

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE SAPOPEMBA
ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO TÉCNICA EM ADMINISTRAÇÃO

Luiza Jeaninne da Silva Ndongala

Marcos Vinnícius Lopes Fernandes

Yasmim Brandão da Silva

O INGRESSO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA FÍSICA
NO MERCADO DE TRABALHO EM SÃO PAULO

Resumo: O Artigo a seguir abordará assuntos que dificultam a entrada de Portadores de Deficiência Física no mercado de trabalho, assim como mostrar que há possíveis soluções para este problema. **Palavras chaves:** Acessibilidade; Inclusão; Conscientização.

INTRODUÇÃO

A falta de acessibilidade, incluindo estrutura física e acolhimento, é um dos principais problemas das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Embora sua importância e obrigações legais, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho ainda é pequena. Uma pesquisa da Talento Incluir (2018) concluiu que apenas 10% das companhias estão aptas para receber trabalhadores com deficiência; outras 62% estão parcialmente preparadas. Somente 403.255 pessoas estão empregadas, o equivalente a menos de 1% dos 45 milhões de pessoas com deficiência do país.

O principal objetivo do artigo é enfatizar a melhoria dos edifícios e empresas para torná-los umas infraestruturas modernas e adequadas; contratação de profissionais para auxílio de casos específicos como intérpretes de libras; criação de vagas exclusivas para pessoas deficientes em determinados cargos e criação de leis mais rígidas para inclusão deste grupo. Uma pesquisa do site de vagas Catho, de 2018, revelou que 44% dos trabalhadores com algum tipo de deficiência já perderam alguma seleção por problemas de acessibilidade. Os principais motivos são calçadas inapropriadas, transporte não adaptado e falta de infraestrutura, como rampas e semáforos inteligentes.

Um levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019) aponta que 8,4% da população brasileira acima de 2 anos – o que representa 17,3 milhões de pessoas – tem algum tipo de deficiência. O mesmo aponta que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é um obstáculo. Apenas 28,3% delas em idade de trabalhar (14 anos ou mais de idade) se posicionam na força de trabalho brasileira. Entre as pessoas sem deficiência, o índice sobe para 66,3%.

Espera-se principalmente interesse mais afetivo das empresas a acessibilidade e conforto do ambiente de trabalho para os PcDs, a melhor compreensão dos fatos para que a sua incapacitação não cause desconfiança de suas habilidades, resultando na sua rejeição, e conscientização de toda a população sobre essa problemática,

incentivando a cobrança mais severa dessas ações e encorajando a procura dos próprios PcDs que desejam se tornar independentes.

1. MAS AFINAL O QUE É ACESSIBILIDADE?

Para a legislação brasileira (Decreto No 5.296/2004), acessibilidade é a “condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida “.

A Lei 8.213/91 é a grande responsável por garantir a contratação e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para isso, ela se baseia em uma lista de deficiências, determinadas pelo Decreto 5.296/04.

Para que uma pessoa seja incluída na categoria de profissionais com deficiência, ela precisa de um laudo médico ou de um certificado de reabilitação profissional emitido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As deficiências inclusas são: Deficiência física; Deficiência auditiva; Deficiência visual; Deficiência mental; Deficiência múltipla.

A acessibilidade, portanto, é a possibilidade da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida usufruir dos espaços e das relações sociais com segurança e autonomia. Além de ter como objetivos a autonomia e a eliminação de barreiras, a acessibilidade pode ser considerada o maior direito específico das pessoas com deficiência, após os direitos fundamentais inerentes à todos os indivíduos, sendo que sem acessibilidade tal grupo de indivíduos não possui a condição de usufruírem dos demais direitos. Exemplo claro é o direito ao trabalho, visto que sem acessibilidade nos transportes a pessoa com deficiência física dificilmente chegará ao seu local de labor.

2. MOBILIDADE URBANA: INFRAESTRUTURA DAS RUAS



O conceito de mobilidade urbana consiste em facilitar o deslocamento em uma cidade, por meio de boa infraestrutura. No entanto, quando falamos em mobilidade urbana para cadeirantes, é preciso considerar fatores como ruas e estabelecimentos com rampas, vias largas para pedestres manobrem as cadeiras de rodas e etc. Nos últimos anos, o Brasil avançou muito neste quesito, porém, ainda tem a melhorar.

Quem precisa usar cadeiras de rodas enfrenta desafios na realização de inúmeras tarefas cotidianas e na garantia de seus direitos básicos. Alguns exemplos são:

ACESSO A PRÉDIOS PÚBLICOS

Com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, tornou-se obrigatória a instalação de condições de acessibilidade em todos os prédios públicos. Porém, na prática, ainda há aqueles que não se adequaram ou estão em processo de adequação.

USO DO TRANSPORTE PÚBLICO

Os ônibus acessíveis já são uma realidade em boa parte das cidades brasileiras. Mas, mesmo aquelas campeãs de acessibilidade, como São Paulo, ainda não têm todos os pontos de ônibus e estações de metrô completamente adaptadas para quem usa cadeira de rodas.

DISPONIBILIDADE NOS ESTACIONAMENTOS

Estacionamentos também são de extrema importância. Pois, sem vagas preferenciais bem demarcadas e feitas de acordo com as normas, é impossível realizar tarefas simples do dia a dia, como ir a farmácias, supermercados, consultas médicas etc. A Lei da Acessibilidade e a Norma NBR 9050 da ABNT trazem todas as diretrizes técnicas para as vagas preferenciais de estacionamento. Que devem ser sempre as mais próximas à entrada do estabelecimento, e mais espaçosas.

É inegável que nos últimos anos tivemos muitos avanços para pessoas com deficiência. Hoje em dia, a grande maioria dos estabelecimentos possui próprio conta com vagas preferenciais, bem como com banheiros adaptados.

Mas as melhorias muitas vezes são lentas, principalmente em cidades menores e mais afastadas. Esses lugares contam com menor disponibilidade dos orçamentos municipais menores. E, às vezes, sofrem com precariedade de serviços e falta de informação sobre as leis.

3. INFRAESTRUTURA DAS EMPRESAS

O mundo empresarial ainda é pouco consciente sobre as necessidades de pessoas com deficiência (PD). Muitas empresas não providenciam infraestrutura adequada para passagem de uma cadeira de rodas, por exemplo, e outras preferem contratar funcionários com deficiências menores, apenas para cumprir a Lei de Cotas de 1991. Pior ainda, cadeirantes, surdos, limítrofes intelectuais, deficientes visuais não são valorizados pela competência porque ainda há um entendimento de que são inválidos.

Tanto a falta de adaptação arquitetônica (que envolve rampa de acesso, banheiros acessíveis, vagas de estacionamento reservadas) quanto a comunicacional (como intérprete de libras, recursos que facilitem a comunicação) e a tecnológica (por exemplo, softwares leitores de tela, lupas de aumento, impressora braille) podem barrar admissões ou dificultar as atividades e desmotivá-lo. Mesmo 27 anos depois da aprovação da lei que estabelece cotas para a contratação de pessoas com deficiência

nas grandes empresas, o mercado de trabalho ainda se mostra resistente a incluir esse público.; quando a companhia contrata e tem uma visão apenas de atingir a cota, ela já começa em desvantagem, pois o profissional entra no ambiente desestimulado pela falta de plano de carreira

- ADAPTAÇÕES RESUMIDAS

Primeiramente, cabe ressaltar que são diversas as deficiências reconhecidas como incapacitantes parciais e que fazem o cidadão ser reconhecido como pessoa com deficiência. Algumas delas sequer são notáveis por terceiros, podendo até mesmo ser leves. Dentre essas deficiências estão as intelectuais (anteriormente conhecidas como mentais, termo afastado em razão do viés preconceituoso), físicas, ligadas à audição ou à fala.

Sendo inúmeros os tipos de deficiência que enquadram um trabalhador na condição de PCD, são igualmente diversos os aspectos que devem ser observados pelo empregador para receber esse colaborador. É de extrema importância que haja a adaptação dos ambientes para facilitar a mobilidade dos trabalhadores, visando a inclusão de PCD na empresa.

A acessibilidade é garantida pela Lei 10.098/2000. Seu objetivo foi o de permitir que as restrições físicas do indivíduo não obstassem seu acesso aos espaços públicos e privados, assim como uso dos serviços oferecidos.

Cabe às empresas eliminar qualquer tipo de obstáculos aos PCD. Assim, caso existam escadas no ambiente empresarial, é importante que haja a adaptação do local com a construção de rampas ou a disponibilização de elevadores. O mesmo ocorre em razão dos materiais de trabalho utilizados, os quais devem ser ergonômicos e considerar as limitações dos trabalhadores.

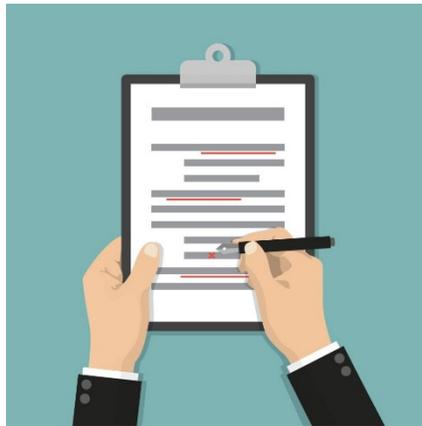
Outro ponto que merece atenção diz respeito aos monitores e fones que devem ser disponibilizados, muitas vezes de maneira diferenciada, para incluir esses colaboradores. Considere os tipos de deficiência, assim como o tipo de trabalho oferecido.

É imprescindível que os colaboradores que já trabalham em sua empresa estejam preparados para lidar não só com a diversidade, mas com as necessidades especiais que o novo empregado possui.

Deve-se ressaltar a importância de que não sejam levantados questionamentos sobre a origem ou grau da deficiência do colaborador, pois cabe a ele decidir expor-se ou não em relação a isso. Piadas são terminantemente proibidas em relação a isso. A equipe deve estar preparada para prestar auxílios necessários ao novo colaborador.

Palestras preparatórias de características humanizadas podem ser uma excelente opção, assim como exercícios e mensagens que promovam a pluralidade e que possam auxiliar que o trabalhador PCD não só ocupe a vaga a ele destinada, mas se sinta à vontade na empresa, desenvolva-se e tenha vontade de permanecer na organização.

4. COMO ESTRUTURAR A EMPRESA PARA O RECEBIMENTO E INCLUSÃO DE COLABORADORES PCDs



A inclusão não se resume a uma simples contratação. Requer, sobretudo, um preparo da própria organização para que sejam alcançados resultados de sucesso, o que significa dizer que as pessoas com deficiência fortaleceram sua autoestima e se integraram à rotina da empresa. Exemplos essenciais desse tipo de preparo, são:

❖ Identificar os níveis de aceitação e de rejeição

Para o ambiente de trabalho ser, de fato, inclusivo, além das adaptações físicas, são necessárias ações que promovam boas relações interpessoais. É comum que, por falta de informação, por preconceito ou, mesmo, por não saberem como agir, alguns colaboradores apresentem resistência e/ou rejeição à ideia de ter pessoas com deficiência como colegas de trabalho.

Por essa razão, é interessante que o RH da companhia, em conjunto com outras áreas, mensure o nível de aceitação versus o de rejeição à contratação da PcD. Após essa identificação, será possível planejar ações para elevar a aceitação e tornar o ambiente

mais aberto, leve e tranquilo para as pessoas com deficiência que farão ou que já fazem parte da empresa.

❖ Executar atividades de sensibilização e treinamento em todos os setores

Com o conhecimento de como está o nível de aceitação e de rejeição, os gestores terão condições de planejar as intervenções. É importante ensinar toda a equipe o quanto é produtivo conviver com pessoas diferentes e aprender com elas.

Por sua vez, os funcionários precisam aprender a conviver com o novo e devem entender que PcD's não constituem pessoas dependentes. Ao contrário, são plenamente capazes e eficientes e só precisam de algumas condições diferenciadas.

A conscientização fará toda a diferença para que a inclusão aconteça. Afinal, a falta de informação pode provocar desconforto e gerar dúvidas para qualquer um.

Muitas pessoas não sabem, mas existe uma grande parcela da população brasileira com deficiência. Porém, como a sociedade não é inclusiva, a PcD encontra inúmeros desafios e acaba, muitas vezes, ficando reclusa em casa ou se limitando a certos ambientes acessíveis.

De acordo com estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS), no mundo existem 610 milhões de pessoas com deficiência, das quais 386 milhões (63,3%) fazem parte da população economicamente ativa (de 15 a 64 anos, apta a trabalhar). E, todos os meses, cerca de 8.000 brasileiros adquirem uma deficiência, segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas).

Dessa forma, é essencial que as empresas e as pessoas ajudem a construir uma sociedade mais inclusiva. Com esse tipo de informação, os colaboradores se sensibilizam, conscientizam e se empenham em apoiar a PcD.

Os treinamentos também serão fundamentais para construir as relações de trabalho que permitirão a inclusão. É possível que os colaboradores e a empresa precisem modificar processos operacionais, além de promover adaptações na execução de tarefas para que a PcD consiga se adaptar à rotina de trabalho. Respeitando as

necessidades e integrando toda a equipe, será possível tornar a experiência cotidiana mais atrativa e valiosa para todos.

❖ Promover relacionamentos saudáveis entre os colaboradores com o(a) PcD

Informados e sensibilizados, os colaboradores poderão iniciar um relacionamento de trabalho com a PcD. A gentileza e a cordialidade devem ser a base dessa relação, como em qualquer outra.

Ao mesmo tempo, deve-se referir como “pessoa com deficiência” e nenhum outro adjetivo ou expressão pejorativa. Para esse fim, muito além de deixar claro que preconceito e maus tratos são inadmissíveis, deve-se consolidar a ideia de que a empresa investe em pessoas.

É importante instruir a equipe e fornecer informações da função e das limitações do novo colega, para que seja bem recebido ao chegar. Algumas informações que valem ser destacadas são: Função que vai desempenhar; Horário de trabalho; Líder de referência (toda PcD deve ter um líder responsável por apoiar, tirar dúvidas e ajudar nas dificuldades no cotidiano laboral); Tipo de deficiência e suas limitações.

❖ Fazer um mapeamento da acessibilidade

As relações interpessoais são de suma importância, mas fazer adaptações no ambiente físico é essencial também. Para isso, a empresa deve elaborar um mapeamento de acessibilidade, identificando as barreiras, os pontos que não permitem passagem e/ou dificultam o acesso da PcD.

Posteriormente, é necessário fazer as adaptações conforme a Norma Técnica Brasileira número 9050 (NBR-9050). Deve ser verificado se existem barreiras gerais com as seguintes características:

- Arquitetônica — barreiras ambientais físicas;
- Atitudinal — preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações;
- Comunicacional — barreiras na comunicação interpessoal;
- Metodológica — barreiras nos métodos e técnicas de trabalho;
- Instrumental — barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho;

- Programática — barreiras invisíveis embutidas em políticas e normas da empresa

❖ Adotar estratégias ergonômicas para possibilitar a inclusão da(o) PcD

A ergonomia visa adaptar as condições de trabalho às condições psicofisiológicas do colaborador. Portanto, a inclusão da PcD no ambiente de trabalho criará a necessidade de adaptações ergonômicas, que viabilizarão a acessibilidade e garantirão o acesso apropriado às pessoas com deficiência ao local de trabalho.

Nesse sentido, a ergonomia pode propiciar: conforto, independência e segurança na utilização dos ambientes, estação de trabalho e equipamentos. Assim, todo o processo de inclusão será otimizado.

Para que isso aconteça, é preciso que o espaço disponha de sinalização tátil, sonora e visual de forma integrada, banheiros adequados, rotas acessíveis e outras melhorias. Quanto mais adaptado for o ambiente, maior será a liberdade e autonomia das pessoas com deficiência e, assim, mais produtivas elas serão.

A empresa que já conta ou deseja contar com uma PcD em sua equipe deve adotar atitudes inclusivas e adequar seu ambiente de trabalho. Além disso, é preciso educar e informar à equipe para que haja aceitação e que todos compreendam como é produtivo e valioso conviver com pessoas diferentes.

❖ Contar com um apoio especializado

A implantação de um programa de inclusão de PcD na empresa requer uma base de conhecimento e experiência para que seja exitoso em todos os sentidos. Para isso, o suporte de um parceiro especializado pode fazer toda a diferença nos resultados.

Entre os motivos apontados para que pessoas na condição de PcD apresentem dificuldades para permanência na empresa estão questões comportamentais e de relacionamento. Assim, é importante considerar a necessidade de capacitação e treinamento, principalmente de chefes de equipes.

Dessa forma, esses profissionais podem mais facilmente sensibilizar os colaboradores da empresa para um relacionamento efetivo e que não induza à acentuação de diferenças. Por essa razão, um apoio especializado pode facilitar e agilizar a integração das PcD's que adentrarem a organização.

❖ Divulgar internamente o programa de inclusão

A sensibilização da alta direção da empresa para o programa de inclusão de PcD deve estar bem consolidada. É preciso que esteja alinhada à missão e aos valores da organização para que haja o apoio necessário e indispensável, assim como a divulgação de sua implementação possa ser intensa.

Algumas regras e princípios devem ser adotados a fim de que o processo de inclusão seja o mais natural possível. Isso depende, antes, de uma comunicação interna eficiente na empresa, de modo que haja uma divulgação suficiente do programa para todos.

Assim, a informação e a facilidade de esclarecimento devem estar disponíveis para qualquer um. Em especial, os gerentes e supervisores devem estar esclarecidos para garantir que sua equipe tenha a informação correta dos reais objetivos do programa e sua importância para a própria empresa e para os novos colaboradores.

❖ Conscientizar e capacitar supervisores e chefes de equipe

Junto à divulgação da implantação do programa, deve ser iniciado um cuidadoso trabalho de conscientização de toda a equipe. Conhecer a realidade das limitações existentes para a PcD é indispensável para facilitar os relacionamentos.

Ao mesmo tempo, é preciso que todos estejam cientes da necessidade de uma relação voltada para o aspecto profissional. Esse é um cuidado essencial para se evitarem os constrangimentos comuns resultantes de tratamentos diferenciados, seja de apoio, seja de rejeição entre os colegas.

Mais uma vez, a capacitação de chefes de equipes e supervisores se torna necessária para que fortaleçam as iniciativas de conscientização dentro dos próprios times. A

condição de uma PcD não deve ser vista como diferença, mas como uma determinada demanda natural e uma oportunidade a ser aproveitada.

❖ Oferecer um plano de carreira

De modo geral, as taxas de turnover de PcD's costumam ser elevadas. A falta de entrosamento e de perspectiva pode facilmente conduzir ao absenteísmo, desinteresse e ao sentimento de necessidade de mudança.

Para a pessoa nessa condição, a existência de um plano de carreira ganha ainda mais importância profissional. Aproveitar as habilidades e competências técnicas é um excelente incentivo e a sinalização concreta de perspectivas.

Assim, definir e gerenciar metas passa a ser uma rotina incorporada à gestão das atividades da pessoa dentro de suas atribuições na empresa. Evita-se, além disso, o constrangimento de parecer beneficiado em detrimento dos colegas.

❖ Acompanhar de perto o desenvolvimento do colaborador

Esse é um cuidado a ser observado durante o período de adaptação da pessoa com deficiência ao ingressar na empresa. Não se trata de oferecer oportunidades diferentes, mas de acompanhamento do processo de integração.

O foco deve estar no desenvolvimento normal de relacionamentos internos e na gestão de possíveis barreiras que costumadamente aparecem. Assim, o cuidado inicial é para que a integração profissional se dê sem muitas dificuldades e não deve ser confundido com a oferta de facilidades exclusivas.

Como se viu, há um elenco grande de medidas que podem ser tomadas para garantir o sucesso da iniciativa de inclusão de PcD's no mercado de trabalho. Além disso, deixar de atender às demandas por inclusão pode significar problemas fiscais para a empresa e punições previstas na legislação.

- TRANSPORTE

Ainda é importante citar, a necessidade de uma atenção especial da empresa com o fator da locomoção dos PCD'S até o ambiente de trabalho, possibilitando a contratação de meios de transporte privados e acessíveis para eles. Nos dias atuais, já existem empresas profissionalizadas no serviço de atendimento a transporte de PCD'S. exemplos são: nclude+; Belatur; Transporte de cadeirante; Essence Cuidados; Especial Coop; Táxi Acessível RJ; Mobilidade; Soares Transporte; BH Cadeirante; Acesso Fácil; EuVô.

E uma plataforma mundialmente conhecida atualmente, também contém uma categoria especializada a pessoas com mobilidade reduzida, porém disponível apenas em alguns lugares do mundo, a famosa Uber.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estamos vivendo uma nova era e com isso é visível a necessidade da criação de novas políticas públicas pensando na inclusão deste grupo como também á conscientização da população sobre o assunto. Apesar da implementação da Lei 8.213/91, é nitído que falta funcionários PcDs no mercado de trabalho, basta olharmos os lugares que frequentamos para perceber.

Muitos são os desafios que impossibilita o ingresso dos PcDs no mercado de trabalho, porém o maior desafio é a acessibilidade, pois se os espaços não estão adequados para atender suas necessidades básicas eles não conseguem entregar um bom serviço ou ao menos chegar até o local. Mesmo com esses enfrentamentos, temos de ter em mente que todos devem ter o direito de conseguir um emprego independente da sua condição, basta as empresas estarem preparadas para receber todos os tipos de funcionários melhorando tanto as infraestruturas quanto á dinâmica dentro da mesma.

Abstract: The following article will address issues that make it difficult for people with physical disabilities to enter the job market, as well as showing that there are possible solutions to this problem. **Keywords:** Accessibility; Inclusion; Awareness.

6. REFERÊNCIAS

LACERDA, Felipe. 10 dicas para inclusão de PcDs no ambiente de trabalho. **BEECORP**, 2021. Disponível em: <<https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/#:~:text=Informados%20e%20sensibilizados%2C%20os%20colaboradores,ou%20adjetivo%20ou%20express%C3%A3o%20pejorativa>> (Acesso 20/10/2022)

Mobilidade urbana para PCDs: entenda os principais desafios e avanços. **Freedom**, 2019. Disponível em: <<https://blog.freedom.ind.br/mobilidade-urbana-para-pcds/#:~:text=O%20conceito%20de%20mobilidade%20urbana,cadeira%20de%20rodas%20e%20etc>> (Acesso 15/09/2022)

LAQUALE, Adonis. A pessoa com deficiência e o direito à acessibilidade. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://adonislaquale.jusbrasil.com.br/artigos/469572573/a-pessoa-com-deficiencia-e-o-direito-a-acessibilidade>.> (Acesso 08/09/2022)

Empresas pouco se adaptam às necessidades de pessoas com deficiência, debate Semana da Inclusão de 2017. **Universidade Metodista de São Paulo**, 2017. Disponível em: <<http://portal.metodista.br/assessoria-para-inclusao/noticias/empresas-pouco-se-adaptam-as-necessidades-de-pessoas-com-deficiencia-debate-semana-da-inclusao-de-2017>> (Acesso 13/10/2022)

