

INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: VISLUMBRANDO A PRÁTICA EFETIVA

***Emerson José Almeida¹, Renata Valéria Joanes², Rafael Tenório de Lima³,
Marcus Vinícius Iansen⁴; Ana Cabanasⁿ***

¹Anhanguera Educacional/Administração, Av. João Batista de Souza Soares, 4121, Colônia Paraíso, São José dos Campos-SP, 12236-660, ejalegallegal@hotmail.com; ²renatajoanes@hotmail.com; ³rafael.tenorio@embraer.com.br; ⁴marcus.iansen@bradescoseguros.com.br; ⁿanacabanas@aedu.com

Resumo- É muito comum que a diversidade humana se adapte às suas próprias condições. Entretanto, quando seu semelhante necessita de uma condição especial para a vida, muitas barreiras a impedem de desfrutar de uma vida digna. As pessoas com deficiências representam uma parcela significativa na exclusão sócia e profissional, além de casos afetivos. E, para evidenciar o assunto, nada melhor que buscar as personagens envolvidas neste estudo bibliográfico e descritivo: a pessoa com deficiência, a sua família, sua formação e preparação para a empregabilidade, e a sociedade em si. Nesse sentido, pretende-se, neste artigo, fomentar oportunidades no mercado de trabalho à pessoa com deficiência, engajando a responsabilidade social no que se refere à formação profissional. De modo geral, conclui-se o conhecimento sobre o assunto ainda é escasso e para quebrar este paradigma, nada melhor compreender como é a vida da pessoa com deficiência e como foi à inserção ao mercado de trabalho. Saliencia-se que a rejeição à pessoa com deficiência no mercado de trabalho não contribui para a escassez de mão de obra, e sim, para o aumento de Capital Humano desperdiçado.

Palavras-chave: Deficiência. Inclusão social. Mercado de Trabalho. Empregabilidade.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas - Administração

Introdução

Em tempos de alta competitividade no mercado de trabalho, uma pessoa com deficiência (PD) não tem a mesma oportunidade que outra pessoa qualquer. A relação social de PD e o mercado de trabalho ainda é inverso, tratando-se de inclusão. Meio a tantas conquistas pertinentes ao seu espaço, a Lei n.8213/1991 não é cumprida conforme deveria ser (BRASIL, Lei da Cotas, 1991). As melhores posições de trabalho são ocupadas por pessoas ditas “comuns”. Percebe-se que PD são encontradas atrás dos balcões de atendimento, em copiadoras e outras tarefas menos relevantes.

O preconceito toma frente à grande parte da sociedade que faz da PD incapaz de se realizar profissionalmente e contribuir para o sucesso organizacional. Tristes equívoco! A sociedade é composta por pessoas diferentes, as quais pensam igualmente a todos, agem e têm potencial para exercer e executar atividade administrativa. As PD podem, perfeitamente, obterem bons resultados organizacionais, agregando valor e trocando conhecimentos para os demais profissionais.

Não se compreende o que impede a PD de administrar, de estar à frente de problemas empresariais. O ser humano é cheio de surpresas

e ao mesmo tempo em que ele aceita, outro faz a exclusão.No entanto, apesar da humanidade é composta por diversidades, ainda há quem não aceite PD.

Diante desta conjuntura, questiona: No terceiro milênio, a pessoa com deficiência está preparada para conquistar seu espaço no mercado de trabalho? Por isso, o objetivo, neste estudo, é fomentar oportunidades no mercado de trabalho à PD, engajando a responsabilidade social no que se refere à formação profissional.

Metodologia

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica descritiva, com abordagem dedutiva, procedimento funcionalista e caráter qualitativo. Os descritores definidos para a coleta de dados secundários foram: Pessoa humana; Deficiência; Diversidade humana; Inclusão social; Condição humana; Lei de Cotas; Acessibilidade; Relacionamento interpessoal; Mercado de trabalho; e Empregabilidade.

Para ao levantamento teórico, que ocorreu entre os meses de fevereiro e julho de 2011 utilizaram-se na elaboração destes artigo, 16 literaturas: 11 livros; quatro legislações nacionais; e duas declarações mundiais.

Resultados

Seguindo a doutrina de Honora e Frizanco (2008), podem ser consideradas deficientes, as pessoas que se desvie do padrão estabelecido, seja pela característica física, intelectual, sensorial, emocional ou social que exija, conforme suas necessidades, modificações nos serviços de Educação, formação, colocação profissional, previdência social ou situação legal especial, especialmente no trabalho e na vida civil.

Todo ser humano tem direito de viver em sociedade. De alguma forma há adaptação à forma de ser de cada pessoa devido à personalidade. O mesmo deveria ocorrer com a inclusão, em que a sociedade precisa se adaptar às diferenças. As PD têm direito de acesso à educação sem sofrer preconceitos, e desfrutar dos mesmos direitos. Também não devem ser favorecidas ou protegidas e sim ser igual a todos.

Contemporaneamente, a diversidade é tema discutido quando se aborda a Inclusão Social. A amplitude é direcionada ao ser humano que se caracteriza pela forma de agir e pensar. A diversidade humana vai além e traz para o contexto respostas para a exclusão da PD. Como apontado por Daft (2005), o relacionamento interpessoal é essencial para o desenvolvimento humano. O tempo todo o ser humano se relaciona com a diversidade humana e até mesmo não se dá conta.

O comportamento humano é capaz de aceitar ou até mesmo rejeitar determinada condição pelos fatores de predominância humana. O indivíduo que conhece a si mesmo e se coloca no lugar de outra pessoa, expressa um ato de inclusão, de abertura à sociedade diversa. Quem conhece a forma de vida da PD e traz o verdadeiro prazer de vivê-la – toda diversidade tem uma alma independente de condição física que a sociedade assim o julga. O que falta é humanização! (DAFT, 2005; MORIN, 2003).

A inclusão da PD na sociedade é o princípio democrático de participação social plena, um direito garantido constitucionalmente. Muitas vezes, a inclusão não acontece e acaba tornando uma luta para conquistar o espaço no meio de uma sociedade preconceituosa. A situação é presente em todo lugar e inclusive na instituição educacional.

Para se conseguir alguns privilégios na sociedade é difícil. Poucos são os grupos que lutam para a inclusão e o respeito. No Brasil as lutas dos diversos movimentos sociais organizados em prol de direitos às PD remetem-se a menos de três décadas. Desde 1948, o direito ao trabalho era reconhecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos sancionada pela

Assembléia Geral das Nações Unidas, que no art. 2º, alínea “a” determinada que: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” (PINHEIRO, 1997).

Os gestores políticos precisam tratar desse assunto com outros olhos. Deve melhorar e mudar a condição de vidas dessas pessoas (SANTOS, 2007). A mudança e a integração dependem de cada um incluir e acolher pessoas especiais, só assim se percebe o quanto se tem a aprender e ensinar (MORIN, 2003). Nesse contexto, a Conferência de Jomtien expõe ao conhecimento de todo o alicerce da vida: A educação. O enfoque está no aspecto social e humano – o indivíduo é dotado de capacidades e a consciência, possibilita o desenvolvimento do ser humano, conforme o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef, 1990).

Desde a infância deve haver inclusão escolar para se abordar o assunto, para que as crianças aprendam a lidar com as limitações das outras. A política educacional poderia oferecer aos alunos com PD professores especializados e juntamente a eles profissionais como fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, psicólogos e outros técnicos voltados a PD para ajudar os professores e também trabalhar com eles. Desta maneira, atingirem à adulez mais conscientizados sobre as diferenças. Deveriam ter mais professores especializados para serem multiplicadores de informação e educação, desenvolvendo atividades e criando novos métodos de ensino direciona as PD (FONSECA, 2006).

Alguns patamares, que formam galgados, constituem-se o mínimo de visibilidade social e de empregabilidade, mas ainda há muito para ser feito, principalmente voltado ao âmbito educacional que é o alicerce para o futuro profissional da PD (BUSCAGLIA, 1993).

É gratificante o amparo da PD em termos da lei ao mesmo tempo entende-se que só há inclusão porque há critério a se cumprir. O país é movido por legislações e sem elas não há um convívio aceitável com a PD.

Atualmente, a conquista pelo espaço profissional em uma empresa só foi possível mediante a Lei de Cotas que prevê o preenchimento de 2% a 5% de cargos em empresas com PD (BRASIL, Lei de Cotas, 1991). Antecedente a ela, a PD era excluída do mercado de trabalho.

Outro viés importante, é a acessibilidade que nos termos da Lei n.10.098/2000, art. 2º, nada mais é do que a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e

equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida comunicar (BRASIL, Lei da Acessibilidade, 2000).

Discussão

Em diversos aspectos, a vida da PD é semelhante a dos demais profissionais, as exigências e as expectativas fazem com que as barreiras constituídas, principalmente, pelas discriminações e preconceitos sejam facilmente ultrapassadas (BUSCAGLIA, 1993).

Muitos foram os avanços expressivos e, atualmente, várias PD executam tarefas profissionais de maneira majestosa, estudam, se especializam e fazem de suas carreiras um exemplo para os demais profissionais. No entanto, encontram-se profissionais com deficiências nas mais diversas áreas de empresas conceituadas desempenhando diversas funções e galgando cada vez mais seu espaço. A superação faz parte da realidade da PD e isto reflete no mercado de trabalho.

Talvez a maior vantagem da inclusão no mercado de trabalho possa ser atribuída ao fato do emprego estar ligado diretamente à autoestima e a autorrealização (DAFT, 2005). As PD passaram a ter um novo sentido de viver e se sentem realizados em poder construir suas próprias carreiras. Isto significa que a inclusão vem crescendo e está sendo mais valorizada a cada dia.

Aí surge a indagação: Será que se está preparado para receber PD da melhor maneira possível? Não. Faltam muitas coisas para serem melhoradas em relação a transporte, educação, postos de trabalhos, preconceito da sociedade e também muitas vezes da sua própria família que não imaginam de quanto eles são capazes.

As PD deveriam ter direito de um ensino de boa qualidade e tempo integral. Todas PD devem ter oportunidades e direitos iguais as outras crianças, visto que têm habilidades e interesses como quaisquer outras. Elas também têm muita força de vontade para serem tratadas como pessoas. Portanto, os professores têm um papel fundamental na inclusão na sociedade, precisando desenvolver novos métodos de estudos e conhecer bem cada aluno. A partir daí, começar a planejar e definir suas aulas, para que futuramente estejam prontos e para a inclusão na sociedade e no mercado trabalho (SANTOS, 1997).

As escolas devem possuir programas de orientação para evitar o preconceito e a discriminação. Os representantes e chefes de cada estado deveriam fazer circunferência entre si

para discutir a maneira que possam facilitar a vida da PD com escolas preparadas para receber da melhor maneira possível.

A Declaração de Salamanca é considerada, mundialmente, um dos instrumentos mais importantes para a inclusão social de crianças com deficiências nas escolas e sucessivamente encaminhadas ao mercado de trabalho (EDUCAÇÃO ON LINE, 2011). No entanto, falta de incentivo dos governos para as PD que deveriam ter treinamentos, cursos e programas especiais direcionados ao desenvolvimento pessoal e até mesmo o profissional. Também faltam incentivos da mídia, porque por meio delas podem ser divulgadas notícias importantes para os empregadores em relação à inclusão das pessoas com necessidades especiais.

O novo milênio é marco de grandes conquistas em se tratando da PD. A legislação faz com que haja a igualdade social, respeitando àqueles ainda fracos na visão social – o ato constitucional promove os direitos destas pessoas (ARAÚJO, 1994). Ressalta-se que a Lei de Cotas tem como principal propósito assegurar a igualdade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho a PD e não impor procedimentos assistencialistas às empresas. Por este motivo defendem-se a qualificação e a capacidade física para ocupar as vagas que o mercado de trabalho destina a estes profissionais.

Embora, existam cotas, a concorrência por uma vaga é grande já que poucos são os empregadores que se dispõem a acolher profissionais com deficiências. Em alguns casos, é perceptível que a PD é o último a ser contratado e o primeiro a ser demitido, apesar de sua faixa salarial é, em média, menor que a de seus demais colegas de profissão (BUSCAGLIA, 1993).

Organizações não governamentais (ONG) poderiam facilitar a educação e a inclusão de PD no mercado de trabalho com programas extensivos de orientação, treinamentos e cursos de aprimoramento ligados à PD. Por outro lado, para conseguir um emprego ou se manter empregada a PD assim como qualquer outro profissional deve se qualificar e superar as expectativas propostas pela empresa. À luz da teoria de Chiavenato (2004), precisa se enquadrar nas exigências para o cargo, passar no processo seletivo e se mostrar apto para a realização de suas tarefas.

Antes de contratar PD, as empresas precisam adequar suas dependências para que possam prover o deslocamento de seus novos funcionários em ambientes acessíveis. A acessibilidade permite autonomia e mobilidade a um número maior de pessoas facilitando inclusive a segurança e a comodidade de pessoas que possuem

dificuldades em se mover ou comunicar (BRASIL, Lei da Acessibilidade, 2000).

Apesar do que foi exposto, de acordo com Soler (2002), nunca se deve subestimar o potencial de uma PD, pois quando se pensa nas limitações, ela está focada no modo de superá-las. Isto demonstra que deficiência não é nem nunca foi sinônimo automático de limitação na adaptação ou aprendizagem tanto na vida pessoal quanto profissional.

Conclusão

O conhecimento sobre o assunto ainda é escasso e para quebrar este paradigma, nada melhor compreender como é a vida da PD e como foi à inserção ao mercado de trabalho. Todavia, uma das preocupações da empresa que cumpre com a Lei de Cotas é a adaptação da PD à realidade da organização, integrada aos resultados e ao envolvimento com demais profissionais.

Nesse contexto, devem investir em suas competências e na sua formação acadêmica sendo a grande maioria destes profissionais deficiente de diplomas que os qualificam com grande mérito para realização de suas funções e não simplesmente por terem o direito à profissionalização. As PD que frequentam escolas poderiam ter oportunidades de depois de formadas se engajarem no mercado de trabalho, cabendo aos empregadores manter convênios com estas escolas para facilitar a inclusão no mercado de trabalho.

Conclui-se, neste artigo, que a rejeição à PD no mercado de trabalho não contribui para a escassez de mão de obra, e sim, para o aumento de Capital Humano desperdiçado.

Referências

- ARAÚJO, L.A.D. **Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo, 2006.
- BUSCAGLIA, L. **Os deficientes e seus pais**. Rio de Janeiro: Record, 1993.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- DAFT, R.L. **Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2005.
- EDUCAÇÃO ON LINE. **Declaração de Salamanca**. Disponível em: <www.educacaoonline.pro.br>. Acesso em: 30 mar. 2011.
- FONSECA, R.T.M. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2006.
- FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA (UNICEF). **Conferência Mundial sobre Educação para Todos**. Jomtien, 1990. Disponível em: <http://www.unicef.org/brazil/Jomtien.htm>. Acesso em: 13 jun. 2011.
- HONORA, M.; FRIZANCO, M. L. **Esclarecendo as deficiências**. São Paulo: Ciranda Cultural, 2008.
- MORIN, E. **A cabeça bem-feita**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2003.
- _____. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. São Paulo: Cortez, 2000.
- PINHEIRO, H.L. Os Direitos Humanos e Pessoas Portadoras de Deficiência. In: **Relatório Azul**. Porto Alegre: Assembléia Legislativa, 1997/1998. p.144-155.
- PLANALTO. Casa Civil. **Lei n.7853/1989. Decreto 3298/99**, Política Nacional para a integração da pessoa com deficiência e consolida as normas de proteção. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 22 jul. 2011.
- PLANALTO. **Lei de cotas nº. 8213/1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm >. Acesso em: 27 maio 2011.
- _____. **Decreto n.5296/2004, Lei da Acessibilidade**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm>. Acesso em: 30 mar. 2011.
- SANTOS, M. **O lúdico na formação do educador**. Petrópolis, Vozes, 1997.
- SANTOS, M.P. **Inclusão em educação**. PPGE/Faculdade de Educação/UFRJ, 2007.
- SOLER, R. **Jogos cooperativos**. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.