

INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Natieli R. Gabler¹
Tamires Samara
Tatiani Miranda
Marcos Ferreira Santos²

RESUMO

A inserção no mercado de trabalho, como meio de inclusão social, e como forma de responsabilidade social nas organizações, é o ponto de partida desse estudo, que visa mostrar como a mão de obra da pessoa portadora de deficiência é satisfatória para a sociedade e para as organizações e se as organizações investem em capacitação, de modo que essas pessoas tenham oportunidades de crescimento dentro das empresas. Para a inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, são necessárias medidas que visem a cooperação, a integração, a não segregação e a ética. Para a realização desse trabalho, utilizou-se como metodologia fontes bibliográficas e pesquisa de campo com pessoas portadoras de deficiência que estão incluídas no mercado de trabalho, onde pode-se concluir que o momento atual demanda uma mudança de postura dos envolvidos nesse processo: governo, sociedade civil e mercado de trabalho.

Palavras-chave: Pessoas Portadoras de Deficiência. Mercado de Trabalho. Inclusão Social.

ABSTRACT

The insertion in the labor market as a means of social inclusion, and as a form of social responsibility in organizations, is the starting point of this study, which aims to show how the labor of the disabled person is satisfactory to society and to organizations. For the inclusion of disabled people in the labor market, measures necessary to seek cooperation, integration, not segregation and ethics are. To carry out this work, it was used as a methodology literature sources and field research with people with disabilities who are included in the labor market, where one can conclude that the current situation demands a change in attitude of those involved in this process: government, civil society and labor market.

Key words: People with Disabilities. Labor Market. Social Inclusion.

¹ Graduados em Administração pela Faculdade Capixaba da Serra – MULTIVIX Serra.

² Doutor em Administração pela FACE-FUMEC/MG. Docente da Faculdade Capixaba da Serra (MULTIVIX Serra). E-mail: marcosfsantos@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

O homem é um ser social por excelência, necessitando por isso sentir-se integrado ao seu meio social, especialmente através de seu trabalho, enquanto dimensão maior de sua inclusão.

Os portadores de deficiência não podem ser excluídos nem discriminados desse processo, pois apesar de suas limitações, precisam se sentir capaz de viver em plenitude na sociedade que, por sua vez, deve legitimar os meios para inclusão desses indivíduos.

As dificuldades do combate a essa exclusão, no entanto, não são exclusivas do mundo atual. No Brasil, foi somente a partir da Constituição Federal de 1988 que houve um salto significativo nos direitos dos deficientes, pois em seu artigo 7º, inciso XXXI, foi assegurada a inserção no mercado de trabalho de indivíduos portadores de deficiência física, por meio da proibição do empregador proceder de maneira discriminatória em relação aos trabalhadores (MAZOTTA, 2012).

A Lei nº 8.213/91 também tratou desta questão, afirmando em seu texto que: “A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência” (BRASIL, 1991).

Diante deste contexto, tem-se como objetivo geral analisar a situação do portador de deficiência no mercado de trabalho e analisar o posicionamento das organizações em relação à qualificação e capacitação dessas pessoas, verificando se os mesmos têm oportunidades de crescimento profissional. Para tanto, traçou-se os seguintes objetivos específicos: traçar um breve histórico e conceituar a educação especial; descrever a inclusão social e suas diretrizes; verificar o processo de inserção dos portadores de deficiência; explicar a inclusão do deficiente nas organizações.

Diante da atualidade das atividades voltadas para a inclusão do deficiente (físico ou mental) no mercado de trabalho, impulsionadas pelo ideal de concretizar os direitos garantidos em nossa Constituição, justifica-se o presente trabalho.

5Para o alcance do objetivo do presente estudo, o trabalho foi metodologicamente desenvolvido na forma de uma pesquisa bibliográfica e de campo.

A primeira etapa foi desenvolvida a partir da seleção de trabalhos científicos publicados nos últimos anos, obtido através de levantamento feito em livros, textos, revistas especializadas em legislação, para a fundamentação teórica.

A etapa seguinte refere-se à pesquisa de campo a se realizar em empresas que absorvem portadores de deficiência em seus quadros.

2 BREVE HISTÓRICO DA EDUCAÇÃO ESPECIAL

Far-se-á neste primeiro momento em pequeno relato sobre a educação especial no Brasil de acordo com a evolução histórica do processo da educação especial. Mazzotta (2012, p. 27), menciona a respeito da educação especial no Brasil: “A inclusão da “educação de deficientes”, “da educação dos excepcionais” ou da “educação especial” na política educacional brasileira vem a ocorrer somente no final dos anos 50 e início da década de 60 do século XX”.

Verifica-se o quanto é recente o processo de educação especial, a qual em nossos dias vem sendo implementada na rede pública de ensino ainda de forma superficial, pois a qualificação profissional e o suporte material oferecido pelo governo não possui excelência em sua conjuntura, portanto, não atende como deveria ao público especial.

No Brasil durante o século XIX, algumas iniciativas oficiais e particulares isoladas foram tomadas de acordo com o interesse de alguns educadores a fim de oferecer atendimento educacional às pessoas com deficiência (JANUZZI, 2004).

Apenas a partir da década de 1930 criaram-se as primeiras classes para deficientes nas escolas regulares, denominadas “classe especial para débeis mentais. Foi também nessa época que grupos sociais uniram-se formando então instituições de atendimento aos deficientes (JANUZZI, 2004).

Do início do século XX até a década de 1950, o momento tem por característica a disseminação, no país, de instituições de educação especial, além da preocupação de se detectar alunos com “problemas”, com a finalidade de se promover a homogeneização das classes e aumento da produtividade escolar.

De acordo com Lima (2004, p. 12), a partir da década de 1950 inicia-se um novo momento na educação especial que se estende até os dias atuais: “É caracterizado

pela expansão do poder público, com a criação e desenvolvimento dos serviços de educação especial no âmbito do governo federal e estadual, bem como aumento da rede privada assistencial que atinge todo país”.

Sabe-se que tal processo evolutivo vem sofrendo ao longo dos tempos alterações de acordo com a política educativa e consciência social. Vive-se atualmente em nosso país uma realidade que busca, segundo Lima (2004, p. 13):

Fundamentar o processo global de pessoas portadora de deficiência de condutas típicas (problemas de conduta) e de altas habilidades (superdotadas), e ainda criar condições adequadas para o desenvolvimento pleno de suas potencialidades, com vistas ao exercício consciente da cidadania.

Nota-se que a história da educação especial sofreu mudanças significativas, as quais se podem considerar positivas para esta classe que envolve as pessoas com vários tipos de deficiência e/ou necessidades especiais.

Observa-se que tais conquistas ainda estão longe de se promover na prática um reconhecimento, uma integração e socialização compatível aos méritos dessa clientela. Portanto, deve-se sempre estar lutando pela promoção dos mesmos, a fim de construir uma sociedade capaz de se incluir grupos marginalizados numa esfera que lhes reservem direitos e deveres enquanto cidadãos, providos não somente de dificuldades, mas principalmente de capacidades diversas.

2.1 CONCEITUANDO A EDUCAÇÃO ESPECIAL

A educação especial, termo cunhado para a educação dirigida às pessoas com deficiências de condutas típicas e de altas habilidades é considerada pela Constituição Federal (CF), como parte insuperável do direito à educação. A posição da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) considera a educação especial como uma forma enriquecedora de uma educação em geral, que deve contribuir para a integração na sociedade dos deficientes (CARVALHO, 2002).

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em seu artigo 54, afirma que “É dever do Estado assegurar a criança e ao adolescente [...] atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência preferencialmente na rede regular de ensino” (BRASIL, 1990).

Segundo a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), em seu artigo 58, “entende-se por educação especial para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais” (BRASIL, 1996).

Pode-se encontrar no Parâmetro Curricular Nacional (PCN) em Educação Especial (BRASIL, 1999, p. 23) a formulação do termo Necessidades Educativas Especiais:

A expressão necessidades educativas especiais pode ser utilizada para refletir a criança e jovens cujas necessidades decorrem de sua elevada capacidade ou de suas dificuldades para aprender. Está associada, portanto, a dificuldade de aprendizagem, não necessariamente vinculada a deficiência(s).

Carvalho (2002, p. 56) também faz menção desta terminologia e cita a Declaração de Salamanca onde se entende que:

No contexto destas Linhas de Ação o termo necessidades educacionais especiais, refere-se a todas aquelas crianças ou jovens cujas necessidades se originaram em função de deficiência ou dificuldades de aprendizagem. Muitas crianças experimentam dificuldades de aprendizagem e têm, portanto, necessidades educativas especiais em algum momento de sua escolarização. As escolas têm que encontrar a maneira de educar com êxito todas as crianças, inclusive as que te deficiências graves.

Observa-se que a educação especial é uma modalidade de ensino que visa promover o desenvolvimento das potencialidades de pessoas com necessidades educacionais especiais, condutas típicas ou altas habilidade, e que abrange os diferentes níveis e graus do sistema de ensino.

O Ministério da Educação e Cultura (MEC) desenvolve por intermédio da Secretaria de Educação Especial (SEESP) uma política visando à integração dos alunos com necessidades educacionais especiais ao sistema de ensino propondo a inclusão dos mesmos nas instituições (BRASIL, 2001).

Por educação especial, modalidade de educação escolar – conforme especificado na LDB e no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, artigo 24, § 1º:

Entende-se um processo educacional definido em uma proposta pedagógica, assegurando um conjunto de recursos e serviços para crianças especiais, organizados institucionalmente para apoiar, complementar, suplementar e, em alguns casos, substituir os serviços crianças comuns, de modo a garantir a educação escolar e promover o desenvolvimento das potencialidades dos educandos que apresentam necessidades educacionais especiais, em todos os níveis, etapas e modalidades da educação (MAZZOTTA, 2012, p. 55).

A educação especial, portanto, insere-se nos diferentes níveis da educação escola: Educação Básica – abrangendo educação infantil, educação fundamental e ensino

médio – e Educação Superior, bem como na interação com as demais modalidades da educação escolar, como a educação de jovens e adultos, a educação profissional e a educação indígena (BRASIL, 2001).

Tal compreensão permite entender a educação especial numa perspectiva de inserção social ampla, historicamente diferenciada de todos os paradigmas até então exercitados como modelos formativos, técnicos e limitados de simples atendimento. Trata-se, portanto, de uma educação escolar que, em suas especificidades e em todos os momentos, deve estar voltada para a prática da cidadania, em uma instituição escolar dinâmica, que valorize e respeite as diferenças dos alunos. O aluno é sujeito em seu processo de conhecer, aprender, reconhecer e construir a sua própria cultura (BRASIL, 2001).

2 INCLUSÃO SOCIAL

Segundo Sasaki (2010) conceitua-se a inclusão social como processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas e a sociedade, buscam em parceria equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. Já para Atanásio, Mendes e Parente (2009, p. 16):

Inclusão social é uma ação que combate a exclusão geralmente ligada a pessoas de classe social, nível educacional, portadoras de deficiência física e mental, idosas ou minorias raciais entre outras que não têm acesso a várias oportunidades, ou seja, é oferecer aos mais necessitados oportunidades de participarem da distribuição de renda do País, dentro de um sistema que beneficie a todos e não somente uma camada da sociedade.

Inclusão social para o Portal da Saúde (2014, p. 01) quer dizer:

Fazer parte, inserir, introduzir. E inclusão é o ato ou efeito de incluir. Assim, a inclusão social das pessoas com deficiências significa torná-las participantes da vida social, econômica e política, assegurando o respeito aos seus direitos no âmbito da Sociedade, do Estado e do Poder Público.

Nota-se que a inclusão social se baseia, principalmente, na aceitação das diferenças individuais, a valorização da pessoa, convivência com a diversidade, a aprendizagem, entre outros. É um processo de construção para uma sociedade mais igualitária que

propõe uma série de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos e principalmente na mentalidade das pessoas.

Segundo a Declaração de Salamanca (UNESCO, 1994) a conquista da inclusão depende que sistemas escolares insiram todo mundo e reconheçam as diferenças, promovam a aprendizagem e atendam às necessidades de cada um. Para Silva (2010, p. 30):

[...] o desenvolvimento (por meio de educação, reabilitação, qualificação profissional, etc.) das pessoas com deficiência deve ocorrer dentro de um processo de inclusão e não como uns pré-requisitos para estas pessoas poderem fazer parte da sociedade, como se elas precisassem de ingressos para integrar a comunidade.

Verifica-se assim que a inclusão social oferece aos mais necessitados oportunidades de participarem da distribuição de renda do País, dentro de um sistema que beneficia a todos e não somente uma camada da sociedade que começa na escola, uma das principais fontes de formação dos indivíduos. O processo de inclusão social é algo que exige a integração de todos aqueles interessados em conviver numa sociedade mais igualitária, que proporcione oportunidades iguais, promovendo, assim, o crescimento de todos os indivíduos. De acordo com Silva (2010, p. 33):

[...] trabalho é fundamentalmente uma atividade social. Na sociedade em que vivemos o homem vale pelo que produz. É da força desta produção que advém todas as amizades, conquistas e seu lugar na sociedade. Portanto, o trabalho é a própria força da socialização.

Observa-se que o trabalho é uma das maiores fontes de socialização dos indivíduos, pois permite seu contato com a realidade, com as outras pessoas, despertando talentos, aumentando a estima, permitindo, assim, que os indivíduos obtenham seu sustento, galgando seu lugar na sociedade.

2.1 A INCLUSÃO SOCIAL E SUAS DIRETRIZES

Segundo Carvalho (2002) algumas medidas aprovadas pela ONU, na 85ª sessão plenária, de 20 de dezembro de 1993 foram:

- * conscientizar a sociedade;
- * integrar os deficientes no mercado de trabalho;

- * viabilizar a seguridade social com os serviços de formação profissional e colocação no emprego;
- * promover a participação de deficientes na vida familiar;
- * garantir a participação em atividades culturais em condições de igualdade, bem como em atividades recreativas, desportivas e na vida religiosa.

Para o cumprimento das normas (também conhecidas como regras padrões sobre equalização de oportunidades), foram recomendados levantamentos estatísticos periódicos, programas de estudos e pesquisas acerca das deficiências, suas causas, eficácia em programas existentes, consulta às próprias pessoas deficientes acerca das necessidades e potencialidades de pessoas deficientes e estabelecimento das bases jurídicas necessárias à execução das normas estabelecidas. O documento no qual as normas uniformes está explícita, baseiam-se em medidas internacionais anteriores, lembrando que, conforme Carvalho (2002, p. 54):

Os direitos das pessoas com deficiência foi objeto de grande atenção nas Nações Unidas e em outras organizações internacionais, durante muito tempo. O resultado mais importante do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência (1981) foi o Programa de Ação Mundial para Deficientes, aprovado aos 3 de dezembro de 1982, pela Assembleia Geral, em sua Resolução 37/52. O Ano Internacional e os Programas de Ação Mundial, promovem progressos nesta esfera. Ambos sublinharam o direito das pessoas com deficiência às mesmas oportunidades que os demais cidadãos e a desfrutar em pé de igualdade, das melhoras nas condições de vida resultantes do desenvolvimento econômico e social. Também pela primeira vez, se definiu a incapacidade como função da relação entre as pessoas com incapacidades e seu contexto.

Apesar da maioria dos países apresentarem algumas legislações que assegure igualmente os direitos a todos os cidadãos, poucas sociedades estão preparadas para exercer a inclusão social em sua plenitude.

Segundo Silva (2010, p. 34):

[...] A deficiência (genética ou adquirida) ao incapacitar o ser no seu todo, apenas o limita em alguns aspectos. Esta mudança de mentalidade tem que acontecer no início do processo de educação, no esclarecimento das famílias, dos profissionais das áreas de educação, saúde, do empresariado, do governo, dos meios de comunicação e da sociedade em geral.

Em países desenvolvidos é cada vez mais frequente a presença de pessoas que antes eram excluídas e/ou marginalizadas na vida em sociedade. Por outro lado, nos países em desenvolvimento os avanços têm sido menos acentuados, devido ao custo financeiro que determinadas mudanças exigem. No entanto, ao redor do mundo há

atualmente uma mudança significativa na concepção de inclusão social (ATANÁSIO; MENDES; PARENTE, 2009).

2.2 POLÍTICAS DE INCLUSÃO

Verifica-se que as pessoas buscam no trabalho uma forma de dignificarem suas vidas, de proverem o seu sustento, e assim, poderem crescer e galgar patamares maiores da vida em sociedade. Esse desejo vem também das pessoas com necessidades especiais, seja ela qual for, que buscam oportunidade iguais para poderem exercer toda a sua cidadania.

Sasaki (2010, p. 66), afirma que:

Na fase de exclusão, a pessoa deficiente não tinha acesso nenhum ao mercado de trabalho competitivo. Mas recentemente, as pessoas com deficientes têm sido excluídas do mercado de trabalho por outros motivos: falta de qualificação profissional, falta de reabilitação física e profissional, falta de escolaridade, falta de meios de transporte, falta de apoio das próprias famílias e assim por diante.

A Constituição Federal normalizou os direitos das pessoas com deficiência no que tange a proibição de discriminação de salário (art. 7º, inciso XXXI), o direito à saúde e a assistência pública (art. 23, inciso II), o direito a União, Estados, Distrito Federal e Municípios de legislar quanto a proteção e integração dos deficientes (art. 24, inciso XIV), a reserva de percentual em cargos públicos com critério de admissão (art. 37, inciso VIII), a assistência social (art. 203), a educação especializada (art. 208), entre outros direitos.

Linhares (2012, p. 315), expressa que:

[...] o interesse na contratação de pessoas especiais foi despertado pela necessidade de encontrarmos novos caminhos, novas oportunidades sem conotação assistencialista, criando meios e formas de tratá-lo como iguais, com todos os direitos e deveres, pois quem tem necessidades especiais, certamente terá suas habilidades especiais.

Observa-se que as pessoas com deficiência em geral, sempre lutaram por condições mais igualitárias de vida. Muitos foram os avanços conseguidos nesse sentido e muitos direitos garantidos em lei pela Constituição Federal. Existe o empenho de várias pessoas e entidades que trabalham para que esses direitos sejam respeitados,

mas pode-se ver que muito ainda deve ser feito a fim de que se consiga adequar à sociedade para que os deficientes superem tanto as barreiras arquitetônicas, de circulação, como principalmente as do preconceito.

3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A expressão pessoa com deficiência pode ser aplicada referindo-se a qualquer pessoa que possua uma deficiência, contudo, há de se observar que em contextos legais ela é utilizada de uma forma mais restrita e refere-se às pessoas que estão amparadas por uma determinada legislação.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) (*apud* PORTAL DA SAÚDE, 2014, p. 01):

[...] deficiência é qualquer perda da função psicológica, fisiológica ou anatômica, diz respeito à biologia da pessoa. Tem como característica: anormalidades temporárias ou permanentes em membros, órgãos ou outra estrutura do corpo, inclusive os sistemas próprios da função mental.

Silva (2010, p. 32) expressa que:

[...] estaremos demonstrando todo o nosso preconceito, na medida em que impedimos o levantamento da descoberta de suas potencialidades, quando lhe fechamos as portas de nossas casas, quando lhe negamos uma vaga nas escolas, quando as privamos de um lugar de trabalho nas empresas, os impedindo de se realizarem como cidadãos com plenos direitos e deveres.

Nota-se que para aprender a desenvolver suas habilidades, as pessoas com deficiência necessitam de atendimento especializado, seja ele terapêutico ou através de estimulação motora. O mais importante é que os deficientes estejam sempre acompanhados por profissionais capacitados, lembrando sempre que as palavras-chave para o tratamento é carinho, paciência e muito amor.

Segundo Silva (2010, p. 32): “[...] todo homem é em potencial um trabalhador. O trabalho se constitui na atividade vital do homem. É a fonte de objetivação do ser humano e através dele os homens transformam o mundo e se transformam, enquanto sujeitos sociais”.

A educação especial tem sido uma das áreas que tem desenvolvido estudos científicos para melhor atender estas pessoas, no entanto, a educação regular passou a se ocupar também do atendimento de pessoas com necessidade educativas

especiais, o que inclui pessoas com deficiência além das necessidades comportamentais, emocionais ou sociais.

3.1 O PROCESSO DE INSERÇÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

O acesso de pessoas portadoras de deficiência ao mercado de trabalho é um dos aspectos do processo de inclusão muito importante por proporcionar a essas pessoas condições para a satisfação de suas necessidades básicas, a valorização de si mesmas e o desenvolvimento de suas potencialidades (CAMPOS, 2014).

Percebe-se a educação como princípio primordial para a inserção de ser humano no mercado de trabalho e, mais uma vez, os portadores de deficiência são prejudicados, pois o nosso sistema de ensino não apresenta condições funcionais, arquitetônicas e estruturais para atender esta população, como também existe a falta de qualificação profissional do educador, fazendo com que os mesmos se sintam inseguros para atender tal clientela.

O princípio de educação inclusiva propõe matrícula de todas as crianças em escolas comuns, e lança este desafio de educar a todos, inclusive os deficientes. O foco de atenção deixa de ser a compensação das limitações intrínsecas do alunado, seja qual for. Não é o aluno que tem que se adaptar à escola, e sim a escola que tem que se transformar para atendê-lo (MANTOAN, 2003, p. 52).

Observa-se que são muitos os obstáculos e as barreiras a serem enfrentados e que grande parte disso está ligada a falta de prática da política pública e preconceitos que inviabilizam todo o processo de inserção.

Essas barreiras estão em todas as áreas, como as arquitetônicas, as educacionais, as organizacionais e até mesmo a falta de informações, e todas juntas compõem-se em barreiras ao trabalho. Porém, é oportuno registrar que o principal fator de exclusão social é a baixa participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (CAMPOS, 2014).

No que diz respeito à inclusão, não poderíamos deixar de mencionar a formação profissional do educador. Este nos parece mais um dos entraves para efetiva consolidação da inclusão dos deficientes físicos no ensino regular, devido ao despreparo destes profissionais.

A Constituição Federal, em seu artigo 206 garante a igualdade de condição para o acesso e a permanência na escola: “a educação como direito de todos é dever do Estado e da família” (art.205) e deve estender-se também ao atendimento educacional especializado, quer dizer, aos deficientes (art. 208, III), “preferencialmente na rede regular de ensino” (BRASIL, 1988, p. 45).

Isso quer dizer que, quando pensamos na formação do educador, devemos também pensar em uma escola que dê a todos uma mesma formação básica, uma vez que nesse momento histórico o que queremos formar em primeiro lugar, é o professor qualificado, o profissional preparado para lidar com o aluno, seja ele “normal” ou “diferente”.

Os direitos das pessoas com deficiência são os mesmos de qualquer outro cidadão. Entretanto, essas pessoas têm outras necessidades, pela própria condição, que devem ser levadas em consideração sob pena de permanecerem excluídas do convívio social. Pensando nisso, e voltando o olhar para a histórica exclusão desse grupo social, as organizações governamentais e não governamentais vêm, ao longo de décadas, lutando para que esses indivíduos tenham assegurado seus direitos básicos. Pastore (2012, p. 07) afirma que:

Dos nove milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar, apenas 2% estão no mercado formal de trabalho. Isso significa que enquanto a taxa de desemprego da população trabalhadora sem deficiência é de aproximadamente 10% do País, a das pessoas com deficiência é de 98%. Um dos fatores que contribuem para esta baixa participação é sem dúvida o preconceito e a discriminação.

Na Constituição Federal destacam-se dispositivos para garantir a integração social das pessoas com deficiência; assim assegura em vários artigos os seguintes direitos: de acesso e locomoção, com eliminação das barreiras arquitetônicas (arts. 227, § 1º, II e § 2º e 244); atendimento educacional e de saúde especializados (art. 208, III e 23, II); integração social (art. 24, XVI e 203, IV); garantia de admissão em cargos públicos (art. 37, VII); benefício mensal àqueles que não possuem, por si ou por sua família, meios de prover a própria manutenção (art. 203, V), e proibição de discriminação ainda que no tocante a salários e critérios para admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI).

Sensível a essa problemática, o Brasil, através da Lei nº 8.323/91, que fornece o Plano de Benefícios da Previdência Social, cuidou de estabelecer “reserva de mercado” para

empresas privadas em benefícios dos portadores de necessidades especiais, consignando, de modo inarredável, no artigo 93, que diz (BRASIL, 1991):

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitados, na seguinte proporção: I – até 200 empregados: 2%; II – de 201 a 500: 3%; III – de 501 a 1000: 4%; IV – 1001 em diante: 5%.

Não se pode ignorar que o objetivo da iniciativa privada é o lucro, mas a contratação de pessoas com deficiência efetuada em obediência ao art. 93 do Plano de Benefícios da Previdência, não pretende transferir a responsabilidade estatal – de prestação de assistência social a quem dela necessita – para o setor econômico. Como qualquer outra pessoa, a que tem deficiência goza de boa saúde, apenas diferindo das demais por necessitar, em alguns casos, de condições especiais para acesso ao local de trabalho ou exercício de sua profissão.

Conforme Díaz et al. (2009), compreende-se ser necessário que, além da Lei ser cumprida, o fundamental é que tudo isso seja efetivamente implementado através da participação ativa da sociedade civil, porém é uma tarefa árdua, tanto para a pessoa considerada normal como para a diferente, obter e permanecer no mercado de trabalho.

Existindo realmente uma grande preocupação para o pleno desenvolvimento do deficiente diante da sociedade, mas que, ainda, a prática, precisa ser melhor exercida para que possam tomar posse de todas estas conquistas tomadas no papel (MONTEIRO, 2003).

Deve-se lembrar, segundo Díaz et al. (2009), que as empresas visam o lucro, por isso as dificuldades são marcadas pela alta exigência de qualidade e produtividade de trabalho, que na maioria das vezes os deficientes são discriminados e exercem tarefas mais simples, não tendo oportunidade de mostrar suas potencialidades. É necessária a capacitação de todos, ou seja, o desafio é estarem em constante aprendizado.

3.1.1 Vantagens para a empresa na contratação de portadores de deficiência

Não é de hoje que as empresas perceberam que ter responsabilidade social afeta diretamente a imagem e, por consequência, pode ser uma boa ferramenta de marketing. Isso também pode ser estendido à contratação de deficientes.

De acordo com Campos (2014, p. 01), existem duas razões para as empresas contratarem pessoas portadoras de deficiência:

a emocional: uma explosão de sentimentos positivos que invadem a empresa exclusivamente pelo fato de existir um colega com deficiência, leva a organização a contratar mais PNEs. [...]. Benefícios como: reforçar o trabalho em equipe, identificar um consumidor em potencial, trazer novas oportunidades de negócio devem ser considerados. Preparar o espaço físico e social dentro da empresa para receber esse novo profissional é um dever do empresário. A aproximação e integração de profissionais que não enxergavam no PNE uma pessoa com competências podem oferecer ao ambiente organizacional um espírito de contribuição, integração e respeito ao próximo, independente de suas características. Tais ações sensibilizam e estimulam todos a serem mais responsáveis socialmente, considerando que responsabilidade social parte de pequenas atitudes individuais aos grandes eventos organizacionais.

Vale observar que estar inserido no mercado de trabalho é de fato o que permeia os desejos de milhares de brasileiros. O desemprego expõe o cidadão ao descaso, à marginalidade, e suas más consequências vão além do aspecto econômico na vida de uma pessoa. Sua vida social e pessoal é afetada por não participar ativamente da economia do país ou mesmo da família, está inativo, por sentir-se excluído e fora dos padrões da sociedade, afeta o ego e a estabilidade emocional. Portanto, a inclusão é um processo pelo qual a sociedade se adapta para permitir a participação das pessoas em todos os seus setores, inclusive daquelas pessoas com deficiências (CAMPOS, 2014).

3.2 A INCLUSÃO DO DEFICIENTE NAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com Veltrone e Mendes (2014), o Brasil possui uma das maiores populações de pessoas com deficiência do mundo e uma das menores taxas de participação no mercado de trabalho. A inclusão das pessoas com deficiência continua a ser um desafio para a sociedade brasileira. Estima-se que no Brasil exista pelo menos 20 milhões de pessoas com deficiência. Cabe a cada um de nós contribuir para a sua inclusão, promovendo mudança cultural, valorizando as diferenças e contribuindo para a aplicabilidade das leis. Não se pode esperar que o Estado alcance

tudo e todos, mas devemos exigir que ele cumpra o seu papel de agente financeiro e regulador. O compromisso é coletivo. A sociedade precisa se integrar nesse processo, devendo participar ativamente, colocando em prática as ideias.

Todos os fatores que, de algum modo, causam o impedimento ou a dificuldade dessas pessoas enfrentarem um trabalho diário vêm reforçar que há necessidade do comprometimento de todos, para que haja uma participação mais adequada dos portadores de deficiência em todas as atividades sociais, principalmente a de se manterem no seu trabalho (VELTRONE; MENDES, 2014).

A atividade de trabalho é assim, construção, onde se encontram as respostas, as estratégias da tarefa, e que caracterizam suas competências. Todavia, ela apresenta o compromisso possível entre diversos fatores: o respeito aos objetivos fixados, os meios disponíveis e as características dos trabalhadores (NAKAMURA, 2003, p. 61).

A não inclusão no mundo do trabalho constitui uma das barreiras mais prejudiciais aos deficientes, impedindo-o de exercer o seu direito de cidadania. Tendo em vista que numa sociedade capitalista como a nossa é por meio do trabalho que o homem se destaca, pode-se compreender que a falta do trabalho, para o deficiente, é o principal impedimento de sua completa inserção nessa sociedade (BECHTOLD; WEISS, 2014).

Hoje, o mercado de trabalho, dentro do contexto mundial, quer pessoas com bom senso e qualificação profissional. Esse preparo para o trabalho deve abranger um conhecimento amplo para maior versatilidade na atuação profissional. As pessoas com deficiência não ficam fora dessa proposta, mas necessitam cada vez mais aprimorar seus conhecimentos para obter a almejada inclusão profissional e social (FERRARI, 2001).

Percebe-se que não é por falta de leis que os portadores de deficiência não estão sendo inseridos no mercado de trabalho. Infelizmente, essas pessoas, em sua maioria, têm uma grande dependência econômica (por não possuírem renda própria e estão sempre dependendo de alguém). Esse é um fator que contribui em grande parte para a exclusão social, ou seja, o problema de inserção dos deficientes no mercado de trabalho não é um fator individual, mas sim coletivo, pois a sociedade de forma geral não atende às necessidades da população, fazendo assim com que essas pessoas sejam excluídas do trabalho (BECHTOLD; WEISS, 2014).

A inclusão dos deficientes no mercado de trabalho e na sociedade em geral, só será efetivamente conquistada quando a sociedade assumir que existe em nosso meio cidadãos buscando alternativas e recursos para atender suas necessidades básicas, além disso, estão buscando o direito de serem “cidadãos”. Para isso, é preciso que haja uma mudança de visão em relação a estas pessoas. Mudança essa, que deve acontecer no interior de cada um, no sentido de ultrapassar preconceitos e bloqueios que existem na maioria de nós (FERRARI, 2001).

Conforme Mendonça (2014), é necessário proporcionar aos deficientes a chance de promoverem seu próprio sustento, bem como o orgulho de participarem da construção da sociedade como um todo. A preocupação com inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho se justifica, inclusive, em razão da conseqüente diminuição da sociedade de manutenção do Estado, de benefícios assistencialistas e desafogamento da Previdência Social.

4 RESULTADOS

A pesquisa de campo do tipo qualitativa foi elaborada com cinco pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, funcionários da empresa Vale S.A., localizada no Complexo de Tubarão, em Vitória/ES. A Vale é uma empresa global com presença nas áreas de Mineração, Logística, Siderúrgica Energia. A empresa é a maior produtora global de minério de ferro e pelotas, com forte atuação na produção de níquel, cobre, fertilizantes, manganês e ferrovias. O setor escolhido para a realização das entrevistas foi o administrativo das Usinas I a IV, podendo ser trabalhada em outras áreas da organização posteriormente.

As perguntas foram previamente formuladas pelas autoras deste trabalho, e estruturadas a fim analisar a situação do portador de deficiência no mercado de trabalho.

No tocante à pergunta número 1, onde se questionou sobre se sentir excluído do convívio social devido a sua deficiência, somente 20% responderam que sim. Isso demonstra que, apesar das leis e decretos, a sociedade encontra dificuldades para aceitação destes indivíduos.



Gráfico 1 - pergunta 1

A questão número 2 questionou a relação com os colegas de trabalho. No ambiente de trabalho os entrevistados não se sentem excluídos, pois 80% responderam que a relação é muito boa e 20% responderam ser ótima.

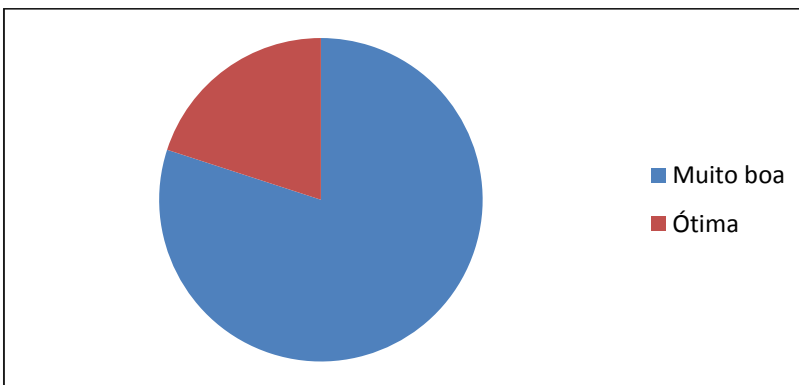


Gráfico 2 - pergunta 2

A questão de número 3, pergunta sobre a prática de exercícios físicos e se estes os ajudaram a superar seus próprios limites. Dos entrevistados, apenas 40% responderam que sim. Praticavam esportes como: musculação, natação e pilates. Segundo dos entrevistados, a atividade física “ajudou a melhorar a coordenação motora”, além de “melhorar a qualidade de vida”, pois “atividade física é bom para todos”.

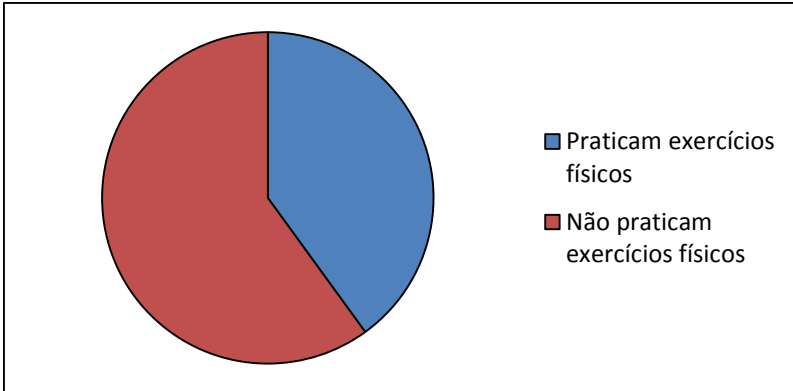


Gráfico 3 - pergunta 3

Questionados na pergunta 4 sobre quais eram as pretensões profissionais dentro da empresa, 80% dos entrevistados responderam que buscam o crescimento e aperfeiçoamento profissional, enquanto 20% responderam que pretendem mudar de cargo e ganhar aumento salarial.

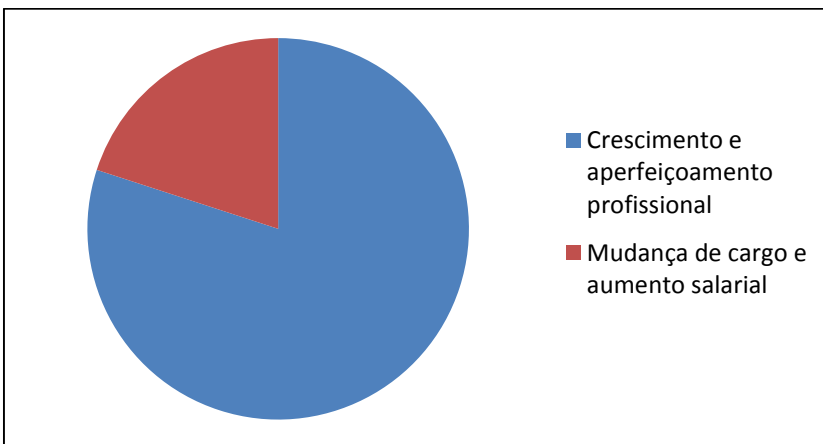


Gráfico 4 - pergunta 4

A pergunta de número 5 questionou sobre o primeiro emprego. 20% dos entrevistados informaram ser o primeiro emprego, enquanto 80% já haviam passados por outras empresas.

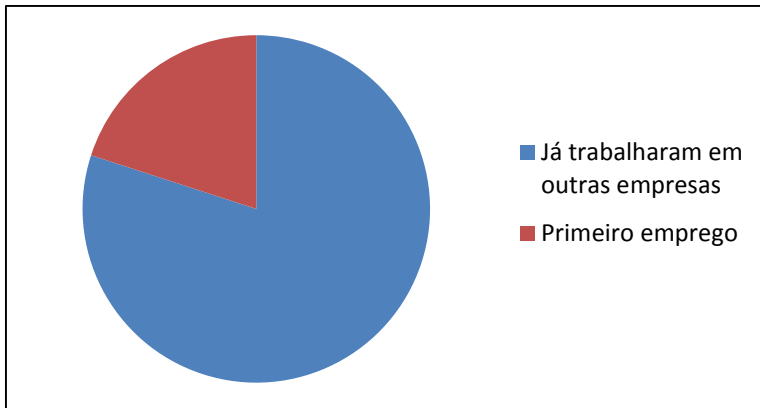


Gráfico 5 - pergunta 5

A questão número 6 questionou sobre a capacitação antes de conseguir o primeiro emprego. 20% dos entrevistados não realizaram nenhum curso; 20% não se capacitaram o suficiente e 60% buscaram realizar cursos a fim de conseguirem uma melhor qualificação na busca do emprego.

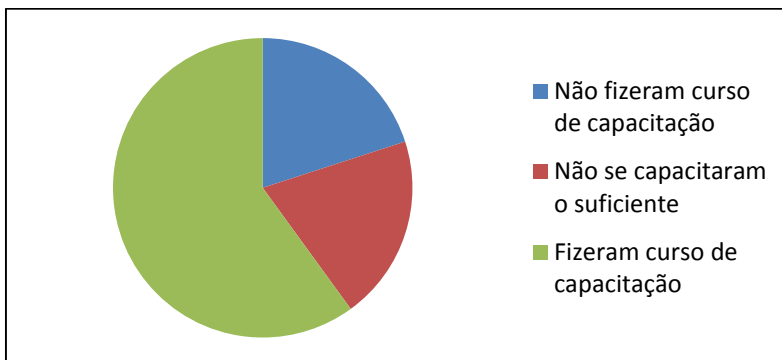


Gráfico 6 - pergunta 6

Nesse sentido, os entrevistados foram questionados na pergunta 7 se pretendiam fazer novos cursos para ampliar seu campo de conhecimento e, 100% responderam que vão continuar se aperfeiçoando, principalmente na área em que estão trabalhando.

A questão número 8 refere-se a qualquer tipo de discriminação sofrida em seu local de trabalho. 80% disseram nunca ter sofrido algum tipo de discriminação, enquanto 20% já sofreram, mas relataram que o fato “não afetou psicologicamente, talvez enxergue esse tipo de acontecimento como má formação do eu de cada indivíduo”.

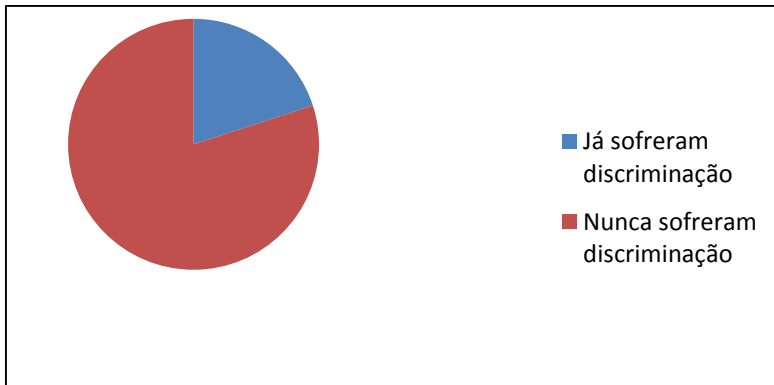


Gráfico 7 - pergunta 8

Por fim foi solicitado na questão 9 que os entrevistados deixassem uma mensagem direcionada a todas as pessoas com deficiência, que encontram dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. As respostas obtidas foram que “Cada um tem seu espaço, basta saber ocupá-lo”; “Já vivemos momentos piores, acredite sempre. Tem uma coisa que gosto de me lembrar sempre, sobre o círculo da vida e do sonho, construa um círculo bem grande de sonhos, isso te levará a alçar coisas maiores e nunca entrará na inércia. O resto é com Deus”; “Primeiramente que nunca desistam de trabalhar. Hoje em dia o mercado de trabalho está cada vez mais aberto para portadores de deficiência. Basta se capacitar e aprimorar cada vez mais o seu conhecimento”; “Diria para buscar a qualificação. O mercado é muito carente de pessoas deficientes qualificadas”; “Não desista cada um tem seu lugar guardado dentro de uma empresa e mercado de trabalho”.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho surgiu com o intuito de analisar como a inserção de pessoas portadoras de deficiência é benéfica, tanto para os mesmos quanto para a organização, e os desafios do empresário em torná-la uma parceria de sucesso, e sobretudo analisar se investimentos em capacitação tem sido feitos em relação à essas pessoas, em prol de melhorias de cargos e salários, incentivos e realização por meio do trabalho. Verifica-se que o mercado de trabalho tem se dedicado a reflexão de investimento em prol da inclusão desses indivíduos reforçando as leis pertinentes, mas ainda existe muito a ser feito e um grande caminho a percorrer para se alcançar a inclusão.

O momento atual demanda uma mudança de postura de todos os sujeitos envolvidos nesse processo, seja do governo, da sociedade civil e a do mercado. É fato que uma política inclusiva não implica apenas na inserção no mercado de trabalho. É preciso haver um programa de inclusão e um maior interesse do Estado em desenvolver esse tipo de programa dentro de um modelo de política pública com características mais universalistas. A própria legislação existente necessita criar mecanismos para se efetivar a inclusão.

Acredita-se ser esse o grande desafio atual para as organizações da sociedade civil que utilizam modelos de inserção laboral em seus programas de educação profissional. Desenvolver esforços para incluir na comunidade e no mercado de trabalho este grande contingente de brasileiros é respeitar a diversidade, resgatar a cidadania e diminuir as desigualdades. Estabelecer parcerias com empresas, entidades governamentais e outros, contribui para mudanças de cultura e comportamento que tornem a própria sociedade mais inclusiva. O trabalho mais difícil, muitas vezes, não é com o deficiente, mas com a conscientização da sociedade e com a quebra de preconceitos e receios de pessoas e empresas. Mas esse contexto exige uma mudança de sua conduta.

Espera-se que este trabalho possa contribuir de alguma forma para que as pessoas tratem da inclusão com cautela e as ações direcionadas para esse assunto sejam postas em prática em curto espaço de tempo e os indivíduos que possuam qualquer tipo de deficiência, sejam verdadeiramente incluídos em suas famílias, na escola, no mercado de trabalho, enfim, na sociedade em geral.

O preconceito em relação às pessoas portadoras de deficiência está impregnado em nossa história, atingindo indistintivamente as pessoas com deficiência física, mental, visual, auditiva ou múltipla. A discriminação é ampla e adquiriu na sociedade contemporânea, o conteúdo de exclusão social, suprimindo essas pessoas do convívio da comunidade e provando-lhes dos mais elementares direitos de cidadania como o trabalho.

Claro que também detecta-se problemas que devem ser revisto, como por exemplo, os objetivos dos centros de profissionalização e habilitação que se encontram fora da realidade do mercado de trabalho; a busca de informações dos empregadores sobre a questão da deficiência, compreendendo que, ao oferecer vagas em sua empresa,

não só contribui para a sociedade como possibilita uma grande oportunidade para as pessoas com deficiência mostrarem que são tão capazes como qualquer outra pessoa, desde que tenham igualdade de condições e oportunidades.

Conclui-se que para haver a inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho é crucial situações que incentivem a cooperação, a integração, o respeito, a não segregação, a ética e o espírito de equipe. Para tanto, as atividades devem ser organizadas e planejadas de forma dinâmica e com currículos flexíveis e adequados às necessidades e realidade dos aprendizes e à finalidade da educação profissional. Também se faz importante a conscientização do empresário quanto as necessidades e os benefícios que esta nova mão de obra gerará para sua empresa.

Espera-se que este estudo possa servir de reflexão sobre a importância da inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho e de como esta parceria se torna viável às organizações.

6 REFERÊNCIAS

ATANÁSIO, Daniela da Silva; MENDES, Leila Maria Nunes da Cunha; PARENTE, Nilza Terezinha Nunes. **A inclusão social da pessoa com deficiência visual**. 2009. Disponível em: <<http://www.unisalesiano.edu.br/encontro2009/trabalho/aceitos/PO17037728810.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2014.

BECHTOLD, Patrícia Barthel; WEISS, Silvio Luiz Indrusiak. **A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-03.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2014.

BELTRONE, Aline Aparecida; MENDES, Enicéia Gonçalves. **Diretrizes e desafios na formação inicial e continuada de professor para a inclusão escolar**. Disponível em: <<http://www.unesp.br/prograd/ixcepfe/Arquivos%202007/5eixo.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2014.

BRASIL. **Constituição de República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, DF, 1988.

_____. **Lei 8.069**, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União, DF, 1990.

_____. **Lei 8.323**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais. Diário Oficial da União, DF, 1991.

_____. **Lei 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Dispõe sobre a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União, DF, 1996.

_____. Ministério da Educação. **Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica**. Secretaria de Educação Especial: MEC, SEESP, 2001.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Fundamental. **Parâmetros Curriculares Nacionais: Adaptações Curriculares – estratégias para a educação de alunos com necessidades educativas especiais**. Brasília, MEC/SEF/SEESP, 1999.

CAMPOS, Priscilla Perla Tartarotti Von Zuben. **Portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho**: Duas razões para contratar PNE's. Disponível em: <<http://www.portalrnc.com.br/colunistas/pperla/not.htm>>. Acesso em: 21 set. 2014.

CARVALHO, Rosita Edler. **A nova LDB e a educação especial**. Rio de Janeiro: WVA, 2002.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2003.

CURY, Antônio. **Organizações e métodos**: uma visão holística perspectiva comportamental e abordagem contingencial. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

DÍAZ, Félix et al. **Educação inclusiva, deficiência e contexto social**: questões contemporâneas. Salvador: EDUFBA, 2009.

FERRARI, Regina Maria Ribeiro Camargo. **Perfil dos trabalhadores com deficiência motora nas empresas públicas de Curitiba**. 2001. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/.../187809.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2014.

JANUZZI, Gilberta de Martino. **A educação do deficiente no Brasil**: dos primórdios ao início do século XIX. Campinas: Autores Associados, 2004.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2001.

LIMA, José Francisco. Aprende Brasil. **Crianças com Necessidades Especiais**. Ano 1, n. 2, Editora Positivo, novembro de 2004.

LINHARES, Ronaldo Nunes. ANAIS do 3º Simpósio de Educação e Comunicação. Aracaju - Universidade Tiradentes – UNIT, 2012. Disponível em: <http://www.geces.com.br/simposio/anais/anais-2012/anais_completo_2012.pdf>. Acesso em: 03 out. 2014.

MANTOAN, Maria Teresa Égler. **A integração de pessoas com deficiência.** São Paulo: Memnon, 2003.

MAZZOTA, da Silveira Marcos José. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas.** São Paulo: Cortez, 2012.

MENDONÇA, Rita de Cássia Tenório. **Da possibilidade de inserção das pessoas portadoras de deficiência nos quadros das empresas de vigilância patrimonial e de transporte de valores.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_51/Artigos/Art_Rita.htm>. Acesso em: 02 out. 2014.

MONTEIRO, Adriana Torres Máximo. **Educação Inclusiva: um olhar sobre o professor.** 2003. 113f. Dissertação (Mestrado em Educação). Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/FAEC-85VK7H/1000000517.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 02 out. 2014.

NAKAMURA, Eunice Kimie Kyosen. **O trabalho de pessoas com restrições oriundas de deficiências em instituições bancárias.** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTt, 2012.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SILVA, Mônica. O Sistema de Inclusão em Goiás: **A inclusão do contexto da prática pedagógica inclusiva no cenário escolar Goiano e os mecanismos das políticas públicas.** 2010. 40f. Trabalho de Conclusão de Curso (Educação Especial e Inclusiva). Universidade Cândido Mendes, Posse-Go, 2010. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/posdistancia/48259.pdf>. Acesso em: 02 out. 2014.

PORTAL DA SAÚDE. **Política Nacional da Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência.** Disponível em <<http://www.portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/manual2.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais.** Brasília: CORDE, 1994.