



AS POLÍTICAS PÚBLICAS E OS DESAFIOS PARA A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Eliane de Sousa Nascimento¹
Theresinha Guimarães Miranda²

RESUMO: *Este trabalho apresenta algumas reflexões sobre as políticas e os desafios para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Apesar do otimismo em relação ao acesso da pessoa com deficiência no trabalho formal, as características que essas questões assumem precisam ser desveladas e analisadas. Nessa perspectiva o presente estudo procura analisar os pressupostos legais de acesso ao trabalho das pessoas com deficiência, e os desafios enfrentados por essa população para a inserção no mercado de trabalho. Adotou-se como metodologia a pesquisa qualitativa, do tipo descritivo, realizada através de análise das políticas públicas e de pesquisa bibliográfica. Constatou-se que a atual política pública de atenção à profissionalização da pessoa com deficiência e favorece a inserção no trabalho formal, mas na prática, isso não vem ocorrendo de forma satisfatória, pois de acordo com os autores consultados há uma baixa escolaridade das pessoas com deficiência, o que limita o acesso a cursos profissionalizantes que requerem um maior nível acadêmico, também os cursos existentes não têm as devidas adaptações. Em conseqüência, o encaminhamento para o mercado de trabalho fica limitado às atividades mais simples, e não são preenchidas as demandas das empresas para o cumprimento das cotas legais de empregados com deficiência.*

Palavras-chave: Deficiência; Trabalho; Políticas Públicas; Educação Especial

INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho é fundamental para todos os seres humanos, segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, emitida pelas Nações Unidas em 1948. Constatamos, entretanto que na atualidade, mais do que em épocas anteriores, que o ser humano se vê diante do conflito das regras do novo mercado de trabalho e de suas próprias necessidades. Uma das maiores preocupações são as oportunidades e exigências do trabalho formal³ para a população brasileira e mundial.

Dentro dessa conjuntura, para as pessoas com deficiência é ainda mais difícil o acesso ao trabalho, em decorrência da resistência na inserção em relações sociais, no exercício de sua cidadania e em atividades laborais, na razão de falsas crenças de serem pessoas incapazes, menos produtivas, mais lentas e necessitar de cuidados especiais, também devido a baixa escolaridade e a falta de qualificação profissional adequada as demandas do mercado de trabalho.

No presente artigo faremos algumas reflexões sobre as políticas públicas e os desafios para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Os objetivos que

¹ Pedagoga e Mestranda em Educação - UFBA; Especialização em Docência do Ensino Superior - ABEC/Fundação Visconde de Cairu; e-mail: elianelik@yahoo.com.br; Autora.

² Professora Dra., Adjunta da Faculdade de Educação da UFBA, e-mail: tmiranda@ufba.br

³ 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).



possibilitaram compreender esse processo foram: analisar as políticas que asseguram o acesso e a permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; investigar os desafios enfrentados por essa população para a inserção no trabalho formal. Este estudo é um recorte de uma pesquisa de mestrado em andamento, sobre a qualificação profissional da pessoa com deficiência.

Este trabalho se justifica pela necessidade de compreensão das mudanças ocorridas no processo de inserção no mercado de trabalho e nos desafios enfrentados por essa população para o acesso e permanência no trabalho, também, para colaborar na reflexão e discussão sobre este tema, e para que a apreensão dessa realidade possa propor medidas que facilitem o acesso dessas pessoas em postos formais de trabalho.

Adotamos para este estudo a pesquisa qualitativa, com pesquisa bibliográfica de teóricos que estudam sobre a temática. Para tanto, Identificamos a literatura existente sobre a legislação que regulamenta a relação trabalho e deficiência, e autores que pesquisam sobre trabalho e deficiência, visando à análise e reflexão das informações encontradas.

No presente artigo, usaremos as expressões: portador de deficiência, pessoas com necessidades especiais e pessoas deficientes, quando constarem nos documentos legais analisados, será adotada pelas autoras, o termo pessoa com deficiência, para significar uma condição individual, a partir da relação da pessoa com o meio.

POLÍTICAS DE ACESSO E PERMANÊNCIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO FORMAL

O Brasil na sua Constituição Federal e na legislação existente oferece as pessoas com deficiência proteção especial, oferecendo garantias constitucionais num sistema legal de proteção bem articulado, dentre essas garantias temos a lei de cotas, reserva de vagas em concursos públicos, acessibilidade e etc.

Atualmente, a política para a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é disciplinada pelo Decreto nº. 3.298, 20 de dezembro de 1999 do Poder Executivo Federal, que regulamenta a Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que 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 referido 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.



Ainda, o artigo 35 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 garantido todos os direitos trabalhistas e previdenciários (artigo 35, inciso II).

No artigo 36, do referido Decreto nº. 3.298/99 ratifica o **sistema de cotas**, sendo aplicável aos beneficiários da Previdência Social reabilitado ou a pessoas com deficiência habilitadas. Em seus artigos 37º e 43º assegura à pessoa com deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, e **reserva 5% das vagas**, para provimento de função, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portadora.

Os direitos trabalhistas das pessoas com deficiência são assegurados também, na 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 partir de 100 empregados, a 5% (cinco por cento), com mais de 1000 empregados) de seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, sob pena de multa.

Para empregar pessoas com deficiência as empresas precisam atender as exigências do Decreto 5.296/2004 que regulamenta a Lei 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. Se a empresa não estiver de acordo com as normas estabelecidas para uma determinada deficiência, é recomendado fazer as adaptações exigidas pela legislação.

As políticas públicas analisadas significam um importante avanço no atendimento e respeito aos direitos das pessoas com deficiência, a redução de barreiras físicas, e a facilitação na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho⁴. Mas existem outras dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência no acesso e permanência em postos de trabalho formal, é o que veremos a seguir.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - DESAFIOS - PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A reestruturação produtiva ocasionou profundas transformações na gestão e na organização do trabalho. Dentre as novas exigências feitas aos trabalhadores, temos novas

⁴DEL 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, [...]. Com relação à 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, prepara-lo para a auto-suficiência”.



habilidades e novos conhecimentos e a elevação do nível de escolaridade. Sendo, o discurso empresarial da qualificação do trabalhador, a garantia da qualidade do trabalho e da empregabilidade⁵ (CASTIONI, 1998).

Em termos quantitativos nesse período houve: a redução de postos de trabalho, principalmente do trabalho formal, a redução dos empregos de escritórios e comércio, o crescimento do setor informal, e na indústria a automação e robotização dos processos produtivos. E qualitativamente mudaram as credenciais exigidas para a ocupação de certos postos de trabalho, no sentido das competências⁶ requeridas para o exercício de algumas funções. A precarização das condições de trabalho foi outra consequência da nova forma de organização do trabalho.

Houve também, o deslocamento espacial das empresas, em termos de concentração, antes nos países centrais do mundo capitalista, para regiões subdesenvolvidas, com industrialização pouco desenvolvida, exemplo: Tigres Asiáticos; América Latina (PICANÇO, 1998).

Segundo Zabala (1998, p. 113), a flexibilização do trabalho passou a ser um dos temas mais debatidos, tanto por empresários como por trabalhadores, entendido pelos primeiros “como uma forma de adequar-se rapidamente às mudanças tecnológicas e às demandas diferenciadas de um mercado cada vez mais exigente”, e compreendido pelos trabalhadores “como uma forma de aniquilar as conquistas alcançadas”.

As pessoas com deficiência enfrentam, além do que foi delineado como transformação na organização do trabalho, inúmeros outros obstáculos para ingressar e permanecer no mercado de trabalho, como por exemplo: o preconceito de empregadores, a baixa escolaridade, a falta de qualificação profissional e a falta de acessibilidade (instalações apropriadas para o exercício de suas atividades).

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 constata-se 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% (NERI, 2003). Esses dados demonstram 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. 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.

Na cidade de Salvador/Ba não é diferente, pois mesmo em obediência a Lei 8.213/91, que estabelece o percentual de 2% a 5% para empresas com mais de 100 empregados, a contratação de pessoas com deficiência, ainda não atende ao que preconiza a legislação. De

⁵ Capacidade do trabalhador manter-se atualizado num mundo em mudança (CASTIONI, p. 29, 1998).

⁶ Competência é a capacidade de resolver um problema em uma situação dada. A competência baseia-se nos resultados (DELUIZ p. 19, 1996, apud, CASTIONI, p. 37, 1998).



acordo com o relatório do Ministério do Trabalho Emprego/ Delegacia Regional do Trabalho na Bahia de 2007, as contratações foram as seguintes:

TABELA 1 - Pessoas com Deficiência Inseridas sob Ação Fiscal, por Atividade Econômica, no Período de 2005 e 2006, em Salvador/Ba

Atividade Econômica	2005	2006
Agricultura	0	9
Comércio	9	119
Construção	0	21
Educação	3	17
Financeira	0	0
Hotéis/Restaurantes	0	11
Indústria	32	206
Outros	6	7
Saúde	2	10
Serviços	8	44
Transportes	0	72
Total	60	516

Fonte: Ministério do Trabalho Emprego/ Delegacia Regional do Trabalho na Bahia/2007

Na tabela 1 constatamos o pequeno índice de pessoas com deficiência contratadas para o trabalho formal na Cidade de Salvador. Apesar do trabalho na sociedade capitalista contemporânea passar por profundas modificações, que se apresentam na forma de gestão e organização da produção.

De acordo com Manfredi (2002) a atividade laboral produtiva industrial diminuiu, mas observamos que além do trabalho assalariado, existe o trabalho por conta própria (autônomo como o de profissionais liberais), e trabalhadores em atividades informais.

Em Salvador, algumas instituições sem fins lucrativos - Organizações Não Governamentais – ONGs promovem cursos profissionalizantes e encaminham pessoas com deficiência para o mercado de trabalho e há uma instituição governamental, que se dedica à colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (JESUS, 2003).

Mas, 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 qualidade, 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). Algumas atitudes podem contribuir para a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando-se: educação, qualificação profissional, habilitação e reabilitação para o trabalho, estímulos aos empresários, serviços de colocação e campanhas anti-discriminações (MIRANDA, 2006).



Esses aspectos são muitos importantes, visto que as exigências para a contratação estão cada dia mais elevado, exigindo um maior nível de escolaridade e 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 exijam maior qualificação, tendo que ser 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.

No Brasil, o atendimento às pessoas com deficiência no campo educacional é reconhecidamente precário. De acordo com o SENAI (1999, apud PASTORE, 2000) apenas 3% (três por cento) dessas pessoas possuem escolaridade adequada. Dados levantados pelo Censo Escolar de 2000 (apud PASTORE, 2000) identificaram apenas 280 mil alunos cursando as escolas regulares no país. Segundo o MEC (2000), desses alunos apenas 3 mil estão cursando o Ensino Médio. Vale lembrar que o Brasil abriga mais de 16 milhões de pessoas com deficiência. Um quadro como esse, compromete seriamente as chances dessas pessoas ingressarem no mercado de trabalho. O problema é amplificado, devido à combinação da deficiência com o descaso da sociedade e a generalizada inadequação da arquitetura, transporte, falta de formação e preparo dos docentes e outros complicadores.

Nesse contexto exposto, dentre os que conseguem atingir grau de escolaridade mínima exigida pelo mercado, estão os que possuem deficiência física, embora tenham que enfrentar muitas vezes barreiras arquitetônicas, é a pessoa com deficiência física que mais “facilmente” alcança sucesso na escola formal. Tem ainda uma pequena proporção que consegue atingir o nível superior, entretanto são aqueles que adquiriram a deficiência mais tardiamente (PASTORE, 2000). Nas outras formas de deficiência, o que fica dificultado muitas vezes, é o acesso de conhecimentos que a escola regular oferece como é o caso das pessoas com deficiência mental. Essas por sinal, estão enquadradas no grupo de analfabetos e semi-alfabetizados, devido ao baixo grau de escolaridade que alcançam (LANCILLOTTI, 2003).

Com escolaridade adequada e uma formação profissional que atenda as demandas do mercado de trabalho a contratação das pessoas com deficiência não se transformará apenas em um ato de “benevolência” ou simples obrigatoriedade legal (PASTORE, 2000). É necessário que as ações de formação profissional que objetivem a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência não se limitem aos esforços das Associações e instituições especializadas. É preciso que seja uma prática social efetiva, somada pelas instituições governamentais, não-governamentais e organizações empresariais, no sentido de darem apoio aos projetos de educação profissional para as pessoas com deficiência no sentido de que as mesmas tenham mais autonomia pessoal, social e adequado preparo profissional para serem inseridas no mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da realidade constatada no presente estudo evidencia que a exigência dos postos de trabalho disponibilizados pelo mercado de trabalho, demanda maior escolarização, e, conseqüentemente, uma qualificação profissional de qualidade.



Constata-se também que existe um sistema legal de apoio ao acesso e permanência no mercado de trabalho no tocante as pessoas com deficiência, mas na prática ainda há muito a ser feito para o aumento do número de contratações. Por exemplo, na sua maioria essa população tem pouca escolarização. Destaca-se aí a necessidade de ampliação das oportunidades educacionais de acesso à educação. O grande desafio é superar a exclusão das pessoas com deficiência no processo de escolarização, promovendo de fato a “educação para todos”.

Com uma educação de qualidade, os problemas que as pessoas com deficiência encontram no acesso aos cursos de capacitação profissional podem ser minimizados. Faz-se necessário também, rever os programas de educação profissional que estão sendo oferecidos às pessoas com deficiência. Em princípio os cursos oferecidos a esse público já é um avanço, pois tradicionalmente só as Instituições Especializadas promoviam cursos profissionalizantes para as pessoas com deficiência.

A parceria entre a escola regular e instituições de formação profissional farão com que os postos de trabalhos abertos para as pessoas com deficiência através das cotas legais, sejam preenchidos por profissionais devidamente qualificados. Porém, é necessário conscientizar os empresários sobre as verdadeiras possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência, no sentido de mostrar a esse segmento que o desenvolvimento profissional dessas pessoas depende dele e da empresa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº. 7.853**, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

_____. **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, 1999.

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

CASTIONI, Remi. Reestruturação Produtiva e (RE) Qualificação Profissional: Empregabilidade e competências. In: **Força de Trabalho e emprego**, Setras, abr, AS, 1998.

_____, **Diagnóstico 2007**. Núcleo de Apoio a Programas Especiais–NAPE. Ministério do Trabalho e Emprego/ Delegacia Regional do Trabalho na Bahia. 2007.

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.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e Trabalho: redimensionamento no contexto universal** – Campinas, SP: Autores Associados, 2003.

MANFREDI, Maria Sílvia. **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.

PICANÇO, Iracy Silva. **Reestruturação Produtiva, qualificação profissional e educação básica**. Revista Setras, v 15, nº 1, abril, 1998.

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

ZABALA, Guillermo Sala. Desemprego Estrutural, Desemprego Tecnológico: análise e reflexões para o debate. In: **Emprego e Desenvolvimento, Brasil e contexto Internacional**. São Paulo: Dieese, 1998.