

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.*

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE WORK MARKET.

Ingrid Thalia da Silva Magalhães **
Jéssica Tainá Conceição Moraes Sousa **
Roseline de Sousa Cardoso ***

INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR FRANCISCANO - IESF

RESUMO

Entende-se que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho vem sendo discutida há muito tempo, mas para isso é preciso primeiro entender o que é a deficiência a fim de promover a inclusão social. Nesse contexto, a pesquisa tem por finalidade compreender a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Vale destacar que, vários estudos têm mostrado que cerca de 10 % da população mundial é composta por pessoas com deficiência, a maioria das quais vive em países economicamente pobres. Com isso surge o seguinte questionamento: Quais as dificuldades na inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho? Pautado nessa problemática, a pesquisa reveste-se da mais extrema relevância, pois a contratação de pessoas com deficiência não é um processo fácil e exige uma série de ações para que a inclusão não leve à exclusão das pessoas com deficiência nas empresas. Para tanto se utilizou como metodologia uma revisão sistemática qualitativa, de estudos científicos relacionados à aplicação do estudo na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inclusão, Pessoas, Deficiência, Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

It is understood that the inclusion of people with disabilities in the labor market has been discussed for a long time, but for that it is first necessary to understand what disability is in order to promote social inclusion. In this context, the research aims to understand the inclusion of people with disabilities in the labor market. It is worth noting that several studies have shown that about 10% of the world's population is made up of people with disabilities, most of whom live in economically poor countries. With this, the following question arises: What are the difficulties in the inclusion of workers with disabilities in the labor market? Based on this problem, the research is of the utmost importance, as hiring people with disabilities is not an easy process and requires a series of actions so that inclusion does not lead to the exclusion of people with disabilities in companies. For that, a qualitative systematic review of scientific studies related to the application of the study in the inclusion of people with disabilities in the labor market was used as a methodology.

Keywords: Inclusion, People, Disability, Labor Market.

1 INTRODUÇÃO

Entende-se que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho vem sendo discutida há muito tempo, mas para isso é preciso primeiro entender o que é a deficiência a fim de promover a inclusão social. Cabe destacar,

* Artigo apresentado ao Curso de Serviço Social do Instituto de Ensino Superior Franciscano - IESF para obtenção do Grau de Bacharel em Serviço Social.

** Graduandas do 8º período do Curso de Serviço Social. E-mail: santosingrid572@gmail.com; jtainasousa@gmail.com

*** Graduada em Serviço Social pela Universidade Federal do Maranhão. Especialista em Gestão Pública pelo Instituto de Ensino Superior Franciscano. Mestranda em História, Ensino e Narrativas pela Universidade Estadual do Maranhão. E-mail: roseline.cardoso@yahoo.com

que com a atuação de inúmeros movimentos sociais muitos entraves foram removidos e os direitos das pessoas com deficiência também foram ampliados.

Pautado nessa problemática, vários estudos têm mostrado que cerca de 10 % da população mundial é composta por pessoas com deficiência, a maioria das quais vive em países economicamente pobres. Com isso surge o seguinte questionamento: Quais as dificuldades na inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho?

Nesse sentido, compreende-se que para trazer pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, é necessário pensar também em trazer essas pessoas para o ambiente escolar, pois para serem inseridos no mercado de trabalho, é preciso primeiramente prepará-los para esse mercado.

Partindo desse pressuposto definiu-se como objetivo geral da pesquisa: Compreender a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Como objetivos específicos, elencou-se: (i) descrever o contexto histórico das pessoas com deficiência junto à inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho; (ii) estudar as influências das demandas legislativas, lei de cotas junto a legislação que assegura os direitos das pessoas com deficiência em relação ao mercado de trabalho; (iii) discutir a dificuldade na inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Vale destacar que a pesquisa reveste-se da mais extrema relevância, pois a contratação de pessoas com deficiência não é um processo fácil e exige uma série de ações para que a inclusão não leve à exclusão dessas pessoas com deficiência nas empresas.

Sabe-se que a metodologia consiste em estudar, compreender e avaliar os vários métodos disponíveis para a realização de uma pesquisa acadêmica, sendo assim, a metodologia utilizada trata-se de uma revisão sistemática qualitativa de estudos científicos relacionados à aplicação do estudo na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sendo o responsável por direcionar a pesquisa para alcançar os objetivos preestabelecidos que se dividem basicamente na elaboração do referencial teórico para embasamento e discussão da pesquisa realizada.

A pesquisa está estruturada em seções, a saber: na primeira seção serão abordados os aspectos históricos da inserção social das pessoas com deficiência enfatizando os tipos de deficiência e a inclusão da pessoa com deficiência na escola e sua preparação para o mercado de trabalho. Na segunda seção discute-se sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho abordando também a legislação que assegura os direitos a essas pessoas em serem inseridas neste ambiente. E, por fim, na terceira seção relatam-se as dificuldades encontradas na inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS DA INSERÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

2.1 Tipos de Deficiência

A deficiência é definida como uma perda temporária ou permanente ou anormalidade nas funções psicológicas, fisiológicas ou anatômicas que afetam a qualidade de vida de uma pessoa com deficiência. Sua inclusão leva ao reconhecimento da diversidade na vida social, garantindo o acesso às oportunidades. (BRASIL, 2021)

Para melhor compreender os aspectos do entendimento que a sociedade tem da deficiência, é necessário analisar como a própria deficiência tem sido percebida do ponto de vista cultural e social, como afirma Silva (1987, p. 21):

Anomalias físicas ou mentais, deformações congênitas, amputações traumáticas, doenças graves e de consequências incapacitantes, sejam elas de natureza transitória ou permanente, são tão antigas quanto à própria humanidade.

Com o surgimento do Cristianismo na Idade Média e Moderna houve uma mudança do ponto de vista das sociedades europeias em relação às pessoas com deficiência. A religião foi um ponto ao qual era dominante no período da Idade Média (476-1453) e Idade Moderna (1453-1789), a visão era que a deficiência fosse uma punição, castigo divino e as pessoas deveriam viver com ela para assim pagar pelos seus pecados. (BATISTA, 2014)

Contudo, nesta época a pessoa com deficiência foi considerada como uma pessoa humana, pois possui alma. Desta forma, naquele momento não seria mais descartado da sociedade como era antes. Houve um acolhimento por parte de asilos, conventos, porém não houve uma integração na economia, em política, muito menos um convívio social na comunidade daquela época. (BATISTA, 2014)

De acordo com Batista (2014), a história implica que as pessoas com deficiência são vistas há muito tempo como culpadas em sua situação, e por isso a prática da segregação era muito comum. Gugel (2016, p. 89):

Observa que o conceito de deficiência abordado no Decreto foi revogado pelo Decreto Legislativo 3.956/01. Ele define uma deficiência como "uma limitação física, mental ou sensorial permanente ou temporária que limita as habilidades motoras ou atividades mais importantes da vida diária". Uma vida causada ou agravada pelo ambiente econômico e social é a definição atualmente utilizada em lei.

Nesse sentido, deficiência intelectual é uma deficiência bem abaixo da média que ocorre antes dos 18 anos e é uma condição associada a limitações em duas ou mais áreas da capacidade adaptativa, tais como: comunicação, higiene pessoal, habilidades sociais, uso comunitário, saúde e segurança, habilidades escolares, lazer e trabalho. (SAMPAIO; LUZ, 2019)

1. Uma deficiência visual é uma redução na acuidade visual, ou seja, a capacidade distinta de distinguir entre estímulos sensoriais ou campo visual reduzido ou em outras circunstâncias. A acuidade visual é 20/200 ou menos no melhor olho após a melhor correção ou quando o campo visual é menor que 20° (gráfico de Snellen), e em outras situações os dois eventos ocorrem simultaneamente. (BATISTA, 2014)

Uma pessoa com deficiência é considerada quando há uma ou mais alterações que causem comprometimento da função corporal e pode se manifestar na forma de paraplegia, paraparesia, hemiplegia, hemiparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia. Uma pessoa com alteração total ou parcial de um segmento, excluindo amputação ou ausência de membros, paralisia cerebral, membros com malformações congênitas ou adquiridas, malformações estéticas e aquelas que não causam dificuldade no desempenho da função. (SAMPAIO; LUZ, 2019).

Segundo Rocha (2020, p. 105), a abordagem desse problema começa pela própria nomenclatura, sendo o termo "portador" impreciso, o termo adquire novas conotações simbólicas dependendo do contexto em que está inserido.

2.2 Inserção e inclusão da pessoa com deficiência na escola e a sua preparação para o trabalho

A Educação Nacional já estava garantida pela Constituição de 1824, mas "[...] atualmente não há explicação sobre qual setor da sociedade (público, privado ou religioso) é responsável pela "educação básica" e como deve ser fornecida". (KASSAR, 2021, p. 29)

A Educação Especial no Brasil realmente começou a se expressar durante o império, quando em 1854 foram fundados o Instituto dos Meninos Cegos, atual Instituto Benjamin Constant e o Instituto dos Surdos-Mudos, atual Instituto Nacional de Educação de Surdos, ambos sediados no Rio de Janeiro. A primeira escola para surdos do Brasil começou em 1857, por iniciativa do Imperador Dom Pedro II. O imperador era muito atuante no campo da educação, projetos sociais e cultura e cuidava constantemente das necessidades da população. (BRASIL, 2021)

Uma das preocupações de Dom Pedro era criar uma Instituição capaz de oferecer educação de qualidade aos surdos. Por isso, o imperador começou a procurar em todo o mundo, especialmente na Europa, especialistas de renome no campo da educação de surdos. Nesse período da história brasileira, a corte portuguesa estava localizada na cidade do Rio de Janeiro. Assim, Dom Pedro II visava fundar a primeira escola para surdos na cidade do Rio de Janeiro, que reunisse grande parte da população. (BRASIL, 2021)

Como resultado, a generalização da educação começou a tomar forma. E, segundo Pletsch (2014), esse conceito de common law foi reforçado nas décadas de 1950 e 1960, quando foram realizadas diversas conferências para discutir a expansão da educação. Parte da sociedade ainda não conhece o papel da Educação Especial. Alguns o veem apenas como um ambiente para alunos com necessidades especiais. Esse termo seguiu uma tendência internacional que surgiu principalmente com a Declaração de Salamanca de 1994 e, como lembra Ferreira (2018), merece atenção para comparar a leitura e analisar a possível revisão dos conceitos de aluno e Educação Especial.

A educação de surdos no Brasil sofreu e continua passando por muitas controvérsias, mas de fato houve avanços desde 2002, quando a Língua Brasileira de Sinais (Libra) foi confirmada como a língua oficial dos surdos, Lei nº 10.436/02, que é regulamentada apenas pela publicação da Portaria nº 5.626/05. Atualmente, o Vaaka está se tornando a língua dos alunos surdos, e a língua falada deve ser introduzida como segunda língua. (GUARINELLO, 2015)

Conforme expresso na lei acima mencionada, Libras correspondem a uma forma de comunicação e expressão, cujo sistema linguístico é de origem viso motora e possui base gramatical própria, formando um sistema linguístico que veicula pensamentos e fatos. Nasceu de comunidades surdas no Brasil. (BRASIL, 2012)

A sociedade em relação aos surdos mudou ao longo da história, principalmente nos últimos tempos em que os surdos são profissionais. O Brasil está prestes a mudar a realidade na educação de alunos com deficiência, o Ministério da Educação começa a implementar a Educação Inclusiva nas escolas implementando o Programa de Educação Inclusiva: Direito à Diversidade, tornando as escolas inclusivas, democráticas e de alta qualidade. (GUARINELLO, 2015)

O conceito de necessidades educativas especiais está relacionado com a Educação Inclusiva e traz consigo mudanças importantes, pois não considera o aluno como um problema, mas obriga-o a adaptar-se aos padrões convencionais, ao contrário dos sistemas educativos que devem criar condições para responder à diversidade de seus alunos. (BRASIL, 2021)

O grande desafio dos saberes e práticas realizadas nas classes especiais seria evitar a criação de novos espaços adequados aos processos de separação, pois assim haveria apenas um discurso da pedagogia especial, mas ao mesmo tempo adquiriria uma exclusão personagem.

Todavia, a Educação Especial é uma das formas de educação escolar. Está estruturada para levar em conta a sucessiva convergência dos pressupostos da Educação Inclusiva e da perspectiva social. Entre várias filosofias jurídicas e políticas, visa garantir a Assistência Educacional Especial (AEE), preferencialmente na rede principal, e o acesso à educação obrigatória e gratuita. (GLAT; BLANCO, 2017).

Assim, o AEE vai além dos níveis de ensino, séries e formas da educação básica e se organiza para apoiar e completar a aprendizagem dos alunos em questão. (BRASIL, 2021). No entanto, Glat e Pletsch (2020), apontam a esse respeito que está sendo criada uma falsa dicotomia entre Educação Inclusiva e Especial e talvez isso se deva à política educacional atual, como se ambos não pudessem existir ao mesmo tempo, mas se complementassem.

Segundo Pereira (2014, p. 20), "a educação escolar deve estar relacionada à vida laboral e à prática social, e a escola regular, se necessário, terá serviços de apoio correspondentes às necessidades especiais da clientela da Educação Especial". Diante dessas mudanças, o papel dessa modalidade de ensino foi questionado e levou à busca de práticas alternativas que amenizem a segregação registrada na história. (GLAT; BLANCO, 2017)

A lei é esperada, infelizmente ainda há poucos especialistas nas instituições de formação. Pereira (2014, p. 20), declara que:

Alguns cursos oferecem escalas em seu currículo para dar suporte a esses alunos, muitas instituições contratam profissionais que não estão aptos a realizar uma tarefa tão importante para implementar a inclusão escolar, muitas vezes encontramos alunos que estão nas escolas para cumprir as leis, mas que não fornecem o suporte adequado para atender às necessidades do aluno deixando uma lacuna no aprendizado que ele deve retornar mais tarde quando adulto a uma instituição de apoio a pessoas com deficiência.

A proposta de Educação Inclusiva irá reorganizar a escola em todos os aspectos, incluindo a administração e o sistema de ensino. A Educação Especial representa esse cenário e, portanto, também está nesse processo de graduação e deve incluir a educação regular além da atenção especial, pois oferece suporte.

2.3 Mercado de trabalho e seus Aspectos Sociais

O conceito de trabalho foi associado ao termo tanto para a tortura física associada à atividade quanto para sua extensão à atividade física produtiva realizada principalmente por camponeses, artesãos e pedreiros pobres ou escravizados e ainda é frequentemente citado hoje ao analisar a história das relações laborais.

Por outro lado, Albornoz (2012, p. 9):

Traz uma concepção um pouco diferente da anterior. Para o autor, a palavra "trabalho" possui várias etimologias, incluindo a palavra latina "laborare", a

atividade do trabalho. Portanto, é uma condição geral da vida humana e animal que depende da necessidade de ganhar o próprio sustento.

Para Rodrigues (2012), o trabalho é resultado da relação do homem com a natureza e consigo mesmo no meio ambiente. No mundo capitalista que emergiu da Revolução Industrial, o trabalho assumiu uma forma particular de trabalho assalariado.

Um mercado é um sistema de barganha típico para determinar o preço e a qualidade de uma mercadoria específica, conectando fornecedores de mão de obra com candidatos a mão de obra, suas marcas são as leis de oferta e demanda e a busca pela inclusão social. (RIBAS, 2013)

Logicamente falando, as pessoas com deficiência podem facilmente se encontrar nessa situação, porque suas restrições os tornam menos competitivos para vender sua mão de obra (CARMO, 2021). Ao longo da história, as sociedades tentaram de várias maneiras lidarem com esses povos excluídos. O mais comum era sempre a ajuda direta, geralmente dirigida pela Igreja e limitada a fornecer cuidados, alimentação e abrigo para evitar que essas pessoas murchassem. (DINIZ, 2017)

No Brasil, no final do século XIX, o atendimento aos deficientes seguia um pouco dessa lógica e era realizado por organizações da sociedade civil, prestadoras de serviços estatais, com base em um sistema de alojamento segregado. (CARMO, 2021). Até a década de 1950, essas organizações continuaram a funcionar porque o Estado não garantia tratamento para pessoas com deficiência. Por meio do modelo biomédico, essas organizações buscavam a institucionalização por meio de intervenções clínicas e atuavam de forma paternalista, compassiva e protecionista. (BATISTA, 2014)

Os processos anteriores de segregação usados como intermediários para a integração de pessoas com deficiência impossibilitaram até a década de 1960 o acesso a escolas regulares para pessoas com deficiência e instituições democráticas que lhes permitissem conviver com a diversidade sem discriminação. (RIBAS, 2013)

As pessoas com deficiência eram alojadas em instalações especializadas, o que dificultava a convivência e com a diferença tal isolamento impossibilitava que as pessoas com deficiência desenvolvessem autonomia pessoal. Por outro lado, isso tornava as pessoas sem deficiência desacostumadas ao convívio social com as pessoas com deficiência e as tratavam com preconceito e exclusão como verdadeiro pária da sociedade. (CARMO, 2021)

Acerca disso, Batista (2014, p. 63), reafirma que:

A crença na sociedade nesse período se baseia em destacar as pessoas com deficiência como necessitadas de tratamento adequado para viabilizar sua vida social posterior. Isso decorre do entendimento de que não oferece as condições iniciais para que as pessoas com deficiência vivam em harmonia com seu meio, pois é fundamental educá-las ou moldá-las para seguir as diretrizes da normalização da sociedade.

No entanto, houve progresso no tratamento do transtorno desde que essas organizações iniciaram o processo de reabilitação. Todavia, essa intervenção ainda tinha o propósito de adaptar o indivíduo ao ambiente, culpando-o logicamente por sua situação escolar. (BATISTA, 2014)

Convém ressaltar que a história da pessoa com deficiência vem de um percurso de muitas lutas e desafios que hoje na contemporaneidade já obtém diversos avanços positivos. E quando se faz um comparativo de todo o contexto histórico da sua trajetória por direitos, igualdade e respeito não tem como desassociar os fatos históricos da pesquisa sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de

trabalho já que a evolução da sociedade e as suas leis tiveram um marco importante no cenário histórico da nossa civilização.

“Hoje, acredito plenamente que a contratação de profissionais com deficiência é possível, viável e também um bom negócio. É importante passar essa ideia para as empresas, mostrando que promover a inclusão não é caridade, estamos falando de um modelo de negócio eficaz”. (CARMO, 2021 p. 59)

É importante salientar que, o que emerge é o fato de que a individualidade é uma constante humana que não se enquadra no âmbito da deficiência. Lutar pela igualdade sem considerar essas peculiaridades pode deixar de respeitar essas diferenças e levar rapidamente à segregação ao tentar homogeneizar os cidadãos e seus direitos.

3 INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Ao longo do processo histórico, observa-se uma crescente preocupação com o progresso na garantia da igualdade de oportunidades e condições para os excluídos. Durante essa jornada, as táticas prescritivas sempre acompanharam a evolução dos métodos de tentar resolver problemas para quem não segue a lógica do mercado.

No Brasil, o modelo médico individualizado por deficiência ainda prevalece no ordenamento jurídico. No entanto, a introdução de modelos sociais em algumas legislações tem o efeito de aumentar as medidas voltadas às pessoas com deficiência para atender às necessidades desse segmento. (VASCONCELLOS, 2019)

O trabalho vai além da lógica econômica, pois está relacionado às relações sociais da sociedade. As ações alcançadas por meio do trabalho são importantes na interação entre o indivíduo e o ambiente. Aranha (2013), afirma que a relação de trabalho criada por uma pessoa o molda, modificando e construindo sua identidade na esfera pessoal e social, o que determina sua autoconfiança e consciência cívica.

Atualmente, o Regulamento nº 6.949/09, que legaliza a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, reconhece que:

A deficiência é um conceito em evolução e a deficiência resulta da interação de pessoas com deficiências e as atitudes e barreiras ambientais que impedem a participação plena e efetiva dessas pessoas na vida social em igualdade de condições com as demais. (ONU, 2017)

Esse conceito se aproxima do modelo social da deficiência, pois combina a análise biológica e social do indivíduo. Por esse motivo, houve avanços no aparato jurídico brasileiro para aproximar o conceito de deficiência do modelo social, mas ressalta-se, que ainda há avanços a serem feitos no sentido de compreender a deficiência como domínio do Estado, ou seja, essa intervenção e ação não são somente responsabilidade do indivíduo e da família. Por isso, é necessário desenvolver políticas públicas que priorizem a acessibilidade e a inclusão social das pessoas com deficiência. (SASSAKI, 2016)

Ao desenvolver meios adequados para a inclusão de pessoas com deficiência, argumenta-se que o tratamento legal é suficiente para resolver o problema, enquanto a outra corrente defende o tratamento financeiro e a educação como suficientes. Na prática, é possível constatar que a integração desses vínculos é fundamental para remover as barreiras necessárias à adequada integração da

qualificação profissional, habilitação, reabilitação, incentivos financeiros e padrões de garantia.

3.1 Legislação que assegura os direitos das pessoas com deficiência em relação ao mercado de trabalho

Devido às condições sociais e práticas envolvidas, um forte movimento político para reabilitar as pessoas com deficiência no meio social levou à criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919. Esta entidade é filiada à Organização das Nações Unidas (ONU) e sua proposta se baseia em legislação internacional oriunda de considerações econômicas e culturais. A base para a criação desta instituição foi à busca por melhores condições políticas, econômicas e humanas para passar o momento histórico da primeira guerra mundial. (SASSAKI, 2016)

A OIT também busca o equilíbrio entre eficiência econômica e viabilidade social no processo de globalização. As pessoas com deficiência costumam ter maiores dificuldades em alcançar a inclusão social devido às características culturais da sociedade e às normas convencionais estabelecidas pelos sistemas, o que pode diferir da dificuldade de acesso às instituições para essas pessoas.

Desta forma, o conceito de deficiência discutido na legislação nacional influencia a política pública que é desenvolvida e implementada. Nesse período como já demonstrado, o Brasil ainda possuía um modelo médico dominante que individualizava a deficiência.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência define pessoa com deficiência como uma pessoa com deficiência física, mental ou mental de longa duração, que, combinada com vários obstáculos, pode impedir sua participação plena e efetiva nos assuntos sociais. (ONU, 2017)

Mas, o preconceito e a falta de inclusão na sociedade continuavam para aquela sociedade onde as pessoas com deficiência eram vistas como pessoas inúteis, sem valor algum. Essa teoria se manteve até a idade contemporânea quando se manifesta a noção de inclusão na sociedade.

Sasaki (2016, p. 85), faz um contraste interessante entre instituições de integração e inclusão, destacando:

Ao contrário da integração, a inclusão não exige que o ônus da participação recaia apenas sobre as pessoas com deficiência, mas exige que ela seja compartilhada com a sociedade. Exige uma mudança fundamental no sistema comum da sociedade para que as pessoas possam permanecer juntas, envolvido, depois reabilitar, aprender, brincar, trabalhar, cuidar de si, viajar, fazer tudo.

Conforme Bahia (2012), no Brasil, o governo de Getúlio Vargas (1930/1945) levou a participação mais efetiva das pessoas com deficiência na sociedade em termos de educação, reabilitação, especialização e inserção no mercado de trabalho. Nessa época, foi implantada a primeira política social para pessoas com deficiência e, com o apoio dos estados centralizadores e intervencionistas, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além do treinamento que os trabalhadores recebem no trabalho, suas qualificações podem ser avaliadas com base em seus anos de estudo e trabalho formal.

A CLT estimula, por meio do Art. 461, § 4º, a reinserção do empregado reabilitado na empresa, proibindo que esse trabalhador sirva de paradigma para fins de equiparação salarial. O teor desse texto evidencia a preocupação em garantir um

estímulo para que a reabilitação e a reinserção sejam feitas por parte do empregador. (BRASIL, 1943)

No entanto, o programa de reabilitação do Brasil tem eficácia prática limitada. A fragilidade do sistema e a falta de investimento do governo, juntamente com o fato de muitas empresas não estarem preparadas para receber esses trabalhadores encaminhados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), contribuem para a persistência dos colaboradores do programa ficar afastado por um longo tempo e permanecer dependente de benefícios sociais, como benefícios de doença. Após a alta, esses pacientes de reabilitação muitas vezes são devolvidos sem receber a qualificação técnica adequada para a nova profissão. (SANTOS, 2019).

A Lei 8.112/90 garante que 20% de todas as vagas serão destinadas ao recrutamento aberto de pessoas com deficiência. Além disso, os funcionários têm horários de trabalho flexíveis quando confirmados por uma associação médica oficial. (BRASIL, 2021)

Nos termos do Art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, foi promulgada a Lei 8.213/91, que se refere a políticas sociais destinadas a dar às pessoas com deficiência, igualdade de oportunidades de acordo com as diferenças existentes na sociedade.

Segundo Batista (2014), pessoas com deficiência (PDCs), podem contar com diferentes capacidades diminuídas, por exemplo, podem ter uma deficiência mental, ou seja, um funcionamento intelectual inferior à média. Diante disso foi criada uma reserva estatutária de cotas tendo como principal objetivo garantir o acesso ao mercado de trabalho para que as pessoas com deficiência possam concorrer em igualdade de condições com os demais profissionais.

O Emprego de pessoas com deficiência no Brasil é amparado pela Lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas. De acordo com a seção 93, uma empresa com mais de 100 funcionários deve liberar 2% a 5% de seu trabalho em benefício de um beneficiário ou pessoa com deficiência que passou por reabilitação. (BRASIL, 2021)

Para as pessoas que tem algum tipo de necessidade especial, a lei de cotas teve como princípio possibilitar que elas tivessem acesso ao mercado de trabalho, sem que sofressem qualquer tipo de discriminação na contratação por essas empresas. Segundo Batista (2014), embora a lei esteja em vigor há mais de 20 anos, algumas empresas não estão cumprindo. E um dos motivos é a falta de trabalhadores qualificados, pois não é um trabalho fácil avaliar as qualificações das pessoas para o trabalho, visto que a qualificação dos funcionários ocorre durante a execução da atividade na empresa.

No entanto, como aponta Garcia (2014), se passou desde a promulgação da lei de cotas até a finalização das normas e regulamentos sobre as fiscalizações. Na verdade, entrou em vigor em 2000 e prevê que os direitos trabalhistas intransferíveis sejam garantidos a todos, inclusive aos portadores de deficiência.

O Art. 89 da Lei 8.213/91 garante ao deficiente e ao trabalhador que perdeu sua capacidade laborativa o fornecimento de aparelhos, próteses, outros instrumentos de auxílio na locomoção, além da reparação e substituição desses aparelhos, e o transporte do acidentado quando necessário. (BAHIA, 2016)

Todavia, muitos cidadãos nem sequer estão cientes dos direitos e recursos disponíveis. A falta de recursos para o programa de reabilitação originalmente desenvolvido nas Instituições de Previdência Social ameaça e enfraquece esse sistema. Reconheceu-se que, mesmo com avanços significativos, ainda há um longo caminho a percorrer para respeitar as diferenças, valorizar suas potencialidades e

integrar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho de forma justa e igualitária. Segundo Sasaki (2016, p. 96):

As empresas devem ser encorajadas a não limitar seus motivos ao cumprimento das leis de cotas, mas a empregar pessoas com deficiência e atender suas necessidades especiais prontamente, com base na crença de que todos, incluindo as próprias empresas, se beneficiam e será verdadeiramente inclusiva e altamente valorizada no século XXI.

Entre os avanços e conquistas relacionados ao mercado de trabalho está à exigência de que as cotas sejam cumpridas apenas por meio do emprego direto (contra pressão de muitas empresas comerciais). Isso geralmente desautoriza a "trapaça" que muitas vezes ocorre ao terceirizar empresas, além de aumentar o número de pessoas que têm acesso a informações sobre cumprimento ou não cumprimento de cotas, ajudando a monitorá-las. (GARCIA, 2014)

A pessoa com deficiência tem os mesmos direitos constitucionais assegurados como os demais trabalhadores, terá tratamento igualitário e não pode ser discriminatório.

De acordo com Batista (2014), igualitário significa que ele terá um salário comparado aos demais e que também deve ter uma exceção profissional como é possível, ou seja, possível para os demais empregados. Terá uma jornada especial só se isso for necessário. Em um caso específico será analisado, apreciado, tendo uma garantia da adaptação. Adaptação segundo a lei é uma adaptação razoável para cada caso, se ele tiver uma deficiência visual, vai precisar de uma adaptação razoável que possibilite que ele faça a leitura de uma tela de computador.

Sendo assim, intermediando o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, por ser raro encontrar quadros capacitados, várias organizações privadas e sem fins lucrativos têm atuado no processo de recrutamento e seleção e, às vezes, até mesmo no treinamento das pessoas com deficiência e na reposição desses funcionários por outros, também com deficiência.

4 DIFICULDADES NA INCLUSÃO E AS DIFICULDADES ENFRENTADAS NO AMBIENTE DE TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A participação no mercado de trabalho é um direito independentemente do tipo de deficiência ou nível de comprometimento. No entanto, ainda são inúmeros os casos de discriminação e exclusão devido à falta de informação e conhecimento de que as pessoas com deficiência têm o direito de conviver sem separação ou acesso a recursos disponíveis a outros cidadãos.

Uma sociedade inclusiva é aquela em que todas as condições humanas são sempre levadas em conta e todos os cidadãos, dos mais privilegiados aos mais dedicados, exercem seu direito de contribuir para o bem comum com seus melhores talentos. (WERNECK, 2013, p. 45)

A própria sociedade cria problemas e barreiras para as pessoas com deficiência que as impedem de cumprir seus papéis sociais ou as colocam em desvantagem. Os problemas das pessoas com deficiência estão mais com elas do que com a sociedade. (SASSAKI, 2016)

Essas barreiras consistem, entre outras coisas, em políticas discriminatórias e atitudes tendenciosas que rejeitam as minorias e suas diferenças, bem como, o desconhecimento dos direitos das pessoas com necessidades especiais

e deficiências. E no mercado de trabalho essas barreiras são ainda mais fortes. (BAHIA, 2012)

As fontes de recrutamento, métodos de seleção e treinamento e medidas de conscientização e integração devem ser revisadas regularmente para melhorar continuamente o programa. Após vários anos trabalhando no processo de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, superadas as dificuldades iniciais, a maioria das empresas percebeu que essa era uma grande oportunidade e deveria ter iniciado esse processo há muito tempo. (GOLDSCHMIDT, 2016, p. 95)

Segundo Bahia (2012), o grau de dificuldade de adaptação do serviço é comum a todos os países e o grau de dificuldade é maior para as pessoas com deficiência congênita ou adquirida, mas não atrapalha os negócios desde o momento da adoção.

Para ilustrar as dificuldades enfrentadas evidencia-se a inserção dos surdos no mercado de trabalho, a inclusão se reflete como falta de oportunidades, analisando o que Passerino e Pereira (2014), consideram como um momento importante na vida dos surdos, porém nem todos os surdos sabem se comunicar em entrevistas como parte do processo profissional, o que impede o desenvolvimento de um funcionário surdo que não consegue se perceber em larga escala em sua empresa, assim os trabalhadores surdos têm poucas oportunidades de crescimento profissional nas empresas, e sua primeira dificuldade é que devem ser contratados de acordo com a lei brasileira de inclusão.

A comunicação com os colegas ouvintes, o diálogo com os membros é limitado, os surdos não conseguem se expressar em público, pois não são compreendidos claramente entre os colegas.

[...] como premissa básica, a necessidade do surdo ser bilíngue, ou seja, aprender a língua de sinais como língua materna, que é considerada a língua natural dos surdos, e a língua falada, que é considerada a língua natural dos surdos. Essas duas linguagens não devem ser usadas ao mesmo tempo como sugere a Total Communication para preservar sua estrutura. (GOLDFELD, 2013, p. 73)

Segundo Sasaki (2016, p. 85), “a integração é satisfeita com os esforços unilaterais das pessoas com deficiência para participar ou reinserir na sociedade”. Com base nessa ideia, é responsabilidade das pessoas com deficiência envidar esforços para se adaptar ao seu ambiente, a fim de garantir sua participação na sociedade. Porém como as pessoas com deficiência estavam inseridas no sistema capacitista elas não tinham chance de entrar no mercado de trabalho para ganhar a vida. (SASSAKI, 2016).

A maioria dos surdos em empresas não ousa ser protagonistas e mudam a forma e a disponibilidade dos relacionamentos nas empresas onde trabalham. Deve-se estabelecer um Comitê de Surdos que vise e apoie a diversidade, a inclusão e fortaleça as relações profissionais com ouvintes e surdos na organização. (ALBORNOZ, 2012)

De acordo com Bahia (2012, p. 45), “o princípio da inclusividade baseia-se na valorização individual por acolher as diferenças individuais e acolher a diversidade no processo de cooperação e conhecimento”. Com uma acessibilidade verdadeira, esses obstáculos são muito menores, os ambientes de trabalho devem fazer as adequações necessárias para garantir o conforto dos trabalhadores com deficiência visual, física, auditiva ou mental e os cuidados de rotina devem ser iguais para todos.

A inclusão oferece uma série de benefícios para a empresa, pois abre as portas para a novidade e garante o aprendizado e uma nova visão de mundo. Essa visão da sociedade se reflete dentro e fora da organização, com efeitos positivos em sua imagem social. Segundo Bahia (2012, p. 105), para a empresa:

A contratação de um especialista em deficiência contribui para a humanização das relações no ambiente de trabalho, pois há uma melhora significativa no ambiente organizacional, mais satisfação ao trabalhar no local de trabalho, aumento da solidariedade entre os colegas, maior produtividade e desenvolvimento humano, favorecem a criação de novos valores.

Sasaki (2016), afirma que para as pessoas com deficiência, fazer parte de uma sociedade que as respeite é essencial, pois aumenta sua autoestima, além de ter maior autonomia nas atividades cotidianas. Dá a sensação de pertencimento à sociedade como cidadão comum, e prova que, quando conseguem um emprego, as pessoas nestas condições podem ultrapassar os seus limites. (DINIZ, 2017)

Muitas empresas acreditam que para cumprir a lei, o governo deveria conceder algum tipo de benefício ou isenção, mas uma mudança nessa situação começou a ocorrer após a verificação do verdadeiro potencial dos profissionais da área. Essas condições e como os negócios mudam posteriormente faz com que a integração antropomórfica ocorra em todos os profissionais. (SASSAKI, 2016)

Cabe destacar que segundo Albornoz (2012), o processo de inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida é visto por muitos como uma tarefa impossível e muitas empresas estão tentando de alguma forma combater ou derrubar a lei de cotas. Para Amiralian *et al* (2020, p. 97), “a aparência externa de um estado patológico reflete uma desordem orgânica, visceral”. O trabalho torna o indivíduo economicamente produtivo, contribui para sua independência e pode ser visto como mecanismo de integração do sujeito na sociedade.

Logo, a deficiência gera uma série de consequências na vida, nas atividades diárias e na existência das pessoas com deficiência, sendo um fator que afeta e dificulta a qualidade de vida das pessoas com deficiência. A preparação para o mercado de trabalho requer o desenvolvimento de programas específicos com o objetivo primordial de adotar práticas que possibilitem que essas pessoas ingressem no mercado de trabalho de forma competitiva. (TANAKA; RODRIGUES; 2013)

É importante salientar que a inclusão está relacionada à limitação da integração, que é uma vantagem para as pessoas com deficiência terem igual acesso ao ambiente comum, para que possam se desenvolver e ter resultados de funcionamento favoráveis facilitados por mudanças necessárias como materiais e também na lei que prevê um lugar na sociedade para pessoas com deficiência.

Esse tipo de pesquisa é importante para identificar questões relacionadas ao ingresso no mercado de trabalho e auxiliar empresas e pessoas com deficiência a preencher vagas e ingressar no mercado de trabalho. (LEAL; MATOS; FONTANA, 2013)

O trabalho de garantir o direito do cidadão de ser incluído, valorizado e independente é um dos eixos fundamentais do contexto da vida adulta e da integração ao meio ambiente, devendo, portanto, ser superado o problema das cotas. Um ponto importante a destacar é que o número de pessoas com deficiência trabalhando com carteira assinada é muito inferior ao número de pessoas com deficiência que trabalham enquanto estudam. Embora semelhantes esses conceitos remetam ao fato de que existem pessoas com deficiência que precisa trabalhar, para fazê-lo em qualquer profissão com ou sem restrições formais. (SASSAKI, 2016).

Na perspectiva das políticas públicas, a educação e a diversidade, a compreensão científica das realidades sociais, o trabalho hoje propagado como símbolo de cidadania e dignidade individual, tem sido promovido como objetivo último da inclusão da deficiência. (PASSERINO; PEREIRA, 2014)

Algumas leis brasileiras têm a função de incentivar as empresas a contratar pessoas com deficiência, porém, sua inserção no contexto trabalhista ainda é dificultada pela capacidade de concorrer a uma vaga no mercado de trabalho. (TANAKA; RODRIGUES; 2013)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo foi possível perceber que se faz necessário que todos estejam cientes de que deficiência não é uma doença e que a única coisa contagiosa é o preconceito. Que a vida, por vezes, tira as oportunidades dessas pessoas, que elas são excluídas, mas é importante ressaltar que todos têm direito de igualdade, por isso, deve-se devolver a essas pessoas o direito de se sentirem úteis, devolvendo-lhes a dignidade e a liberdade de retomar o controle de suas vidas de uma vez por todas.

A partir das análises, espera-se que após entender o que realmente é a lei de cotas, fique claro que as pessoas com deficiência podem ser incluídas e, por conta disso, não é apenas necessário adequar o ambiente físico para acomodar essas pessoas, mas sim fazer um processo de integração e também preparar seus trabalhadores para conviver com as pessoas com deficiência.

Vale destacar que as empresas estão passando por um processo de reciclagem e revendo diversos processos internos, adequando suas unidades para atender a esse público, que inclui não só as pessoas com deficiência de nascença, mas também as pessoas com deficiência ao longo da vida.

Contudo, ainda é possível perceber que a maior dificuldade para as pessoas com deficiência é o momento da contratação, visto que os empregadores não querem investir em acessibilidade em suas empresas, ainda procuram pessoas que se encaixem no padrão normal por acreditarem que as pessoas com deficiência são menos produtivas do que as outras e não se encaixam no dia-a-dia de sua empresa dificultando assim, a entrada das pessoas com deficiência no mercado.

Portanto, acredita-se a inclusão de pessoas com deficiência já é uma realidade e não vai mudar, no entanto, programas de apoio ao acesso têm permitido que esses indivíduos superem as barreiras sociais e se formem para o mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 6. ed. São Paulo, 2012. (Coleção Primeiros Passos).

AMIRALIAN, M. L. T.; PINTO, M. I. G. G; et al. Conceituando deficiência. **Rev. Saúde Pública**,34(1): 97-103, 2020.

ARANHA, M. S. F. **Trabalho e Emprego**: Instrumento de construção da Identidade pessoal e social. Brasília: CORDE, 2013.

BAHIA, M. S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

BATISTA, C. A, M. **Inclusão: Construção na diversidade**. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2014.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**, 2021.

_____. **Ministério da Educação**. Diretrizes nacionais para a educação especial na educação básica. Secretaria de Educação Especial – MEC: SEESP, 2021.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acessado em: 20 nov. 2022.

CARMO, J. C. do. **Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a experiência da Indústria da construção pesada no Estado de São Paulo**. São Paulo: Áurea Editora, 2021.

DINIZ, D. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2017.

GARCIA, M. R. C. **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social**. São Paulo: Perspectiva, v.14 nº2. Abril/junho, 2014.

GLAT, R.; BLANCO L. M. V. Educação especial no contexto de uma educação inclusiva. In: GLAT, R. (Org.). **Educação inclusiva: cultura e cotidiano escolar**. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2017, p. 15-35.

GLAT, R; PLETSCHE, M. D. O papel da universidade no contexto da política inclusiva: reflexos sobre a formação de recursos humanos e a produção de conhecimento. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 23, n. 38, p. 345-356, 2020.

GOLDFELD, M. Surdez. In: **Fundamentos em fonoaudiologia**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2013.

GOLDSCHMIDT, A. Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho. **Responsabilidade Social**. 2016. Disponível: <https://www.responsabilidadesocial.com/artigo/os-desafios-da-inclusao-de-deficientes-no-mercado-de-trabalho/>. Acessado em: 19 nov. 2022.

GUARINELLO, A. C. Prefácio, In: BAGAROLLO, M. F.; FRANÇA, D. M. R. (orgs.). **Surdez, escola e sociedade: reflexões sobre fonoaudiologia e educação**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2015.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta**. Goiânia: UCG, 2016.

KASSAR, M. C. M. Reforma do estado e educação especial: preliminares para uma análise. **Revista de Educação PUC-Campinas**, Campinas, n. 11, p. 24-34, 2021.

LEAL, D. R.; MATTOS, G. D. de; FONTANA, R. T. **Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos**. Rev. bras. Enferm., Brasília, v. 66, n. 1, p. 59- 66, Feb. 2013.

ONU, **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**, 2017.

PASSERINO, L. M.; PEREIRA, A. C. C. Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 39, n. 3, Set. 2014.

PLETSCH, M. D. A dialética da inclusão/exclusão nas políticas educacionais para pessoas com deficiências: um balanço do governo Lula (2003-2010). **Revistas Teias**, v. 12, n. 24, p. 39-55, 2014.

PRONADOV, C. C. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa do Trabalho Acadêmico**. 2ª ed. Universidade Feevale – Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul, 2013 Disponível em:
<http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad1538f3aef538/Ebook%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>. Acesso: 20 de ago. 2022.

RIBAS, J. B. C. **O que são deficientes**. São Paulo: Braziliense, 2013.

ROCHA, M. S. **Breve histórico sobre a deficiência**. O processo de inclusão na percepção do docente do ensino regular e especial. Monografia (Curso de Pós-graduação em Educação Especial), Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2020.

RODRIGUES, D. Marx e a divisão social do trabalho, uma resposta atual. In: **IV Conferência Internacional "La obra de Carlos Marx y los desafíos del siglo"**. 2016. Disponível em:
https://www.nodo50.org/cubasingloXXI/congreso08/conf4_rodriguesd.pdf. Acessado em: 19 nov. 2022.

SAMPAIO, R. F. & LUZ M. T. **Funcionalidade e incapacidade humana**: explorando o escopo da classificação internacional da Organização Mundial da Saúde. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro: março de 2019.

SASSAKI, R. K. Educação profissional e emprego de pessoas com deficiência mental pelo paradigma da inclusão. In: OLIVEIRA, Maria Helena Alcântara de et al. **Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais**. Brasília: Apae-DF, 2013.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: Construindo uma sociedade para todos - 7ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 2016.

SILVA, Otto Marques da. **A história da pessoa deficiente no mundo de ontem e de hoje**, 1987. Disponível em:
<https://www.deficienteciente.com.br/as-pessoas-com-deficiencia-na-historia-do-mundo.html#:~:text=Como%20afirma%20Silva%20%281987%29%3A%20%E2%80%99Canomalias%20f%C3%ADsicas%20ou%20mentais%2C,%2C%20p.%2021%29>. Acessado em 20 nov. 2022.

TANAKA, E. D. O.; RODRIGUES, R. R. J. Em busca de novas expectativas de trabalho para o portador de deficiência mental. In: MARQUEZINE, M.C. et al. (Orgs.) **Inclusão**. Londrina: Eduel, 2013.

VASCONCELLOS, T. M. **O paradoxo da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Distrito Federal**. Monografia (Curso de graduação em Serviço Social), Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

WERNECK, C. **Você é Gente?** Rio de Janeiro: WVA, 2013.