

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO¹

Mara Rúbia de Souza²; Ana Lúcia Martins Kamimura³

Resumo A finalidade deste artigo foi analisar, por meio dos encaminhados pelo balcão de empregos da APARU ao mercado de trabalho, entre Janeiro e Agosto de 2009, como se dá a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Uberlândia. Para tanto, utilizou-se de pesquisa bibliográfica, documental e de campo por meio de entrevista com 15% destes associados. Os dados apontaram para a necessidade de se criar, para além das políticas de inserção da pessoa com deficiência, uma cultura que favoreça a mudança de olhar sobre este universo.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoa com deficiência. Mercado de trabalho. Qualificação.

1 INTRODUÇÃO

A maneira de agir dos sujeitos que vivem e convivem em cada grupo social, seus valores e crenças definem determinados conceitos e preconceitos sobre o diferente. Cada sociedade possui uma forma de tratamento à pessoa com deficiência, por falta de conhecimento e por estabelecer seus próprios padrões de normalidade, em muitos destes grupos sociais a deficiência era considerada como anormal, atribuída a causas espirituais e muitas vezes marginalizada.

De acordo com Aranha (2001), as pessoas com deficiência eram consideradas como fracas, incapazes e lentas, ou seja, aqueles que não correspondiam ao parâmetro de existência e produção, seriam "naturalmente" desvalorizados por evidenciarem as contradições do sistema, desvendando suas limitações.

Ao avaliar as alterações ocorridas no mundo do trabalho, os avanços tecnológicos e alterações no comportamento das pessoas, pode-se perceber, embasadas em Antunes (2002), que o sentido dado ao trabalho pelo capital é completamente diverso do sentido que a humanidade confere a ele.

O mundo capitalista em que vivemos requer um trabalhador cada vez mais qualificado, ocasionando o aprofundamento das desigualdades sociais e a ampliação do desemprego, o que gera disputas acirradas para garantia de vagas no mercado de trabalho. Este cenário contemporâneo do mundo trabalho dificulta ainda mais a inserção da pessoa com deficiência no mesmo.

¹ Este artigo é resultado da monografia de conclusão de curso intitulada: A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Um estudo no Balcão de Empregos da Associação dos Paraplégicos de Uberlândia-MG – APARU, dezembro de 2009.

² Graduada em serviço social pela Faculdade Católica de Uberlândia
mararb_udi@hotmail.com

³ Assistente Social, mestre em educação. Professor-orientador. Faculdade Católica de Uberlândia Osório José da Cunha. Contato: e-mail: ana_kamimura@hotmail.com

VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”

Para isso, foram criadas garantias legais. Porém, estas leis são fruto de lutas sociais, que somente aconteceram após a abertura política no Brasil e a promulgação da Constituição Federal de 1988, quando, a partir de então, ocorreram avanços significativos no campo dos direitos sociais.

Uma das maneiras que as pessoas com deficiência encontram para facilitar o acesso às vagas disponíveis no mercado de trabalho são as instituições do Terceiro Setor que recebem as vagas das empresas, encaminham os trabalhadores para que as empresas possam analisar seu currículo e realizar o processo seletivo.

Diante deste contexto, consideramos, assim, que o problema desta pesquisa poderia ser preliminarmente formulado da seguinte forma: Quais as dificuldades encontradas pelo deficiente físico para se inserir no mercado de trabalho na cidade de Uberlândia?

A questão acima nos remeteu ao pressuposto básico preliminar: 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.

Em vista de tal pressuposto, o objetivo geral desta pesquisa foi o de analisar como se encontra o mercado de trabalho para o deficiente físico na cidade de Uberlândia.

Como encaminhamento metodológico utilizou-se de pesquisa bibliográfica, teórica e documental, bem como a combinação de métodos de pesquisa quantitativos e qualitativos uma vez que “o conjunto de dados quantitativos e qualitativos, porém, não se opõem. Ao contrário, se complementam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia” (MINAYO, 1994, p.22). A unidade de análise desta pesquisa compreendeu o Balcão de Empregos da APARU e a proposta do estudo foi colher os dados através de amostragem não probabilística acidental com 09 (nove) das 70 (setenta) pessoas com deficiência que foram encaminhadas para o mercado de trabalho no período delimitado.

2 HISTÓRIA DA DEFICIÊNCIA E A INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MUNDO DO TRABALHO

As definições conceituais estão diretamente relacionadas com os momentos históricos da humanidade, suas crenças e seus valores. De acordo com o momento, a população acaba definindo "coisas" e "fatos" e dentre elas o conceito de deficientes.

VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”

Por muito tempo se pensou que as causas dos problemas dos deficientes eram de origem espiritual⁴, fato este que pode ter influenciado a não procura de recursos para promoção do desenvolvimento do indivíduo. Estes indivíduos eram isolados do convívio da sociedade e, dependendo do nível econômico da família, também de seu seio. Os deficientes institucionalizados raramente retornavam a sociedade.

A concepção organicista⁵ que teve início por volta do século XV atribuía as origens da deficiência às causas patológicas orgânicas. A partir do século XIX, tempo em que ocorreram grandes descobertas no campo da biologia, saúde e medicina, houve uma grande produção de pesquisas, que buscavam curas físicas para os indivíduos portadores de deficiência. Diante desta postura, o deficiente passou a ser visto como "doente" e desta forma, passível de ser tratado e curado. As Instituições predominantemente religiosas e de caráter filantrópico foram as primeiras a prestar serviços, na expectativa de "devolver" estes indivíduos recuperados para a sociedade. Essa concepção influenciou os meios acadêmicos e sociedade em geral, durante cinco séculos.

Ao longo da história, a sociedade praticava a exclusão social da pessoa com deficiência e estabelecia padrões que os consideravam como incapazes de realizar qualquer atividade relacionada ao trabalho.

Observamos que a sociedade possui uma visão de homem padronizada e classifica as pessoas de acordo com essa visão. Elegemos um padrão de normalidade e nos esquecemos de que a sociedade se compõe de homens diversos, que ela se constitui na diversidade, assumindo de outro modo as diferenças (MATTOS,2002, p.01).

Como historicamente o preconceito e a desinformação predominaram causando a marginalização, privação da liberdade, atendimento inadequado, mendicância e analfabetismo, atualmente os portadores de deficiência física têm sua cidadania ferida e enfrentam vários problemas como, adequações para suas necessidades e acesso a informações referentes aos direitos amparados pela Lei. “As atitudes de rejeição (estigmas e posturas preconceituosas transmitidas culturalmente) criam barreiras sociais e físicas dificultando o processo de integração” (MATTOS, 2002, p.03).

Com a influência de movimentos que consideraram outras idéias como as da escola e educação, pais e parentes de pessoas com deficiência organizam-se para

⁴ O bem e o mal, a maldição, benção ou castigo de Deus para a família ou para o próprio indivíduo.

⁵Tal concepção tinha como pressuposto a idéia de a deficiência ser hereditária com evidências de degenerescência da espécie. Enfatizava sempre o déficit do sujeito, o que não permitia vê-los a partir de seu potencial latente, daquilo que poderiam vir a ser.

*VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”*

buscar a integração do portador de deficiência na sociedade. “A década de 60, por exemplo, testemunhou o boom de instituições especializadas, tais como: escolas especiais, centros de habilitação, centros de reabilitação, oficinas protegidas de trabalho, clube sociais especiais, associações desportivas especiais” (SASSAKI, 1997, p.31).

A pessoa com deficiência começava a ser inserida nos sistemas sociais como educação, o trabalho, a família e lazer, porém também precisava se adaptar às normas e regras sociais, ficando como responsável pela sua participação na sociedade, impulsionando um processo de normalização que conforme Mendes (apud SASSAKI, 1997, p.31) “[...] tinha como pressuposto básico a idéia de que toda pessoa portadora de deficiência, tem o direito de experimentar um estilo ou padrão de vida que seria comum ou normal à sua própria cultura”.

Na década de 1970 as instituições trabalhavam para que o comportamento das pessoas parecesse o mais "normal" possível, ou seja, o indivíduo era aceito apenas se conseguisse se enquadrar aos padrões da sociedade. A integração social era apenas para aqueles que superassem as barreiras físicas e acadêmicas estabelecidas, permitindo apenas uma inserção parcial do portador de deficiência na sociedade, “[...] a integração do indivíduo com deficiência dependerá do processo de relações dialéticas constituído desde as primeiras vivências no seu grupo de referência” (MATTOS, 2002, p.03).

Na década de 1980 ocorreram grandes transformações sociais em todo mundo, no Brasil, o avanço das políticas sociais no atendimento as pessoas portadoras de deficiência foi significativo. “Foi nos anos 80, na chamada “década perdida”, que os brasileiros mais tomaram consciência das profundas desigualdades sociais que entre eles existiam” (ALMEIDA, 1997, p.12).

Conforme Iamamoto (1998) ocorreram também grandes alterações no padrão de acumulação capitalista sobre a hegemonia do capital financeiro, a chamada acumulação flexível.

Só nos anos 1970 quase 16 milhões de pessoas deixaram o campo em direção às grandes cidades, que derivou no inchaço da população dos grandes centros urbanos e, em consequência, no incremento crescente da demanda dos serviços público, por parte da população pauperizada (IAMAMOTO, 1998, p.156, 157).

O Estado brasileiro não se preocupava efetivamente com a questão dos deficientes antes do início da década de 1980, “O que encontramos na legislação federal foram apenas alguns decretos, artigos ou parágrafos dirigidos às questões dos

VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”

‘deficientes’ e/ou (df) e que tratam os problemas de forma superficial e esporádica” (CARMO, 1997, p.31).

O processo de integração da pessoa com deficiência na sociedade brasileira ocorre de forma lenta e através de um padrão de normalidade estabelecido pela sociedade que considera o trabalho como atividade fundamental para que este seja plenamente inserido na sociedade.

De acordo com Yamamoto (1998, p.60) “O trabalho é uma atividade fundamental do homem, pois mediatiza a satisfação de suas necessidades diante da natureza e de outros homens. Pelo trabalho o homem se afirma como um ser social e, portanto, distinto da natureza”.

Comparando o trabalho com o selo distintivo da atividade humana, a mesma autora afirma que o homem é o único ser que realiza o trabalho, sendo capaz de projetar antecipadamente na sua mente o resultado a ser obtido “[...] é pelo trabalho que as necessidades humanas são satisfeitas ao mesmo tempo em que o trabalho cria outras necessidades” (IAMAMOTO, 1998, p.60).

As frequentes mudanças corridas na sociedade e no mundo do trabalho fizeram explodir com uma intensidade jamais vista o universo do não trabalho, o mundo do desemprego. “Hoje, segundo dados da OIT, quase um terço da força humana mundial disponível para o ato laborativo, ou se encontra exercendo trabalhos parciais, precários, temporários, ou já vivencia as agruras do não-trabalho, do desemprego estrutural” (ANTUNES, 2002, p.138, 139).

Com a revolução tecnológica milhões de trabalhadores perderam suas qualificações, pois máquinas e aparelhos conseguiram, com menos custos, resultados produtivos que antes exigiam a mão-de-obra do homem. De acordo com Soares (2001, p.4-6) “A economia global vem exigindo trabalhadores cada vez mais qualificados”

De acordo com Antunes (2002), a exclusão de determinadas pessoas do mercado de trabalho reflete na ampliação do trabalho informal e no aumento do exército industrial de reserva, o que contribui para aumentar os índices de desemprego. Resta lembrar que o trabalhador da informalidade está automaticamente destituído de direitos como a seguridade social, pois estes estão ligados a formalidade do trabalho.

A revolução tecnológica foi um dos fatores que teve maior participação para a precarização do trabalho, somando-se a revolução do capital, fez transbordar o agravamento da exclusão social, o aprofundamento da desigualdade e o crescente índice de pobreza.

*VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”*

A pessoa com deficiência luta de várias formas para conquistar sua inserção no mercado de trabalho. Para Carmo (1997, p.68):

Uma destas formas é a procura individual, através da qual a pessoa com deficiência recorre às empresas, aos centros de recrutamento ou outros órgãos destinados à seleção de profissionais. Outra forma é buscar de entidades que oferecem cursos profissionalizantes especializados. Geralmente ligado a empresas de grande porte que absorvem os melhores profissionais ali preparados. Uma terceira forma é através das Associações de "Deficientes", as quais lutam, junto à comunidade empresarial, para obtenção de vagas nos diferentes setores de produção.

Para Tanaka, Manzini (2005), a falha no processo de formação e qualificação profissional é o aspecto que maior dificulta a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, além de fatores individuais, econômicos e sociais. “No Brasil, essa formação tem freqüentemente ocorrido por intermédio de programas desenvolvidos por oficinas pedagógicas ou protegidas de instituições de ensino especial” (TANAKA, MANZINI, 2005, p. 275). Estas instituições especiais e associações que assumem, em grande parte, a qualificação profissional e o encaminhamento de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, para Tanaka, Manzini (2005) também, tem a responsabilidade pelo ensino de habilidades sociais que são imprescindíveis para o seu convívio na situação de trabalho.

Araujo e Schimidt (2006) também afirmam que as empresas têm como empecilho na contratação de pessoas com deficiência a escolarização, pois a exigência mínima solicitada pelas empresas é o Ensino fundamental completo, mesmo com a existência de leis que asseguram o direito de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, a existência desses instrumentos não garante que a inclusão esteja, de fato, ocorrendo. “Apesar da legislação admitir preferência para PNE’s na ocupação de um percentual variável de vagas no serviço público e privado, [...] as PNE’s precisam ter qualificação e aptidão física para ocupar as vagas a elas destinadas” (ARAUJO; SCHIMIDT, 2006, p. 241).

3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA À LUZ DA LEGISLAÇÃO

Considerando que a legislação brasileira possuía(i) caráter assistencialista e paternalista, a Constituição Federal de 1988, resultado de muitas lutas sociais e de uma abertura política, representa um avanço na proteção dos direitos, pois passou a integrar os direitos das minorias, entre elas às pessoas com deficiência, de acordo com Almeida

VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”

(1997, p.12) “O tema deficiência passou a incorporar uma nova dimensão sustentada nos direitos humanos expressando a importância da promoção e do reconhecimento da pessoa portadora de deficiência enquanto Cidadão de Pleno Direito”.

O artigo 1º da Constituição Federal de 1988 estabelece os princípios de soberania, de cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, o pluralismo político e indica, em seu artigo 3º, os objetivos voltados para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a garantia do desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

De acordo com Almeida (1997 p 12) “Este novo enfoque conduz a valorização das atitudes do portador de deficiência ao fortalecimento do indivíduo e de sua família e sua plena integração à vida comunitária”. A educação também é garantida a pessoa com deficiência brasileira e estrangeira que reside no País independente de raça, sexo, idade, condição física e mental, sendo proibida toda forma de discriminação e exclusão e devendo a pessoa com deficiência receber educação especial de acordo com as suas necessidades de acordo com os artigos 206 e 208 da Constituição Federal.

Junior (2004) afirma que o processo de inclusão está intimamente ligado à Política Nacional de Integração Social das Pessoas com deficiência, sendo a educação objeto tanto da Lei nº 7.853/89, quanto do Decreto nº 3.298/99 que regulamenta o ensino profissionalizante para a pessoa com deficiência, entendendo-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar a pessoa com deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados à determinada profissão ou ocupação, sendo oferecida no nível básico, técnico e tecnólogo, em escola regular, instituições especializadas e nos ambientes de trabalho.

Já Canziani (1997) acredita ainda que a aprendizagem para o trabalho propõe a integração da pessoa com deficiência na comunidade com grandes possibilidades de participação no campo político, econômico social e cultural da comunidade, além do ponto de vista de “produzir”.

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e cria a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), diretamente ligada à Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, ao Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) órgão superior de deliberação colegiada integrante do Ministério da

VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”

Justiça, para cuidar dos interesses das pessoas com deficiência, assegura em seu Art. 2º, inciso III, às pessoas com deficiência os direitos na área da formação profissional e do trabalho.

O aspecto de maior relevância desta legislação é que esta define como crime o preconceito contra a pessoa com deficiência e estabelece penalidades para o praticante do delito, que vão de multas até a reclusão. “Com toda certeza seu artigo 8º, ‘criminalização do preconceito’, é um dos mais poderosos instrumentos de proteção dos direitos dos brasileiros portadores de deficiência e de transformação da sociedade” (MAIOR, 1997, p 41).

Entre estas conquistas a Lei Federal 8.213/91 de 24 de julho de 1991, que fixa em seu artigo 93, a obrigatoriedade de reserva de vagas para pessoas com deficiência nos seguintes percentuais: empresas que têm entre 101 e 200 empregados 2%; de 201 a 500 3%; de 501 a 1000 4% e acima de 1000 5%, também pode ser considerado um avanço significativo na ampliação do acesso aos direitos, pois impõe em seu § 1º “A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de 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”. Ainda, em seu § 2º “O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados”.

Esta lei também conhecida como Lei de Cotas, pode ser considerada como garantia de estabilidade e ampliação de oportunidades para a pessoa com deficiência, pois complementa a garantia dos direitos estabelecidos na Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que em seu art. 8º, constitui como crime punível com reclusão de um a quatro anos, e multa.

De acordo com Dias (1998), a lei de cotas tem como valor principal a abertura de postos de trabalho, mas além deste, possui o atributo de incentivar a pessoa com deficiência a sair das ruas, provocando integração com a sociedade, causando aperfeiçoamento sócio-cultural, incentivando a pessoa com deficiência a melhorar o seu potencial, a aprimorar suas qualidades, a superar as barreiras que a sociedade lhe impõe.

O decreto Nº 914 de 06 de Setembro de 1993 Institui a Política Nacional para a Integração da pessoa com deficiência e objetiva assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência. Em suas diretrizes estabelece

VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”

no artigo 5º qualificação profissional à pessoa com deficiência e incorporação ao mercado de trabalho, “respeitadas, as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, saúde, trabalho, à edificação pública, seguridade social, transporte, habitação, cultura, esporte e lazer”. Apesar estes avanços legais, pode se afirmar que estas políticas não foram plenamente implantadas e com a aprovação do decreto Nº 914 todas as demais definições de programas e ações de governo conservarão o mesmo espírito.

A Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993, pode ser considerada um avanço na ampliação do acesso aos direitos, através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, promove os mínimos sociais, para garantir o atendimento às necessidades básicas, garantindo um salário mínimo mensal como benefício à pessoa com deficiência e ao idoso mais de 65 anos que comprovem incapacidade para a vida independente e para o trabalho, cuja renda per capita da família seja inferior a ¼ do salário mínimo vigente.

Apesar do Benefício de Prestação Continuada ser destinado a uma pequena parcela das pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade e dependentes financeiramente de sua família, de acordo com Diniz, Squinca e Medeiros (2007, p. 90) “para grande parte dos beneficiários do BPC, esta é sua única possibilidade de renda estável ao longo do ciclo de vida”.

Para Lobato (2008), a Convenção de Guatemala de 28 de maio de 1999, que prevê a eliminação de todas as formas de discriminação contra pessoas com deficiência e o favorecimento da sua integração na sociedade, deu origem, no Brasil, ao Decreto Presidencial nº 3.956, de 08 de outubro de 2001, que pela primeira vez no país explicitou o que é discriminar com base na deficiência.

Entendemos que esta convenção merece um destaque, primeiro, por ter sido realizada na América Latina, e segundo, e é exatamente o ponto para o qual voltamos nosso olhar, por trazer como enfoque central da discussão a condição de igualdade de direitos que é inerente a todo ser humano, independentemente da sua condição (KAMIMURA, 2008, p. 253).

A lei 10.098, de 19/12/2000 estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

No artigo 5º, devem ser observadas as normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT nos projetos e os traçados dos

VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”

elementos de urbanização públicos e privados de uso comunitário, nestes compreendidos os itinerários e as passagens de pedestres, os percursos de entrada e de saída de veículos, as escadas e rampas. Também nos artigos 11º e 13º garante ampliação ou reforma de edifícios públicos ou privados de modo que sejam ou se tornem acessíveis às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Junior (2004, p.31) afirma que: “[...] no que se refere à empresa ela deve se preocupar com a adequação do ambiente de trabalho, garantido a perfeita acessibilidade, adaptando o local, as instalações e desenvolver um efetivo treinamento para que o portador de necessidade especial possa ser um empregado produtivo”.

O decreto Nº 3.956, de 08 de Outubro de 2001, promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência. Proclama que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, e que os direitos e liberdades de cada pessoa devem ser respeitados sem qualquer distinção e reafirma que as pessoas com de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não ser submetidas à discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano.

As pessoas com deficiência precisam ser inseridas no processo político, econômico e social, o que exige da sociedade, de instituições e do Estado a contribuição para a formulação, desenvolvimento e implantação de programas e políticas eficazes, que atendam as necessidades de forma coletiva e alcance a garantia dos direitos individuais, esta inclusão não deve ocorrer apenas porque foi instituído regras e leis, mas sim pela mudança de visão e comportamento da sociedade e até mesmo da família em relação aos padrões estabelecidos, as atitudes preconceituosas e discriminatórias e falta de informação.

4 AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ENCAMINHADAS PARA O MERCADO DE TRABALHO: A REALIDADE DO BALCÃO DE EMPREGOS DA APARU

A APARU foi fundada em 1979 e tem entre seus principais objetivos cuidar das questões das pessoas portadoras de deficiência física no tocante ao respeito, promoção humana, capacitação profissional, habilitação e reabilitação, atividades físicas e desportivas e à cidadania.

Em Uberlândia é referência por sua atuação. Vale ressaltar que participou efetivamente na elaboração e aprovação da Lei Orgânica do Município de Uberlândia o que hoje permite e garante significativa melhoria de vida das pessoas com deficiência.

VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”

Além disso, como instituição, a mesma contribui na formulação de políticas públicas para as pessoas com deficiência física.

A Instituição objetivando a capacitação profissional e oportunidade de trabalho, conta com um **balcão de empregos** onde além de oferecer mão-de-obra para as empresas, possibilita emprego a pessoas com deficiência. As atividades desenvolvidas pelo Balcão de Empregos são: cadastramento de profissional; seleção e encaminhamento; capacitação de vagas; além dos cursos: prontidão para o trabalho, trabalho e auto-estima, informática e liderança.

O jornal Correio de Uberlândia em dia 24 de agosto de 2009 publicou a seguinte matéria “Há 140 vagas para deficientes, empresas e Uberlândia encontram dificuldades para preencher cota de empregos”⁶. Considerando este contexto, o presente estudo objetivou conhecer o universo da inserção das pessoas com deficiência, encaminhadas pelo balcão de Empregos da APARU ao mercado de trabalho no período do Janeiro à Agosto de 2009. Os resultados apontam que **quanto ao sexo dos entrevistados**, apesar da maioria (57,14%) ser do sexo masculino, a busca de inserção no mercado de trabalho pelas mulheres também é significativa (42,86%). De acordo com Antunes (2005. p. 145)

Há outra tendência de enorme significado no mundo do trabalho contemporâneo: trata-se do aumento significativo do trabalho feminino que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados e também na América Latina, onde também foi expressivo o processo de feminização do trabalho.

Quanto à faixa etária, a maioria se encontra entre 31 a 50 anos (57,14%) os demais (42,86%) compõem a faixa etária de 19 a 30 anos. A inexistência de entrevistados com idade acima de 50 anos revela também que as pessoas dessa faixa etária estão perdendo espaço no mercado de trabalho. De acordo com Antunes (2002. p.112) “Aqueles com cerca de 40 anos ou mais, uma vez excluídos do trabalho dificilmente conseguem se requalificar para o reingresso.” Esta realidade diz respeito ao grupo de trabalhadores que encontram-se no padrão de normalidade socialmente aceitos.

Quanto ao grau de escolaridade constatou-se que nenhum dos entrevistados possui nível superior completo ou superior incompleto, percebeu-se que este ainda é muito baixo, porém, dentre estes, a maioria (57,14%) possuem o ensino médio e os

⁶Informações retiradas do Jornal Correio de Uberlândia 24/08/2009 p. A3 disponível em: http://www.correiodeuberlandia.com.br/texto/2009/08/24/39610/ha_140_vagas_para_deficientes_em_ub.html

VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”

demais (42,86%) possuem o ensino fundamental. Esta realidade se choca com a sociedade capitalista, pois a qualificação se torna imprescindível para se manterem no mercado que, a cada dia, possui novas exigências. De acordo com Neri (2003, p. 60) “As políticas existentes para inclusão da pessoa com deficiência atacam tipicamente as consequências e não as causas da sua exclusão social, como a baixa escolaridade observada”.

Quanto ao mercado de trabalho, a maioria (57,14%) dos entrevistados está empregada, em funções com parcas remunerações e os demais (42,86%) não estão trabalhando atualmente. Essa realidade reflete o mundo do trabalho onde a produção de bens/mercadorias é o objetivo primeiro na lógica vigente.

Quanto às maiores dificuldades no trabalho, o espaço físico, a convivência com as pessoas e o preconceito atinge a resposta da minoria (14,29%), o salário nem chega a ser citado, novamente nos deparamos com a questão da qualificação que representa o maior entrave para a maioria (57,14%) dos entrevistados. O nível de escolaridade das pessoas com deficiência se concentra na categoria no ensino fundamental, o que evidencia as condições precárias de inserção destas pessoas no mercado de trabalho. “[...] O que as leva a ocupar postos de trabalho que não exigem maior grau de qualificação e, conseqüentemente, a se enquadrar em ocupações com baixa remuneração” (FERREIRA, JÚNIOR, BORGES, 2006.p. 10).

Quanto à contribuição do seu trabalho para o desenvolvimento da empresa a maioria (85,71%) dos entrevistados acredita contribuem sim e a minoria (14,29%) afirma que não. Na opinião de Junior (2004, p. 30) “Já ficou comprovado que a empresa que se propõe a contratar um deficiente obtém lucro efetivo em sua produção, visto que seu poder de concentração e o próprio rendimento em sua atividade laboral é maior que a do empregado não portador de necessidade especial”.

Quanto à possibilidade de ter ascensão na empresa, para a maioria (57,14%) não é possível e os demais (42,86%) acreditam que existe sim esta possibilidade. Mediante os discursos é possível observar que associam crescimento profissional ao comportamento dentro da empresa. Este fato pode ser constatado através dos seguintes discursos: *E1*: “Oferecer o melhor de mim”; *E7*: “Tendo participação e oportunidade”.

Quanto à influência do tipo de deficiência no processo de seleção para o mercado de trabalho, a maioria (100%) afirma que sim, de acordo com os seguintes discursos: *E4* “Sim a aparência e a deficiência muitas vezes são fundamentais”; *E5* “Sim o tipo de deficiência influencia de acordo com a função ou com as adequações que a empresa precisa realizar; *E6* “Sim o deficiente é excluído porque as empresas visam mais lucro e menos prejuízo”.

VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”

Ao verificar o número de vagas oferecidas (setenta) em relação ao número de pessoas contratadas no período (vinte) com o número de pessoas encaminhadas (cento e sessenta e quatro), constatou-se, de fato, a baixa contratação destas pessoas pelas empresas. Esta análise confirmou a hipótese levantada de que a inserção dos trabalhadores com deficiência encaminhados para o mercado de trabalho pelo balcão de empregos da APARU no período de janeiro a agosto de 2009 foi dificultada pelo fato de pouca qualificação existente diante dos requisitos que as empresas solicitam, não preenchendo as vagas existentes.

Além da confirmação da hipótese levantada, os dados colhidos no estudo também apontam que a pessoa com deficiência tem a esperança depositada na Lei de Cotas para garantia efetiva de conseguir emprego, mas continuam se esbarrando no preconceito existente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vivemos em um sistema capitalista onde as diferenças são vistas como incapacidades e os diferentes como imperfeitos, portanto se fazem necessárias políticas públicas que garantam não só o acesso, mas, principalmente, a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho.

Mais importante do que um sistema de cotas punitivo que rotule as pessoas com deficiência é a educação para a cidadania e para a garantia de direitos. Este é um caminho no qual as pessoas com deficiência possam conquistar seu espaço no mercado de trabalho não para cumprir uma imposição da legislação, mas sua capacidade, potencialidade e competência.

As dificuldades das pessoas com deficiência não está em encontrar vagas de trabalho, mas na falta de qualificação para garantir sua inclusão e permanência neste mercado, além das condições objetivas e subjetivas⁷ apresentadas pelo empregador que não prepara espaço físico para receber a pessoa com deficiência, além de escolher o tipo de deficiência permitida para contratação a fim de evitar despesas e facilitar a convivência.

Importa refletir sobre uma sociedade inclusiva onde, ações educativas permanentes materializem o princípio de alteridade, dignidade, autonomia e a

⁷ Cf. Gerra (1995).

**VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”**

emancipação de todos os sujeitos independente da sua condição. Assim esta sociedade capitalista, que o tempo todo coisifica e reifica os sujeitos, poderá (quicá) respeitar as diferenças e as potencialidades de todos. Para tanto, é necessário que estas ações de convivência aconteçam nas relações sociais cotidianas, visto que a legislação por si só não consegue eliminar o preconceito da sociedade em relação à pessoa com deficiência.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Tânia Maria Silva. CANZIANI, Maria de Lourdes B. **Seminário nacional “a pessoa portadora de deficiência no mundo do trabalho”**. Anais do Primeiro Seminário de 17 á 20 de novembro de 1997, - São Paulo, Brasil: mesas redondas e conferências, São Paulo: PROMOVE. 1997. – 108 p.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 06. ed. São Paulo: Editora BOITEMPO, 2002 .

_____, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Editora Boitempo, 2005.

ARANHA, Maria Salete. **Integração Social do Deficiente**: Análise Conceitual e Metodológica. Temas em Psicologia, número 2, 1995, pp. 03. Ribeirão Preto, Sociedade Brasileira de Psicologia.

ARAUJO, Janine Praça, SCHMIDT, Andréia. **A inclusão de Pessoas Com Necessidades Especiais no Trabalho**: A Visão de Empresas e De Instituições Educacionais Especiais Na Cidade de Curitiba. Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, Mai.-Ago. 2006, v.12, n.2, p.241-243

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Decreto nº 914, de 6 de Setembro de 1993. **Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0914.htm. Acesso em: 18, nov., 2009.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999. **Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**. Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br>>. Acesso em: 18, out., 2009.

_____. Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001. **Convenção Interamericana para Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm>. Acesso em: 18, out., 2009.

_____. Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/LEIS/L7853.htm>>. **Acessa em: 20, out., 2009.**

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 10, out., 2009.

**VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”**

_____. Lei nº 8.213, de 8 de janeiro de 1991. **Previdência Social**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 27, Abr., 2009.

_____. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. **Lei Orgânica da Assistência Social**. Disponível em: <<http://www.congemas.org.br/loas.pdf>>. Acesso em: 20, out., 2009.

_____. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/LEIS/L10098.htm>>. Acesso em: 20, out., 2009.

CARMO, Apolônio A.do. Deficiência Física: **A sociedade Brasileira Cria, Recupera e Discrimina**. 2. ed. BRASÍLIA : 1997, p. 24-68.

DINIZ, Debora ; SQUINCA, Flávia ; MEDEIROS, Marcelo . **Deficiência, Cuidado e Justiça Distributiva**. Série Anis (Brasília), v. 00, p. 1-90, 2007.

GUERRA, Yolanda. **A Instrumentalidade do Serviço Social**. SP, Cortez, 1995.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional** - São Paulo: Cortez, 1998.

_____, Marilda Villela. As dimensões ético-políticas e teórico-metodológicas no Serviço Social contemporâneo. In: Ana Elisabete Mota et all (Org.). **Serviço Social e Saúde**. 1ª ed. São Paulo/Brasília: Cortez/ Ministério da Saúde, 2006.

JUNIOR, Roberto Bolonhini. **Portadores de necessidades especiais: as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira**. 01. ed. São Paulo: Editora ARX, 2004. v. 01. 381 p.

KAMIMURA. Ana Lúcia Martins. **O Programa Estadual para a Diversidade numa Perspectiva Inclusiva: princípios, ações e percepções**. Dissertação de Mestrado em Educação. Universidade Federal de Uberlândia, 2006.

LOBATO. Vivian. **Manual da Mídia Legal busca qualificar jornalistas sobre a questão da inclusão**. Disponível em <http://aprendiz.uol.com.br/content/drucoswecr.mmp>. 07 de Maio de 2008. Acesso em: 05, Nov., 2009.

MATTOS, Edna Antonia de. **Deficiente Mental: Integração/Inclusão/Exclusão**. VIDETUR -13, Espanha, 2002. p. 03-20.

MAIOR, Isabel M. M de Loureiro. **As Políticas Públicas Sociais Para as Pessoas Portadoras de Deficiência no Brasil**. São Paulo, 1997.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 24.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MIRANDA. Arlete Aparecida Bertoldo. **A Prática Pedagógica do Professor de Alunos com Deficiência Mental: História, Deficiência e Educação Especial**. Tese de Doutorado em Educação. Unimep, 2003.

NAKAYAMA, Antonia Maria. **Educação Inclusiva: PRÍNCIPIOS E REPRESENTAÇÃO**. Tese de Doutorado em Educação Especial. Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, SÃO PAULO. 2007. 58 p.

NERI, Marcelo.Cortes. **As empresas e as cotas para pessoas com deficiência**. Revista Conjuntura Econômica, Rio de Janeiro, v. 57, p. 58 - 61, 01 set. 2003.

VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate
“Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”

PERONI, Vera Maria Vidal, ET al. **Terceira Via, Terceiro Setor e a parceria IAS/ sistemas de ensino público no Brasil.** EDUCAÇÃO: Teoria e Prática. Rio Claro, SP, Brasil - eISSN: 1981-8106- v. 19, n.32, jan.-jun.-2009, p.17-35.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SOARES, Claudivani Olegario. **A inserção do deficiente físico no mercado de trabalho.** Trabalho de Conclusão de curso UNIVERSIDADE DA AMAZÔNIA BELÉM/PARÁ.2001.

TANAKA. Eliza Dieko Oshiro. MANZINI. Eduardo José. **Concepções sobre o trabalho da pessoa com deficiência.** O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. Programa de Pós-Graduação em Educação da UNESP 2005.

WALBER. Vera Beatris, SILVA. Rosane Neves. **As práticas de cuidado e a questão da deficiência: integração ou inclusão?** Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006. p.36.