

A TERAPIA OCUPACIONAL TEM COMO CAMPO DE TRABALHO O SUPORTE TÉCNICO PARA AS EMPRESAS SUPRIREM A LEI DE COTAS

Tiago Pires de Araujo, Maria Aparecida Ramires Zulian

Curso de graduação em Terapia Ocupacional/ Faculdade de Ciências da Saúde – Universidade do Vale do Paraíba, Av. Shishima Hifumi, 2911 Urbanova – São José dos Campos – SP
tiago2u@yahoo.com¹, marizuli@univap.br²

Resumo - O presente trabalho alerta sobre um tema que contém muitos entraves, o árduo caminho na inclusão do deficiente no mercado de trabalho e não simplesmente a contratação, uma vez que inclusão e contratação são duas ações distintas e que necessariamente não ocorrem simultaneamente como seria o esperado. Tanto a empresa quanto o deficiente passam por diversas dificuldades, desde o processo de seleção até o ingresso deste sujeito no mercado de trabalho. Neste trabalho abordamos a necessidade do suporte técnico para as empresas e o papel do terapeuta ocupacional nesta área.

Palavras-chave: lei de cotas, inclusão, pacientes com necessidades especiais, mercado de trabalho, terapeuta ocupacional.

Área do Conhecimento: IV - Ciências da Saúde

Introdução

O decreto de número 3.298, de 20 de dezembro de 1999 no art. 34 (LIMA, 2001) tem por objetivo estimular e facilitar o processo de inclusão da pessoa portadora de deficiência no trabalho; proporcionar a este sujeito o papel de cidadão e participação no desenvolvimento da sociedade, mas, infelizmente a mentalidade das pessoas não muda através de decreto.

O trabalho tem suma importância na vida do ser humano como um dos fatores de elevação da auto-estima do indivíduo, que se sente assim útil à sociedade, como afirma Aranha (2003), “no contexto das relações sociais do trabalho o homem atua na realidade e constrói sua identidade pessoal e social.”

Vale lembrar Hegel *apud* Albornoz (1994), quando o mesmo avalia o trabalho como um aspecto positivo para o ser humano. Graças ao trabalho, enquanto o homem constrói, ele produz a si mesmo desenvolvendo seus alicerces na sociedade capitalista.

Apesar deste assunto ser de âmbito nacional e ter uma importância relevante na questão empresarial, a falta de orientação e de suporte técnico adequado, acaba criando uma certa dificuldade no momento de realizar a contratação de um funcionário com algum tipo de necessidade especial. Visando este entrave, o presente trabalho tem por objetivo alertar os terapeutas ocupacionais sobre o suporte que podem desenvolver junto a empresa para que a contratação seja realizada com o efeito de inclusão. Sasaki (1997) ressalta a inclusão como sendo, uma mudança em aspectos físicos e sociais, inclusive no próprio portador de deficiência.

Metodologia

Este trabalho fundamenta-se em uma revisão bibliográfica atualizada, publicações informais tais como jornais e internet e uma organização reflexiva a respeito do assunto, com intuito de identificar o cenário atual na referência – Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e as possibilidades e valores do trabalho do terapeuta ocupacional nesta área.

Resultados

A partir do levantamento bibliográfico durante a pesquisa observou-se que, as muitas dificuldades vividas neste processo apontadas pelas empresas e pelos sujeitos com deficiência, podem ser substancialmente sanadas ou minimamente acompanhadas e orientadas pelo terapeuta ocupacional, uma vez que, conforme a pesquisa realizada, os conhecimentos deste profissional vêm ao encontro das necessidades abordadas.

Discussão

Segundo Sasaki (1997), antigamente a contratação de pessoas com deficiência era tratada como exploração, passível de penas na legislação vigente. Atualmente a exclusão de pessoas com deficiência do mercado de trabalho, se deve a motivos como: falta de reabilitação física, capacitação profissional, ausência de escolaridade, dificuldade de acesso aos meios de transporte entre outros.

Na lei de número 8.742, datada de 7 de dezembro de 1993 (LIMA, 2001), lei orgânica da assistência social, lê-se no Art. 2º que é garantida aposentadoria por invalidez com um salário

mínimo a pessoa com deficiência, que comprove não ter condições de prover a própria manutenção ou de tê-la provida pela sua família. Baseado nesta lei, a advogada Secchi (2007) relata que se o deficiente obtiver registro em carteira, o benefício de pensão do estado automaticamente é suspenso. Alguns trabalhadores optam por caminhos informais trabalhando sem registro em carteira para manter este benefício.

Sasaki (1997) nos relata que antigamente as pessoas com deficiência eram contratadas, porém colocadas em situação de segregação dentro da empresa, em locais onde as mesmas mantinham-se imperceptíveis a todos. Neste período vivíamos o processo de integração onde o sujeito deveria ajustar-se às necessidades da sociedade, período este que antecede o período de inclusão, no qual prevêm-se os ajustes por parte do sujeito para com a sociedade e da sociedade para com o sujeito.

Hoje temos a proposta de que a empresa deve ser inclusiva. Benjamim *apud* Borges (2006) define categoricamente este termo: “*A inclusão é oferecer o acesso pleno e imediato da pessoa com deficiência a todos os bens e serviços da empresa e comunidade independente do tipo de deficiência*”, ou seja a sociedade deve-se adaptar ao indivíduo, proporcionando esta inclusão de forma efetiva e segura.

Uma opção para as empresas seria o suporte de qualidade, que pode ser oferecido por alguém com as qualificações necessárias, no caso o terapeuta ocupacional, que atuaria desenvolvendo projetos de inclusão, demonstrando, assim, ser uma peça fundamental para a obtenção de sucesso na sociedade em geral. O que poderia engrandecer a sociedade na forma da inclusão seria o *empowerment*, que determina a capacidade do sujeito em decidir por si só sem ajuda de outrem, ou seja, nesta abordagem, o sujeito busca um fortalecimento, aprimoramento e potencialização de suas capacidades funcionais residuais, de maneira a conduzir seus caminhos, escolhendo suas decisões cotidianas de forma pró-ativa (SASSAKI, 1997).

É necessário que a sociedade reconheça a existência desta potencialização nas pessoas portadoras de necessidades especiais, e assim respeitando-as, por conseqüência, estarão propiciando uma oportunidade a elas para desenvolverem seus potenciais.

Um grande marco, uma vitória para a sociedade foi a lei datada de 24 de julho de 1991, lei número 8.213 cujo artigo 93 (LIMA, 2001) observa a lei de cotas, prevendo, assim, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A lei determina a contratação de 2% de deficientes para empresas com 100 a 200 funcionários; 3% para as que possuem de 201 a 500 trabalhadores, 4% para aquelas com 501 a

1.000 empregados e 5% para estabelecimentos com mais de 1.000 funcionários. O descumprimento desta lei é passível de multa. Para Aranha (2003) dado o suporte adequado à principal porta de entrada de funcionários, é através da área de recursos humanos, com informações sobre deficiência em geral, contribui-se positivamente para quebrar o preconceito existente para a contratação da pessoa portadora de deficiência, lembrando que a contratação compreende a inclusão nas empresas no ambiente de trabalho.

O terapeuta ocupacional, por ser qualificado, pode reestruturar junto ao corpo de recursos humanos de uma empresa, a forma como são efetuadas contratações de portadores de deficiência, efetuando mudanças significativas com intuito de realizar a promoção da inclusão no trabalho.

Uma das diversas barreiras existentes que acaba por dificultar o ingresso dos deficientes no mercado de trabalho deve-se à questão de acessibilidade. Feijó (2003) exprime o conceito de acessibilidade como sendo uma condição de alcance para utilização, de forma segura e com autonomia por parte do deficiente. Sendo que deve ser levado em conta o acesso às edificações, transportes e sistemas e meios de comunicações. Não se resume, porém, ao direito de locomoção independente, mas também envolve o direito à informação e ao voto. Sendo assim, a importância em permitir a uma pessoa portadora de deficiência exercer sua cidadania implica em fazer cumprir os direitos humanos, modificar estruturas buscando alternativas, possibilitando literalmente que o ambiente torne-se acessível a todos.

Um dos mecanismos para que determinada empresa torne-se inclusiva parte da eliminação de barreiras existentes, como arquitetônicas e sociais, como está previsto na lei criada em 19 de dezembro do ano de 2.000, de número 10.098, onde se estabelecem normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, condições em que o terapeuta ocupacional realizaria adaptações para criar um ambiente favorável ao funcionário portador de deficiência.

Outra abordagem onde ocorrem dúvidas perante os empregadores segundo Nambu (2003) é no momento de seleção dos entrevistados. O bom senso deve prevalecer sempre, pois determinados testes seriam inadequados dependendo do entrevistado; por exemplo, diante de um candidato que possua deficiência auditiva, cabe ao funcionário que está aplicando o teste verificar como estão descritas as instruções do teste e comprovar com o candidato se ele realmente entendeu o objetivo do mesmo, assegurando a viabilidade do teste.

“Pelo modelo social da deficiência, os problemas da pessoa com necessidades especiais não estão nela quanto estão na sociedade” (SASSAKI, 1997). Desta forma a sociedade deve perceber que se criam situações excludentes para estes sujeitos, incapacitando-os ou colocando-os em situação de desvantagem, o que indica a necessidade de adaptações e ajustes de ambos os lados: sujeito, sociedade para promover a inclusão de fato.

Conclusão

Sabe-se que um dos papéis do terapeuta ocupacional é de promover a inclusão do indivíduo portador de necessidades especiais na sociedade, e, como citado, a inclusão significa a eliminação do preconceito existente na sociedade e suas barreiras, ao considerar pessoas deficientes como "doentes". Por isso, o terapeuta ocupacional tem um papel importante no quadro corporativo da empresa, com orientações necessárias, pois prepara a sociedade "empresa" para o acolhimento deste funcionário sem distinção alguma, além de dar suporte e acompanhamento ao deficiente neste processo. Deixamos uma questão para reflexão: será que o "doente" tem medo da sociedade ou somos nós que sentimos insegurança na forma de tratamento que teremos em situações adversas com pessoas portadoras de alguma deficiência ?

Referências

ARANHA, M. S. F. **Trabalho e Emprego:** Instrumento de construção da Identidade pessoal e social. BRASÍLIA:CORDE/ SÃO Paulo: SORRI BRASIL, 2003. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v.9).

ARAUJO, L. A. D. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência.** 3. ed. Brasília:CORDE, 2003. (Série Legislação em Direitos Humanos. Pessoa Portadora de Deficiência; v.3).

FEIJÓ, A. R. A. **Direitos humanos e proteção jurídica da pessoa portadora de deficiência:** Normas constitucionais de acesso e efetivação da cidadania à luz da Constituição Federal de 1988. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, 2002. (Série Legislação em Direitos Humanos. Pessoa Portadora de Deficiência; v.2).

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho.** São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

BORGES, D. Inclusão é valorizar a diversidade **JORNAL VALEPARAIBANO,** São José dos

Campos, SP. Caderno Qualidade de Vida, p.16. 30 nov. 2006.

LIMA, N. M **Pessoa portadora de deficiência.** Brasília:Ministério da Justiça, Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, 2001. (Série Legislação em Direitos Humanos,Sub-série Pessoa Portadora de Deficiência; v.1).

NAMBU, T. S. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo:** Guia prático para profissionais de recursos humanos. BRASÍLIA:CORDE/ SÃO Paulo: SORRI BRASIL, 2003. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v.10).

SECCHI, L. D. **Portal do Voluntário.** Empresas descumprem lei de cotas para os deficientes. Disponível em: <http://www.portaldovoluntario.org.br/site/pagina.php?idclipping=30591&idmenu=69>. Acesso em 05 jun. 2007.

SASSAKI, R. K. **Inclusão** Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: Ed. WVA, 1997.