

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO AVANÇOS E DIFICULDADES: UMA REVISÃO DA LITERATURA

Vanessa Mara Pagliarani Zeitune

Mestranda em Engenharia de Produção – UNIARA

van.mpz@gmail.com

Ethel Cristina Chiari da Silva

Professora do Programa de Mestrado Profissional em Engenharia de Produção do

Centro Universitário de Araraquara – UNIARA

e-chiari@uol.com.br

Bruna C. Scarduelli Pacheco

Mestranda em Engenharia de Produção – UNIARA

bruna_scarduelli@yahoo.com.br

Mariangela Catelani Souza

Mestranda em Engenharia de Produção – UNIARA

mariangelacatelani@yahoo.com.br

RESUMO

Atualmente existem milhões de pessoas no mundo que possuem algum tipo de deficiência e que sofrem preconceito e discriminação perante a sociedade. Mas, nos últimos anos a pessoa com deficiência tem se inserido no cenário social, pois antigamente, encontravam-se isoladas em suas casas ou internadas em clínicas, mas hoje são reconhecidas; contribuindo tanto com a sociedade quanto para si mesma com a sua inserção no mercado de trabalho conhecendo seus direitos como cidadão. O objetivo deste trabalho está discorrer sobre os pontos positivos e dificuldades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Este trabalho tem uma abordagem interpretativa, sendo uma pesquisa bibliográfica tendo como objetivo pesquisar um material já elaborado, podendo assim através destes atingir o objetivo proposto. Diante desta pesquisa pode-se notar que existem ainda preconceitos e várias divergências quanto à pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas nota-se que tanto no Brasil como em outros países tem-se mudado esse conceito, pois muitas pessoas com deficiência estão sendo inseridas no mercado de trabalho e, claro, tem melhorado a sua autoestima, sentindo-se com limitações, mas com capacitações de executar um serviço dentro da empresa. No estudo pode-se concluir que o sentimento da pessoa com deficiência diante da sua inserção no mercado de trabalho é de satisfação, por ser reconhecida perante todos como pessoa produtiva e profissionalmente realizada por sua capacidade e habilidade e, ainda, ser aceita no convívio com colegas e gestores, em que todos respeitam suas limitações sentindo-se como cidadãos.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Inclusão. Mercado de trabalho. Preconceito.

ABSTRACT

Currently there are millions of people worldwide who have a disability and suffering prejudice and discrimination in the society. But in recent years the disabled person has

entered the social scene, for once, found themselves isolated in their homes or in rehabilitation, but today are recognized; contributing much to society as herself with their integration into the labor market by knowing your rights as a citizen. This paper is discuss the positives and negatives of persons with disabilities into the labor market points. This work is an interpretive approach, being a literature search aiming a material already prepared, and thus through these reach the proposed goal. Before this research can be noted that there are still many prejudices and differences regarding the person with disabilities in the labor market, but we note that in both Brazil and other countries has moved this concept because many people with disabilities are being in the labor market and of course has improved their self-esteem, feeling constrained, but with capabilities of performing a service within the company. In the study it can be concluded that the feeling of the person with disabilities before their insertion in the labor market is satisfaction to be recognized by all as productive and professionally accomplished through their ability and skill person and still be accepted in association with colleagues and managers, which respect all its limitations as citizens.

Keywords: People with disabilities. Inclusion. Labor market. Prejudice.

INTRODUÇÃO

Na Antiguidade, a pessoa com deficiência possuía dois caminhos a seguir: um - ele seria morto pelos outros por ser considerado um estorvo para o grupo e; dois - outras pessoas do grupo cuidavam com o intuito de obter gratidão e simpatia dos deuses (BECHTOLD; WEISS, 2005).

Para Poletti (2010) ao longo da história da humanidade, o termo deficiência tinha diversos significados, entre eles, a pessoa com deficiência recebia nomes como inúteis, incapacitados, defeituosos, etc. Atualmente, o termo utilizado é: pessoas com deficiência.

Para incluir pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, no Brasil existe a Lei nº 8213 de 24 de julho de 1991 que determina que a empresa com mais de 100 empregados, deve contratar entre 2 e 5% de funcionários que tenham alguma deficiência (KRUMENAUER; BASSAN, 2011).

Considerando pessoas entre as idades de 10 a 24 anos, Groce (2004) apresenta que existem aproximadamente 180 milhões de jovens no planeta que possuem algum tipo de deficiência e a maioria destes, 150 milhões que correspondem a 80%, vivem em países em desenvolvimento.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2010) existem aproximadamente 190.755.799 pessoas brasileiras, dessas 25.774.392 apresentam

algum tipo de deficiência visual; 9.717.318 com deficiência auditiva; 13.265.599 com deficiência motora e 2.611.536 com deficiência mental.

Em relação às oportunidades no mercado de trabalho voltado às pessoas com deficiência, Souza-Silva, Diegues e Carvalho (2012) dizem que mesmo que a legislação contribua para o acesso das pessoas com ou sem deficiência no mercado de trabalho, é imprescindível a sua qualificação para exercer as funções pertinentes ao cargo dentro da empresa. E Ribeiro e Lima (2010) explicam que ainda existem muitas dúvidas a respeito da inserção da pessoa com deficiência dentro da empresa, principalmente em relação à capacidade de executar as funções pertinentes e impostas pelo cargo e atividades que exerce.

A elaboração deste trabalho é justificada pelo fato que na a visão de Paul et al. (2012) a pessoa com deficiência não é bem vista dentro da empresa, isto porque, no cumprimento da lei 8.213 de 24 de julho de 1991, as empresas optam por um tipo de deficiência que o candidato possui, fazendo com que este não seja aceito pela sua capacidade; assim, a inclusão não se torna real, pois o candidato escolhido para exercer as atividades é aquele que apresenta uma deficiência leve, não requerendo que a empresa tenha que adaptar a infraestrutura ou o ambiente de trabalho dentro da empresa.

Existe muito preconceito sobre as pessoas com deficiência e mesmo com o desenvolvimento da humanidade e com os avanços científicos e sociais não foram capazes de fazerem mudanças que beneficiem ou diminuam as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência (RAMALHO CRISTINA; SOUZA RESENDE, 2006).

OBJETIVO E METODOLOGIA

O objetivo deste trabalho está em discorrer sobre os pontos positivos e dificuldades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tanto no Brasil quanto em outros países.

Este trabalho tem uma abordagem interpretativa. É uma pesquisa bibliográfica tendo como objetivo pesquisar um material já elaborado que corresponde a artigos científicos (GIL, 2002). A vantagem dessa pesquisa está explícita em levar o pesquisador a uma cobertura mais ampla quando comparada a uma pesquisa direta. Selecionado o tema de estudo, foi iniciada a busca de artigos científicos pela internet,

que abordam sobre os objetivos do estudo. Após a seleção dos artigos científicos, estes foram selecionados por assunto e iniciou-se a leitura buscando a ideia do autor. Foram utilizados artigos disponíveis na íntegra, na língua portuguesa e inglesa e, que abordavam o assunto do tema de estudo.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

O conceito de deficiência segundo o artigo 2º do Estatuto da pessoa com deficiência (2013, p. 3) e o artigo 1º (BRASIL, 2007) que cita:

são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Souza-Silva; Diegues e Carvalho (2012) dizem que a pessoa com deficiência possui certa desvantagem em relação às demais pessoas, principalmente associada ao preconceito e falta de conhecimento do seu potencial para contribuir para a sociedade.

De acordo com o Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004 há cinco categorias de deficiência que são: deficiência física; deficiência auditiva; deficiência visual; deficiência mental e deficiência múltipla. E Maciel (2000) explica que dependendo da deficiência, esta causa diversos comportamentos e reações distintas por parte das pessoas "normais". As deficiências físicas causam maior receio por ser uma deficiência evidente. Todavia, a deficiência mental e deficiência auditiva não são percebidas de imediato, porém causam maior estresse quando se tem consciência dessa deficiência.

Com relação à qualificação profissional, de acordo com Ramalho Cristina e Souza Resende (2006) é imprescindível que toda pessoa tenha, no mínimo, conhecimento básico em informática, pois este conhecimento é essencial para ocupar a maioria dos cargos oferecidos, mesmo em uma empresa de pequeno porte. Entretanto, é difícil encontrar um curso que ofereça condições e máquinas adequadas para atender a cada deficiente. Todavia, precisa-se de máquinas e materiais adaptados para as pessoas com deficiência, além de profissionais capacitados para atendê-los, principalmente neste mundo globalizado.

Ramalho Cristina e Souza Resende (2006) finalizam em seu estudo destacando que mesmo com uma pequena parcela de pessoas com deficiência no mercado de

trabalho, estes também contribuem de forma positiva na geração de riquezas do país, inclusive salientam a necessidade de ações e estímulos que gerem uma educação e profissionalização para essas pessoas.

Primeiramente, torna-se necessário um breve comentário sobre gestão de pessoas para, então, entendermos a importância da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Assim, segundo Almeida e Santos (2008), a gestão de pessoas é de fundamental importância na administração de uma empresa. As políticas referentes aos recursos humanos repercute na qualidade dos serviços, o que gera a satisfação e motivação dos funcionários.

Araújo e Silva (2011), relatam que existem muitos obstáculos das partes envolvidas e para assegurar resultados positivos é importante que haja comunicação entre todos os envolvidos, além da rápida percepção da existência de problemas para garantir agilidade na resolução dos problemas que surgirem, isso passa a ser mais um objetivo do gestor.

Ramalho Cristina e Sousa Rezende (2006) dizem que no Brasil há aproximadamente 16 milhões de pessoas com deficiência e destas, apenas 180 mil estão inseridas no mercado de trabalho. Este número, segundo os autores é devido à falta de treinamento e qualificação das pessoas.

As cotas de vagas, conforme o artigo 36 do Decreto Federal nº 3.298/99, para as pessoas com deficiência são distribuídas de forma que as empresas que possuem até 200 empregados são obrigadas a ter 2% de pessoas com deficiência; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1000 empregados, 4% e para mais de 1001 empregados, 5%.

A partir da Lei Federal nº 8.213/91, regulamentado pelo artigo 36 do Decreto Federal nº 3.298/99 as empresas possuem uma cota de vagas para as pessoas com deficiência e para Lara (2013), o acesso ao emprego faz com que a pessoa com deficiência seja responsável por seu sustento e faça parte da sociedade, servindo como uma quebra de estigma imposta pela sociedade.

Na visão de Bechtold e Weiss (2005) algo importante para se considerar sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é conscientizar a sociedade de que existem cidadãos com algum tipo de deficiência e que buscam recursos que atendam as suas necessidades. É imprescindível, que para a inclusão de pessoas com

deficiência no mercado de trabalho empresas tanto pública como privadas proporcionem espaços e oportunidades para ingressarem na empresa e mostrarem o seu potencial podendo inclusive, ser um funcionário importante para o quadro da empresa.

Em relação à inclusão e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, Francelin; Motti e Morita (2010) explicam que primeiramente a dificuldade maior está relacionada à educação e treinamento profissional, o que colabora para que muitas pessoas com deficiência permaneçam no mercado informal de trabalho.

RESULTADOS

O quadro 1 apresenta uma síntese dos trabalhos selecionados para essa pesquisa.

Quadro1 – Síntese dos trabalhos selecionados.

A pesquisa	País em que foi realizada	Aspectos positivos	Dificuldades
Redondo e Carvalho (2000)	Brasil	igualar as oportunidades de pessoas com deficiência na área acadêmica	preconceito; baixa qualificação profissional
Para Vasconcelos (2010)	Brasil		não consegue asseverar o emprego da pessoa com deficiência, pois o número de cotas é significativamente menor do que as pessoas com deficiência existentes no país
Cardoso e Braga (2010)	Brasil	tem acesso e participa da sociedade, tendo todos os recursos disponíveis como serviços, equipamento, independente da necessidade que apresenta; melhoria da autoestima da pessoa com deficiência.	
Abbott e Mcconkey (2006)	Irlanda do Norte	Com a Lei do Estatuto de Igualdade de 2000 e a Lei de Igualdade 2005 é proibida a discriminação devido a deficiência desta na educação, esporte, acesso a locais públicos, entre outras.	disponibilidade e acesso ao transporte e equipamentos coletivos, falta de atividades que favorecem a inclusão; oportunidade de trabalho voluntário e atividades sociais próximos a sua residência; diminuem a sua motivação e confiança em praticar atividades sociais
Vick e Lightman (2010)	Ontário - Canadá		não acredita ser confiável; no caso, a perda de memória, atrapalha e dificulta a execução das atividades laborais; insegurança das pessoas com deficiência em sair do pagamento garantido da assistência social oferecida para iniciarem e se incluam no mercado de trabalho e, assim, permanecerem nele; mesmo com atividades que proporcionem



			maior flexibilidade de horário, ainda ocasionam instabilidade e insegurança a si mesma.
Soldatic; Meekosha, (2011 <i>apud</i> SOLDATIC, 2011)	Canadá, Estados Unidos e Reino Unido	acesso aos direitos dos deficientes como novas normas de trabalho; para receber os benefícios sociais do Estado, as pessoas com deficiência precisam participar de uma série de programas relacionados ao mercado de trabalho;	incentivados para o mercado de trabalho de forma precária;
O Programa de Pesquisa sobre Def. e Pop. Especiais e a Unid. de Def. e Reab. (2014)	Israel	aproximadamente 11.800 pessoas com deficiência que possuem emprego	emprego não oferece cobertura às pessoas que possuem deficiências graves; a Lei Nacional de Instituto de Seguros a pessoa com deficiência recebe um quarto do salário de mercado sem perder o benefício, porém, , pode ocorrer uma diminuição do benefício.

Na visão de Cardoso e Braga (2010) a vantagem do trabalho é aumentar a autoestima da pessoa com deficiência e a dificuldade maior é quando esta necessita comunicar-se com outra pessoa (sem deficiência) e esta não compreendê-la, fazendo com que se sinta incapaz.

Araújo (2007) em seu estudo destacou pontos positivos e negativos a respeito da contratação de pessoas com deficiência dentro da empresa. Os pontos positivos são que as empresas públicas contratam mais pessoas com deficiência quando comparadas as empresas privadas; muitas empresas preferem que a reação dos demais trabalhadores seja positiva na contratação de pessoas com deficiência, inclusive melhorando as relações interpessoais. Em relação aos pontos negativos mesmo as empresas públicas contratando pessoas com deficiência, estes trabalham como estagiários ou como serviços terceirizados; a taxa de contratação de pessoas com deficiência na empresa ainda é pequena, sendo justificada pela falta de qualificação ou precariedade da escolaridade dos trabalhadores e, a empresa contrata pessoas com deficiência para ser bem aceita perante o mercado atual, fazendo parte da responsabilidade social, porém, algumas pessoas com deficiência sofrem pressão cada vez maior para continuarem a exercer seus cargos e funções, ou seja, a inclusão gera exclusão.

Santos e Travelin (2011) dizem que em estudos realizados em 2010 comprovaram que existe muita rotatividade de pessoas com deficiência, podendo chegar

até 80%; a explicação para este fato é devido ao mau planejamento das empresas em ações de curto, médio e longo prazo para o desenvolvimento dessas pessoas. Inclusive, os mesmos autores citam que existem poucas empresas que se preocupam com a formação da pessoa com deficiência, o que dificulta a contratação destas empresas por alegarem falta de conhecimento técnico ou profissional para exercerem o cargo.

Ainda hoje existem muitas barreiras para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O Benefício de Prestação Continuada (BPC) foi alterado em 2011, em que a pessoa que recebe o BPC e ingressa no mercado de trabalho perde o benefício enquanto estiver trabalhando. Entretanto, caso ocorra de sair da empresa, este voltará a receber o benefício sem a necessidade de ocorrer perícias. Todavia, se a pessoa com deficiência recebe o BPC e ingressar no Programa de Aprendizagem, continuará recebendo o benefício (BORDIGNON, 2010).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente está ocorrendo mudanças com a inserção das pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho; trazendo benefícios para a pessoa com deficiência, onde esta participa da sociedade, tendo todos os recursos disponíveis e, ainda, o trabalho, o qual proporciona benefícios como a melhoria da autoestima, fazendo com que estas se sintam igualitárias, porém com algumas limitações, mas quem não tem limitações?

E, corroborando com Hansel (2009), que em sua pesquisa descreve sobre a importância das pessoas com deficiência em assumir um espaço no mercado de trabalho, respeitando suas limitações e valorizando as habilidades de cada funcionário dentro da empresa. Na realidade, a inclusão de pessoas com deficiência se traduz em uma mudança de vida; e ainda em obter reconhecimento social fazendo parte do mercado de trabalho, com isso nota-se um resultado positivo na inserção das pessoas com deficiência, fazendo com que estas extingam o preconceito e discriminação das pessoas com deficiência.

Portanto, neste estudo pode-se concluir que a pessoas com deficiência têm direitos iguais às pessoas consideradas “normais”. Mas, ainda existem impactos negativos a serem melhorados, tais como: dificuldades em desempenhar as atividades

devido aos conflitos entre funcionários “normais”; a alta rotatividade como o absenteísmo da pessoa com deficiência e, ainda, um ambiente de trabalho com indiferença e medo devido à presença de pessoas com deficiência dentro do grupo de trabalho. Por outro lado, a empresa é favorecida com imagem positiva junto a clientes e fornecedores; aumenta a capacidade em transpor as diferenças entre os funcionários através de uma revisão de valores e culturas; aumenta a criatividade e a flexibilidade da empresa, além de melhorar as estratégias de *marketing*; enfim, conscientiza as pessoas conviverem as diferenças existentes.

REFERÊNCIAS

- ABBOTT, S.; MCCONKEY, R. *The barriers to social inclusion as perceived by people with intellectual disabilities*. Journal of Intellectual Disability. v. 10, n. 275, 2006.
- ALMEIDA, A.T.C.; SANTOS, N.J. **Gestão estratégica de pessoas no poder judiciário catarinense**. 2008. Disponível em <http://tjsc25.tj.sc.gov.br/academia/arquivos/Alessandra_Terezinha_Carvalho_de_Almeida_-_Nelson_Jose_dos_Santos.pdf>. Acesso em 02 mar. 2014.
- ARAUJO, J.N.G. **Pessoas com deficiência: entre exclusão, integração e inclusão no mundo do trabalho**. 2007. Disponível em <http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab_completo_21.pdf>. Acesso em 03 setembro 2013.
- BECHTOLD, P.B.; WEISS, S.L.I. **A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho**. 2005. Disponível em <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-03.pdf>>. Acesso em 05 mar. 2014.
- BORDIGNON, P.M. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: uma realidade possível**. 2010. Disponível em <http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1345762043A_Inclusao_da_PcD_no_Mercado_de_Trabalho__uma_realidade_possivel._Priscila_Mallmann_Bordignon.pdf>. Acesso em 15 jan. 2014.
- BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. Brasília, 2007.
- CARDOSO, T.C.R.; BRAGA, E.R.L.H. **Inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho brasileiro**. Anuário da Produção de Iniciação Científica Discente, v. 12, n. 14, p. 231-239, 2009.
- FRANCELIN, M.A.S.; MOTTI, T.F.G.; MORITA, I. **As implicações sociais da deficiência auditiva adquirida em adultos**. Saúde Soc. São Paulo, v. 10, n. 1, p. 180-192, 2010.
- GIL, M. (coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência/coordenação**. São Paulo : Instituto Ethos, 2002.
- GROCE, N.E. *Adolescents and youth with disability: issue and challenges*. Jornal de Reabilitação de Deficiência Ásia-Pacífico, v. 15, n. 2, p. 13-32, 2004.

- HANSEL, T.D. **A empregabilidade de pessoas com deficiências: possibilidades e limitações**. 2009. 46f. Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso - Campus de Cuiabá. Cuiabá - MT.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. Censo Demográfico 2010. Disponível em < <http://7a12.ibge.gov.br/vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/caracteristicas-da-populacao>>. Acesso em: 24 out. 2014.
- KRUMENAUER, P.; BASSAN, D.S. **Inclusão de portadores de necessidades especiais nas empresas**: estudo de multicasos no município de Riozinho. Colóquio - Revista Científica da Faccat, v. 8, n. 1-2, jan./dez., 2011.
- PAUL, N.L.F.; PAUL, R.C.Z.R.; ALONSO, M.M.; LIMA, M.R.; RODRIGUES, N.; LEME, F.A.A. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho como estratégia de marketing**: um estudo de caso. Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 6.ed. set. 2012.
- POLETTI, K.Z. **Pessoa com deficiência e mercado de trabalho**: lei de cotas nº 8213/1991. 2010. Disponível em <<http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Mercado%20de%20trabalho.pdf>>. Acesso em 08 set. 2013.
- PROGRAMA DE PESQUISA SOBRE DEFICIÊNCIA E POPULAÇÕES ESPECIAIS; UNIDADE DE DEFICIÊNCIA E REABILITAÇÃO. People with disabilities in Israel: facts and figures. 2014. Disponível em <<http://index.justice.gov.il/Units/NetzivutShivyonSite/SiteDocs/jointeng03.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2014.
- RAMALHO CRISTINA, E.; SOUZA RESENDE, J.B. **Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho**. Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis, ano IV, n. 8, outubro 2006.
- REDONDO, M.C.F.; CARVALHO, J.M. **Deficiência auditiva**. Cadernos da Tv escola. Ministério da Educação. Secretaria de Educação a Distância, n. 1, 2000.
- RIBEIRO, R.P.D.; LIMA, M.E.A. **O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento**. Caderno de Psicologia Social do Trabalho, v. 13, n. 2, p. 195-207, 2010.
- SANTOS, A.T.; TRAVELIN, A.T.C. **Inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho**. 2011. Disponível em < <http://www.centropaulasouza.sp.gov.br/pos-graduacao/workshop-de-pos-graduacao-e-pesquisa/007-workshop-2012/workshop/trabalhos/gestneg/insercão-do-portador.pdf>>. Acesso em 13 fev. 2014.
- SOLDATIC, K. *Appointment time: disability and neoliberal workfare temporalities*. Critical Sociology, v. 39, n. 405, 2011.
- SOUZA-SILVA, J.R. de; DIEGUES, D.; CARVALHO, S.G. de. **Trabalho e deficiência**: reflexões sobre as dificuldades da inclusão social. Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 27-33, 2012.
- VICK, A.; LIGHTMAN, E. *Barriers to employment among women with complex episodic disabilities*. Journal of Disability Policy Studies, v. 21, n. 2, p. 70-80, 2010.