



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE EDUCAÇÃO
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA**

RAQUEL DOS SANTOS COSTA

DEFICIÊNCIA E O MERCADO DO TRABALHO

**CAMPINA GRANDE
2016**

RAQUEL DOS SANTOS COSTA

DEFICIÊNCIA E O MERCADO DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Pedagogia da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Licenciada em Pedagogia.

Orientador: Dr. Prof. Vagda Gutemberg Gonçalves Rocha

**CAMPINA GRANDE
2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

C837d Costa, Raquel dos Santos
Deficiência e o mercado do trabalho [manuscrito] / Raquel dos Santos Costa. - 2016.
22 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Educação, 2016.
"Orientação: Prof. Dr. Vagda Gutemberg Gonçalves Rocha, Departamento de Educação".

1.Trabalhadores com deficiência física. 2.Economia. 3. Deficiente físico. 4.Inclusão social. I. Título.

21. ed. CDD 331.59

RAQUEL DOS SANTOS COSTA

DEFICIÊNCIA E O MERCADO DO TRABALHO


Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Pedagogia da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de Licenciada em Pedagogia.

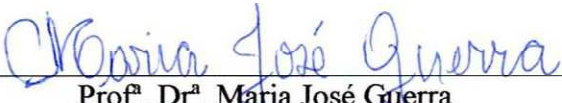
Área de concentração: Educação.

Aprovada em: 09/12/2016.

BANCA EXAMINADORA


Prof.^a. Dr.^a. Vagda Gutemberg Gonçalves Rocha
UEPB/Orientadora


Prof.^a. Dr.^a. Maria do Socorro Moura Montenegro
UEPB/Examinadora


Prof.^a. Dr.^a. Maria José Guerra
UEPB/Examinadora

AGRADECIMENTOS

À Deus, o que seria de mim sem a fé que eu tenho nele.

Aos meus pais Reginaldo e Terezinha e a meu irmão Rodolfo, que são minha base, em tudo e que com muito carinho e apoio não mediram esforços para que eu chegasse até aqui.

Ao meu esposo Glebson sempre companheiro nas horas que mais precisei e a minha filha Larissa exemplo de amor incondicional.

Aos meus primos Carlos e Adeilson que sempre estiveram prontos para me ajudar.

Aos meus amigos de trabalho os que já não estão mais presentes e aos atuais que sempre me deram força e me incentivaram na conclusão desse trabalho.

A professora Vagda pelo apoio e por todos os ensinamentos que me foram passados.

Enfim, agradeço a todos que direta ou indiretamente me apoiaram para a conclusão deste trabalho.

DEFICIÊNCIA E O MERCADO DO TRABALHO

Raquel dos Santos Costa *

RESUMO

O presente trabalho aborda a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com o objetivo de conhecer um pouco de cada um e suas opiniões acerca do tema abordado Durante anos tem-se observado um grande desencontro de informações entre médicos, sociólogos, assistentes sociais, dentre outros profissionais que atuam nas entidades assistenciais, sobre a questão da integração da pessoa com deficiência e utilização de sua mão-de-obra no mercado de trabalho. Defende-se, aqui a igualdade entre pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos de acordo com as leis presentes na Constituição Federal de 1988, identificando nas diferenças, todos os direitos que lhes são pertinentes e, a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade, eliminar as dificuldades ou incapacidades, causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência. Enfim, considerar e demonstrar, através de vários aspectos o valor humano destes, que por muitas vezes, são discriminados sem justa causa. Este trabalho foi pautado em autores como Sasaki (2003), Antônio Carlos Gil(2002) etc.

Palavras-Chave: Deficiência. Mercado de Trabalho. Inclusão Social.

* Graduanda em Licenciatura Plena em Pedagogia na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.
E-mail: raquelcvelez@hotmail.com.br

INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo abordar a importância do trabalho na vida das pessoas com deficiência para que estes sintam-se participantes e ativos na sociedade. Há pouco tempo o deficiente começou a tomar seu lugar no mercado empresarial, com a exigência da inclusão as empresas viram-se obrigadas a contratar estas pessoas e começaram a perceber que a medida que ofereciam condições de trabalho esses profissionais poderiam destacar-se trazendo resultados positivos para o desenvolvimento das organizações.

Ao se falar na inclusão do deficiente, no mercado de trabalho, muitos aspectos devem ser levados em consideração e neste trabalho serão abordadas algumas leis, decretos, dificuldades encontradas pelas empresas e deficientes no processo de inclusão.

Visto que o trabalho ajuda na formação do indivíduo como cidadão, como sujeito de direitos e que estes são capazes de pertencer a uma sociedade e garantir seu próprio sustento, uma vez que o trabalho colabora no processo de estruturação e formação do cidadão. Este artigo foi criado para conhecermos melhor essa problemática visto que o trabalho é um direito de todo cidadão e precisa fazer parte da vida das pessoas com deficiência para que não se sintam vivendo à margem da sociedade como pessoas incapazes e improdutivas levando sempre em consideração o seu treinamento, suas qualidades e sua vontade de trabalhar. Foi feito um estudo baseado em alguns autores como Antônio Carlos Gil 2002, destacando algumas Leis como a Lei Nº 10.048, de 8 de novembro de 2000 etc. Foi feita uma pesquisa qualitativa onde foi aplicado um questionário aos funcionários com deficiência com o objetivo de conhecer um pouco de cada um e suas opiniões acerca do tema abordado. O trabalho está dividido nas seguintes partes: introdução abordando a importância do trabalho na vida das pessoas com deficiência. Breve histórico sobre os diversos tipos de deficiência mostrando como as pessoas com deficiência eram tratadas na Idade Antiga. Deficiência nos dias atuais e o mercado de trabalho mostrando a importância do trabalho na vida das pessoas principalmente dos deficientes, as leis que foram criadas para que todo esse processo de inclusão aconteça de forma plena. , metodologia, análise dos resultados e conclusão.

1. BREVE HISTÓRICO SOBRE DEFICIÊNCIAS FÍSICA E MENTAL

Discutir a inclusão social é de grande importância na sociedade. Atualmente, tem emergido questões sobre o respeito à diversidade e às características individuais, como gênero, étnicas e socioeconômicas, bem como a garantia dos direitos sociais promovendo a reivindicação por uma sociedade mais justa. Percebe-se que o primeiro passo para que o

processo de inclusão aconteça é que o preconceito seja enfraquecido, por meio da percepção de que pessoas com deficiência são plenamente capazes de exercer funções e serem bem-sucedidas, apesar das limitações.

Para embasar a discussão sobre a temática da inclusão é preciso conhecer a história das pessoas com deficiência e como eram tratadas nos diversos âmbitos da sociedade, inclusive a segregação que estes sofreram em diversos períodos passados até a chegada do novo milênio, na qual uma nova filosofia e um novo paradigma de inclusão se descortinaram.

Desde a Idade Média Antiga até meados do século XX as políticas externas de exclusão viam as pessoas com qualquer tipo de deficiência como sendo portadora de uma degeneração humana. Essas pessoas eram abandonadas, mortas ou sujeitas à crenças ligadas ao sobrenatural. Nessa época, a marginalização social, a segregação, o azilamento e o prognóstico da incurabilidade era comum para com aqueles que apresentavam algum tipo de deficiência. Além disso, era também comum que muitos portadores de deficiência sofressem diversos tipos de humilhação, evidenciando uma cultura de exclusão. Como afirma Richardson (2009, p.125):

Se, pertencente à nobreza ou aos sacerdotes, a pessoa deficiente recebia proteção, tratamento, ajuda. No entanto, se pertencessem à classe menos favorecida, estavam condenados ao abandono e a exclusão. Se, por um lado, fossem escravos, a deficiência lhe seria imposta como castigo.

Diante dessas condições, se estabeleciam as razões para que alguns deficientes sobrevivessem nesse período. Foi somente a partir do século XX que a sociedade passou a compreender o conceito de diversidade defendendo o direito de singularidade de cada indivíduo. Em meados de 1980, gradativamente, as sociedades democráticas começaram a divulgar, discutir e defender a inclusão como direito de todos em relação aos diversos espaços sociais.

Mais tarde, em 1990, com a Convenção Mundial de Educação para Todos, realizada pela UNESCO, foram aprovados artigos importantes para a garantia do direito e a democratização do ensino para todos independentemente das diferenças particulares e/ou individuais dos alunos. “Tal convenção veio a defender que toda criança deve ter direito à educação e acesso ao conhecimento, e que as escolas devem acolhê-las independentemente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, ou quaisquer outras” (COSTA; GONÇALVES, 2008).

Para que todo esse processo de inclusão ganhasse mais notoriedade foi elaborada em 1994, também pela UNESCO e pelo governo da Espanha, a Declaração de Salamanca com

princípios políticos que visam garantir às pessoas deficientes o direito à escola. A Declaração de Salamanca (1994) coloca que as crianças e jovens com necessidades especiais devem ter acesso as escolas regulares, uma vez que a elas devam adequar-se através de uma pedagogia centrada na criança capaz de ir ao encontro dessas necessidades.

Desse modo, ainda de acordo com a Declaração de Salamanca as escolas regulares seguindo esta orientação inclusiva constituem os meios capazes para combater as atitudes discriminatórias, criando comunidades abertas e solidárias que contribuem para uma sociedade inclusiva. Além disso, promovem uma educação efetiva à maioria das crianças e aprimoram a eficiência, otimizando o custo da eficácia de todo o sistema educacional.

Hoje, os alunos com deficiência são inseridos nas escolas regulares, porém com algumas restrições. No entanto, como afirmam Sousa, Pereira e Teixeira (2009) “a tendência é que as barreiras existentes venham a ser rompidas, pois, não é mais admissível que a sociedade continue a marginalizar aqueles que fazem parte de seu contexto”.

1.2 A DEFICIÊNCIA NOS DIAS ATUAIS E O MUNDO DO TRABALHO

A temática da inclusão social traz como pressupostos a ideia de uma sociedade que considera e acolhe a diversidade humana nos diversos tipos de atividades. Entende-se também que a mudança de pensamento é inevitável. Ao se discutir e refletir sobre a inclusão, constitui-se como fator importantíssimo lembrar que essas pessoas já sofreram no passado, sobretudo por causa da falta de informação. Por isso, há uma grande luta por parte dos deficientes, bem como por educadores e pela sociedade, pois esses já entenderam que é preciso aprender a conviver com as diferenças considerando cada pessoa na sua especificidade.

A expressão “pessoa com deficiência” é atribuída à indivíduos que possuam qualquer tipo de deficiência. Os deficientes têm os mesmos direitos e deveres, e não é por causa de uma limitação que devam ser subestimados, como pode ser observado abaixo:

O outro, o diferente, o deficiente, representa muito mais coisas. Representa consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelham suas limitações, suas castrações. Representa também o sobrevivente, aquele que passou pela catástrofe em potencial, virtualmente suspensa sobre a vida do outro. Representa também uma ferida narcísica em cada profissional, em cada comunidade. Representa um conflito não camuflado, não explícito – em cada dinâmica de inter-relações (ANACHE, 1994, p. 123).

Os deficientes foram com o passar dos anos recebendo siglas diferentes para a sua definição. Inicialmente eram chamados de PPD (Pessoa Portadora de Deficiência). Mas tarde

foi alterado para PNE (Pessoa com Necessidade Especial) e hoje a nomenclatura que se usa é PCD (Pessoa com Deficiência). Conforme podemos observar em Sasaki:

“A expressão pessoa com necessidades especiais é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado. Igualmente se abandona a expressão pessoa portadora de deficiência com uma concordância em nível nacional, visto que as deficiências não se portam, o que tem sido motivo para que se use, mais recentemente a forma pessoa com deficiência”. (SASSAKI, 2003, p.1236).

Muitas pessoas na sociedade ainda não têm conhecimento acerca das informações sobre como referir-se ao deficiente e acabam cometendo erros quando se referem a estes como portador de deficiência ou com necessidades especiais. O assunto deve ser mais discutido de forma que dissemine a informação correta de como estas pessoas devam ser chamadas.

Até alguns anos atrás as pessoas com deficiência eram muito discriminadas, mas com o passar do tempo foram ganhando mais espaço e conquistas na sociedade. De acordo com o Decreto Nº 6.949/09, pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Portanto, alguns tipos de deficiência são:

Deficiência visual: Acontece quando os indivíduos têm de 40 a 60% da visão comprometida. As causas dessa deficiência podem ser congênitas, que é quando ocorre má formação ocular, glaucoma congênito, catarata congênita ou adquirida como traumas oculares, alterações relacionadas à hipertensão, entre outros. De acordo com o Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04 pode ser enquadrado como deficiente visual o indivíduo que apresentar:

- ✓ Cegueira – na qual a acuidade visual é igual ou menos que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica.
- ✓ Baixa Visão – acuidade visual compreendida entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. Pessoas com baixa visão são aquelas que mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida; essas pessoas podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância a luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

Deficiência Física: É uma disfunção, limitação física ou motora do indivíduo. Normalmente os problemas ocorrem no cérebro ou no sistema locomotor, tendo como consequência a dificuldade para fazer determinados movimentos considerados normais ao ser humano. A exemplo de: Monoplegia, Hemiplegia, Paraplegia, Tetraplegia, Amputação etc. De acordo com o Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “a”, C/C Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I.

- ✓ Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, como por exemplo: paraplegia, tetraplegia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para desempenho de funções.

Deficiência Mental: Está relacionada à um conjunto de problemas que afetam o intelecto do indivíduo, levando ao baixo rendimento, que embora não afetem outras áreas do cérebro, pode comprometer o desenvolvimento e o comportamento do indivíduo. Como por exemplo: a Esquizofrenia. De acordo com o Decreto nº 5.296/04, art. 5º, § 1º, I, “d”, e Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I.

- ✓ O deficiente mental é aquele que apresenta o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, sendo elas:



Deficiência Auditiva: mais conhecida como surdez, consiste na perda parcial ou total da audição. O problema pode ser de nascença ou adquirida em consequência de algumas doenças como rubéola, sarampo, etc. De acordo com o Decreto nº 5.296/04, art. 5º, § 1º, I, “b”, C/C Decreto nº 3.298/99, art. 4º, II

- ✓ É considerado deficiente auditivo, o indivíduo que possui perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferido por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000 Hz.

Ao longo das últimas décadas, os movimentos de inclusão das pessoas com deficiência vêm ganhando grande importância em todo o mundo. Segundo Bernardes (2012, p.16): “Na era moderna, a concepção predominante definia a deficiência como resultado de um impedimento físico ou mental, presente no corpo ou na mente de determinadas pessoas”. Sendo assim, a pessoa com deficiência deve passar por algum tratamento para que o problema seja resolvido na medida do possível.

Durante muito tempo eram poucas as ações e políticas que objetivavam incluir as pessoas deficientes nas diversas esferas da sociedade, mas com o passar dos anos algumas ações e planos do Governo Federal tem buscado inserir essas pessoas no mercado de trabalho e na sociedade em geral. O portador de deficiência pode realizar qualquer tipo de atividade desde que este seja capacitado e que o trabalho a ser desenvolvido seja estabelecido de acordo com suas limitações tornando este um ser capaz de pensar, criar e crescer profissionalmente. Devemos sempre ter em mente que os deficientes têm os mesmos direitos e deveres e não é por causa das suas limitações que eles devam ser subestimados. Ethos (2002, p. 12) considera que:

A inclusão no mercado de trabalho e de consumo é parte de um resgate maior: o da cidadania. As pessoas com deficiência passam a ter, além das suas necessidades especiais, desejos, vontades, necessidades de consumo que, quando confinadas em casa não existiam. Mais do que isso, descubrem que muitas atividades que realizavam isoladamente podem ser feitas em grupo.

A participação ativa no mercado de trabalho leva o portador de deficiência a interagir com outras pessoas além de que quando este passa a exercer uma função e que é remunerada traz independência a pessoa, aumentado sua confiança e auto estima. Porém, não basta só às empresas darem oportunidades as pessoas com deficiência, elas devem procurar capacitar essas pessoas para as funções que lhes são impostas. É preciso também mais atenção por parte do poder público. É necessário qualificar essas pessoas nos trabalhos que possam executar tornando mais fácil sua adaptação no cenário empresarial. O governo não pode simplesmente exigir cotas, também dever colaborar para que essas cotas aconteçam, devendo ser criados grupos de apoio aos deficientes qualificando-os para que consigam se adaptar ao trabalho.

No ato da contratação a empresa deve deixar bem clara as exigências a serem feitas e estas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam o deficiente. Ela deve utilizar instrumentos acessíveis na hora da entrevista, como por exemplo, no caso do candidato ser surdo é recomendado que no ato da entrevista haja um interprete de sinais para que a comunicação entre ambos ocorra fluentemente.

Dentre as principais Leis e Conferências que contribuíram para que a inclusão dessas pessoas ganhasse mais força e mais respeito na sociedade se destacam: a Lei 7.853/89, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, e sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Essa Lei busca impor melhorias nos campos da educação, saúde, trabalho das pessoas com deficiência. A Lei nº 8.989/94, sobre a instituição do passe livre ao sistema de transporte coletivo interestadual para os deficientes que comprovassem ser carentes, embora apesar da promulgação desta lei, as condições oferecidas nos transportes públicos ainda são precárias, pois muitos veículos não dispõem das condições necessárias para o exercício pleno do direito, e os que possuem devido o mau uso encontram-se em condições precárias. Por último a Lei nº 10.048/00, sobre a Língua Brasileira de Sinais como recurso de comunicação para as pessoas deficientes, em que esse tipo de linguagem intermedia a comunicação entre a pessoa deficiente e o meio social em que ele vive.

Além dessas Leis criadas em prol de uma melhor inserção das pessoas deficientes seja nos âmbitos educacional, social ou do trabalho, algumas conferências aconteceram com o intuito de melhorar as práticas impostas por essas leis, à exemplo da I Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que aconteceu em maio de 2006, em Brasília, com o tema “Acessibilidade você também tem compromisso”. Essa conferência teve como finalidade debater sobre as questões referentes às pessoas deficientes, avaliando e tentando melhorar as políticas públicas já existentes para integração dessas pessoas, quer seja na esfera municipal, estadual e nacional, de forma que esse indivíduo tenha participação ativa no processo de desenvolvimento do país e da sociedade em geral. De acordo com Bernardes (2012, p.25), os objetivos da conferência foram:

Sensibilizar os governos federal, estaduais e municipais para as questões referentes as à pessoa com deficiência;

Impulsionar a inclusão qualificada da pessoa com deficiência no processo de desenvolvimento do país;

Oportunizar a visibilidade da situação que se encontram as políticas públicas para as pessoas com deficiência;

Estimular o fortalecimento do controle social em âmbito estadual e municipal;

Estimular a tomada de medidas necessárias para impulsionar o cumprimento da legislação vigente.

Desse modo, a I Conferência teve como intuito tornar as políticas de inclusão mais eficazes, mostrando medidas e soluções aos governos sobre como melhorar e facilitar a vida dessas pessoas com deficiência, para que estas não se vejam excluídas dos processos, pois elas têm qualidades e capacidades que podem ser exploradas nas diversas esferas da sociedade.

Dois anos adiante, em 2008, aconteceu a II Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, com o tema “Inclusão, Participação e Desenvolvimento”. Foi um espaço onde a população teve livre acesso visando assegurar a responsabilidade de todos no processo de construção das políticas públicas que englobassem todos os envolvidos no processo.

Após vários movimentos de conferências que envolvem a inserção da pessoa com deficiência na sociedade em geral, um dos pontos que ganham destaque é a inclusão destes no mercado de trabalho. No Capítulo II da Constituição Federal de 1988 que trata dos direitos sociais, o inciso XXXI do art. 7º proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e admissão do trabalhador com deficiência.

Para que o quadro de exclusão dessas pessoas fosse revertido, em 24 de Julho de 1991, foi instituída no Brasil a lei 8.213, nomeada Lei das Cotas. Essa lei determina que as organizações públicas e privadas destinem uma porcentagem de vagas para as pessoas portadoras de necessidades especiais. Dessa maneira, a quantidade de vagas que as empresas devem disponibilizar para as pessoas com deficiência seguem a regra de:

Entre 100 a 200 funcionários, devem reservar 2% de suas vagas;

Entre 201 e 500 funcionários, 3%;

Entre 501 e 1000 funcionários, 4%;

Com mais de 1001 funcionários, 5%.

No entanto, o processo de inclusão dessas pessoas não é só a contratação. A empresa deve oferecer condições favoráveis a essas pessoas seja no tocante a qualificação ou mesmo na questão da acessibilidade, conforme Prado (2006, p.9):

O Objetivo da acessibilidade é permitir um ganho de autonomia e mobilidade a um número maior de pessoas, até mesmo aqueles que tenham reduzido a sua mobilidade ou dificuldade em se comunicarem, para que usufruam os espaços com mais segurança, confiança e comodidade.

As empresas devem estar adequadas para receber as pessoas com deficiência, fazendo os ajustes necessários nos equipamentos, na estrutura física com a finalidade de minimizar ou excluir os possíveis riscos ocupacionais. Essas medidas promovem a acessibilidade e ajustes na organização do trabalho atendendo as necessidades específicas, visando estabelecer igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho com o intuito de não expor o deficiente à discriminação perante os demais trabalhadores. A acessibilidade é fundamental para a inclusão da pessoa com deficiência. O acesso ao local de trabalho, por exemplo, pode ser melhorado, incluindo facilidades para entrar e se movimentar.

Foi só a partir da criação dessa Lei de Cotas que as pessoas com deficiências começaram a ganhar mais espaço e oportunidades no mercado de trabalho. Até então, pouco se ouvia falar na contratação destes. Foram muitos os avanços que as pessoas com deficiência conquistaram ao longo do tempo. Mesmo sabendo que muitas empresas não estão preparadas para receber essas pessoas, devido à várias questões de espaço físico, acessibilidade e etc., já foi dado um grande passo para que o processo de inclusão começasse a acontecer como deve ser feito. Apesar dessa lei ser clara e objetiva, muitas vezes é descumprida pelas empresas que alegam ter dificuldade na inclusão das pessoas com deficiência seja por não encontrar o deficiente ou por não estar adaptada, ou até mesmo por preconceito.

A discussão sobre acessibilidade exige uma reflexão sistemática, no sentido de pensar o quanto é desafiante a materialização dos direitos das pessoas com deficiência em uma sociedade que tem um histórico de exclusão e indiferença em relação aos ditos “anormais”. Nesse sentido, a ruptura com essa exclusão e indiferença reside principalmente em trabalhar nas áreas estratégicas onde as pessoas de um modo geral passam um longo período de suas vidas, a exemplo da escola. A educação formal possibilita que haja uma reflexão crítica sobre os diversos desafios e problemáticas cotidianas.

A política de acessibilidade precisa ser também debatida coletivamente e amplamente nas diversas áreas como saúde, segurança, cultura e etc., pois irá possibilitar a materialização plena dos direitos das pessoas, se considerarmos, por exemplo, que as pessoas que lidam direta ou indiretamente com as pessoas com deficiência são também usuárias desses serviços públicos. O debate sobre a política de acessibilidade, em uma perspectiva ampla, convida a defesa dos direitos tanto no campo legal (leis, decretos, normas governamentais, etc.) quanto no social, para que as pessoas sejam mais vigilantes ao cobrar a concentricidade do mesmo, já que há historicamente no Brasil uma lacuna entre o que dispõe as leis e a sua materialização na realidade cotidiana de fato.

Outro ponto indispensável é aliar as políticas de acessibilidade à uma estrutura que possibilite não só o acesso pelo acesso, mas sobretudo, condições de acesso e permanência, como por exemplo a efetividade de propiciar que uma pessoa com deficiência visual, de baixa renda, tenha acesso à vaga em uma escola ou universidade, ao estabelecer regras concretas que garantam um acesso pleno imbuído de acompanhamento para superar barreiras físicas e estruturais dos prédios dessas instituições, bem como de condições financeiras e objetivas em geral.

Em suma, a política de acessibilidade envolve debate, desafios, metas e medidas que sejam concretas e possíveis de serem postas em prática, que superem meras garantias formais e reducionismos, além da reeducação política e social que siga uma direção ética de pleno exercício dos direitos fundamentais da vida.

2. METODOLOGIA

A presente pesquisa classifica-se como sendo qualitativa. Com relação aos objetivos, mediante à abordagem, a pesquisa classifica-se como exploratória e descritiva. De acordo com Gil (2002), dentre as circunstâncias as quais cabem esse tipo de classificação estão as que tem por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população. A empresa na qual esta pesquisa foi realizada é aqui nominada como Beta para fins de preservar seu anonimato e está localizada na cidade de Campina Grande, Paraíba. Quanto aos procedimentos para a obtenção de dados, foram realizadas entrevistas no mês de outubro de 2016, com 4 dos 6 funcionários com deficiência da empresa em questão, que serão chamados de A, B, C e D. Como afirma Creswell (2010), em uma pesquisa qualitativa, é ideal que se selecione propositalmente os participantes e locais mais indicados para ajudar o pesquisador a compreender o problema da pesquisa. Dessa forma, foi utilizado um roteiro de questões elaboradas pela autora que serviu de norteador para as entrevistas, que duraram em torno de 15 minutos e as respostas foram submetidas à análise para o alcance dos objetivos pré-determinados.

3. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1 Caracterização da empresa

A empresa Beta, na qual esta pesquisa se realizou fica localizada na cidade de Campina Grande, Paraíba. Este município foi fundado em dezembro de 1697, tendo sido

elevado à categoria de cidade em 11 de outubro de 1864. A população de Campina Grande hoje está estimada em 407.754 habitantes, aproximadamente. Hoje a cidade é considerada como a segunda mais populosa da Paraíba. Sua região metropolitana é composta por 19 municípios, totalizando uma população estimada em 630.788 habitantes. Campina Grande possui um importante polo universitário contando com mais de vinte universidades com cursos superiores entre elas: UFCG, UEPB, CESREI, UVA, UNOPAR, UNIP, Mauricio de Nassau, Fascisa, UNESC, FIP entre outras e também com o IFPB que é o Instituto Federal da Paraíba que oferece cursos de educação superior e educação profissional técnica de nível médio.

A cidade chegou a ser a segunda maior produtora de algodão do mundo, mas atualmente o município tem grande destaque no setor de informática e desenvolvimento de softwares. O comércio do algodão teve seu período de intensificação depois da instalação da estação ferroviária, mas devido a um declínio estabeleceu-se uma crise econômica que afetou praticamente todos os setores comerciais implicando numa tomada de decisões para que a crise fosse revertida dando novos rumos a economia campinense. Até a década de 1960, Campina Grande não tinha um setor industrial amplo, pois as indústrias se limitavam ao beneficiamento do algodão, produção de couros e peles, alimentos e têxtil, e esse quadro só veio ser revertido entre os anos de 1969 a 1979, quando a cidade passou a ser um dos grandes centros da atividade industrial.

O comércio varejista também tem grande significância para a cidade, contando com grande número de supermercados, shopping centers, grandes redes de lojas e etc., e foi tomando mais impulso a partir dos investimentos dos setores público e privado, no que diz respeito a construção e recuperação de hotéis, ginásios, praças, museus, monumentos, entre outros. Dessa maneira, o melhor exemplo é o investimento que é feito em um dos maiores eventos na cidade, o Maior São João do Mundo, que durante 30 dias gera vários empregos e movimentação a economia de Campina Grande.

Diante do exposto, compreende-se a ascensão da empresa Beta na sua localidade. Pertencente ao grupo Alfa, fundado em 1979, na cidade de Cajazeiras, Paraíba. Inicialmente, com atividade no comércio varejista, o proprietário começou com uma pequena mercearia, que anos mais tarde, em 1982, passou a atuar no mercado atacadista e distribuidor. Ao longo dos anos, a Alfa tornou-se a maior empresa do seguimento atacadista da região nordeste, de acordo com o ranking ABAD – Associação Brasileira de Atacadistas e Distribuidores. Hoje, o grupo atua com os seguimentos de distribuição, varejo, indústria, concessionárias, lojas e

telecom. Possui 2.205 funcionários, sendo 71 portadores de deficiência. Além da Paraíba, o grupo Alfa atua no Ceará, Rio grande do Norte, Piauí, Pará e Pernambuco.

Desse modo, a empresa Beta, uma das empresas do grupo, foi fundada em 2003, na cidade de Campina Grande, Paraíba, e atua também nos estados do Piauí, Rio Grande do Norte e Pará. A Beta trabalha mais especificamente com a venda de recargas eletrônicas e chips, e conta com 283 funcionários, sendo 6 com algum tipo de deficiência. Trata-se, portanto, de uma empresa que se enquadra na Lei 8.213/91, intitulada Lei das cotas por contratar pessoas com deficiência, mas, não está dentro da porcentagem no que se refere a quantidade de funcionários deficientes.

3.2 Com a voz os deficientes

A primeira participante entrevistada, “A”, é do sexo feminino, tem 47 anos, casada e tem 1 filho. Sua deficiência é a surdez. A entrevistada possui o ensino médio completo e trabalha na empresa como auxiliar de serviços gerais, desde outubro de 2015. A mesma iniciou suas atividades na empresa Beta após ser comunicada de que havia uma seleção na cidade para a contratação de pessoas deficientes, na qual a mesma apresentou seu currículo, de modo que o processo seletivo aconteceu apenas tomando este instrumento como parâmetro. A mesma já havia trabalhado em empresas anteriormente, fator este que certamente proporcionou a sua contratação, devido à sua experiência. As únicas dificuldades que a mesma identifica no dia-a-dia do trabalho é a falta de materiais de serviço, visto que em sua opinião, “a empresa deixa a desejar quando se trata de disponibilizar os materiais que lhes são solicitados”. A funcionaria “A” compreende que a estrutura física da empresa Beta é boa, pois para o seu tipo de deficiência não oferece impedimentos para o desenvolvimento de suas tarefas.

A deficiência auditiva desta funcionaria foi adquirida por doença. De acordo com a mesma, até os 7 anos de idade, não apresentava nenhum problema, até que foi acometida por uma infecção nas pernas, e depois de tomar um medicamento, aos poucos foi perdendo a audição. “A” diz que “não se sente excluída no ambiente de trabalho” e afirmou que todos a tratam bem e sem discriminação.

Foi indagado se a mesma em algum momento da sua vida excluiu-se do convívio social devido a sua deficiência, onde a mesma afirmou que “isso só acontece quando o meu aparelho auditivo quebra, daí evito contato com as pessoas, pois não consigo me comunicar devido ao meu problema”. A participante aparenta estar satisfeita com o que a empresa Beta

lhe oferece. Percebe-se, no dia-a-dia da empresa que ela possui bom relacionamento com os outros funcionários e com a cultura organizacional da empresa.

A segunda entrevistada, “B”, também é do sexo feminino, tem 24 anos, solteira e não tem filhos. Possui o ensino superior completo, trabalha na empresa como Auxiliar administrativa e foi admitida também em Outubro de 2015. Foi informada por uma amiga que a empresa Beta estaria dispondo de vagas para pessoas com deficiência, de forma que também foi selecionada a partir do seu currículo.

Diferentemente de “A”, este é o primeiro emprego de “B”, e ela busca desempenhar bem as suas funções, tentando atender a todas as expectativas que a empresa exige. A entrevistada considera que o único ponto que a empresa deixa a desejar é quanto à estrutura de seu ambiente de trabalho, pois a cadeira que ela usa para trabalhar não possui apoio para os braços. Sua deficiência é caracterizada hemiparesia, acometida no ombro esquerdo, o que torna seus movimentos limitados. Sua deficiência foi adquirida durante o seu parto. A mesma se sente incluída pelos colegas de trabalho, pois, afirma que todos a tratam bem, sem distinções.

De acordo com “B”, o sentimento de exclusão do seu convívio social foi percebido apenas quando era criança, pois em suas palavras, “não conseguia realizar alguns tipos de brincadeiras, recebendo assim apelidos dos colegas”. A funcionária “B” também parece estar satisfeita na empresa, de modo que busca desenvolver bem as atividades que lhe são impostas.

O terceiro entrevistado, “C”, é do sexo masculino, tem 19 anos, solteiro, não tem filhos e está cursando o ensino superior. Trabalha na empresa como Auxiliar Administrativo, e foi admitido também em outubro de 2015. Soube da vaga através de um amigo, deixou currículo e foi selecionado. É o seu primeiro emprego, e pretende crescer profissionalmente na empresa Beta, pois sabe que a mesma pode oferecer oportunidades para que isso aconteça.

A única dificuldade que encontra na estrutura física da empresa é que, como ele é responsável pelo estoque, há uma certa dificuldade na locomoção das caixas. Sua deficiência é a chamada “pé torto congênito”, sendo, portanto, de nascença. Ele foi submetido a cirurgia ainda quando criança, mas ainda possui sequelas. O mesmo considera que “se sente bem acolhido entre seus colegas de trabalho, e todos o tratam bem mesmo sabendo da sua deficiência”. Identificou também que “não se exclui do convívio social devido ao seu problema, mas que às vezes ainda sente um pouco de vergonha”. O funcionário “C” vê a empresa Beta como um meio de crescimento tanto profissional como pessoal.

O quarto e último entrevistado, “D”, também é do sexo masculino, tem 30 anos, é casado e tem 2 filhos. Possui o ensino médio completo, e trabalha na empresa como Auxiliar

Administrativo, e foi admitido sob as mesmas circunstâncias dos demais entrevistados. O mesmo trabalhou em outros locais e pretende crescer profissionalmente na empresa Beta. Não encontra dificuldades no seu ambiente de trabalho, pois, segundo o mesmo, “o trabalho que exerce não exige grandes esforços, e a empresa lhe oferece as condições necessárias para o desenvolvimento de suas atividades”. Sua deficiência é a Monoparesia, caracterizada pela perda parcial de um dos membros, que no seu caso foi acometida na perna esquerda.

Seu problema se deu por acidente, e o mesmo considera que “se sente bem no seu ambiente de trabalho, pois é sempre bem tratado por todos e em nenhum momento se sente excluído do seu convívio social.”

O funcionário “D” também pretende crescer profissionalmente na empresa, e na sua visão encontra-se plenamente satisfeito com o trabalho que vem desenvolvendo, pois suas experiências anteriores não foram muito satisfatórias.

CONCLUSÃO

Após a elaboração deste artigo passou-se a conhecer melhor as políticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Até alguns anos a inserção destas pessoas tanto no mercado de trabalho como na sociedade em geral era vista como um problema, mas ao longo dos anos devido as várias políticas públicas e a criação de várias leis que as beneficiam, os tabus foram sendo quebrados e estas pessoas foram sendo vistas como sendo capazes de realizar qualquer trabalho desde que sejam preparadas para isto, em que acima de tudo sejam respeitadas suas limitações, pois ter uma profissão irá aumentar sua autoestima e confiança em si mesmo, proporcionando independência e ajudando-os a desenvolver suas habilidades permitindo assim a inclusão social.

São muitas as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência sejam no âmbito escolar, seja no profissional. Sabemos que muitas empresas ainda não adotaram a política de contratação dessas pessoas e a maior parte delas ainda não estão preparadas quanto a sua estrutura física para atender as necessidades de uma pessoa com deficiência. Será preciso mais investimento tanto por parte do governo quanto por parte dos empresários no que diz respeito a melhoria de toda a estrutura física com mais políticas de incentivo para que as empresas cada dia mais passem a contratar essas pessoas de forma que eles se sintam participativos e importantes na sociedade.

Disability and the Job Market

ABSTRACT

This paper aims to address the insertion of people with disabilities into the job market. For years, there has been a great lack of information among physicians, sociologists, social workers, among other professionals who work in care institutions, on the issue of the integration of the disabled and the use of their labor force in the job market. Here, equality between disabled persons and other persons is defended in terms of rights according to the laws imposed by the Federal Constitution of 1988, identifying in the differences all the rights that are pertinent to them and, from there, finding specific measures For the State and society, eliminate the difficulties or disabilities caused by the human and physical environments against people with disabilities. Finally, to consider and demonstrate, through various aspects the human value of these, which for many times are discriminated without just cause.

Key words: Disability. Job market. Social inclusion.

REFERÊNCIAS

ANACHE, Alexandra Ayach. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? Editora Pesquisa. 1994.

BERNARDES, L. C. G. Avanços das políticas públicas para as pessoas com deficiência distribuição gratuita: uma análise a partir das conferências nacionais. Brasília: Secretaria de direitos humanos, 2012.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

_____. Decreto Nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 ago. 2009.

_____. Lei Nº 10.048, de 8 de Novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 nov. 2000.

_____. Lei Nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 out. 1989.

_____. Lei Nº 8.989, de 24 de Fevereiro de 1995. Dispõe sobre a Isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 fev. 1995.

Campina Grande. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Campina_Grande. Acesso em 27 de Outubro de 2016.

_____. DECRETO. Senado Federal – Subsecretaria de Informações – Decreto nº 5.296, de 02 de Dezembro de 2004. Extraído via <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=240147>.

CRESWELL, J. W. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2ª. ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.

Declaração de Salamanca de 1994. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em 2º de Outubro de 2016. Novembro de 2011.

ETHOS, Instituto. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo: 2002.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

Inclusão, Educação E Diversidade: Múltiplos Olhares. Disponível em: http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2008/anais/pdf/621_435.pdf. Acesso em 20 de Outubro de 2016.

RICHARDSON, R. J. Exclusão, Inclusão e Diversidade. João Pessoa: Editora universitária da UFPB, 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo/SP. Revista nacional de reabilitação. 2003.

Sites pesquisados

Acessibilidade: a inclusão do portador de deficiência física sob um ponto de vista filosófico. Disponível em: <http://atividadeparaeducacaoespecial.com/wp-content/uploads/2015/08/acessibilidade1.pdf>. Acesso em 20 de Outubro de 2016.