



UFSM

ARTIGO MONOGRÁFICO

**O MERCADO DE TRABALHO E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA**

CARMEM REGINA VAZ DOS SANTOS

PROESP/SEESP/CAPES/MEC/UFSM

São Borja, RS, Brasil

2007

O MERCADO DE TRABALHO E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

por

CARMEM REGINA VAZ DOS SANTOS

Artigo apresentado no Curso de Pós-graduação em Educação de Surdos e Déficit Cognitivo, do Centro de Educação da Universidade Federal de Santa Maria em convênio com a Fundação Áttila Taborda – URCAMP – Campus de São Borja/RS, como requisito parcial para obtenção do grau de **Especialista em Educação Especial: Déficit Cognitivo e Educação de Surdos**

PROESP/SEESP/CAPES/MEC/UFSM

São Borja, RS, Brasil

2007

Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Educação
Curso de Pós-graduação - Especialização em Educação
Especial: Déficit Cognitivo e Educação de Surdos

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o Artigo Monográfico
de Especialização

O MERCADO DE TRABALHO E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA

elaborado por

CARMEM REGINA VAZ DOS SANTOS

como requisito parcial para obtenção do grau de

Especialista em Educação Especial: Déficit Cognitivo e Educação de Surdos

COMISSÃO EXAMINADORA:

Melania de Melo Casarim
Orientadora

Eliana da Costa Pereira de Menezes
Examinadora

Guacira Azambuja
Examinadora

Elisane Maria Rampelotto
Suplente

São Borja, RS, Brasil

RESUMO

Artigo de Especialização
Curso de Especialização em Educação Especial: Déficit Cognitivo e Educação de Surdos
Universidade Federal de Santa Maria, RS, Brasil

O MERCADO DE TRABALHO E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

AUTORA: CARMEM REGINA VAZ DOS SANTOS

ORIENTADORA: MELANIA DE MELO CASARIM

SÃO BORJA, RS

O presente é o relato de uma pesquisa em nível de especialização – Pós-Graduação em Educação de Surdos e Déficit Cognitivo – que se propõe a apresentar uma reflexão sobre a inclusão de pessoas no mercado de trabalho, no município de São Borja, RS, Brasil. Na extensividade de uma pesquisa de campo, realizou-se um questionário, o qual foi respondido pelos responsáveis pelo setor de Recursos Humanos das empresas que possuem, em seu quadro de colaboradores, pessoas com deficiência. Ao mesmo tempo, apresentam-se aspectos da prestação de serviço pelas pessoas com deficiência e do seu relacionamento com os colegas e com a clientela da referida empresa. Enfatiza-se, ainda, a legislação vigente, bem como a resolução de organismos representativos e de defesa das pessoas com deficiências, incluídas no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com deficiência – Trabalho – Educação – Cidadania

ABSTRACT

Artigo de Especialização
Curso de Especialização em Educação Especial: Déficit Cognitivo e Educação de
Surdos
Universidade Federal de Santa Maria, RS, Brasil

O MERCADO DE TRABALHO E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

AUTORA: CARMEM REGINA VAZ DOS SANTOS

ORIENTADORA: MELANIA DE MELO CASARIM

SÃO BORJA, RS

The present is the report of a research in specialization level-Masters degree in Education of Deaf and Cognitive Deficit-that intends to present a reflection on the inclusion of people in the job market, in the municipal district of São Borja, RS, Brazil. In the extensividade of a field research, he/she took place a questionnaire, which was answered by the responsible by the section of Human resources of the companies that you/they possess, in his/her picture of collaborators, people with deficiency. At the same time, they come aspects of the service installment for the people with deficiency and of his/her relationship with the friends and with the clientele of the referred company. It is emphasized, still, the current law, as well as the resolution of representative organisms and of defense of the people with deficiencies, included in the job market.

KEY-WORD: Deficient - I Work – Education – Citizenship

O MERCADO DE TRABALHO E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA¹

Carmem Regina Vaz dos Santos²

INTRODUÇÃO

O presente trabalho relatará uma pesquisa de campo referente à inclusão, no mercado de trabalho, de pessoas com deficiência. Enfatizará a prestação de serviços, quanto aos aspectos da construção de suas relações com os demais funcionários e com os clientes da empresa.

Ao mesmo tempo, refletirá sobre o desempenho desses funcionários e a qualidade da prestação do serviço, bem como sobre o cumprimento da legislação vigente no Brasil. Destacar-se-ão, também, as vantagens de propor serviço a essas pessoas, considerando-as capazes como profissionais no desempenho de suas funções.

Desse modo, a pesquisa demonstrará a inclusão de pessoas especiais no mercado de trabalho, respeitando o exercício da cidadania e a interação com a sociedade, na oportunidade em que fazem parte da prestação de serviço. Conseqüentemente, ocasionará uma elevação da auto-estima e melhores condições de vida, tornando-as úteis à sociedade.

CAMINHOS TRILHADOS NO TRABALHO E DISCUSSÃO TEÓRICA DOS DADOS DA PESQUISA

A inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, na cidade de São Borja, RS, processa-se em parceria com os órgãos públicos municipais SMECD³ e CAM⁴. Para realizar o presente trabalho, foi feita uma coleta de dados

¹ Artigo Monográfico desenvolvido no Curso de Pós-Graduação – Especialização em Educação de Surdos e Déficit Cognitivo, orientado pela Professora Melania de Melo Casarim.

² Aluna do Curso de Pós-Graduação do Centro de Educação da Universidade Federal de Santa Maria em convênio com a Fundação Áttila Taborda – URCAMP – Campus de São Borja/RS.

³ Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

⁴ Centro de Atendimento Múltiplos.

que serão aqui analisados. Utilizou-se como ferramenta um questionário que foi entregue às empresas previamente selecionadas.

O referido questionário foi respondido pelos responsáveis pelo Setor de Recursos Humanos das empresas. Tratam-se de duas redes de supermercados, com quadro de pessoal de mais de cem funcionários cada uma e, ainda, a unidade local do SENAC⁵.

Nos locais pesquisados, verificou-se um total de seis pessoas com deficiência incluídas no mercado de trabalho, sendo três surdas, que se comunicam através de Libras, duas com monoparesia⁶ e uma com síndrome de Down.

As pessoas com deficiências são contratadas para o mercado de trabalho por indicação do CAM, através de seus profissionais que solicitam a vaga, conforme a legislação vigente. Aliás, é útil informar que, em certos casos, são os empregadores que recorrem à APAE⁷, à procura de um perfil para contratação profissional. Como não conhecem os seus direitos, muitos pensam que a deficiência tem que ser visível, como no caso das pessoas com deficiência física. Por isso, os profissionais da equipe técnica do CAM indicam, para as empresas, alunos que são atendidos pelos mesmos, como surdos e com Síndrome de Down. Muitas vezes, eles relutam por não estarem preparados para a convivência com esses profissionais e, então, surge à necessidade de Curso de Libras⁸, para melhor interação com todos. No caso das pessoas com deficiências físicas e com Síndrome de Down, o entendimento já é mais evidente, pelo fato da comunicação ser através da língua oral.

Todos os contratados passam por esta triagem, juntamente com as recomendações dos órgãos onde eles efetuaram sua escolaridade, de acordo com o âmbito legal e atendendo à constituição vigente. Portanto se verifica que as contratações têm um rito legal a ser seguido.

O órgão onde a pessoa com deficiência realizou os seus estudos passa as informações necessárias quanto à competência do sujeito na aprendizagem. Com isso, informa que ele é capaz e que poderá progredir na produção do trabalho prestado, bem como o seu relacionamento com os colegas, posto que, a relação de convivência é de fundamental importância numa empresa. Além da interação entre serviço e colegas, há também a interação com os clientes. Trata-se de uma relação de convivência diária com diversas pessoas.

⁵ Serviço Nacional do Comércio.

⁶ Perda parcial das funções motoras de um só membro (podendo ser membro superior ou inferior).

⁷ Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais.

⁸ Língua Brasileira de Sinais.

Como exemplos dessa interação, citam-se às pessoas com deficiências físicas, surdas e com Síndrome de Down, que exercem a função de empacotadores nos supermercados da cidade. Além disso, no SENAC, há uma funcionária surda que executa serviços administrativos com autonomia e competência, aliando a isso, o bom relacionamento com os demais colegas.

Apurou-se que há necessidade de, antes de contratar pessoas com necessidades educacionais especiais, efetuar treinamentos pelos órgãos responsáveis pela inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Ressalta-se que a escolha das pessoas que participariam dos treinamentos, seria conforme recomendação da instituição escolar onde foi escolarizado. A inclusão também é responsabilidade da escola e da família.

No que diz respeito à parcela de responsabilidade da escola, ela é grandiosa, uma vez que o indivíduo passa, desde a primeira infância, muito tempo nesse ambiente que é favorável ao desenvolvimento do conjunto de habilidades, as quais necessita desenvolver para integrar-se à sociedade. A escola precisa incluí-lo como cidadão no meio social, para que, no mercado de trabalho, ele seja capaz de realizar-se e firmar-se com eficiência, capacidade e dignidade.

A inclusão acontece quando a interação atinge a todas as deficiências e relações, ou seja, as empresas tratam as pessoas com necessidades educacionais especiais como os outros funcionários, tanto na relação, quanto nas exigências e, conseqüentemente, quanto nos direitos trabalhistas, como salário, férias e carteira assinada. Desse modo, estar-se-á cumprindo a igualdade de direitos entre todos os cidadãos, constante na Constituição vigente do país.

Cabe dizer ainda que, em contato com os supermercados, especificamente com gerência e funcionários do departamento de pessoal dessas empresas, recebeu-se a informação de que até há pouco tempo não haviam realizado essas contratações, porque, antes da promulgação da lei federal, não havia procura por parte das pessoas com deficiências e/ou seus familiares.

Ao mesmo tempo, as empresas informaram que, com as novas contratações, visualizou-se um clima mais humanizado no trabalho. Além do que a clientela valoriza essas pessoas, assim como o ato de contratá-las.

É imprescindível destacar que as vagas para contratação de pessoas com deficiências são amparadas pela Legislação Brasileira, através da Lei nº 9.112 (de 1975), que vigora no mercado de trabalho desde o ano de 1991, com o nº 8.213/91,

a qual fixa o seguinte: A empresa com 100 (cem) ou mais empregados é obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitada na seguinte proporção:

Número de funcionários na empresa	Percentual (mínimo) a ser contratado
Até 200 empregados	2%
De 201 a 500 empregados	3%
De 501 a 1000 empregados	4%
De 1001 empregados em diante	5%

Fonte: FONSECA, 2006, p. 22.

Na esfera privada, também se instituiu a obrigatoriedade de reserva de postos de serviços.

A Lei nº 8.112 impõe que a União reserve, em seus concursos, até 20% das vagas para pessoas com deficiências. Há iniciativa semelhante nos Estatutos Estaduais e Municipais, para o Regimento dos Servidores Públicos (FONSECA, 2006). Acredita-se que essa obrigatoriedade faça com que a inclusão aconteça. Igualmente, constata-se que a mencionada determinação legal favoreceu essas pessoas, no que diz respeito ao direito legal de ser alguém no meio social, para produzir no campo de trabalho.

Com a lei impondo o percentual, conforme o número de funcionários da empresa, cabe a ela abrir a vaga. E ela tem necessidade de estar de acordo com a legislação, para não enfrentar penalidades impostas pela lei. Mesmo porque essas determinações são fiscalizadas por órgãos municipais, estaduais e federais.

Outra norma a ser respeitada, no presente caso, são os direitos trabalhistas. A pessoa com deficiência tem o direito à carteira profissional assinada, salário vigente da categoria, férias remuneradas, além de formas de trabalho dignas. Todo serviço prestado deve ser valorizado, sem preconceito de cor, raça, sexo, com deficiência ou não. É primordial que seja valorizada conforme seu desempenho na função ou setor, tudo sempre acompanhado dos benefícios oferecidos pela empresa.

No que se refere à sociedade em geral, ela precisa ajudar, para que ocorra a inclusão dessas pessoas, de forma que lhes seja oportunizado o acesso aos inúmeros campos de trabalho, aceitando-as e as promovendo. Mesmo porque a sociedade é vista como um “corpo social” harmonioso, em que todos são aceitos, fazendo, desse modo, acontecer o aspecto mais sublime da cidadania, que é uma sociedade digna para todos, principalmente para as pessoas com deficiências, que têm o direito de também trabalhar, com responsabilidades a cumprir, na prestação do serviço realizado e vivenciando, assim, a sua cidadania.

Concomitantemente, a família como a primeira célula da sociedade, deve estimular a sua capacidade de ter responsabilidades e a realizar tarefas na promoção do trabalho, cuidando de si mesmo e na promoção pessoal, fazendo com que se desenvolva, integralmente, em suas habilidades. Isto começa desde o momento da aceitação de sua deficiência. A família deve evitar ter pena. Deve, sim, encorajar, através de atitudes que viabilizem a oportunidade de sua inclusão. Nesse sentido, Gardiner (1980, p. 76) afirma que “as pessoas deficientes devem ser estimuladas no convívio familiar a trabalhar”.

No município analisado, a maioria das empresas que participou da pesquisa enfatizou a satisfação pelo desempenho do funcionário com deficiência, na execução do trabalho prestado com dignidade e eficiência. Foi interessante verificar, nas palavras dos entrevistados, que esses funcionários não apresentam dificuldades para aprender o trabalho. E eles afirmam sentirem-se bem adaptados na função que desempenham, seja na zona urbana e/ou na zona rural, e recebem atenção e os mesmos benefícios dos demais colegas. Conforme ensinamentos de Rogers, “A empregabilidade não resulta apenas do esforço individualizado da pessoa com deficiência, que procura qualificação, mas também dos recursos de capacitação profissional e de apoio” (apud PHOTES, 2006, p. 79).

A pessoa com deficiência estará incluída no contexto social, quando participar, além do mercado de trabalho, da vida econômica e política da sociedade; um cidadão na vivência da cidadania. Para isso, precisa-se do apoio de órgãos que o prepare para lançá-lo com independência na execução do trabalho proposto.

As instituições de ensino que atendem a essas pessoas especiais, no município de São Borja, apresentam-lhes treinamentos, através de oficinas, com aulas práticas. Elas indicam alunos para participarem de seleções para vagas de trabalho. Tudo isso contribui para que haja interação social e profissional.

Essa interação acontece a partir do momento em que são admitidas e contratadas em órgãos públicos ou empresas privadas, desde que tenha qualificação treinável para o emprego e que possa utilizar os espaços físicos e equipamentos, sem necessidade de que haja reformas. É claro que são possíveis pequenas modificações, mas nada que tire a caracterização especial da empresa. Assim, existe o emprego, e deficiente deve estar apto, à altura da vaga, em condições de realizar o trabalho proposto.

De acordo com o que afirma Marech, “A inclusão trabalhista teve início nos E.U.A. através da lei pública 94.142 de 1975, já se encontrando na segunda década de implantação” (2001, p. 2). Eis um modelo para ser adotado por outros países, cada um adaptando-a conforme sua realidade. Quer dizer que a inclusão trata-se de um pensamento mundial, que cada nação deve lutar em prol dessa realidade.

No Brasil, ainda existem grandes carências quanto a recursos direcionados à pessoa com deficiência e à pessoa com formação básica necessária para trabalhar com ela. São poucos os profissionais que se dedicam a esse campo de trabalho; na graduação, nem todos os professores se preparam para a inclusão, mesmo que isso seja uma realidade (e necessidade) nas escolas. O que resulta num trabalho direcionado especificamente pelos órgãos competentes. A escola faz sua parte, no que diz respeito à socialização e ao desenvolvimento integral de suas habilidades. A educação deve ser, por princípio, liberal, democrática e não doutrinária. Dentro dessa concepção, o educando é, acima de tudo, digno de respeito e do direito à educação de melhor qualidade.

Dessa forma, a principal preocupação da educação deve ser o desenvolvimento integral do homem e sua preparação para uma vida produtiva na sociedade, fundada no equilíbrio entre os interesses individuais e as regras de vida nos grupos sociais.

Então o slogan “Educação para todos” representa um compromisso assumido por nosso país, no combate à exclusão de qualquer pessoa do sistema educacional. Evidente que, para alcançar essa meta, é fundamental assumir o desafio de tornar a escola um espaço aberto e adequado ao ensino de todo e qualquer aluno, incluindo àqueles com deficiência. Sabe-se, entretanto, que são muitos os obstáculos à oferta de educação a esse alunado, particularmente de maneira integrada, dentro dos princípios da educação inclusiva.

Sabe-se que a humanidade prima pela igualdade de valores dos seres humanos e, como tal, pela garantia da igualdade de seus direitos. Por mais

paradoxal e contraditório que possa parecer, este ser era, ou ainda é, excluído pelo ritmo de produção cada vez mais vital à crescente competitividade, por lhe dificultar o exercício pleno de seus deveres de cidadão, de uma sociedade trabalhadora, produtiva, participativa e contribuinte.

Atualmente, com o redimensionamento da educação especial, observa-se uma nova concepção e prática diferente, que resultam numa modificação da nomenclatura vigente. A educação especial decorre, agora, pelas mesmas vias que a educação regular, constituindo-se em uma modalidade de atendimento que perpassa todos os níveis de ensino. Privilegia-se uma educação inclusiva, através da qual a escola deve buscar práticas de educar, com êxito, todas as crianças.

Desse contexto, demanda o termo *necessidades educacionais especiais*, referindo-se a “todas as crianças ou jovens cujas necessidades se originam em função de deficiências ou dificuldades de aprendizagem” (SALAMANCA, 1994, p. 67). Faz-se necessário dizer que tais conceitos não estão fechados, as discussões não estão esgotadas. Temos, aí, necessidades educativas ou educacionais, especiais ou específicas; as quais ainda se constituem em pontos de debates, cabendo a nós participar também deste processo.

Um fator determinante que se verifica sobre a importância da inclusão de pessoas com necessidades educacionais especiais, foi o fato de elas serem atendidas exclusivamente em Escolas Especiais. Exclusividade essa que sofreu severas críticas, pelo fato de reduzir ou eliminar a oportunidade do convívio do aluno com deficiência com sua família, vizinhança e até mesmo, com a sociedade. É claro que é importante o atendimento nas escolas especializadas, pois estas, geralmente, apresentam uma gama de serviços médicos e paramédicos, além dos educacionais propriamente ditos, que não são encontrados nos recursos escolares comuns e que, para muitos alunos, são imprescindíveis.

Sabendo-se da necessidade que esses alunos apresentam em socializar-se, foram instaladas em escolas comuns, as classes especiais, caracterizadas pelo agrupamento de alunos, de acordo com a sua categoria de excepcionalidade, com a responsabilidade de um professor especializado. Essas classes especiais funcionam como auxílio ou como serviço especial, dependendo da forma do atendimento que o mesmo esteja necessitando. Depois de feito esse processo, sentiu-se necessidade em integrar ou incluir esses alunos em uma classe comum de ensino. Dado a essa

necessidade, pensou-se em Escola Includente, aberta para todos e de tal qualidade que possibilita a construção individual de todos os alunos.

Com isso, percebe-se uma aproximação nesses dois tipos de ensino, o regular e o especial. Portanto não se pode acabar com um ou com outro sistema, mas sim juntá-los, unificando o sistema educacional. Parte-se do princípio de que todos os seres humanos possuem o mesmo valor e os mesmos direitos, otimizando seus esforços e utilizando práticas diferenciadas, sempre que necessário, para que tais direitos sejam garantidos. É isso o que significa, na prática, “incluir a educação especial na estrutura de educação para todos”, conforme mencionado na Declaração de Salamanca (1994, p. 4):

Inclusão e participação são essenciais à dignidade humana e aos gozos e exercícios dos direitos humanos. No campo da educação, tal se reflete no desenvolvimento de estratégias que procuram proporcionar uma equalização genuína de oportunidades. A experiência em muitos países demonstra que a integração das crianças e dos jovens com necessidades educativas é mais eficazmente alcançada em escolas inclusivas que servem a todas as crianças de uma comunidade.

Percebe-se que, com esse processo de inclusão de pessoas com necessidades educacionais especiais, no ensino regular, deve-se ter uma perspectiva realista: não se mudam atitudes da noite para o dia, sejam elas individuais ou coletivas. Principalmente, quando considerarmos que toda a nossa tradição histórica tem sido omissa, preconceituosa e discriminatória. Aliás, há uma polêmica: nas localidades em que a educação especial auditiva já tenha se constituído como sistema paralelo de ensino, há reclamações no que se refere à oneração financeira de tal reformulação. Dessa forma, ressalta-se que nenhum começo é fácil e, por isso, implica uma reformulação de políticas educacionais do sentido excludente ao sentido inclusivo.

Sabe-se que existe uma preocupação quanto ao processo de transformação da educação de um paradigma de exclusão para um que seja de inclusão, já que o educando está acostumado com elementos que apresentam a mesma deficiência e, ao serem incluídos em classes regulares, pode tornar-se constrangedor, uma vez que terá contato com diversos modelos de alunos. Assim, no início, restringe-os; mas, depois, adaptam-se ao processo.

A educação especial, no atual momento, vive uma dinâmica vantajosa de transformação em termos da sua concepção e diretrizes legais. Nesse contexto, vem reafirmar o compromisso de estabelecer um plano de ação político-pedagógico para a área, que envolva a perspectiva de inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais. Nele, devem estar presentes os anseios que povoam hoje qualquer iniciativa de ultrapassar os limites da segregação, do preconceito, da inacessibilidade do espaço escolar e, principalmente, da falta de qualidade do ensino público.

Desse modo, faz-se necessário traçar, mesmo que sucintamente, o contexto histórico da Educação Especial no Brasil, a fim de delinear seu processo de construção e compreensão de posicionamentos atuais. Observam-se, nos diferentes momentos históricos da educação especial, tendências, orientações e diretrizes diversas que vão desde a compaixão até a perspectiva de inclusão.

Tradicionalmente, essa área tem sido utilizada para conceituar um tipo de educação diferente da viabilizada no ensino regular, ou seja, uma modalidade da educação que se destina às crianças excepcionais.

No Brasil, até os anos 1950, não se falava em educação especial, mas sim, na educação de pessoas com deficiências. As escassas instituições que existiam e a restrita literatura disponível direcionavam-se às deficiências específicas, não se configurando como sistema e definindo sua clientela como pessoas excepcionais, isto é, “aquelas que vêm em virtude de características intrínsecas, diferentes da maioria da população, necessitavam de processos especiais de educação” (BUENO apud FREITAS, 1996, p.101). Não se pode negar que, nessa década, a educação especial sofreu um processo mais intenso de atuação, incluindo distúrbios, desajustes e inaptações de diferentes origens, culminando, por volta dos anos 1970, com a instalação de um subsistema educacional, com a disseminação de instituições públicas e privadas de atendimento ao excepcional e com a criação de órgãos normativos, estaduais e federais. A nomenclatura também passou por modificações: a deficiência vista enquanto perda de função psicológica, fisiológica ou anatômica, apresentando como característica a normalidade de caráter temporário.

A pessoa com deficiência deve ser colocada no mercado de trabalho como sujeito competente, autônomo, eficiente, dentro da forma de comunicação que apresenta, desde que possa produzir e prestar corretamente o seu serviço, digno de cidadania, pois é viável e aceita a sua sobrevivência na sociedade. Sendo que é esta que deve adaptar-se à convivência favorável no mundo do trabalho, já que ela terá

formação necessária para atuar nos campos de serviços. E que durante a escolaridade seja acompanhada e desafiada a se superar e se comunicar com o mundo exterior, com aptidões e realizações.

Reitera-se que a inclusão deve ser aceita por todos, devendo promover o indivíduo e criar fontes normativas de aceitação, para que a pessoa com deficiência tenha a possibilidade de interar-se com o mercado de trabalho e com o contexto social, na prestação de serviço. Serviço esse que é prestado dignamente, com competência, responsabilidade, autonomia, dinamismo.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este estudo buscou conhecer a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, enfatizando o preparo, o desempenho e a aceitação da comunidade. Para atingir o objetivo principal deste trabalho, desenvolveu-se uma pesquisa qualitativa, onde foi usada como instrumento uma entrevista semi-estruturada. A amostra foi composta de pessoas com deficiência, os gerentes das três empresas e algumas pessoas da comunidade (clientes das empresas).

Os dados das pessoas envolvidas são: os gerentes das empresas, com idade entre 35 a 43 anos; pessoas com deficiência entre 24 e 32 anos, na função de empacotadores. Clientes com idade entre 25 e 49 anos, três são do sexo masculino e quatro do feminino. Quatro colegas na faixa etária de 23 a 36 anos. As empresas em que as pesquisas foram realizadas são conceituados supermercados em São Borja, RS, que, em função dos exercícios da responsabilidade social referente à questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, optaram por colocar em prática este desafio.

A filosofia de trabalho dos referidos supermercados tem a preocupação com o lado humano onde o que realmente importa são as pessoas, sejam funcionários, clientes ou colaboradores. E, pensando neste sentido e respeitando a legislação vigente, surgiu o programa de inclusão da pessoa com deficiência nos supermercados em foco.

A participação dessas pessoas no mercado de trabalho faz com que elas se sintam realizadas, pelo fato de sentirem-se valorizadas profissionalmente, por estarem sendo reconhecidas pela sociedade, por terem mais responsabilidades, interesses,

gosto pelo trabalho e adequação das funções às próprias possibilidades, sendo que esses fatores contribuem para uma maior satisfação, assim como o salário, o ambiente físico diferente e o relacionamento com novos colegas e com chefias.

Para acontecer a inclusão no mercado de trabalho é preciso que as instituições públicas e privadas reconheçam seu papel principal, fornecendo oportunidades para essas pessoas conquistarem o seu espaço, pois dessa forma poderão contribuir para o progresso social, dentro de sua vocação e aptidão profissional.

Nas três empresas em estudo, atualmente trabalham três rapazes com deficiência: um deficiente mental, um paralisado cerebral e outro com Síndrome de Down. A função desses funcionários é de empacotador, sendo que um deles já desenvolve de maneira informal outras funções, nas quais ele, como todo o funcionário, tem acompanhamento pelo departamento de Recursos Humanos, em conjunto com diretores, e apoio do gerente dessa empresa.

O espírito de equipe criado nas empresas, a partir da contratação destes funcionários especiais, não poderia ser melhor. O nascimento de um sentimento de cooperação entre todos é uma consequência do trabalho realizado no dia-a-dia, que traz descobertas com o passar do tempo.

É no trabalho remunerado que os valores morais adquiridos podem ser vivenciados. Através das relações sociais e interações, as pessoas com deficiência demonstram quão significativa pode ser sua presença e o seu exemplo de perseverança, respeito e capacidade de superação de obstáculos. Ao serem tratados como cidadãos conscientes e responsáveis, dá-se a oportunidade de adquirirem auto-estima, qualidade de vida e dignidade, colocarem a serviço da comunidade os seus conhecimentos e, acima de tudo, construirão a sua história de vida.

Em relação ao trabalho, quanto ao desempenho da função, responsabilidade e aceitação pela comunidade, um gerente explicitou que o trabalho do portador de deficiência é desempenhado com tanta valorização e motivação, dada à elevada importância que estas pessoas dão ao fato de terem assumido um trabalho.

Sobre o aspecto responsabilidade, foi enfatizado que, tanto quanto o desempenho, este item corresponde às expectativas esperadas, tanto para os supervisores de trabalho como para os clientes.

O último item, a aceitação pela comunidade, revelou-se positivamente, pois é de grande valorização por parte dos clientes a iniciativa da empresa, com repercussão muito boa nesse sentido.

A seguir, apresentam-se os resultados obtidos através do questionário direcionado às pessoas com deficiência.

Questionando “como se sentem após ter conseguido trabalho?”, eles responderam que se sentem realizados, plenamente. Os três responderam da mesma forma, sendo que um complementou com o seguinte: “... nunca imaginei que um dia isto aconteceria na minha vida... foi como um milagre...”.

Quanto à receptividade das pessoas – clientes da empresa, disseram que é ótima (os três responderam). “A maioria das pessoas é simpática, conversam e mostram-se gentis”, complementou um deles.

No que se refere à aceitação da família, quanto ao trabalho, os três afirmaram que é ótima.

Com relação à cooperação dos colegas no trabalho, um deles eles afirmou que é ótima, procuram ajudar, são solidários e gostam do que eles fazem. Os outros dois responderam que é ótima e boa.

Quanto ao questionário aplicado aos colegas, responderam que quanto à aceitação, rendimento, relacionamento e comprometimento da pessoa com deficiência, não deixam nada a desejar em relação aos demais funcionários.

Destacam ainda que não há preconceito em relação a esses três colegas e que não existe distinção de tratamento em relação a eles.

Questionando os clientes sobre a inclusão, qualidade de atendimento e eficácia no trabalho, seis pessoas disseram ser ótima. Uma pessoa só disse ser ruim (os deficientes, segundo ele, não devem trabalhar).

Em relação à qualidade de atendimento, todos responderam de forma positiva: ótima e boa.

No item eficiência do trabalhador, também houve um consenso de que a pessoa com deficiência consegue realizar um trabalho de forma tão eficiente como uma pessoa não deficiente. O que é necessário é estar bem preparado para a função.

Fazendo um comparativo das quatro óticas (gerentes, funcionários com deficiências, colegas de trabalho e clientes), em termos gerais, tem-se uma avaliação positiva em pontos comuns e específicos de cada uma. Os pontos comuns foram que os entrevistados da amostra vêem o cenário atual do mercado de trabalho como um ambiente competitivo. Reforçam a idéia de que a boa qualificação é um dos diferenciais para manter-se no mercado. Sobre a forma de inclusão, os entrevistados concordaram que é o ideal para todos, que os direitos são iguais para

todas as pessoas. Concordam que o convívio facilita a inclusão e que o trabalho é a forma mais completa e coerente para tanto.

Os gerentes destacaram, de modo geral, que os funcionários com deficiências realizam os trabalhos de forma tão responsável e eficaz quanto os demais. Mencionaram, ainda, sobre a visão de mercado atual, a preocupação de enquadramento dos diferentes profissionais nas normas organizacionais de cada empresa. Colocaram, ainda, que é gratificante a troca existente em todo o processo, uma vez que o espírito de equipe criado em todas as empresas, a partir da contratação desses funcionários especiais, não poderia ser melhor e que a aceitação dos clientes é outro ponto em destaque.

Sem dúvida, a principal recompensa por todo o trabalho é ver o crescimento da auto-estima dessas pessoas. Fazer com que elas percebam o quanto são úteis para a sociedade, através do exercício da sua cidadania. Dessa forma, a preocupação em cumprir o que a legislação determina torna-se apenas uma consequência colocar em foco o lado humano das pessoas, seu valor dentro da sociedade, seu talento e sua cidadania.

CONCLUSÃO

Constatou-se o quão importante é a pessoa com deficiência ser inserida no mercado de trabalho, quer seja por direito, quer seja pela necessidade de afirmar-se como ser humano competente e capaz de arcar com o seu sustento, superando, dessa forma, as barreiras, na convivência coletiva, de aceitação e inclusão no relacionamento com os outros.

O primordial de uma educação é que ela deve atender ao desenvolvimento das habilidades das pessoas, ao mesmo tempo em que contribui para a convivência do ser humano no contexto social.

Quanto à pessoa com deficiência, que já está inserida no mercado de trabalho, observou-se que ela exercita sua habilidade com produtividade qualitativa e autonomia, uma vez que, além de esforçados, eles são preparados nas instituições que atuam na sua formação.

Enfim, a dignidade das pessoas especiais está na oportunidade de engajar-se no mercado de trabalho, sendo produtivas dentro do processo inclusivo da sociedade que as aceita e as promove como ser humano.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Declaração de Salamanca e linha de ação**. Sobre necessidades educativas especiais. 2.ed. Brasília: CORDE, 1994.

_____. Universidade Federal de Santa Maria. Centro de Educação. Departamento de Educação Especial. Laboratório de Pesquisa e Documentação – LAPEDOC. **Cadernos de Educação Especial**. Vol. 1, 2000.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Ensaio pedagógicos**. Brasília: MEC/SEF, 2006.

_____. **Educação inclusiva: direito à diversidade**. Brasília/DF, 2006.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA Ed., 2004.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Os direitos humanos e a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. In: Inclusão. **Revista da Educação Especial**. Secretaria de Educação Especial. v.1, n.1. Brasília, 2006.

FREITAS, Soraia Napoleão (org.). **Diferentes contextos de Educação Especial/Inclusão Social/PROESP**. Programa de Apoio à Pesquisa em Educação Especial. Santa Maria: Pallotti, 2006.

OLIVEIRA, Carlos Afonso da Silva. **A gestão da política de inclusão das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: CORDE, 2001.

ANEXOS

**ANEXO A – MODELO DO QUESTIONÁRIO SÓCIO-EMPREGATÍCIO APLICADO
NAS EMPRESAS**

**QUESTIONÁRIO SÓCIO-EMPREGATÍCIO SOBRE AS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO QUADRO DA EMPRESA**

1. Quantas são as pessoas com deficiência que trabalham nesta empresa?

2. Qual o tipo de deficiência que essas pessoas apresentam?

3. Que tipo de atividades essas pessoas desempenham na empresa?

4. Qual foi o critério de seleção usado pelo setor de Recursos Humanos dessa empresa, na escolha dessas pessoas?

5. Como é, na empresa, a convivência dos funcionários com deficiência com os demais colegas?
