

FACULDADE CATÓLICA SALESIANA DO ESPÍRITO SANTO

ÉRIKA AGUILAR FERREIRA

A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

VITÓRIA
2015

ÉRIKA AGUILAR FERREIRA

A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica Salesiana do Espírito Santo, como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientador: Prof. Vicente de Paulo Colodeti

VITÓRIA
2015

ÉRIKA AGUILAR FERREIRA

A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica Salesiana do Espírito Santo, como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Aprovado em _____ de _____ de _____, por:

Prof. Vicente Colodeti - Orientador

Dedico este trabalho ao Senhor, que renovou minha fé a cada pensamento de desistência. Aos meus pais, que sempre incentivaram meus estudos, e ao meu amado esposo, que muito contribuiu para a concretização deste trabalho, dando força, apoio, incentivo.
Com muito amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus, por ter me concedido vida e saúde para alcançar mais essa vitória na minha vida. Agradeço a Deus pela fé que colocou em meu coração para que eu não desistisse no meio do caminho. Muito obrigada Senhor.

Agradeço aos meus pais por terem incentivado sempre os meus estudos e também por serem os grandes responsáveis pelas minhas conquistas na vida. Minha eterna gratidão.

Ao meu orientador Vicente Colodeti, que teve muita paciência para comigo nesta produção. Obrigada pela compreensão professor.

Aos meus colegas de faculdade, que me ajudaram também, tirando algumas dúvidas, obrigada mesmo.

Aos meus amigos e parentes queridos que entenderam minhas ausências durante este trabalho.

E um muito obrigada especial ao meu amado esposo Gilvano, que me ajudou em todos os momentos, me incentivou, enfim, um grande responsável para a conclusão deste trabalho. Obrigada meu amor.

E a todos que participaram direta ou indiretamente deste trabalho. Obrigada.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo estudar como se dá a inserção da pessoa com deficiência no mercado profissional, analisando quais são os limites e possibilidades para essa inserção. O mesmo busca compreender quais os fatores que dificultam o ingresso das pessoas com deficiência no mercado profissional, e se as políticas públicas existentes para tal finalidade cumprem com seu papel. É objetivo desta pesquisa também, saber quais as possibilidades que uma pessoa com deficiência possui no momento de ingressar no mercado profissional. No entanto, discorreremos acerca da categoria trabalho, no qual serão consultados os autores Marx e Yamamoto. Como também será abordada a temática deficiência, os arcabouços teóricos são diversos, uma vez que para discutir sobre a temática, vários autores foram consultados. O tipo de pesquisa utilizada foi a documental. Portanto, com a análise de dados cria-se a expectativa de que os leitores possam ter suas respostas sanadas ao consultar o referido trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Deficiência. Inserção.

ABSTRACT

This work Completion of course aims to study how is the inclusion of disabled people in the professional market, analyzing what are the limits and possibilities for this insertion. The same attempts to understand the factors that hinder the entry of disabled people in the professional market, and existing public policies for this purpose fulfill their role. It is the aim of this research also know the possibilities that a disabled person has at the time of joining the professional market. However, we will discuss about the work category, in which the authors Marx and Yamamoto will be consulted. As will be also addressed the issue disabilities, the theoretical frameworks are different, since to discuss the issue, several authors have been consulted. The type of research used was the documentary. Therefore, with the data analysis it creates the expectation that readers can have their answers resolved to consult their paper.

Key words: Work. Disabilities. Insertion.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Participação no trabalho formal segundo idade: PCDS X População total.....	68
Gráfico 02 – Participação no trabalho formal segundo anos de estudo: PCDS X População total.....	69
Gráfico 03 – Trabalho formal segundo à in (eficácia) da lei de cotas.....	70
Gráfico 04 – Participação no trabalho segundo teor de atividade: PCDS X População total.....	71

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Concepções básicas de deficiência.....	32
Quadro 02 – Leis internacionais para inclusão de pessoas com deficiência no mercado profissional.....	44
Quadro 03 – Normas brasileiras para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....	46-47

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	23
2 REFERÊNCIAL TEÓRICO.....	27
2.1 O PANORAMA HISTÓRICO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	27
2.1.1 O tratamento dispensado à pessoa com deficiência em nossa sociedade	27
2.1.2 O direito à educação para as pessoas com deficiência.....	37
2.1.3 Direito ao trabalho para as pessoas com deficiência	42
2.1.4 A importância do trabalho para o homem.....	53
2.2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	58
2.2.1 Bioética e pessoas com deficiência.....	58
2.2.2 Políticas nacionais para pessoas com deficiência.....	59
3 METODOLOGIA.....	63
4 RESULTADO E DISCUSSÃO DA PESQUISA.....	67
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	75
REFERENCIA	79

dd

1 INTRODUÇÃO

O tema deste projeto é a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O interesse pelo tema surgiu durante o estágio realizado na APAE de Laranjeiras, Serra. Para responder aos objetivos desta pesquisa qualitativa, bibliográfica, exploratória e documental, buscou-se compreender como se deu o processo histórico da pessoa com deficiência a nível mundial, bem como um levantamento de gráficos disponibilizados nos meios eletrônicos, que descrevem a inserção das pessoas com deficiência no mercado profissional em comparação com a população geral.

A questão da discriminação para com as pessoas que apresentavam algum tipo de deficiência vem desde a antiguidade. Essas pessoas eram discriminadas e até mortas por conta de sua condição.

É possível constatar que na atualidade nos deparamos com o preconceito dirigido às pessoas com deficiência. Para Heller: “[...] o preconceito impede a autonomia do homem, ao deformar e, conseqüentemente, estreitar a margem real de alternativa do indivíduo (HELLER apud BARROCO, 2010, p. 74). Isso posto, podemos então dizer que, o preconceito é uma forma que o homem tem de estabelecer um juízo prévio acerca de outrem, e tal julgamento implica em causar prejuízos a pessoa submetida a tal ação. Os prejuízos são, principalmente de cunho psicológico, em que a pessoa vítima do preconceito se sentirá diminuída perante aos demais, ocasionando danos à sua autoestima. Podemos então afirmar que a prática do preconceito constitui em violência, pois a vítima do preconceito sente-se violentada em sua dignidade humana ao ser encarado com estranheza pelos demais membros da sociedade. Outra forma visível do preconceito para com as pessoas com deficiência se manifesta no impedimento dessas de acessarem normalmente os lugares comuns, pois existem muitas barreiras arquitetônicas, que dificultam a acessibilidade.

Apesar de todas as políticas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado profissional, podemos observar o preconceito de maneira notória, pois sabe-se que as oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência são infinitamente menores do que as vagas reservadas para as pessoas sem deficiência.

Há anos atrás, os brasileiros têm despertado para esta questão, como afirma Jaime e Carmo (2005, p. 13):

A sociedade brasileira tem despertado, nos últimos anos, para o enfrentamento de algumas questões relacionadas às inúmeras e diferentes formas de discriminação, que ainda fazem parte dos valores sociais, culturais, morais e políticos hegemônicos em nossa sociedade. Dentre elas, coloca-se o resgate dos direitos de cidadania das pessoas com deficiência.

Desse modo, com o intuito de atender as pessoas com deficiência aqui no Brasil, no ano de 1954, foi criada a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE (PEREIRA, 2010).

Esta pesquisa é relevante para a profissão de Serviço Social, uma vez que o Código de ética da profissão em seu parágrafo I, dos princípios fundamentais justifica: “Reconhecimento da liberdade como valor ético central e das demandas políticas a ela inerentes - autonomia, emancipação e plena expansão dos indivíduos sociais” (BRASIL, 2012, p. 23).

Ainda no parágrafo I, dos princípios fundamentais do Código de Ética da profissão de Serviço Social, aponta que o profissional engajado em sua atividade profissional, está sempre norteado pelo mesmo, e nesta certeza, esses profissionais têm como dever emancipar todos os indivíduos, e os indivíduos em questão, que são as pessoas com deficiência, uma vez inseridos no mercado de trabalho, sentem-se autônomos, livres e amplamente inseridos na sociedade.

Ainda referente ao Código de Ética do assistente social, no parágrafo VI, dos princípios fundamentais destaca: “Empenho na eliminação de todas as formas de preconceito, incentivando o respeito à diversidade, à participação de grupos socialmente discriminados e à discussão das diferenças” (BRASIL, 2012, p. 23).

E finalmente, o Código de Ética profissional dos assistentes sociais, aborda acerca da não discriminação: “Exercício do Serviço Social sem ser discriminado/a, nem discriminar, por questões de inserção de classe social, gênero, etnia, religião, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade e condição física” (BRASIL, 2012, p. 24).

Para uma melhor compreensão desta pesquisa, serão dispostos a seguir todos os capítulos que compreendem a mesma, que são cinco ao todo, incluindo o primeiro, que neste caso é a introdução.

Pois bem, no capítulo 2, temos o nosso referencial teórico, seguido do item 2.1 que trata do panorama histórico das pessoas com deficiência, que é dividido em subitens. Neste caso, o subitem 2.1.1, aborda sobre o tratamento dispensado às pessoas com deficiência em nossa sociedade, seguido do direito à educação para essas pessoas,

que é complementado pelo direito ao trabalho para as pessoas com deficiência, finalizando com o subitem intitulado: a importância do trabalho para o homem. A seguir, temos no item 2.2, as políticas públicas para as pessoas com deficiência. Já no subitem 2.2.1 adentramos a questão da bioética para as pessoas com deficiência, e para finalizar o capítulo 2, temos as políticas nacionais para as pessoas com deficiência.

No capítulo 3, está a metodologia, que contempla como procedeu a coleta de dados e as abordagens metodológicas para a presente pesquisa.

No capítulo 4, foi a nosso resultado e discussão da pesquisa.

E no capítulo 5, estão as considerações finais deste trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O PANORAMA HISTÓRICO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.1.1 O tratamento dispensado à pessoa com deficiência em nossa sociedade

Este item sugere a abordagem da pessoa com deficiência (PCD) alicerçado em seu discurso histórico.

A pessoa com deficiência é tratada diferentemente no decorrer do tempo nas diversas sociedades. Para Maciel, desde que se iniciou as sociedades, esta: “sempre inabilitou os portadores de deficiência, marginalizando-os e privando-os de liberdade. Essas pessoas, sem respeito, sem atendimento, sem direitos, sempre foram alvo de atitudes preconceituosas e ações impiedosas” (MACIEL, 2000, p. 51).

Na era “primitiva”, a preocupação das tribos era cuidar da segurança e preservar a saúde de seus membros, objetivando a sobrevivência. No entanto, a sobrevivência de uma pessoa com deficiência nestes grupos “primitivos” era quase impossível, uma vez que somente os fortes permaneciam com vida, e conseqüentemente, as pessoas com deficiência eram tidas como um peso a carregar (MACIEL, 2010, grifos do autor).

Nesse sentido, os autores confirmam que na Grécia Antiga, compreendida do Século XII a. C ao Século VII a. C, o homem deveria ser “ belo e bom”, uma vez que nessa sociedade o modo de subsistência era a agricultura e o sistema societário baseava-se na guerra. Para tanto, é nessa conjuntura social que surge o conceito de deficiência. Pois nesse período histórico, a pessoa que apresentava algum tipo de deficiência não poderia colaborar para o sustento e a sobrevivência da população, pois para cooperar na agricultura ou auxiliar na guerra, as pessoas teriam que apresentar um corpo forte e robusto, o que não era o caso das pessoas com deficiência (FREITAS; MARQUES, 2007, grifo dos autores).

De acordo com Mecloy, citado por Maciel (2010, p. 18):

Na idade antiga, a qual se estendeu desde a invenção da escrita (4000 a.c.) até a queda do Império Romano do Ocidente (476 d.C.), constata-se que a deficiência tornava o indivíduo inferior, sendo entendida, em muitos casos, como um castigo divino e, portanto, levava sobre si mesmo o estigma do pecado cometido por ele, por seus pais, por seus avós ou por algum ancestral de sua tribo.

“Assim, muitos enfermos e pessoas com deficiência eram mortas ou abandonadas. Era comum o infanticídio das crianças que nasciam cegas ou mesmo o abandono dos que haviam perdido a visão na idade adulta” (AMARAL apud MACIEL, 2010, p. 18). Isso posto, a crença no misticismo era predominante naquela sociedade, em que:

Acreditava-se que tais indivíduos eram possuídos por espíritos malignos. Logo, o ato da sociedade em se relacionar com tais pessoas significava manter contato com um espírito do mal. Por conseguinte, uma das soluções era promover a exclusão de tais indivíduos (MECLOY apud MACIEL, 2010, p. 19)

Tal qual Maciel (2000), para Gonçalves (2012) as pessoas com deficiência, eram tratadas de diferentes modos, de acordo com a cultura da sociedade, desde tempos remotos, como relatado a seguir:

Historicamente as sociedades, desde a antiguidade, sempre apresentavam atitudes e percepções diferentes acerca das pessoas com deficiências, especialmente as pessoas com deficiência intelectual, que eram tratadas em algumas sociedades, como demônios ou detentoras de dons, poderes ou revelações divinas. Os comportamentos sociais em relação a essas pessoas correspondiam às visões que prevaleciam no entendimento daquele momento da história, ou seja, de medo, rejeição, respeito ou admiração, dentre outros aspectos, com variações ou mudanças de uma cultura para outra (GONÇALVES, 2012, p.17).

No entanto, cabe reafirmar, que as pessoas com deficiência sofrem com a discriminação desde a antiguidade, haja vista o infanticídio e ou abandono sofrido por estas pessoas (GONÇALVES, 2012). Em relação a esse período histórico, no que diz respeito à civilização romana, as leis eram desfavoráveis às crianças nascidas com deficiência. A prática do afogamento era permitida aos pais quando os filhos nasciam disformes fisicamente. No entanto, de acordo com relatos, os pais enjeitavam os filhos colocando-os em cestos no Rio Tibre, ou em locais considerados sagrados. As crianças que sobreviviam passavam a ser exploradas por esmoladores nas cidades, ou eram levadas para os circos, para divertimento das pessoas endinheiradas (GUGEL, 2007).

Já na Idade Média, compreendida a partir do século V até o século XV, foi marcada por condições de vida e saúde precárias. As crianças que nasciam com deficiência eram vistas como “castigo” de Deus pelas pessoas desinformadas. Já para as pessoas que acreditavam em superstições, essas crianças detinham poderes de bruxos ou feiticeiros. Os filhos que sobreviviam eram separados de seus familiares (GUGEL, 2007, grifo do autor). Com o advento do cristianismo, que surgiu no auge do Império Romano, houve o combate ao extermínio das crianças que nasciam com

deficiência. Tal atitude deveu-se a proposta do cristianismo, que era a prática da caridade e do amor entre todas as pessoas, sem distinção (MACIEL, 2010).

Para tanto, de acordo com o autor Pessoti (1984), acerca do tratamento dispensado à pessoa com deficiência no cristianismo, revela que:

O cristianismo modifica o *status* do deficiente de coisa para pessoa. A ética cristã reprime a tendência a livrar-se da pessoa com deficiência pelo abandono ou ausência de alimentação; ela precisa ser mantida e cuidada. Contudo, a igualdade no *status* moral não corresponderá, até a época do iluminismo, a uma igualdade civil, de direitos. A relação com essas pessoas é, ainda, marcada pela segregação, reeditando a contradição castigo-caridade que permeia a concepção cristã sobre a deficiência. A segregação da pessoa com deficiência em instituições apartadas da sociedade torna-se a materialização desse dilema (PESSOTI apud FREITAS; MARQUES, 2007, p. 68, grifos dos autores).

Sendo assim, de acordo com Freitas e Marques (2007), ainda neste período histórico, a deficiência é concebida pelo viés espiritual, e deste modo, a sociedade manifestava-se das seguintes formas: a primeira é que essas pessoas sofriam com a severidade da sociedade, pois acreditava-se que o pecado se manifestava através da deficiência, a segunda seria a luta por instituições que tratassem das mesmas, e a última é a exclusão destas do mercado de trabalho, pois a ajuda que poderiam dar era a realização de trabalhos menores nos locais em que ficavam institucionalizadas.

“A Idade Moderna marcou a passagem de um período de extrema ignorância para o nascer de novas ideias. Ela ocorreu do ano de 1453 (Século XV), [...] até 1789 (Século XVIII) [...]” (GUGEL, acesso em 20 ago. 2015). Um ato que prova o nascer de novas ideias, é o do Príncipe de Anhalt, que descumpriu a ordem de afogar crianças com deficiência mental.

No Século XV o Príncipe de Anhalt, na Alemanha saxônica, desafiou publicamente o reformador religioso Martinho Lutero, não cumprindo sua ordem de afogar crianças com deficiência mental. Lutero afirmava que estas pessoas não possuíam natureza humana e eram usadas por maus espíritos, bruxas, fadas e duendes (GUGEL, acesso 20 de ago. 2015).

Ainda no fim do século XV, ocorreu alteração no modo de conceituar o homem e a sociedade, devido a razão científica, assim sendo, o homem que apresentava algum tipo de deficiência era visto como economicamente inativo, ou seja, não podia contribuir financeiramente para a sociedade (CARVALHO, 2007).

Nessa situação, em todo continente europeu, nos séculos XVI e XVII, a população de mendigos, pobres e pessoas com deficiência se manifestou. Alguns eram falsos, outros, porém, verdadeiros, organizavam-se em horários e locais previamente

combinados para esmolar, em seguida, repartiam entre si os ganhos. “Diante disso, durante os séculos XVII e XVIII houve grande desenvolvimento no atendimento às pessoas com deficiência em hospitais. Havia assistência especializada em ortopedia para os mutilados de guerras e para pessoas cegas e surdas” (GUGEL, acesso 20 ago. 2015). Foi somente a partir deste século que as pessoas com deficiência mental foram tratadas como doentes, conforme trata Gugel (aceso 20 ago.2015): “Philippe Pinel explicou que pessoas com perturbações mentais devem ser tratadas como doentes, ao contrário do que acontecia na época, quando eram tratados com violência e discriminação”. Tendo em vista isso, nos séculos XVII e XVIII, uma das formas utilizadas para solucionar a questão, foi institucionalizar as pessoas com deficiência no chamado ensino especial, mais uma forma de camuflar a realidade, e manter essas pessoas em escolas não regulares (CARVALHO, 2007).

O século XIX, ficou marcado na história das pessoas com deficiência, devido reflexos das ideias humanistas. Percebeu-se enfim, que estas pessoas precisavam de cuidados especializados, mais que hospitais e abrigos somente. Deste modo, é neste período da história que teve início a criação de organizações afim de pesquisar os problemas de cada deficiência (GUGEL, 2007).

Ainda no século XIX, graças a Napoleão Bonaparte, surge a concepção de reabilitação para os soldados feridos e mutilados na guerra para permanecerem no exército, porém, em outras atividades, que não fosse o combate (GUGEL, 2007).

Isso posto: “Essa ideia de reabilitação foi compreendida em 1884 pelo Chanceler alemão Otto Von Bismark, que constitui a lei de obrigação à reabilitação e readaptação no trabalho” (GUGEL, acesso 20 ago. 2015):

O Século XX trouxe avanços importantes para as pessoas com deficiência, sobretudo em relação às ajudas técnicas ou elementos tecnológicos assistivos. Os instrumentos que já vinham sendo utilizados – cadeiras de rodas, bengalas, sistema para ensino de surdos e cegos, dentre outros – foram se aperfeiçoando. A sociedade, não obstante as sucessivas guerras, organizou-se coletivamente para enfrentar os problemas e para melhor atender a pessoa com deficiência.

Os autores Freitas e Marques (2007), também abordam a questão da reabilitação após a Segunda Guerra Mundial, em que houve uma mudança acerca do tratamento dispensado às pessoas com deficiência. Isso posto:

Nesse período, os países europeus estavam em uma situação precária e precisavam de homens para o mercado de trabalho (subsistência/sobrevivência); por outro lado, os ex-combatentes, apesar de

mutilados pela guerra, detinham um capital social e cultural diferenciado; representavam os esforços de luta dos países e eram reconhecidos como pessoas capazes de contribuir com a sociedade, apesar de suas deficiências. Essas situações combinadas propiciaram o início das mudanças em relação às pessoas com deficiência, excluídas até então, sendo uma referência do início da legalização do direito ao trabalho para essas pessoas (FREITAS; MARQUES, 2007, p. 64, grifo dos autores).

Ainda nesta perspectiva de reabilitação, o autor Santos colabora afirmando que as pessoas com deficiência eram segregadas pela sociedade até o século XX, foi quando se iniciou um processo de mudança acerca deste tratamento dispensado às mesmas. Conquanto, nas décadas de 1960 e 1970, a sociedade percebeu que a reabilitação para os mutilados da guerra era financeiramente mais viável do que mantê-las sob regime de segregação. Isso implica dizer que a reabilitação para pessoas com deficiência foi por interesses econômicos do Estado e não pelo reconhecimento de cidadãos dessas pessoas (SANTOS, 2013).

Foi nesta mesma época, também sob o viés econômico, que surgiu o interesse por parte tanto da sociedade quanto do Estado, de promover o ensino especial para as pessoas com deficiência, uma vez que as mesmas, por um lado eram excluídas do ensino regular, e por outro, representavam prejuízos aos cofres públicos ao serem mantidas sob segregação (MENDES apud SANTOS, 2013). Conquanto, mesmo que o ensino especial fizesse parte dos interesses econômicos do Estado, e não pelo reconhecimento de que essas pessoas fossem vistas como cidadãs em sua plenitude, avanços significativos na área da Educação Especial ocorreram (SANTOS, 2013).

Para tanto, compreende-se que o tratamento dispensado a outrem é devido ao modo como este é concebido. No entanto, faz-se salutar compreender os diferentes conceitos que a sociedade vem estabelecendo para com as pessoas com deficiência.

Assim, aqui no Brasil, a concepção que se fazia sobre a deficiência, no período que compreendeu as décadas de 1960 a 1980, era o de normalidade. Todavia, houveram mudanças de atitudes consecutivas à concepção de normalidade, uma vez que se pretendia incluir as pessoas com deficiência nas funções da sociedade, com o intuito de reabilitá-las (FREITAS; MARQUES, 2007). Desse modo:

O foco continua sendo a busca de minimização dos desvios, tendo por critério a normalidade. Contudo, abre-se a perspectiva de integração social das pessoas com deficiência por meio da reabilitação e a adequação delas ao sistema social (FREITAS; MARQUES, 2007, p. 70).

Desta forma, a interpretação acerca da deficiência se modifica, passando da compreensão de normalidade para inclusão social, ou seja, sob essa ótica de

entendimento da deficiência, a sociedade deverá mudar, afim de que seja acessível a toda população. O objetivo é que as pessoas com deficiência tenham enaltecidas suas capacidades ao serem inseridas tanto no mercado profissional quanto na sociedade, assegurando deste jeito, a total participação das mesmas (FREITAS; MARQUES, 2007). “Contudo, é necessário sublinhar que essa é uma matriz de interpretação recente que precisará de tempo para ser incorporada” (FREITAS; MARQUES, 2007, p. 72).

Contudo, é expresso no quadro seguinte os entendimentos básicos sobre deficiência à luz dos autores Freitas e Marques (2007, p. 73):

Quadro 1- concepções básicas de deficiência

Matriz de interpretação predominante	Ação social decorrente	Possibilidades de inserção da pessoa com deficiência
Subsistência/ sobrevivência	Ações de exclusão ou inclusão social da PPD com vistas a propiciar a manutenção da sociedade	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, por meio do trabalho.
Sociedade ideal e função instrumental da pessoa	Exclusão social	Ausência de possibilidade de integração
Espiritual	Segregação/caridade	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade ou exposição pública sujeita à compaixão. O sentimento de caridade é o fator determinante dessa matriz
Normalidade	Segregação /integração	Segregação em instituições hospitalares ou psiquiátricas ou inserção da pessoa com deficiência mediante sua “retificação” e adequação social
Inclusão social	Inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais	Inclusão das pessoas com deficiência a partir das modificações dos espaços sociais, visando ser acessível a todos
Técnica	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho	Inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e gestão do trabalho dessas pessoas como um recurso dentro das organizações

Fonte: (FREITAS; MARQUES, 2007, p. 73)

Uma vez discutido acerca do tratamento dispensado às pessoas com deficiência e as concepções que a sociedade tem a respeito dessas, é importante também, destacar um assunto que vem sendo bastante discutido, que é a inserção dessas pessoas na sociedade e os preconceitos que as mesmas continuam a enfrentar ao longo do tempo. E como discutiremos, o preconceito é proveniente da falta de conhecimento, como explicitado: “A falta de conhecimento da sociedade, em geral, faz com que a deficiência seja considerada uma doença crônica, um peso ou um problema” (MACIEL, 2000, p. 53).

Dessa forma, daremos início às diferentes abordagens acerca da inclusão social dessas pessoas em nossa sociedade, de acordo com os autores: “A inclusão social implica na democratização dos espaços sociais, em crença na diversidade como valor, na sociedade para todos. Incluir não significa colocar tudo junto, não é negar a diferença, mas respeitá-la como constitutiva do ser humano” (BARTALOTTI apud SANTOS, 2013, p.22). Já para Neri citado por Teixeira (2010), a urgência de existir a inclusão social é devido à existência de pessoas excluídas, que não conseguem acessar os direitos que são de todos, como o direito ao trabalho e a tantos outros. O autor Luz citado por Teixeira (2010), dá a sua contribuição, afirmando que o conceito de inclusão social, de acordo com os indícios históricos, se originou para defender as pessoas com deficiência. Mas além de defender as PCDS, a ideia de inclusão social é difundida para a exigência de direitos iguais para todas as pessoas de nossa sociedade.

E ainda, segundo o autor a seguir, inclusão baseia-se na extinção de elementos que excluem as pessoas de seus meios, ajustando, portanto, os sistemas sociais globais da sociedade. E mais que isso, deve haver uma mudança de pensamento por parte da sociedade, e perceber que ela é que tem que responder às demandas de seus integrantes (SASSAKI apud TEIXEIRA, 2010).

O debate acerca da exclusão social é também ocupação de determinadas instituições, como ocorre com o Instituto Ethos: “[...] considera que a inclusão faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais” (TEIXEIRA, 2010, p. 24).

Apreende-se após várias exposições, que inclusão social não é somente a defesa dos direitos das pessoas com deficiência, mas a defesa dos direitos de todos os cidadãos e o respeito às diferenças e a acolhida à todos sem distinção de pessoas de quaisquer

natureza, pois somos todos iguais e ao mesmo tempo, diferentes, cada um com sua peculiaridade, que ao final soma-se e faz com que a humanidade se enriqueça com tanta diferença.

Acerca do discurso sobre diferenças sociais, de acordo com Pereira (2010), toda vez que se fizer referência à humanidade, sempre existirá um leque de diferenças, assim:

A complexidade do fenômeno das diferenças se amplia, ao se levar em conta que o caráter vantajoso ou desvantajoso de muitas diferenças não é inerente ao atributo em si mesmo, mas depende da relação que elas guardam com o meio. Se a diferença representa uma qualidade importante para o funcionamento adequado ou eficiente do portador, será mais ou menos naturalmente considerada vantajosa. Isso pode ser determinado pelo ambiente tanto físico quanto psicossocial, construído pelo homem. Portanto, uma qualidade pode ser vantajosa em um ambiente e pode não sê-lo, em outro ambiente (OMOTE apud PEREIRA, 2010, p. 23).

Segundo (PEREIRA, 2010, p. 23) “as diferenças entre as pessoas são tidas enquanto uma marca social que passará pelo crivo do sentido de outrem. Isso significa dizer que a vida em sociedade pode ser determinada pela expectativa social. ”

Para o autor, as pessoas com deficiência são estigmatizadas em nossa sociedade, ou seja, são pessoas que recebem o rótulo de inferiores diante das demais pessoas, concebidas como normais. Assim, o ser humano é valorizado de acordo com sua condição, em que a deficiência é focada, e desta maneira, este homem se coisifica e é colocado em um patamar de inferioridade diante dos demais (PEREIRA, 2010). E nessa mesma abordagem, nos estudos que realizou à cerca do capitalismo, sugere Karl Marx citado por Teixeira (2010, p. 25): “[...] que o excluído é vítima de um processo de relações sociais que faz de todos os seres humanos peças descartáveis, reduzidos a condição de coisa [...]”.

Já para (SILVA, 2006), as pessoas com deficiência são identificadas de acordo com o estigma, que pode ser considerado um rótulo, fazendo com que o convívio deixe de ser com o indivíduo e passe a ser com o rótulo que recebeu. Assim sendo, tais pessoas são compreendidas negativamente por sua diferença, moldando o jeito que irão proceder. Deste modo, para o autor seguinte, tais pessoas passam a viver como se estivessem participando de um teatro, a saber:

Esse rótulo tem uma dupla função: ao mesmo tempo que serve de ingresso numerado, indicando qual o lugar onde ele tem direito de sentar no “ Teatro da Vida”, determina também o script que o indivíduo terá que representar enquanto ator nesse teatro! Assim, não só ele passa a agir segundo os padrões esperados pelo papel (os únicos que lhe foram ensinados), como os outros atores também contracenam com ele enquanto pessoa estigmatizada reforçando ainda mais esse papel (GLAT apud SILVA, 2006, p. 427).

Assim sendo: “O estigma da deficiência é grave, transformando as pessoas cegas, surdas e com deficiências mentais ou físicas em seres incapazes, indefesos, sem direitos, sempre deixados para o segundo lugar na ordem das coisas” (MACIEL, 2000, p. 53).

Para impedir um padecimento maior, essas pessoas agem sempre de forma defensiva. Por vezes, as pessoas com deficiência, reforçam a ideia de indivíduos incapacitados, uma vez que se submetem e até preservam encaminhamentos que impedem as suas expectativas de opção e comportamento (SILVA, 2006).

Segundo a autora, para as pessoas com deficiência, outro fator eminente de preconceito, é o fato de seus corpos não serem considerados padrão na sociedade, assim:

A condição das pessoas com deficiência é um terreno fértil para o preconceito em razão de um distanciamento em relação aos padrões físicos e/ou intelectuais que se definem em função do que se considera ausência, falta ou impossibilidade. Fixa-se apenas num aspecto ou atributo da pessoa, tornando a diferença uma exceção (SILVA, 2006, p. 427)

Ainda para Amaral, as pessoas com deficiência são alvo de três variantes da discriminação, a saber:

Chama de “ generalização indevida” o juízo que transforma a condição de limitação específica de uma pessoa em totalidade, ou seja, ela torna-se deficiente por ter uma deficiência; “ correlação linear” é a disposição para elaborar relações do tipo “ se., então”, simplificando de forma demasiada o raciocínio, consolidando o preconceito pela economia do esforço intelectual. E o “ contágio osmótico” é o temor do contato e do convívio, numa espécie de recusa em ser visto como um deficiente (AMARAL apud SILVA, 2006, p.427-428, grifos dos autores).

De acordo com Pereira (2010), a pessoa com deficiência é estereotipada, pois sua identidade é baseada naquilo que a sociedade espera dela. Em outras palavras, a sociedade cria expectativas acerca das pessoas, e se estas não responderem ao que a sociedade espera, são deixadas de lado, como se não fizessem parte dos demais integrantes da mesma.

E o que seria estereótipo? Segundo o autor Amaral, o preconceito consumado é o que denominamos estereótipo:

Preconceito (pré-conceito), como a própria construção da palavra indica, é um conceito formado aprioristicamente, anterior, portanto, à experiência. Dois são seus componentes básicos: uma atitude (favorável ou desfavorável em relação a alguém) e o desconhecimento concreto e vivencial desse algo ou desse alguém (AMARAL apud PEREIRA, 2010, p. 24, grifo do autor).

Nesse sentido, as pessoas com deficiência sofrem o preconceito devido à sua deficiência ser encarada pela sociedade como ausência ou incapacidade. Para uma sociedade que demanda por um corpo que será arduamente utilizado para produzir cada vez mais, gerando o desgaste físico, a pessoa que não apresenta tal corpo, acaba por não ter muita utilidade, sendo até um obstáculo, pois a demanda é por um corpo forte, “saudável”, que poderá competir igualmente no mercado profissional (SILVA, 2006, grifo do autor). “O preconceito emerge como um comportamento pessoal, porém não pode ser atribuído apenas ao indivíduo, posto que não se restringe a exercer uma função irracional da personalidade” (SILVA, 2006, p. 426).

O ser humano é um ser imperfeito, mas acima de tudo, procura negar tal imperfeição, e com isso, o sujeito acaba não aceitando a pessoa com deficiência por não querer se igualar a ela, e se colocar num patamar de inferioridade. Neste caso, conviver com essa pessoa nos faria enxergar a todo tempo, que assim como o são, também nós poderíamos ser. E outra coisa que nos incomoda no trato para com as pessoas com deficiência, é o fato de serem imprevisíveis na maneira de serem tratadas, fazendo com que o medo do imprevisível nos afaste ainda mais das mesmas (SILVA, 2006).

Ainda nas décadas de 1980 e 1990, ocorreram discursos, houveram lutas pela integração social das pessoas com deficiência (SANTOS, 2013). Porém, apesar de todo discurso de integração da PCD em nossa sociedade, ainda falta muito para que se chegue a um ponto minimamente satisfatório.

Já na década de 1990, aqui no Brasil, segundo Freitas e Marques (2007) com o modelo econômico neoliberal, em que o Estado faz controle nos gastos públicos, ocorre uma divergência de interesses:

[...] as pessoas com deficiência se organizam e reivindicam equiparação de oportunidades e garantia dos direitos civis; o Estado precisa diminuir suas despesas públicas, inclusive com o seguro social das pessoas com deficiência; e as organizações mundiais pressionam pela defesa dos direitos humanos das minorias (FREITAS; MARQUES, 2007, p. 71).

Isso posto, a não aceitação do “diferente” parece ser mais fácil do que mudar a maneira de enxergar as coisas, e perceber que não existe pessoas perfeitas, e que a deficiência é apenas uma expressão desta imperfeição humana. É talvez mais trabalhoso sim, ter que esperar o tempo do outro, saber que a habilidade dele não é a que estamos acostumados a lidar cotidianamente, que o tempo não espera, mas é verdade também, que se for praticada a paciência, a aceitação, colheremos os frutos,

que é lidar com alguém que enxerga o mundo de maneira diferente, e que pode nos ensinar coisas simples, mas que fazem diferença na nossa vida de maneira duradoura. E Maciel (2000) também contribui com este pensamento: “[...] é mais fácil prestar atenção aos impedimentos e às aparências do que aos potenciais e capacidades de tais pessoas” (MACIEL, 2000, p. 51).

Afinal, é importante destacar que inclusão não é a mesma coisa que integração, muito pelo contrário. Pois inclusão é algo mais profundo, em que demanda a transformação no modo de pensar da sociedade, muito além do que somente o consentimento social. Do contrário, porém, a integração social depende somente da instituição de leis e de normas. O modo mais adequado de inclusão é por meio de políticas sociais, sobremaneira dirigidas para a educação, que irá formar cidadãos aptos a conviver e respeitar o diverso que está à sua volta, por meio das bases de formação recebidas nas instituições educacionais (TEIXEIRA, 2010).

2.1.2 O direito à educação para as pessoas com deficiência

O propósito deste item é a abordagem acerca do direito à educação para as pessoas com deficiência, e é importante salientar, que do contrário como é concebido, os obstáculos de conhecimento não começam nas escolas, mas nos lares. Sendo assim, os pais ou responsáveis colaborarão de maneira intrínseca para que esta pessoa seja inserida na educação, através de motivações e posterior monitoramento de seu desenvolvimento educacional (TEIXEIRA, 2010).

Em se tratando de educação inclusiva, o autor chama a atenção, pois esta mesma abordagem sugere significados distintos, a saber:

Igual oportunidade de aprendizado significa igual possibilidade de acesso à escola, no que se refere ao espaço físico, e igual tratamento dos professores. Já educação inclusiva significa a criação de uma escola onde as pessoas portadoras ou não de deficiência possam estudar em ambientes que estimulem a diversidade e a diferença (TEIXEIRA, 2010, p. 80).

Para o autor em seguida referido, o modo como as escolas concebem a inclusão, está longe de ser o modelo ideal para que se garanta eficazmente o que se promete a inclusão escolar:

A inclusão implica uma reforma radical nas escolas em termos de currículo, avaliação, pedagogia e formas de agrupamento dos alunos nas atividades de sala de aula. Ela é baseada em um sistema de valores que faz com que todos se sintam bem-vindos e celebra a diversidade que tem como base o gênero,

a nacionalidade, a raça, a linguagem de origem, o background social, o nível de aquisição educacional ou a deficiência (MITTLER apud PEREIRA, 2010, p. 31).

Para Pereira (2010), é necessário que ocorra mudanças nas escolas para que sejam efetivamente inclusivas, e não somente para as pessoas com deficiência, mas para todos em geral. Nesse sentido, para que haja uma verdadeira inclusão escolar, vários fatores necessitam ser respeitados, como expostos pela autora:

Assim, é necessário analisar se o ambiente de aprendizagem é favorecedor, se existe oferta de recursos audiovisuais, se ocorreu a eliminação de barreiras arquitetônicas, sonoras e visuais de todo o próprio escolar, se existem salas de apoio pedagógico para estimulação e acompanhamento suplementar, se os currículos e estratégias de ensino estão adequados à realidade dos alunos e se todos os que compõem a comunidade escolar estão sensibilizados para atender o portador de deficiência com respeito e consideração (MACIEL, 2000, p. 55).

Constata-se com isso, que inclusão escolar não é algo tão simples como se possa imaginar, pois se a intenção é a verdadeira inclusão, todo o corpo escolar, desde os diretores até os alunos considerados normais terão que estar envolvidos no processo, para que se tenha resultados satisfatórios e ocorra a verdadeira efetivação dos direitos das pessoas com deficiência no âmbito educacional. Dito isso, a autora Maciel (2000), explicita como deve ocorrer a integração entre o aluno com deficiência e o professor em sala de aula:

A integração professor-aluno só ocorre quando há uma visão despida de preconceito, cabendo ao professor favorecer o contínuo desenvolvimento dos alunos com necessidades educativas especiais. Não é tarefa fácil, mas é possível. Quando ocorre, torna-se uma experiência inesquecível para ambos (MACIEL, 2000, p. 55).

E assim, de acordo com Maciel (2000), para que as pessoas com deficiência não continuem às margens da sociedade, é necessário que a educação seja para todos. Sendo assim: “A inclusão social traz no seu bojo a equiparação de oportunidades, a mútua interação de pessoas com e sem deficiência e o pleno acesso aos recursos da sociedade” (MACIEL, 2000, p. 56). Ainda para esta autora, uma sociedade só pode ser considerada inclusiva, na medida em que seu dever não seja somente para com as PCDS, mas sobretudo com as minorias. E completa: “lutar a favor da inclusão social deve ser responsabilidade de cada um e de todos coletivamente” (MACIEL, 2000, p. 56).

Segundo as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica:

Entende-se por inclusão a garantia, a todos, do acesso contínuo ao espaço comum da vida em sociedade, sociedade essa que deve estar orientada por relações de acolhimento à diversidade humana, de aceitação das diferenças

individuais, de esforço coletivo na equiparação de oportunidades de desenvolvimento, com qualidade, em todas as dimensões da vida (BRASIL apud PEREIRA, 2010, p. 31).

No que diz respeito à história do auxílio educacional às pessoas com deficiências, foram administrados de acordo com a especificidade de cada uma delas (PEREIRA, 2010). Nesse sentido, ocorreu a fundação de Instituições para atender pessoas com deficiência desde o século XVIII. Assim, o abade Charles M. Eppée, inaugurou em Paris, no ano de 1770, a primeira Instituição para “surdos-mudos” (MAZZOTTA apud PEREIRA, 2010, grifo do autor).

Quanto às pessoas com deficiência visual, foi inaugurado, no ano de 1784, por Valentin Hauy, em Paris, o Institute Nationale dês Jeunes Aveugles (Instituto Nacional dos Jovens Cegos). Conquanto, foi no ano de 1829, que surgiu o sistema Braille, em que um estudante desta mesma Instituição, Louis Braille (1809-1882) fez uma adaptação do código instituído por Barbier que auxiliou na leitura e escrita e (utilizado até a data atual) (MAZZOTA apud PEREIRA, 2010, grifo nosso).

Já para as pessoas com deficiência intelectual, o atendimento começou no início do século XIX, pelo médico Jean Marc Gaspard Itard (1774-1838). Jean foi a pessoa modelo em elaborar e revelar que era possível ensinar essas pessoas (PEREIRA, 2010). De acordo com Pereira (2010, grifo do autor), a médica italiana Maria Montessori (1870-1956), foi quem aperfeiçoou o trabalho iniciado por Jean Marc, que deu destaque à “auto-educação” do sujeito através de objetos, tais como: “blocos (lógicos)”, encaixes, recortes, objetos coloridos e letras em relevo” (PEREIRA, 2010, p. 33, grifo do autor). A médica italiana Maria Montessori estabeleceu princípios para educar que acreditava ser apropriados, não somente para crianças com deficiência intelectual, mas também para as crianças consideradas normais. São as seguintes:

1. As crianças são diferentes dos adultos e necessitam ser tratadas de modo diferente [...]
2. A aprendizagem vem de dentro e é espontânea; a criança deve estar interessada numa atividade para se sentir motivada [...]
3. As crianças têm necessidade de ambiente infantil que possibilite brincar livremente, jogar e manusear materiais coloridos [...]
4. As crianças amam a ordem [...]
5. As crianças devem ter liberdade de escolha; por isso necessitam de material suficiente para que possam passar de uma atividade a outra, conforme o índice de interesse e de atenção o exigam [...]
6. As crianças amam o silêncio [...]
7. As crianças preferem trabalhar a brincar [...]
8. As crianças amam a repetição [...]
9. As crianças têm senso de dignidade pessoal; assim não podemos esperar que façam exatamente o que mandamos [...]
10. As crianças utilizam o meio que as cerca para se aperfeiçoar, enquanto os adultos usam-se a si mesmos para aperfeiçoar seu meio. (PEREIRA, 2010, p. 33)

“Todas estas regras, então, tinham por pretensão, na pedagogia de Montessori, uma educação da vontade e da atenção, com o qual a criança teria liberdade de escolher o material a ser utilizado” (PEREIRA, 2010, p. 34).

Depois da Europa, outros países fundaram Instituições para o atendimento de pessoas com deficiência; assim, no ano de 1817 teve início a primeira Instituição American School, nos Estados Unidos, fundada pelo reverendo Thomas H. Gallaudet, para o atendimento de pessoas com deficiência auditiva. Em Nova York, inaugurou-se a escola para pessoas com deficiência visual, no ano de 1832, denominada New York Institute for the Education of Blind (MAZZOTA apud PEREIRA, 2010).

“No ano de 1940 o pai de uma criança com paralisia cerebral publicou no jornal Times, de Nova York, um anúncio que levou à fundação da New York State Cerebral Palsy Association” (PEREIRA, 2010, p. 34). Assim sendo, nesta Instituição foram arrecadados recursos para associações de cuidados e pesquisa. Foi a fundação dessas Instituições que impulsionou o Estado a criar leis a favor das pessoas com deficiência (PEREIRA, 2010). “Assim, no período compreendido entre 1850 a 1920 nos Estados Unidos houve grande aumento de escolas para pessoas com deficiências” (PEREIRA, 2010, p. 34).

No Brasil, foi no período do Império, no ano de 1854, que teve início o auxílio educacional para a pessoa com deficiência, em que foi inaugurado o Imperial Instituto dos Meninos Cegos e logo após, no ano de 1857, fundou-se o Instituto dos Surdos Mudos, um e outro no Rio de Janeiro (PEREIRA, 2010).

Foi então que a partir da inauguração destes Institutos, que deu início a criação de vários outros para o atendimento das diferentes deficiências aqui no Brasil (PEREIRA, 2010).

“Por último, no atendimento de pessoas com deficiência intelectual tem-se, no ano de 1926 a criação do Instituto Pestalozzi e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE, em 1954, na cidade do Rio de Janeiro” (PEREIRA, 2010, p.36).

E quanto ao atendimento da APAE, esta acolhe alunos com deficiência intelectual e/ou múltipla e quanto ao seu objetivo: “Caracteriza-se por ser uma organização social, cujo objetivo principal é promover a atenção integral à pessoa com deficiência, prioritariamente aquela com deficiência intelectual e múltipla”. (FENAPAE, 2015).

Conquanto, é possível observar que os primeiros movimentos para a criação de Institutos especializados para o atendimento de pessoas com deficiência, partem dos pais e outras pessoas que se preocupam com a situação destas pessoas, somente depois é que vem a intervenção do Estado (PEREIRA, 2010).

Para tanto, faz-se saber que, a educação para pessoas com deficiência é algo novo em nossas sociedades, haja vista que aqui no Brasil, somente na década de 1990 é que foi aprovada Lei para que se torne obrigatória a matrícula de crianças na escola:

No Brasil, visando garantir uma etapa fundamental na “preparação” para o trabalho, incluindo junto ao Estado o direito, e sobretudo o dever da família, foi aprovada a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), determinando no artigo 55, que “os pais ou responsáveis têm a obrigação de matricular seus filhos ou pupilos na rede regular de ensino”, ou seja, independente de ter ou não deficiência existe a necessidade da matrícula escolar para todos, sendo a educação, conforme essa leitura, entendida como o “meio” para se alcançar à “cidadania”(GONÇALVES, 2012, p. 58, grifos do autor).

É indiscutível a importância de se garantir todas as pessoas em idade escolar matriculadas nas escolas, mas é importante destacar que as escolas por si, não garantem a plena eficácia na alfabetização, pois a participação dos pais ou responsáveis na educação desses em casa se configura em pleno aprendizado.

Neste próximo item será abordada a questão do direito ao trabalho para as pessoas com deficiência. Neste sentido, o autor a seguir, expõe que as PCDS enfrentam dificuldade de inserção não somente na escola, mas também nas empresas e outros locais de nossa sociedade:

O modelo social da deficiência, elaborado basicamente por entidades de pessoas com deficiência, aponta as barreiras da sociedade (escola, empresa etc) que impedem o desenvolvimento das pessoas e sua inserção social (inclusão escolar inclusão profissional etc.). Essas barreiras se manifestam por meio de seus ambientes restritivos, suas políticas discriminatórias e suas atitudes preconceituosas que rejeitam a minoria e todas as formas de diferenças, seus discutíveis padrões de normalidade, seus objetos e outros bens inacessíveis do ponto de vista físico, seus pré-requisitos atingíveis apenas pela maioria aparentemente homogênea, sua quase total desinformação sobre necessidades especiais e sobre direitos das pessoas que possuem essas necessidades, suas práticas discriminatórias em muitos setores da atividade humana (escolas, empresas, locais de lazer, transportes coletivos etc) (SASSAKI apud TEIXEIRA, 2010, p. 27, grifos do autor).

Isso posto, podemos verificar que a discriminação para com essas pessoas se manifesta de formas explícitas e implícitas. As formas explícitas são as dificuldades de acesso que impedem, por vezes, que as pessoas com deficiência frequentem normalmente todos os espaços da sociedade, que vai desde a escola até os ambientes de lazer. Já as formas implícitas, são o preconceito que a sociedade

carrega dentro de si, que se reflete muitas vezes, não por palavras, mas pelo modo diferente de olhar para essas pessoas, ou até mesmo, o sentimento de piedade, tratando-as como se fossem coitadas. Enfim, ainda falta muito para uma sociedade inclusiva, a caminhada já começou, mas sabemos que é muito longa, pois mudar a forma de pensar de um povo requer muito trabalho.

2.1.3 Direito ao trabalho para as pessoas com deficiência

Neste item, discutiremos como se dá a inserção da pessoa com deficiência no mercado profissional, quais são as possibilidades e desafios para a inserção e manutenção destas no mercado de trabalho, e também abordaremos a questão da discriminação para com as PCDS, que ainda está longe de acabar e que é um empecilho veemente no momento da contratação e/ou permanência destas no trabalho.

Para Teixeira (2010), é compromisso não somente do governo, mas também das empresas a inclusão das PCDS no mercado profissional. Para o autor, a contratação de pessoas com deficiência é uma questão de ética:

Além do mais, buscar trazer a diferença para dentro da empresa, combatendo o preconceito e reconhecendo a igualdade essencial entre as pessoas, é uma atitude que faz parte da postura ética a ser adotada como valor e prática nos negócios. Em decorrência dessa postura, os programas corporativos de valorização da diversidade estão sendo cada vez mais, introduzidos nas organizações como um componente positivo de integração social, que destaca a riqueza de talentos e capacitações de cada pessoa (TEIXEIRA, 2010, p. 72-73).

Contudo, mesmo que existam empresas que possuem o interesse em contratar as pessoas com deficiência, é sabido também, que a quantidade de empresas que resistem a tal contratação supera e muito. Existem alguns motivos para tal resistência, mas as razões principais são o preconceito e a falta de informação acerca das potencialidades das pessoas com deficiência em desenvolverem atividades laborais.

Desde quando teve início a Educação Especial para as pessoas com deficiência, é que se discute a inserção dessas no mercado profissional, porém, o meio empresarial somente passou a ter interesse pelo assunto quando foram aprovadas leis para fazer valer esse direito (TANAKA; MANZINI, 2005).

Desta maneira, observou-se o seguinte:

Dados de levantamento realizado por 21 Procuradorias Regionais do Trabalho, entre os anos de 2000 e 2002, sobre as ações em relação à inserção de pessoas com deficiência no trabalho, mostraram que o Ministério Público do Trabalho instaurou 2591 processos investigatórios, conseguiu firmar 1495 termos de compromisso de ajustamento e ingressou com 99 ações civis públicas junto a empresas que não estavam cumprindo com a lei de cotas (TANAKA; MANZINI, 2005, p. 274).

Dessa maneira, a oferta de vagas para pessoas com deficiência nas empresas teve um aumento significativo, após determinação da lei. As vagas eram anunciadas, inclusive através das mídias, gerando a falsa concepção de que essa população era bem aceita no mercado de trabalho (TANAKA; MANZINI, 2005).

E o que faz com que os empregadores tenham tanta resistência em contratar as pessoas com deficiência? A resposta está na falta de informação desse segmento, que alimenta ainda hoje o preconceito para com as PCDS, como salienta a autora: “A desinformação poderia produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações do deficiente e, também das suas potencialidades [...] conservando os preconceitos existentes em relação a essa população” (TANAKA; MANZINI, 2005, p. 275). Ou seja, se os empregadores não têm conhecimento suficiente sobre as reais potencialidades de uma PCD, fatalmente terão uma visão distorcida em relação a esse público, culminando na resistência em contratá-los em suas empresas. Tal preconceito culmina no seguinte resultado:

[...] poucos são os empregadores que se dispõem a absorver esse segmento. O portador de deficiência é o último a ser contratado e o primeiro a ser demitido, sendo que sua faixa salarial é, em média, menor que a de seus colegas de profissão (MACIEL, 2000, p. 54).

Assim sendo: “A concepção que a sociedade tem sobre a deficiência pode influenciar nas relações sociais e, também, orientar as ações planejadas e praticadas em relação ao seu portador” (MENDES; OMOTE apud TANAKA; MANZINI, 2005, p. 275). Isso implica dizer que as ações que os empregadores praticam em relação as pessoas com deficiência, que são ações de preconceito e rejeição, são devidas ao modo como a sociedade concebe essas pessoas.

As autoras seguintes expressam a questão do preconceito em relação às pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

a inserção do deficiente físico trabalhador no mercado é dificultada pelo preconceito que ainda é um fator determinante e principalmente pela pouca qualificação que possuem frente à qualificação exigida pela lógica que está posta no mercado (SOUZA ; KAMIMURA, 2010, acesso 24 out. 2015).

A pessoa com deficiência é incluída no mercado profissional baseando-se nos seus limites orgânicos, ou seja, o que é enaltecido nessa pessoa não são suas efetivas capacidades e dificuldades e sim, a condição da deficiência. Com efeito, se houver qualquer fracasso no setor de trabalho desta pessoa, a responsabilidade não recairá sobre as circunstâncias impostas a essa pessoa e sim sobre ela mesma (OMOTE apud TANAKA; MANZINI, 2005, p. 275).

Portanto, as leis internacionais com maior grau de importância, no intuito de inserir as pessoas com deficiência no mercado profissional, estão dispostas no quadro seguinte (NUNES, 2014, p 43):

Quadro 2- Leis internacionais para inclusão de pessoas com deficiência no mercado profissional

Ano	Documento	Conteúdo
1948	Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão	“Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”
1958	Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)	Sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Define discriminação, formula políticas e sua execução.
1975	Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência	Os países membros aprovam o texto referente aos direitos das pessoas com deficiência ONU (Organização das Nações Unidas).
1983	Elaboração da Convenção nº 159 da OIT	Trata da política de readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiências.
1994	Declaração de Salamanca	Princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais.
1997	Tratado de Amsterdã	A União Europeia se compromete a facilitar a inserção e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho
1999	Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência	Promulgada na Guatemala, o texto foi formulado em 2002 no Congresso Europeu sobre deficiência, em Madri.
2006	Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência	Aprovado o primeiro documento de direitos humanos do século XXI e oitavo da ONU.

Fonte: (NABAIS apud NUNES, 2014, p. 43)

Verifica-se por meio deste quadro que, mundialmente, a Carta Internacional dos Direitos Humanos foi o cume para os direitos das pessoas com deficiência (NUNES, 2014).

Nesse sentido, há elementares evidências dos direitos das pessoas com deficiência na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, da ONU, em que há o reconhecimento do direito à heterogeneidade humana, conforme Artigo II desta Declaração, a saber:

Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania (ONU apud NUNES, 2014).

Já aqui no Brasil, foi aprovada em 1988 a Constituição Federal, em que há diversos artifícios que tratam sobre o princípio da igualdade. Assim sendo, de acordo com a Constituição Federal de 1988, art. 5º (BRASIL, 1988, p. 8):

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...].

Podemos citar outro exemplo de nossa Constituição Federal de 1988 referente à defesa dos direitos da pessoa com deficiência, explicitado nos artigos 6º e 7º:

Art. 6º- São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. [...] Inciso XXXI do artigo 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua social: XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BRASIL, 1988, p. 10-11).

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988 aqui no Brasil, foi aprovada outra Lei em prol da pessoa com deficiência, a saber:

Em 1989, foi aprovada a Lei nº. 7.853, de 24 de outubro, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos, dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público e define crimes (GONÇALVES, 2012, p.23).

Apesar dessa Lei ter sido regulamentada, simplesmente alguns avanços iniciaram no mercado de trabalho, após o Decreto Legislativo nº. 3.298 de 20 de dezembro de 1999, que 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, consolidada as normas de proteção, e dá outras providências” (GONÇALVES, 2012, p.23) Deste jeito, outras leis vieram e privilegiaram as pessoas com deficiência (GONÇALVES, 2012).

Em vista disso, foi na década de 1980, que o direito das pessoas com deficiência, aqui no Brasil, adquiriu evidência, após reivindicações de movimentos sociais de pessoas com deficiência para que seus direitos fossem ratificados e pertencessem à Constituição Federal de 1988.

Contudo, é importante frisar, que o cenário do mercado de trabalho brasileiro não é um dos melhores, haja vista que as vagas de trabalho são insuficientes para os trabalhadores, forçando a inserção desses em sub-empregos, em trabalhos informais, em situações instáveis, e são nestas circunstâncias que as pessoas com deficiência são inseridas (JUNIOR, 2009). Mas apesar desta realidade do mercado profissional brasileiro, a luta pela inserção das PCDS continua, e tem que se manter, pois afinal, sabemos que com o modelo econômico baseado no capitalismo, o desemprego sempre haverá, uma vez que esta situação faz parte do exército de reserva, que é mais uma contradição do capitalismo.

Assim sendo, em vista de garantir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado profissional, seguem algumas normas brasileiras (NUNES, 2014):

Quadro 3- Normas brasileiras para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

(continua)

Ano	Documento	Conteúdo
1988	Constituição Federal da República do Brasil	Incorporou garantias às pessoas com deficiências, proibindo a discriminação de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado a saúde, a assistência social, o atendimento educacional especializado, além de garantir a reserva de um percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência.
1988	Constituição Federal da República do Brasil	Incorporou garantias às pessoas com deficiências, proibindo a discriminação de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado a saúde, a assistência social, o atendimento educacional especializado, além de garantir

		a reserva de um percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência.
1989	Lei nº 7.853/1989	Referendou a Convenção nº 159 da OIT. Essa lei definiu os direitos das pessoas com deficiência, disciplinou a atuação do Ministério Público e criou a Cord (Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência).
1999	Decreto nº 3.298/1999, regulamentado a Lei nº 7.953/1989	Fixou uma Política Nacional para Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. Traz a conceituação de deficiência e fixar parâmetros de avaliação de deficiência física, auditiva, mental e múltipla.
2000	Lei nº 10.048/2000	Dá prioridade de atendimento à pessoa portadora de deficiência e estabelece normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.
2004	Decreto nº 5.296/ 2004	Regulamenta as Leis nº 10.048/2000 e 10.098/2000.
2005	Portaria nº 476/2005 (Ministério de Estado das Comunicações)	Implementa a acessibilidade nas transmissões de televisão.
2008	Decreto nº 186	Ratifica a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada pela ONU em 2006.

Fonte: (NABAIS apud NUNES, 2014, p. 46)

(conclusão)

Por outro lado, as empresas que fazem a contratação de pessoas com deficiência, quando observadas as normas, também saem ganhando, é o que afirma o Instituto Ethos:

[...] a empresa inclusiva reforça o espírito de equipe, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente. Com um ambiente assim, é possível obter ganhos na produtividade, se as pessoas com deficiência estiverem devidamente inseridas nas funções onde possam ter um bom desempenho. Além do mais, o diverso traz para a empresa a possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de prepará-la para demandas específicas de diferentes universos que incorpora (TEIXEIRA, 2010, p. 77).

Como vem sendo abordado neste trabalho, as pessoas com deficiência sempre sofreram e ainda sofrem com a discriminação, haja vista os termos discriminatórios

que foram utilizados até poucas décadas atrás e ainda na atualidade para referir-se as pessoas com deficiência:

O primeiro termo utilizado foi “inválidos”, que para Sasaki (2005) denotava “indivíduos sem valor”, que para o referido autor tem um sentido pejorativo. Infelizmente ainda encontramos pessoas que utilizam esse termo. O qual está nitidamente relacionado ao trabalho, onde aqueles que tinham alguma deficiência eram considerados socialmente inúteis, pois não estavam aptos a se inserirem no mercado de trabalho (NUNES, 2014, P. 48, grifos da autora).

Ainda conforme Nunes “o segundo termo utilizado foi “incapacitados”, que foi utilizado até aproximadamente 1960, que, como o próprio termo indica, já faz alusão aos “indivíduos sem capacidade” (NUNES, 2014, p. 48, grifos da autora).

De acordo com Nunes, da década de 1960 até a década de 1980, conforme explicitado a seguir, as nomenclaturas para referir-se às pessoas com deficiência foram diversificando segundo a deficiência de cada pessoa:

Durante os anos 1960 e 1980 houve uma separação dos termos de acordo com a deficiência que as pessoas tinham: “os defeituosos” constituíam “indivíduos com deformidade” (principalmente física). “Os excepcionais” eram “indivíduos com deficiência intelectual”. De 1981 a 1987, foi utilizado o termo “pessoas deficientes”, sendo empregado o substantivo deficiente que foi usado como adjetivo acrescido do substantivo “pessoas” (NUNES, 2014, p. 48).

Ainda de acordo com Maciel (2010, p.27) “[...] outras palavras de conotação negativa eram frequentemente usadas para qualificar as pessoas com deficiência, tais como: aleijado, retardado, débil mental, imbecil, dentre outros”.

Finalmente, após várias nomenclaturas com termos pejorativos para referir-se às pessoas com deficiência, eis que surgiu a nomenclatura, na qual passamos a utilizar até os dias atuais, assim definido:

O melhor seria o “com”: pessoa com deficiência, assim também o termo deficiência não deve ser substituído por necessidade especial, pois a palavra deficiência não deve gerar reflexo negativo. (...) Especialmente quando se refere a seres humanos. (...) a deficiência não deve ser traduzida como imperfeição ou defeito, já que não existe perfeição ou ausência total de defeitos em qualquer ser humano, ou seja, não se pode dizer que pessoas sem deficiência são pessoas perfeitas (FÁVERO apud MACIEL, 2010, p.29).

Todavia, apesar de toda discriminação disseminada em nossa sociedade, esta vem sendo ao menos minimizada, haja vista os avanços na área da reabilitação para este público, como explanado a seguir:

Até a década de 1950, as questões relacionadas à saúde, à doença e à deficiência não eram consideradas objetos de estudo da Sociologia. Somente em 1951, com Parsons, é que tais questões foram consideradas problemas válidos para a sociologia, com o estudo da moderna medicina prática, em que a doença ou a deficiência passa a ser considerada como um estado social e

a autoridade médica como um sistema de controle social, visando na reabilitação um instrumento necessário à aproximação com a normalidade (FREITAS; MARQUES apud MACIEL, 2010, p. 25).

Sendo assim, conforme a discussão deste presente projeto, que aborda a questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado profissional, seguem as tipificações das deficiências utilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE):

- Deficiência Física: “tem alguma das seguintes deficiências: paralisia permanente total; paralisia permanente das pernas; paralisia permanente de um dos lados do corpo; falta de perna, braço, mão, pé ou dedo polegar? [..]
- Deficiência Motora: “ como avalia sua capacidade de caminhar/ subir escadas – incapaz, grande ou alguma dificuldade permanente? [..]
- Deficiência Auditiva: “ como avalia sua capacidade de ouvir (se utiliza aparelho auditivo faça sua avaliação quando o estiver utilizando) – incapaz, grande, ou alguma dificuldade permanente? [..]
- Deficiência Visual: “ como avalia a sua capacidade de enxergar (se utiliza óculos ou lentes de contato, faça sua avaliação quando os estiver utilizando) – incapaz, grande ou alguma dificuldade permanente? [...]
- Deficiência Mental: “ tem alguma deficiência mental permanente que limite as atividades habituais (como trabalhar, ir à escola, brincar, etc.)? (JAIME; CARMO, 2005, p.48-49).

Desse modo, Maciel (2010) contribui, a seguir:

A Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) da ONU – em seu artigo 23, proclama o direito ao trabalho e à livre escolha do trabalho, condições equitativas e satisfatórias de trabalho além da proteção contra o desemprego a toda pessoa; a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (1975) em seu artigo 7º, proclama o direito de toda pessoa com deficiência a obter e a manter um emprego ou desenvolver atividades úteis (MACIEL, 2010, p.93-94)

Assim sendo, faz-se necessário saber quando se deu o início da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, aqui no Brasil, conforme (SASSAKI apud NUNES 2014, p.56):

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho dito formal, ocorreu, no Brasil, por volta de 1950 e, assim por cerca de 30 anos (1950-1980), a principal forma de colocação das PCD'S foram através dos centros de reabilitação. Nesses centros havia setores específicos de orientação profissional. Estes setores eram responsáveis por orientar, avaliar, acompanhar e efetuar a colocação das pessoas com deficiências em empregos. Colaboravam também, nessa colocação as escolas especiais, centros de reabilitação, oficinas protegidas de trabalho, e centros e núcleos de profissionalização. Convém aqui enfatizar que em diferentes períodos históricos houve a prática da autocolocação, ou seja, colocação feita pela própria pessoa com deficiência sem o intermédio de instituições.

Nesse sentido, mais avanços ocorreram aqui no Brasil na década de 1970, em que se deu continuidade no processo de inclusão da pessoa com deficiência na escola e no trabalho, de acordo com (SANTOS apud MACIEL, 2010, p.25): “durante a década de 1970, no Brasil, estruturaram-se leis e programas de atendimento educacional que favoreceram a inclusão na escola e no mercado de trabalho”.

Conforme estes acontecimentos nos anos de 1990 e 1994, entendeu-se que a verdadeira inclusão ocorre quando a sociedade também se adapta às diferenças individuais das pessoas com deficiência:

Em 1990 e 1994, com a respectiva realização da Conferência Mundial de Educação para Todos e com a Declaração de Salamanca de Princípios, Política e Prática para as Necessidades Educativas Especiais, passou a vigorar a “era da inclusão” em que as exigências não se referem apenas ao direito da pessoa com deficiência à integração social, mas também, ao dever da sociedade de se adaptar às diferenças individuais (SASSAKI apud MACIEL, 2010 p. 25).

No entanto, é importante saber que não basta a pessoa com deficiência ser inserida no mercado de trabalho, é necessário que haja por parte dos funcionários que ali já estão inseridos, sobremaneira os que não possuem nenhum tipo de deficiência, um treinamento adequado, afim de saber como lidar com esse novo colega de trabalho, conforme tratado por Dias (2008, p. 96):

A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho é o requisito básico para o objetivo maior, que é a sua integração na sociedade. Neste processo, a pessoa portadora de deficiência, por seus próprios meios e esforços, busca integrar-se ao ambiente laboral, que simplesmente a recebe, sem ter se preparado para tanto. Percebe-se que as organizações de trabalho têm pouco conhecimento sobre as diversas deficiências, sejam elas físicas, auditivas, visuais ou mentais, desenvolvendo e perpetuando mitos sobre as diferenças. Evidencia-se falta de conhecimento tanto dos aspectos fisiológicos e psicossociais, quanto no tocante ao potencial criativo e profissional de cada pessoa.

Deste modo, foi criada a Lei de nº 8.213 de 24 de julho de 1991, para garantir que as pessoas com deficiência fossem contratadas nas empresas. Em seu art. 93, dispõe sobre a reserva de vagas para as PCDS:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: [...] I - até 200 empregados.....2%; [...] II - de 201 a 500.....3%; [...] III - de 501 a 1.000.....4%; [...] IV - de 1.001 em diante.....5% (BRASIL, 1991).

Para os autores seguintes, foi a passos lentos que a Lei de Cotas foi aprovada, como exposto a seguir:

A Lei de Cotas, ocorre somente quarenta e três anos após a aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (Artigo 1 – todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns com os outros com espírito de fraternidade) (JAIME; CARMO, 2005, p. 13).

É importante frisar que a lei de cotas é obrigatória desde 2002, mas somente no ano de 2005 é que se inicia o processo de fiscalização. Deste modo, até o ano de 2004, quando ainda não havia fiscalização, também não houve contratação, mas somente

com o início das fiscalizações em 2005, é que se deu início à contratação de pessoas com deficiência no mercado profissional brasileiro (JUNIOR, 2009).

Para os autores Jaime e Carmo (2005) houveram grandes dificuldades para que a pessoa com deficiência fosse inserida no mercado de trabalho, e um dos principais motivos para tamanha dificuldade é a discriminação, como exposto:

A complexidade das questões que envolvem a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é responsável por um sem número de dificuldades. Elas remontam à discriminação, que começa no acesso destas pessoas à educação formal, passando por vários tipos de preconceitos, até a falta de cultura em considera-las capazes de desempenhar atividades produtivas no mercado formal de trabalho Jaime e Carmo (2005, p. 23).

Ainda para Jaime e Carmo (2005), um fato que impera em nossa sociedade, apesar de todas as lutas em prol dos direitos da pessoa com deficiência, é que estas são alvo constantes de discriminação, visíveis de distintas maneiras e em variadas circunstâncias.

A discriminação é refletida sobre diversas óticas, e uma delas, bem comum no mercado de trabalho é cometer o equívoco de achar que cumprir a obrigação da Lei de Cotas é um gesto de benevolência:

Outra forma de atitude discriminatória é confundir o cumprimento de uma obrigação legal, com um ato de caridade. Este tipo de postura também reflete a ideia preconceituosa de que a contratação de pessoa com deficiência é sinônimo de ônus para a empresa, sem que se possa esperar nenhum retorno positivo de trabalho Jaime e Carmo (2005, p.30).

A Lei de Cotas não desobriga nem o setor público da inclusão das pessoas com deficiência neste campo de trabalho, como trata os autores Jaime e Carmo (2005, p. 39):

O espírito que norteia a legislação referente à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não exime desta obrigatoriedade nenhum ramo de atividade, nem mesmo o setor público, que é obrigado a destinar um percentual das vagas dos seus concursos de admissão para estas pessoas.

Todavia, há casos especiais, de acordo com Jaime e Carmo (2005), em que são abertas exceções para contratação direta de pessoas com deficiência em determinadas empresas. Pois existem empresas que possuem um quadro de pessoal suficiente numeroso, em que se praticado o percentual legal da Lei de Cotas, haveria obrigação de contratação de um quantitativo grande deste público. Conquanto, a maior parcela destas frentes de trabalho não permite pessoas com deficiência para ocupá-las.

Ainda sobre o assunto Legislação referente às cotas, os autores, vem expor brevemente sobre a que se refere tal Legislação:

Além de se tratar de Lei relativamente antiga, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, é bastante conhecida dos serviços de recursos humanos e de segurança e medicina do trabalho (SESMT), pois dispõe sobre os planos de Benefícios da Previdência Social. Trata, dentre outros assuntos, das aposentadorias, do auxílio doença, do salário-família, da pensão por morte, dos pecúlios, do auxílio acidente etc. é nela também que está definida a criação do Conselho Nacional de Previdência Social, instância de controle social do Ministério da Previdência Social, com representantes do Governo Federal, dos aposentados e pensionistas, dos trabalhadores em atividades e dos empregadores (JAIME; CARMO, 2005, p. 59).

Conforme a Lei a que estamos nos referindo, não deve ser completada, nem totalmente ou parcialmente a cota a ser efetivada pela empresa, por trabalhadores terceirizados (JAIME; CARMO, 2005).

Neste caso, de acordo com os autores, esta questão da não contratação de pessoas com deficiência por meio de empresas terceirizadas, garante a efetiva inclusão destes trabalhadores no mercado de trabalho:

Esta questão reveste-se de particular importância, pois considerando que as empresas prestadoras de serviços dedicam-se em grande parte a atividades que não exigem maior qualificação, nem possibilitam ascensão profissional, se assim não fosse, estaríamos mais uma vez, dificultando a efetiva inclusão, sem discriminação destes trabalhadores (JAIME; CARMO, p. 62, 2005).

De acordo com a Lei, o trabalhador com deficiência possui respaldo, caso a empresa contratante o dispense após o período de experiência ou sem justa causa, no caso de contrato por tempo indeterminado, assim explica Jaime e Carmo (2005, p.65):

A dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante, conforme definido Art.93, § 1º, da Lei 8.213.

Além do mais, a Lei traz o conceito de deficiência para cumprimento da cota, assim expresso:

Deficiência é qualquer agravo, físico ou psíquico, que tem como consequência o comprometimento da capacidade de locomoção, da coordenação motora, da fala, da compreensão de informações, da orientação espacial ou da percepção e contato com outras pessoas (JAIME; CARMO, 2005, p.75).

Para a materialização efetiva da inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, é necessário que as empresas admitam a imprescindibilidade da inserção e, não somente viabilizem espaço para que tais pessoas obtenham lugar no mercado, mas conservem seu emprego e adotem métodos para promover estes trabalhadores

na proporção em que se destacarem, contribuindo sobremaneira para o progresso da democracia social (MACIEL, 2010).

E ainda para Nunes (2014, p. 46):

[...] não bastam apenas leis que auxiliam a inserção de pessoas com deficiência. É preciso mecanismos governamentais para averiguar se e como estas estão sendo cumpridas. Assim, também é preciso analisar se e como as empresas estão oferecendo condições dignas de trabalho, bem como a questão da acessibilidade, que é uma particularidade deste segmento.

Conquanto, percebe-se, que os direitos das pessoas com deficiência precisam de fiscalização para serem cumpridos, uma vez que estas pessoas somente precisam de respeito e serem acolhidas pela sociedade.

2.1.4 A importância do trabalho para o homem

Abordaremos aqui, a importância do trabalho para o homem à luz de diferentes autores.

O trabalho é intrínseco ao homem desde tempos remotos. No percurso histórico, o trabalho foi adquirindo novos significados, de acordo com a dimensão social, cultural e econômica de cada época. O significado do trabalho mudou de degradante, tal qual era concebido na antiguidade, passando pela concepção de criador e hoje, é visto como um ciclo de produção e consumo, ou seja, o indivíduo só se sente pertencente à sociedade na medida em que ele produz e consome (COVRE, 2007).

Ao abordar acerca da importância do trabalho para o homem, Marx afirma que é por meio deste que o homem se diferencia dos outros animais:

Para Marx, o trabalho tem basicamente a função de possibilitar o desenvolvimento pleno das potencialidades humanas, sendo o trabalho entendido como atividade adequada a um fim e que nos faz humanos e, por isso, nos diferenciando das atividades dos outros animais. A própria humanidade do ser humano é constituída através da sua relação, pelo trabalho, com a natureza (GONÇALVES, 2012, p. 28).

Assim sendo, o trabalho além de distinguir o homem do animal, é capaz de transformar a natureza, que por sua vez transforma o homem, de acordo com o autor:

[...] o trabalho não transforma apenas a matéria natural, pela ação dos seus sujeitos, numa interação que pode ser caracterizada como o metabolismo entre sociedade e natureza. O trabalho implica mais que a relação sociedade/natureza: implica uma interação no marco da própria sociedade, afetando os seus sujeitos e a sua organização. O trabalho, através do qual o sujeito transforma a natureza (e, na medida em que é uma transformação prática), transforma também o seu sujeito: foi através do trabalho que, de

grupos primatas, surgiram os primeiros grupos humanos – numa espécie de salto que fez emergir um novo tipo de ser, distinto do ser natural (orgânico e inorgânico): o ser social (NETTO; BRAZ, 2012, p. 46).

Ainda sobre esse viés, o autor Marx (1988), vem afirmar que o homem e a natureza participam juntos no processo de trabalho, e deste modo: “[...] atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza”. (MARX, 1988, p. 202).

Para os autores Netto e Braz, o trabalho possui forte influência acerca da constituição do homem como ser social, e nesse sentido, tais autores afirmam:

O trabalho é constitutivo do ser social, mas o ser social não se reduz ou esgota no trabalho. Quanto mais se desenvolve o ser social, mais as suas objetivações transcendem o espaço ligado diretamente ao trabalho. No ser social desenvolvido, verificamos a existência de esferas de objetivação que se autonomizaram das exigências imediatas do trabalho – a ciência, a filosofia, a arte etc (NETTO; BRAZ, 2012, p. 55).

Assim sendo, buscando a transcendência das objetivações do trabalho, a pessoa com deficiência procura neste, recompensas que o mesmo produz, assim como afirma (VASH apud COVRE, 2007, p. 105):

O trabalho é um veículo para a aquisição de recompensas externas socialmente veneradas, tais como dinheiro, prestígio e poder, bem como de recompensas internas associadas com autoestima, pertinência e auto-realização. O desemprego gera a ausência de poder sócio-político e econômico, e ausência de poder é a base do desamparo aprendido como uma forma de depressão.

E ainda nesta mesma ótica, o autor a seguir afirma que o trabalho é elemento que envolve o fator psicológico do homem, podendo a sua falta ocasionar depressão:

[...] reforça a importância do trabalho como fator de equilíbrio psíquico na vida das pessoas, afirmando que o homem sem trabalho ou não reconhecido em seu trabalho, ou ainda não encontrando nenhum interesse em seu trabalho, está próximo da depressão e comumente chega a esse ponto de ruptura. Em nossa sociedade, o trabalho é um modo privilegiado de fazer uma obra, de existir, de ter ou pensar ter uma identidade (ENRIQUEZ apud LIMA et al, 2013, p. 48).

Todavia, o trabalho tem um significado muito importante para a autoestima do homem, sobretudo para a pessoa com deficiência, uma vez que essa enfrenta barreiras maiores para inserção no mercado profissional, conforme (AMARAL apud COVRE, 2007, p. 132):

[...] o resgate do papel do trabalho: seu potencial de elemento significativo, seja na auto-realização, seja na configuração da autoestima, seja na independência econômica, na autonomia, no prazer presente no processo e no produto, na sensação de aceitação e “pertencimento” [...].

O homem, ser natural, provido de uma essência orgânica, em que se encontram infinitas habilidades e alternativas. Este, apesar de ser parte da natureza, destaca-se dos demais seres por meio da atividade laboral, uma vez que para suprir suas necessidades, transforma a matéria, transformando esta em valor utilitário (IAMAMOTO, 2012). Conforme (LUKÁCS apud IAMAMOTO, 2012), através do trabalho, o homem consegue atender as suas demandas, sendo assim, um sujeito ativo:

Como agente ativo amplia incessantemente o círculo de objetos que podem servir à atividade vital humana, seja para seu consumo direto, seja como meio de trabalho. Vive em um universo humanizado, ele mesmo produto da atividade humana de gerações precedentes: de objetivações de suas experiências, faculdades e necessidades (IAMAMOTO, 2012, p. 349).

O trabalho é ação coerente voltada para um fim, à produção de bens de utilização, que satisfazem aos carecimentos humanos. O homem se apropria da natureza para satisfazer suas necessidades. O trabalho material que transforma algo na natureza em algo utilitário ao homem, é uma atividade que parte livremente da consciência do homem, que faz parte de existência (IAMAMOTO, 2012).

Ao se tratar do processo de trabalho, de acordo com Marx, o trabalho humano diferencia-se dos demais conforme algumas peculiaridades: “[...] sua dimensão teleológica, o uso e criação de instrumentos e de novas necessidades” (IAMAMOTO, 2012, p. 349). A habilidade do homem de arquitetar previamente em seu imaginário o fim último que terá pelo trabalho, se chama perspectiva teleológica (IAMAMOTO, 2012).

Ainda acerca da dimensão teleológica do trabalho do homem, ao qual, se distingue do trabalho animal: “O homem é um ser que antecipa, que faz projetos, que representa mentalmente os produtos de que precisa. Antes da própria atividade, pela imaginação, o homem já contém em si o produto acabado. ” (ALBORNOZ, 2008, p. 69).

Outra característica do trabalho do homem é a invenção e utilização de ferramentas para auxiliar no desempenho do trabalho, de acordo com finalidades prévias. Conseqüentemente, é peculiaridade do trabalho, a incitação ao consumismo, uma vez que por meio deste, ocorre a invenção de novas demandas (IAMAMOTO, 2012).

O trabalho modifica não somente a natureza, mas principalmente o homem. E a execução do trabalho desempenhado só se torna possível, devido ao legado deixado por gerações anteriores, conforme descrito:

A dimensão genérica do ser social é dada pelo trabalho, só possível como atividade coletiva: o próprio ato individual do trabalho é essencialmente histórico-social. Ora, o trabalho vivo só se realiza mediante o consumo de

instrumentos, matérias e conhecimentos legados por gerações anteriores, resultados esses que trazem em si condensação de trabalho corporificado já realizado ou trabalho passado, atestando o caráter social do trabalho. Este se expressa essencialmente no fato de que o homem só pode realizá-lo através da relação com outros homens. E só pode tornar-se homem ao incorporar, à sua vida, à sua própria atividade, formas de comportamento e ideias por gerações precedentes. É nesse sentido que o indivíduo concreto é, em si mesmo, um produto histórico-social (IAMAMOTO, 2012, p. 353).

Através do trabalho o homem certifica-se como um sujeito autor: “[...] não só como indivíduo pensante, mas como indivíduo que age consciente e racionalmente, visto que o trabalho é atividade prático-concreta e não só espiritual (IAMAMOTO, 2012, p. 350). E ainda para a autora, mais que modificar a existência, o homem modifica a si mesmo: “Ao transformar a realidade, o homem transforma a si próprio: o processo de criação, do ponto de vista do sujeito, é processo de autocriação humana (IAMAMOTO, 2012, p. 350).

Tal qual Iamamoto, Dejours confirma que o trabalho tem a capacidade de transformar não somente a matéria, mas o próprio homem:

[...] ressalta que o que há de essencial no trabalho não pertence ao mundo visível, pois a essência do trabalho contém partes afetivas. A psicodinâmica do trabalho leva em consideração que o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo, mas uma possibilidade de transformar a si mesmo, ocasião em que a subjetividade é sempre testada, pois trabalhar também é viver junto (DEJOURS apud LIMA et al, 2013, p. 49).

Desta forma, o trabalho de acordo com o aspecto material, é construção de mercadorias adequadas para serem usadas pelo indivíduo, construção de modos de vida, por meio do qual a vida material é indiretamente produzida pelo sujeito (MARX; ENGELS apud IAMAMOTO, 2012). E ainda de acordo com o aspecto subjetivo, é meio de elaboração e concentração de novas competências e particularidades humanas, ampliando aquelas registradas na essência orgânica do indivíduo, tornando-as humanas e gerando novas utilidades (IAMAMOTO, 2012). Em suma: “[...] é produção objetiva e subjetiva, de coisas materiais e de subjetividade humana (IAMAMOTO, 2012, p.351).

O indivíduo também modifica os carecimentos e as probabilidades de realiza-los em questionamentos, dos quais soluções prático-sociais fazem progredir seu intrínseco trabalho (LUKÁCS apud IAMAMOTO, 2012).

Para o autor Markus, a atividade laboral faz nascer a compreensão e a sabedoria humana, como descrito:

Ao desenvolvimento do trabalho corresponde, paralelamente, o nascimento da consciência e do conhecimento humano: as necessidades espirituais mais

elevadas do homem são elaboradas e precisadas durante a evolução do trabalho, no percurso da qual a realidade vai se apresentando aos indivíduos em face de seu universo afetivo e espiritual, dos seus desejos e projetos. Sendo o trabalho uma atividade programática e de realização, seu produto é objetivação, simultaneamente, das mãos e do cérebro, das aptidões corporais e intelectuais do homem (MARKUS apud IAMAMOTO, 2012, p.351).

E ainda de acordo com o autor, graças ao seu próprio ofício, ao seu labor, é que o indivíduo adquire sua formação e transformação, em um processo denominado história: “[...] e a característica maior do homem é precisamente sua atividade espontânea que modela a sua subjetividade, em consequência da qual ele se encontra em “um eterno movimento de vir a ser” (MARKUS apud IAMAMOTO, 2012, p. 354). Nesse aspecto, segundo Iamamoto (2012) o sujeito é concebido como uma criatura absoluta e autônoma: “[...] o que faz com que o homem se supere constantemente no movimento de construção de sua humanidade na história” (IAMAMOTO, 2012, p.354).

O autor Heller dá a sua contribuição e contempla o trabalho como gerador da subjetividade do homem que desempenha atividade laboral:

[...] a vida cotidiana é a vida do homem. Nela, o homem expressa toda a sua individualidade, todos os sentidos, suas capacidades intelectuais, habilidades, sentimentos e ideologias, estando enraizada aí sua subjetividade. É pela inserção nas organizações e pelo exercício do seu trabalho que homens e mulheres expressam suas ações e revelam suas subjetividades (HELLER apud LIMA et al, 2013, p. 48).

Para Dejours, o trabalho implica na colocação do homem na sociedade, onde as dimensões psicológicas e físicas estão estreitamente envolvidas:

[...] a atividade profissional não é só um modo de ganhar a vida, mas também uma inserção social em que os aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados. Ao status social, ao exercício de tal atividade, associam-se uma roupa específica, um vocabulário particular e um lugar. Esses elementos também fazem parte importante do dia, da rotina e da vida do indivíduo. Essas diferentes relações do indivíduo com o seu trabalho permeiam o seu desenvolvimento. Trabalhar implica gestos, saber-fazer, engajamento do corpo, mobilização da inteligência, capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar (DEJOURS apud LIMA et al 2013, p. 48).

Por outro lado, este mesmo trabalho que enaltece o homem, lhe propiciando prazer, Realização, liberdade e autoestima, pode também produzir alienação, conforme descrito:

O trabalho sem sentido, alienado, não permite a realização e não possibilita a criação, produz apenas um fazer repetitivo, sem desejo e criação. O trabalho com sentido é aquele em que o objeto e o fazer passam a ter um significado para o sujeito. Acontece uma significação do fazer, uma transformação do objeto em outro objeto que passa a ter a cara do sujeito que a produziu. É esta significação e simbolização do trabalho, que permite

ao homem ter uma troca com o outro, que permite o acesso social; sua sociabilização (BATISTA, 2000 apud COVRE, 2007, p. 13).

2.2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

2.2.1 Bioética e pessoas com deficiência

Aqui no Brasil, segundo Censo Demográfico de 2000, cerca de 24,6 milhões de pessoas afirmavam ter certo tipo de deficiência, correspondendo a 14,5% da população (BERNARDES et al., 2009).

É importante frisar que ao se tratar de pessoas com deficiência tenha que se considerar variadas necessidades. E que é imprescindível o diagnóstico precoce, de qualquer lesão que possa ocasionar algum tipo de incapacidade. Senão a qualidade de vida dessas pessoas é colocada em cheque e futuramente, haverá dificuldades de colocação no mercado profissional e também na vida social. Deste modo, para que se faça um trabalho de prevenção e promoção dessas pessoas é necessário que se destine recursos, exigindo que haja políticas públicas para essa área (BERNARDES et al., 2009).

Em sùmula, é lícito concluir, que tanto no campo privado quanto no campo coletivo, a deficiência traz impasses que necessitam de análise bioética (BERNARDES et al., 2009).

Portanto, no que diz respeito a concepção do princípalismo:

Um dos princípios do movimento era afirmar a capacidade da pessoa com deficiência em administrar a sua vida como qualquer outra pessoa, tomar decisões, se fazer representar e ter voz própria nas questões que lhe dizem respeito e que se relacionam aos seus interesses (BERNARDES et al., 2009, p. 33).

Nesse sentido, apesar das pessoas com deficiência ter certo tipo de incapacidade devido a lesão acometida, isso não implica dizer que há perda no ato de julgar ou decidir (BERNARDES et al., 2009).

Para (BERNARDES et al., 2009) a bioética de intervenção está baseada na concepção de equidade, em que os desiguais devem ser tratados de forma desigual. Neste caso, o que referencia teoricamente a bioética de intervenção é o princípio de utilidade, a saber:

Ele pode ser entendido como aquele princípio que aprova ou desaprova qualquer ação, segundo a tendência de aumentar ou de diminuir a felicidade da pessoa cujo interesse está em jogo. Uma medida de governo está em conformidade com o princípio da utilidade quando a tendência que tem de

propiciar a felicidade for maior que qualquer tendência no sentido de diminuí-la (BERNARDES et al., 2009, p. 34).

Conquanto, o que se evidencia neste princípio é que o bem-estar da grande massa deve ser o motivo principal da destinação do dinheiro público (BERNARDES et al., 2009).

No entanto, é sabido que destinar o dinheiro público para o bem-estar dos mais necessitados, vai além da boa vontade de qualquer política pública, pois na política, sabe-se que há uma arena de interesses, em que vence quem tem mais poder de decisão, ou seja, vence o maior. E neste conflito de poderes, são poucos os interessados em promover o bem comum em detrimento de seus interesses pessoais.

2.2.2 Políticas nacionais para pessoas com deficiência

O termo políticas públicas é definido de variadas formas, de acordo com a percepção dos diferentes autores que o abordam. Assim sendo:

Política pública é um conjunto de ações permanentes que asseguraram e ampliaram direitos civis, econômicos, sociais e coletivos de todos, que devem ser amparados em lei, de responsabilidade do Estado e com controle da sociedade civil (CÁRITAS apud TEIXEIRA, 2010, p.46):

Já para Souza, a melhor definição para políticas públicas seria:

[...]uma visão holística do tema, uma perspectiva de que o todo é mais importante do que a soma das partes e que indivíduos, instituições, interações, ideologia e interesses contam, mesmo que existam diferenças sobre a importância relativa destes fatores” (SOUZA apud TEIXEIRA, 2010, p.46).

Conforme Teixeira (2010), sabe-se que as políticas públicas refletem na vida econômica e social da população de cada nação; é dessa forma que são explicados adiante a articulação que a política pública faz entre Estado, política, economia e sociedade.

Apesar do reconhecimento de que outros segmentos que não os governos se envolvem na formulação de políticas públicas, tais como os grupos de interesse e os movimentos sociais, cada qual com maior ou menor influência a depender do tipo de política formulada e das coalizões que integram o governo, e apesar de certa literatura argumentar que o papel dos governos tem sido encolhido por fenômenos como a globalização, a diminuição da capacidade dos governos de intervir, formular políticas públicas e de governar não está empiricamente comprovada. Visões menos ideologizadas defendem que, apesar da existência de limitações e constrangimentos, estes não inibem a capacidade das instituições governamentais de governar a sociedade (SOUZA, 2006 apud TEIXEIRA, 2010, p.47).

O eixo das políticas públicas é a luta pelo poder e por riquezas por meio de grupos da sociedade. Nesse viés, ao passo de atender as demandas dos mais necessitados, as políticas públicas, direcionadas por instituições políticas e econômicas atendem os interesses da minoria, que são de interesse político (TEIXEIRA, 2010).

Para que determinado assunto, acerca da inclusão social das pessoas com deficiência se torne pauta da política social, faz-se necessário apreender como ocorre a metodologia de julgamento da agenda de governo (TEIXEIRA, 2010).

De acordo com (KINGDON apud TEIXEIRA, 2010, p. 47) “ agenda governamental é definida como o conjunto de assuntos sobre os quais o governo e pessoas ligadas a ele concentram sua atenção num determinado momento”. Ainda para (CAPELLA apud TEIXEIRA, 2010, p. 47) “uma questão passa a fazer parte da agenda governamental quando desperta a atenção e o interesse dos formuladores de políticas”.

Neste item serão abordadas as políticas nacionais que se destinam às pessoas com deficiência. É importante frisar, que apesar da Constituição Federal de 1988, trazer em seu texto a defesa intransigente dos direitos das pessoas com deficiência, somente após a aprovação de Leis posteriores é que foram observados alguns avanços no que tange à conquista de tais direitos, e como se não bastasse, tais conquistas são frutos de lutas dessas mesmas pessoas. Desta forma, seguem algumas leis, que defendem os direitos das pessoas com deficiência.

A Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), dispõe no capítulo I, art. 2º, alínea d: “[...] a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária” (BRASIL, 1993). E no capítulo I, art. 2º, alínea e da LOAS, completa: “[...]a garantia de 1 (um) salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meio de prover a própria manutenção ou tê-la provida por sua família” (BRASIL, 1993).

Existe também o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que foi regulamentado pela LOAS, que dispõe:

Benefício da Política de Assistência Social, individual, não vitalício e não vitalício e intransferível, que garante a transferência mensal de 1 (um) salário mínimo ao idoso, com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais, e à pessoa com deficiência, de qualquer idade, com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que comprovem não possuir meios para prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família (BRASIL, 1993).

Nesse sentido, estão garantidos em lei o acesso das pessoas com deficiência aos benefícios dispostos pela União. Mas, sobretudo, vale lembrar que uma parcela significativa destas pessoas com deficiência e/ ou seus cuidadores ou familiares não tem acesso a tais informações, e deste modo, acabam não acessando todos os direitos a elas disponíveis, dependendo muitas vezes que outras pessoas lhes repassem as informações. O que se percebe também, que muitas pessoas com deficiência que dependem destes auxílios do governo para sobreviver, são pessoas com pouca ou nenhuma escolaridade, e que sobrevivem da ajuda de outras pessoas para acessarem seus direitos, uma vez que sem saber ler ou escrever, as coisas se tornam mais difíceis, e sozinhas não conseguem dar passos largos na busca da efetivação de seus direitos.

Assim sendo, foi aprovada em 2006 a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Com o intuito de integrar as pessoas com deficiência na sociedade, para que as mesmas se sintam pertencentes igualmente no meio social tanto quanto qualquer outro cidadão (SANTOS, 2013).

Assim sendo, o Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009 que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com deficiência, em seu art. I, tem como propósito:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. [...] Pessoas com deficiência 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 igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009).

Existe também a lei de nº 9.867 de 10 de novembro de 1999, que dispõe sobre a criação de cooperativas com a finalidade de inserir as pessoas com deficiência, para que haja uma maior integração social entre os membros da sociedade, assim, no art. I, dispõe:

As Cooperativas Sociais, constituídas com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico, por meio do trabalho, fundamentam-se no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos [...]. (BRASIL, 1999 a).

E quanto à reserva de vagas para as pessoas com deficiência nos concursos públicos, foi aprovado o Decreto nº 3.298 de 1999, que assegura em seu art. 37:

Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos,

para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador (BRASIL, 1999 b).

Aqui no Brasil, foi promulgada a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, por meio do Decreto nº 62.150 de 19 de janeiro de 1968. Este Decreto refere-se à discriminação no emprego e na profissão. Para tanto, em seu art. 2º, defende a igualdade de oportunidades:

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria (BRASIL, 1968).

Contudo, sabe-se que as pessoas com deficiência, ao longo do tempo obtiveram conquistas no campo da inclusão social. Muitas conquistas foram alcançadas por essas pessoas no campo profissional também. Todavia, nota-se que o estigma do preconceito continua latente na sociedade. Percebe-se que o pensamento dos cidadãos ainda tem muito que evoluir, no que tange à aceitação da diversidade. Os profissionais de assistência social estão na luta diária em prol da defesa dos direitos de toda classe trabalhadora e de todo cidadão que almeja seus objetivos, e principalmente, o assistente social está na busca da efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, que clamam por inclusão social. Este profissional, engajado nos princípios ético-políticos da profissão sempre busca por uma sociedade transformada, uma nova ordem societária, onde reine a justiça, a igualdade para todos, sem distinção de quaisquer naturezas, pois somos todos iguais.

3 METODOLOGIA

Este trabalho que tem como tema a inserção da pessoa com deficiência no mercado profissional, procurou entender a trajetória dessas pessoas não somente no mercado profissional, mas também na sociedade. Procurou estudar quais são os limites e possibilidades para essas pessoas serem inseridas no mercado profissional, bem como se manter neste espaço conquistado.

Para alcançar as informações pertinentes a esta pesquisa, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, documental e qualitativa. No que tange a pesquisa bibliográfica, assim é definida: “[...] nos permite articular conceitos e sistematizar a produção de determinada área de conhecimento visando criar novas questões num processo de incorporação e superação daquilo que já se encontra produzida” (MINAYO apud COVRE, 2007, p. 43).

Ainda acerca da pesquisa bibliográfica, para o autor Gil (2010), assim se caracteriza: “A pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos” (GIL, 2010, p. 29).

Isso posto, o levantamento de dados para esta pesquisa será elaborado por meio de materiais publicados, disponíveis nos meios eletrônicos, como teses, dissertações, revistas eletrônicas e também disponíveis em bibliotecas, que são os livros exclusivamente.

Neste capítulo, discorreremos sobre as metodologias utilizadas para a construção deste trabalho. Assim, discutiremos acerca da especificidade da pesquisa, e logo em seguida, analisaremos as perspectivas de cunho qualitativo da pesquisa. E no momento final, encerraremos com a análise dos dados coletados, que serão dados secundários. E como exposto, uma vez que trataremos sobre as metodologias utilizadas, o autor Demo (1995) vem trazer sua contribuição onde afirma que a metodologia é premissa indispensável para o mérito científico. Em outras palavras, a metodologia confere o caráter científico à ciência. E ainda sobre metodologia, Minayo (2009) diz que: “[...] a metodologia inclui as concepções teóricas de abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitam a apreensão da realidade e também o potencial criativo do pesquisador” (MINAYO apud SÁ-SILVA.J.R; ALMEIDA.C.D; GUINDANI.J.F, 2009, p. 4).

Antes de mais nada, é importante sabermos no que consiste o ato de pesquisar, para tanto, o autor Gil, esclarece:

A ciência pode ser caracterizada como uma forma de conhecimento objetivo, sistemático, geral, verificável e falível. O conhecimento científico é objetivo porque descreve a realidade independentemente dos caprichos do pesquisador. É racional porque se vale, sobretudo da razão, e não de sensação ou impressões, para chegar a seus resultados (GIL, 2009, p.).

De acordo com Gil (2009), podemos apreender que a pesquisa é impessoal, ou seja, o pesquisador deve manter a impessoalidade e não deixar com que a subjetividade faça parte da pesquisa.

A abordagem para este projeto é qualitativa, uma vez que o intuito é buscar as características fundamentais do fenômeno estudado, que, conforme o objetivo geral desta pesquisa, é descrever como se dá a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Por conseguinte, Minayo, clarifica o que é pesquisa qualitativa:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, 2004, p. ?)

O interesse pelo referido tema nasceu da experiência do estágio supervisionado, que aconteceu na APAE de Laranjeiras, Serra. Porém, apesar desta Instituição lidar com pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla, a pesquisa se expandiu para a inserção das pessoas com deficiência em geral, e não somente este tipo específico de deficiência no mercado profissional.

No que tange o tipo de análise empregado neste trabalho, será a análise documental, uma vez que a coleta de dados será realizada através do estudo de documentos que evidenciem os dados estatísticos em relação às pessoas com deficiência no mercado profissional. Cabe esclarecer aqui, que os dados serão obtidos tão somente através de meios eletrônicos.

Mas afinal, o que é pesquisa documental? Para responder a essa indagação, o autor Helder contribui: “A técnica documental vale-se de documentos originais, que ainda não receberam tratamento analítico por nenhum autor. [...] é uma das técnicas decisivas para a pesquisa em ciências sociais e humanas” (HELDER apud SÁ-SILVA; ALMEIDA.C.D; GUINDANI.J.F, 2009, p. 3). Já para Kelly, a pesquisa documental é definida da seguinte maneira:

Trata-se de um método de coleta de dados que elimina, ao menos em parte, a eventualidade de qualquer influência – presença ou intervenção do pesquisador – do conjunto das interações, acontecimentos ou comportamentos pesquisados, anulando a possibilidade de reação do sujeito à operação de medida (KELLY apud SÁ-SILVA; ALMEIDA.C.D; GUINDANI.J.F, 2009, p. 3).

Conquanto, no que consiste a análise documental? A resposta é dada pelo autor Sá-Silva:

A etapa de análise dos documentos propõe-se a produzir ou reelaborar conhecimentos e criar novas formas de compreender os fenômenos. É condição necessária que os fatos devem ser mencionados, pois constituem os objetos da pesquisa, mas, por si mesmos, não explicam nada. O investigador deve interpretá-los, sintetizar as informações, determinar tendências e na medida do possível fazer a inferência (SÁ-SILVA; ALMEIDA.C.D; GUINDANI.J.F, 2009, p. 10).

Na pesquisa qualitativa, a análise documental determina um procedimento relevante, auxiliando o encontro dos dados obtidos por outros procedimentos. Sendo assim, este trabalho foi desenvolvido por meio da utilização da técnica em que abrange a pesquisa de tratamento qualitativo, documental.

Quanto à análise de dados apanhados, foi empregado o tratamento qualitativo, onde a técnica empregada foi de cunho descritivo, uma vez que a finalidade era estudar e reproduzir os resultados que foram encontrados. E quando se trata de análise de dados, pondera o autor Sá-Silva: “Desta forma, é fundamental usar de cautela e avaliar adequadamente, com um olhar crítico, a documentação que se pretende fazer análise” (SÁ-SILVA; ALMEIDA.C.D; GUINDANI.J.F, 2009, p. 8).

Foram disponibilizadas em quadros e tabelas todas as informações referentes à coleta de dados, com intuito de que os resultados ficassem melhor sistematizados. Em relação à interpretação dos dados, afirma May: “diz que os documentos não existem isoladamente, mas precisam ser situados em uma estrutura teórica para que o seu conteúdo seja entendido” (MAY apud SÁ-SILVA; ALMEIDA.C.D; GUINDANI.J.F, 2009, p. 10). Em outras palavras, neste trabalho, para que houvesse uma análise crítica dos objetivos dados nesta pesquisa, a reflexão dos dados foi mediante a exposição do referencial teórico ao lado dos dados obtidos.

Quanto aos aspectos éticos da pesquisa, este presente trabalho não abrange seres humanos, uma vez que esta pesquisa é de cunho documental.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO DA PESQUISA

Para análise dos elementos será estabelecida uma interpretação das informações observadas nos quadros e tabelas à luz do referencial teórico deste trabalho.

Assim sendo, para realizar a análise de conteúdo acima referida, de acordo com Gomes (2004), são utilizadas duas fases, a saber:

Na primeira fase, em geral, organizamos o material a ser analisado. Neste momento, de acordo com os objetivos e questões de estudo, definimos principalmente, unidade de registro, unidade de contexto, trechos significativos e categorias. Para isso, faz-se necessário que façamos uma leitura do material no sentido de tomarmos contato com sua estrutura, descobrirmos orientações para a análise e registrarmos impressões sobre a mensagem (GOMES, 2004, p.?)

Ainda para Gomes (2004, p. 76): “Na segunda fase, o momento é de aplicarmos o que foi definido na fase anterior. É a fase mais longa. Pode haver necessidade de fazermos várias leituras de um mesmo material”.

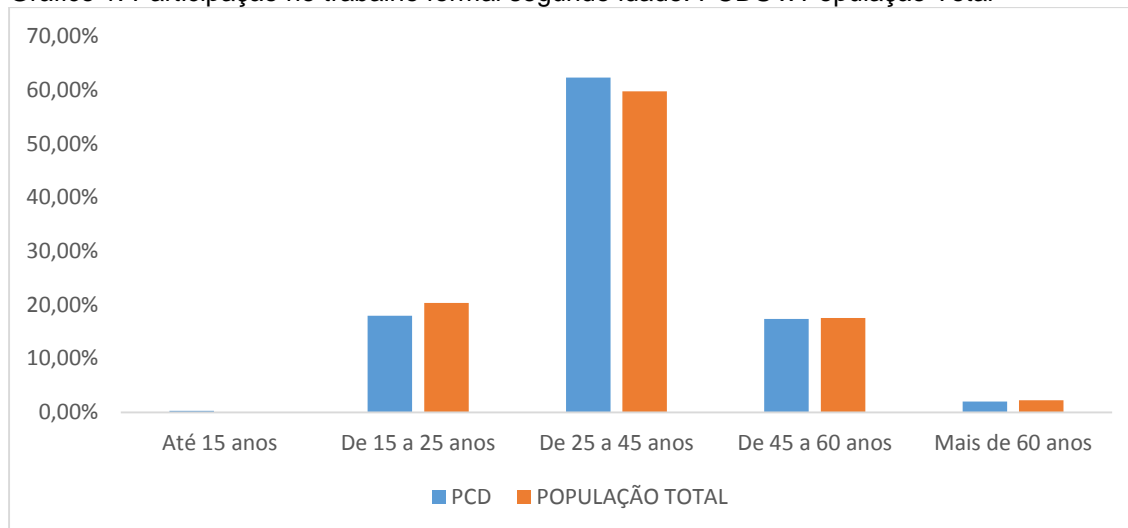
Posteriormente a classificação será imprescindível a compreensão dos elementos, o que prever descrever as categorias de análise e a exposição de ambas de forma a interpretá-las utilizando-se a junção ao referencial teórico do estudo (GIL, 2002).

Cabe afirmar, porém, segundo Minayo (1992) citado por Gomes (2004), página? “o produto final da análise de uma pesquisa, por mais brilhante que seja, deve ser sempre encarado de forma provisória e aproximativa”.

No gráfico a seguir estão disponibilizados os percentuais dos trabalhadores com deficiência, ao lado dos trabalhadores sem deficiência. O que se observa é que a inserção da pessoa com deficiência no mercado profissional formal, na faixa etária dos 25 a 45 anos de idade, é a mais representativa, onde 62,3% da força de trabalho pertence a esses trabalhadores, ao lado da população total que conta com 59,76% da força de trabalho. Já na faixa etária entre 15 e 25 anos, o percentual de pessoas com deficiência no mercado profissional é menor, se comparado com a população total, onde 17,99% representa o percentual das PCDS, enquanto 20,35% está representado pela população total. Na faixa etária até os 15 anos de idade, o percentual de pessoas com deficiência é maior que a população total, representando respectivamente 0,28% e 0,05%. Semelhantemente, na faixa etária dos 45 aos 60 anos de idade, o percentual quase se equipara, onde 17,41% está representado pelos PCDS e 17,57% faz parte da população geral. E na última comparação por idade, as pessoas acima de 60 anos

e com deficiência representam 2,03% da força de trabalho frente 2,27% da população total.

Gráfico 1. Participação no trabalho formal segundo idade: PCDs x População Total



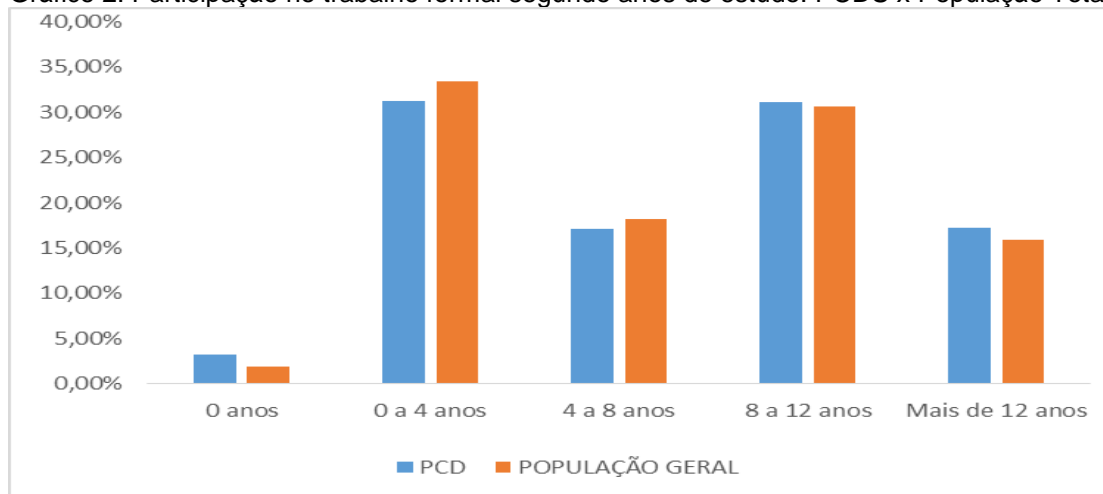
Fonte: (CPS/FGV apud MACIEL, 2010).

Conquanto, o que se percebe de acordo com esse gráfico, é que a inserção da pessoa com deficiência no mercado profissional vem aumentando consideravelmente, mas tal fato se deve a implementação da lei de cotas, mas é sabido também, que mais que a lei de cotas, o que faz com que o direito da pessoa com deficiência seja acatado são os processos que o Ministério Público do Trabalho vem instaurando nas empresas, conforme Tanaka e Manzini (2005). Tal realidade nos mostra que a discriminação continua latente na sociedade, e que a existência de leis por si é insuficiente para que o direito de cidadania dessas pessoas seja efetivado. No mais, os autores Mendes e Omote citados por Tanaka e Manzini (2005), afirmam que o modo como essas pessoas são concebidas na sociedade, interfere de maneira relevante nas relações sociais, orientando práticas planejadas condizente às mesmas. É intrigante perceber, como a sociedade rejeita de forma tão natural o que é diferente, como se o que é diferente tivesse que se adequar à nossa “normalidade” e não o contrário. Mas Silva (2006) vem ratificar que um ponto chave para se compreender o surgimento do preconceito, é que o ser humano concebe-se como um ser perfeito, sem defeitos, e ao se deparar com uma pessoa com deficiência, é como se ele estivesse diante de um espelho, e assim, o que se reflete são os defeitos que ele poderia ter como ser humano, mas que não quer aceitar, e então a forma de negar o defeito se configura na negação da PCD.

Sabemos que quanto maior o grau de escolaridade de uma pessoa melhor será sua colocação no mercado profissional. Desta forma, no gráfico seguinte está representado a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de acordo com os anos de estudo versus a população total no Brasil.

Assim, de acordo com o gráfico, observa-se que as pessoas com deficiência e analfabetas representam um percentual maior no mercado profissional do que a população total, pois 3,25% das PCDS estão inseridas no mercado formal contra 1,86% da população total. Do contrário, as pessoas com deficiência que tem de 0 a 4 anos de estudo representam um percentual menor que a população total, contanto, a representação é respectivamente de 31,20% e 33,37%. Do mesmo modo, as pessoas com deficiência que tem entre 4 a 8 anos de estudo tem uma menor representatividade ao lado da população total, sendo 17,15% para as PCDS e 18,21% para a população total. Caso inverso a este ocorre entre as pessoas que tem mais de 12 anos de estudo, sendo que as pessoas com deficiência representam 17,21% contra 15,87% da população total.

Gráfico 2. Participação no trabalho formal segundo anos de estudo: PCDS x População Total



Fonte: (CPS/FGV apud MACIEL, 2010)

Conclui-se, no entanto, que apesar do gráfico mostrar uma certa equiparação na oferta de vagas para as pessoas com deficiência e a população total, é relevante destacar que um dos maiores desafios para a contratação de pessoas com deficiência no mercado profissional é a falta de qualificação profissional, bem definido por Jaime e Carmo (2005), em discorrem sobre a discriminação às pessoas com deficiência que inicia no ingresso dessas na educação formal. E contribui também Maciel (2000), onde afirma que a pessoa com deficiência é a última a ser empregada, porém a primeira a ser dispensada, além de ter o salário menor que os outros colegas de trabalho.

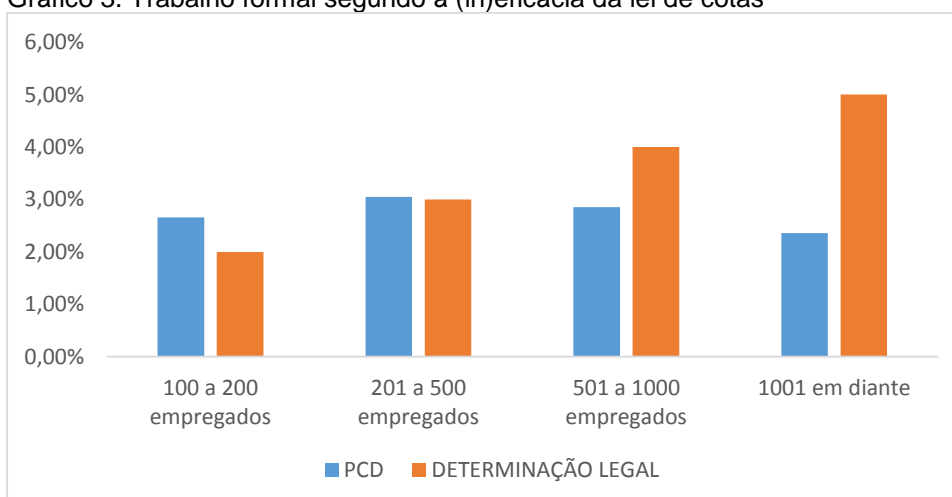
No gráfico seguinte, será analisado acerca da ineficácia da lei de cotas. A lei existe desde 2002, e de acordo com Gonçalves, assim se configura:

As empresas passaram a ser obrigadas a preencher de 2 a 5% dos cargos com trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: até 200 empregados 2%; de 201 a 500 empregados 3%; de 501 a 1000 empregados 4%; de 1001 em diante 5%. Regulamentada pelo Decreto nº. 3.048, de 06 de maio de 1999. Esta Lei passa a ser conhecida no Brasil, como “Lei de Cotas” [...]”. (GONÇALVES, 2012, p. 24).

Mas sabemos que na prática a lei não é obedecida à risca, além disso, embora a lei exista desde 2002, foi somente no ano de 2005 é que deram início as contratações, pois foi neste período que as fiscalizações começaram (JUNIOR, 2009).

Conforme o gráfico, as empresas que possuem de 100 a 200 funcionários são as que melhor cumprem a lei de cotas, pois o percentual de contratação é de 2,66%, sendo que a legislação pede 2% de empregados com deficiência. Seguindo este mesmo caminho, estão as empresas que possuem de 201 a 500 funcionários, que cumprem com a determinação legal estabelecida, pois os dados são de 3,05% de empregados contra 3,00% que é a determinação legal, ou seja, está ultrapassando em 0,5% o quantitativo exigido pela lei. Porém, é somente nestas empresas que possuem esse quantitativo de funcionários que a margem de contratação de pessoas com deficiência é ultrapassada. Pois de acordo com o gráfico, nas empresas em que o total de empregados ultrapassam de 1001, a discrepância da desobediência a lei de cotas é notável, sendo que do total de 5% de contratações que deveria ocorrer, somente 2,36% é o percentual obedecido. E nesta mesma linha, estão as empresas que possuem de 501 a 1000 funcionários, pois a cota são 4%, porém o percentual atingido é de 2,85%.

Gráfico 3. Trabalho formal segundo à (in)eficácia da lei de cotas

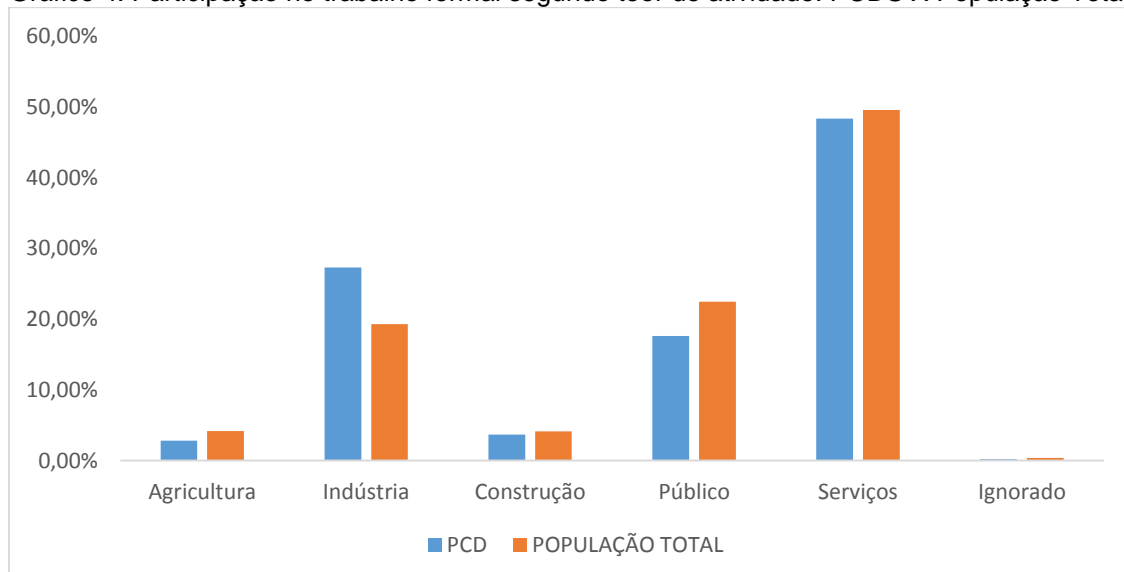


Fonte: (CPS/FGV apud MACIEL, 2010).

Como foi discutido no capítulo 2 deste trabalho, em relação a lei de cotas, mais que leis que ajudem na inclusão das pessoas com deficiência no mercado profissional, é necessário que se fiscalize as empresas e também exija que tais ambientes de trabalho tenham acessibilidade o suficiente para que esse trabalhador se sinta verdadeiramente incluído (NUNES, 2014).

No gráfico seguinte, que toma como base a participação no trabalho formal segundo a atividade, podemos constatar que o único setor em que o quantitativo de pessoas com deficiência supera a população total é o setor da indústria, que são respectivamente 27,33% e 19,31%. Nos demais setores, porém, existem desigualdades na distribuição entre esses trabalhadores. Haja vista, no setor da agricultura, a distribuição é de 2,81% para as pessoas com deficiência e 4,17% para a população geral. Do mesmo modo, no setor da construção, são 3,64% de representação para as PCDS e 4,13% para a população geral. No setor de serviços, porém, há uma equiparação entre esses trabalhadores, onde a diferença é de apenas 1,19%, ou seja, os trabalhadores com deficiência representam 48,39%, ao lado da população total, correspondendo a 49,58%. Mas por outro lado, existe uma divergência considerável de representatividade da população com deficiência no setor público, uma vez que esses trabalhadores constituem 17,63% da força de trabalho, ao lado da população total, que nesse setor correspondem a 22,45%.

Gráfico 4. Participação no trabalho formal segundo teor de atividade: PCDS X População Total



Fonte: (CPS/FGV apud MACIEL, 2010).

Isso posto, os dados estatísticos nos mostram que a disposição de vagas no setor público ainda é insuficiente para as pessoas com deficiência, apesar do aumento de vagas neste setor para esses trabalhadores. Como exposto neste gráfico, o setor que mais contrata PCD é o setor da indústria. E quanto à equiparação de contratação desses trabalhadores está o ramo dos serviços. Contudo, por que será que a lei de cotas não é cumprida em grande parte dos setores de trabalho? Pois bem, conforme pesquisas realizadas por Ribeiro e Carneiro (2009), a fiscalização quanto ao cumprimento da reserva de vagas para as pessoas com deficiência compete ao Ministério Público do Trabalho, em consonância com as Delegacias Regionais do Trabalho, junto ao Ministério do Trabalho e do Emprego. Todavia, a metodologia seguida pelo Ministério Público do Trabalho, de não se envolver nas ações executivas judiciais, que é um processo bastante moroso “abre espaço para a adoção de condutas protelatórias por parte das empresas autuadas, pouco interessadas no cumprimento da norma legal” (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009, p. 551). Neste caso, observa-se que os maiores interessados na luta pela efetivação dos direitos são os próprios atores da problemática, ou seja, são as próprias pessoas com deficiência que lutam pelo cumprimento de seus direitos. Pois para que houvesse o pleno cumprimento da lei, antes de tudo, os responsáveis para fazer cumprir ou não as mesmas, deveriam se colocar no lugar do outro, mas como observamos nas estatísticas, essa prática está longe de acontecer.

Conclui-se que a defesa intransigente dos direitos, não somente das pessoas com deficiência, mas de todos os cidadãos é incumbência dos profissionais de serviço social, que travam diariamente em seu exercício profissional, lutas em prol dos direitos dos cidadãos, que na maioria das vezes não conseguem acessar sozinhos os seus direitos, por falta de conhecimento. E sob essa perspectiva de defesa dos direitos, vem ratificar a autora Barroco:

A prática política do serviço social – por sua opção político-ideológica – através do seu engajamento nas lutas e reivindicações sociais anticapitalistas e emancipatórias, na defesa dos direitos humanos (sociais, culturais, econômicos e políticos), na viabilização de programas e de políticas sociais, na objetivação das necessidades dos usuários – é o espaço da luta ideológica, o campo de coexistência e confronto entre as éticas e as políticas de classes (BARROCO, 2010, p.230).

Ou seja, as lutas pela emancipação política dos usuários e a defesa dos direitos humanos, é uma prática política da profissão dos assistentes sociais, que é também a opção político-metodológica adotada pela profissão. Afinal, essa categoria

profissional está “ vinculada a um projeto social compromissado com os interesses históricos da massa da população trabalhadora e com a construção de uma nova sociedade” (BARROCO, 2010, p. 229-230).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por finalidade estudar como se dá a inserção das pessoas com deficiência no mercado profissional, bem como os desafios e as possibilidades que lhes são impostas para acessar o mesmo.

Como base para o desenvolvimento deste trabalho, foi realizado levantamento de dados documentais, traduzidos especificamente em gráficos, para que se chegasse ao objetivo deste.

No decorrer da pesquisa bibliográfica, foi possível a apreensão de dados até então desconhecidos. Houve na verdade, uma produção de conhecimento, que servirá não apenas para o leitor, mas sobremaneira, para os autores da pesquisa.

Nessa trajetória, observou-se que a história da pessoa com deficiência é marcada por discriminações, rejeições, enfim, essas pessoas sofrem com o preconceito desde que se tem notícias acerca da civilização humana. É óbvio, também, que vitórias foram e estão sendo alcançadas por essas pessoas, haja vista as políticas públicas, os decretos e outros que visam a inclusão social, e dentre esta inclusão social está a inserção dessas no mercado profissional.

No entanto, apesar de conquistas no campo da inclusão, ainda está longe do ideal. Isso porque, observou-se, que mesmo que existam políticas públicas que garantam a inclusão social dessas pessoas, fatores explícitos atestam o contrário. Quando se discute acerca do direito de ir e vir das pessoas com deficiência, fatores físicos as impedem de acessar os lugares públicos com plena autonomia, pois as barreiras arquitetônicas impossibilitam tal prática. No acesso à educação, essas pessoas nem sempre são inseridas, e quando o são, precisam lidar com o olhar de estranheza do outro, e mais, muitas escolas regulares nos quais essas pessoas são inseridas não estão de fato preparadas para promover uma educação inclusiva, pois não há uma formação para que os educadores saibam lidar com esse aluno, ou seja, esse educador não conhece a fundo quais são as especificidades que cada deficiência apresenta, culminando por vezes, em uma educação superficial.

Já no acesso ao mercado profissional, são vários obstáculos encontrados. Um impedimento notável é falta de instrução desses trabalhadores, ou a pouca instrução, que faz com que esse trabalhador não acesse a vaga. E sabemos que o mercado de trabalho atual, que se configura no modelo capitalista, em que a concorrência impera,

e a demanda por trabalhadores polivalentes só aumenta, quanto menor a qualificação do profissional, menor as chances de conseguir um emprego. Outro empecilho para esta inserção no trabalho é o preconceito que os empregadores possuem em relação às pessoas com deficiência, pois pensam que esses trabalhadores não serão capazes de desenvolver a atividade laboral. Outro fator preponderante, é que quando conseguem a colocação no trabalho, essas pessoas têm dificuldade de se manterem nos espaços laborais, pois no momento da demissão, são os primeiros a serem dispensados, sem contar que os salários são inferiores aos demais colegas de trabalho.

É sabido, porém, que desde 2002 existem as leis de cotas, mas que somente entrou em vigor no ano de 2005, quando as fiscalizações iniciaram. Esta lei é muito importante para as pessoas com deficiência, mas de acordo com os gráficos analisados nesta pesquisa, o quantitativo de PCDS inseridas no mercado profissional em comparação com a população geral ainda é pouco. Um fato que chama atenção nesta lei, é que muitas empresas não se preocupam em cumpri-la, haja vista que o Ministério Público do Trabalho, cuja incumbência é de fiscalização, não se preocupa muito com os processos judiciais que são instaurados nas empresas que não cumprem com a referida lei, e ademais, por vezes essas empresas conseguem quase sempre um prazo maior para se adequar à lei e efetuar as contratações pendentes.

Sustentado pelo Código de Ética profissional do assistente social e também no seu projeto Ético-político, o profissional de serviço social, tem como valor ético a autonomia dos indivíduos e também a emancipação política desses. Outro fator preponderante no exercício do assistente social é o engajamento para a extinção do preconceito, fomentando desta forma a inclusão social e o respeito ao diferente.

No entanto, o papel do assistente social é importantíssimo para que os direitos das pessoas com deficiência sejam alcançados, uma vez que esse profissional possui embasamento teórico-prático para lidar com o cotidiano das classes excluídas da sociedade, sobremaneira das pessoas com deficiência.

De acordo com a análise de dados, foi possível observar, que apesar de existirem instrumentos legais para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, nem sempre é o que ocorre, haja vista que o quantitativo dessas pessoas no mercado profissional é inferior se comparado com a população geral. Isso nos mostra, que as pessoas com deficiência ainda são estigmatizadas pela sociedade. O preconceito

atravessou gerações e se mantém vivo na contemporaneidade. Mais que leis, o que precisa ocorrer é uma reforma no modo de pensar de toda a sociedade, mas sabemos que isso pode até ocorrer, mas a passos bem lentos.

Mas o profissional engajado na causa, não desanima, e sempre terá a esperança de construir uma sociedade nova, sem preconceitos, igualitária, enfim, uma sociedade para todos.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 1. ed. São Paulo: Brasiliense, 2008.

BARROCO, M.L.S. **Ética: fundamentos sócio-históricos**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

BERNARDES, L.C.G e outros. Pessoas com deficiência e políticas de saúde no Brasil: reflexões bioéticas. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**. São Paulo, v. 14, n. 1, p. 31-38.2009. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232009000100008&script=sci_abstract&tlng=pt >, acesso em 06 de outubro de 2015.

BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. **Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm > acesso em 07 de outubro de 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > acesso em 20 de setembro de 2015.

_____. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm > acesso em 05 de outubro de 2015.

_____. **Lei Orgânica da Assistência Social**. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Brasília: Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências. 1993. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm > Acesso em 06 out. 2015.

_____. Lei nº 9.867 de 10 de novembro de 1999: **Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme especifica**. 1999 a. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9867.htm > acesso em 10 de outubro de 2015.

_____. Decreto nº 3.298 de 20 de novembro de 1999: **Dispõe sobre a política Nacional para a integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências**. 1999 b. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm > acesso em 10 de outubro de 2015.

_____. **Código de ética do/a assistente social**. Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão. 10. ed. 2012. Disponível em < http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP_CFESS-SITE.pdf > Acesso em 29 jun. 2015.

_____. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Brasília: **Dispõe sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo**. 2009.

Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm > Acesso em 20 de setembro de 2015.

COVRE, T.K.M. O significado do trabalho para a pessoa com deficiência mental. 2007. 85 f. Dissertação de Mestrado em Distúrbios de Desenvolvimento da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo. 2007. Disponível em < http://tede.mackenzie.com.br/tde_arquivos/5/TDE-2007-05-01T110209Z-177/Publico/Thais%20Kalinina%20Martins%20Covre.pdf > acesso em 08 de outubro de 2015.

CARVALHO, S.M.C.R de. **Representação social da pessoa com deficiência frente à exclusão/inclusão.** 2007. 128 f. Dissertação de Pós-Graduação. Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba como um requisito final para obtenção do título de mestre em Educação. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa/PB. Disponível em < <http://www.ce.ufpb.br/ppge/Dissertacoes/dissert07/Sandra%20Maria%20Cordeiro/Sandra%20Maria%20Cordeiro.pdf> >, acesso em 15 de maio 2015.

DIAS, B.C.D. **Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência: um tipo de responsabilidade social.** 2008. 166f. Dissertação de Mestrado. Programa de Mestrado em Ciências Sociais Organização e Sociedade, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Pontifícia Universidade Católica de Rio Grande do Sul. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul/ Porto Alegre. 2008. Disponível em < <http://meriva.pucrs.br:8080/dspace/bitstream/10923/1983/1/000402240-Texto%2bCompleto-0.pdf> >, acesso em 22 de maio de 2015.

ESPIRITO SANTO.F.C.S.do. **Guia de elaboração e normalização de trabalhos acadêmicos e de pesquisa.** 4. ed. Vitória: FCSES, 2013. Disponível em < <http://issuu.com/catolicasalesiana/docs/guia.2013> > acesso em 30 de março de 2015.

FENAPAES, Diretoria da. **Manual das APAES.** Brasil. 2015. Disponível em < <file:///C:/Users/Downloads/Manual%20Apaes.pdf>> Acesso em 29 jun. 2015.

FREITAS, M.N.C, MARQUES, A.L. A Diversidade através da História: a Inserção no Trabalho de Pessoas com Deficiência. **O & S**, Salvador, v. 14, n. 41, p. 59-78, abr-jun.2007. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v14n41/03.pdf> >, acesso em 15 de outubro de 2015.

GONÇALVES, E.F. **A concretização do Direito ao Trabalho e as Pessoas com Deficiência Intelectual: uma análise a partir da situação da cidade de Osasco/SP.**2012. 133f. Dissertação de Pós-graduação. Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo como pré-requisito para obtenção do título acadêmico de mestre. Universidade de São Paulo, SP, 2012. Disponível em < <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-28112012-094309/en.php> > acesso em 15 de agosto de 2015.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, R. A análise de dados em pesquisa qualitativa. MINAYO, M.C. S (Org.) **Teoria, método e criatividade**. 23. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2004. p. 67-80.

GUGEL, M. A. A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade. **Obra Jurídica**, Florianópolis, SC, 2007. Disponível em: < juazeirodonorte.apaebrasil.org.br/arquivo.phtml? a=11996 > Acesso em: 20 de agosto de 2015.

IAMAMOTO, M.V. **Serviço social em tempo de capital fetiche**. 7. ed: São Paulo: Cortez, 2012.

JAIME, L.R.; CARMO, J.C. do. **A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: o resgate de um direito de cidadania**. 204 p. São Paulo: Ed. dos autores, 2005.

JUNIOR, A.B. **O trabalho de pessoas com deficiência em empresas privadas**. 2009. 107 f. Dissertação de mestrado (Mestre em Distúrbios do Desenvolvimento) – Centro de Políticas e Formas de Atendimento, Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo, SP, 2009. Disponível em < http://tede.mackenzie.com.br/tde_arquivos/5/TDE-2010-03-22T204330Z-849/Publico/Adilson%20Bergamo%20Junior.pdf >, acesso em 08 de outubro de 2015.

LIMA.M.P e outros. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Ram. Rev. Adm. Mackenzie**. São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, mar-abr. 2013. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/ram/v14n2/a03v14n2.pdf> > acesso em 24 de outubro de 2015.

MACIEL, A.S. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2010.149 f. Dissertação de mestrado (Mestre em Ciência Jurídica) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho, 2010. Disponível em < <http://dominiopublico.mec.gov.br/download/teste/args/cp146071.pdf> >, acesso em 20 de maio de 2015.

MACIEL, M.R.C. Portadores de deficiência: a questão da inclusão. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 51-56, abr-jun. 2000. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200008 > acesso em 24 de outubro de 2015.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.A, 1988.

MINAYO, A.C.S. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: MINAYO, M.C.S (Org.) **Teoria, método e criatividade**. 23. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2004. p. 9-27.

NETTO, J.P.; BRAZ, M. **Economia política: uma introdução crítica**. 8. ed. São Paulo. Cortez, 2012.

NUNES, K.C. **A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma empresa de produtos alimentícios na cidade do Rio de Janeiro**. 2014. 119f. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Serviço Social da PUC-Rio. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC – Rio, Rio de Janeiro, RJ, 2014. Disponível em < <http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/24166/24166.PDF> > acesso em 22 de maio de 2015.

PEREIRA, C.E.C. **Inclusão no mercado de trabalho: analisando a relação escola e empregabilidade das pessoas com deficiências**. 2010. 175f. Dissertação de Pós-Graduação. Programa de Pós-Graduação em Educação Escolar da Faculdade de Ciências e Letras da UNESP-SP. Universidade Estadual Paulista de Araraquara – UNESP- SP, Araraquara, SP, 2010. Disponível em < http://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/99270/pereira_cec_me_arafcl.pdf?sequence=1 > acesso em 03 de outubro de 2015.

RIBEIRO.M.A; CARNEIRO.R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **O&S**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, jul-set. 2009. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v16n50/08.pdf> > acesso em 31 de outubro de 2015.

SÁ-SILVA.J.R; ALMEIDA.C.D; GUINDANI.J.F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**. Rio Grande do Sul, ano. 1, n. 1, p. 1-15, julho. 2009. Disponível em < http://redenep.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/pesquisa_documental_pistas_teoricas_e_metodologicas.pdf > acesso em 30 de outubro de 2015.

SILVA, L.M da. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, v. 11, n. 33, p. 424-561, set-dez. 2006. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/%0D/rbedu/v11n33/a04v1133.pdf> > acesso em 05 de outubro de 2015.

SILVA, Y.C.R. Encontro Internacional de Produção Científica, Maringá, PR, 2011. <http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/yara_cristina_romano_silva3.pdf > Acesso em 30 de jun.2015.

SANTOS, A.C. dos. **Preparação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2013. 177f. Dissertação de mestrado. Programa de pós-graduação em Educação Especial da UFSCar. Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, SP, 2013. Disponível em < http://www.btdt.ufscar.br/htdocs/tedeSimplificado/tde_arquivos/9/TDE-2013-04-17T110522Z-5134/Publico/4995.pdf > acesso em 10 de outubro de 2015.

SOUZA.M.R.S; KAMIMURA.A.L.M. Pessoas com deficiência e mercado de trabalho. **Sem. De Saúde do Trabalhador de Franca**, São Paulo, setembro. 2010. Disponível

em < <http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n7/a24.pdf> > acesso em 24 de outubro de 2015.

TANAKA, E.D.O; MANZINI, E.J. Concepções sobre o trabalho da pessoa com deficiência: O que os empregadores pensam sobre o trabalho das pessoas com deficiência? **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.11, n. 2, p. 273-294, mai-ago. 2005. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf> > acesso em 01 de outubro de 2015.

TEIXEIRA, M.C.A. **Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil**. 2010. 131f. Dissertação de Mestrado. Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2010. Disponível em < <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4778/61080100037.pdf?sequence=1&isAllowed=y> > acesso em 20 de outubro de 2015.