



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

LILIANE DA SILVA

**ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA**

FLORIANÓPOLIS,
2017

LILIANE DA SILVA

**ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria del Carmen Cortizo.

FLORIANÓPOLIS,

2017

LILIANE DA SILVA

**ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de título de bacharel em Serviço Social, de acordo com as normas do Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Banca Examinadora:

Orientadora: Prof^a. Dr.^a Maria Del Carmen Cortzo
Universidade Federal de Santa Catarina

1^a Examinadora: Prof^a. Ms. Samira Safadi Bastos
Universidade Federal de Santa Catarina

2^a Examinadora: Assistente Social Cristiane Amaral Li Bittencourt

Dedico esse trabalho a minha mãe Maria Custodia da Silva “in memoriam”. Sei que onde estiver estará vibrando por essa conquista. (O nosso amor é como o vento, não posso ver, mas posso sentir. – Filme Um amor para recordar). Saudade eterna.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que é a luz que guia minha caminhada, por todas as bênçãos que recebo diariamente, pelo dom da vida e por permitir a realização desse sonho.

Agradeço a minha mãe Maria Custodia da Silva (In Memoriam) por todos os anos de amor e dedicação, você foi exemplo de mãe, mulher, guerreira, responsável pelo que sou hoje. Você é minha grande inspiração.

Agradeço a minha tia Cacilda, meu porto seguro, quando eu pensei ter perdido o chão, você estava ali para me amparar. Obrigada por sempre acreditar em mim, por todo carinho, amor, dedicação, e por fazer de tudo para me ver feliz. Você é meu chão, minha mãe, minha melhor amiga, Deus foi imensamente bom com esse presente de amor. Obrigada pelo amor incondicional.

A minha filha Julia e minha prima Tatiane que se fizeram presentes mesmo distante durante todos esses anos. Obrigada por todo amor e carinho. Julia, essa vitória também é sua.

Agradeço aos meus irmãos de coração: Rosane, Ronaldo, Rosiane, Rosilane, Rodinaldo pelo amor, pelas palavras de incentivo, por todo suporte principalmente nesse último ano, por me encorajar durante os momentos mais difíceis dessa trajetória e por compreender todas as minhas ausências durante a elaboração desse trabalho, tudo seria mais difícil se não fosse o apoio de vocês.

Aos meus amigos, pelas palavras de conforto e incentivo, pela alegria compartilhada, por estar ao meu lado nos melhores e piores momentos.

Aos amigos da graduação, agradeço pela amizade, pela troca de experiência, foi de grande importância para meu crescimento pessoal e profissional, obrigada por todas as risadas, por todos os momentos de descontração nos bares da UFSC, por todo incentivo durante a realização desse trabalho e por toda a trajetória acadêmica, agradeço em especial a minha amiga Cynthia Crispim, pelo incentivo durante a elaboração desse trabalho com suas palavras de carinho e amor e por sempre me mostrar o lado bom de tudo. Levarei vocês para vida.

Aos professores, obrigada por transmitir todo conhecimento durante o processo de formação, em especial a professora Maria del Carmem Cotizo, por aceitar orientar esse trabalho e a professora Samira Safadi Bastos por aceitar compor a banca.

A minha supervisora de campo, Cristiane Amaral Li Bittencourt por aceita o convite de compor a banca, por me acolher como supervisora de campo e por compartilhar comigo todo seu conhecimento e experiência profissional, você foi peça fundamental nesse processo.

A todos os aprendizes do CENET, meu especial agradecimento, obrigada por permitir vivenciar tantas experiências com vocês, levarei cada um no coração.

Enfim, agradeço a todos que de alguma maneira contribuíram para minha formação.

PRA SER FELIZ

*Às vezes é mais fácil reclamar da sorte
Do que na adversidade ser mais forte
Querer subir sem batalhar
Pedir carinho sem se dar
Sem olhar do lado
Já imaginou de onde vem
A luz de um cego
Já cogitou descer
De cima do seu ego
Tem tanta gente por aí
Na exclusão e ainda sorri
Tenho me perguntado
Pra ser feliz
Do que o ser humano necessita?
O que é que faz a vida ser bonita?
A resposta, onde é que está escrita?
Pra ser feliz
O quanto de dinheiro eu preciso
Como é que se conquista o paraíso
Quanto custa
Pro verdadeiro sorriso
Brotar do coração
Talvez a chave seja a simplicidade
Talvez prestar mais atenção na realidade
Porque não ver como lição
O exemplo de superação
De tantas pessoas
O tudo às vezes se confunde com o nada
No sobe e desce da misteriosa escada
E não tem como calcular
Não é possível planejar
Não é estratégico
(Elias Muniz/Daniel)*

SILVA, Liliane da.

ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA/ Liliane da Silva; orientadora, Prof^a. Dra. Maria Del Carmen Cortzo - Florianópolis, SC, 2017.

55 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio Econômico. Graduação em Serviço Social.

Inclui referências.

Serviço Social. Cortzo, Maria Del Carmen. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Serviço Social.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar os motivos que levam a não inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal. É necessário para isso fazer um breve relato do contexto histórico dessas pessoas no Brasil, até a criação da Constituição Federal de 1988. Em seguida faz-se necessário listar as Leis e decretos que amparam a pessoa com deficiência no que se refere ao trabalho e a inclusão social. Para finalizar descreve-se o perfil da pessoa com deficiência e problematiza a questão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Para a realização desse trabalho realizou pesquisa bibliográfica em livros e artigos científicos que abordam esse tema. O resultado aponta um pequeno avanço na inclusão dessa parcela no mercado de trabalho. Apesar do amparo das Leis muito ainda precisa ser feito, principalmente conscientizar as empresas sobre a importância do trabalho para as pessoas com deficiência e a sociedade que a deficiência é um problema social.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Mercado de trabalho. Inclusão. Barreiras

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Tipos de deficiência.....	30
Figura 2: Inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho	31
Figura 3:Escolaridade	32
Figura 4: Faixa etária	32
Figura 5: Dados salariais.....	33
Figura 6: Distribuição salarial	34
Figura 7: Deficiência e grau de instrução	36
Figura 8: Benefícios concedidos à pessoa com deficiência entre 1996 e 2001	49

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LOAS - Lei Orgânica de Assistência Social

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

SRTE/SC - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina

SINE – Sistema Nacional de Emprego

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	15
1.1 HISTÓRIA DA DEFICIÊNCIA NO BRASIL	15
1.2 LEGISLAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	20
2 O PERFIL DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA	30
3 ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	36
3.1 O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL.....	36
3.2 BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA.....	48
CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS.....	54

INTRODUÇÃO

Este trabalho de conclusão de curso é resultado do estágio curricular obrigatório realizado na Fundação Catarinense de Educação Especial – FCEE dentro do Centro de Educação e Trabalho – CENET. Durante o estágio surgiu uma inquietação em relação a pessoa com deficiência e seu acesso no mercado de trabalho. Como estagiária, houve uma aproximação e conhecimento das questões e demandas apresentadas por pessoa com deficiência, principalmente no que se refere a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

O pensamento inclusivo da atualidade pressupõe que a inclusão dessas pessoas e não a exclusão e confinamento em instituições psiquiátricas. Assim, considera-se que a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é uma das formas mais eficazes de inclusão social, ainda existem barreiras e preconceitos que impedem essa inserção. Nesse sentido, tem-se a certeza que este trabalho venha a contribuir para o debate.

Assim, a escolha desse tema e problema de pesquisa se justifica, pois, acredita-se que através da mesma se contribuirá com elementos para a avaliação das políticas públicas que tem como alvo as pessoas com deficiência.

Aprofundar os conhecimentos acerca do tema deste estudo, contribuirá tanto para o processo de formação de uma profissional do serviço social mais capacitada em perceber as demandas e dificuldades das pessoas com deficiência, quanto para ampliar o leque de oportunidades junto ao mercado de trabalho na área de assistência social que requisita pessoas com maior sensibilidade e capacidade de responder às necessidades da população.

Dentro dessa questão, o Serviço Social contribuiu no conhecimento das legislações para o desenvolvimento desse trabalho, atuando dessa forma na garantia dos direitos das pessoas com deficiência.

Com isso o objetivo principal desse trabalho é analisar os motivos que levam a não inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Buscando a resposta para o seguinte problema de pesquisa: Quais as razões

que impedem a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal.

Para alcançar este objetivo, foram traçados os seguintes objetivos específicos, que nortearão a Constituição dos capítulos desse trabalho de conclusão de curso:

- Analisar formas de assistência às pessoas com deficiência historicamente presentes no Brasil;
- Abordar as problemáticas presentes nas relações sociais envolvendo pessoas com deficiência;
- Estudar os direitos das pessoas com deficiência;
- Descrever os motivos que impedem a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho;
- Refletir sobre os motivos que impedem a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Para alcançar os objetivos, essa pesquisa será de natureza qualitativa do objeto de estudo, a metodologia utilizada desse trabalho de conclusão de curso foi a pesquisa bibliográfica. Conforme Minayo (2016):

Entendemos por pesquisa a atividade básica da Ciência na sua indagação e construção da realidade. É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade do mundo. Portanto, embora seja uma prática teórica, a pesquisa vincula pensamento e ação. Ou seja, nada pode ser intelectualmente um problema se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática. As questões da investigação estão, portanto, relacionadas a interesses e circunstâncias socialmente condicionadas. São frutos de determinada inserção na vida real, nela encontrando suas razões e seus objetivos. Toda investigação se inicia por uma questão, por um problema, por uma pergunta, por uma dúvida. A resposta a esse movimento do pensamento geralmente se vincula a conhecimentos anteriores ou demanda a criação de novos referenciais (MINAYO, 2015, p. 16).

Enfim, este trabalho está estruturado em 3 capítulos. No primeiro capítulo será analisado sobre a história da assistência à pessoa com deficiência e as legislações atuais que tratam da promoção dos direitos da pessoa com deficiência. O segundo capítulo trata do perfil da pessoa com deficiência no Brasil e apresenta dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) referente ao mercado de trabalho. O terceiro capítulo

apresenta a fundamentação teórica relativa a pesquisa realizada em relação ao tema deste estudo. Além desses três capítulos há, a introdução e a conclusão.

1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Neste capítulo apresentam-se os resultados da pesquisa bibliográfica relativa ao tema deste estudo, iniciando-se por um breve histórico da deficiência no Brasil, e a Legislação voltada para a garantia de direitos da pessoa com deficiência no país.

1.1 HISTÓRIA DA DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Falar sobre pessoa com deficiência historicamente era um assunto delicado, pois a deficiência era considerada por muitos uma anomalia ou uma doença transmissível. “No imaginário social, tais pessoas são consideradas como improdutivas, inúteis e incapazes, sendo tomadas como um fardo pesado ou uma cruz a ser carregada pela família e pela sociedade”. (UNIOESTE 2006, p. 6).

Por muito tempo o deficiente foi excluído do mercado de trabalho por diversos motivos. Segundo Sasaki (2010, p. 58):

A humanidade, num passado não muito remoto considerava uma crueldade a ideia de que pessoas com deficiência trabalhassem. A ideia era incompatível com o grau de desenvolvimento até então alcançado pela sociedade. E empregar pessoas com deficiência era tido como uma forma de exploração que deveria ser condenada por lei [...]. Mais recentemente, as pessoas com deficiência têm sido excluídas do mercado de trabalho por outros motivos como, por exemplo: falta de reabilitação física e profissional, falta de escolaridade, falta de meios de transporte, falta de apoio das próprias famílias e falta de qualificação para o trabalho.

A baixa escolaridade, diretamente relacionada com a qualificação reduzida para o mercado de trabalho, apesar de ser historicamente naturalizada no Brasil, conta atualmente com algumas iniciativas para a sua diminuição, que embora pontuais, têm contribuído para que a pessoa com deficiência acesse direitos de cidadania, suprimindo desigualdades.

Em certo momento da história as pessoas com deficiência eram consideradas impuras e em muitos casos eram sacrificadas, quando a pessoa apresentava alguma deficiência, muitas famílias, em muitos casos eram complacentes espontaneamente ou por obrigação, com sacrifício de sua prole, devida às difíceis condições de vida impostas pelo sistema, sendo a espiritualidade, na maioria dos casos, empregada como justificativa para esse comportamento em relação à pessoa com deficiência.

Por muito tempo se pensou que as causas dos problemas dos deficientes eram de origem espiritual, fato este que pode ter influenciado a não procura de recursos para promoção do desenvolvimento do indivíduo. Estes indivíduos eram isolados do convívio da sociedade e, dependendo do nível econômico da família, também de seu seio. Os deficientes institucionalizados raramente retornavam a sociedade (SOUZA e KAMIMURA, 2010, p. 3).

Com a criação de Leis a pessoa com deficiência vem ganhando espaço não apenas no meio familiar, mas também perante a sociedade, mas a luta pela garantia de direitos é uma constante entre as pessoas que compõem este grupo social.

Uma importante iniciativa, considerada um marco histórico visando a inclusão da pessoa com deficiência no Brasil, se deu no início do século XIX, no ano de 1854 durante o Brasil Imperial com a criação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos no Brasil, hoje, Instituto Benjamim Constant, que era especializado na educação de cegos.

Em 1856 surge o Instituto Nacional de Educação dos Surdos no Brasil:

O Imperial Instituto dos Surdos-Mudos foi criado em 1856, por iniciativa particular do francês E. Huet, professor surdo e ex-diretor do Instituto de Surdos-Mudos de Bourges. A criação do Instituto e suas primeiras atividades foram financiadas por donativos até 1857, quando a lei orçamentária destinou-lhe recursos públicos e o transformou em instituição particular subvencionada (Lei nº 939, de 26 de setembro de 1857), posteriormente assumida pelo Estado. Huet dirigiu a instituição por aproximadamente cinco anos e, depois de sua retirada, em 1861, o Instituto entrou em processo de desvirtuamento de seus objetivos (LANNA JÚNIOR, 2010, p.24).

De acordo com Souza e Kamimura (2010), a partir do século XIX, época das grandes descobertas no campo da biologia, saúde e medicina, quando ocorreu uma grande produção de pesquisa para buscar a cura física dos

indivíduos “portadores de deficiência”. Diante disso, o deficiente começou a ser visto como doente, capaz de ser tratado e curado.

Durante todo o século XIX, período do Brasil Imperial, apenas cegos e surdos eram assistidos, somente no século XX que surgem as instituições voltadas para educação de pessoa com deficiência intelectual.

Na primeira metade do século XX, o Estado não promoveu novas ações para a pessoa com deficiência e apenas expandiu, de forma modesta e lenta, os institutos de cegos e surdos para outras cidades. As poucas iniciativas, além de não terem a necessidade distribuição especial pelo território nacional e atenderem uma minoria, restringiam-se apenas a cegos e surdos (LANNA JÚNIOR, 2010, p. 22).

O Estado acabava por não assumir a responsabilidade pelas pessoas com deficiência intelectual, dessa forma a sociedade civil sentiu a necessidade da criação de espaços para o atendimento dessas pessoas, criando em 1932 as Sociedades Pestalozzi.

Em pesquisa no blog da Sociedade Pestalozzi do Brasil encontra-se as seguintes informações:

A SPB/Brasil, doravante designada Sociedade Pestalozzi do Brasil, é uma entidade civil, de direito privado, sob a forma de associação sem fins lucrativos. Tem por finalidade promover o estudo, assistência, educação e integração social da Pessoa Portadora de Necessidades Especiais (P.P.N.E.), preparo e aperfeiçoamento do pessoal especializado nessa área.

Para Zavareze (2009), o século XIX e meados do século XX é marcado pela criação de escolas especiais que visa uma educação diferenciada às pessoas consideradas deficientes. Tem a finalidade de reduzir os gastos assumidos pelo governo na manutenção de manicômios, asilos e evitar segregação.

Neste contexto, em 1954 as Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), foi criada. No site APAE Florianópolis (2017), encontra-se as seguintes informações sobre a instituição:

Projeto Político Institucional constitui-se num processo democrático de tomada de decisões; tem como objetivo organizar o trabalho da instituição na defesa de direitos das pessoas com deficiência

intelectual, associada ou não a outra deficiência (deficiência múltipla) e Transtornos Globais do Desenvolvimento/autismo, através do atendimento especializado nas áreas da saúde, educação e assistência social.

Foi construído com o envolvimento de todos, pela discussão, análise e posicionamento e se organiza a nível político e institucional. Político porque intencionamos a formação de um determinado tipo de ser humano e sociedade; Institucional porque, técnica e administrativamente, efetivamos concepções de ação educativa centrada nos atendimentos:

- SAEDE – Serviço de Atendimento Educacional Especializado,
- SPE – Serviço de Atendimento Específico,
- Educação Profissional
- SAESP – Serviço de Atendimento Especializado
- Centro de Convivência

Por ser um projeto dinâmico, não está pronto e acabado, uma vez que supõe uma busca constante de alternativas viáveis à efetivação do trabalho da instituição, envolvendo estudos e pesquisas, a capacitação e o aperfeiçoamento técnico e administrativo dos serviços prestados.

Verifica-se o pensamento institucional da APAE, de acordo com a evolução histórica do processo de tentativas de inclusão da pessoa com deficiência no Brasil, que embora pontuais e segmentados, prosseguem até a atualidade.

Na década de cinquenta houve a expansão das classes especiais principalmente nas escolas públicas ou privadas sem fins lucrativos. Assim, o governo ficou isento da obrigatoriedade do atendimento e assistência aos deficientes. Porém, esse descaso com as pessoas com deficiência durou pouco, em meados da década de 50, o governo cria uma campanha de educação dos surdos.

Também no início do século XX foi detectado a doença de poliomielite, mais ou menos entre 1907 e 1911, porém foi a partir de 1930 que deu início aos surtos de grande magnitude da doença. Em razão desses surtos, surgem em 1950 os centros de reabilitação:

Um dos primeiros centros de reabilitação do Brasil foi a Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação (ABBR), fundada em 1954. Idealizada pelo arquiteto Fernando Lemos, cujo filho possuía sequelas de poliomielite, a ABBR contou com o apoio financeiro de grandes empresários provenientes dos setores de comunicação, bancário, de aviação, de seguros, dentre outros. Entre esses empresários, estava Percy Charles Murray, vítima de poliomielite e primeiro presidente da associação. (LANNA JÚNIOR, 2010, p. 28).

Com a criação da vacina e campanhas nacionais de vacinação a partir da década de 1960, os casos de poliomielite foram diminuindo e com o tempo o perfil dos usuários dos centros de reabilitação foi se modificando, a procura se intensificou com os casos de deficiências relacionados a graves acidentes como os automobilísticos, afogamentos, ferimentos de armas de fogo.

O surgimento da reabilitação física dá origem ao modelo médico da deficiência, aonde o problema era atribuído apenas ao indivíduo. Nesse sentido, as dificuldades que surgiram com a deficiência poderiam ser superadas através de intervenção médica (LANNA JÚNIOR, 2010).

De acordo com Sasaki (2010), por volta de 1950 deu início a prática de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e entre os anos de 1950 a 1980, o acesso para a colocação profissional se dava através dos centros de reabilitação profissional, no qual havia um setor específico que fazia a orientação e acompanhava a pessoa com deficiência durante todo o processo até a colocação no mercado de trabalho. Nesse mesmo período a colocação profissional também se dava através de escolas especiais, centros de habilitação, oficinas protegidas de trabalho e núcleos de profissionalização. Havia também nesse mesmo período aquelas pessoas que procuravam colocação profissional por conta própria, seja por falta de um sistema formal de emprego.

Ainda de acordo com Sasaki (2010), a partir da década de 80 surgiram outros meios para a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. Surgiram novas associações de pessoas com deficiência para ajudar a consolidar a garantia desses direitos.

No final da década de 1970 começaram a surgir os movimentos de pessoas com deficiência no Brasil, pautados na conquista de espaço e direito na sociedade.

No final dos anos 1970, o movimento ganhou visibilidade, e, a partir daí as pessoas com deficiência tornaram-se ativos agentes políticos na busca por transformação da sociedade. O desejo de serem protagonistas políticos motivou uma mobilização nacional. Essa história alimentou-se da conjuntura da época: o regime militar, o processo de redemocratização brasileira e a promulgação, pela ONU, em 1981, do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (LANNA JÚNIOR, 2010, p.34).

Em 1988 foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil, onde pode-se encontrar vários dispositivos em defesa dos direitos da pessoa com deficiência, conforme verifica-se no item seguinte.

1.2 LEGISLAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

De acordo com Garcia (2014), por tem um contexto histórico de exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho e do mundo social, já que as pessoas com deficiência eram vistas como improdutivas, e muitas vezes eram escondidas por sua família, movimentos sociais organizados demandaram vários instrumentos jurídicos com objetivo de garantir condições de acesso dessas pessoas no mercado de trabalho formal. Essas legislações refletem uma trajetória histórica aonde as pessoas com deficiência procuram formas de sobreviver, superar as condições de invisibilidade imposta pela sociedade, além da carga negativa de preconceito e discriminação.

Considerando que a legislação brasileira possuía caráter assistencialista e paternalista, a Constituição Federal de 1988, resultado de muitas lutas sociais e de uma abertura política, representa um avanço na proteção dos direitos pois passou a integrar os direitos das minorias, entre elas às pessoas com deficiência (SOUZA; KAMIMURA, 2010, p.4).

Na Constituição Federal de 1988 são vários os dispositivos que tratam da garantia de direitos para as pessoas com deficiência, destinados a assegurar a igualdade, acessibilidade, o trabalho entre outros. Destaca-se aqui alguns artigos considerados importantes, conforme Brasil (1988):

- **Artigo 5º:** todos somos iguais perante a lei, garantindo os direitos à vida, à liberdade à igualdade, à segurança e a propriedade”.
- **Artigo 7º** se refere aos direitos dos trabalhadores, destaca-se o inciso XXXI, que proíbe qualquer discriminação no que se refere ao salário e aos critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.
- **Artigo 23, inciso II** se refere ao cuidado da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência como sendo competência comum da União, dos Estado, do Distrito Federal e dos municípios.

- **Artigo 24:** sendo competência da União, Estado e Distrito Federal o que cita o inciso XIV: proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.

- **Artigo 37, inciso VIII** sobre a reserva de uma porcentagem de vagas para cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência.

- **Artigo 203:** assegura a Assistência Social a quem dela necessitar, citando a pessoa portadora de deficiência tem como objetivo, no inciso IV a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária, e no inciso V do mesmo artigo a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que não possuem meios de prover à própria manutenção bem como sua família, conforme dispuser a lei.

- **Artigo 208** sendo dever do estado com a educação, no inciso III atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.

- **Artigo 227, parágrafo 1º, inciso II e parágrafo 2º:**

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. § 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. § 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1988).

Segundo Garcia (2014), o texto constitucional definiu diretrizes gerais e garantiu direitos que, na maioria dos casos, dependeriam de legislação posterior para sua regulamentação. Os artigos da Constituição demonstram que assim como para todas as pessoas, os direitos dos 'portadores de deficiência' se referem a variadas áreas e temáticas sociais, desde a não discriminação no trabalho, a acessibilidade, acesso a saúde e educação.

Além dos direitos garantidos na Constituição de 1988, surgem novas Leis em defesa da garantia dos direitos da pessoa com deficiência.

A Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989, em seu artigo 2º:

Ao Poder Público e seus órgãos cabe 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 (BRASIL, 1989).

Ainda no mesmo artigo, da mesma Lei, no inciso III, prevê:

III - na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;(BRASIL, 1989).

Para reforçar a Lei 7.853/89, é implementada a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 que trata da reserva de vagas de 2% a 5 % para deficientes ou reabilitados, foi implementada com o objetivo de promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ela estabelece em seu artigo 93:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados 2%; II - de 201 a 500 3%; III - de 501 a 1.000 4%; IV - de 1.001 em diante 5%.

No mesmo artigo, inciso 1º, estabelece que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato, só poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador com condição semelhante.

O não cumprimento da cota acarreta multa e esse valor será de acordo com o número de pessoas com deficiência a serem contratadas. De acordo com Clemente e Shimono (2015), as multas variavam de R\$ 1.925,81 a R\$ 192.578,66 no ano de 2015, segundo a Portaria Interministerial PS/MF nº 13, de 09/01/2015. Podendo ser aplicadas sucessivamente até a regularização da situação, transformando-se em ferramenta inibidora da alta rotatividade do segmento. Conforme decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999, a fiscalização

em relação ao cumprimento da Lei de cotas, fica sobre responsabilidade do Ministério de Trabalho e Emprego, por meio de auditores fiscais do trabalho.

As ações afirmativas são, assim, medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional. [...] as ações afirmativas, como se constatou, representam um corte de observação da realidade que incide na maioria desvalida, mas observa as peculiaridades das minorias que a compõem, tendo-se em vista a insuficiência das ações genéricas em si mesmas (BRASIL, 2007).

De acordo com Garcia (2014), esse artigo é conhecido como a Lei de cotas, pois a partir dele, legislações posteriores normatizaram a fiscalização das empresas, as multas a serem aplicadas, os tipos de deficiência destinados ao cumprimento das cotas, dentre outros aspectos essenciais para a aplicação e execução das vagas reservadas no mercado de trabalho privado.

[...] ações afirmativas significam a “adoção de medidas legais e de políticas públicas que objetivam eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais”. Portanto, só fazem jus a essa política grupos historicamente discriminados e que, na realidade cotidiana, tenham limitadas suas ‘oportunidades’ em termos da formação escolar e do acesso ao trabalho, dentre outros aspectos (GARCIA 2014, p. 170 Apud GUGEL 2005, p. 15)

Para cumprir o que determina a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 203, inciso V, implementa a Lei Nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, denominada Lei Orgânica da Assistência Social. No qual, em seu artigo 20, regula o pagamento de 1 (um) salário mínimo mensal para pessoa com deficiência e idosos com idade igual ou superior a 65 anos com renda familiar per capita inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo.

Em 2008, é criada a Lei nº 11.788, de 25 de setembro, conhecida como a Lei do Estágio. Dispõe em seu artigo 11º que a duração do estágio na mesma instituição não poderá ultrapassar 2 anos, com exceção de estagiário portador de deficiência. No artigo 17º da mesma Lei, parágrafo IV, inciso 5º é assegurado a reserva de 10% das vagas ofertadas para pessoa com deficiência.

De acordo com o Decreto nº 7.617, de 17 de novembro de 2011, em seu artigo 5º:

O beneficiário não pode acumular o Benefício de Prestação Continuada com qualquer outro benefício no âmbito da Seguridade Social ou de outro regime, inclusive o seguro-desemprego, ressalvados o de assistência médica e a pensão especial de natureza indenizatória, bem como a remuneração advinda de contrato de aprendizagem no caso da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. A acumulação do benefício com a remuneração advinda do contrato de aprendizagem pela pessoa com deficiência está limitada ao prazo máximo de dois anos (BRASIL, 2011).

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência foi criada para beneficiar todos os brasileiros que possuem algum tipo de deficiência, a Lei Nº 13.146 de 6 de julho de 2015, intitulada Estatuto da Pessoa com Deficiência se tornou um instrumento fundamental para todos aqueles que lutam a favor dos direitos da pessoa com deficiência.

De acordo com a Lei brasileira de inclusão, no que se refere ao direito ao trabalho:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluindo o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito. Quando necessárias (BRASIL, 2015).

Com a criação de Leis a pessoa com deficiência vem ganhando espaço não apenas no meio familiar, mas também perante a sociedade.

Sem dúvida, a lei acabou sendo um importante instrumento de reivindicação dos direitos da pessoa com deficiência, mas ela por si só não irá resolver os problemas que essa população terá que enfrentar para chegar ao mercado de trabalho. Há que se reconhecer que os primeiros passos foram dados com a aprovação de uma legislação que visa beneficiá-la nas questões relacionadas ao trabalho. Entretanto, a dificuldade de participação da pessoa deficiente no trabalho não decorre da falta de leis e de fiscalização, mas da carência de ações e recursos que viabilizem a concretização daquilo que é preconizado dentro dos dispositivos legais (TANAKA E MANZINI, 2005, p. 292)

Ao longo do tempo o conceito de deficiência foi sendo alterado e os termos utilizados ao se referir a essas pessoas também se modificaram, atualmente o termo correto a ser utilizado é pessoa com deficiência. De acordo com a Lei 13.146/2015 conhecida como Lei Brasileira de inclusão em seu capítulo I art. 2º:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, p. 20).

Porém, pessoa com deficiência são todas aquelas que apresentam necessidades próprias que as limitam de viver de forma igual na sociedade. São vários tipos de classificação da deficiência, segundo o decreto 3.298/1999 art. 4º:

É considerada pessoa com deficiência as que se enquadram nas seguintes categorias: I deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, 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 o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004). II deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada

pelo Decreto nº 5.296, de 2004). III deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004). IV deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; e) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004). e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho; V deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 1999).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) o censo 2010 aponta que 45 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência, o equivalente a 24% da população total. Porém, nem todas as deficiências são iguais, e cada uma delas possuem suas características e necessidades próprias. Resultado de defeito orgânico e/ou da trajetória social de cada indivíduo (UNIOESTE, 2006). Assim, cada pessoa deve ser tratada de forma diferente dentro da sociedade, sendo respeitada suas peculiaridades, suas capacidades físicas e intelectuais. Conforme Diniz:

Para o modelo médico, deficiência é consequência natural da lesão em um corpo, e a pessoa com deficiência deve ser objeto de cuidados biomédicos [...] diferentemente das abordagens biomédicas, deficiência não deveria ser entendida como um problema individual, uma tragédia pessoal, mas sim uma questão eminentemente social (DINIZ, 2007, p. 15).

Diniz (2007) ainda explica que não é um corpo com lesão que limita a participação na sociedade e sim as circunstâncias poucos sensíveis que segregam os deficientes. As alternativas para romper com esse ciclo de segregação e opressão não devem ser procuradas nos recursos biomédicos e sim nas ações políticas capaz de denunciar a ideologia que oprime os deficientes.

Um dos instrumentos essenciais para que as pessoas com deficiência possam exercer seu direito é a acessibilidade, tanto a arquitetônica, como a de comunicação e até a de atitude (FAVERO, 2004, p. 142,143).

De acordo com a Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000:

Art. 2º Para os fins desta Lei são estabelecidas as seguintes definições:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida; (BRASIL, 2000).

Ainda de acordo com a mesma Lei, no artigo 2º refere-se as barreiras:

II - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015).

Inclusão social é um termo bastante amplo, utilizado em diferentes contextos e em referência a questões sociais variadas. Em termos gerais, inclusão social diz respeito a inclusão de pessoas com algum tipo de deficiência ou consideradas excluídas ou sem as mesmas oportunidades dentro da sociedade. De acordo com Sasaki (2010, p. 41):

Conceitua-se a inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência (além de outras), e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.

De acordo com Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), para as pessoas com deficiência, apesar da existência de várias Leis que incentivam e amparam

sua empregabilidade, ingressar no mercado de trabalho ainda é uma tarefa difícil. De acordo com publicações das nações unidas em 2012 as pessoas com deficiência empregadas tendem a receber menores salários e realizar tarefas inferiores, dando a eles pouca possibilidade de se desenvolver em uma carreira e de serem promovidos.

Apesar da publicação da Lei de Cotas, as empresas ainda apresentam muitas dificuldades em cumprir a cota, e o número de pessoas com deficiência contratadas é muito baixo quando comparado ao que está definido em legislação. (NEVES-SILVA, PRAIS e SILVEIRA, 2015, p. 2550).

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um direito estabelecido por Lei, porém, a falta de informação e conhecimento acaba impedindo a contratação dessa pessoa no mercado de trabalho. Essa falta de conhecimento vem tanto das empresas quanto da pessoa com deficiência e seus familiares.

Além da falta de conhecimento também é necessário pensar na falta de incentivo, vindo tanto do governo quanto das empresas conhecedoras desse direito. Por parte de governo podemos pensar na ampliação de cursos profissionalizantes voltados para esse público e por parte das empresas, a abertura e divulgação de vagas para pessoa com deficiência, além de fazer um trabalho de humanização e conscientização com os funcionários da empresa um bom acolhimento da pessoa com deficiência e um bom convívio harmonioso.

Para que haja acessibilidade e adaptação do ambiente de trabalho, as empresas precisam realizar um trabalho de sensibilização com os funcionários, e realizar adaptações no ambiente de trabalho.

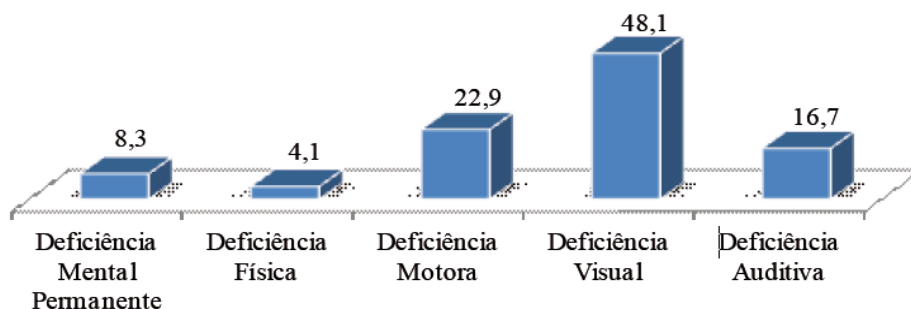
A deficiência promove restrição de algumas habilidades, o que gera desvantagens para o ingresso no mercado de trabalho, uma vez que este é, geralmente, altamente competitivo, tem requisitado níveis crescentes de escolaridade, procura ganhos em produtividade e está pouco adaptado às características da pessoa com deficiência. Quando a adaptação não é feita, esses indivíduos não conseguem ser autônomos, independentes e mostrar suas potencialidades e capacidades. Com isso, não trabalham da maneira mais produtiva e em igualdade de oportunidades com os demais (NEVES-SILVA, PRAIS E SILVEIRA 2015, p. 2552).

Apresentado o histórico e a legislação votada para a garantia de direitos das pessoas com deficiência no Brasil, este estudo volta-se para a abordagem acerca do perfil do trabalhador com deficiência.

2 O PERFIL DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

De acordo com IBGE, os dados do censo 2010 aponta que 24% dos brasileiros possui algum tipo de deficiência. Pesquisando os dados do IBGE 2000, Pereira e Passerino (2012) listam os tipos de deficiência no Brasil, tendo como resultado: deficiência mental permanente 8,3%, deficiência física 4,1%, deficiência motora 22,9%, deficiência visual 48,1 % e deficiência auditiva 16,7%. Conforme ilustra a figura abaixo:

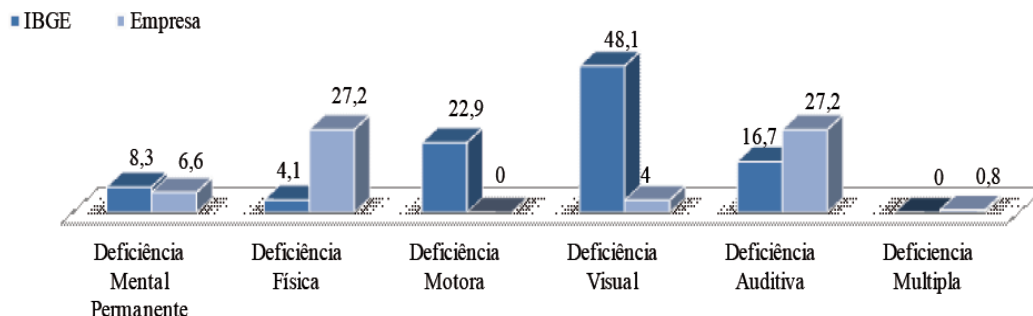
Figura 1: Tipos de deficiência



Fonte: IBGE, *apud* Pereira e Passerino, 2012.

De acordo com pesquisa realizada por Pereira e Passerino (2012), as autoras fazem análise dos dados e uma comparação com os tipos de deficiência em relação aos dados do IBGE e da empresa pesquisada, constatando que a deficiência visual tem um predomínio populacional de 48,1%, em contrapartida apenas 4% das pessoas com essa deficiência são empregadas pela empresa. Já a deficiência física fica em segundo lugar nos registros populacional de acordo com IBGE, já pela empresa a deficiência apresenta maior número de contratação. A tabela abaixo ilustra melhor dados informados:

Figura 2: Inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho



Fonte: IBGE, *apud* Pereira e Passerino, 2012.

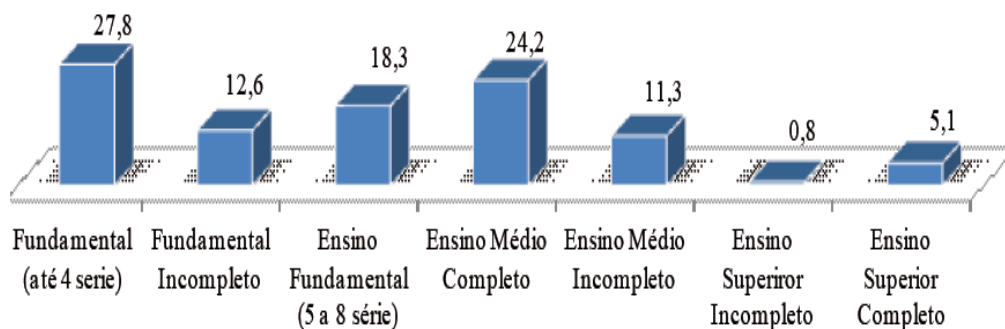
De acordo com as declarações das empresas ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em média, 316 mil pessoas com deficiência estiveram inseridas formalmente no mercado de trabalho brasileiro no período considerado. Ao comparar esse número com a população com deficiência em idade produtiva, aproximadamente 6,5 milhões de pessoas, percebe-se o quão baixa é a participação deste segmento no trabalho formal. Em termos percentuais, apenas '4,9% das pessoas com deficiência' estão no mercado formal de trabalho no Brasil (GARCIA, 2014, p. 178).

Também foram pesquisados dados de escolaridade das pessoas com deficiência, de acordo com IBGE:

Destacam que, conquanto a frequência escolar das pessoas de sete a 14 anos estivesse praticamente universalizada (93,5%), este percentual caía para 88,6% em se tratando de pessoas com deficiência, para 74,9% no caso de deficiências severas e, entre as pessoas com deficiência física permanente, o Instituto observou a menor taxa de frequência escolar, correspondente a 61% (PEREIRA e PASSERINO, 2012, p. 251).

Em relação à escolaridade dos funcionários da empresa pesquisada, Pereira e Passerino (2012) descrevem: 27,8% com o ensino fundamental completo até a 4ª série, 12,6% com ensino fundamental incompleto, 18,3% com ensino fundamental do 5ª ao 8ª série, 24,2% com ensino médio completo, 11,3% com ensino médio incompleto, 0,8% com ensino superior incompleto e 5,1% com ensino superior completo. Conforme tabela abaixo:

Figura 3:Escolaridade



Fonte: Pereira e Passerino, 2012.

Para Pereira e Passerino (2012) em relação faixa etária dos funcionários com deficiência, a idade varia entre 20-29 anos a 60-69, conforme ilustra a

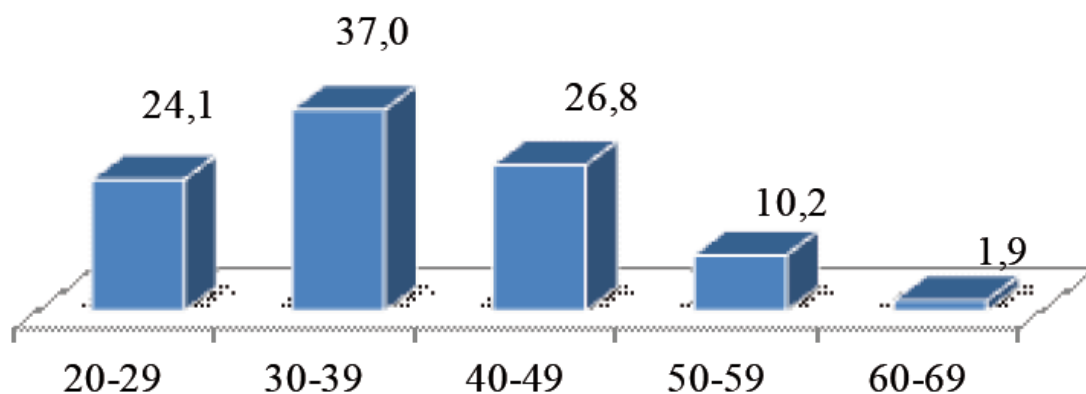


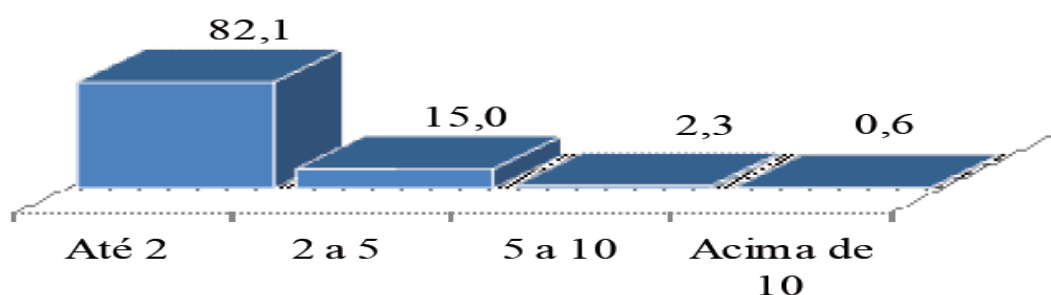
figura:

Figura 4: Faixa etária

Fonte: Pereira e Passerino, 2012.

Além da faixa etária, também foram analisados os dados salariais dos funcionários com deficiência na empresa, com uma variação de 2 a 10 salários mínimos:

Figura 5: Dados salariais



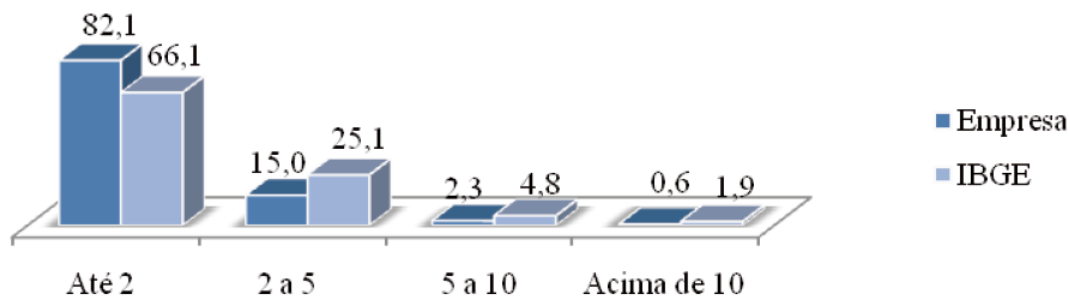
Fonte: Pereira e Passerino, 2012.

De acordo com Pereira e Passerino (2012) os dados permitem fazer uma correlação direta entre a escolaridade dos funcionários e a sua remuneração. O baixo nível de escolaridade dos funcionários e sua remuneração acima de cinco salários se relacionam de forma bastante estreita. Também se observa uma correlação inversa entre a baixa escolaridade e a participação de forma significativa dos funcionários que uma remuneração baixa.

Aparentemente, este cenário conduz, conseqüentemente, à dificuldade de contratação das pessoas com deficiência – um dos principais argumentos das empresas. A equação da baixa qualificação e baixos salários induz a uma tendência de que seria mais interessante as pessoas com deficiência e suas famílias continuar recebendo o Benefício Social (BPC), ao invés de “arriscar-se” com as inseguranças e dificuldades de trabalhar. (PEREIRA e PASSERINO, 2012, p. 255-256).

Ainda em relação à remuneração, cabe destacar a comparação da distribuição salarial dos funcionários deficientes por salário mínimo e o rendimento mensal da população acima de 10 anos com carteira assinada IBGE (2000):

Figura 6: Distribuição salarial



Fonte: IBGE, *apud* Pereira e Passerino, 2012.

De acordo com Pereira e Passerino (2012), apenas 5% das pessoas com deficiência tem escolaridade de nível superior. Nesse sentido assim como a escolaridade é importante para a contratação, também é importante para a remuneração. Portanto, o salário reduzido é consequência da baixa qualificação. Assim, a pessoa com deficiência que são beneficiárias do benefício previdenciário acabam por escolher permanecer em seus lares pois estão com os direitos garantidos do que arriscar a garantia desse direito para entrar no mercado de trabalho considerado incerto.

Não se quer nesse caso julgar a pessoa com deficiência e sua família pela escolha de não trabalhar, deve-se discutir quais os motivos que os levam por optar por essa opção, o que faz com que a pessoa com deficiência prefira não trabalhar para receber o Benefício. O medo do desconhecido, a superproteção familiar pode ser responsável pela decisão. O trabalho ocupa tempo, muitas vezes dedicado pelos deficientes em terapias, reabilitação, que auxilia no seu bem-estar e conforto físico. (PEREIRA e PASSERINO, 2012).

Em relação às funções ocupadas pelas pessoas com deficiência, a maioria, 48,9% está concentrada em funções que envolvem limpeza, organização, carregamento e descarregamento. 1,2% ocupa os cargos de gerencia, supervisão e coordenação.

Outro fato que chama a atenção é a grande concentração de pessoas com deficiência alocadas em funções básicas, como ajudante geral, domésticas, digitador, entre outras funções que exigem baixo grau de qualificação. (FEBRABAN, 2006).

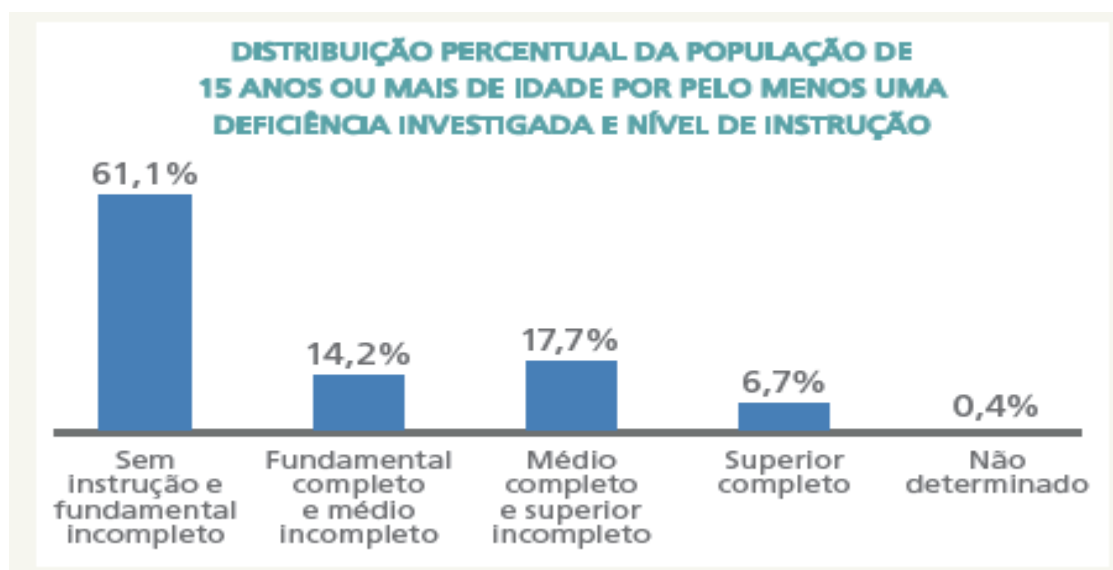
3 ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Após verificar o perfil do trabalhador com deficiência, o item seguinte aborda o acesso a mercado de trabalho das pessoas com deficiência.

3.1 O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Em uma sociedade capitalista, o trabalho se torna de grande importância na vida de todas as pessoas. O mercado de trabalho está cada dia mais rigoroso quanto ao perfil profissional, à formação e a qualificação do indivíduo. Nesse sentido se faz necessário uma capacitação e qualificação do profissional para desempenhar uma atividade produtiva mais eficiente. Nesse contexto a inclusão da pessoa com deficiência se torna mais difícil, tendo em vista que os dados do IBGE 2010, apontam que há uma diferença nos níveis educacionais entre pessoas deficientes e não deficientes. Conforme figura seguinte:

Figura 7: Deficiência e grau de instrução



Fonte: Cartilha do Censo 2010 - Pessoa com Deficiência

A elaboração de políticas afirmativas tem por objetivo possibilitar o acesso de uma parcela considerada excluída do trabalho, é uma maneira de diminuir as consequências de determinados sistemas desiguais. A política de inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho no Brasil está baseada na exigência do sistema de cotas, tendo resultados importantes principalmente na discussão do tema do direito ao trabalho da pessoa com deficiência (VASCONCELOS, 2010).

Para garantir o direito e acesso ao trabalho a pessoa com deficiência conta com a Lei 8.213/91 conhecida como Lei de Cotas, conforme já citado, que assegura de 2% a 5% de vagas para pessoas com deficiência em empresas privadas com 100 ou mais funcionários. Apesar do conhecimento das empresas em relação a Lei, a grande maioria não cumpre por completo por alegar a falta de qualificação profissional dessas pessoas, já que grande maioria das pessoas com deficiência não são escolarizadas.

Apesar de saber que somente as Leis não são garantia de emprego para as pessoas com deficiência que estão à procura de colocação no mercado de trabalho, as vagas oferecidas para o preenchimento das cotas são menores que o número de interessados.

No Brasil há cerca de 25 milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência física, sensorial ou mental. Dentre esses 9 milhões que estão em idade própria para o trabalho, apenas 1 milhão está empregado (11%), enquanto nas nações avançadas, este índice ultrapassa os 30% (FEBRABAN, 2006).

De acordo com Assis e Carvalho-Freitas (2015), as Leis não são o maior problema enfrentado pelas pessoas com deficiência, e sim não cumprimento das Leis e sua execução. As dificuldades encontradas são as barreiras funcionais, como no caso das arquiteturas inadequadas, que dificulta o acesso dessas pessoas ao local de trabalho, ao transporte público. Existe a dificuldade de encontrar pessoas com deficiência qualificadas pois o acesso a escolaridade dessas pessoas é baixo, e a barreira social, encontrada no preconceito que esse grupo sofre dificulta sua contratação e adaptação no ambiente de trabalho.

Para que aconteça a inclusão das pessoas com deficiência de forma igualitária, é necessário pensar quais as barreiras a serem enfrentadas na

garantia desses direitos. Para Sasaki (2010) as pessoas com deficiência têm sido excluídas do mercado de trabalho por diversos motivos, como a falta de reabilitação física e profissional, falta de escolaridade, falta de meio de transporte, falta de apoio da família e falta de qualificação para o trabalho. Porém, esses não são os únicos motivos, podemos pensar também as barreiras físicas ou arquitetônicas, barreiras comunicacionais, barreiras atitudinais, barreira econômica e barreira familiar.

Para compreender as principais barreiras que dificultam a inclusão e o cumprimento das Leis Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) realizaram uma pesquisa qualitativa com profissionais que trabalham com inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Como resultados, identificou-se as seguintes barreiras: atitudinais, educação e qualificação profissional, barreiras físicas e arquitetônicas e o despreparo das empresas, Benefício da prestação continuada, papel da família e acessibilidade.

Para Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), nas barreiras atitudinais, a sociedade para ser inclusiva deve acolher todos os indivíduos respeitando suas diferenças, particularidades e limitações. Porém, a sociedade não está preparada para lidar com as diferenças, provendo a discriminação.

O preconceito e a discriminação representam um grande entrave à inclusão, uma vez que, promovem estigmas e criam estereótipos, dificultando a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas privadas. Estas diferenças são identificadas por algumas empresas como um complicador na relação com o cliente (NEVES-SILVA, PRAIS E SILVEIRA 2015, p. 2551).

Barreiras atitudinais são as barreiras das atitudes, do preconceito, é a discriminação e a falta de aceitação que a pessoa com deficiência sofre na sociedade.

[...] Aquela que faz com que as pessoas com deficiências não sejam vistas como titulares dos mesmos direitos que qualquer pessoa. A que faz com que o programas de acessibilidade sejam destinados apenas a locais que outros consideram bons para quem tem deficiência, mas esquecendo que esses cidadãos também querem ir a boates, motéis, praticar esportes, entre outros. A barreira que determina que alguns programas de rádio, televisão, sítios eletrônicos (normalmente sobre seus direitos) estejam adaptados para pessoas com deficiência sensorial, esquecendo – se de que elas querem e têm direito de acesso a qualquer tipo de programação (FAVERO, 2004, p. 182).

Ainda de acordo com Neves-Silva, Prais e Silveira (2014), para que uma sociedade se torne inclusiva é necessário aceitar todos os indivíduos respeitando suas diferenças, particularidades e limitações. Porém, a sociedade não está preparada para aceitar a diferença.

Pastore (2000), diz que por ignorância, preconceito, negligência, superstição, medo, as pessoas acabam evitando o contato social e o relacionamento com as pessoas com deficiência. Em função da falta de informação e as condições improprias de arquitetura, transporte e comunicação, pessoas produtivas acabam não tendo condições de competir no mercado de trabalho.

Em relação a educação como uma barreira, Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), vão falar que a educação e qualificação profissional são consideradas uma das barreiras para a contratação tanto pelas empresas quanto pelas próprias pessoa com deficiência. Pode se dizer que a educação inclusiva e inclusão laboral é estreita. Na educação inclusiva se permite o convívio das pessoas com deficiência com as demais pessoas, diminuindo o preconceito e a discriminação. Além disso a pessoa com deficiência aprende a lidar com outros indivíduos, melhorando a relação que se estabelece com a sociedade.

A escolaridade incompatível com as vagas ofertada é a principal razão para o pouco nível de contratações. De acordo com Clemente e Shimono (2015), pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2010) mostra que para 73% das empresas a falta de qualificação profissional de pessoas com deficiência para os cargos seria a principal justificativa para pequena participação de pessoas com no mercado de trabalho.

Quando se compara o registro mais recente do IBGE (2010) com o registro mais recente do emprego formal (Rais 2013), o discurso da baixa escolaridade se desfaz. Há 2,8 milhões de pessoas com deficiência com ensino superior concluído, mas apenas 48,6 mil com carteira registrada. E com ensino médio concluído, por um lado, há 7,4 milhões enquanto que apenas 169 mil estão no trabalho formal (CLEMENTE e SHIMONO,2015, p.70).

Para Tanaka e Manzini (2015), o nível de escolaridade é de grande importância para se ocupar uma função, pois uma das condições é sua

formação, a exigência das empresas é o primeiro grau completo, e algumas empresas já estão exigindo segundo grau completo. Por diversos fatores como barreiras arquitetônicas, atitudinal e até mesmo falha nos recursos didáticos e inadequado método de ensino, essas barreiras acabam dificultando o acesso das pessoas com deficiência na escola, e por isso a dificuldade das pessoas com deficiência de adquirir conhecimento, que é fundamental para o desempenho de certas funções.

A educação sozinha não é garantia de emprego. Mas ela ajuda as pessoas a se empregarem, a manter-se empregada e a mudarem de emprego. (PASTORE, 2000, p. 79).

As barreiras físicas ou arquitetônicas são aquelas que possuem obstáculos que, impedem a passagem de muitas pessoas com deficiência, essas barreiras podem estar em áreas urbanas, casas ou edifícios.

Hoje em dia, as barreiras nas edificações públicas são, sem dúvida, um dos maiores obstáculos para a total integração das pessoas portadoras à sociedade onde vivem. Muitas edificações, apesar de serem bastante sofisticadas, arrojadas e modernas, não incluem na sua construção soluções que considerem os diversos tipos de usuários, inclusive as pessoas portadoras de deficiência, tornando o acesso e a movimentação dessas pessoas bastante difícil e, em certos casos, até impossível. (LEITE, 2007, p. 178).

Muitas empresas também demonstram um despreparo para receber essa parcela da sociedade. Não basta apenas contratar uma pessoa com deficiência, é necessário tornar o ambiente de trabalho dessa pessoa acessível, conforme a necessidade de sua deficiência, e a maioria das empresas descumpre essa exigência em função do custo econômico. É necessário trabalhar a conscientização dos funcionários, adaptar os espaços físicos da empresa para receber esses profissionais, considerando a necessidade e dificuldades de cada um, como por exemplo, o cadeirante que precisa de espaços mais amplos, rampas de acesso entre outras adaptações. A empresa não pode pensar em gastos ao adaptar o ambiente de trabalho para receber a pessoa com deficiência e sim adapta-lo para oferecer oportunidade.

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação

de pessoas com deficiência e o consequente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século 21 (SASSAKI, 2010, p. 69).

Adaptando o ambiente de trabalho para receber a pessoa com deficiência, a empresa estará dando condições para que essa pessoa tenha liberdade e autonomia dentro da empresa, tornando esse ambiente acolhedor.

As barreiras comunicacionais são aquelas que dificultam a falta de comunicação e de informação, para pessoas com deficiência auditiva e visual. Para Leite (2007) essas pessoas se veem excluídas através da comunicação oral, quando se ignora as necessidades das pessoas com deficiência auditiva, ou na informação escrita quando se desconhece as necessidades das pessoas com deficiência visual.

Quando se fala de barreira econômica cabe dizer que o benefício de prestação continuada está relacionado a ela, pois em muitos casos a pessoa com deficiência ou sua família decide pela não inclusão no mercado de trabalho para não perder o benefício, tendo em vista que o emprego formal não lhes garante segurança e a maioria dessas pessoas são de baixa renda e com a colocação no mercado de trabalho esse benefício é suspenso.

O Benefício da Prestação Continuada, além de promover cidadania das pessoas mais pobres, vem para suprir financeiramente as pessoas com deficiência que não tem condições de entrar no mercado de trabalho. Representa uma segurança, garante o consumo de bens básicos, além de independência social e financeira dessas pessoas.

Muitas vezes à pessoa com deficiência será ofertada uma remuneração igual ou inferior a que elas recebem como benefício. Até recentemente, o direito ao benefício se extinguia com o ingresso no mercado de trabalho formal. Assim, muitos beneficiários preferiam permanecer em casa, com a renda assegurada, a arriscar-se em um ambiente de trabalho incerto e hostil. Ao se considerar todas as barreiras e discriminações que enfrentam, é compreensível que as pessoas com deficiência considerem a opção pelo BPC a mais adequada (NEVES-SILVA, PRAIS E SILVEIRA 2015, p. 2552).

O benefício previdenciário parece ser um importante elemento na complexidade de fatores que envolvem a contratação de pessoas com deficiência nas organizações (PEREIRA e PASSERINO, p 260).

De acordo com a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) Lei Nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Do Benefício de Prestação Continuada:

Art. 20º. O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família.

A barreira econômica também pode ser entendida como uma barreira familiar, já que essa barreira afeta diretamente nas condições econômicas da família. Cabe destacar aqui o conceito de famílias:

Um grupo social composto de indivíduos diferenciados por sexo e idade, que se relacionam cotidianamente gerando uma complexa e dinâmica trama de emoções; ela não é uma soma de indivíduos, mas um conjunto vivo, contraditório e cambiante de pessoas com sua própria individualidade e personalidade. (BRUSCHINI 1993, p. 76, *apud* TEIXEIRA, 2013, p. 25).

Assim, quando se levanta o BPC como um empecilho à contratação de pessoas com deficiência, se quer apenas apontar para o problema sem ajuizar menos valor a esta conquista social de indubitável mérito destes sujeitos. Pretende-se aqui, convidar os órgãos competentes a um grande esforço de ajuste, para que nem os indivíduos, nem as empresas, entendam o benefício como negativo. (PEREIRA e PASSERINO 2012).

As Famílias são grupos de pessoas que estão ligadas por laços consanguíneos, ou por afinidade. É dentro da família que a pessoa aprende seus valores e princípios, é o alicerce para a formação do homem.

Carvalho; et al. (1998), explica que ao abordar o tema família, é importante pensar em vivências carregadas de significados afetivos e cognitivos recheados de representações, opiniões, juízos e expectativas que podem ser ou não atendidos. É pensar a identidade e o espaço mais íntimo de existência e local de origem da história de vida das pessoas. É na família que nasce o afeto, a subjetividade, a sexualidade, a sociabilidade grupal e acontecem todas as fases da vida, levando a construção da própria identidade. Todo indivíduo de alguma maneira, já viveu nesta esfera da vida social.

De acordo com, para Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), uma pessoa com deficiência em uma família muda toda a estrutura familiar, exige de seus

membros assumir os cuidados e as responsabilidades necessários a proteção e promoção da saúde e da vida dessa pessoa. Muitos familiares acabam desconhecendo a capacidade dessas pessoas e os tratam como incapazes. A família é um ambiente super protetor e acaba interferindo nas relações sociais e no ambiente de trabalho da pessoa com deficiência.

A família é o primeiro ambiente social de qualquer indivíduo, é dentro deste contexto que a criança aprende a se relacionar com os demais, a lidar com as frustrações, a apresentar suas opiniões, a brigar pelos seus direitos, a reconhecer seus deveres, a respeitar os demais, entre outras situações inerentes ao convívio social. (NEVES-SILVA, PRAIS e SILVEIRA, 2014, p. 2553).

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu Artigo XVI, item 3, reconhece família como sendo, o elemento natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção desta e do Estado. (NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2009).

Para Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), as famílias demonstram receios com o tratamento que as pessoas com deficiência receberão no ambiente de trabalho, por considerar esse ambiente hostil. Elas têm medo que essas pessoas sejam expostas ao preconceito, ao abuso sexual, abuso de poder e assédio moral, entre tantas outras situações. Nesse sentido, o envolvimento da família é de grande importância para a pessoa com deficiência pois quando não existe estímulo da família a inclusão torna-se mais difícil, já quando há a participação da família o processo de inclusão é facilitado.

Quando se fala em acessibilidade muitas vezes se remete a possibilidade de acesso das pessoas com deficiência independente da deficiência, porém, envolve muito mais que isso, é possibilitar o acesso fácil em todos os ambientes à todas as pessoas, indiferente das suas condições físicas e motoras.

Para Sasaki (2010), existem seis dimensões de acessibilidade que devem ser respeitadas em todos os ambientes para que todas as pessoas com ou sem deficiência, possa circular com autonomia: acessibilidade arquitetônica, acessibilidade comunicacional, acessibilidade metodológica, acessibilidade instrumental, acessibilidade programática e acessibilidade atitudinal.

Na dimensão arquitetônica, diz respeito a acessibilidade nos aeroportos, terminais rodoviários, hotéis, museus, escolas, calçadas, entre outros. Nas dimensões comunicacionais se refere as sinalizações de locais e comunicação de sinais, pensando na pessoa com deficiência visual e auditiva. Na dimensão metodológica, não deve existir barreiras nos métodos e técnicas no que se refere a treinamento, execução de tarefas, educação. Na dimensão instrumental, não existir barreiras nos instrumentos, ferramentas, utensílios e dispositivos que fazem parte de locais de lazer, trabalho e educação. Na dimensão programática, sem barreiras invisíveis existentes nos Decretos, Leis, regulamentos, entre outros. E as dimensões atitudinal, eliminando preconceitos, estigmas, educando a sociedade em geral.

Nesse sentido, acessibilidade deve ser pensada como um ambiente acessível a todas as pessoas e não apenas as pessoas com deficiência, a acessibilidade também é para um idoso, uma gestante, uma pessoa que passeie com um carrinho de bebê ou para aquelas pessoas que se encontram com uma incapacidade temporária, como o caso de uma pessoa que quebrou pé e irá necessitar de muletas por algum tempo.

Segundo Vasconcelos (2010), em pesquisa aos dados do Ministério do Trabalho Emprego, os trabalhadores com deficiência ocupam menos de 1% dos empregos formais no Brasil. O que significa que avançou pouco em relação ao necessário.

Em relação ao sistema de cotas, vê-se que as empresas com mais de 100 empregados, que representam cerca de 10% do total de empregos no país, têm ampliado os vínculos formais de trabalhadores com deficiência, número que chegou a 74,96% (261.458) dos 348.818 trabalhadores com deficiência, com vínculo formal em 2007. Em 2000, essa proporção era de 69% dos trabalhadores que estavam nas empresas com mais de 100 empregados. Tal distribuição não se faz de maneira linear nas empresas obrigadas a cumprir a cota, algumas delas superam as cotas legais e outras ficam abaixo, enquanto que as maiores empresas cumprem menos a cota do que aquelas que possuem entre 100 e 500 empregados (BRASIL, 2009, *Apud* VASCONCELOS, 2010).

As maiorias das empresas alegam para a não contratação de pessoas com deficiência, descumprindo a Lei das cotas que não possui pessoas com deficiência para o cumprimento das vagas ofertadas, conforme cita Clemente e Shimono (2015):

A falta de pessoas com deficiência em quantidade equivalente ao determinado pela Lei de Cotas é um dos argumentos mais utilizados por empresas, órgãos de fiscalização, Poder Judiciário, mídia, movimento sindical e sociedade brasileira. Essa justificativa torna invisíveis as pessoas com deficiência no trabalho formal.

Para Clemente e Shimono (2015), as empresas utilizam esse argumento para a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego que visam conferir o cumprimento da Lei de Cotas, na tentativa de comprovar a falta de candidato para o cumprimento das cotas mesmo com a divulgação da vaga de emprego.

Para Tanaka e Manzini (2005) é possível analisar aspectos de desconfiança por parte dos empregadores, no que se refere a capacidade das pessoas com deficiência para o trabalho. Por isso a maioria das funções que elas exercem são aquela ainda consideradas simples e que exige pouca qualificação profissional.

Para Hammes e Nuernberg (2015), de acordo com pesquisa realizada no Instituto Ethos, o processo de inclusão da pessoa com deficiência gera vários benefícios, como o social, pois as empresas podem influenciar nas transformações sociais e resgatar a cidadania desse trabalhador. O de imagem, aonde as empresas têm grandes benefícios com ganhos imagem ao contratar uma pessoa com deficiência, e o clima organizacional, aonde a empresa inclusiva reforça em seus funcionários o espírito de equipe. Além desses benefícios, o espaço físico adequado também proporciona melhor qualidade de vida no trabalho.

Outras empresas alegam, conforme Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), o descompromisso da pessoa com deficiência com o trabalho, a assiduidade, pontualidade, atividades a serem realizadas, tratamento diferenciado. Porém, cabe ressaltar que a pessoa com deficiência necessita em alguns casos de horários flexíveis, pois suas condições físicas podem requer cuidados especiais visando seu bem-estar. A falta de informação por parte das empresas sobre a condição física dessa pessoa acaba dificultando a contratação a permanência no trabalho.

Porém, essa regra não se aplica a todas as instituições, já que muitos resistem a presença de estagiários e funcionários com deficiência justificando-se pela impossibilidade da inclusão ou pelos mecanismos legais que retardam

esse processo. Algumas empresas alegam o alto risco nas atividades que podem sofrer as pessoas com deficiência, a existências de barreiras físicas, sensorial ou intelectual, que não estão de acordo com as normas de segurança exigidas por Lei para certos cargos e funções. Algumas empresas ainda alegam a falta de profissionais capacitados para exercer as atividades das organizações. (HAMMES e NUERNBERG,2015).

Observa-se que as empresas estão despreparadas para lidar com estes indivíduos e para reconhecer suas necessidades e potencialidades. A falta de informação sobre a capacidade de trabalho dessas pessoas e sobre a própria deficiência dificulta a inclusão. (NEVES-SILVA, PRAIS e SILVEIRA, 2015, p.2554)

Nesse sentido, a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no trabalho esbarra em três principais fatores:

a) baixo nível de qualificação deste público, decorrente do processo histórico de segregação, o que propicia a contratação dessas pessoas principalmente para cargos da base da pirâmide empresarial; b) falta de acessibilidade nos transportes, edificações e espaços coletivos, que se tornam obstáculos por vezes intransponíveis; c) barreiras culturais, como o desconhecimento do potencial das pessoas com deficiência e o preconceito que, apesar de se encontrar em transformação, ainda é um forte impeditivo da inclusão efetiva. (HAMMES e NUERNBERG,2015, p.772).

O sistema público de empregos no Brasil é representado atualmente, pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE), com objetivo de promover a intermediação de mão de obra, se caracterizando como uma agência de emprego. O SINE oferece também apoio operacional ao pagamento do seguro desemprego, qualificação profissional e informações sobre o mercado de trabalho. Possui rede de postos de atendimento distribuído em todo país. (HAMMES e NUERNBERG, 2015).

De acordo com Hammes e Nuernberg (2015), em Santa Catarina no ano de 2010, foi implantado o serviço de atendimento psicossocial em 18 cidades, tendo como objetivo o aumento das colocações de trabalhadores no mercado de trabalho, principalmente aqueles que apresentam dificuldade na inserção como pessoa com deficiência, idosos e reabilitados do INSS. No que se refere aos trabalhadores com deficiência, esse setor foi responsável pela elaboração

do projeto de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, esse projeto consiste em: 1 criação de uma rede de discussão acerca da temática junto a outras instituições, para que essa inclusão de fato fosse efetiva. Essa discussão se tornou importante principalmente com o início das fiscalizações da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/SC) nas empresas, com o intuito de avaliar o cumprimento das cotas para pessoa com deficiência pelas empresas, já que sem o controle dos órgãos fiscalizador, era comum o não cumprimento das cotas e por essa razão dificultava a entrada de pessoa com deficiência no mercado de trabalho. 2 Definição do papel do SINE e dos demais atores sociais envolvidos, com a criação da rede de discussão, o sistema público de emprego fica responsável pela captação de vagas para pessoa com deficiência e também o encaminhamento desse público as empresas. 3 Capacitação dos servidores do SINE para o atendimento a pessoa com deficiência, visando oferecer um atendimento especializado e um suporte as equipes de atendentes e as empresas contratadas. 4 Sensibilização das empresas, já que se constatou que grande parte das empresas tinham algum tipo de preconceito ou desconhecimento em relação ao potencial da pessoa com deficiência.

Ainda de acordo com Hammes e Nuernberg (2015), o trabalho nesse setor foi de conscientizar as empresas em relação ao papel social da contratação e não apenas o cumprimento da Lei, e o 5 atendimento e encaminhamento dos trabalhadores com deficiência ao mercado de trabalho, o qual teve um aumento significativo nas demandas de trabalhadores com deficiência.

HAMMES e NUERNBERG (2015) em sua pesquisa perceberam algumas limitações e dificuldades voltadas para o público com deficiência no sistema público de emprego, tendo como principal dificuldade a falta de conhecimento e o preconceito dos envolvidos. Percebe-se também obstáculos em relação a pessoa com deficiência e sua família, por não os considerar a pessoa com deficiência capazes e autônomos para desenvolver esse tipo de atividade laboral.

Esse processo, contudo, não deve ser considerado como uma justificativa para a não inclusão, o que levaria a um processo de revitimização, uma vez que sua origem está na exclusão e no

descrédito social a que essas pessoas foram historicamente submetidas. Ao contrário, justamente com a inclusão e com o suporte social, essas pessoas passarão a ressignificar suas experiências, superando essas formas de vulnerabilidade social. (HAMMES e NUERNBERG, 2015, p. 775).

Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), vão dizer que ao assegurar acessibilidade plena no ambiente de trabalho, o empregador estará removendo as barreiras que impedem a pessoa com deficiência de procurar, obter e manter uma atividade laboral. Essa pessoa ao se sentir acolhida, trabalhando em um ambiente agradável e prático, tende a se manter na empresa.

3.2 BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA

O Benefício da Prestação Continuada (BPC), é um benefício da Assistência Social de transferência de renda para idosos a partir de 65 anos e pessoas com deficiência comprovadamente carente. O benefício está previsto pela Constituição Federal de 1988 conforme seu artigo 203, inciso V.

Previsto na Constituição, foi através da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) que esse benefício foi regulamentado. Conforme a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993:

Art. 2º A assistência social tem por objetivos:

I - a proteção social, que visa à garantia da vida, à redução de danos e à prevenção da incidência de riscos, especialmente:

a) a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;

b) o amparo às crianças e aos adolescentes carentes;

c) a promoção da integração ao mercado de trabalho;

d) a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; e

e) a garantia de 1 (um) salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família;

(BRASIL, 1988)

O Brasil possui mais de 1,5 milhões de beneficiários do BPC com deficiência e com idade entre 19 e 64 anos. Porém o mercado de trabalho

formal absorveu apenas 775 pessoas nesta condição desde a edição da Lei 12.470/2011 até dezembro de 2014. (CLEMENTE e SHIMONO, 2015, p. 73).

Para a garantia de direito ao BPC o idoso ou a pessoa com deficiência deve comprovar renda familiar igual ou inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo por pessoa e não estar recebendo nenhum benefício previdenciário. Além disso a pessoa com deficiência deve comprovar através de laudo médico sua deficiência e o grau de incapacidade.

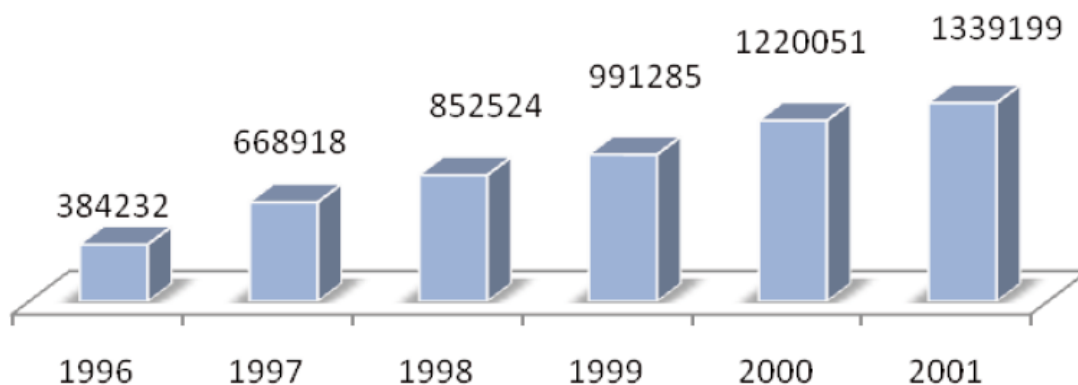
Para Santos (2011), o BPC representa a possibilidade de garantia de renda, e assegura o consumo de bens básicos de alimentação, tratamentos de saúde e gastos com moradia dos deficientes e suas famílias, além de relacionarem a concessão do benefício com o aumento da independência social e financeira em relação as suas famílias, contribuindo para a ampliação das noções de autonomia e cidadania. Considera o BPC um instrumento capaz de proteger os beneficiados e suas famílias da situação de vulnerabilidade social resultante da pobreza, desemprego e emprego informal, muito embora os membros responsáveis pela pessoa com deficiência acabam saindo do mercado de trabalho para exercer o cuidado diário dessas pessoas sem receber nenhum tipo de proteção social por parte do Estado.

Além das demandas por medidas no mercado de trabalho para promover inclusão social, a deficiência é um tema alarmante quando articulada à pobreza. Para ilustrar esse cenário, um levantamento feito por Marcelo Neri mostrou que, do total das pessoas com deficiência no país, 29,05% delas vivem em situação de miséria, ou seja, vivem em famílias com renda *per capita* abaixo de meio salário mínimo. (SANTOS, 2011).

Clemente e Shimono 2015 explicam que quando a Lei de cotas começou a ser fiscalizada, as pessoas com deficiência que entrasse no mercado de trabalho perderiam o benefício definitivamente. Porém em 2007 com o decreto 6.214, de 26 de setembro de 2007, permitiu a suspensão do benefício podendo eventualmente, retornar ao benefício.

Pereira e Passerino (2012) fazem um levantamento em relação ao número de benefícios concedidos à pessoa com deficiência entre 1996 e 2001, temo como resultado os dados apresentados na figura 8:

Figura 8: Benefícios concedidos à pessoa com deficiência entre 1996 e 2001



Fonte: Pereira e Passerino, 2012.

De acordo com Clemente e Shimono (2015), a Lei 12.470, de 31 de agosto de 2011, permite que as pessoas com deficiência que recebem o BPC possam participar do mercado de trabalho ou de programas de aprendizagem. Sendo que para o mercado de trabalho o benefício fica suspenso, podendo retornar caso acabe o vínculo empregatício, e no caso da aprendizagem, o benefício pode ser acumulado junto com a remuneração por um prazo de 2 anos.

Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), reforçam essa ideia, em 2011, o governo federal permitiu a recuperação do BPC em caso de desemprego através da Lei 12.470 de 31 de agosto. Porém, a falta de confiança nos governos e nas garantias dos direitos, a falta de agilidade e burocracia das agências públicas brasileiras responsáveis pela realização das garantias dos direitos dos cidadãos faz com que as pessoas com deficiência e suas famílias resistem em trocar o BPC pela renda do trabalho laboral. Em muitos casos o benefício é a única renda da família, tornando um desestímulo para a procura de emprego.

O item seguinte traz as considerações finais deste estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa possibilitou identificar os motivos que levam a não inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Procurou-se com essa pesquisa abordar os principais direitos das pessoas com deficiência e através desses direitos identificou as barreiras que impedem essas pessoas de inclusão no mercado de trabalho. Com a apropriação dos resultados, decorreu de forma objetiva o significado de cada barreira e procurou identificar as possíveis soluções.

Foi percebido ao longo do trabalho que o Estado estava presente e implementava certas políticas consideradas assistencialistas e poucas instituições como instituto nacional de educação dos surdos eram responsáveis por atender e cuidar dessa população, esse tipo de política se mostrava ineficaz e ineficiente para atender o número de pessoas que necessitavam de cuidados especiais.

Esse quadro de exclusão das pessoas com deficiência veio a ser alterado de forma significativa somente a partir da promulgação da Constituição de 1988. Essa Constituição, considerada Constituição cidadã, traz em seu texto diversos artigos que vieram a contribuir para que as pessoas com deficiência conquistassem direito nunca antes conquistados. Com o passar dos anos outras Leis vieram a complementar e reforçar o que traz Constituição de 1988. Essas Leis vieram a contribuir e fortalecer os direitos conquistados pelas pessoas com deficiência, principalmente as Leis que ampliam o acesso à educação formal e ao mercado de trabalho.

A Lei de cotas se tornou um importante dispositivo para auxiliar as pessoas com deficiência na garantia de seus direitos, conseguindo aumentar o número de pessoas com deficiência contratadas no mercado de trabalho, porém, são poucas as pessoas ocupantes dessas vagas. Analisando o perfil das pessoas com deficiência foi possível perceber que grande maioria desse público não no mercado de trabalho. O que deixa evidente também é o baixo índice de escolaridade das pessoas com deficiência, o que faz com que essas pessoas recebam um salário reduzido por falta de qualificação profissional.

Assim, as principais motivações encontradas durante essa pesquisa para a não contratação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foram as econômicas, a falta de qualificação e a acessibilidade. A maioria das pessoas com deficiência ou sua família acaba por optar pelo BPC, pois a contratação no mercado formal cancela o recebimento do benefício, além disso a maioria possui pouca qualificação profissional, o que dificulta na hora da contratação e diminui a remuneração. A falta de qualificação e formação é um dos principais motivos usadas pelas empresas para a não contratação, porém, as empresas precisam reconhecer a pessoa com deficiência como um indivíduo produtivo e com potencial laboral para o mercado de trabalho. Tanto as empresas quanto a sociedade deve ser educada para compreender a inclusão, para que as empresas não olhem a Lei de cotas como um inimigo, e para que a sociedade, enxergue a pessoa com deficiência como pessoas produtivas, com direitos iguais, sonhos, potencial para contribuir com a sociedade.

Através dessa pesquisa, percebeu-se que houve um grande avanço na contratação e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém ainda são insuficientes visto que, ainda existem muitas pessoas com deficiência fora do mercado formal. Ainda existe muito preconceito tanto da sociedade quanto das empresas.

É preciso olhar as pessoas com deficiência e enxergá-las como pessoas iguais a todas as outras, e não olhar apenas sua deficiência, como no caso de um cadeirante, que as pessoas enxergam apenas a cadeira, olhando para ela apenas como uma pessoa impossibilitada de andar, o que na verdade a única coisa que ela não faz é andar. Podemos perceber discriminação quando uma empresa procura contatar apenas aquelas pessoas que possui deficiência leves ou aquelas que não tenham necessidade de mudar a estrutura da empresa. A empresa para cumprir as cotas, acaba buscando o tipo de deficiência e não o profissional que possui deficiência. É necessário que as empresas olhem para essas pessoas como cidadãos produtivos e não apenas pensando na responsabilidade social, vendo as contratações como uma obrigação, pois as Leis, são apenas formas de minimizar o problema social dessas pessoas na tentativa de inseri-las com dignidade no mundo do trabalho.

Na luta pelos direitos das pessoas com deficiência para que haja uma inclusão mais efetiva, devemos trabalhar em conjunto com a sociedade civil através do controle social cobrando dos órgãos fiscalizador mais empenho e cobrança das empresas que se enquadram no perfil da Lei das cotas, e por parte do Estado novas políticas inclusivas a favor desse público.

Algumas iniciativas já estão sendo tomadas para efetivar a inclusão da pessoa com deficiência, como por exemplo, o dia D de inclusão da pessoa com deficiência, que tem o objetivo de promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho através oferta de vagas, emissão de carteira de trabalho, palestras de conscientização da importância do trabalho na vida da pessoa com deficiência. Essas ações são importantes pois promovem a igualdade de oportunidades, facilitam o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, incentivam empresas com mais de cem funcionários que não cumprem a Lei de cotas a contratar essas pessoas. O ambiente de trabalho é fundamental para a sociabilidade dessas pessoas, além de conscientizar as pessoas da importância das atividades laborais na vida das pessoas com deficiência, mostrando que o trabalho é um direito de todos.

REFERÊNCIAS

APAE Florianópolis. Quem somos nós. **Site APAE**. Florianópolis, 2017. Disponível em: <<http://apaeflorianopolis.Lorg.br/quem-somos-nos/>>. Acesso em: 22.out.2017.

ASSIS, Adamir Moreira; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. **ESTUDO DE CASO SOBRE A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NUMA ORGANIZAÇÃO DE GRANDE PORTE**. REAd. Rev. eletrôn. adm. Porto Alegre, 2014.

BRASIL. **Lei nº 7853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

_____. **Lei Nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. CAPÍTULO IV - Dos Benefícios, dos Serviços, dos Programas e dos Projetos de Assistência Social - SEÇÃO I - Do Benefício de Prestação Continuada, Art. 20.

_____. **DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS**. Brasil, 10 de dezembro de 1948.

_____. **Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

_____. **Lei 10098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

_____. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. – Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

_____. **Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007**. Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993,

e a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências.

_____. **Lei 11788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

_____. **Decreto nº 7.617, de 17 de novembro de 2011.** Altera o Regulamento do Benefício de Prestação Continuada, aprovado pelo Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007.

_____. **Lei 12470, de 31 de agosto de 2011.**

_____. **LEI 13.146 de 06 de julho de 2015. ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.** Lei brasileira de inclusão.

CARVALHO, Maria do Carmo Brant de; Et al. **Serviços de proteção social às famílias.** São Paulo IEE/PUC-SP, 1998.

CLEMENTE, Carlos Aparício, SHIMONO, Sumiko Oki: **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão.** São Paulo, 2015.

DINIZ, Debora: **O que é deficiência.** São Paulo, coleção primeiros passos, 2007.

FAVERO, Eugenia Augusta Gonzaga. **Direitos das Pessoas com Deficiência: garantia de igualdade na diversidade.** Rio de Janeiro: WVA, 2004.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.** Rio de Janeiro: Trab. educ. saúde, Abr 2014.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. **A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego.** Brasília, Psicol. cienc. prof., 2015.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Censo demográfico 2000. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/83/cd_2000_caracteristicas_populacao_amostra.pdf> . Acesso em: 25.out.2017

IBGE. **Cartilha do Censo 2010** – Pessoa com deficiência. Disponível em: <<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/cartilhasdeficiente/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia.pdf>>. Acesso em: 24.mai.2017

LANNA JUNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Brasília, 2010.

LEITE, Flávia Piva Almeida. **O Município acessível a pessoa portadora de deficiência**: o direito a eliminação das barreiras arquitetônicas. São Paulo: RCS, 2007.

MINAYO, M.C.S. **Pesquisa Social - teoria, método e criatividade**. Editora Vozes, Petrópolis, 2015.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciênc. saúde coletiva**. 2015, vol. 20, n. 8.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano e PASSERINO, Liliana. **Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização**. Rev. bras. educ. espec., Jun. 2012

SANTOS, Wenderson Rufino dos. **Deficiência e BPC**: o que muda na vida das pessoas atendidas?.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2010

Sociedade Pestalozzi do Brasil. Disponível em : <<http://sociedadepestalozzidobrasil.com.br/>>. Acesso em 24 de novembro de 2017.

SOUZA, Mara Rúbia de and KAMIMURA, Ana Lúcia Martins. **Pessoas com deficiência e mercado de trabalho.** *In:* Seminário de saúde do trabalhador de Franca: 2010.

TEIXEIRA, Solange Maria. **A Família na Política de Assistência Social:** concepções e tendências do trabalho social com família nos CRAS de Teresina – PI. Teresina: EDUFPI, 2013.

UNIOESTE, **Pessoa com Deficiência:** aspectos teóricos e práticos. Organização do Programa Institucional de Ações Relativas às Pessoas com Necessidades Especiais – PEE – Cascavel: EDUNIOESTE, 2006.