

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI BUENOS AIRES –
ARGENTINA**

**DIREITOS HUMANOS, DEMOCRACIA E
MOVIMENTOS SOCIAIS I**

ADRIANA FASOLO PILATI

EDNA RAQUEL RODRIGUES SANTOS HOGEMANN

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direitos Humanos, Democracia e Movimentos Sociais I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Fasolo Pilati; Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-838-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos Humanos. 3. Democracia e Movimentos Sociais. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

DIREITOS HUMANOS, DEMOCRACIA E MOVIMENTOS SOCIAIS I

Apresentação

Apresentação

O XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA, foi realizado em parceria com a Universidade de Buenos Aires (UBA), tendo como temática central “Derecho, democracia, desarrollo e integración”. Esse tema suscitou intensos debates desde a abertura do evento e os desdobramentos ao decorrer da apresentação dos trabalhos e da realização das plenárias, sempre utilizando o espaço presencial.

Sob a coordenação das professoras Pós-Dra. Edna Raquel Hogemann (UNIRIO /UNIGRANRIO), e Adriana Fasolo Pilati (Universidade de Passo Fundo) o GT DIREITOS HUMANOS, DEMOCRACIA E MOVIMENTOS SOCIAIS I proporcionou sua contribuição ao evento, com exposições orais e debates caracterizados pela atualidade e originalidade quanto pela profundidade dos assuntos abordados pelos expositores.

A demarcar-se que a multiplicidade de olhares em torno das temáticas abordadas tornou o encontro dinâmico, produtivo, agradável e de especial riqueza como contributo para a produção do conhecimento.

Eis os trabalhos apresentados:

(I)LEGITIMIDADE ATIVA DO CIDADÃO NA AÇÃO CIVIL PÚBLICA: UM MODELO PROCESSUAL COLETIVO PARA O ACESSO À EDUCAÇÃO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES NÔMADES - Barbara Campolina Paulino , Ana Júlia Alcântara de Souza Pinheiro , Márcio Eduardo Senra Nogueira Pedrosa Morais

A (IN)EFETIVIDADE DO ACESSO À JUSTIÇA PENAL NO BRASIL - Márcia Haydée Porto de Carvalho , Aline Acássia da Silva Sales

A ESFERA PÚBLICA DE HABERMAS NA ERA DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS: DESAFIOS PARA A DEMOCRACIA - Gabriela Oliveira Freitas , Caroline Leal Ribas , Maria Cláudia Viana Hissa Dias do Vale

A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E SEUS ASPECTOS NORMATIVOS E SOCIAIS - Andrine Oliveira Nunes

A IMPORTÂNCIA DO DIREITO À CIDADE PARA CONCRETIZAÇÃO DA CIDADANIA E DEMOCRACIA PARA AS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA - Suelen Maiara dos Santos Alécio , Ivan Dias da Motta

A INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ATRAVÉS DE UMA ANÁLISE DA TEORIA DA LUTA POR RECONHECIMENTO - Gabriela Oliveira Freitas , Ana Paula Cardoso E Silva

A POSSIBILIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO FORMA DE COMBATE ÀS ATIVIDADES CRIMINOSAS NO DIREITO PENAL ECONÔMICO - Barbara Campolina Paulino , Pablo Augusto Gomes Mello , Márcio Eduardo Senra Nogueira Pedrosa Morais

ANÁLISE SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL DENTRO DAS UNIVERSIDADES NO BRASIL: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA NO ÂMBITO DO DIREITO - Karyta Muniz de Paiva Lessa , Ivan Dias da Motta

ARQUITETURA HOSTIL E APOROFOBIA: CONSTRUÇÃO DA EXCLUSÃO - Juliana Mayer Goulart , Juliana Tozzi Tietböhl , Rosane Teresinha Porto

CANDIDATURAS COLETIVAS: ENTRE OS DIREITOS INDIVIDUAIS E A MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS - Dorival Assi Junior , Clodomiro José Bannwart Júnior

CRISE DA DEMOCRACIA LIBERAL: REFLEXÕES A RESPEITO DA TENDÊNCIA NEONACIONALISTA E SEU DIÁLOGO COM O FASCISMO - Guilherme Marques Laurini , Joao Victor Magalhaes Mousquer

DEMOCRACIA, DIREITOS HUMANOS E REDES SOCIAIS: INDETERMINAÇÃO E CONFLITO COMO PANO DE FUNDO ÀS RECENTES PROPOSTAS REGULATÓRIAS - Ariel Augusto Lira de Moura , Gabriel Dil

DIREITOS HUMANOS E POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA A MULHER: EM QUESTÃO A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS DE ABORTO LEGAL NO

BRASIL - Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann , Oswaldo Pereira De Lima Junior , Luana Cristina da Silva Lima Dantas

ESTADO DE EXCEÇÃO? A DEMOCRACIA REPRESENTATIVA COMO SIMULACRO DA OLIGARQUIA DO CAPITAL - Guilherme Marques Laurini , Joao Victor Magalhaes Mousquer

EXISTE JUSTIÇA AMBIENTAL PARA OS VULNERÁVEIS? CASOS DE DESASTRES AMBIENTAIS NO BRASIL QUE QUESTIONAM A DEMOCRACIA - Cristiane Feldmann Dutra , Gil Scherer , Bruna Guerreiro De Nardin

JUSTIÇA GRATUITA NO BRASIL E NA ARGENTINA: DIFERENÇAS E SIMILITUDES - Maria José Carvalho de Sousa Milhomem , Márcia Haydée Porto de Carvalho , Fernanda Milhomem Barros

NEOCONSTITUCIONALISMO E DEMOCRACIA - Adriana Fasolo Pilati , Francineli Ferri Salvini

O CONSTITUCIONALISMO COMPENSATÓRIO ELABORADO PELA CORTE IDH COMO DISCURSO EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS: CONSEQUÊNCIAS PARA OS SISTEMAS JURÍDICOS NACIONAIS - Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira , Andre Pires Gontijo

PINÓQUIO, LIBERDADE DE EXPRESSÃO E TEMPOS DE PÓS-VERDADE: REFLEXÕES ACERCA DO CONCEITO DE DESINFORMAÇÃO - Clodomiro José Bannwart Júnior , André Pedroso Kasemirski

PREMÊNCIA DO DIREITO HUMANO AO ACESSO À EDUCAÇÃO DE QUALIDADE: COMO FORMA DE DIGNIDADE E AUTONOMIA AOS IMIGRANTES NO BRASIL. - Cristiane Feldmann Dutra

A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E SEUS ASPECTOS NORMATIVOS E SOCIAIS

THE IMPORTANCE OF INCLUDING PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET AND ITS REGULATORY AND SOCIAL ASPECTS

Andrine Oliveira Nunes

Resumo

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, desvelar e compreender como vem se processando a inclusão. É essencial para considerar que esses sujeitos possuem suas singularidades, e sua inclusão e permanência no trabalho ocorrerão conforme seus limites, por meios de acompanhamentos que desenvolvam no trabalho, através de intervenções que podem ocorrer a médio, longo ou ainda com prazos indeterminados. Identificar os desafios que as pessoas com deficiência enfrentam atualmente, conhecer as percepções das pessoas com deficiência acerca das políticas e legislações voltadas à sua inclusão no mercado de trabalho e observar se o órgão pesquisado adota estratégias para a superação dos estigmas e desafios que envolvem a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Busca-se no decorrer desse, observar a importância do trabalho realizado pelo SINE/IDT (Sistema Nacional de Emprego / Instituto de Desenvolvimento no Trabalho), e pelo Laboratório de Inclusão da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social – STDS Ceará, sua significância para os sujeitos da pesquisa no momento em que esse cria oportunidades para que as pessoas com deficiência vençam barreiras impostas pela sociedade.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, Mercado de trabalho, Legislação, Direitos, Inclusão

Abstract/Resumen/Résumé

This research aims to analyze the Inclusion of Disabled People in the Job Market, unveil and understand how has been the inclusion process thus far. It is essential to take into consideration that these individuals have their singularities and that their inclusion and permanence at work will occur according to their limits, with guidance at work, and through medium-term or long-term intervention programs. Identify the challenges that disabled people face today, get to know disabled people's perceptions of the policies and laws regarding their inclusion in the job market, and observe if the researched agency adopts strategies to overcome the stigma and challenges involving the inclusion of disabled people in the job market. Throughout this research we seek to highlight the important work done by SINE/IDT (Sistema Nacional de Emprego / Instituto de Desenvolvimento no Trabalho), and by Laboratório de Inclusão da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social – STDS Ceará, and its significance to the researched individuals once opportunities are given to disabled people to overcome barriers imposed by society.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Disabled people, Job market, Legislation, Rights, Inclusion

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa justifica-se a partir do interesse em conhecer e compreender quais desafios as pessoas com deficiência enfrentam na inclusão no mercado de trabalho. A curiosidade em pesquisar a referida temática surgiu a partir de interesse pessoal por motivo de está incluso no mesmo ambiente, reconhecendo que é difícil participar do meio empresarial, principalmente já possuindo curso superior.

O fato em questão consiste num universo amplo de pessoas que possuem alguma deficiência e enfrentam diversos desafios na esfera pessoal e profissional, a exemplo dos estigmas e preconceitos de que são alvos em virtude de sua deficiência. Ao analisar o cotidiano da pessoa com deficiência (PCD) no contexto brasileiro, pode-se perceber que, ao longo dos anos, essas conquistaram muitos direitos, tanto na esfera do trabalho, acessibilidade, educação e demais espaços na sociedade, o que não quer dizer que os estigmas e preconceitos historicamente construídos foram eliminados.

No Brasil, ocorreram avanços na defesa dos direitos desse segmento social, muito principalmente, a partir da Constituição Federal de 1988 e com os demais dispositivos legais específicos, por exemplo, a Lei de Cotas nº 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 93, que instituiu a obrigatoriedade das empresas com cem ou mais empregados contratarem 2 a 5% de pessoas com deficiência para compor o quadro de funcionários, garantindo a inclusão no trabalho.

O Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência – CEDEF, no Ceará - Brasil, que atua no controle social das políticas públicas voltadas à população supracitada, visa defender os direitos desses sujeitos a fim de que se cumpram na realidade social. Entre as políticas de trabalho, há ações de qualificação profissional promovidas na instância também do Estado, como o Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência - CEPID, inaugurado em fevereiro 2014, com intuito de promover a educação e a formação profissional voltadas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Há legislações que amparam as pessoas com deficiência na sua inclusão no trabalho, educação, na acessibilidade, entre outros, e ações afirmativas que garantem serviços de qualificação profissional e inclusão no trabalho promovidos quer pelo âmbito Municipal, Estadual e Federal, além do terceiro setor, que desenvolvem ações e projetos específicos voltadas ao segmento social.

Apesar do fomento dessas políticas, ainda há PCD que não conseguem se inserir no mercado de trabalho formal, conforme SINE/IDT (GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, 2022), pelos motivos mais diversos, como o preconceito dos empregadores, falta de preparo das instituições para atender a esse segmento, até de desinteresse desses sujeitos por algumas vagas, dado o perfil das condições de trabalho. Percebe-se que são vários os desafios existentes que

dificultam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Dentre os elementos que impedem o desenvolvimento pleno e digno desses sujeitos nos diversos espaços de direito, temos por exemplo: as barreiras atitudinais¹, isto é, preconceitos e estigmas que ainda associam esses sujeitos a pessoas frágeis, e as barreiras arquitetônicas², que impossibilitam o acesso das pessoas com deficiências aos espaços públicos, sociais e de direito, que deveriam ser acessíveis, bem projetados de acordo com a norma NBR 9050, que se refere à construção de edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos adequados, favorecendo a mobilidade desses sujeitos, desenvolvida pela Associação Brasileira de Normas Técnicas, mas que sabemos não ser a realidade das grandes cidades brasileiras.

A fim de que aconteçam avanços neste sentido, os direitos da pessoa com deficiência devem ser garantidos de forma plena, assim sendo necessária uma desconstrução das atitudes de preconceitos de modo que os empregadores passem a conhecer mais sobre a capacidade das pessoas com deficiência. Diante disso, surgem questionamentos acerca da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A investigação em questão tem como objetivo geral analisar como se processa a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, como objetivos específicos identificar quais os desafios que as pessoas com deficiência enfrentam nesse mercado de trabalho, conhecer as percepções da pessoa com deficiência acerca das políticas e legislações voltadas à sua inclusão no mercado de trabalho e observar se o órgão pesquisado adota estratégias para superação dos estigmas e desafios que envolvem a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

2 ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE OS DESAFIOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AO LONGO DA HISTÓRIA

Historicamente, as pessoas com deficiência vivenciaram situações diversas de discriminação, preconceito, até percebidas por alguns povos como “anormais”, sendo, portanto, excluídas do convívio social e político. Percebe-se que, historicamente, ocorreu a construção de uma imagem deturpada sobre as pessoas com deficiência, tendo, em períodos diferentes da história, sido desenvolvidas compreensões.

¹Barreiras atitudinais são paradigmas, estereótipos, preconceitos e estigmas que devem ser combatidos pela convivência social entre as pessoas com e sem deficiência, cuja existência pessoal e coletiva depende em muito das condições inclusivas que a acessibilidade pode ajudar a criar e/ou ampliar.

²Barreiras arquitetônicas são adequações que precisam ser realizadas em edifícios e equipamentos urbanos públicos, por exemplo, escolas, hospitais, igrejas, posto de saúde, banco etc., incluindo o transporte público e a infraestrutura urbana - cujos espaços devem estar preparados com rampas, com inclinação adequada, conforme a NBR 9050, permitindo acesso a todas as pessoas, bem como sinalização sonora e ambiental para permitir o uso e a circulação por parte de pessoas com e sem deficiência. Cartilha Direitos humanos das Pessoas com Deficiência, Secretaria de Direitos Humanos- SDH e Coordenadoria de Pessoas com Deficiência - Copedef, Fortaleza, Ceará, 2022.

Inicialmente, no Período Primitivo, o sujeito com algum tipo de deficiência e deformidade não tinha sua participação no processo de produção e reprodução da vida social. Os povos sobreviviam, sobretudo, por meio do nomadismo, por meio do qual realizavam um intercâmbio direto com a natureza. (BIANCHETTI, 1998 apud PEE, 2006).

Na Antiguidade Clássica, e aqui nos reportamos à Grécia e à Roma, o homem era preparado intensamente para ir à guerra, aderindo a um discurso de manutenção da ordem vigente. Para tanto, nessas sociedades ressaltava-se a supervalorização corporal, mantendo um físico escultural, fundamentado na “perfeição”, num padrão de beleza idealizado nesse contexto. Percebe-se que, na sociedade Grega, o Estado e os povos acabavam excluindo as demais pessoas que não se enquadravam no padrão de homem viril estabelecido. Ainda na Grécia, conforme leis e costumes da época, sobretudo na cidade de Esparta, as crianças, quando nasciam com alguma deficiência, mesmo que filhos de nobres, eram eliminadas ou abandonadas, submetidas a uma avaliação que determinava o destino dessas e, quando fosse constatada alguma deformidade, eram mortas. (PEE, 2006).

Ainda na literatura que aborda o percurso histórico das pessoas com deficiência nas diferentes épocas, Bartalotti destaca que as concepções sobre a deficiência podem ser explicitadas em dois momentos no decorrer da formação histórica, estando relacionadas a questões pré-científicas, assim como científicas. (AMIRALIAN, 1986 apud BARTALOTTI, 2006).

Segundo Bartalotti, as concepções pré-científicas foram disseminadas na Idade Antiga e também na Idade Média, sendo as percepções sobre a deficiência, nesta época, caracterizadas por questões que se referiam ao sobrenatural. Dessa forma, as possíveis causas para a existência das deficiências eram explicadas pelo fato de as pessoas com deficiência estarem possuídas por espíritos negativos, ou ainda serem conseqüências de castigo divino. Exposto isso, o resultado das práticas fundadas em crenças, costumes, religiões do período ora mencionado, foi o de eliminar as pessoas com deficiência, tanto através do sacrifício, como o abandono causando posteriormente à morte desse sujeito. (BARTALOTTI, 2006)

No final da Idade Antiga, na transição para a Idade Média, foi implantado o modelo de institucionalização, que perdurou até determinado momento da sociedade capitalista. As instituições consistiam em asilos, hospitais e hospícios, cuja principal mantenedora era a Igreja Católica, sendo apoiados também por recursos de senhores ricos. Idosos, doentes e, especialmente, pessoas que não conseguiam prover seu próprio sustento e também dependentes de cuidados pessoais de outrem eram coagidas à institucionalização de cunho repressor e assistencialista. (PEE, 2006)

Para tanto, na Idade Média, as pessoas com deficiência mais uma vez foram excluídas, impossibilitadas de conviver com as demais pessoas, não havendo instituições que oferecessem um tratamento sistemático, a fim de que esses sujeitos fossem inseridos gradualmente

nos espaços sociais. No entanto, isso não era possível, em razão da ciência ainda não ter sido descoberta. Segundo Bartalotti (2006), no final da Idade Média, com a afirmação do Cristianismo foi disseminada a idéia de que todas as pessoas são filhas de Deus. Dessa forma, a percepção que se tinha sobre as pessoas com deficiência foi modificada, não sendo moralmente permitido o seu abandono ou eliminação, como ocorria em cidades da Antiguidade Clássica

Tem-se, então, a notícia dos primeiros espaços assistenciais, em organizações religiosas que abrigavam desprotegidos e doentes de todos os tipos, além daqueles que, por diversas razões, fugiam aos padrões comuns de comportamento. Mas não se pode falar ainda em tratamento, tratava-se, simplesmente, de abrigo. (BARTALOTTI, 2006, p. 42).

No cristianismo, são apresentados relatos bíblicos, expostos em seu livro sagrado – A Bíblia/ O Novo Testamento, que fazem menção à cura de pessoas que possuíam deficiência, por exemplo, mental, física e visual, através dos milagres de Jesus. Observamos que, nesse período, a compreensão das causas da deficiência estava arraigada a noções de possessão de maus espíritos, ou seja, a questões místicas. (PEE, 2006). Na Idade Moderna, os séculos XVI e XVII são acompanhados de mudanças nas relações produtivas e sociais. Tais transformações ocorrem a partir do desenvolvimento do acúmulo de capital e avanços na ciência e na tecnologia, o modo de produção feudal foi extinto, assumindo o modo de produção capitalista, baseado no trabalho, entendido como alienado, destrutivo, resultando na divisão de classes entre burguesia e proletariado, e ainda na dissociação entre detentores dos meios de produção e classe trabalhadora. (PEE, 2006).

No decorrer da Idade Moderna, especialmente a partir do Renascimento, a aquisição constante de conhecimento através de estudos científicos passa a analisar as doenças que afligem as pessoas na sociedade. Com isso, o olhar e entendimento sobre a deficiência não estava mais relacionado ao místico, mas a partir de então foi considerado que a deficiência estava no corpo, vista como doença. (BARTALOTTI, 2006).

No século XX, os avanços tecnológicos continuam sendo desenvolvidos e aperfeiçoados, pois nesse período é permeado por ações assistencialistas no que tange ao atendimento das pessoas com deficiência. Amplia-se o número de entidades filantrópicas que contribuem com a realização de ações voltadas a esse segmento, mas sob o viés caritativo, ainda os tratando como “coitadinhos”, não desenvolve a participação, o potencial e autonomia desses sujeitos. É importante enfatizar que houve um impulso nas ações voltadas também para as crianças, que receberam um atendimento menos degradante, a partir do desenvolvimento de próteses e tecnologias, permitindo a mobilidade paulatina junto aos espaços sociais.

No período colonial, as pessoas com deficiência foram alvo de práticas excludentes. Por vezes, a própria família tomava a decisão de institucionalizá-las junto a Santas Casas e até

prisões. Esses sujeitos não tinham independência diante dessa situação/ decisão da família, mesmo que a deficiência permitisse a capacidade cognitiva. Com isso, passaram ser tutelados e percebidos como incapazes, uma ameaça para os familiares e a sociedade, devido à doença, por exemplo, a hanseníase, que antigamente era denominada de lepra vista como contagiosa. (SDH, 2010).

Com a vinda da Família Real para o Brasil e o advento do Império, surgiram as primeiras instituições que tinham o objetivo de atender as pessoas com deficiência. No entanto, tais ações ainda eram pautadas na perspectiva de deficiência como doença. Foram fundadas outras instituições que vieram ser referência desenvolvendo um trabalho inicial na área da educação. (SDH, 2010). No Período Imperial, de 1822 a 1889, foi fundado o primeiro hospital voltado ainda para o atendimento de doenças mentais, chamado de Hospício Dom Pedro II, com sede no Rio de Janeiro, por meio do decreto nº 82 de 1841, que iniciou suas atividades apenas em 1852. Diante das informações elencadas acima, compreende que as primeiras ações no século XIX, no Brasil, não abrangiam todas as deficiências, ocorreram de forma focalizada, atendendo inicialmente às deficiências auditivas e visuais. Nesse contexto, as oportunidades ainda eram escassas, tendo em vista que a educação na época não abrangia a todos, e apenas uma parcela de crianças e adultos tinha acesso ao acompanhamento sistemático que possibilitasse, por exemplo, a sua inclusão no mercado de trabalho.

No decorrer dos anos, no período Republicano, em 1904, foi fundada uma organização, cujo atendimento estava direcionado a crianças com deficiência, chamado Pavilhão Escola Bourneville (SDH, 2010). Instituições que começam a prestar serviços sociais às PCD, por exemplo, as Sociedades Pestalozzi, fundadas em 1932, e as Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE, criadas em 1954, com sedes implantadas em todo o Brasil, caracterizadas como organizações da sociedade civil, sem fins lucrativos, que contribuíram de forma significativa, na área da saúde e na educação, a fim de melhorar e ampliar os locais de referência aos cuidados e tratamento ao esse segmento.

2.1 O conceito de deficiência de acordo com a evolução

A deficiência é um conceito em evolução que resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (SDH – Secretaria de Direitos Humanos, 2011, p.22).

A partir dos anos de 1970, especialmente em 1975, os marcos legais iniciais que buscavam ampliar e esclarecer a concepção de deficiência foram elaborados pela Organização das Nações

Unidas, formulando a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, ratificada pela Organização das Nações Unidas (ONU) que aborda no art. I:

O termo pessoas deficientes refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida social normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais. (RIBAS, 2011, p. 13).

À época, o referido documento ainda não detalhava com precisão a classificação da deficiência; seu conteúdo tratava de um conceito abrangente acerca do tipo de deficiência, não considerando as particularidades e diversidade existentes que a lei poderia contemplar (RIBAS, 2011).

Em 1981, a Organização Mundial da Saúde (OMS) dispôs de um documento que abordava aspectos relacionados a pessoas com impedimentos, deficiência ou incapacidade. O impedimento se referia tanto a uma alteração psicológica, fisiológica, assim como anatômica na dimensão do corpo humano. A deficiência ocorria em decorrência de seqüelas que viessem a restringir a execução de uma atividade. Já a incapacidade resultaria de obstáculos encontrados pelas pessoas com deficiência ao interagir com a sociedade, considerando a idade, sexo, fatores sociais e culturais (RIBAS, 2011).

Nos anos de 1990 foram elaborados documentos e legislações que tinham o objetivo de apontar melhorias na garantia de direitos sociais para o segmento. Em 1990, a Organização das Nações Unidas orientou a mudança da expressão pessoas deficientes para utilização, do termo pessoas portadoras de deficiência (RIBAS, 2011).

A expressão “portador de deficiência” foi inserida nas legislações, decretos durante os anos de 1990 e 2000, sendo que o referido termo não foi percebido positivamente por esses sujeitos, pois seu significado sugeria que a pessoa com alguma deficiência era portadora daquela limitação, como se tais sujeitos pudessem optar por tê-la ou não. Para Cerignoni e Rodrigues (2005, p. 10-11):

A deficiência não é algo que se carrega, não é um objeto que se porta durante um certo tempo e depois pode ser descartado como se fosse um objeto externo à pessoa. A deficiência é parte constituinte da pessoa, faz parte de sua identidade. Não é possível para a pessoa se desfazer dela por um simples ato de vontade. Portanto, a pessoa não porta deficiência, ela a possui como parte integrante do seu próprio ser.

Ainda nos anos de 1990, foi construída outra denominação “portadores de necessidades especiais”. Segundo Cerignoni e Rodrigues (2005, p. 11), a referida terminologia “permitiu ampliar o grupo de tal forma, que ficou difícil definir quem de fato seria ou não uma pessoa com deficiência”. Com isso, chamar pessoas com algum tipo de deficiência de portadores de necessidades especiais abrangia outros sujeitos que necessitavam de uma atenção e assistência

específica, como as pessoas em situação de rua, etc. As pessoas com deficiência intelectual foram chamadas também de “excepcionais”, porém verificou-se que a utilização do termo não foi aderida pelo próprio segmento, pois seu significado estava relacionado à anormalidade. (CERIGNONI; RODRIGUES, 2005).

Atualmente, bem como em outros espaços sociais, observamos também que é usado o termo cadeirante para designar os que necessitam do recurso de cadeira de rodas na sua mobilidade. É uma expressão de uso informal, sendo formulada pelos movimentos sociais que lutam e defendem os direitos das pessoas com deficiência, não consistindo em preconceito. (CERIGNONI; RODRIGUES, 2005). Nesta década em curso, mais uma vez, a expressão é modificada através do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Portaria 2.344, de novembro de 2010, no seu art. 2, que reformula o conceito Pessoas Portadoras de Deficiência e vem, desde então, apresentando a nomenclatura de “pessoas com deficiência”; considerando que é mais apropriado ao tratar e receber tais sujeitos, ressaltando que esse é, primeiramente, pessoa com sentimentos, determinações, habilidades e opiniões. (CERIGNONI; RODRIGUES, 2005).

Exposto isso, é necessário ressaltarmos que as mudanças nas terminologias citadas acima não significaram necessariamente mudanças substanciais com a ruptura de preconceitos e discriminação, pois, numa sociedade capitalista que estimula de maneira desenfreada o consumo, o individualismo, a aquisição de bens e serviços privatizados, mediante uma lógica destrutiva do capital, as pessoas com deficiência ainda vivenciam desigualdades sociais, atitudes preconceituosas e exclusões na sociedade. Segundo José Pastore (2000, p. 19), “as limitações das pessoas com deficiência são muito variadas e não podem ser tratadas de maneira genérica. Há pessoas que possuem pequenas limitações para se vestir, por exemplo, mas têm uma grande capacidade de trabalhar [...]”. Cerignoni e Rodrigues (2005, p. 16) afirmam que, ao conviver e intervir junto às pessoas com deficiência, é primordial considerar sua singularidade, salientando que em cada deficiência existe sua especificidade, a fim de que tais sujeitos sejam incluídos, por exemplo, no trabalho, na educação e nos demais espaços de direito:

É fundamental levar em conta que distintas deficiências geram características e necessidades específicas para os indivíduos. [...] quando se fala de deficiência num sentido genérico, não se está falando de uma categoria médica, mas antes de tudo sociológica.

A exposição das terminologias elaboradas para chamar o sujeito com deficiência nos diferentes contextos da história é importante, uma vez que essas nomenclaturas evoluíram, representando também avanços entre as conquistas dos direitos sociais em momentos diferentes da história, na busca constante para sua efetivação.

3 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão social é a palavra-chave a nortear todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil, pois implica a idéia de que há um débito social secular a ser resgatado em face das pessoas com deficiências; a remoção de barreiras arquitetônicas e atitudinais. Por tanto, à sociedade deve agir, juntamente com os esforços públicos e privados para a realização de tal mister.

A Lei n° 7.853/89 traça a diretriz central a ser aplicada a inclusão social.

Art. 2º. Ao Poder Público e a seus órgãos cabem assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

A Convenção n° 159 da OIT, convertida em lei no Brasil, em favor de ações combinadas entre Estado, sociedade civil e empresas para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, se ressalta a esse respeito o que se contém no art. 5º do Decreto n° 3.298/99, que regulamenta a Lei n° 7.853/89 e a Convenção em apreço, nos termos:

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios:

I – desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural;

II – estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III – respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

A inclusão qualitativa se mostra de suma importância para inclusão social do profissional com deficiência (BRUNSTEIN; SERRANO, 2008). Pois, a sociedade vem se mostrando mais aberta a mudanças e percebeu que a pessoa com deficiência é cidadã como outra qualquer, que tem os mesmos direitos e deveres, tem liberdade de escolha e de usufruir das oportunidades disponíveis na sociedade, cabendo à sociedade se organizar para garantir a qualquer um, independente das especificidades, acesso a tudo que a constitui e a caracteriza.

4 A LEI DE COTAS OU RESERVA LEGAL DE CARGOS

Constitui uma legislação que estabelece a obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A

reserva legal de cargos é também conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91), que está completando 25 anos atualmente.

A empresa precisa manter pessoas com deficiência contratada, a partir de uma cota que depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção, conforme estabelece o art. 93 da Lei nº 8.213/91:

Art. 93. [...]:
I – de 100 a 200 empregados 2% ;
II – de 201 a 500 3% ;
III – de 501 a 1.000 4% ;
IV – de 1.001 em diante 5% .

Pessoa com deficiência para fins de reserva legal de cargos, no Brasil há duas normas internacionais devidamente ratificadas, que são a Convenção nº159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Ambas conceituam deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldade de inserção social.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:
I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e
III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

A inclusão qualitativa se mostra de suma importância para inclusão social do profissional com deficiência (BRUNSTEIN; SERRANO, 2008). Assim, a sociedade vem se mostrando mais aberta a mudanças e percebe que a pessoa com deficiência é cidadã como outra qualquer, que tem os mesmos direitos e deveres, tem liberdade de escolha e de usufruir das oportunidades disponíveis na sociedade, cabendo à sociedade se organizar para garantir a qualquer um, independente das especificidades, acesso a tudo que a constitui e a caracteriza. A seguir, como a empresa pode selecionar essas pessoas para o trabalho que almejam.

5 A SELEÇÃO DA CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A empresa deve observar na seleção de empregado com deficiência, se a equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Portanto, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência. Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

A Organização deve encarar a escolaridade das pessoas com deficiência que não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização. Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento por meio do apoio da família ou da comunidade local. De outro lado, muitas vezes é exigido, de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

O modelo atual de organização do trabalho impôs um perfil de trabalhador polivalente que desempenha inúmeras funções para facilitar a contratação, dependendo das limitações impostas pela deficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo. Entretanto, pode realizar grande parte delas. A empresa, sempre que possível, deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos (art. 36, alínea “d”, da Recomendação nº 168 da OIT).

A empresa, quando realizar entrevistas e testes com candidatos com deficiência, deve observar que os instrumentos utilizados devem estar em formato acessível para as diferentes deficiências, como, por exemplo, a presença de intérprete de sinais, quando o candidato for surdo, teste em Braille para os cegos, etc. O ideal, quando forem ofertadas as vagas, é incentivar que os

candidatos informem antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo (item 4.2 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Para selecionar candidatos com deficiência, a empresa não pode usar critérios como idade, sexo, cor e boa aparência. Na seleção de empregados, com deficiência ou não, não podem ser usados critérios pessoais. Somente os necessários ao exercício da atividade podem ser exigidos. Se os requisitos não forem estritamente técnicos, a empresa incorre em infração trabalhista e até penal por discriminação (art. 373-A, I, II, V, da CLT, c/c art. 1º da Lei nº 9.029/95).

Podem ser encontrados candidatos a emprego com deficiência nos postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE) mantêm cadastro de candidatos com deficiência para inserção no mercado de trabalho. Os reabilitados podem ser encontrados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência também dispõem de cadastros de seus associados. No Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (SICORDE), há uma relação de instituições que atuam na área de atenção à pessoa portadora de deficiência: <http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/legis/consultaruf.asp>.

A empresa não pode buscar apenas pessoas com deficiências leves para contratar, porém esse também pode ser considerado um ato discriminatório. O que deve ser buscado pela empresa é a pessoa e não a deficiência. As pessoas com deficiências têm o direito de ser respeitadas, sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência (art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência).

É adequado associar algumas tarefas a certos tipos de deficiência, pois é comum a associação dos deficientes auditivos com o trabalho em almoxarifados, a dos visuais com a telefonia e os físicos com o tele atendimento. Tal correlação é restritiva, pois não permite vislumbrar as diversas potencialidades que as pessoas com deficiência podem desenvolver no trabalho, desde que os postos estejam devidamente adaptados. Assim, antes de dizer que uma pessoa portadora de deficiência não tem condições, é preciso dar a ela oportunidade de revelar suas reais potencialidades para desempenhar as funções.

6 AÇÕES GOVERNAMENTAIS PARA A INCLUSÃO

A seguir, ações governamentais, como o Laboratório de Inclusão que existe para combater, através de estudos, as desigualdades sociais no Brasil, por defender o surgimento de um novo modelo de sociedade, livre, solidária e inclusiva e o SINE (Sistema Nacional de Emprego) que é um programa do Ministério do Trabalho e Emprego, criado através do Decreto 76.403 de 08/10/78,

Coordenado a nível Nacional pela Secretaria de Políticas de Empregos e Salário - SPES, tendo como meta a organização do mercado de trabalho em todos os Estados.

6.1 LABORATÓRIO DE INCLUSÃO

O Laboratório de Inclusão foi criado com consequente trabalho desenvolvido pelo Núcleo de Estágio Universitário da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social (STDS), pois existe para combater, através de estudos, experimentos científicos, pesquisas, ações e projetos, as desigualdades sociais no Brasil, suas origens e consequências, dentro do modelo social e político em vigência, por defender o surgimento de um novo modelo de sociedade, livre, solidária e inclusiva. O Laboratório de inclusão é dividido em duas unidades: o Núcleo de Estágio Universitário e o Núcleo de Acessibilidade Dificultada.

O Núcleo de Estágio Universitário é responsável pela seleção, acompanhamento e avaliação de todo processo de aplicação de estágio universitário na STDS. Atualmente, conta com 80 bolsas de estágio, sendo que 10% são destinadas às pessoas com deficiência e vulnerabilidade social.

O Núcleo de Acessibilidade Dificultada tem como finalidade gerar emprego e renda as pessoas com deficiência e vulnerabilidade social, além de promover um espaço de apoio, autoajuda, conscientização de si mesmo e de suas necessidades, bem como compreensão das sequelas deixadas diante de cada especificidade.

6.2 SINE/IDT(Sistema Nacional de Emprego / Instituto de Desenvolvimento no Trabalho) – CEARÁ

A abertura do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência é muito recente. Esta questão sofreu profundas modificações a partir de meados dos anos 90, quando as transformações sociais advindas do processo de globalização passaram a determinar mudanças no mundo do trabalho. O processo de exclusão imposto a estes profissionais, historicamente contribuiu para a criação de uma imagem estigmatizada, impedindo que se conheça o seu potencial. Modificar esse paradigma representa um desafio para a sociedade atual.

Em 1990, o SINE/CE resolveu investir no atendimento das necessidades da pessoa com deficiência e instituiu um grupo técnico, com a missão de estudar e buscar novos caminhos que viessem favorecer a inclusão no mercado de trabalho. Em 1992, com a evolução desse trabalho foi criado a Unidade de Atendimento à Pessoa com Deficiência, a primeira no estado com a proposta de aproximar trabalhadores com deficiência e empresários. Por outro lado, buscou-se com o

trabalhador a consciência de cidadão produtivo, a elevação da auto-estima e a eliminação de atitudes paternalistas.

No ano 2000, parcela da população trouxe consigo o início de uma nova época marcada pela explosão de postos de trabalho, graças ao cumprimento da Lei nº 8.213, de 24.07.91, cuja implementação se tornou aliada à luta das pessoas com deficiência. Sua obrigatoriedade contribuiu para uma mudança de comportamento por parte do trabalhador, como também da empresa em se adaptar e conviver com estes profissionais. Com esse panorama, as empresas ainda encontram muita dificuldade na contratação com o perfil desejado, mesmo flexibilizando os pré-requisitos. Assim, o papel do SINE/IDT tem sido o de construir uma ponte entre a empresa e o trabalhador.

Com a visão de contribuir para o crescimento profissional do trabalhador, o SINE/IDT disponibiliza a este público curso de informática e orientação profissional, dentre outras ações. Em relação às solicitações das empresas, oferece: banco de candidatos com trabalhadores homologados de todas as tipologias de deficiência; assessoria técnica auxiliando na indicação de postos de trabalho; e orientação sobre a Lei de Cotas, dentre outros.

Com o resultado de mais de quinze mil trabalhadores colocados no mercado de trabalho cearense, ao longo de dezenove anos de experiência exitosa, o SINE/IDT tem contribuído para modificar a história de vida de muitas famílias, representando um verdadeiro resgate da cidadania.

A principal linha de ação da Unidade consiste no cumprimento da responsabilidade social, quebrando preconceitos e barreiras e comprovando que as pessoas com deficiência se destacam nos campos profissionais e postos de trabalho em que ocupam, revelando muitas habilidades e perspectivas de crescimento.

7 PARCELA DOS BRASILEIROS POSSUEM DEFICIÊNCIA

Mais de 45,6 milhões de brasileiros declararam ter alguma deficiência, segundo dados do Censo Demográfico 2010, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O número representa 23,9% da população do país. A deficiência visual foi a que mais apareceu entre as respostas dos entrevistados e chegou a 35,7 milhões de pessoas.

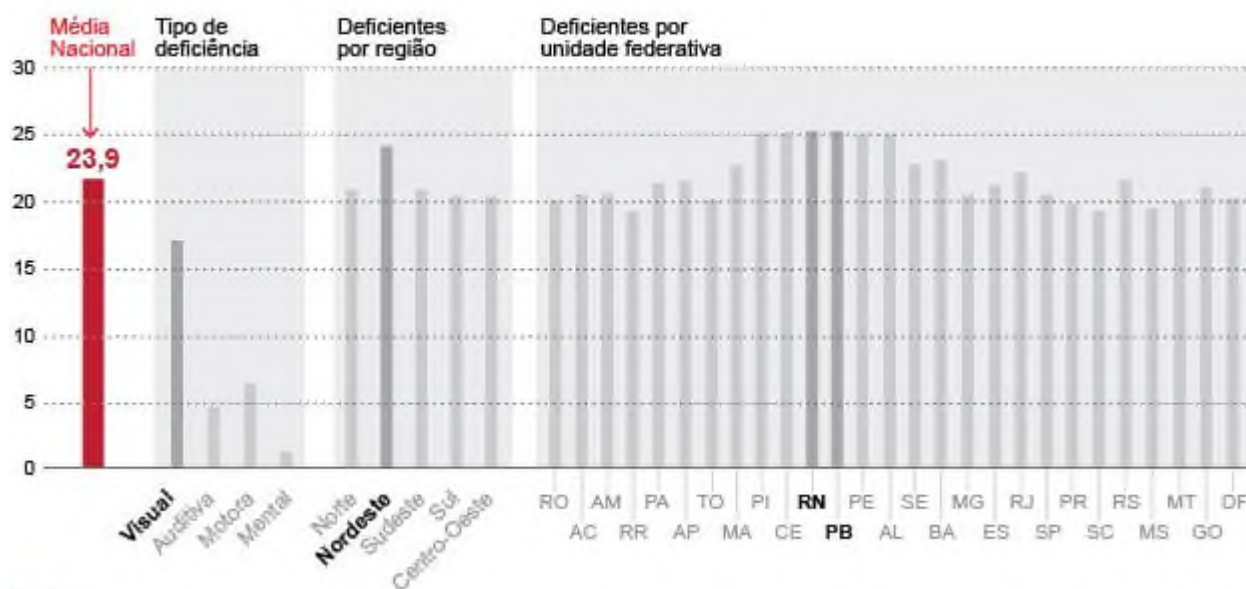
O Censo Demográfico 2010 pesquisou as deficiências visual, auditiva, mental e motora e seus graus de severidade, o que permitiu conhecer a parcela da população que é incluída nas políticas públicas específicas. A metodologia considerou os graus de severidade de deficiências das pessoas que responderam “sim, grande dificuldade” ou “sim, não consegue de modo algum”.

Entre as pessoas que declararam ter deficiência visual, mais de 6,5 milhões disseram ter a dificuldade de forma severa e 6 milhões afirmaram que tinham dificuldade de enxergar. Mais de 506 mil informaram serem cegas.

A deficiência motora apareceu como a segunda mais relatada pela população: mais de 13,2 milhões de pessoas afirmaram ter algum grau do problema, o que equivale a 7% dos brasileiros. A deficiência motora severa foi declarada por mais de 4,4 milhões de pessoas. Cerca de 9,7 milhões declaram ter deficiência auditiva (5,1%). A deficiência auditiva severa foi declarada por mais de 2,1 milhões de pessoas. Destas, 344,2 mil são surdas e 1,7 milhão de pessoas têm grande dificuldade de ouvir.

População com deficiência no Brasil

EM PORCENTAGEM



G1.com.br

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE)

O maior percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas está no Nordeste do país, com cerca de 26,6% da população. No Sul e no Centro-Oeste foi registrado o menor percentual (22,5% em cada).

O Censo mostra que a população do Nordeste aparece no topo do ranking de todas as deficiências investigadas. O IBGE diz que 21,2% da população nordestina tem deficiência visual; 5,8%, deficiência auditiva; 7,8% tem deficiência motora e 1,6% tem deficiência mental ou intelectual.

No Sul do país foi registrado o menor percentual de deficiência visual, com 16,9%. No Centro-Oeste, 4,5% das pessoas disseram ter deficiência auditiva; 5,8% relataram deficiência motora. As regiões Norte e Centro-Oeste dividem o menor percentual de pessoas com deficiência mental ou intelectual (1,2%).

O IBGE também analisou as deficiências de acordo com o grau de severidade. No Nordeste, 4,1% das pessoas disseram ter deficiência visual severa, outros 2,6% disseram ter deficiência motora e 1,2% das pessoas disseram ter deficiência auditiva severa. No Sul, 1,2% dos entrevistados também disseram ter deficiência auditiva severa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa trata de um estudo sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, refletindo sobre os avanços e desafios da inclusão dessas pessoas, a partir do Laboratório de Inclusão-STDS e do SINE/IDT (Sistema Nacional de Emprego/Instituto de Desenvolvimento no Trabalho). Para tanto, essa investigação constitui-se de uma pesquisa social conceituada por Gil (2008, p. 26) como “o processo que permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social”. A pesquisa social proporciona ao pesquisador compreender o contexto da realidade para além do imediato, como um processo dinâmico, considerando as transformações constantes na realidade social, permitindo desvelar e entender as subjetividades dos sujeitos.

Com base no método descritivo analítico, averiguou-se as disposições doutrinárias e as situações práticas descritas pelos dados disponibilizados pelo laboratório, a coordenadora Leidiane, a que conduz ao modelo indutivo de percepção disposto nos resultados da pesquisa.

O interesse em pesquisar a temática proposta foi despertado através de tentativas de ser incluída em empresa como uma pessoa com deficiência física. A partir disso, começa-se a questionar de maneira reflexiva quais os desafios e possibilidade as pessoas com alguma deficiência enfrentam para ingressar no mercado de trabalho. Dessa forma, cursando a disciplina de conclusão de curso, vivenciada no 4º semestre do curso Gestão Empresarial, da Universidade Estácio, houve interesse em pesquisar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para tanto, estabelece como campo de investigação o Laboratório de Inclusão, que se constitui de célula da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social – STDS, localizado na Rua Soriano Albuquerque, 230 - Joaquim Távora, em Fortaleza, Ceará. Diante da receptividade da coordenação do Laboratório de Inclusão e por saber da relevância desse trabalho, foi realizado essa pesquisa no mês de maio de 2016. Sobre o campo estratégico desta pesquisa, foi feito a seguir uma breve contextualização sobre a história da STDS e, posteriormente, uma exposição sobre o Laboratório de Inclusão.

Já a Coordenadoria de Promoção do Trabalho e Renda possui competência de coordenar, executar, e monitorar a política de trabalho, a fim de proporcionar aos trabalhadores, ações integrais no que se refere ao trabalho, no âmbito regional, orientado por diretrizes do Programa SINE (Sistema Nacional de Emprego), tais ações são realizadas por meio de convênio com STDS. (STDS,

2014). As ações iniciais relacionadas à inclusão social iniciaram-se na antiga Unidade de Aplicação de Estágio Universitário, estudos, pesquisas e desenvolvimento da inclusão de pessoas com deficiência e vulnerabilidade social, que posteriormente consolidou-se no surgimento do laboratório de inclusão. No início de 2004, a partir de observações e pesquisas realizadas na secretaria, constatou-se que a lei Federal nº 10098/2000, o Decreto Estadual nº 12916 e as Normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas que estabelecem a construção da arquitetura com um ambiente acessível estavam sendo todas descumpridas. (LABORATÓRIO DE INCLUSÃO, 2011). Ainda em 2004, foram selecionados estudantes de nível superior com deficiência para atuar nas unidades da STDS, oportunizando vagas em todos os editais de estágio, que desde então são asseguradas. No início de 2006, os projetos direcionados ao segmento continuaram fortalecidos, acolhendo estudantes do ensino médio, superior e trabalhadores com acessibilidade dificultada³.

O Laboratório de Inclusão é composto do Núcleo de Estágio Universitário e é responsável por selecionar, acompanhar e avaliar todo o processo seletivo de estágio universitário na STDS. O Núcleo de Acessibilidade Dificultada propõe uma mobilidade física e comunicação adequada a todos os funcionários, estimulando um ambiente inclusivo.

Através da pesquisa, considera-se bastante interessante os projetos de inclusão direcionados a pessoas com deficiência, sobretudo os voltados aos que possuem acessibilidade dificultada⁴, dando a oportunidade para pessoas com deficiência física, intelectual, auditiva e visual moderada para ingressar no trabalho, em funções diversas, não apenas em cargos auxiliares, mas em todas as funções, no caso da STDS, do nível técnico a funções administrativas.

Cada deficiência possui sua particularidade e pensar como vem se processando a inclusão no mercado de trabalho é essencial para considerarmos que esses sujeitos possuem suas singularidades e sua inclusão e permanência no mercado ocorrerão conforme seus limites, por meio de acompanhamentos que desenvolvam a re (inserção) no trabalho, através de intervenções de podem ocorrer a médio, longo ou ainda com prazos indeterminados.

A partir da discussão apresentada acerca das pessoas com deficiência na história, observa que, desde início dos séculos, da formação das comunidades e sociedades, o segmento vivenciou situações de preconceitos, estigmas, exclusões desumanas praticadas nos diferentes períodos que não reconheciam esses sujeitos como cidadãos que pudessem conviver na sociedade, mas foram vistos por muito tempo como sujeitos impuros, percebidos como loucos, inválidos etc.

3 O termo “acessibilidade dificultada” foi criado pelos funcionários do Laboratório de Inclusão, adotado em substituição à expressão deficiência, ou seja, pessoas com acessibilidade dificultada, por exemplo, visual, auditiva, intelectual, física etc.

Os dados do Ministério do Trabalho apontam que nos últimos cinco anos houve aumento de 20% na participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os homens representam 64,84% dos empregados e as mulheres ocupam 35,16% das vagas.

Na avaliação da auditora fiscal do Ministério do Trabalho, falta na sociedade o respeito ao direito das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. “Normalmente as empresas não veem a pessoa com deficiência como alguém que vai gerar produtividade e competitividade. Eles olham para pessoa com deficiência como uma obrigação legal ou uma despesa que vai gerar para a empresa.

Ampliar a inserção dos deficientes no mercado de trabalho é necessária à conscientização da sociedade por meio da educação e se um sistema público de oferta e vagas para os deficientes como o modelo atual do Sistema Nacional de Emprego (SINE), do Ministério do Trabalho.

REFERÊNCIAS

Agência Brasil. Disponível em : <http://www.ebc.com.br/cidadania/2015/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-criou-275-mil-empregos> Acesso em: 24.07.2015.

BARTALOTTI, Celina Camargo. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?** São Paulo: Paulus, 2006. (Coleção Questões Fundamentais da Saúde)

BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. Um olhar sobre a diferença. São Paulo: Papirus, 2006.

BEHRING, Elaine Rosseti; BOSCHETTI, Ivanete. **Política social: fundamentos e história.** 9ª Ed. São Paulo: Cortez, 2011. (Biblioteca básica do Serviço Social, v. 2).

BRUNSTEIN, J; SERRANO, C. A. **Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas.** CADERNO EBAPE.BR, v. 6, n. 3, set. 2008.

Cartilha Direitos humanos das Pessoas com Deficiência, Secretaria de Direitos Humanos- SDH e Coordenadoria de Pessoas com Deficiência - Copedef, Fortaleza, Ceará, 2022.

CERIGNONI, Francisco Nuncio; RODRIGUES, Maria Paula. **Deficiência: uma questão política?** São Paulo: Paulus, 2005 (Coleção Questões Fundamentais do Cotidiano).

LABORATÓRIO DE INCLUSÃO. O Laboratório de Inclusão. Fortaleza: STDS, 2011

GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ. Disponível em:

<http://www.sineidt.org.br/Deficiente/MercadoTrabalho.aspx>. Acesso em: 20.08.2022.

GUIA TRABALHISTA PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Disponível em:

http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/rotinatrab_deficiencia.htm Acesso em : 23.10.2022.

G1 Notícias. Disponível em: <http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html> 27.04.2012.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA. Indicadores de Pessoas com deficiência. Disponível em : <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/rais>. Acesso em 13.11.2011.

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE AÇÕES RELATIVAS ÀS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS – PEE. Pessoas com deficiência: aspectos teóricos e práticos. Cascavel: Edunioeste, 2006.

RIBAS, João Batista Cintra. **O que são pessoas com deficiência?**. Brasiliense: São Paulo, 2011.

Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência – SICORDE. Disponível em:

www.presidência.gov.br/sedh/corde. Acesso em: 20.08.2019