



16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

Tema: “40 anos da “Virada” do Serviço Social”

Brasília (DF, Brasil), 30 de outubro a 3 de novembro de 2019

Eixo: Serviço Social, Relações de Exploração/Opressão de Gênero, Raça/Etnia, Geração e Sexualidade.

Sub-Eixo: Ênfase em Geração.

QUESTÃO DE GÊNERO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO SOBRE A INSERÇÃO DA PCD DO GÊNERO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO ATRAVÉS DO SINE/MANAUS

Denise Silva dos Santos¹
Naiara Gaspar de Holanda Lima²

Resumo: A pesquisa discute a inclusão da Pessoa com Deficiência do gênero feminino no mercado de trabalho formal através do SINE/Manaus, engendrando uma discussão sobre o trabalho e o gênero. Tem como objetivo geral analisar a inclusão da Pessoa com Deficiência do gênero feminino no mercado de trabalho formal em Manaus, e seus objetivos específicos: identificar as Políticas Públicas e Leis que asseguram a inclusão da PCD no mercado de trabalho; mapear o quantitativo de vagas de emprego ocupadas por mulheres com deficiência que são cadastradas no Sistema Nacional de Empregos (SINE) Manaus em 2018; e verificar o acesso de mulheres com deficiência a vagas de empregos formais através do SINE/Manaus. Trata-se de uma pesquisa explicativa de cunho qualitativo e quantitativo, tendo como procedimentos técnicos o estudo de caso, com aplicação de entrevista semiestruturada à gestora do SINE, pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. Os principais resultados da investigação revelaram a baixa inserção das mulheres com deficiência em postos de trabalhos formais na cidade de Manaus.

Palavras-chaves: Pessoa com deficiência (PCD). Mulher com deficiência. Gênero. Trabalho. SINE.

Abstract: The research discusses the inclusion of the Female Disability Person in the formal labor market through SINE / Manaus, engendering a discussion about work and gender. Its general objective is to analyze the inclusion of the Female Person with Disabilities in the formal labor market in Manaus, and its specific objectives: to identify Public Policies and Laws that ensure the inclusion of PCD in the labor market; mapping the number of job vacancies occupied by women with disabilities that are registered in the Manaus National Employment System (SINE) in 2018; and verify the access of women with disabilities to formal job openings through SINE / Manaus. It is an explanatory research of qualitative and quantitative nature, having as technical procedures, the case study with semi-structured interview application to the SINE's manager, bibliographic research and documentary research. The main results indicate that in the question of employability, the insertion of women in the labor market, especially for women with disabilities, is still challenging. The result of the survey also revealed the low insertion of women with disabilities in formal jobs in the city of Manaus.

Key words: Disabled person (PCD). Woman with disability. Public Policies. Work. SINE.

1 INTRODUÇÃO

O presente discute a inclusão da Pessoa com Deficiência (PCD) do gênero feminino no mercado de trabalho formal através do SINE/Manaus. Enfatiza-se que por muito tempo a Pessoa com Deficiência (PCD) esteve socialmente desprotegida e sem garantias de direitos. Porém, a partir da Declaração dos Direitos da Pessoa Humana (1948), conferida pela

¹ Estudante de Pós-Graduação, Escola Superior Batista do Amazonas, E-mail: denisesantos.sds@hotmail.com.

² Professor com formação em Serviço Social, Escola Superior Batista do Amazonas, E-mail: denisesantos.sds@hotmail.com.

Organização das Nações Unidas (ONU), o cenário, antes obscuro, foi clareando, dirigindo-se para uma caminhada na perspectiva de asseguramento de direitos para esses sujeitos.

Não foi um percurso fácil e rápido, várias conferências, legislações, encontros e movimentos sociais surgiram para dar mais notoriedade para a PCD, e não apenas isto: o que se buscou, e ainda se busca, é a prevalência de igualdade nos mais variados âmbitos. Para elaboração deste trabalho, tal temática foi pensada e desenvolvida a partir da premissa: como ocorre o acesso das mulheres com deficiência ao mercado de trabalho formal em Manaus? O questionamento acerca da realidade da PCD do gênero feminino, tema pouco explorado, é extremamente necessário para desvelar como essas mulheres são inseridas e percebidas no mundo do trabalho, em que as discussões levantadas também perpassam as questões de gênero para explicar como isso ocorre atualmente.

Interessa dizer que este trabalho é resultado de pesquisa da Pós-Graduação *Lato Sensu* em Assistência Social, com ênfase em política sociais para família, onde se realiza ainda um apanhado sobre políticas públicas e legislações para PCD, mercado de trabalho e gênero e traz a análise dos resultados da investigação onde estão esboçadas as atividades desenvolvidas pelo SINE/Manaus acerca da pessoa com deficiência, e também os dados sobre a empregabilidade da mulher, bem como algumas características do perfil desse público.

2DESENVOLVIMENTO

2.1 Breves apontamentos acerca do gênero e a inserção da mulher com deficiência no mercado de trabalho formal.

O Gênero pode ser entendido como categoria que diferencia homens de mulheres; em sua definição mais popular, este conceito está relacionado ao sexo, ou seja, a distinção pode ser assinalada por sexo feminino e sexo masculino. Entretanto, a partir do panorama das ciências sociais, o gênero pode ser entendido como papel social, diferenciando homens e mulheres em razão dos padrões históricos (e não apenas biológicos) construídos em torno destes.

Bourdieu (2010) assinala que a ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina, onde esta alicerça-se especialmente na divisão social do trabalho, na distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos. De modo geral, a estrutura social construída em torno do homem e da mulher denota-se em um espaço formal de trabalho reservado aos homens, e a casa, reservada às mulheres.

Pode-se entender que a dominação do gênero masculino está presente em todas as coisas, evidencia-se na centralidade dada ao homem e explica-se nas divisões construídas

pela sociedade que definem onde e como homens e mulheres irão se encaixar na sociedade, esta última em posição de inferioridade. Bourdieu (2010) justifica que os corpos, em sua diferença biológica entre homem e mulher, são utilizados para explicar a divisão socialmente concebida entre gêneros, sobretudo na divisão social do trabalho.

Ainda na discussão de gênero, Scott (1990) fomenta que o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, sendo ainda uma forma primeira de significar as relações de poder. Já Loureiro (1997) enfatiza que o gênero exige um pensamento plural e mais amplo em que as representações de homens e mulheres são diversas, o conceito se diferencia no interior das sociedades e nos diferentes momentos da história.

Podemos entender que não se pode atrelar a construção de papéis ao conceito de gênero, pois isto é apenas uma forma da sociedade impor regras que definam o comportamento de homens e mulheres, os seus modos de vestir, portar, ou o que cada um pode e não pode fazer. Isso contribui para que as desigualdades sejam reforçadas pelas instituições, pelos discursos, símbolos e códigos, constituintes de uma teia de poder que reforçam a hierarquia entre os gêneros.

Tais discussões nos permitem apreender com mais facilidade as construções sociais e suas implicações na interação entre o homem e a mulher, assim como também descortinar os percalços enfrentados pelas mulheres e os desdobramentos de sua inserção no mundo do trabalho. Desse modo, Méndez (2011) reitera que a mulher foi historicamente subalternizada pelo homem e isso deve-se ao fato da sociedade possuir uma estrutura patriarcal, ou seja, enquanto o homem ocupava papel central na sociedade econômica e política, a mulher preenchia a figura de mantenedora do lar, do doméstico, do cuidado e zelo, tendo pouca visibilidade, ou quase nenhuma. Isso só foi mudar a partir do século XIX, com a consolidação do sistema capitalista, onde as mulheres se engajaram, aos poucos, no mundo do trabalho.

A ascensão das mulheres ao trabalho assalariado proporcionou o grande acesso a informações, à participação em ações coletivas, como associações, movimentos sociais, sindicatos e greves. Tal participação ativa feminina colaborou para desconstruir os papéis sociais que as mulheres desempenhavam no âmbito doméstico, ocasionando o aumento de suas reivindicações por voz, espaços e conquistas de vários direitos. Em meados do século XIX, as operárias organizaram-se principalmente pela demanda da redução da jornada de trabalho e pelo reconhecimento profissional, pois, na maioria dos países europeus, as mulheres necessitavam da permissão do pai ou do marido para poderem trabalhar. Na ótica desses indivíduos, o trabalho feminino não era visto como algo normal, mas originário da pauperização familiar (MÉNDEZ, 2011).

Nesse contexto, a mulher foi galgando espaço no mercado de trabalho internacional e nacional. Bruschini (2007) salienta que as mudanças ocorridas no Brasil nas últimas décadas do século XX contribuíram diretamente para o aumento do trabalho feminino, tais modificações se remetem a aspectos demográficos, culturais e sociais. Nas questões demográficas, pode ser apontada a queda da taxa de fecundidade nas cidades mais desenvolvidas no país; o envelhecimento da população com maior expectativa de vida ao nascer para mulheres em relação aos homens e, por conseguinte, maior presença de idosas na população; e a tendência dos novos arranjos familiares chefiados por mulheres, que vem ocorrendo desde 1980. Quanto às mudanças nos aspectos culturais e sociais, alguns aspectos são relevantes como a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades os quais viabilizaram o acesso delas a novas oportunidades de trabalho (BRUSCHINI, 2007).

A partir dos autores citados, percebe-se que, apesar das mudanças significativas no âmbito do gênero feminino, as mulheres ainda encontram alguns obstáculos quando se trata da empregabilidade. Através da discussão de gênero pode-se compreender como essas barreiras vieram se construindo ao longo do tempo. Então, se a mulher já sofre certos estigmas construídos historicamente pela sociedade apenas por ser mulher, como a PCD do gênero feminino é visualizada mediante esse processo e de que maneira ela consegue espaço no mercado de trabalho?

Segundo Almeida (2009), no debate entre gênero e deficiência, vamos perceber que dentro do grupo das pessoas com deficiência estão as mulheres, as quais são atingidas duplamente pelos estereótipos e práticas discriminatórias em função do gênero e da deficiência. Neste sentido, a somatória desses fatores gera uma série de barreiras atitudinais, onde são sustentadas ideias do tipo: não podem trabalhar, não podem cuidar de uma casa, são impedidas de vivenciar um relacionamento amoroso e sexual, não podem ter experiências de maternidade, são impossibilitadas de estudar em escolas, ingressar em curso superior, não têm condições de gerar um filho, bem como cuidar, educar.

Então, o questionamento acima suscitado fez com que fosse primordial fomentar discussões em torno da mulher com deficiência, visto que também deve ser considerada a luta contra o preconceito e reconhecimento de suas potencialidades para ocupar funções nos postos de emprego formal.

2.2A inserção da PCD no mercado de trabalho formal em Manaus através do Sistema Nacional de Emprego (SINE).

Para compreender o atual funcionamento do Sistema Nacional de Empregos (SINE) e como ele se configurou, primeiramente é necessário salientar que este sistema integra

uma série de medidas que foram sendo implementadas, não só pelo Brasil, mas também por vários países, para estabelecer o melhor funcionamento do mercado de trabalho e assim garantir o desenvolvimento e o pleno emprego no período pós-guerra. Essas recomendações partiram da Convenção nº 88 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1948, que tratou sobre a constituição do Serviço Público de Emprego (SPE) (BORGES, 2003).

Para Oliveira (2009), as políticas públicas de emprego destacaram-se após a Segunda Guerra Mundial, quando se visava um crescimento econômico mais estável, sendo assim a política de pleno emprego ganhou mais relevância, constituindo os serviços públicos voltados ao emprego, tais como: intermediação de mão-de-obra, assistência ao trabalhador desempregado, qualificação profissional, levantamento estatísticos sobre mercado de trabalho, entre outras. Nesse contexto, o SINE (Sistema Nacional de Empregos) foi instituído em 1975 pelo Decreto nº 76.403, com o suporte da Convenção nº 88 da OIT. O órgão tem como objetivo proporcionar a inclusão do trabalhador no mercado de trabalho (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2015).

Sobre o SINE, o Sistema é gerido e supervisionado pelo Ministério do Trabalho. Cada federação efetiva Convênios Plurianuais do SINE (CPSINE) existe para desenvolver suas ações em municípios que tenham mais 200 mil habitantes e também em entidades sem fins lucrativos. As principais ações do SINE são: cadastramento no sistema das informações do sujeito que pleiteia as vagas; encaminhamento para vagas de empregos em regime da CLT e acesso ao seguro-desemprego, em consonância com a Lei nº 7.998/90 que inclui as ações do SINE nesse âmbito; emissão de carteira de trabalho (CTPS); e encaminhamento para cursos de qualificação pessoal e profissional. (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2015).

Em Manaus, o SINE é administrado pela Secretaria Municipal do Trabalho, Emprego e Desenvolvimento (SEMTRAD), órgão subordinado à Prefeitura de Manaus. O SINE/Manaus além de desenvolver as ações já citadas, também busca habilitar o seguro-desemprego do pescador artesanal e incluir a PCD no mercado de Trabalho (PORTAL PREFEITURA DE MANAUS, 2012).

Em relação à inserção da PCD no mercado de trabalho, é de suma importância informar às empresas sobre o que preconiza a Lei de Cotas (nº 8.213/91); o SINE faz isso de forma gratuita. Hammes e Nuernberg (2015) consideram esse ordenamento jurídico um meio importante de inserção da PCD no mercado de trabalho, porque promove a autonomia desses sujeitos, sua independência financeira, influencia positivamente na autoestima e viabiliza a convivência dos outros funcionários com a realidade da pessoa com deficiência,

sendo visualizadas de perto suas potencialidades e dificuldades, propiciando desse modo a quebra de mitos e preconceitos.

Uma das principais formas do SINE desenvolver as políticas públicas para o emprego ocorre através da Intermediação de Mão-de-Obra (IMO), que desempenha a atividade de captação de vagas nas empresas e encaminhamento de trabalhadores que estão à procura de empregos, reduzindo dessa forma o tempo de espera por oportunidades de emprego. Sua ação visa proporcionar a junção da demanda e da oferta, além de promover orientação profissional (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2015). Segundo Borges (2009), a IMO, além de ser uma das ações que mais se desenvolveu durante o progresso do Sistema, também é o que mais o caracteriza.

Compreende-se assim que a inclusão da PCD no Sistema Público de Empregos através do SINE atende ao que está preconizado na Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009, especificamente em seu artigo 27-e sobre Trabalho e Emprego, em que se busca “promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego” (BRASIL, 2009).

A inclusão social da PCD no trabalho tem que ser efetivada como preconiza a Lei nº 13.146/2015 e também como é estabelecido nas outras legislações que tratam do assunto para este segmento, além disso deve existir um controle social efetivo sobre esses instrumentos. Todavia, é preciso também que todos adotem outro olhar sobre a PCD, afinal são pessoas que estão buscando a sua emancipação, independência financeira, reconhecimento e que possuem direitos como qualquer outro cidadão. Portanto, cabe a todos romper as barreiras que limitam a interação da pessoa com deficiência na sociedade e no seu acesso ao trabalho. A seguir, algumas análises foram tecidas acerca da inclusão da mulher no mercado de trabalho formal foram tecidas.

2.3 Análise do acesso da mulher com deficiência ao mercado de trabalho através do SINE/Manaus.

Como já mencionado, o SINE/Manaus é uma das principais portas de entrada para o mercado de trabalho formal da pessoa com deficiência de ambos os gêneros. No entanto, nesta pesquisa, o foco é a inclusão da mulher com deficiência nos postos de trabalho no ano de 2017 e janeiro a novembro de 2018. Com base na pesquisa documental, os dados coletados da Base de Gestão do MTE demonstram, em 2017, o quantitativo de 942 homens e 507 mulheres foram encaminhados para o mercado de trabalho. Já em 2018, cerca de 188 homens e 138 mulheres foram direcionados aos postos de trabalho.

Desses sujeitos encaminhados às vagas de emprego, os indicadores revelaram que 384 homens e 115 mulheres ocuparam de fato as vagas oferecidas pelo SINE em 2017. Em 2018, 115 homens foram colocados e apenas 38 mulheres com deficiência foram inseridas no mercado de trabalho. Ao se averiguar os dados de encaminhamento e preenchimento de vagas de emprego por PCDs verifica-se que o ano de 2018 teve uma grande queda em comparação ao ano anterior. Mas o que se tornou evidente foi o resultado do direcionamento de cada gênero às vagas de emprego formal e sua consequente adesão aos postos de trabalho, onde nota-se uma absurda discrepância entre os dados, os quais revelam que as mulheres ocuparam pouquíssimas vagas.

Conforme a lei, não se pode fazer anúncios discriminatórios de vagas de emprego, como por exemplo, a indicação de idade, o tipo de deficiência ou gênero. A discriminação afronta o que está preconizado no art. 7º inciso XXX na CF/88, que traz a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”, e no XXXI que proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 1988).

No Estatuto da Pessoa com Deficiência, art. 34º alínea 3, também é “vedada a restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão [...]” (BRASIL, 2015). Como visto, as normas jurídicas citadas, dentre outras discorridas anteriormente, asseguram a inserção da PCD. Porém, como pode ser justificado o baixo encaminhamento e adesão de mulheres com deficiência aos postos de emprego? A resposta para essa indagação não é tão simples e requer um cuidado no exercício de reflexão sobre os possíveis motivos que fizeram com que o homem se destacasse no preenchimento das vagas.

Neste sentido, não se pode cair no falso discurso de que apenas as leis resolveriam essa problemática, embora sejam essenciais para diminuir as diferenças, seria preciso mais ações que englobem um todo, trabalho complexo que exigiria a contribuição de vários aparelhos: família, Estado, instituições públicas, OSCs³, empresas, entre outros.

Sobre essa grande diferença entre os dados, a gestora da instituição pondera:

Hoje nós temos sim PCD feminina que vem atrás de nossos serviços, mas o gênero masculino é o que predomina. Não sei te explicar o porquê disso, deve ser por uma questão cultural. As pessoas que estão em volta do PCD têm tabus e isso afeta diretamente a eles. Não sei se é porque o sexo masculino tem aquela característica de provedor, então ele vem mais a procura. Hoje, nos nossos meios de pessoas sem deficiência não existe mais isso né, a mulher ela tem os mesmos direitos que o homem ela procura da mesma forma, ela se qualifica até mais. Então não sei se isso

³Segundo o Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil (MROSC), OSCs são entidades privadas sem fins lucrativos que desenvolvem ações para o Estado, como: promoção de direitos, atividades voltadas para área da saúde, assistência social, cultura, educação, ações de geração de emprego, entre outras (GOVERNO DO BRASIL, 2014).

é um tabu entre eles, mas o número de procura entre homem e mulher é bem discrepante, a gente percebe no dia a dia (GESTORA DO SINE/MANAUS, 2018).

Para explicar os motivos da lacuna de inserção da mulher com deficiência ao mercado de trabalho formal, parte-se das discussões já elaboradas nessa investigação em torno do gênero: determinantes históricos e culturais construídos pela sociedade podem explicitar o baixo acesso da mulher ao mundo do trabalho, e embora isso venha se modificando nos dias atuais, o teor patriarcalista ainda é predominante. Vasconcelos (2014) elucida que a preferência dada aos homens devido à divisão sexual do trabalho ter delimitado, historicamente, espaços específicos para homens e para mulheres e esta concepção ainda é bastante arraigada na sociedade. Assim, determinadas funções são vistas masculinas, e isso leva a crer que as mulheres com deficiência não estão tendo as mesmas oportunidades que os homens, mas que esse ponto necessita de maior aprofundamento para ser justificado.

Outro determinante também levado em consideração pode ser o fato das empresas não absorverem essas pessoas no momento da seleção ao observarem que os sujeitos não estão de acordo com o perfil solicitado; apesar de o SINE/Manaus fazer essa triagem, fica a critério do empregador colocar a PCD na vaga para a qual está concorrendo. A respeito desse quesito, a gestora da instituição também afirma: “não temos como ‘segurar’ a empregabilidade da PCD, ela é contratada, mas depende muito do seu desempenho se ela vai se manter lá ou não.” (GESTORA DO SINE/MANAUS, 2018).

Discute-se também a questão do Benefício de Prestação Continuada⁴ (BPC), que faz parte da Assistência Social. O benefício, além de ser um direito, é uma forma de sustento primordial que protege as pessoas com deficiência. Porém, Hammes e Nuernberg (2015), em suas pesquisas realizadas no SINE/SC, enfatizam que o benefício mostrava-se como um empecilho para a inserção das PCDs no mercado de trabalho “uma vez que tendia a promover um sentimento de insegurança e instabilidade diante da possibilidade de ingresso no mercado de trabalho” (ALMEIDA et al., 2008, apud HAMMES E NUERNBERG, 2015, p. 776).

Dessa forma Hammes e Nuernberg (2015) sustentaram que

até meados de 2011, o BPC poderia ser visto como uma barreira programática à inclusão, no trabalho, das pessoas com deficiência. Uma vez que grande parte das vagas ofertadas para PCDs são de baixa remuneração, recebendo o equivalente a aproximadamente um salário-mínimo, tornava-se pouco atrativo para grande parte dessas pessoas – e suas famílias – arriscar-se a perder esse benefício, tendo em vista a instabilidade de um emprego formal (HAMMES E NUERNBERG, 2015, p. 776).

⁴Benefício de Prestação Continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem e tê-la provida por sua família. A renda mensal per capita tem que ser inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo (BRASIL, 1993).

Todavia, a partir da Lei de Inclusão (nº 13.146/2015), a pessoa com deficiência pode ser beneficiada com o auxílio-inclusão⁵ quando exercer atividade remunerada que a encaixe como segurado obrigatório do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). A medida, por sua vez, propicia o aumento da inclusão da PCD no mercado de trabalho, já que o auxílio oferece apoio no caso de desemprego, fazendo com que o sujeito tenha mais segurança para trabalhar de maneira formal (HAMMES E NUERNBERG, 2015). Mas, esse determinante pode ainda sim ser considerado um dos motivos para que a PCD opte por receber o BPC ao invés de trabalhar formalmente, pois o que está previsto na lei ainda não oferece garantias concretas sobre esse auxílio e, ao que tudo indica, não se terá uma efetivação tão cedo, visto que o Projeto de Lei nº 161, de 2017, que pedia a alteração do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) para tornar efetivo o auxílio-inclusão, mediante a fixação do valor e das condições para recebimento, foi arquivado.

Outro aspecto que merece destaque corresponde à divulgação de vagas de emprego para PCD. Esse determinante pode influenciar no quantitativo de procura às vagas, por isso o SINE divulga as vagas por meio de redes sociais e estabelece cooperação com outras entidades para que estas disseminem informações.

Fora os apontamentos já levantados, as barreiras demonstram-se como mais um determinante na pouca interação da PCD com o mercado de trabalho, barreiras estas que começam no próprio lar e se estendem para ambiente laboral, por isso os sujeitos precisam de incentivos para ocupar funções no mercado. O fomento de vagas pelas empresas - fala-se aqui do setor de indústria, comércio e serviços – também é irrisório, muito aquém do necessário para suprir a população de pessoas com deficiência e nem todas estão preparadas para receber esse público, o que culmina no cumprimento da Lei de Cotas de maneira falha. Por isso, é necessária a fiscalização da aplicabilidade da referida lei e de estímulos para que as empresas produzam mais postos de emprego.

No que tange ao perfil das PCD do gênero feminino, deu-se foco ao universo total de 38 mulheres, que ocuparam as vagas de emprego em 2018. As mulheres que mais foram inclusas no mercado de trabalho formal, cerca de 37%, estão na faixa etária de 30 a 39 anos, sucedidas pelo intervalo de 40 a 49 anos, 34%. Podem existir vários motivos para explicar por que as mulheres com deficiência mais maduras estão em maior número em relação às mais jovens, entretanto considera-se nesse estudo a escolaridade tardia como uma dessas causas.

Vasconcelos (2014) reforça:

⁵O auxílio inclusão será pago à pessoa com deficiência moderada ou grave que: I - receba o benefício de prestação continuada e passe a exercer atividade remunerada incluída no RGPS; II - tenha recebido, nos últimos 5 (cinco) anos, o benefício de prestação continuada, e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS. (BRASIL, 2015)

O mercado de trabalho está exigindo cada vez mais qualificação profissional. Dentro desse contexto, a situação da pessoa com deficiência fica complicada pelo fato de a maioria delas não possuir nível elevado de escolaridade, o que decorre de vários fatores muitas vezes por conta das dificuldades decorrentes das próprias barreiras sociais, impedindo-as de frequentar a escola ou cursos profissionalizantes. Muitas delas conseguem concluir o ensino médio ou superior com idade avançada, o que dificulta a entrada no mercado de trabalho também (2014, p. 116 e 117).

No tocante à escolaridade, a partir dos dados da Base de Gestão do MTE em 2018, obtidos por meio da pesquisa documental, revelou-se que 82% possuem apenas o nível médio e apenas 8% têm o nível superior. Isso pode afetar a inclusão da mulher com deficiência, visto que se tem a prerrogativa de que a qualificação é uma forma de se obter um bom emprego. Hammes e Nuernberg (2015) afirmam ainda que a pouca qualificação da PCD leva à contratação aos postos de trabalho mais baixos de uma empresa, pois muitas delas não exigem um grau de escolaridade mais elevado, o que gera, conseqüentemente, o oferecimento de salários ínfimos.

Na opinião da gestora do SINE/Manaus, a escolaridade atrelada à falta de experiência são aspectos relevantes que influenciam na demora para o preenchimento de vagas de emprego:

Tem o fator da qualificação, que a escolaridade deles é muito baixa e também tem o fator da experiência. Por ela não ter a qualificação adequada, ela nunca foi contratado e sucessivamente não tem experiência. Temos empresas que pegam sem experiência, mas é raro, ainda mais agora no cenário em que estamos ainda saindo dessa crise, que tá melhorando (espero que melhore para 2019), mas a empresa já quer ter o trabalhador pronto [...] ela já pensa que já está com experiência e já quer ele pronto. Eu tenho essa visão, mas muito empregadores não tem. Então isso daí acaba que a pessoa entra, aí passa o tempo da experiência e ela não deu conta do trabalho, ela não satisfaz o empregador e aí ela sai (GESTORA DO SINE/MANAUS, ENTREVISTA, 2018).

Observa-se que a questão da escolaridade interfere diretamente na empregabilidade da mulher. Todavia, é preciso salientar que a educação formal de certo modo não oferece muitos meios para a real absorção das PCDs, sabe-se que existem dificuldades em demasia que vão desde a estrutura física de um ambiente escolar até a qualificação dos recursos humanos desse local. Além disso, as barreiras atitudinais que existem dentro do próprio lar dessa mulher podem fazer com que ela não se engaje na carreira acadêmica e, por conseqüência, isso corrobora com a falta de ocupação de postos de trabalho mais alto em uma empresa privada.

No que diz respeito aos tipos de deficiência das trabalhadoras, constatou-se: 76% têm deficiência física, 13% deficiência auditiva, 8% deficiências múltiplas e 3% deficiência visual. O tipo de deficiência pode atuar como característica limitante para a inclusão da PCD no mercado de trabalho. Pode-se considerar que a maioria das vagas oferecidas as PCDs nas empresas são destinadas a pessoas que têm limitações físicas em detrimento das demais, assim há uma seletividade mascarada, através dos critérios impostos pelas empresas, pois buscam pessoas com deficiência cuja função não implique grandes

adaptações no ambiente de trabalho, nem na aquisição de tecnologia assistiva⁶, dando enfoque apenas para a produtividade (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009).

Infere-se que poderia ser esse o motivo de mulheres com deficiência física se destacarem nesse quesito. Na realidade, o mercado de trabalho ainda é extremamente limitado para lidar com a diversidade. A deficiência mental/intelectual não foi levada em consideração, pois não houve encaminhamento e nem colocação de mulheres com esse tipo de deficiência nos postos de trabalho. Segundo a Cartilha do Censo Demográfico realizado em 2010, o indicador do nível de ocupação mostra que a deficiência mental foi a que mais apresentou índices negativos na ocupação de trabalho, tanto de homens quanto mulheres, entretanto o maior impacto foi na parcela feminina. É curioso salientar que atualmente, pelo menos na investigação desenvolvida em tela, esse declínio ainda se manifesta.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O atual debate sobre a Pessoa com Deficiência articula-se na perspectiva de inclusão numa sociedade que ainda caminha a passos lentos para materializar o que as políticas públicas e as legislações preconizam. O Estado demonstra a sua participação, mesmo que tardiamente, através de ações que asseguram os direitos desses sujeitos, os quais por muito tempo foram estereotipados.

Percebe-se que a inclusão da PCD no mercado de trabalho ainda é um grande desafio a ser superado. É fato que a pessoa com deficiência conquistou diversos direitos relacionados ao trabalho: cotas para cargos públicos, reserva de percentual de vagas em empresas privadas, igualdade de salários, entre outros. Mas isso é o que está formalizado nos ordenamentos jurídicos, o que não significa que esteja sendo verdadeiramente efetivado. Pode-se perceber que o SINE/Manaus, sendo um dos principais meios que o Estado utiliza para ofertar vagas à sociedade, desempenha um trabalho voltado para a pessoa com deficiência, procurando sensibilizar as empresas privadas para que absorvam esse público; contudo, o Estado também deve se fazer mais presente através de outras medidas que visem alcançar em maior grau as pessoas com deficiência.

A discussão sobre gênero contribuiu para a compreensão dos entraves que as mulheres enfrentaram para conquistar vez e voz numa sociedade em que ainda prevalece a divisão social/sexual do trabalho. Este foi um dos pressupostos utilizados para analisar o acesso da mulher aos postos de emprego formal que se revelou extremamente baixo em

⁶O inciso III do art. 3º da Lei nº 13.146/2015 define a tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL, 2015).

relação ao público masculino. Outros determinantes também puderam explicar por que houve pouco acesso às vagas de emprego como: a escolaridade, a experiência, o auxílio BPC, a divulgação de vagas, e até o tipo de deficiência.

Para a superação desse cenário desfavorável à classe de trabalhadoras com deficiência sugere-se que órgãos como a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SEPED) dialoguem constantemente com SINE/Manaus no intuito de assegurar maiores oportunidades às mulheres, como, por exemplo, a geração de cursos de qualificação para posterior encaminhamento a vagas de emprego. Outra proposta seria a criação de medidas, por meio do Estado, em conjunto com diversas instituições, que foquem na mulher com deficiência e no aprimoramento de suas potencialidades. Além disso, urge o fortalecimento das políticas públicas.

REFERÊNCIAS

BORGES, Márcio Alves. Uma contribuição ao debate das políticas públicas de emprego: o sistema nacional de emprego. Revista da ABET, v. 3, n. 1, 2003.

BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. 160 p.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, 2015.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 jul. 2018.

_____. Decreto n 6.949, de 25 de ago. de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasil, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03_ato2007/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 11 set. 2018.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, 1999.

BRASÍLIA, 2012. Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a

Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2018.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 35, n. 3, p. 768-780, 2015.

MÉNDEZ, Natalia Pietra. Do lar para as ruas: capitalismo, trabalho e feminismo. *Mulher e Trabalho*, v. 5, 2011.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, São Paulo, Ano XII, p. 10-16, 2009. Disponível em: <https://acessibilidade.ufg.br/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf?1473203319>. Acesso em: 05 out. 2018

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. Tradução: Christiane Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. 1990.