

A CIDADANIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA ATRAVÉS DO TRABALHO

Sandra Freitas de Souza¹

Maria Auxiliadora Monteiro Oliveira²

I – INTRODUÇÃO

Pode-se afirmar que, desde o final do século XX, as pessoas com deficiência têm implementado ações reivindicatórias pela garantia de seus direitos, não só no âmbito educacional, mas nos diferentes segmentos sociais, consubstanciando-se assim, no que se pode chamar de uma verdadeira luta pela inclusão.

Este artigo objetiva analisar as conquistas pela cidadania de sujeitos com deficiência, ao longo dos últimos anos, através de sua inclusão no mundo do trabalho.

Ao se contemplar essa conquista, percebe-se que muito já se caminhou, mas ainda há um longo caminho a percorrer, pois essas pessoas ainda encontram barreiras ao tentarem ocupar vários segmentos da sociedade.

Neste artigo se privilegia questões relativas ao exercício da atividade laboral de pessoas com deficiência. Para isso, considerou-se importante, fazer uma retrospectiva sucinta do seu desenvolvimento no Brasil, que se constitui como a primeira parte deste trabalho. Em seguida, serão analisados alguns documentos normativos e autores que versam sobre o direito ao trabalho como conquista da cidadania, baseando-se prioritariamente em um documento publicado pelo Ministério da Educação (MEC), em 2007, que dispõe sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na Lei 13.146 de 06/07/2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Finalmente, são tecidas algumas Conclusões.

II – CONQUISTA DE DIREITOS: um resgate histórico

No Brasil, tanto os estudos sobre essa temática, quanto as políticas públicas para a inclusão de pessoas com deficiência, são bastante recentes. Pode-se afirmar que, somente a partir da segunda

¹ Psicóloga e Pedagoga, Mestre e Doutoranda em Educação pela PUC-MG. Secretária de Estado da Educação de Minas Gerais. E-mail: sandra.fsouza@yahoo.com.br

² Pedagoga, Mestre, Doutora e Pós-doutora em Educação. Professora do Programa de Pós-Graduação em Educação da PUC-MG. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. E-mail: dorinhapuc@hotmail.com

metade do século XX, os documentos normativos começaram a fazer referência a essa proposta de trabalho sobre a diversidade. No que se refere ao mundo do trabalho, essas políticas são ainda mais recentes.

De acordo com o já referido documento normativo, “A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, emanado do Ministério da Educação (MEC), “o Brasil conta com 24 milhões de pessoas com deficiência, segundo o IBGE³. Essas pessoas, porém, não circulam nas ruas, nas escolas comuns, nos locais de lazer e cultura e muito menos têm acesso ao trabalho” (BRASIL, 2007, p. 12).

Ainda, segundo esse mesmo documento normativo, a implementação de políticas públicas e a conscientização da sociedade acerca das potencialidades das pessoas com deficiência, deve superar o processo de exclusão sofrido por esses sujeitos, ao longo da história (BRASIL, 2007).

Esse processo de exclusão foi devido, não apenas à ignorância sobre as reais condições dos sujeitos com alguma deficiência, mas, principalmente, ao preconceito internalizado no imaginário social de que eles, jamais conseguiriam adquirir habilidades que os fizessem capazes de exercerem qualquer direito social.

Para Silva (2006), todas as atitudes preconceituosas são desenvolvidas no processo de socialização e, esse processo advém da cultura e da história dessa cultura. A inclusão, vista de maneira geral, atingindo todos os segmentos sociais, desconstrói a proposta assistencialista que acompanhou esses sujeitos ao longo do tempo. A avaliação equivocada de que eram pessoas que jamais conseguiriam adquirir quaisquer habilidades, contribuiu para que fossem criadas instituições que os amparassem de maneira caritativa, não lhes possibilitando uma efetiva inclusão.

No campo da educação, percebe-se que a 1ª Lei de Diretrizes e Bases (LDB), Lei n. 4.024/61 dispôs que a educação é direito de todos e recomendou a integração da educação especial ao Sistema Regular de Ensino (BRASIL, 1961). Um pouco mais tarde, a Lei 5692/71, que alterou em parte, a referida LDB, reafirmou a necessidade de se conferir um tratamento adequado aos sujeitos com necessidades especiais (BRASIL, 1971). Mais tarde, em 1996, a 2ª Lei de Diretrizes e Bases (LDB n. 9394/96) destina o Capítulo V, à Educação Especial, determinando, dentre outras garantias, serviços de apoio especializado, atendimento educacional, currículos, métodos, técnicas,

³ De acordo com o Censo 2010, esse número subiu para 45.606.048 de brasileiros, ou seja, 23,9% da população total têm algum tipo de deficiência – visual, auditiva, motora e mental ou intelectual (BRASIL, 2012).

recursos educativos e organização específicos, professores especializados e capacitados. No que se refere ao trabalho, o inciso IV, do artigo 59, desse mesmo documento, determina

a educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora (BRASIL, 1996).

Além desse capítulo, destinado à Educação Especial, a LDB 9394/96, em seu Artigo 42, que trata da Educação Profissional, esclarece que “as instituições de educação profissional e tecnológica, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade” (BRASIL, 1996. Redação dada pela Lei n. 11.741, de 2008).

Outro dispositivo dessa mesma Lei, que favorece a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho está explicitado no Artigo 41, ao determinar que “O conhecimento adquirido na educação profissional e tecnológica, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos” (BRASIL, 1996. Redação dada pela Lei n. 11.741, de 2008).

Em termos gerais, considerando que as pessoas com deficiência deveriam gozar de direitos amplos como todos os cidadãos, em 1981, foi instituído pela ONU (Organização das Nações Unidas), o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, que levantou a bandeira da igualdade de oportunidades para todos. A partir de então, foram formuladas ações que provocaram mudanças, sobretudo, a que se traduz na ruptura com a atitude de benevolência e na adoção de uma posição política, centrada na garantia do direito e acesso à cidadania dos sujeitos com necessidades especiais (OLIVEIRA e AMARAL, 2004).

A Lei n. 7.853 de 24 de outubro de 1989, dispõe em seu artigo 2º que,

[...] ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (BRASIL, 1989).

Em 1999, o Decreto n. 3.298/99, que regulamentou a Lei 7853/89 veicula, em seu Artigo 5º que “A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora⁴ de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios”:

I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural;

II - estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III - respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos (BRASIL, 1999).

Segundo o documento normativo do MEC, a palavra-chave que deve nortear o sistema de proteção institucional das pessoas com deficiência no Brasil, é Inclusão Social, uma vez que essa ideia implica em que existe um débito social, que precisa ser resgatado. Esse débito, segundo esse documento, é secular e as barreiras, tanto arquitetônicas quanto atitudinais, devem ser removidas, dando a esses sujeitos o acesso aos direitos fundamentais básicos (BRASIL, 2007).

A partir dessa conscientização de garantia de direitos tem-se constatado uma crescente participação dessas pessoas, no âmbito da educação básica das escolas públicas e particulares, requerendo a necessidade destas se modificarem, para atender às especificidades desse público.

No entanto, o que se deseja, além da inclusão escolar e social, é que esses sujeitos, ao terem a oportunidade de concluírem a educação básica, possam também, garantir sua inserção no mundo do trabalho, respaldando-se assim, no disposto na Constituição Federal de 1988, no seu artigo 205: “A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1988).

Ao se referir à inserção no mundo do trabalho, através da educação, infere-se que esta deve ser ofertada, também, no campo da formação técnica e/ou superior que lhes garanta o adentramento nos setores produtivo e societário com a condição de habilitadas. Para Manica e Caliman (2014),

[...] o aluno com deficiência e com algumas limitações, mas que conseguiu chegar ao Ensino Profissional, tem potencialidades suficientes para contribuir e participar da

⁴ Embora a palavra “portador” não seja mais utilizada para se referir aos sujeitos com deficiência, os documentos normativos ainda trazem esse termo, por isso ele foi mantido na citação acima. Da mesma forma, será mantido também, sempre que se estiver referindo a documentos legais e a citações literais de autores consultados.

aprendizagem de modo crítico e ativo, desenvolvendo o seu pensar e interagindo com o outro com vista à aquisição do conhecimento (MANICA e CALIMAN, 2014, p. 56).

Sobre esse aspecto, o parágrafo único no artigo 2º da Lei n. 7853/89 dispõe que, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar tratamento prioritário e adequado, a fim de viabilizar a medida, expressa na alínea ‘a’ no inciso III - na área da formação profissional e do trabalho: “o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional” (BRASIL, 1989). De acordo com essa premissa, no documento elaborado pelo MEC, decorre-se que “O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a mola-mestra da inclusão de qualquer cidadão” (BRASIL, 2007, p. 11).

O Decreto n. 3.298/99, nessa mesma direção, determina, em seu Artigo 28 que os alunos com deficiência que estejam matriculados no ensino fundamental ou médio, ou que sejam egressos desses segmentos educacionais, de instituições públicas ou privadas, têm direito ao acesso à educação profissional, pois ela lhes dará habilitação profissional, proporcionando-lhes oportunidades de acesso ao mercado de trabalho. Esse artigo estabelece que:

§ 1º A educação profissional para a pessoa portadora de deficiência será oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho.

§ 2º As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa portadora de deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade.

§ 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

§ 4º Os diplomas e certificados de cursos de educação profissional expedidos por instituição credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente terão validade em todo o território nacional (BRASIL, 1999).

Ao se referir à habilitação/qualificação de pessoas com deficiência, como garantia à efetiva inclusão no trabalho, o Decreto n. 3.298/99 define, em seu Artigo 36, parágrafo 2º, o que significa ser habilitada, não deixando margem à formação ou contratação dessas pessoas de maneira assistencialista. Segundo esse documento, considera-se:

[...] pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente [...] (BRASIL, 1999).

Em 1999, o País participou da Assembléia de Guatemala, da qual redundou a Conferência Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência. Resultou, também, dessa Assembléia, o Decreto n. 3.956/2001 que dispôs sobre a eliminação da discriminação e a necessidade de integração social plena dos sujeitos com necessidades especiais (BRASIL, 2001).

Dessa forma, assim como a escola deve se adaptar aos sujeitos com deficiência⁵ que adentram suas salas de aulas, na área do trabalho, essa adaptação, também se constitui como uma condição necessária, ou seja, as empresas necessitam criar condições para que todos os profissionais executem, de maneira efetiva, suas funções, inclusive, aqueles com deficiência. De acordo com o § 1º do artigo 34 da Lei 13.146/2015, “As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos” (BRASIL, 2015).

Constata-se, por um lado que, muito se tem caminhado, no que se refere à construção de políticas que amparam o pleno desenvolvimento das pessoas com deficiência, mas por outro lado, que o exercício efetivo das proposições legais, ainda, está distante do que se almeja, com relação à inclusão desses sujeitos. Esse distanciamento, muitas vezes, está relacionado à crença, ainda existente, sobre a impossibilidade desses sujeitos de realizarem quaisquer atividades laborais.

Para Silva (2006), “o preconceito às pessoas com deficiência configura-se como um mecanismo de negação social, uma vez que suas diferenças são ressaltadas como uma falta, carência ou impossibilidade” (SILVA, 2006, p. 426). Dessa forma, o trabalho com essas pessoas tem sido dificultado nas relações sociais, o que se reflete nas relações de trabalho, que deveriam ser estabelecidas, entre a pessoa com deficiência e os demais trabalhadores, entre ela e seus superiores hierárquicos e ainda, entre ela e suas atribuições. Para Omote,

[...] as deficiências têm, necessariamente, alguma significação de desvantagem e de descrédito social. Portanto, são determinadas diferenças às quais foram atribuídas determinadas significações de desvantagem é que levam as pessoas que as possui, a serem desacreditadas socialmente (OMOTE, 1994, p. 66).

Atualmente, no que se refere à defesa dos direitos dessas pessoas ao trabalho, percebe-se um avanço, reitera-se, devido à promulgação da Lei n. 13.146 de 06 de julho de 2015, instituída como

⁵ As escolas, na perspectiva da inclusão, devem se adaptar aos alunos com necessidades educacionais especiais e não somente aqueles que possuem alguma deficiência. Como este trabalho tem o foco nas pessoas com deficiência, optou-se por se referir apenas a essas pessoas na citação acima.

a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Essa Lei dispõe no Capítulo VI, do Direito ao Trabalho, Art. 34: “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Esse documento normativo, na Seção II, Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional do Capítulo VI, Do direito ao Trabalho dispõe:

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos (BRASIL, 2015).

Enfim, considera-se que, se o que está exposto nos documentos normativos se concretizasse, poderia se supor a instauração de uma nova sociedade que acolhesse a todos, sem distinção, nos segmentos sociais e laborais.

III- O DIREITO AO TRABALHO COMO UMA IMPORTANTE CONQUISTA

Nesta parte do artigo faz-se uma análise sobre a conquista da cidadania pelas pessoas com deficiência, através do trabalho. Para isso, além de serem referidos documentos normativos e autores que versam sobre o tema, tomou-se como base, principalmente, a Lei n. 13.146/15 e o referido documento do MEC, publicado em 2007, intitulado “A inclusão das pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho”. A opção pela análise desse documento se justifica, principalmente, porque ele faz uma análise minuciosa sobre as variáveis que contemplam não só o direito desses sujeitos ao mundo do trabalho, mas o que é necessário observar, ao se concretizar esse direito, evitando qualquer tipo de discriminação contra essas pessoas.

De acordo com Silva (2011), as pessoas com deficiência são o grupo minoritário, mais discriminado no mundo. Cabe ressaltar, que a exclusão vivenciada por esse grupo está relacionada a uma exclusão social, e não a um fator econômico, sendo assim, essa exclusão “atinge crianças, jovens e adultos com deficiência de todas as classes sociais”. (SILVA, 2011, p. 113).

As pessoas com deficiência ainda, inserem-se em uma sociedade que, geralmente, visa incutir a premissa centrada em uma perfeição, não só do corpo, mas também da mente, sendo que elas se relacionam com sujeitos considerados não deficientes, que não sabem como lidar com as diferenças encontradas, pois “a previsibilidade é uma forte característica das relações sociais da contemporaneidade” (SILVA, 2006, p. 427). Ainda de acordo com essa autora “quando passamos a lidar com o rótulo, o relacionamento passa a ser com este, não com o indivíduo” (SILVA, 2006, p. 427).

Silva (2011) destaca a importância da crítica e superação das ideologias modernas, que concebem de maneira pejorativa o papel da pessoa com deficiência na sociedade.

A superação dos processos excludentes vivenciados pela pessoa no âmbito social e escolar exige críticas às ideologias modernas. A criação de uma consciência unitária requer transformações nas culturas dominantes na qual o indivíduo com deficiência é visto como incapaz e ‘coitadinho’. As ideologias hegemônicas em nossa sociedade robustecem a invisibilidade e a condição de não sujeito das pessoas com deficiência. Associada a essas ideologias está toda uma estrutura organizacional que reforça essas condições. (SILVA, 2011, p. 121).

Para Omote, “o encontro entre o estigmatizado (ou estigmatizável) e seus ‘outros’ (a audiência) ocorre no cenário de relações sociais que parecem confirmar o status distintivo de um e a normalidade dos outros” (OMOTE, 1994, p. 67).

Essa situação ainda está presente nas relações sociais, neste século XXI, embora, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, foram assegurados direitos subjetivos. No Artigo 3º dessa lei maior, é estabelecido que “constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988).

O grande problema que se enfrenta com o preconceito, presente em vários setores da sociedade é que, ao receber um rótulo estigmatizador, o sujeito incorpora determinadas representações e passa a se comportar de uma maneira que o nega enquanto indivíduo, pois se identifica com esse estigma (SILVA, 2006).

Dessa forma, percebe-se que a deficiência pode estar introjetada no sujeito, mas a forma com que ele se relaciona com ela ou a forma como ele percebe as relações que as pessoas têm devido a essa deficiência, influencia, de modo bastante substancial, na sua inclusão nos diversos segmentos

sociais e laborais. Amaral (1998) menciona três versões do preconceito, dirigidas a essas pessoas. Para ela,

1. “generalização indevida”: o juízo que transforma a condição de limitação específica de uma pessoa em totalidade, ou seja, ela torna-se deficiente por ter uma deficiência;
2. “correlação linear”: disposição para elaborar relações do tipo “se, então”, simplificando de forma demasiada o raciocínio, consolidando o preconceito pela economia do esforço intelectual;
3. “contágio osmótico”: temor do contato e do convívio, numa espécie de recusa em ser visto como um deficiente (AMARAL, 1998, pp. 16-17).

Em contraposição a esse posicionamento, a deficiência deve passar a ser vista, atualmente, em uma perspectiva ecológica, ou seja,

[...] em relação com o meio. A limitação deixa de ser vista somente como dificuldade exclusiva da pessoa, passando a ser observada como limitação da sociedade em oferecer condições que possibilitem a superação de barreiras físicas, econômicas e sociais. Vale realçar que as principais barreiras impostas às pessoas com deficiência decorrem de preconceitos e estereótipos socialmente construídos (PRIOSTE, RAIÇA e MACHADO, 2006, p. 21).

Percebe-se, dessa forma, que as limitações que o sujeito com deficiência vivencia em seu dia a dia estão, muito mais ligadas, às precárias condições que a sociedade lhes oferece do que, propriamente, à sua condição ou limitação.

Gomes (2001), em pesquisa realizada nos Estados Unidos cria o conceito de Ações Afirmativas, que podem ser definidas como:

[...] um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (GOMES, 2001, p. 40).

De acordo com esse autor, essas ações tiveram um resultado positivo, pois através delas as autoridades públicas foram instigadas e encorajadas a tomar decisões em prol de grupos flagrantemente excluídos. No entanto, essas autoridades não eram obrigadas a realizar essas ações, mas acabavam se convencendo pela conscientização (GOMES, 2001). Dentre esses grupos, o autor cita a raça, cor, sexo e origem nacional, no entanto, segundo o documento publicado pelo Ministério da Educação (MEC), pode-se incluir neles, as pessoas com deficiência que, através dos tempos, também foram preteridas socialmente (BRASIL, 2007).

A Conferência Nacional de Educação (CONAE) de 2010 também faz referência a Ações Afirmativas. De acordo com esse documento,

As ações afirmativas são políticas e práticas públicas e privadas que visam a correção de desigualdades e injustiças históricas face a determinados grupos sociais (mulheres, homossexuais, negros, indígenas, pessoas com deficiência). São políticas emergenciais, transitórias e passíveis de avaliação sistemática. Ao serem implementadas poderão ser extintas no futuro, desde que comprovada a superação da desigualdade original. Elas implicam uma mudança cultural, pedagógica e política (BRASIL, 2010, p. 100).

Quando esse documento faz referência à educação, afirma que, as ações afirmativas “dizem respeito ao direito ao acesso e permanência na instituição escolar aos grupos dela excluídos em todos os níveis e modalidades de educação” (BRASIL, 2010, p. 100).

Nesse sentido, a inclusão da pessoa com deficiência, nos mais variados setores societários e produtivos, evidencia mudanças significativas, tanto no âmbito legal, quanto nos âmbitos social e laboral, o que tem impactado o acesso/permanência dessas pessoas na escola e no mundo do trabalho.

Segundo a Organização Mundial do Trabalho (OIT), citado por Silva (2011), uma, em cada dez pessoas, no mundo, possui deficiência, sendo que nos países industrializados, de 50% a 70% da população com deficiência, não está inserida no mercado de trabalho.

O artigo 93 da Lei n. 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, estabelece que as empresas com mais de 100 (cem) empregados são obrigadas a preencherem parte de seu quadro de funcionários, com pessoas com deficiência. Esse artigo determina a seguinte proporção:

I – de 100 a 200 empregados.....	2%
II – de 201 a 500	3%
III – de 501 a 1.000	4%
IV – de 1.001 em diante	5% (BRASIL, 2007, p.20).

De acordo com o documento expedido pelo MEC, todas as pessoas jurídicas de direito privado, estão sujeitas a essa obrigatoriedade, não se importando se são sociedades empresariais, associações, sociedades ou fundações (BRASIL, 2007). Dessa maneira, fica difícil burlar essa lei, fazendo com que as empresas façam o movimento de inclusão laboral, contribuindo para a inclusão social, uma vez que o emprego confere a todos os sujeitos, inclusive, àqueles com deficiência, a situação de cidadania.

Ainda de acordo com esse mesmo documento, os empregados com deficiência devem ser inseridos em setores nos quais trabalhem empregados não-deficientes, pois colocá-los em ambientes

isolados, além de minimizar suas possibilidades de progresso dentro da empresa, não permitiria sua integração social e relacionamento com colegas, que poderiam favorecer seu crescimento profissional (BRASIL, 2007). Sabe-se que, durante muito tempo, algumas empresas contratavam pessoas com deficiência apenas para cumprir a determinação legal, mas estas eram alocadas em ambientes, nos quais ficavam isoladas dos demais funcionários, ou eram colocadas em situações de aprendizagem, não lhes propiciando o exercício de qualquer atividade laboral. Esse comportamento, além de configurar uma discriminação, demonstrava a total descrença nas habilidades desses sujeitos.

Para Omote (1994),

[...] a dinâmica psicossocial da relação entre o deficiente e o não-deficiente comporta ambiguidades que devem ser devidamente consideradas. [...] Essas ambiguidades surgem no momento mesmo da adoção de um critério ou padrão através dos quais se estabelece a distinção entre a deficiência e a não-deficiência (OMOTE, 1994, p. 67).

Outro avanço, que pode ser considerado como uma garantia da cidadania através do trabalho, diz respeito à situação da contratação como aprendiz. De acordo com o Art. 2º, da Lei n. 5.598/05, que regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências: “Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. No entanto, no parágrafo único, desse mesmo artigo, “A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência” (BRASIL, 2005).

Essa prerrogativa, de não limitar a idade máxima para contratação de pessoas com deficiência como aprendizes, assegura o direito ao trabalho, a muitos sujeitos que permaneceram, durante muitos anos, em instituições escolares especiais, por estas acreditarem em seu progresso educacional. A permanência nessas instituições, por longo tempo, dificultou e, por vezes impediu a inclusão desses sujeitos em escolas comuns e, esse impeditivo se estendeu às possibilidades de trabalho.

Uma situação, que cabe discussão neste espaço de análise da conquista da cidadania através do trabalho, pelos sujeitos com deficiência, diz respeito ao processo seletivo dessas pessoas, para ocupação das atividades laborais disponibilizadas pelas empresas. A equipe ou setor, ou mesmo a pessoa responsável por essa seleção, de acordo com o documento do MEC, deve estar preparada para essa contratação. É fundamental que, as exigências das atividades em questão estejam adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência, caso contrário,

inviabiliza a contratação e, além disso, pode frustrar o candidato que tende a considerar essa inadequação, como uma incapacidade generalizada. Outra situação, que pode configurar essa falta de inadequação, é a tentativa de burlar a Lei de Cotas, que tem como objetivo, “abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2007, p. 27).

A esse respeito, o parágrafo 3º do artigo 34 da Lei n. 13.146/15 determina que:

É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (BRASIL, 2015).

Outra situação fundamental a ser discutida neste artigo, refere-se à exigência de escolarização dessas pessoas para ocuparem cargos disponibilizados pelas empresas. Como explicitado anteriormente, muitas pessoas com deficiência permaneceram durante muitos anos em instituições escolares especiais, que trabalhavam baseando-se na proposta de integração⁶. Nessa época, muitas dessas escolas não tinham como objetivo a inclusão no mundo do trabalho, apesar da Lei de Cotas, datar de 1991.

Dessa forma, pelo fato das pessoas com deficiência não terem tido as mesmas oportunidades de acesso à escolarização, como as demais pessoas não-deficientes, as empresas não podem fazer exigências relativas a esta, pois, para muitas funções são exigidas escolaridades incoerentes, ao que as pessoas irão realizar. De acordo com o documento expedido pelo MEC, “ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho” (BRASIL, 2007, p. 28).

Além de não poder fazer exigências, com relação à escolaridade das pessoas com deficiência, as empresas também não podem fazer exigências, relativas à idade, sexo, cor, boa aparência e outras, pois estará incorrendo em infração trabalhista e até penal, por discriminação. Assim, as exigências devem ser estritamente técnicas (BRASIL, 2007).

Durante muito tempo, principalmente, após a promulgação da Lei de Cotas, ocorreram comentários sobre empresas, reitera-se, que preferiam pagar as multas pelo não cumprimento da

⁶ De acordo com essa proposta, própria da segunda metade do século XX, era necessário, primeiro, desenvolver as habilidades das pessoas com deficiência, para somente depois elas poderem ser inseridas em escolas comuns. Isso fez com que, várias dessas pessoas permanecessem nas escolas especiais durante muitos anos, inviabilizando a referida inserção.

lei. Algumas determinavam a contratação de pessoas, com um único tipo de deficiência, ou pessoas que possuíam deficiências leves. Essas práticas podem ser entendidas como discriminatórias, tomando-se como base a já referida Assembléia de Guatemala, da qual redundou a Conferência Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência. Essa atitude, incorreria ainda no descumprimento da Constituição Federal de 1988, que estabelece, em vários artigos, a proibição de qualquer forma de discriminação.

Além do exposto anteriormente, sobre não restringir a contratação de pessoa com deficiência de acordo com sua deficiência, ou exigir que essa deficiência seja leve, as empresas também não podem associar algumas ações a deficiências específicas, como surdos em lugares com excesso de barulho ou cegos como telefonistas.

No que se refere especificamente, ao Contrato de Trabalho das Pessoas com Deficiência, pode-se considerar como conquista de cidadania, a assinatura da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) que, segue as mesmas normas determinadas para as pessoas não deficientes, incluindo-se, além do que se refere ao salário, que deve ser igual ao dos demais empregados, na mesma função. Sobre esse aspecto, o parágrafo 2º da Lei n. 13.146/15 determina: “A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor” (BRASIL, 2015). No entanto, há previsão de redução da jornada de trabalho, com proporcionalidade de salário, em razão do grau da deficiência, para atender suas peculiaridades (BRASIL, 2007).

Finalmente, é importante ressaltar, com relação à conquista da cidadania, através do trabalho pelas pessoas com deficiência, o que se refere à avaliação profissional desses sujeitos. Neste aspecto, de acordo com o documento do MEC, “a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência visando sua integração com os colegas e chefia e adaptação às rotinas de trabalho” (BRASIL, 2007, p. 31). Dessa forma, tanto o empregado quanto a chefia devem estar sintonizados para que o trabalho seja realizado de maneira eficaz, podendo, inclusive, ocorrer sugestões do empregado quanto a adaptações no seu posto de trabalho, tendo-se em vista, suas dificuldades.

Diante disso, a avaliação de desempenho do empregado deve ser realizada de maneira especial, levando-se em conta as implicações de suas limitações, na sua produtividade. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como a produtividade do empregado com deficiência

é menor que a dos demais funcionários, ela não pode ser considerada para fins salariais e, por isso, também não poderá ser utilizada como padrão para avaliação, comparativamente.

Muitas outras questões envolvem o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, o documento do MEC se constitui como um avanço, no que se refere à atividade laboral dos sujeitos em apreço. É fundamental que as empresas conheçam, analisem e considerem as potencialidades dessas pessoas e que as contratações não estejam ligadas, apenas, à obrigatoriedade do cumprimento da Lei de Cotas.

IV – CONCLUSÕES

A luta pela cidadania, travada pelas pessoas com deficiência, mostra um longo caminho já percorrido, mas que precisa ser prosseguido. Após muitos anos, essas pessoas vivenciaram as mais variadas formas de discriminação, durante um longo período, além de exclusão, elas foram tratadas de maneira assistencialista, recebendo cuidados como se não tivessem possibilidades de uma vida autônoma e produtiva. No final do século XX, elas começaram a se posicionar diante da sociedade, reivindicando seus direitos de cidadania, como qualquer outra pessoa. Várias lutas, e muitas leis começaram a ser empoderadas, dando-lhes direito à convivência social, ocupando os mesmos espaços que todos os cidadãos.

A inclusão nas instituições escolares, embora mais assegurada e divulgada, continua apresentando dificuldades com o adentramento dessas pessoas. Contudo, considera-se que, o exercício de atividades laborais assegura a esses sujeitos a conquista de uma verdadeira cidadania.

Nesse campo, constatam-se avanços conquistados por essas pessoas, considerando-as diferentes, apenas no que se refere às suas peculiaridades, mas iguais no que se refere aos direitos trabalhistas. Todo esse aparato legal possibilitou à pessoa com deficiência o acesso ao mundo do trabalho que, por força de lei, exige que empresas reservem vagas de emprego para esse público. Para além da lei de cotas, faz-se necessário, agora, uma mudança de mentalidade concernente ao potencial desses sujeitos no ambiente de trabalho.

Dessa forma, o que se deve discutir na atualidade, não é mais se esta ou aquela pessoa com deficiência deve ser incluída no mundo do trabalho. Importa saber onde ela poderá ter uma melhor inserção e o que a empresa fará para lhe oferecer condições satisfatórias de trabalho. Qualquer pessoa, independente de suas limitações, deve ser considerada como um sujeito de direitos e, o

trabalho poderá lhe oferecer condições de desenvolvimento da autonomia e independência financeira, além da melhoria de sua autoestima.

Em síntese, pode-se considerar o século XXI como o marco da conquista das pessoas com deficiência ao trabalho. Pois, mesmo aquelas que não tiveram a possibilidade de avançarem na escolaridade, podem garantir seu direito de se desenvolverem como trabalhadores produtivos.

REFERÊNCIAS

AMARAL, L. Sobre crocodilos e avestruzes: falando de diferenças físicas, preconceitos e sua superação. In.: AQUINO, Júlio G. (org.). **Diferenças e preconceitos na escola: alternativas teóricas e práticas**. São Paulo: Summus, 1998.

BRASIL. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2 ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. **Decreto legislativo n. 3.956** de 08 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Internacional para Eliminação de Todas as Formas de discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, 09 de out. 2001.

BRASIL. **Decreto n. 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 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.

BRASIL. **Decreto n. 5.598**, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

BRASIL. **Lei de Diretrizes da Educação Nacional n. 5.692**, de 11 de agosto de 1971. Dispõe sobre as Diretrizes e Bases para o ensino de 1o e 2 graus. Diário Oficial da União. Brasília, 12 de ago. de 1971.

BRASIL. **Lei n. 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

BRASIL. **Lei n. 4.024** de 20 de dezembro de 1961. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União. Brasília-DF, 27 de dez., 1961.

BRASIL. **Lei n. 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 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. Diário Oficial da União, Brasília, 25 out. 1989.

BRASIL. **Lei n. 9.394**, de 20 de dezembro de 1996, que fixa Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União. Brasília, 23 de dezembro de 1996.

BRASIL. **Lei n. 11.741**, de 16 de julho de 2008, altera dispositivos da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria Executiva. Secretaria Executiva Adjunta. CONAE-2010. **Construindo o Sistema Nacional Articulado de Educação: o Plano Nacional de Educação, Diretrizes e Estratégias de Ação**.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 35-38.

MANICA, L. E. e CALIMAN, G.. As características, habilidades e competências exigidas para o docente atuar na educação profissional com alunos com algum tipo de deficiência. **Boletim Técnico do Senac**. Rio de Janeiro, v. 40, n. 2, p. 54-73, maio/ago. 2014.

OLIVEIRA, M.A.M.; AMARAL, C.T. O aluno especial na escola regular: inclusão ou exclusão? In: **Reunião anual da ANPED**, n. 27, Caxambu, 2004.

OMOTE, Sadao. Deficiência e Não-deficiência: recortes do mesmo tecido. **Revista Brasileira de Educação Especial**. V. 1, n. 2. Universidade Estadual Paulista UNESP/Marília, 1994. Disponível em http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista2numero1pdf/r2_art06.pdf. Acesso em 25 fev. 2017.

PRIOSTE, C., RAIÇA, D. e MACHADO, M. L. G. **10 Questões sobre a Educação Inclusiva da Pessoa com Deficiência Mental**. São Paulo: Avercamp, 2006.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Cartilha do Censo 2010: pessoas com Deficiência**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

SILVA, Izaura Maria de Andrade da. **Políticas de educação profissional para pessoa com deficiência**. 2011. 209 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais – Faculdade de Educação. Belo Horizonte.

SILVA, L. M. da. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**. V. 11, n. 33, set/dez 2006, pp. 424 a 434.