

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Marlene das Graças de Resende¹

RESUMO

Este artigo científico de revisão objetiva analisar importância do trabalho na vida das pessoas portadoras de deficiência para que não se sintam excluídas da sociedade a que pertencem, podendo participar de forma ativa e se tornando pessoas independentes. O trabalho ajuda na afirmação do indivíduo como cidadão, como sujeito de direitos capaz de pertencer a uma sociedade e garantir seu próprio sustento; porém, ainda há pessoas que veem os deficientes como pessoas incapazes. Sabendo-se que é importante para os portadores de deficiência ingressar no mercado de trabalho com as mesmas oportunidades dos outros e que para isso precisam ser bem preparados com uma educação de qualidade que atenda às suas necessidades, elaborou-se este instrumento a partir de uma pesquisa bibliográfica com a intenção de esclarecer aos profissionais da educação a importância do trabalho para a inclusão das pessoas deficientes na sociedade e na conquista de seus direitos.

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

Introdução

Com o propósito de compreender a importância do trabalho na vida das pessoas com deficiência para que estas se sintam participando ativamente como sujeitos de direitos e pertencentes a um grupo social; como também auxiliar profissionais da área da educação a entenderem as dificuldades encontradas por estas pessoas para a sua inclusão no mercado de trabalho rompendo com o mito social de que eles são improdutivos, elaborou-se este artigo científico de revisão.

Considerando que o trabalho colabora no processo de estruturação e formação do mundo psíquico do adulto influenciando sua autoestima e garantindo-lhe respeito como cidadão, precisa fazer parte da vida das pessoas com deficiência para que não se sintam vivendo à margem da sociedade como pessoas incapazes e improdutivas. A ruptura dessa visão ultrapassada de incapacidade que não permite que haja uma verdadeira inclusão social destas pessoas precisa começar na escola, já que as crianças vão se estruturando e se preparando para o mundo do trabalho através do brincar. Visando atender a essa necessidade, foi elaborado o presente artigo para auxiliar os profissionais da educação a compreenderem a

¹ Psicopedagoga e professora da Sala de Recursos da Escola Estadual Abeilard Pereira em Lagoa Dourada/MG. Licenciada em Pedagogia pela Universidade Federal de São João del-Rei/MG.

importância do trabalho para a inclusão social das pessoas com deficiência e a necessidade de iniciar desde cedo a preparação das crianças para a aceitação das diferenças, que não impedem o ingresso de ninguém ao mercado de trabalho.

Para a realização deste trabalho foi fundamental a contribuição do pensamento de autores como Barbosa (2008), Borges (1997), Botini (2002), Neri (2003), Tomazini (1996) e os documentos Constituição da República Federativa do Brasil, Decreto Legislativo nº 51 de 28 de agosto de 1989, Decreto 3.298, Lei nº 8.213 de 1991 que permitiram uma análise mais criteriosa sobre o tema em questão através de uma pesquisa bibliográfica.

Segundo Tomazini (1996, p. 45):

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. (...) O trabalho define a condição humana e situa a pessoa no complexo conjunto das representações sociais, definindo a posição do homem nas relações de produção, nas relações sociais e na sociedade como um todo.

Percebe-se, portanto, o quanto o trabalho está integrado à formação do homem como sujeito social e o quanto é importante para dar um sentido à sua vida. Não se pode ignorar as capacidades das pessoas portadoras de deficiência e considerar apenas as suas limitações, conforme ressalta Borges (1997) ao afirmar que o trabalho é de fundamental importância para o indivíduo porque lhe proporciona aprendizagem, crescimento, transformação de conceitos e atitudes, aprimoramento e remuneração; contribuindo para a autoestima e confiança. Assim sendo, o que deve ser considerado é o seu treinamento, suas qualidades pessoais e sua vontade de trabalhar.

Desenvolvimento

Ao se falar em inclusão social não basta garantir que as pessoas com deficiência recebam tratamento clínico e frequentem uma instituição educacional, pois se não forem incluídos no mercado de trabalho devido às suas limitações ainda estarão sendo marginalizados e discriminados. De acordo com Maciel (2000), a exclusão das pessoas portadoras de deficiência é um processo ocorrido com a socialização do homem e as estruturas das sociedades. O fato de pessoas deficientes terem vivido por muito tempo

segregados fez com que a sociedade reforçasse seus preconceitos e acostumassem a mantê-los isolados.

O Decreto Legislativo nº 51 de 28 de agosto de 1989, que ratificou a Convenção nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, conceitua o portador de deficiência no art. 11:

... entende-se por pessoa deficiente todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida.

Fica claro no presente artigo que as capacidades da pessoa deficiente são reduzidas, mas isto não quer dizer que são incapazes de exercer uma função. Em uma posição mais atual, a OIT se fundamenta no princípio de que deve-se garantir um emprego adequado à capacidade do portador de deficiência possibilitando sua integração ou reintegração no mercado de trabalho.

Nos últimos anos vem se acentuando o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência a terem as mesmas oportunidades de trabalho das pessoas ditas normais. Direitos estes, garantidos pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que em seu artigo 227 diz:

[...]

II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

Este direito foi reforçado pela Organização Internacional do Trabalho em 1994, que tratou da questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, concluindo que deve buscar uma atividade economicamente rentável, que corresponda às suas aptidões e ao seu potencial. A educação dos portadores de deficiência como era realizada há anos atrás contribuiu para que fossem vistos como pessoas não produtivas, de acordo com as palavras de Tomazini (1996) que ressaltou que a educação especial privilegiou o trabalho manual em detrimento do trabalho intelectual, visando somente a aquisição de competências manuais para a execução de tarefas simplificadas, imobilizando os mecanismos de apropriação da riqueza do mundo social, cultural e do desenvolvimento da competência política já que apenas adquiriam a capacidade de saber fazer aquela parte do trabalho a que foram treinados.

Claro que o trabalho manual é importante, mas não se pode ignorar que o portador de deficiência pode realizar outro tipo de atividade se tiver oportunidade de se preparar para este fim. Ele pode pensar, criar e crescer profissionalmente.

Ethos (2002, p. 12) considera que:

A inclusão no mercado de trabalho e de consumo é parte de um resgate maior: o da cidadania. As pessoas com deficiência passam a ter, além das suas necessidades especiais, desejos, vontades, necessidades de consumo que, quando confinadas em casa não existiam. Mais do que isso, descobrem que muitas atividades que realizavam isoladamente podem ser feitas em grupo.

A participação ativa através de um emprego acarreta na inclusão também no mercado de consumo e leva o portador de deficiência a interagir com outras pessoas, ampliando a sua noção de mundo que ultrapassará os limites de sua casa. Uma função remunerada traz independência à pessoa e aumenta a confiança na sua capacidade e sua autoestima.

Também é garantido pela Constituição Federal de 1988 direitos iguais aos trabalhadores com deficiência e os outros trabalhadores não deficientes no que diz respeito aos salários. O artigo 71, inciso 31 estabelece a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Seria contraditório ao princípio da inclusão pagar o salário de acordo com a condição física, mental ou sensorial do trabalhador como também dar-lhe uma colocação avaliando somente sua deficiência.

A Lei nº 8.213 de 1991 estabeleceu as cotas de contratação de pessoas com deficiência para empresas com mais de cem funcionários, devendo estas reservarem de 2 a 5% dos cargos para pessoas deficientes habilitadas ou beneficiários reabilitados, em uma tentativa de incluir estes trabalhadores no mercado. Porém, de acordo com Neri (2003), esta lei só foi trazida à prática em 1999, através da regulamentação dada pelo Decreto 3.298 que estabeleceu a Política Nacional para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência na sociedade e no mercado de trabalho.

Segundo Botini (2002), o conjunto de leis brasileiras para garantir a oportunidade de estudo e trabalho em situação de igualdade às pessoas portadoras de deficiência com qualquer outro cidadão, é razoavelmente avançado em relação à maioria dos outros países. Entretanto, a realidade é bem diferente, pois é necessário haver uma preparação da sociedade para se adaptar também às deficiências e suas necessidades, que muitas vezes acarretarão em mudanças estruturais.

Para Barbosa (2008), um dos enclaves encontrados é a qualificação profissional, já que o sistema educacional para o portador de deficiência física é de péssima qualidade. A forma

como são atendidas na escola fundamental não as prepara para a vida profissional e as empresas sempre dão preferência a umas deficiências do que outras, que eles julgam mais leves. Portanto, praticamente todo o sistema necessita de uma capacitação com preparação de programas específicos pelas empresas, adequando arquitetura e comunicação para facilitar o acesso dos novos funcionários, oferecendo treinamento, capacitação e conscientizar os outros funcionários para aceitação destes.

De acordo com Souza (2008), "A intenção é promover uma sociedade igualitária, inserindo estas pessoas como cidadãos efetivos que têm direito ao trabalho". As empresas podem ajudar nesta luta contra a discriminação e exclusão social empregando os trabalhadores portadores de deficiência. Estarão contribuindo com eles e com sua imagem perante a sociedade, conforme ressalta Ethos (2002) ao afirmar que quando uma empresa oferece oportunidade ao portador de deficiência física no quadro de funcionários, a empresa é bem focada pela sociedade e ao âmbito comercial, por transparecer o interesse na responsabilidade social.

Conclusão

Após a elaboração deste artigo espera-se que os profissionais da educação compreendam que a conscientização para aceitação das diferenças deve iniciar na escola, para que na vida adulta ao ingressar no mercado de trabalho as pessoas com deficiência sejam aceitas e tenham as mesmas oportunidades das outras. Para isso, várias leis foram criadas e já estão em vigor, mas a sociedade tem que se preparar e se adequar a essa nova demanda de trabalhadores.

Pessoas portadoras de deficiência são tão capazes de realizar qualquer trabalho desde que bem preparadas para isto, só precisam de oportunidade e de uma educação voltada para suas capacidades. Uma profissão aumenta a autoestima e a confiança em si mesmo, proporciona independência e ajuda a pessoa a desenvolver mais suas habilidades, além de permitir sua inclusão social.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Ana Maria. *Cotas, empresas e pessoas com deficiência*. Paraná, Coordenadora do programa “Agenda Deficiência” e diretora de Comunicação de Rede SACI (Sociedade Apoio, Comunicação e Informação). Disponível em: <<http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/141204-.shtm>>

BOTINI, J. [coord.]. *Deficiência e competência: programa de inclusão de pessoas portadoras de deficiência nas ações educacionais do Senac*. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2002.

BORGES, M. R. A. *Trabalho: orientação para o trabalho e alternativas de programas de preparação para o trabalho*. São Paulo, 1997, 4 p. – apost.

BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: 05 de outubro de 1988.

BRASIL. *Lei 8.213*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: 24 de julho de 1991.

BRASIL. *Decreto n.º 3.298*, 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. Brasília: 20 de dezembro de 1999.

DECRETO LEGISLATIVO Nº 51. Aprova os Textos das Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho que Especifica. Diário Oficial da União núm. 51, 28 de Agosto de 1989.

ETHOS, Instituto. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: 2002.

MACIEL, M. R. C. *Portadores de deficiência: a questão da inclusão social*. São Paulo em Perspectiva, 14 (2), 2000.

NERI, M. C. *Política de cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência*. Trabalho apresentado no VII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. – ABET. 13 a 16 de outubro de 2003.

Organização Internacional do Trabalho. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência: um guia para as organizações de trabalhadores*. Brasília: CORDE, 1994. 37 p.

SOUZA, Renata. *Lei de Cotas para a contratação de deficientes completa 16 anos*. Paraná. 2008.

TOMAZINI, M. E. A. *Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada*. Palestra ministrada no II Seminário Paranaense de Educação Especial. [Tema: Educação, Trabalho e Cidadania], realizado em Curitiba, em 5-8 de novembro de 1996.