

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CAMPUS PALMEIRA DAS MISSÕES
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E NO
RIO GRANDE DO SUL**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

LUCAS SCHERER GONÇALVES

**Palmeira das Missões, RS, Brasil
2019**

**ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E NO RIO GRANDE
DO SUL**

Lucas Scherer Gonçalves

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Ciências Econômicas da Universidade
Federal de Santa Maria Campus Palmeira das
Missões - RS.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Gilbert Conte Filho

**Palmeira das Missões, RS, Brasil
2019**

Lucas Scherer Gonçalves

Estudo Sobre as Condições de Inclusão de Pessoas Com Deficiências no
Mercado de Trabalho no Brasil e no Rio Grande do Sul.

Monografia apresentada ao Curso de Ciências
Econômicas da Universidade Federal de Santa
Maria (UFSM, RS), Campus de Palmeira das
Missões, como requisito parcial para obtenção
do título de Bacharel em Ciências
Econômicas.

Aprovado em 05 de Dezembro:

Dr. Carlos Gilbert Conte Filho (UFSM)
(Orientador)

Dr. Tanice Andreatta (UFSM)
(Avaliador)

Dr. Andrei Giovanni Maia (UFSM)
(Avaliador)

Palmeira das Missões, RS

2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço de coração aos meus pais Mara Scherer, Adair Gonçalves por tudo que fizeram por mim durante essa etapa da minha vida, vocês sempre serão minha base. Agradeço minha mulher Ana Paula Martins que sempre esteve ao meu lado, dando-me forças para nunca desistir, apoiando, incentivando e cobrando e também ao meu filho Davi que me motiva a buscar sempre o melhor, sem eles a realização desta etapa e sonho seria impossível. Agradeço também ao meu professor e orientador Carlos Gilbert Conte por estar sempre disposto a me ajudar e colaborando para que tudo ocorresse da melhor forma.

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar a situação atual do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, quais as dificuldades e oportunidades que estas pessoas encontram para se inserir no mercado de trabalho. Para tal, a metodologia utilizada para o aprofundamento foi uma abordagem essencialmente teórica, por meio de uma pesquisa bibliográfica. Foi possível observar que a maioria das empresas contrata a pessoa portadora de deficiência para preencher a cota obrigatória por lei não dando à eles as mesmas oportunidades que as pessoas sem limitações. Observa-se que o número total de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é baixo em relação ao total de empregado não deficientes. Desta forma, incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho apesar da legislação, necessitando que o mercado dê atenção irrestrita ao tema abordado. Fatores como preconceito, falta de qualificação dos profissionais com necessidades especiais e falta de esclarecimento podem contribuir para esse tipo de contratação laboral ser preterida. Outro aspecto que se mostra relevante é a falta de estímulos que poderiam facilitar a qualificação destes profissionais que já apresentam vínculo empregatício.

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

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 CONTEXTO HISTÓRICO DO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL E LEGISLAÇÃO VIGENTE.....	8
1.1 A Lei de Cotas.....	10
1.2 Inclusão Social	11
2 MERCADO DE TRABALHO PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO BRASIL.....	14
3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO NORTE DO RIO GRANDE DO SUL.....	25
4 UM NOVO OLHAR PARA O FUTURO	29
CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso de graduação pretende analisar e aprofundar o conhecimento do tema acerca do mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Esta temática tem se mostrado importante na sociedade brasileira atualmente, pois abrange vários debates, seja com relação ao mercado de trabalho para estas pessoas, seja com relação a função exercida dentro do processo de trabalho.

Em termos da legislação do mercado de trabalho, observa-se que houve importantes mudanças em relação às pessoas com deficiências nos últimos anos, especialmente se levar em consideração a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, a chamada “Lei de Cotas”, a qual exige que as empresas tenham empregados portadores de algum tipo de deficiência. Não obstante, esta parcela da população comumente é vista pela sociedade como incapaz, sem autonomia para fazer escolhas, sem opiniões e sem o padrão de comportamento que é visto nas pessoas ditas “normais”.

Com relação a esta temática de pesquisa pretende-se a seguir, de imediato, proporcionar uma discussão acerca dos elementos principais da contextualização jurídica e social em que o tema se insere e, num segundo momento, elencar as estatísticas e a problemática da questão em termos do mercado de trabalho brasileiro.

Em suma, o que se pretende analisar é a situação atual do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, quais as dificuldades e oportunidades que estas pessoas encontram para se inserir no mercado de trabalho tanto em âmbito nacional como regional.

A metodologia utilizada para o aprofundamento foi uma abordagem bibliográfica, apontando os principais fatores que interferem na inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Para tanto, foram coletadas as informações de diversos autores além de pesquisa em bancos de dados já elaborados.

O presente estudo busca entender o papel do portador de deficiência no mercado de trabalho, da mesma forma que almeja entender a diferença entre pessoas com deficiência e pessoa sem deficiência no mercado de trabalho, de modo a compreender essas diferenças que julgam a pessoa sem ver a sua capacidade,

De fato, houve crescimento das vagas para pessoas deficientes nas empresas, com a nítida elevação do número destes profissionais ano após ano. Assim, esta pesquisa teve como propósito mostrar a dificuldade que uma pessoa deficiente enfrenta para ter uma oportunidade viável de trabalho com um possível crescimento profissional.

Este estudo está dividido em quatro capítulos além desta introdução. No capítulo I é apresentado um contexto histórico do mercado de trabalho para pessoas com deficiência no Brasil e legislação vigente. O capítulo II aborda o mercado de trabalho para portadores de deficiência no Brasil. No capítulo III são analisados dados referentes as pessoas com deficiência no rio Grande do Sul e o capítulo IV traz um novo olhar para o futuro e por fim, tem-se as considerações finais.

1 CONTEXTO HISTÓRICO DO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL E LEGISLAÇÃO VIGENTE

Segundo os termos do Decreto/Lei nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, art. 3º, inciso III, considera-se como incapacidade

Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O artigo 4º do mesmo Decreto aponta que pessoa com de deficiência “é aquela que se enquadra nas seguintes categorias: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla” (Brasil, 1999).

Assim, a deficiência física, nos termos da Lei 3.298/99, refere-se a

Uma 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, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

A deficiência auditiva (também conhecida como hipoacusia ou surdez) é a incapacidade parcial ou total de audição e pode ser de nascença ou causada posteriormente por doenças. Segundo os termos da legislação, trata-se da perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis.

A deficiência visual (conhecida popularmente como cegueira), refere-se à pessoa com acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (segundo a Tabela de Snellen¹) ou ainda ocorrência simultânea de ambas as situações.

A deficiência mental refere-se aquela pessoa com funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.

Por fim, as pessoas portadoras de deficiência múltipla são aquelas afetadas em duas ou mais áreas, caracterizando uma associação entre diferentes deficiências, com possibilidades bastante amplas de combinações. Um exemplo seriam as pessoas que têm deficiência mental e física. A múltipla deficiência é uma situação grave e, felizmente, sua presença na população geral é menor, em termos numéricos.

¹ A Tabela de Snellen é utilizada para medir o grau de problema de Visão, ou descobrir o que está afetando a aprendizagem. Tabela Snellen leva esse nome em homenagem ao oftalmologista holandês Herman Snellen, que a desenvolveu em 1862, pensando em melhor o seu trabalho como Oftalmologista.

Há anos atrás, as pessoas com algum tipo de deficiência eram excluídas do convívio social, pois os pais da pessoa com deficiência se envergonhavam deste e tentavam escondê-lo de todos, numa época que existia um preconceito acentuado, fundamentado por questões religiosas e que por muitos anos influenciou o pensamento da população na época (Gaspar, 1989). Para a sociedade, as pessoas com algum tipo de deficiência carregavam o carimbo de inválidos, muitos eram chamados de aleijados ou então retardados e, com isso, eram excluídas do convívio social, logo não tinham espaço algum para a qualificação e inclusão no mercado de trabalho sendo sequer cogitada a ideia de uma pessoa com deficiência fazer parte do mercado de trabalho.

Nos anos 1990, houve um marco importante para a pessoa com deficiência: surgiu a lei de cotas que oportunizou a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A partir de então, ocorreram muitas mudanças tais como o surgimento de leis de inclusão social para a pessoa com deficiência (PCD). Em 1989, foi aprovada a lei que torna crime discriminar a pessoa com deficiência no âmbito do trabalho. Através da criação da lei de cotas, a visão acerca do deficiente – até então visto como inválido – vem se alterando ao longo dos anos: as pessoas PCD já não são vistas sob este viés.

Entretanto, sabe-se que mesmo com tantas mudanças a pessoa com deficiência ainda enfrenta muitas dificuldades na inserção no mercado de trabalho. Por mais que a pessoa com PCD tenha qualificação equivalente a de outras, o deficiente ainda é visto através da sua limitação física ou mental. A limitação que este carrega modifica a sua imagem ante ao mercado, como se este não fosse capaz de exercer a mesma função que uma pessoa sem limitações exerce. Com isso, algumas empresas ainda contratam o deficiente somente para cumprir com a lei de cotas, desqualificando ou então sequer olhando para a qualificação profissional deste. Em alguns casos, as empresas disponibilizam vagas de trabalho com exigência inferior a capacitação da pessoa deficiente.

Neste sentido, nas últimas décadas, os governos nas diversas esferas (federal, estadual e municipal) têm dado maior atenção a questão que se apresenta, ou seja, visam disponibilizar maiores oportunidades de ingresso tanto social como no mercado de trabalho. A Lei de cotas surge, neste âmbito, para atingir estes objetivos.

1.1 A Lei de Cotas

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, popularmente conhecida como “Lei de cotas” busca diminuir a exclusão de pessoas com deficiência, definindo que empresas a partir de um determinado número de funcionários tenham como exigência a contratação de pessoas com deficiência, a fim de cumprir uma função que se enquadre na mobilidade física desta. Além disso, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dar outras providências à contratação de portadores de necessidades especiais (Brasil, 1991).

Nesse sentido, a legislação estabeleceu a obrigatoriedade das empresas com cem ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. No que diz respeito à empregabilidade, a Lei de Cotas é uma das leis mais importantes para a inserção desta parcela da população no mercado de trabalho, além de ser o principal instrumento de inclusão. Neste período de transição, a fiscalização da lei tornou-se efetiva.

O objetivo da Lei de Cotas é promover a inclusão, estabelecendo a reserva de 2% a 5% das vagas de emprego para pessoas com deficiência ou usuários reabilitados pela Previdência Social nas empresas com 100 ou mais funcionários. O preenchimento da cota varia de acordo com a proporção do número de funcionários, conforme a Tabela 1.

Tabela 1: Brasil - Lei Nº 8.213/91 - Exigência de ocupação de cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (%).

Nº de Funcionários	% de Exigência
Até 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1000	4%
De 1001 em diante	5%

Fonte: Art. 93 da Lei nº 8.213 (Brasil, 1991)

A fiscalização da Lei de Cotas é feita por auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Ministério Público do Trabalho (MPT). O seu não cumprimento é punível com multa. Uma vez que é identificado que a empresa não cumpre a cota corretamente, é emitido um aviso para que o cumprimento seja feito em até 90 dias. Caso não apresente avanços neste período, a empresa é autuada.

O principal papel da Lei de Cotas e da fiscalização é servir como instrumento de conscientização, já que a obrigatoriedade de contratar pessoas com deficiência contribui para a criação de um mercado de trabalho inclusivo e democrático, pensado para todos.

1.2 Inclusão Social

Atualmente, a discussão da inclusão social ganhou espaço na sociedade. Não são todas as pessoas que apresentam as mesmas oportunidades na sociedade, com isso passou-se a perceber que as pessoas portadoras de alguma deficiência eram também merecedoras dos mesmos direitos que as demais. Fato que se choca com o que se observava antigamente: a sociedade, costumeiramente, estava fechada para mudanças em relação às pessoas com deficiência.

Nesse sentido, Lopes (2006, p. 22) infere que a “inclusão social são as políticas sociais contemporâneas que priorizam, equivocadamente, atingir os excluídos que estão no limite das privações através de programas focalizados que sustentam rótulos de inclusão social”.

É difícil imaginar que pessoas são excluídas do meio social em razão das características físicas que possuem, tais como: cor da pele, cor dos olhos, altura, peso e formação física. A inclusão está ligada a todas as pessoas que não têm as mesmas oportunidades dentro da sociedade e, os excluídos socialmente são também os que não possuem condições financeiras dentro dos padrões impostos pela sociedade, além dos idosos, os negros e os portadores de deficiências físicas, como cadeirantes, deficientes visuais, auditivos e mentais. Neste sentido, existem leis específicas para cada área, como a das cotas de vagas nas universidades, cotas para negros, e as que tratam da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O mundo sempre esteve fechado para mudanças mas em relação às pessoas deficientes, porém, a partir de 1981, a ONU (Organização das Nações Unidas) criou um decreto tornando tal ano como o Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiências (AIPPD). A partir de então, passou-se a perceber que as pessoas portadoras de alguma necessidade especial eram também merecedoras dos mesmos direitos que os outros cidadãos (Brasil, 1981).

Inicialmente, as pessoas com deficiências de deslocamento ganharam alguma liberdade através das rampas, que permitiram maior acesso às escolas, igrejas, bares e restaurantes, teatros, cinemas, meios de transporte, etc. Aos poucos, o mundo foi se remodelando para dar-lhes maiores oportunidades (Brasil, 1981).

Nossa cultura tem uma experiência ainda pequena em relação à inclusão social, existem pessoas que ainda criticam a igualdade de direitos e não querem cooperar com aqueles que fogem dos padrões de normalidade estabelecido por um grupo que é maioria. Diante dos olhos deles, as pessoas portadoras de deficiência são diferentes.

De certa forma, vários fatores influenciaram e ainda, em muitos casos persistem em reforçar as dificuldades de acesso, permanência e promoção das pessoas portadoras de deficiência no mundo do trabalho e também nos demais espaços sociais e que precisam ser superados. Como a concepção de mundo capitalista que privilegia a eficiência e o lucro, postura assistencialista onde há resistência no que diz respeito à autonomia dos sujeitos com necessidades especiais sendo muitas vezes percebidos como eternas crianças e ainda o desconhecimento por parte de algumas empresas, das potencialidades e valorização das pessoas com necessidades especiais necessitando de referencial para muitas vezes aceitar a pessoa.

Vale dizer que, nesse processo de inclusão, conceitos como de usar a linguagem da empresa para maior aproximação foram e continuam sendo necessários, em contrapartida pode-se dizer que:

Igualmente é necessário interceder junto ao empregador tornando-o um elemento ativo e pertencente ao processo de profissionalização de pessoas com deficiência. O envolvimento do empregador deve ser realizado e mantido por meio de estratégias que nada tenham a ver com atitudes paternalistas ou caritativas. Se as ações viltadas para a extinção do estigma mantiveram tal conotação, nem o empregador estará exposto a uma abordagem que considera a realidade empresarial em que ele se insere, nem estaremos falando na linguagem dele. Tampouco a imagem da pessoa com deficiência será transformada e suas verdadeiras potencialidades permanecerão desconhecidas pela sociedade em geral (QUEVEDO 2004 *apud* BASTOS p. 8).

Nesse aspecto, conscientizar o empregador em relação às possibilidades das pessoas portadoras de deficiência depende, em grande escala, de candidatos preparados que provassem aquilo que eles eram capazes de fazer, perspectiva essa ainda presente nos dias de hoje em vários segmentos da sociedade. Assim, para dar respaldo a isto, seja qualquer a sua dimensão, vários são os limites, os desafios, as contradições e os aspectos diretos e indiretos que estão envolvidos no processo e, nesse sentido, o que pode fazer a diferença ao grau de consciência social que cada um assume, bem como o potencial existente para superação e enfrentamento desses aspectos em torno das possibilidades que se revelam no cotidiano das

atividades. Dessa forma, um dos resultados possíveis é melhoria na qualidade de vida, tanto do empregado, como do empregador.

MARX e ENGELS (1989, p. 36) apontam que “[...] o homem pode viver na medida apenas em que produz os seus meios de subsistência, e só pode produzi-los na medida em que encontre de posse de meios de produção, na posse das condições objetivas do trabalho”. Assim, é relevante dizer que o trabalho é uma necessidade a todas as pessoas, no entanto, há ainda inúmeros fatores impeditivos e ainda no dia a dia as pessoas deficientes defrontam-se com aspectos que ainda não abarcam tais especificidades, pois é preciso planejar e articular políticas e ações nos setores públicos, privado e na sociedade civil que trabalhem pelo reconhecimento de identidades específicas e, não que fortaleçam em algumas situações, o processo de exclusão e não valorização.

2 MERCADO DE TRABALHO PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Tratar das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil é um caso à parte. Nas empresas, com a determinação da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pessoas portadoras de deficiência são vistas de uma forma diferente dentre outros funcionários da empresa. Não raro, dificilmente as pessoas com deficiência conseguem sua inserção no mercado de trabalho devido a sua condição. Isso demonstra a avaliação de certas empresas para seus funcionários.

Segundo o quadro 1, referente ao ano de 2011, no Brasil, são 325,3 mil o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Sendo assim, os portadores de deficiências, são 0,70% o número total de pessoas empregadas em relação as pessoas que não possuem deficiência. Destes, 213,8 mil são do gênero masculino enquanto 111,4 mil do gênero feminino de modo que a proporção é de 65,74% de homens e de 34,26% mulheres. Esse resultado é baixo perto das pessoas que não tem deficiência no Brasil, pois empresas não cumprem o que manda a Lei de Cotas.

O não preenchimento das vagas muitas vezes ofertadas se deve às exigências da empresa e não pela falta de trabalhadores, as empresas ainda buscam um perfil de trabalhador bastante específico, aceitando apenas aqueles que são portadores de deficiência leve. De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério da Economia do Brasil, muitas pessoas se declararam serem portadoras de algum tipo de deficiência como pode ser observado no quadro 1

Tabela 2: Números de trabalhadores com algum tipo de deficiência e gênero no mercado no Brasil (2010-2011)

Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)						
Tipo de deficiência	RAIS 2010			RAIS 2011		
	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total
Física	107.246	59.444	166.690	114.208	59.999	174.207
Auditiva	45.415	23.404	68.819	48.171	25.408	73.579
Visual	11.414	6.296	17.710	14.078	7.769	21.847
Intelectual/mental	11.232	4.374	15.606	13.398	5.412	18.810
Múltipla	2.564	1.281	3.845	2.724	1.420	4.144
Reabilitado	22.322	11.021	33.343	21.268	11.436	32.704

Nº deficiente	200.193	105.820	306.013	213.847	111.444	325.291
Nº não deficientes	25.552.565	18.209.777	43.762.342	26.694.512	19.290.828	45.985.340
Total	25.752.758	18.315.597	44.068.355	26.908.359	19.402.272	46.310.631

Fonte: RAIS 2010 - MET

Na tabela 2 apresenta o número total de deficientes e o número de cada tipo de deficiência no Brasil. No qual observa-se que o número total de deficientes no mercado de trabalho em relação ao número total de empregado não deficientes, de fato é uma porcentagem muito baixa de pessoas com deficiência com vínculo empregatício. Isto demonstra que há falta de oportunidades e também em alguns casos se deve ao fato das pessoas com deficiência desconhecerem seus direitos, das leis que os amparam tais como a lei de cotas que existe para elas.

Tabela 3: Trabalhadores com algum tipo de deficiência e gênero no mercado no Brasil (2013-2014)

Tipo de deficiência	RAIS 2013			RAIS 2014		
	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total
Física	117.535	63.929	181.464	124.195	68.237	192.432
Auditiva	49.510,00	28.568	78.078	48.822	29.548	78.370
Visual	21.438,00	12.067	33.505	25.224	14.356	39.580
Intelectual (Mental)	17.874,00	7.458	25.332	20.440	8.692	29.132
Múltipla	3.429	2.061	5.490	4.084	2.624	6.708
Reabilitado	22.215	11.713	33.928	22.983	12.117	35.100
Nº de Deficientes	232.001	125.796	357.797	245.748	135.574	381.322
Nº de não Deficientes	27.771.630	20.819.006	48.590.636	27.887.902	21.302.286	49.190.188

Fonte: RAIS 2014 - MTE

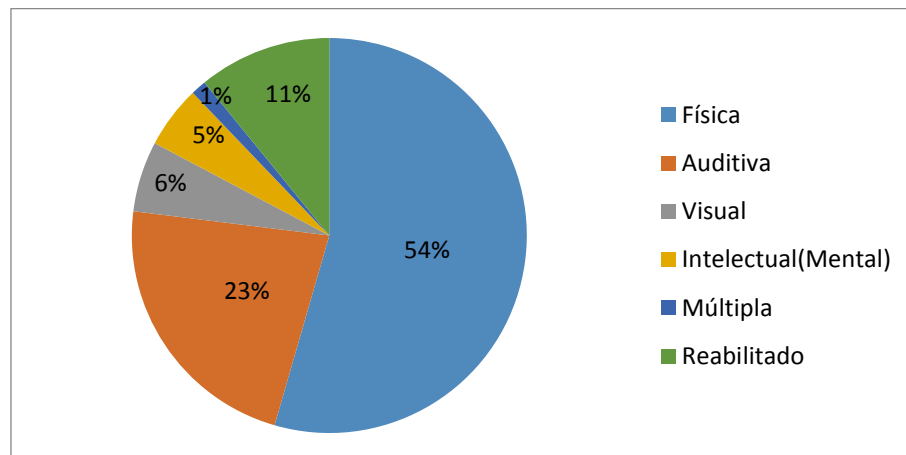
Na tabela 3 mostra que a pesquisa elaborada traduz em números as vagas que são ofertadas para serem preenchidas nas empresas conforme cada tipo de deficiência de acordo com as prerrogativas da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. As empresas são obrigadas a cumprir essa lei de cotas, pois o não cumprimento poderá gerar multa. Dentre os tipos de deficiência apresenta-se a física, auditiva, visual, intelectual, múltiplas. Verifica-se que o percentual mais elevado de trabalhadores inseridos no mercado de trabalho encontra-se nos deficientes físicos, os quais lutam para terem melhores condições de trabalho, terem seus direitos respeitados, uma luta que para os deficientes físicos ainda é cheia de obstáculos. Há empresas que não se adaptam ao trabalhador, mas esperam que este se adapte à ela. A referida lei foi criada há muitos anos, mas ainda figura no cenário como atual, pois, ainda existe preconceito e geralmente as empresas buscam cumprir a lei quando são responsabilizadas.

A partir dos quadros apresentados, referente ao número de pessoas portadoras de deficiência, na comparação ao quadro 1 em relação ao quadro 2, houve um aumento de mais de 50 mil empregados em um espaço temporal de dois anos, evidenciando um relevante aumento na oferta de espaços empregatícios para pessoas com deficiência.

Incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é uma tarefa fácil mesmo estando estas pessoas amparadas por lei. Pois, as empresas e as pessoas que a compõe ainda apresentam preconceito mesmo que não intencionalmente. Em certos casos chegam a serem consideradas incapazes e que podem trazer algum prejuízo a empresa. No Brasil é grande o número de pessoas portadoras de deficiência que usufruem da lei das cotas.

Ainda, a fim de delinear estes números, elaborou-se um gráfico com o banco de dados do IBGE do Censo 2010, no qual observa-se o número total de trabalhadores com algum tipo de deficiência. Verifica-se um percentual maior para os deficientes físicos que é de 54%, mais da metade do total de trabalhadores com deficiência no Brasil. Seguidos por Deficiência Auditiva com 23 % dos trabalhares, 11% de trabalhares são reabilitados, 6 % de deficientes Visuais, 5 % Intelectual ou Mental e 1% de deficientes Múltiplas que são aquelas pessoas são aquelas afetadas em duas ou mais áreas.

Tabela 4: Números de Trabalhadores com Algum tipo de Deficiência no Brasil.



Fonte: RAIS/2010 - MTE

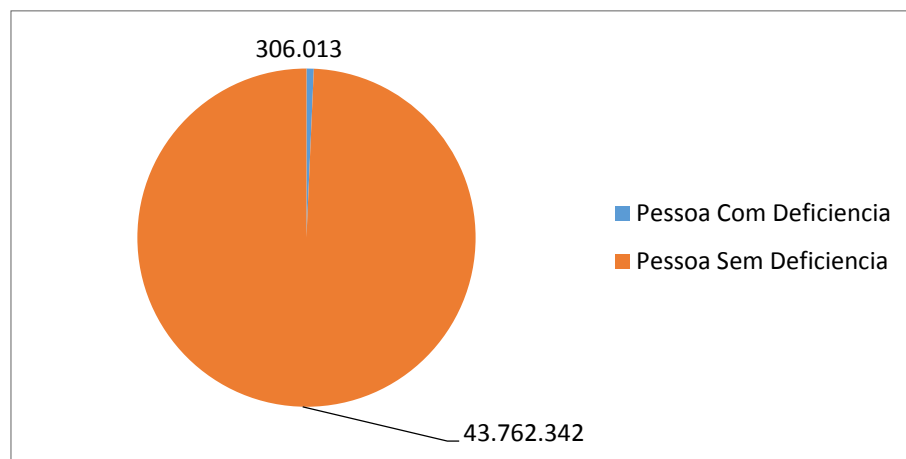
Para que os profissionais portadores de deficiência física possam exercer suas funções com aproveitamento é indispensável vencer as barreiras físicas e o preconceito no trabalho. No emprego de medidas que tenham como objetivo incluir os portadores de deficiência pode-se identificar dois grupos, o primeiro que advoga que o tratamento jurídico é suficiente para sanar esta questão, pois é prerrogativa via de lei. Um segundo grupo que defende o tratamento

econômico, pois a empresa que contratar mais pessoas com deficiência do que a lei manda pode pagar menos imposto.

A análise do gráfico dois com dados coletados do Relatório Anual de Informações Sociais do Ministério da Economia em 2014, demonstra uma diferença grande no índice relacionado às pessoas sem deficiências e pessoas com algum tipo de deficiências inseridas no mercado de trabalho no Brasil. Os trabalhadores sem deficiência somam um total de 43.762.342 milhões, que representam 99% do número total de trabalhadores no Brasil, enquanto trabalhadores com deficiência são 306.013 mil, que representa 1 % dos trabalhares.

O que deixa evidente é, que apesar dos esforços realizados, são muitas as dificuldades encontradas tanto da parte das empresas quanto do portador de deficiência. A inclusão e a participação ativa na sociedade desta parcela da população, são direitos adquiridos de qualquer ser humano. Nesse sentido, o estado deve criar ferramentas para que a inclusão de fato ocorra, de forma a equiparar a igualdade de oportunidades. As pessoas devem ser o diferencial de todas as empresas, independente de seu tamanho. Incorporar e colaborar na inclusão não somente do deficiente, mas sim de todos aqueles que de uma forma ou de outra são excluídos é fazer parte de uma nova maneira de ver e enfrentar o mundo, fazendo com que o ambiente de trabalho seja cada vez mais produtivo, prazeroso e harmonioso.

Tabela 5: Diferença entre pessoa sem Deficiência/ Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil, 2014.



Fonte: RAIS/2014 – MTE

Os números mostram que apesar das leis e decretos as empresas brasileiras não estão realizando o processo de inclusão na forma como deveria acontecer, em relação a contratação de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho. Continuam não acreditando na sua capacidade produtiva, persistindo o preconceito, pois pessoas com

deficiência não apresentam menos condições de trabalho que pessoas “normais”, o deficiente não busca privilégio, mas condições de igualdade e equidade nas oportunidades. Assim, as empresas devem realizar investimentos nesse sentido, diminuindo a disparidade empregatícia nessa comparação.

A pessoa com deficiência é aquela que sofreu a perda ou possui alguma anormalidade em alguma estrutura do seu corpo ou mesmo psicológica, física ou anatômica que venha prejudicar seu desempenho considerado normal para as pessoas. De acordo com Censo 2010 (IBGE, 2010), a Figura 1, mostra o número total de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil o qual é de 45,6 milhões de pessoas, sendo 35 milhões de pessoas cegas ou problemas de visão, 13 milhões de pessoas com Deficiência Motora, 10 milhões de pessoas surdas ou problemas de audição e 2,5 milhões de pessoas com Deficiência Mental. Esse número total de deficientes no Brasil representa 24 % da população total do Brasil. Sendo que apenas 1% de toda a população do Brasil, são pessoas com deficiência trabalhando com carteira assinada, empregos formais, que se configura em um número pequeno, se for levado em consideração a população total de deficientes.

Figura 1: Números Total de Deficientes no Brasil



As pessoas com deficiência auditiva buscam reconhecimento e qualificação profissional. No entanto, na maioria das vezes são sujeitos a discriminação, por fugirem dos padrões de normalidade impostos pela sociedade. Esse preconceito está enraizado na história da humanidade, fazendo-se ainda presente nos dias atuais e, em consequência, estende-se ao

ambiente de trabalho, através de situações constrangedoras, comportamentos que segregam ou demonstrações de incapacidade dos deficientes auditivos.

A deficiência motora encontra-se em segundo lugar, acometendo 13 milhões de pessoas no Brasil. Essa pessoa pode ter a deficiência sem sentir-se deficiente, pois os poderes públicos ou privados proveem meios de acessibilidade que garantem efetivamente o direito de ir e vir de uma pessoa deficiente física e quando as barreiras são removidas pelos recursos disponíveis tanto materiais quanto humanos.

Deficiência visual de acordo com o Ministério do Trabalho em 2012, pode ser cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,5 no melhor olho, com a melhor correção óptica, baixa visão significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica, ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições. As pessoas com baixa visão são aquelas que mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes não conseguem ter uma visão nítida.

É necessário que se conheça a diversidade e a complexidade dos diferentes tipos de deficiência motora, para se definir estratégias nas empresas que aproveitem o potencial da pessoa. De acordo com a limitação apresentada, é necessário utilizar recursos e equipamentos especiais buscando viabilizar a participação e a interação do deficiente nas situações vivenciadas no cotidiano, para que o mesmo, com autonomia, possa otimizar suas potencialidades e transformar o ambiente em busca de uma melhor qualidade de vida.

Na Constituição Federal (Brasil, 1988) está previsto condições de igualdade a todos. Dessa forma é de competência do governo criar condições para essas pessoas possam ter assegurados seus direitos assim, as pessoas com deficiência que enfrentam situações desiguais poderão atingir seus objetivos. As políticas públicas são de suma importância, são elas que garantem a efetivação desses direitos.

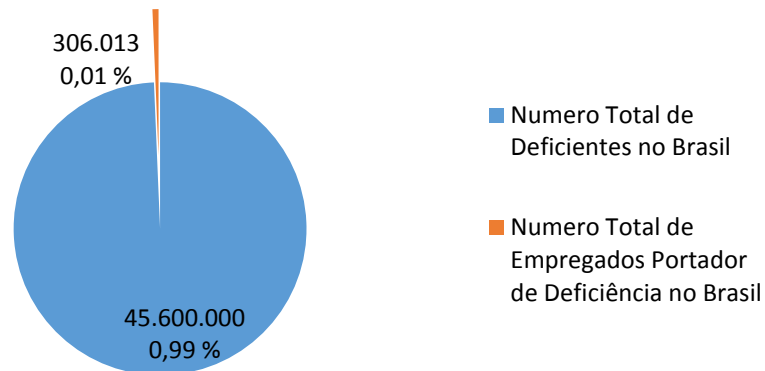
Apesar de existir um considerável número de legislações no Brasil, há ausência de ações eficazes que, de fato possibilitem a qualificação, reabilitação e inserção no mercado de trabalho. Em muitas situações, o que parece uma proteção legitimada por lei acaba por ter sua finalidade desperdiçada, culminando em um fim contrário, pois em vez de amparar a pessoa com deficiência, a base legal transforma-se em motivo de discriminação, deixando essa pessoa à mercê das ideias de tempos atrás, quando cidadania era um atributo a ser adquirido, porém a segregação e a vergonha prevaleciam.

Portanto, as empresas devem estar preparadas através da equipe de pessoal para viabilizar a contratação das pessoas com deficiência. Há que se ter claro que as exigências a

serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Do contrário, vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas, podendo caracterizar uma espécie de fraude à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas.

O modelo atual de organização do trabalho impõe um perfil de trabalhador que consegue desempenhar as mais diversas funções. Esse fato pode ser prejudicado quando se fala em contratação de pessoas com deficiência, pois geralmente elas acarretam em limitações nas funções que porventura lhe são atribuídas. A empresa, sempre que possível, deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos.

Tabela 6: Números de trabalhadores portadores de Deficiência em relação do Número total de Deficientes no Brasil em 2014.



Fonte: RAIS/2014 – MTE

De fato, empresas que apostam na área social, são vistas com outros olhos ao contratar pessoas com deficiência para mostra a sociedade que não existe preconceito com tipo ou gênero de pessoas “diferentes”. Outro fator que influencia esse índice é a capacitação da pessoa com deficiência. A falta de acesso à educação prejudica essa parcela da população, inclusive as pessoas com deficiências relacionadas à mobilidade, como os portadores de deficiência física, que são atingidos de forma mais expressiva, levando-os à estagnação. No

entanto, uma parte das pessoas com deficiência que apresentam boa formação, mas são ainda minoria.

Em geral, a pessoa com deficiência apresenta um grau inferior de escolaridade e acabam não atendendo às exigências do mercado de trabalho. Além disso, em relação a escolaridade, o deficiente encontra dificuldade não na falta de acesso para chegar à escola, mas encontra falta de acesso na escola. Outro fator preponderante é o despreparo dos professores para trabalhar com esses alunos e a falta de material adequado para quem precisa de um material didático especial. As pessoas com deficiências não são doentes, mas precisam um pouco mais de atenção, principalmente aquelas que não tem conhecimento dos seus direitos como cidadão. O processo de reabilitação é muito falho.

Tabela 7: Grau de Escolaridade de Pessoas com Deficiência no Brasil.

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	821	568	136	825	82	128	2.560	179.024
Até o 5º Ano Incompleto do E. Fundamental	6.482	4.414	839	2.961	392	1.210	16.298	1.622.915
5º Ano Completo do E. Fundamental	7.923	4.822	820	1.160	349	1.623	16.697	1.949.437
Do 6º ao 9º Ano Incompleto do E. Fundamental	15.551	9.279	1.788	3.690	525	3.310	34.143	3.419.149
Ensino Fundamental Completo	18.662	9.888	2.143	2.521	540	4.385	38.139	5.719.587
Ensino Médio Incompleto	14.234	6.869	1.688	2.134	372	2.221	27.518	3.645.611
Ensino Médio Completo	77.690	27.875	9.765	4.977	1.393	14.377	136.077	20.017.322
Educação Superior Incompleto	9.127	2.297	1.060	196	126	1.402	14.208	1.899.655
Educação Superior Completo	23.717	7.567	3.608	346	365	4.048	39.651	7.857.921
Total	174.207	73.579	21.847	18.810	4.144	32.704	325.291	46.310.631

Fonte: RAIS – 2011 – MET

A partir da análise do quadro 3, é possível determinar o nível de escolaridade para cada tipo de deficiência no Brasil. Atualmente observa-se uma mobilização da escola frente ao novo modelo escolar, que é a inclusão de alunos que apresentam algum tipo de deficiência nas salas de aula do ensino regular. Esse movimento obriga a escola a refletir sobre princípios desse novo paradigma, que vai desde a convivência desses alunos num espaço comum, a reestruturação do trabalho pedagógico da escola como um todo e o investimento na infraestrutura necessária.

Os Parâmetros Curriculares Nacionais (Brasil, 1999) trazem também contribuições para o ensino numa perspectiva de inclusão, no sentido de que recomendaram a flexibilidade e a dinamicidade possibilitando a adaptação curricular. Cada escola e cada professor tem autonomia de adequar seus conteúdos conforme a necessidade de sua clientela. Ele prima ainda pela participação do aluno, para que assim através de suas experiências possa construir conhecimento e principalmente valores. Enfim, a escola deve ser um ambiente que reflita a diversidade da sociedade e os alunos com necessidades educacionais especiais incluídos deverão ter garantido seu espaço e oportunidade. A construção de um sistema educacional inclusivo exige a transformação dos saberes e das práticas de todos os participantes da comunidade educacional e, portanto, o envolvimento ativo de todos. Para Mantoan, 2005, p. 24 a inclusão:

É a nossa capacidade de entender e reconhecer o outro e assim, ter o privilégio de conviver e compartilhar com pessoas diferentes de nós. A educação inclusiva acolhe todas as pessoas sem exceção. É para o estudante com deficiência física, para os que têm comprometimento mental, para os superdotados, para todas as minorias e para a criança que é discriminada por qualquer outro motivo. Costumo dizer que estar junto é se aglomerar no cinema, no ônibus e até mesmo na sala de aula com pessoas que não conhecemos. Já inclusão é estar com, é interagir com outro.

A inclusão possibilita o direito de viver e conviver em uma escola onde as pessoas os respeitem como são e, principalmente, garantam seu direito a educação. É de bom tom observar que todo educando, com alguma deficiência ou não, deve ter oportunidade de aprender sob a perspectiva do seu intelecto e sua capacidade. Essa liberdade é a maneira do aluno expressar seus conhecimentos, seus entendimentos do que entendeu e aprendeu, já que cada um tem uma maneira própria de entender e questionar seu aprendizado.

Assim, a escola deve ser um ambiente que inclua, ao passo que percebe estas diferenças e age para que o conhecimento chegue a toda demanda de estudantes, sendo eles deficientes ou não.

No entanto, para que o direito de exercer cidadania seja efetivado, Fonseca (1995) salienta que “é necessário que ocorram mudanças de valores na sociedade, e principalmente nos projetos políticos pedagógicos”, inferindo que a incerteza é para todos (Fonseca, 1995). O processo de inclusão é complexo e desafiador e a mudança deve ocorrer não apenas nas palavras, mas nas ações desencadeadas diariamente.

Nesta perspectiva, é necessário lançar um olhar multicultural para as diferenças, na valorização de cada uma delas que constitui-se de um momento rico de construção também de identidade da pessoa com deficiência, na busca da superação de preconceitos, estereótipos e estigmas que a cercam desde muito tempo. Segundo Mantoan (2005), a escola das diferenças é a escola na perspectiva inclusiva, e sua pedagogia questiona, coloca em dúvida, discute e

rediscute as práticas educativas que, até então, tem mantido a exclusão por instituírem uma organização dos processos de ensino e de aprendizagens incontestáveis, impostos e firmados sobre possibilidade de exclusão dos diferentes, à medida que estes são direcionados para ambientes educacionais à parte.

Não é fácil mudar esta realidade, pois passa por um processo cognitivo nos professores, no que se refere a adotar novas práticas pois, elas dependem de mudanças que vão além do sistema educacional e da sala de aula. Para que essa escola possa se concretizar, é fundamental a necessidade de atualização e desenvolvimento de novos conceitos, assim como a redefinição e a aplicação de alternativas e práticas pedagógicas e educacionais compatíveis com a inclusão.

Para tanto, a educação de jovens e adultos portadores de deficiência deve ter como uma de suas metas fundamentais a capacitação, para possibilitá-los a exercerem uma atividade profissional capaz de inseri-los no mercado de trabalho. Assim, cabe à escola e aos profissionais que a formam oferecer espaços que orientem e apresentem situações pertinentes ao contexto real de emprego, iniciando pelo que é mais básico como um relacionamento interpessoal, cuidados pessoais, responsabilidade e autonomia, incluindo, mais tarde, as atribuições mais específicas da relação trabalhista como produtividade e controle de qualidade dos produtos ou serviços oferecidos à comunidade.

Tabela 8: Remuneração em R\$ por Grau de Escolaridade de Pessoas Com Deficiências no Brasil.

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregados
Analfabeto	930,44	964,96	867,43	743,84	850,32	945,61	871,67	890,49
Ate o 5º ano Incompleto do E. Fundamental	1.116,39	1.233,97	1.009,13	771,00	957,96	1.318,86	1.088,35	1.077,58
5º ano Completo do E. Fundamental	1.363,54	1.615,27	1.311,37	799,28	1.160,56	1.618,95	1.415,33	1.167,53
Do 6º ao 9º ano Incompleto do E. Fundamental	1.253,45	1.359,87	1.097,30	756,94	1.030,06	1.594,95	1.246,80	1.163,91
Ensino Fundamental Completo	1.333,88	1.688,33	1.228,47	846,48	1.302,63	1.900,99	1.451,64	1.213,68
Ensino Médio Incompleto	1.169,68	1.324,85	1.067,62	793,96	1.002,82	1.748,74	1.215,54	1.121,75
Ensino Médio Completo	1.521,91	1.866,35	1.559,48	928,98	1.274,12	2.100,58	1.631,30	1.464,32
Educação Superior Incompleta	2.191,36	2.496,86	2.002,08	1.567,80	1.568,85	2.732,00	2.263,79	2.216,00
Educação Superior Completa	4.251,13	5.860,54	5.900,70	2.959,05	3.825,56	3.609,45	4.635,25	4.457,54
Total	1.851,90	2.110,11	2.186,40	872,42	1.418,65	2.167,83	1.891,16	1.902,13

Fonte: RAIS 2011 - MET

Analisando a tabela 2 é possível observar o nível de escolaridade de pessoas com algum tipo de deficiência e a remuneração que ela recebe mensalmente. Por óbvio, ocorre que a remuneração é diretamente proporcional à quantidade de anos de escolarização, não destoando das pessoas em geral.

Ainda assim, vale inferir que a educação é necessária e que a pessoa com deficiência veja a escolarização não apenas como um direito, mas como uma ferramenta que vai proporcioná-lo alcançar seus objetivos tendo condições de exercer sua cidadania, de sentir-se valorizado, com condições financeiras para sustentar-se. Enfim, sentir um ser humano pertencente a sociedade.

3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO NORTE DO RIO GRANDE DO SUL

O Rio Grande do Sul, assim como os demais estados do Brasil, apresenta uma percentagem significativa de pessoas com deficiência no total da população. O tabela 5 apresenta os índices populacionais dos PCDs em relação ao total populacional de cada cidade na região de Palmeira das Missões, sendo possível observar que Palmeira das Missões apresenta um percentual de 26% de pessoas que declararam-se portadora de necessidades especiais. Além disso, o número de PCDs do sexo feminino é superior ao verificado no sexo masculino, o que também se verifica nas cidades próximas a Palmeira das Missões.

Tabela 9: Total da população deficiente em cidades próximas a Palmeira das Missões-RS

Município	População	Número de PCDs	%	Homens	Mulheres
Palmeira das Missões	34.328	8.989	26%	3.813	5.175
Panambi	30.058	583	25%	259	324
Barra Funda	2.367	583	25%	259	324
Boa Vista das Missões	2.114	477	23%	209	268
Chapada	9.377	1.813	19%	811	1.002
Condor	6.552	1.862	28%	808	1.054
Dois Irmãos das Missões	2.157	458	21%	224	234
Sarandi	21.285	4.845	23%	2.170	2.675
Novo Barreiro	3.978	1.114	28%	531	583

FONTE: FADERS, IBGE 2010.

Os municípios do Rio Grande do Sul observados apresentam um percentual em torno de 20 a 28% da sua população com algum tipo de deficiência. Em 2009, 435 pessoas com deficiência foram incluídas no mercado de trabalho no Estado por ação de fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul, sendo esse resultado o melhor do país. Ainda, conforme a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, a partir da fiscalização, foram realizadas 2.842 admissões, de modo que o estado ficou em segundo lugar no ranking de inserções no Brasil.

As empresas não são apenas notificadas para cumprir a lei, elas necessitam apresentar um programa para inclusão dos portadores de deficiências. No programa deve constar ações para que essas pessoas possam conseguir conservar o emprego e progredir na empresa

respeitando as peculiaridades individuais de cada um. Sendo assim, cada deficiência por definição tem sua limitação e as empresas – através das adaptações necessária – proporcionarão ao PCD exercer a função com plena capacidade.

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2007, no Rio Grande do Sul, dos 2.425.844 trabalhadores formais, 19.352 foram declarados como trabalhadores com deficiência ou reabilitados. Neste contingente, uma gama de pessoas portadoras de deficiências visuais atuam no mercado de trabalho desempenhando diversas profissões. Sendo assim, observa-se que – se o ambiente estiver adequado as necessidades individuais – o PCD pode obter ótimos resultados de desempenho e produtividade.

No RS, a Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para pessoas com deficiência no Rio Grande do Sul (FADERS), vinculada à secretaria de Justiça e Direitos Humanos, oferece o Serviço de Capacitação Profissional (SECAP), consistindo de uma equipe multidisciplinar que capacita pessoas com deficiência em diversas áreas. No SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) também há o encaminhamento das pessoas com deficiência aos cursos oferecidos por ele. O SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) oferece cursos de aprendizagem a deficientes em comércio, em serviço administrativo, em supermercados e em serviços administrativos em serviço de saúde. Além disso, também oferece cursos específicos para aprendizagem em serviço administrativo, comércio e serviço de supermercado para deficientes intelectuais e portadores de esquizofrenia. Estas qualificações estão ligadas às cotas do Programa Jovem Aprendiz, onde todos os estudantes devem estar cotizados por alguma empresa.

O Sistema Nacional de Emprego (Sine) no Rio Grande do Sul é outro local em que o portador de deficiência tem oportunidade de buscar as vagas disponíveis além de qualificação profissional que lhes garanta inserção no mercado de trabalho. Em 2019, A Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS) possuía 4.770 vagas para pessoas com deficiência cadastrados em 127 agencias FGTAS/SINE do Estado.

Sendo assim, no que se refere ao combate as diferentes formas de discriminação, o estado do Rio Grande do Sul vem evoluindo no sentido da contratação de pessoas com deficiência, mas é um caminho árduo, pois as leis implementadas chegam anteriormente aos recursos para viabilizá-las.

De acordo com o Censo demográfico de 2010 do IBGE, 22,50 % da população é composta por pessoas com deficiência no Rio Grande do Sul. Em relação ao nível de instrução, 61,1% da população de pessoas portadores de deficiência com 15 anos ou mais não

possui instrução e tem ensino fundamental incompleto; 17,7% possuem ensino médio incompleto; 14,2% tem ensino fundamental e médio incompleto e; 6% apresentam ensino superior completo. Já o nível de ocupação das pessoas portadoras de deficiência com 10 anos ou mais é de 46,2%. Com relação a empregabilidade, 40,2% dos portadores atuam com carteira assinada.

O número de profissionais liberais graduados e pós-graduados vem aumentando gradativamente nos últimos anos. Antigamente, quando se referia a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho, a estes eram oferecidos cargos os quais não exigiam curso superior além de uma remuneração mais baixa. Atualmente os portadores de deficiências podem ter acesso a cursos de graduação, especialização e doutorado em diversas áreas. A tecnologia fornece ferramentas virtuais que auxiliam os estudos dos deficientes. O ensino a distância (EAD), por exemplo, é uma ferramenta que favorece aqueles que tem dificuldade de locomoção.

De acordo com a RAIS (2015), no Rio Grande do Sul, 35,76% das vagas exclusivas para portadores de deficiência não foram preenchidas. Segundo a auditoria fiscal do trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Sul, o não preenchimento das vagas exclusivas se deve às exigências das empresas e não a inexistência de trabalhadores (os quais procuram o ministério do trabalho por não conseguir emprego). As empresas querem um perfil de trabalhador muito específico, obtendo sucesso na contratação apenas pessoas com deficiência leve.

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 no Rio Grande do Sul, como no Brasil, é o único incentivo a contratação dos portadores de deficiência. Esta estabelece o enquadramento dentro das porcentagens de cotas como obrigatoriedade que, se não cumprida, resulta em multa (Brasil, 1991). Em contrapartida, ao instituir o compromisso de contratar, percebe-se a falta de apoio do estado às empresas. A falta de apoio à iniciativa privada se reflete nos custos com adaptações dos recursos previstos em lei necessários para o desempenho das atividades dos deficientes, o que torna o processo oneroso e prejudicial para incluir os portadores de deficiência no mercado de trabalho. Assim, há um impasse, pois o Estado não oferece os meios para a execução de suas próprias leis, mas exige que as empresas cumpram a Lei das Cotas.

A Prefeitura de Palmeira das Missões realizou concurso público no qual – conforme edital 01/19 – foi assegurado às pessoas com deficiência o direito da inscrição no referido concurso público, podendo concorrer a 5% (cinco por cento) das vagas existentes desde que

houvesse compatibilidade entre as atribuições do cargo pretendido e a deficiência de que forem portadoras. Na inscrição o candidato deveria declarar a espécie e o grau ou o nível da deficiência. Ainda de acordo com o edital, os portadores estavam cientes das atribuições do cargo e concordavam que seriam submetidos em igualdade de condições a todas as etapas determinadas no concurso inclusive no que se referia a prova prática.

A situação da pessoa com deficiência aprovado no concurso público seria avaliada por uma comissão especial designada pela prefeitura, que teria decisão terminativa sobre o enquadramento do candidato como pessoa com deficiência e sobre a compatibilidade do tipo e grau da deficiência com as atribuições essenciais do cargo pleiteado. Ao término do processo de avaliação realizado pela comissão especial, esta deveria emitir parecer conclusivo, indicando, se fosse o caso, as condições de acessibilidade para o exercício das atribuições do cargo.

4 UM NOVO OLHAR PARA O FUTURO

O mercado de trabalho tem passado por transformações decorrentes de contextualizações sociais e valores vigentes nas sociedades organizadas, de acordo com seu tempo e cultura. O trabalho, como atividade de produção, passa a cada período de tempo, anos ou décadas, por modificações advindas das variações sobre conceitos sociais e econômicos. Diante da Constituição Federal da República Federativa do Brasil e da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, vê-se uma proposta social e política como base para um desenvolvimento pleno e seguro e apresentaria o princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores, com necessidades especiais ou não.

A sociedade na qual se vive e se estabelece relações está sempre apontando, suscitando o que ou quem pode ser o diferente, no sentido de ter um diferencial, ser melhor, mais eficiente. Ao mesmo tempo, é capaz, face à percepção da imagem ideal, de estigmatizar a diferença que não oferece ao seu ponto de vista nenhum proveito econômico. Nesse sentido, a imagem refletida nas interações pessoais e sociais acaba muitas vezes, impossibilitando uma relação mais integrada, cooperativa, ou seja, uma efetiva inclusão.

Segundo Braun (2004), com base nas legislações até então formuladas (Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, 1975; ONU/artigo 12 do Programa de Ação mundial para as Pessoas com Deficiência de 1982; Organização Internacional do Trabalho/Decreto nº 129/91; Constituição Federal de 1988; Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, Lei 8742, em seu artigo 1º, inciso IV entre outras), o Brasil tem procurado amparo legal para respaldar a oferta e a inserção no mercado de trabalho da pessoa com deficiência. Porém, são as linhas de ação previstas nestas legislações que amparam a inserção, de fato, nesse espaço social. Em nosso país, há um considerável número de legislações, mas a ausência de ações eficazes que, de fato, possibilitem a qualificação, reabilitação e inserção no mercado de trabalho, deixando ainda a desejar.

Em muitas situações, o que parece uma proteção legitimada por lei, acaba por ter sua finalidade desperdiçada. Acaba por ter um fim contrário, pois ao invés de amparar a pessoa com deficiência, a base legal transforma-se em motivo de discriminação, deixando-os à mercê das ideias de tempos atrás, quando cidadania era um atributo a ser adquirido.

Conforme Braun (2004), algumas pesquisas revelam que quando empregadores ganham experiências na vivência em empregar pessoas com deficiência, eles acabam valorizando o desempenho delas. Ao mesmo tempo o empregado que melhor se beneficiará desse sistema será aquele que apresentar indícios de que sua produtividade compensa os custos iniciais de adaptação, se estes forem necessários.

Assim, é fundamental a construção de espaços profissionalizantes que possibilitem a formação de um profissional humanizado e não estereotipado, ativo e pró-ativo, incluído e não segregado. Desse modo, os espaços empregatícios devem proporcionar situações reais de mercado competitivo e sociedade. O empregado deverá ter a oportunidade de desenvolver e transformar suas atitudes e comportamentos necessários para sua inserção de maneira ativa e real, praticar seus direitos e deveres com funcionalidade, e não em situações hipotéticas e resguardadas sem contextualização. Conquistar o reconhecimento diante de sua capacidade adquirida e exercida, ou seja, realmente ser incluído no local e não apenas ser colocado por meio de decretos ou mesmo para que a empresa cumpra seus interesses.

Considerando, portanto, o momento atual ainda registrado pelas desigualdades em muitos casos, que agravam, cada vez mais, as condições sociais, culturais, política entre outros, e, enfatizando a função da escola, importante elo na rede de apoio, que é a apropriação dos conhecimentos construídos que promovem a humanização do ser humano, onde o ato de conhecer implica também num processo que, para além dos direitos, todos deveriam ter acesso às condições básicas para educar-se, resultando progressivamente num compromisso cada vez mais dinâmico e ético. É imprescindível que cada vez mais as pessoas com deficiência tenham acesso ao esse sistema educacional de forma que a transição da escola para o trabalho aconteça normalmente. No processo educativo dá-se a construção do humano e que também se processa por meio do trabalho em todas as suas dimensões. Nesse interim fica evidente a necessidade da associação das escolas e as empresas para que haja uma melhor capacitação das pessoas com deficiência que atenda a demanda do mercado de trabalho.

Tanaka e Almeida (1988), também destacam a qualificação profissional como um dos fatores necessários para tornar exequível a lei que prevê cotas nos quadros funcionais das empresas. Nesse contexto, Sasaki (2006 p. 36) assevera que:

A pessoa com deficiência, devidamente qualificada, apresenta qualidades, muitas vezes superiores às demais e que existem empresas inclusivas, as quais tem proporcionado as condições necessárias para os deficientes realizarem seu trabalho. Entretanto, reconhece que a falta de qualificação profissional tem desencadeado um impasse nos processos inclusivos.

Dessa forma, a falta de qualificação profissional dos deficientes pode ser um entrave frente a necessidade do mercado de trabalho que busca pessoas cada vez mais capacitadas tornando difícil a execução das leis que tratam do trabalho como um direito. Não cabe às empresas contratar estes profissionais sob o escopo do assistencialismo mas sim, pela competência dele. Uma vez que a inclusão no mercado de trabalho é para dar condições de melhorar a autoestima do deficiente e dar a ele sua independência financeira e social fazendo com o portador de deficiência assuma seu papel como cidadão.

Ao ser contratado é necessário que o deficiente encontre no local de trabalho salário condizente com seu cargo e com ascensão profissional, os mesmos direitos dos outros trabalhadores da empresa. Também deve sentir que o ambiente de trabalho é um local de estímulo às suas aptidões, não sendo preciso disfarçar sua deficiência seja ela qual for.

Maciel, 2000 diz que

O processo de inclusão ainda é um longo caminho, pois, os deficientes contratados em relação ao número de deficientes existentes ainda é muito baixo e a escolarização é um dado relevante e de grande exigência pelas empresas o que nos reporta a inclusão no sistema educacional, nos faz pensar de que forma os portadores de deficiência estão sendo incluídos no ensino regular e como está sendo o processo de profissionalização para que o deficiente seja qual for sua deficiência tenha condições de enfrentar o mercado de trabalho. Acredita-se ser necessário ainda buscar caminhos para a solução dos problemas.

Tal perspectiva de inclusão provoca uma verdadeira redefinição de conceitos, princípios, e concepções, reorganiza todo o sistema social e educacional e do trabalho. Sob esse novo olhar, a diferença deve ser compreendida como elemento enriquecedor da diversidade, e não mais concebida como incapacidade ou defeito de alguma pessoa. Assim, todo o sistema exige novas respostas, novas práticas e novas relações para acolhimento de toda esta diversidade a ser incluída.

Pois, partindo da premissa de que a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho pressupõe, a princípio, inclusão em todos os espaços e, principalmente no mundo da escola. Com isso verifica-se que o crescente desafio que se interpõe a tarefa de educar e inserir no mercado de trabalho profissionais nesta sociedade do conhecimento e da informação na qual se vive, pressupõe ainda além dessa aptidão técnica e competência profissional, também inegavelmente uma maior capacidade de relacionamento humano, de inteligência social, trabalho coletivo e cooperativo para aceitação e efetivo acolhimento do portador de deficiência com suas diferenças.

Assim, torna-se essencial principalmente ao professor, ao portador de deficiência, a equipe de apoio à inclusão no trabalho e as empresas, essa mobilização de determinadas

competências para um compromisso profundo de buscar respostas, que o façam sair do conformismo para sua própria realidade contextual, numa retomada da direção até então seguida. Assim a inclusão, tem como premissa a construção de sociedade acolhedora, onde não existem mecanismos de seleção ou de discriminação para o acesso e a permanência de todos no mercado de trabalho (Maciel, 2000)

Todo ser humano independente de suas características e diferenças tem o direito de viver em sociedade usufruindo das prerrogativas que lhe são conferidas. Entre elas uma educação de qualidade. De acordo com Bergamo (2010) conviver com a diversidade e respeitá-la é dar oportunidade para que todos possam aprender o máximo possível do que está sendo trabalhado e, no caso dos portadores de deficiência sempre considerando suas limitações e potencialidades. Portanto, são as empresas e demais espaços que precisam fazer as adaptações necessárias para tornar o ambiente um local provocador e instigador de aprendizagem.

Assim, a inclusão requer uma preparação adequada e mudanças atitudinais de todos, sendo um processo lento, que necessita ser construído e reconstruído a cada dia a partir das práticas vivenciada entre os envolvidos. O coletivo deve estar voltado para visualização das necessidades no desejo de que todos possam ter acesso ao conhecimento, ao trabalho, a cultura e possam progredir socialmente.

O entrelaçamento dos serviços de educação com atendimento especializado, das equipes de apoio, conjuga igualdade e diferença indissociáveis como condição de acolher a todos. As ações para consolidação exigem firmeza e envolvimento de todos os que estão empenhados para a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho se tornem ambientes plenamente inclusivos.

Braga, 2013 infere que

A lei da acessibilidade veio para beneficiar o deficiente, levou a sociedade a pensar na inclusão como forma de se adaptar para receber o cadeirante ou aquela pessoa que possua alguma dificuldade de locomoção, que ao chegar nos locais já se depara com entraves, dificuldade de acesso aos diversos ambientes, o que o impede e o impossibilita de se locomover com autonomia. Mais uma vez é importante ressaltar que é fundamental ver a inclusão como um meio de desenvolver a capacidade de entender e reconhecer o outro, oportunizando as pessoas a experiência da convivência e do respeito às diferenças proporcionando igualdade de oportunidades para todos e tornando os diversos locais de respeito à diversidade. Enfim é necessário que se reflita de que todos precisam ser valorizados enquanto seres únicos, estimulando a sua autoestima, o autoconhecimento, por meio de oportunidades e condições de vida, partindo do pressuposto que para viver com qualidade é necessário estar em equilíbrio consigo mesmo, aceitando as suas diferenças, capacidades e limitações.

Entende-se que as dificuldades foram feitas para serem superadas e servirão de incentivo para que, sociedade, empresários, gestores entre outros, possam continuar o trabalho, procurando fazer cada vez mais um mundo onde as pessoas tenham qualidade de vida, onde independente de sua necessidade não sintam preconceito e tenham condições de acesso em todos os locais na sociedade. No entanto, para que a inclusão seja um fato real em nossa sociedade é necessário que as ações deixem de ser isoladas e sejam vistas como um direito e uma obrigação.

Busca-se uma sociedade das diferenças, essa é a sociedade numa perspectiva inclusivista, que coloca em dúvida, questiona, contrapõe, discute e reconstrói as práticas que, até então, têm mantido a exclusão por instituírem uma organização de processos incontestáveis, impostos e firmados sobre a possibilidade de exclusão dos portadores de deficiência, à medida que estes são direcionados para ambientes à parte ou não adaptado às suas necessidades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A visão sobre a pessoa com deficiência vem mudando com o passar dos tempos. Por muito tempo, essas pessoas ficaram à mercê da boa vontade de outras pessoas. Nesse período de preconceitos, negligência e ausência de esclarecimentos os espaços oferecidos eram os de filantropia. Na verdade, sem pretender, o que lhes ofereciam era uma forma de serem desconsiderados, privando-os do contato com a sociedade e consequentemente, do relacionamento profissional, pelo fato de apresentarem uma limitação definida pela percepção social como uma impossibilidade para efetivar sua cidadania.

Atualmente, inclusive quanto à finalidade das entidades filantrópicas algumas visões foram revistas e reformuladas. Mas ainda é significativo o número de pessoas com deficiência que continuam com chances infinitamente menores de exercer uma profissão em relação àquelas que não apresentam nenhum comprometimento. O mercado de trabalho ainda é muito restrito aos portadores de deficiência, sendo múltiplas as causas. De um lado a falta de qualificação, de outro a falta de esclarecimento. E por cima de tudo, a falta de estímulos que facilitem a qualificação e quando há contratação muitas vezes não existe paridade de salários, nem incentivo de progressão na carreira. O índice de pessoas com deficiência inserida no mercado de trabalho é muito pequeno em relação a pessoa que não apresenta nenhuma anormalidade.

A caminhada pela regularização e implementação dos direitos das pessoas com deficiência é um processo que, no Brasil assim como Rio Grande do Sul vem sendo dotado de maior consciência. Atualmente, as metas lançadas por esforços e programas legislativos, englobam diversas frentes que são convocadas a pensar e se posicionar diante das definições que garantem a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho, direito esse assegurado pela Organização Mundial das Nações Unidas e a Constituição Federal também garante uma vida digna à todos os cidadãos. Esses amparos legais preveem questões que concedem à pessoa com deficiência o direito ao mercado de trabalho competitivo. Ao mesmo tempo, vê-se que a realidade apresentada no contexto das relações sociais e trabalhistas é, ainda, muito precária e cheia de estigmas quanto à competência e à possibilidade da pessoa com deficiência vir a preencher uma vaga de trabalho.

Dessa forma pode-se dizer que potencializar esforços no que se refere à inclusão no mercado de trabalho requer um amplo e permanente processo ainda, que permita a leitura do

real para além das aparências e, evidentemente, tomar o cuidado para não camuflar o direito à igualdade e o direito à diferença que desconsideram as vias de acesso em que isso se constrói.

Verifica-se que as empresas ainda são bastante resistentes na contratação de pessoas com deficiência, as que o fazem em muitos casos se deve a fiscalização, ou mesmo para obter alguma vantagem sem a preocupação real da inclusão desse trabalhador. De acordo com os dados apresentados verifica-se que a Lei das Cotas não é cumprida em sua essência pelas empresas, não há incentivo a ascensão profissional aos portadores contratados. A Lei das Cotas apenas está cumprindo o papel de viabilizar o emprego, mas não garante a inclusão dessa pessoa. Há muitas barreiras ainda a serem vencidas apesar do avanço nos dias atuais em relação ao passado onde a inserção no mercado de trabalho era uma utopia. Uma política efetivamente inclusiva deve ocupar-se com a de institucionalização da exclusão, seja ela onde for. Pois, o trabalho constitui-se em um dos meios para viabilizar os processos de inserção social para qualquer pessoa.

REFERÊNCIAS

BERGAMO, **Educação Especial: Pesquisa e Prática**. Curitiba: Ibpex, 2010

BRAGA, M. M. S.; SCHUMACHER, A. A. **Direito e inclusão da pessoa com deficiência: uma análise orientada pela teoria do reconhecimento social de Axel Honneth**. Vol. 28, n° 2, Brasília, 2013.

BRASIL. Lei 8.213/91. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: 27 de maio de 2019.

BRASIL. 3.298/99. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/3.289cons.htm Acesso em: 27 de maio de 2019.

BRASIL. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE**. Censo demográfico 2010

BRASIL. **Lei Orgânica da Assistência Social**. Brasília, 2015.

BRASIL. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Relação Anual de Informação Social/ RAIS 2010**. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/rais-2011>> Acesso em: 22 de setembro de 2018.

_____. **Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Relação Anual de Informação Social/ RAIS 2011**. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/rais-2011>> Acesso em: 22 de setembro de 2018.

_____. **Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Relação Anual de Informação Social/ RAIS 2014**. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/rais-2011>> Acesso em: 22 de setembro de 2018.

_____. **Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Relação Anual de Informação Social/ RAIS 2015**. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/rais-2011>> Acesso em: 22 de setembro de 2018.

BRASIL. **Parâmetros Curriculares Nacionais**. Brasília. 1999.

BRAUN, P. **A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho**. Curitiba: IESDE, 2004.

FONSECA, V. da. **Educação Especial: programa de estimulação precoce**. 2ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

MACIEL, M. R. K. **Portadores de deficiência, a questão da inclusão social**. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200008> Vol. 14. N° 2. São Paulo. Acesso em: 23 de junho de 2019.

MANTOAN, M. T. E. **Inclusão é o privilégio do conviver com as diferenças.** Nova Escola. São Paulo: Edição 182, p.24-26, maio/2005.

MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã.** São Paulo: Martins Fontes, 1989.

LOPES, J. R.. **“Exclusão social” e controle social: estratégias contemporâneas de redução da subjetividade.** V. 18, n° 2, Florianópolis 2006.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** 2006. Disponível em:

<<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 29 de setembro 2019.

RIO GRANDE DO SUL - FADERS – **Acessibilidade e Inclusão.** Disponível em: <<http://www.portaldeaccessibilidade.rs.gov.br/servicos/31>> Acesso em 15 de junho de 2019

SASSAKI, R.. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

TANAKA E. D. O.; ALMEIDA, M.A. **Comportamentos sociais e profissionalização de alunos-aprendizes de oficinas abrigada: perspectivas multidisciplinares em educação especial.** Londrina: UEL, 1988.