

O TRABALHO E A PROFISSIONALIZAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Eliane de Sousa Nascimento*

Resumo: *A qualificação profissional e a inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência é um tema muito discutido na sociedade contemporânea. Sendo assim, o objeto deste estudo é analisar e refletir sobre a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, tendo como base as diretrizes legais, a colocação, as formas de encaminhamento e as implicações que envolvem o processo da inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. A metodologia foi do tipo quali-quantitativa, com pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, feita através de um roteiro de entrevista previamente elaborado, com um representante de uma instituição governamental da Cidade de Salvador, que encaminha para o trabalho formal pessoas com deficiência. Constatamos que a atual política pública de atenção à profissionalização da pessoa com deficiência favorece a sua inserção no trabalho, mas existe a necessidade de uma maior escolaridade e profissionalização das pessoas com deficiência, visto que o acesso ao mercado de trabalho exige uma maior qualificação, desenvolvimento de competências e níveis elevados de escolaridade.*

Palavras-Chave: Pessoas com deficiência; Trabalho; Profissionalização.

INTRODUÇÃO

A sociedade capitalista atual exige, cada vez mais, o sucesso profissional para a inclusão social. Esse êxito, no entanto, depende de conhecimentos específicos, um saber, de acordo com Kuenzer (1988), não produzido na escola, mas no interior das relações sociais e no trabalho, atividade prática e produtiva. A escola é, na sociedade contemporânea, um dos agentes responsáveis pela produção e distribuição do conhecimento. A educação, a organização política e o trabalho são formas de participação social dos homens, mas o trabalho possibilita, além da realização pessoal, o atendimento das necessidades básicas e a visão de si mesmo como agente de transformação social.

O mundo moderno exige maior escolaridade, qualificação, conhecimentos atualizados e o aprendizado das novas tecnologias, contudo a inserção no mercado de trabalho está cada dia mais difícil, não somente pelas novas exigências do mundo do trabalho, como também pelo aumento do desemprego, entre os mais velhos, os menos qualificados, as camadas mais jovens, principalmente os jovens que não tiveram o primeiro emprego, decorrente, segundo Bruno (1996), da formação precária ou inadequada. E no Brasil percebemos, além disso, a redução de trabalhadores com carteira assinada nos últimos anos.

Compreendemos que para as pessoas com deficiência essa conjuntura se impõe de maneira ainda mais difícil, pela resistência para o engajamento dessas pessoas nas relações sociais do trabalho, no exercício de sua cidadania e em atividades laborais, em razão de falsas crenças de elas serem incapazes, menos produtivas, mais lentas e necessitar de cuidados especiais, ou seja, a concepção de trabalho centrar-se na condição aparente do sujeito.

A constatação das dificuldades vividas para a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, foi o que levou à escolha da temática. Também, pela constatação da necessidade de estudos nessa área. Portanto, foram as observações e reflexões, ao longo de uma experiência acadêmica, que inspiraram a escolha desse tema.

* Acadêmica do Curso de Pedagogia da Universidade Federal da Bahia – UFBA. E-mail: elianelik@yahoo.com.br.
Orientadora: Prof. Teresinha Guimarães Miranda, Professora Doutora da Faculdade de Educação da UFBA.

Dessa forma, esta pesquisa tem como objeto de estudo o trabalho e a profissionalização da pessoa com deficiência e objetiva:

- Refletir sobre a história do trabalho e a pessoa com deficiência;
- Analisar a legislação voltada para a inclusão social em atividades laborais;
- Compreender o processo de acesso e encaminhamento de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Para a consecução desses objetivos será analisada a situação atual das pessoas com deficiência no mercado de trabalho na Cidade de Salvador, a saber:

- a seleção e o encaminhamento para o trabalho formal;
- as funções/atividades desempenhadas;
- os ramos de atuação e postos de trabalho em que atuam;
- os critérios utilizados para o encaminhamento.

O trabalho se justifica pela necessidade de se compreender o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho formal no Brasil, e também pela necessidade de estimular a atuação dos diversos profissionais e instâncias governamentais e não - governamentais de natureza pública e privada com base nas implicações relacionadas com essa temática. Justifica-se, ainda, pelas mudanças nos aspectos ideológicos, teórico-práticos e no encaminhamento para o mercado de trabalho das pessoas com deficiência na Cidade de Salvador, principalmente para a colaboração na discussão e no estudo da relação do acesso ao trabalho formal das pessoas com deficiência.

Quanto à metodologia empregada foi do tipo qualitativa, que permite a apreensão do objeto pesquisado empírica e quantitativamente. Primeiramente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, para identificar a literatura existente na área em questão, principalmente com relação a profissionalização, o encaminhamento e a legislação desenvolvida para o trabalho da pessoa com deficiência, visando à análise e reflexão das informações encontradas.

Foi realizada uma pesquisa de campo em uma instituição governamental que encaminha pessoas para o trabalho formal em Salvador, adotando-se como instrumento a entrevista, a partir de um roteiro de perguntas previamente elaboradas, procurando identificar, ordenar e classificar as ações executadas para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Com este estudo esperamos colaborar com a reflexão sobre a profissionalização e o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, na apreensão dessa realidade e que possa propor medidas que facilitem a inserção dessas pessoas em postos formais de trabalho.

Ao pesquisar todo e qualquer tema é indispensável a escolha de conceito ou conceitos, por isso, elencamos algumas definições no decorrer do trabalho, de modo a ampliar e embasar as reflexões delineadas. Mas, a expressão adotada neste estudo é “a pessoa com deficiência”, pois o uso de alguns termos, como, deficiente e pessoas portadoras de deficiência ocasionam sentimentos de rejeição e, conseqüentemente, de discriminação. Segundo Pastore (2000 p. 37), “as diferenças de definição têm importantes conseqüências para as políticas de apoio as pessoas com deficiências”. Portanto, no trabalho usaremos as expressões portador de deficiência, pessoas com necessidades especiais e pessoas deficientes, quando constarem em documentos legais.

O TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Educação e o Trabalho são meios para a inclusão social da pessoa com deficiência e importantes fatores de desenvolvimento econômico e social. O direito ao trabalho é fundamental para todos os seres humanos, segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, emitida pelas Nações Unidas em 1948.

O Trabalho, mais do que sobrevivência, é uma das mais expressivas manifestações do ser humano e importante por muitos motivos; diferente de ser uma simples atividade que nos permite ter uma renda, contribui para o nosso bem-estar mental e emocional. O trabalho satisfaz o desejo de ser membro produtivo da sociedade, relacionado com nossa auto-imagem, e nos

agrega ou retira a possibilidade de realização pessoal, portanto cria e desenvolve em nós certa medida de auto-estima, de acordo com a utilização das potencialidades e competências individuais. Muitas vezes, o motivo pelo qual realizamos alguma atividade laboral está vinculado a quem somos e como estamos no mundo.

Hoje, mais do que em épocas anteriores, o ser humano se vê diante do conflito das regras do novo mercado de trabalho e suas próprias necessidades. Uma das maiores preocupações são as oportunidades e exigências do trabalho formal¹ para a população brasileira. Mas, antes de refletirmos sobre essas questões, vamos analisar as transformações, que, historicamente, o trabalho sofreu ao longo dos anos. O trabalho inclusive tem sido um dos principais temas estudados nas ciências humanas e sociais moderna e contemporânea.

As mudanças que ocorreram no mundo do trabalho trouxeram muitas conseqüências: eliminação de postos de trabalho, enxugamento dos quadros das empresas com demissões, a desprofissionalização conseqüente da polivalência decorrente de reagrupamento das tarefas, *stress* pelo medo da perda do emprego, relações de trabalho inseguras, intensificação e expansão da jornada de trabalho, aumento de responsabilidades sem aumento de salários, ambientes extremamente competitivos, e uma autonomia prescrita diante de relações de trabalho individualizantes (MANFREDI, 2002).

O trabalho desde os tempos mais remotos na história das civilizações humanas constitui uma atividade social muito importante, uma das bases fundadoras da economia de qualquer sociedade, objeto de ação e intervenção de políticas governamentais e um instrumento de inserção social de pessoas marginalizadas pela sociedade. Constatamos que, atualmente, predomina a exigência de um trabalhador com uma série de novas habilidades e competências, que vão além do conhecimento técnico, capacidade de readaptação e que esteja em constante processo de aprendizagem, tudo isso para o atendimento às mudanças constantes do mercado de trabalho, pois, o trabalho formal tornou-se o desejo e anseio de muitos e privilégio de poucos.

A LEGISLAÇÃO RELATIVA AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

No panorama político pessoas com deficiência vêm conseguindo aos poucos que seus direitos individuais, sociais e trabalhistas sejam reconhecidos e assegurados em documentos internacionais e nacionais.

O Brasil, nesse aspecto, tem apoiado as iniciativas de reconhecimento aos direitos das pessoas com deficiência. Em 1983, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho adota a Recomendação 168 e, na Convenção 159, estabelece normas internacionais para os portadores de deficiência de treinamento e trabalho apropriados, em instituições e oficinas de produção específicas, mas também com pessoas não deficientes da sociedade. Essa Convenção foi ratificada em 22 de maio de 1991 por trinta e nove Países-membros da OIT, e referendada pelo Brasil no decreto nº 129/91, que trata sobre a reabilitação e emprego da pessoa portadora de deficiência (RIBEIRO, 1994).

A constatação e a compreensão que a deficiência não significa impossibilidade para a atividade laboral mostrou a necessidade de mudanças no tratamento dado às pessoas com deficiência, em relação ao preconceito e à discriminação para a inserção no mercado de trabalho. Sendo assim, o Brasil na Constituição e na legislação existente, oferece as pessoas com deficiência proteção especial, oferecendo às garantias constitucionais num sistema legal de

¹ Aquele que garante ao empregado os direitos sociais e contratuais, garantidos por lei, ao passo que o informal é uma modalidade profissional sem vínculo empregatício legal com o empregador, não há contrato de trabalho assinado, contando tempo para aposentadoria, e tão pouco vínculo com o Sistema de Previdência Social, não tem tais garantias (MANFREDI, 2002; DEL MASSO, 2000).

proteção bem encadeado; entre algumas temos a lei de cotas, reserva de vagas em concursos públicos, benefícios de estágio aos alunos de educação especial e etc.

Dentre as várias leis que asseguram os direitos trabalhistas das pessoas com deficiência temos a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, as empresas têm o compromisso legal e social de incluir pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários, na proporção direta do número de funcionários existentes, e no artigo 93 fixa para as empresas do setor privado que tenham mais de cem empregados a obedecer ao preenchimento de uma cota de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, sob pena de multa, conforme tabela abaixo:

Grupo	Nº de Empregados	Proporção de Deficientes
I	De 101 a 200	2%
II	201 a 500	3%
III	501 a 1000	4%
IV	Mais de 1000	5%

A mesma lei no artigo 93, inciso I, estabelece que para dispensar um trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, no contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, o empregador deverá antes contratar um substituto de condição semelhante. Por meio da Portaria 4.677/98 o Ministério da Previdência Social define no artigo 1, parágrafo 1º, trabalhador reabilitado e, no parágrafo 2º, deficiente habilitado.

A Lei do Estágio nº 8.859, de 23 de março de 1994, modifica a Lei nº 6.494/77 e estende aos alunos de educação especial com deficiência, os benefícios do estágio, permitindo a contratação pelas empresas, como estagiários. Essa lei possibilita ao estudante o estágio profissionalizante relacionado com a sua área de formação e a contratação se efetua através de empresas públicas e privadas e instituições de ensino.

Atualmente, a política para a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é disciplinada pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, do Poder Executivo Federal, que regulamenta a Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida normas de proteção e dá outras providências. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências.

O artigo 35, do Decreto 3.298/99 prevê a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de três maneiras diferentes: no inciso I - **colocação competitiva** através de processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais.

No inciso II, **colocação seletiva** - o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização.

No inciso III – **promoção do trabalho por conta própria**: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

O artigo 35 ainda dispõe sobre o **trabalho protegido** e define no parágrafo 4º a Oficina Protegida de Produção - unidade que funciona em relação de dependência com a entidade pública ou assistencial, com objetivo de desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à

emancipação econômica e pessoal relativa, e para as pessoas é são garantidos todos os direitos trabalhistas e previdenciários (artigo 35, inciso II).

No parágrafo 5º, a **Oficina Protegida Terapêutica** - é definida como unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho do adolescente e adulto e que em razão da gravidade da deficiência não possa trabalhar no mercado competitivo ou em oficina protegida de produção. O objetivo dessa oficina é a integração social da pessoa com deficiência até que a pessoa adquira capacidades de colocação competitiva no mercado de trabalho.

Nos artigos 37 a 44, do Decreto nº 3.298/99, são estabelecidas diretrizes para a concretização da reserva de vagas nos concursos públicos, com um percentual mínimo de 5% de vagas, exceto os cargos em comissão ou função de confiança, ou aquele que o exercício demande aptidão plena.

A PROFISSIONALIZAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Nós trabalhamos porque precisamos do dinheiro para sobreviver. Mas também trabalhamos porque isso contribui para a nossa dignidade, o nosso valor como pessoas. O trabalho nos dá mais controle sobre nossa vida e nos conecta com as outras pessoas. Sinto-me realmente privilegiado em ser remunerado pelo que “adoro fazer”. Toda sociedade que exclui pessoas do trabalho por qualquer motivo – sua deficiência ou sua cor ou seu gênero – está destruindo a esperança e ignorando talentos. Se fizermos isso, colocaremos em risco todo o futuro (ROBERT WHITE, MAC FADDEN, 1994, apud SASSAKI, 1997, p. 59).

No Brasil, segundo estimativas disponíveis, dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil são pessoas com deficiência, representando 2,05% do total de empregados. Mas constatamos que a categoria mais expressiva da população brasileira é de inativos, entre as pessoas sem deficiência chega a 32% e entre as pessoas com deficiência cerca de 52%. A renda média do trabalho das pessoas sem deficiência é de R\$ 643,00, enquanto que a média de renda das pessoas com deficiência é de R\$ 529,00 (NERI, 2003). Podemos constatar que o percentual de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho é muito inferior às pessoas sem deficiência, embora tenham o mesmo direito de trabalhar, se considerarmos essas pessoas como cidadãos, tanto quanto os sem deficiência, que também estão desempregados e representam um contingente grande da população brasileira.

Examinamos a literatura existente em busca de explicações dos motivos das pessoas com deficiência ocuparem um nível tão pequeno na força de trabalho e na participação como trabalhadores ocupados no Brasil.

Na opinião de Pastore (2000, p. 71),

O fenômeno é mundial. Em todos os países, o mercado de trabalho é mais restrito aos portadores de deficiência. As causas são múltiplas. De um lado, a falta de qualificação. De outro, a falta de esclarecimento. E, por cima de tudo, a falta de estímulos que facilitam a sua contratação.

As políticas públicas têm desempenhado um enorme papel na redução de barreiras físicas, e na facilitação e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho².

²DEL Masso (2000, p. 50) explica que, “a expressão mercado de trabalho, segundo definição apresentada no Dicionário de Ciências Sociais (1986, p. 14), [...] relação entre a oferta e a procura de mão-de-obra em âmbito restrito ou global, [...] além de designar a relação entre a oferta e a procura de determinados tipos de mão-de-obra,

Percebemos, entretanto, uma fragilidade no cumprimento das leis que asseguram os direitos das pessoas com deficiência na sua inclusão na sociedade e acesso ao trabalho formal.

Dentre essas leis, a lei de cotas, vigente desde 1999, passou a ser o principal instrumento que as pessoas com deficiência utilizam para conseguir um lugar no mercado de trabalho formal. De acordo com Néri (2003), essa lei não é cumprida, conforme citado anteriormente.

Para Pastore (2000), a situação para as pessoas que têm limitações muito severas, os afastados temporariamente, os aposentados por razão de deficiência, os muitos idosos e os desalentados é de exclusão da força de trabalho. Dos que fazem parte do mercado de trabalho, apenas uma pequena parcela trabalha de modo regular e contínuo. O restante nunca trabalhou ou esteve em episódios repetidos de desocupação.

Algumas atitudes podem contribuir para a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, podendo-se destacar: educação, qualificação profissional, habilitação e reabilitação para o trabalho, estímulos aos empresários, serviços de colocação e campanhas antidiscriminações.

Na tarefa de colocação profissional, as pessoas com deficiência contam com serviço de escolas especiais, centros de habilitação, oficinas protegidas de trabalho ou centros de profissionalização, e entidades ligadas a órgãos dos governos estadual e municipal que procuram recrutar e colocar no trabalho formal as pessoas com deficiência, ou seja, facilitar o ajuste entre a oferta e a procura de mão-de-obra, mas esse encaminhamento depende de preparo profissional dos trabalhadores, das empresas e dos postos de trabalho (SASSAKI, 1997; PASTORE, 2000).

Existem também Organizações Não-Governamentais – ONGS e algumas empresas privadas especializadas no recrutamento e encaminhamento de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Há, ainda, outra forma de colocação profissional, a autocolocação, ou seja, a colocação conseguida pela própria pessoa com deficiência sem a ajuda de instituições.

Em Salvador contamos com algumas instituições sem fins lucrativos, Organizações Não-Governamentais – ONGS, que encaminham pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, e uma instituição governamental, que se dedica à colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (JESUS, 2003).

Para que aconteça a contratação das pessoas com deficiência pelas empresas é necessário o ajuste entre a qualificação e a função a ser ocupada. Os responsáveis pelo recrutamento têm que conhecer os limites e as possibilidades das pessoas com deficiência a serem encaminhadas para a seleção, pois os empresários normalmente estão interessados na produção, produtividade e lucro, não só em leis, exigências e punições. A instituição encarregada da mediação entre o trabalhador e o empresário precisa mostrar que a mão-de-obra é de boa qualidade e que trará vantagens econômicas para a empresa (PASTORE, 2000).

Com essas exigências do mercado de trabalho, a pessoa com deficiência deve estar habilitada para que aconteça a sua contratação. Após a fase inicial entre o encaminhamento e a contratação, as empresas e as pessoas com deficiência necessitam de apoio, aconselhamento e acompanhamento durante algum tempo, pelo menos até a adaptação do trabalhador com deficiência. Pastore (2000) comenta que as pesquisas mostram que os empresários voltam a contratar pessoas com deficiência depois de terem bons resultados com os primeiros contatos.

As pessoas com deficiência têm sido excluídas do mercado de trabalho por inúmeros motivos: falta de qualificação para o trabalho, falta de reabilitação profissional e física, falta de escolaridade, falta de meios de transporte e apoio das famílias. Mas, a falta de qualificação profissional é uma das maiores barreiras, e quando é realizada está distante das necessidades do mercado de trabalho (SASSAKI, 1997).

[...]. Com relação a expressão mundo do trabalho de maneira complexa, ou seja, uma noção que abarca diferentes tipos de conhecimentos e que tem intuito de informar o indivíduo não somente a respeito do trabalho em si, mas, o de informar para a sua autonomia e, porque não dizer, prepará-lo para a auto-suficiência”.

Hoje em dia, também existe a dificuldade de colocação profissional, para uma parcela significativa de brasileiros, mesmo entre pessoas com níveis elevados de qualificação e escolaridade, mas com relação às pessoas com deficiência é agravado pela crença da maioria dos empregadores que a deficiência afeta todas as funções do indivíduo.

No Brasil e no mundo o mercado de trabalho passa por grandes mudanças. O trabalho formal decresce, e o informal aumenta. É uma realidade que assusta a todos os trabalhadores, principalmente a pessoa com deficiência, pois o mercado de trabalho já é limitado para essas pessoas, e, além disso, sofrem discriminações por inúmeros motivos, que acabam interferindo no acesso e colocação no mercado de trabalho (DEL MASSO, 2003).

Segundo Sassaki (1997), o número de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa que estão fora da força de trabalho é muito grande. E as empresas devem contratar trabalhadores com deficiência, em conformidade com as políticas de emprego, salários e benefícios da empresa, e por estarem capacitadas, e não apenas para cumprir leis. Esse trabalhadores constituem-se em mão-de-obra tão produtiva quanto a constituída só de trabalhadores sem deficiência.

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem acontecendo de maneira muito lenta, e em pequena escala, através de empregadores compreensivos que reconhecem a necessidade de a sociedade abrir espaços para as pessoas com deficiência qualificadas para a força de trabalho, fazendo inclusive modificações em suas empresas: adaptações no ambiente físico, adaptação de procedimentos e instrumentos de trabalho e treinamento de pessoal na questão da inclusão de pessoas com deficiência (SASSAKI, 1997).

O ENCAMINHAMENTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA PARA O TRABALHO FORMAL NA CIDADE DE SALVADOR

Para o conhecimento do encaminhamento da pessoa com deficiência para o trabalho formal em Salvador foi realizada uma experiência prática que teve como objetivo verificar como acontece esse trabalho, em um órgão do Governo da Bahia, e que firma parcerias com empresas para a inserção/reinserção dos seus egressos no meio produtivo. Essa instituição é uma unidade de atendimento especial criada para atender profissionais com deficiência, dando-lhes oportunidade de ingressarem no mercado de trabalho.

Essa Instituição conta com o apoio de algumas instituições sem fins lucrativos, Organizações Não - Governamentais – ONGS, no sentido de profissionalizar e colocar as pessoas com deficiência em atividades laborais.

A instituição de âmbito governamental analisada apresenta, na tabela 1, o total das inscrições e dos encaminhados realizados, de pessoas com deficiência para seleção em empresas, durante o período de Março de 2002 a Dezembro de 2005.

Tabela 1 - Relação do total de pessoas com deficiências: auditiva, física, mental e visual, inscritas e encaminhadas para a seleção em empresas.

DEFICIÊNCIAS	INSCRIÇÕES	PESSOAS ENCAMINHADAS
AUDITIVA	465	390
FÍSICA	1.165	2.593
MENTAL	257	49
VISUAL	126	47
TOTAL	2.013	3.079

Os dados mostram o total de inscritos e de encaminhamentos realizados no período de 2002 a 2005, discriminado por deficiências, para seleção em empresas. Observamos que o total de pessoas com deficiências física e auditiva tem um número bem maior de inscrições e encaminhamentos, em relação às deficiências, mental e visual.

Chamamos atenção, que o total de pessoas com deficiências encaminhadas são maiores que as pessoas inscritas, pois uma pessoa pode ser encaminhada mais de uma vez, através da inscrição inicial, e devido não ter sido contratada, ser novamente encaminhada para uma nova seleção. Ressaltamos, entretanto, que os dados não estão atualizados, segundo o depoimento do representante da instituição pesquisada.

Na Tabela 2, os dados indicam o total de pessoas com deficiência encaminhadas para seleção em postos de trabalhos formais durante os anos de 2002 a 2006, até o mês de junho.

Tabela 2 - Total de pessoas com deficiências encaminhadas para seleção em empresas durante os anos de 2002 a 2006, até o mês de junho.

ANOS	PESSOAS ENCAMINHADAS
2002	419
2003	859
2004	838
2005	933
2006	Até junho 318
Total	3.397

Percebemos que os dados coletados representam um nível pequeno de pessoas com deficiência encaminhadas para a seleção na força de trabalho na Cidade de Salvador. Não tivemos acesso aos dados que mostram o total de pessoas com deficiência contratadas após o encaminhamento para a seleção em empresas, mediada pela instituição pesquisada.

De acordo com o entrevistado, as pessoas com deficiência cadastradas para a seleção em empresas têm idade entre 16 e 80 anos; as pessoas encaminhadas estão com idade entre 18 e 45 anos, sendo que a pessoa de 15 anos é considerada menor aprendiz, mas não houve nenhum encaminhamento, só a partir de 18 anos em diante e com carteira assinada; o nível de escolaridade: analfabeto a superior, porém o número de pessoas que não concluíram a primeira etapa do Ensino Fundamental é bem maior em relação aos que concluíram o Ensino Médio, e menor ainda quando estamos falando do Nível Superior; as pessoas encaminhadas são de ambos os sexos, masculino e feminino.

Segundo as respostas dadas, os cursos de qualificação profissional oferecidos são: de informática, manutenção de micro, rádio/telefonía, operador de telemarketing, cobrador de ônibus, técnico de câmera escura (revelação de raios-X) e massoterapia.

São ofertados, também, cursos profissionalizantes voltados para desenvolver habilidades manuais para BPC - Beneficiário a Proteção Continuada, a compra e renda: fabricação de perfume, amaciante, detergente e cerâmica.

Muitos dos cursos disponibilizados na instituição têm apoio das seguintes instituições parceiras: SEST, SENAT e SENAI que promovem e disponibilizam vagas para as pessoas com deficiência.

Quanto às funções, atividades e profissões desenvolvidas por essas pessoas nas empresas fomos informados que predominam: faxineiro, auxiliar administrativo, cobrador, motorista, operador de telemarketing, auxiliar de linha de produção, telefonista, recepcionista, balconista, operador de caixa, digitador, gerente, engenheiro, professor e advogado. Portanto, as atuações estão no ramo do comércio, indústria, educação, hotelaria, transportes, engenharia e justiça.

São oferecidas, ainda, oficinas que não dão direito a certificado, pois visa à aprendizagem de bordados, bijuterias, aproveitamento de retalhos, fuxico, crochê e tricô, que são oferecidas por pessoas voluntárias; são realizadas também palestras sobre DST e qualidade de vida para quem quiser participar

Esses dados são muito importantes, visto que as exigências para a contratação estão cada dia mais elevados, desde um maior nível de escolaridade, até uma formação profissional de qualidade e adequada às necessidades do trabalho. A ausência desses dois pré-requisitos pode causar a marginalização das pessoas com deficiência para o trabalho formal, pois estarão desqualificadas, despreparadas, para assumir funções que exigiam maiores qualificações, tendo que serem encaminhadas a postos de trabalho ligados ao trabalho manual, braçal ou que não precise de muita qualificação, com tarefas repetitivas e que não permitem o desenvolvimento de suas potencialidades e capacidades.

Em relação à solicitação de uma pessoa com deficiência para a ocupação em algum posto de trabalho, segundo depoimento do representante da instituição, é encaminhada pelas próprias empresas interessadas, que ligam para a instituição e pedem um funcionário.

A partir do contato da empresa com a instituição é verificado o perfil da vaga, fazendo uma visita à empresa solicitante para a captação da vaga, ou seja, a pesquisa sobre a acessibilidade, se a empresa está adaptada para o recebimento de pessoas com deficiência, conforme o Decreto 5.296/2004 que regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas com deficiência, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. A empresa não estando dentro das normas estabelecidas, é encaminhada a pessoa com deficiência segundo as limitações dessa empresa, ou são recomendadas as adaptações que devem ser feitas.

Para a mediação da pré-seleção da pessoa com deficiência, é a instituição, que faz a pesquisa através de um banco de dados existente da instituição onde constam as informações das pessoas com deficiência, sua escolaridade, qualificação profissional e endereço. Desse momento em diante a instituição governamental entra em contato com as pessoas e se elas tiverem interesse é explicado o tipo de função e fornecida uma carta de encaminhamento para apresentação na empresa.

Segundo os dados analisados, quando as pessoas com deficiência vão fazer entrevista nas empresas, elas recebem o seguinte apoio: para as pessoas com deficiência auditiva, um técnico da instituição vai junto para fazer a interpretação da linguagem de sinais; no caso das pessoas com deficiência mental o técnico acompanha e procura explicar na empresa a diferença entre doença mental e deficiência; as pessoas com deficiência visual e física vão sozinhas ou acompanhadas.

Após a contratação, a instituição faz uma sensibilização nas empresas para mostrar como a pessoa com deficiência pode desempenhar suas atividades, são realizadas inclusive palestras aos funcionários das empresas para falar sobre a instituição governamental, sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo levado às vezes alguma pessoa com deficiência nas palestras, para diminuir o preconceito e as barreiras que geralmente acontecem quando alguma pessoa com deficiência é contratada.

De acordo com as informações fornecidas, o acompanhamento em serviço das pessoas com deficiência, quando estas já foram contratadas pelas empresas, acontece do seguinte modo: às pessoas com deficiência mental e múltipla, a depender do grau de comprometimento, são mantidos contatos com a família, para saber a situação do trabalhador; no caso da pessoa com deficiência física, visual e auditiva a conversa é com a própria pessoa, por telefone ou pessoalmente ou quando essas pessoas procuram a instituição para fazer alguma solicitação, reclamação ou pedido de ajuda e apoio. A instituição só visita a empresa contratante quando solicitada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada a partir da revisão bibliográfica e do trabalho de campo mostrou que existe a necessidade de maior qualificação profissional e uma maior escolaridade das pessoas com deficiência para a inserção no mercado de trabalho, mas percebemos também que essa dificuldade é histórica, principalmente pela desinformação e o estigma associado às pessoas com deficiência. Constatamos, além disso, que a profissionalização para as pessoas com deficiência está distante das necessidades do mercado de trabalho e/ou dos novos processos produtivos e tecnológicos.

O problema, entretanto, não é a ausência de leis, como pudemos constatar pelo total de mecanismos legais existentes; temos leis que seriam perfeitamente aplicáveis aos casos concretos. O problema é o da eficácia das normas existentes. Alcançamos um nível razoável de proteção legal para essas pessoas. Todavia, a concretização dos programas estabelecidos, a transformação das idéias em fato, continuam a ser um grande desafio de nossa sociedade, principalmente para os empresários. Percebemos que as pessoas com deficiência enfrentam inúmeros obstáculos para ingressar e permanecer no mercado de trabalho, como o preconceito de empregadores, falta de escolaridade adequada, baixa qualificação profissional e a falta de instalação apropriada para o exercício de suas atividades.

Existe também, a necessidade de mais esclarecimentos e informações sobre a pessoa com deficiência, com objetivo de diminuir o estigma, o preconceito e a discriminação ainda existentes, na sociedade e por parte dos empregadores, que ainda têm preconceito e resistência na contratação de pessoas com deficiência, devido entre outros fatores, à falta de esclarecimento, informação e conhecimento da potencialidade e capacidade dos trabalhadores com deficiência, e informações pertinentes ao princípio da inclusão.

Apoiar e ajudar as pessoas com deficiência a desenvolverem competências, habilidades, qualificação profissional e uma educação que atenda às exigências do mercado de trabalho é uma das formas de possibilitar sua inserção em atividades laborais, pois a falta de qualificação e escolaridade adequadas são barreiras para a contratação e limita o trabalho dessas pessoas em setores operacionais e braçais.

A profissionalização e o encaminhamento das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho é uma forma de inclusão social e uma possibilidade de retirar essas pessoas da situação de segregadas e marginalizadas, contribuindo, dessa forma, para a construção da sua cidadania. Mas, mesmo assim, a inclusão no mercado de trabalho competitivo não é sonho impossível de acontecer, desde que tanto os empregadores, os governantes, e toda a sociedade estejam dispostos a respeitar a dignidade e a valorização humana daqueles que apresentam alguma deficiência.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 7.853**, de 24 de outubro de 1989, dispõe o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências.

_____. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 1991.

_____. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, Corde, 1999.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

DEL MASSO, Maria Cândida Soares de. **Orientação para o Trabalho: Uma Proposta de Adaptação Curricular para Alunos com Deficiência Mental**. Tese de Doutorado, São Paulo/USP, 2000.

JESUS, Tércio Rios. **A Colocação das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho na Perspectiva da sua Inclusão Social**, Trabalho de conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) – Universidade Federal da Bahia, 2003.

KUENZER, Acácia Zeneida (et al.). **Educação e Trabalho**. Salvador: Fator, 1988.

MANFREDI, Maria Silvia. **Educação Profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MIRANDA, Theresinha Guimarães. Trabalho e Deficiência: Velhos Desafios e Novos Caminhos. In: **Inclusão e Acessibilidade**. Marília: ABPEE, 2006, p. 159-170.

NERI, Marcelo (et al.) **Retratos da Deficiência no Brasil/PPD**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: Ltr, 2ª ed, 2000.

RIBEIRO, Marilena Vasconcelos (MBES/CDB). **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência: Um Guia para as Organizações de Trabalhadores**. Brasília: CORDE, Coordenadoria Nacional para Integração de Pessoas Portadoras de Deficiências, 1994.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.