

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO NORTE
Laurete International Universities
NÚCLEO DE DISCIPLINAS COMUNS DA PÓS GRADUAÇÃO

**EMPREGABILIDADE E QUALIFICAÇÃO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA.**

MANAUS
2012

**CLAUDIA REGINA DE MELO MARCIÃO
FABIANA DE PAULA LIMA
ISIS XAVIER GOMES
PRISCILA DA SILVA COELHO
SIMONE ARAÚJO**

**EMPREGABILIDADE E QUALIFICAÇÃO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA**

Projeto apresentado ao curso de Pós Graduação, turma POS123GA, como um dos pré-requisitos para aprovação na disciplina Metodologia do Estudo e da Pesquisa.

Orientador: **Msc. Olegário Borges Jr.**

**MANAUS
2012**

RESUMO

As organizações têm o desafio de adaptar o mercado de trabalho junto aos PCDs, onde a adequação não se resume aos postos de trabalho limitados, mas pelo espaço físico que tem que ser reorganizado para que dê acessibilidade para esta realidade, fazendo com que a inclusão dos PCDs no mercado de trabalho não seja uma barreira.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; mercado de trabalho; Trabalho; Qualificação.

ABSTRACT

Organizations are challenged to adapt the labor market along the DCPs, where suitability is not just limited to jobs, but the physical space that has to be reorganized to give access to this reality, making the inclusion of PCDs in the labor market is not a barrier.

Keywords: People with disabilities; labor market; Work; Qualification.

INTRODUÇÃO

As dificuldades na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho vão além de suas limitações físicas ou psíquicas, desenvolvendo dentro do mercado de trabalho e da sociedade um processo de diferenciação da pessoa humana, esquecendo em muitos aspectos que a vida dos PCD's não é diferente das demais pessoas, pois possuem os mesmos sentimentos e necessidades biológicas, porém estas se tornam vítimas de preconceitos e até mesmo de discriminação. Tais fenômenos não são fatos do mundo contemporâneo, pois desde a antiguidade já havia este quadro de preconceito, como vemos nos povos antigos e até entre indígenas, onde nestes últimos os recém-nascidos com alguma deficiência física eram sacrificados por serem diferentes. Na história pessoas com deficiência como Camões e Antônio Francisco da Costa Lisboa – o Aleijadinho, superaram seus limites, desmistificando o estigma de “coitadinho” para se tornarem cidadãos atuantes na sociedade capazes de desenvolver seus intelectos e aptidões de forma satisfatória.

Após a Primeira e Segunda Guerra Mundial, a Europa teve que se adaptar e criar sistemas de cotas de reserva de mercado de trabalho para atender aos mutilados da guerra, militares ou não. Desta forma, em 1944, a Organização Internacional do Trabalho - OIT aprovou uma recomendação aos países membros desta organização a empregar uma quantidade significativa de deficientes ex-combatentes e não-combatentes. Em 1975 a Organização das Nações Unidas ONU aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, garantindo a estas pessoas o direito a dignidade humana (art. 3º), bem como prever dentro do planejamento econômico e social as necessidades especiais destes portadores de deficiência (art. 8º). Em 1982, a ONU aprovou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes (Resolução 37/52, 3.12.1982), a qual seu postulado básico foi a igualdade de oportunidades, garantindo a estes o acesso ao sistema geral da sociedade - meio físico e cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e de lazer. Em 1982, a ONU instituiu a Dia do Deficiente (3 de dezembro) e em 1997 o Tratado de Amsterdã passou a recomendar para os países da União Europeia, como instrumento de

combate a discriminação, a obrigação de facilitar a inclusão, permanência e progresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O mundo se viu assim, obrigado a lidar com essa nova realidade, em que as pessoas precisam ser reabilitadas dentro do processo social para que se tenha uma nova chance no mercado de trabalho. É pertinente esclarecer que o conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. No Brasil, a Constituição garante proteção especial à pessoa com deficiência, proibindo qualquer discriminação, seja referente ao salário ou aos critérios de admissão e o Censo 2000 assentou 14,5%, o que corresponde a 24,5 milhões de pessoas (mais precisamente, 24.537.984 PCD's), das quais 15,14 milhões têm idade e condições de integrarem o mercado formal do trabalho, desde que proporcionadas às necessárias condições de acessibilidade. Contudo, a prática está totalmente inversa à lei, pois mesmo as cotas que são previstas na própria legislação não são cumpridas e poucos são os casos de punição às empresas que as descumprem.

Dessa maneira, percebe-se que o mercado de trabalho tem se pronunciado com o discurso de que as pessoas com deficiência - PCDs não são discriminadas só pelas suas limitações físicas, mas, também pela falta de qualificação e formação adequada para as funções que o mercado oferece. Deve-se observar então que o problema de qualificação é algo estrutural, pois é visível que o volume de escolas especiais, projetos, educadores e instrutores com formação adequada para trabalharem com esta demanda da sociedade ainda é muito aquém. Entende-se desta forma que a PCD não está fora do mercado formal de trabalho por falta de amparo legal, mas sim por problemas de ações concretas que permitam uma qualificação profissional adequada, existência de sistemas de habilitação e reabilitação eficientes e de estímulos econômicos que facilitem a contratação pelas empresas.

Este trabalho tem como objetivo a análise das principais dificuldades de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, identificando dentro deste universo qual o papel das políticas públicas desenvolvidas para esta demanda e como os atores envolvidos interagem neste processo: pessoa com deficiência, mercado de trabalho, Estado e sociedade.

MÉTODOS

Segundo Gil, (2002, p.162), metodologia descreve-se os procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa. Sua organização varia de acordo com as peculiaridades de cada pesquisa. Requerer-se, no entanto, a apresentação de informações.

Contudo a metodologia de um projeto depende da criação dos objetivos, consistindo no:

conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar os objetivos – conhecimentos válidos e verdadeiros –, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista (MARCONI E LAKATOS, 2005, P. 83).

Assim, para atender aos objetivos do projeto, foram desenvolvidas e aplicadas as seguintes técnicas de coleta de dados: observação direta, com entrevista semi-estruturada e questionário. Também foi utilizada a pesquisa bibliográfica, cuja finalidade foi coletar subsídios teóricos sobre a Legislação que ampara os PCDs.

Sendo assim, nota-se que a fase da metodologia do projeto é importante para detalhar o estudo, de tal maneira, que possa ser possível identificar toda a sistemática de estudo, que vai desde a escolha do tema até a solução do problema estudado.

CRONOGRAMA

ITEM	ATIVIDADES	MESES			
		Abr/2012	Mai/2012	Jun/2012	Jul/2012
1	Escolha do Tema e Justificativa do Projeto	X			
2	Identificação do Problema	X	X		
3	Elaboração dos Objetivos Gerais e Específicos	X	X		
4	Fundamentação Teórica		X	X	
5	Metodologia do Projeto (Visita técnica ao INSS)		X	X	
6	Metodologia do Projeto (Entrevistas)			X	
7	Metodologia do Projeto (Aplicação de questionários)			X	

1 A VISÃO DA SOCIEDADE E DO MERCADO DE TRABALHO EM RELAÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD)

Uma das características mais marcantes do ser humano é a diferença. É isso que torna cada indivíduo único. A partir desse pressuposto, de não existir duas pessoas iguais, encontramos dentre as pessoas com deficiência uma enorme heterogeneidade de diferenças advindas de vários tipos de deficiência.

O conceito de *deficiência* em relação às pessoas é utilizado para se referir a alguma limitação física, mental ou sensorial.

Para Bourdieu (1996) a própria definição de *pessoa com deficiência*, remete estas a um critério de diferenciação daquelas tidas como normais, dentro dos padrões da sociedade concebida. Essa diferenciação tem sido constatada nas pesquisas realizadas, que sinalizam contradições na contratação de tais pessoas, que vão desde a segregação, contratando-as em trabalhos inferiorizados, até atitudes de inclusão que reconhecem o desempenho do profissional.

Essas diferenciações, associadas à discriminação, podem ser concebidas, no caso das pessoas com deficiência, como estigma algo que está relacionado a atributos tidos como depreciativos em uma pessoa (Goffman 1989). Afirma-se, então, que o estigma é construído sobre uma identidade social virtual imposta ou feita por outros e uma identidade social real, constituída pelas reais características do sujeito, ou seja, aquilo que ele acredita ser.

Assim, podemos considerar o estigma como um critério de diferenciação e distinção utilizado pela sociedade em relação às pessoas com deficiência, onde são atribuídas características de desvalorização destas pessoas, tornando-as alvo de discriminação.

2 O TRABALHO COMO INSTRUMENTO PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O trabalho, por certo, é instrumento de realização econômica, social e psicológica do ser humano, sem o qual não há como se falar em existência digna.

há três sentidos distintos da palavra trabalho: O de uma atividade humana, mas também animal ou mecânica (“esta máquina trabalha bem”; “este animal faz um bom trabalho”); O de um produto “coisificado” de uma atividade (“este quadro é um belo trabalho”; “este livro é um trabalho bem acabado”); E o de uma tarefa ou fim apenas imaginado (“resta-nos muito trabalho bem acabado”) (Max Scheler, 2004, p. 26).

De acordo com Suzana Albornoz (2001), o trabalho é uma forma que o homem encontrou com o objetivo de se incluir na sociedade podendo assim, suprir as necessidades. Desta forma conceitua-se o trabalho como um esforço planejado e coletivo, onde sua força gera concorrência no contexto do mundo industrial na era da automação.

O ser humano na atual sociedade capitalista foi “coisificado”, sendo tratado como uma ferramenta no processo de produção, afastando o reconhecimento de seu trabalho. Desta forma, intensificou-se a concorrência não só de produtos, mas também da mão-de-obra, que se apresenta como a maximização do progresso, sacrificando de forma cruel aqueles que são considerados fracos, sem condições para suportar a competição, entra nesta exclusão as pessoas com deficiência, consideradas, pela sua condição física, como uma força de trabalho restrita, descartável que o incapacita para o sistema de mercado capitalista.

essa lógica de concorrência gera uma contínua ansiedade e tensão nos que ainda estão lutando dentro do mercado, e dificuldades de sobrevivência para aqueles que são expulsos dele. Numa sociedade em que toda produção está voltada para o mercado, estar fora dele significa não ter acesso aos bens necessários para a sobrevivência. Mas, na medida em que essa realidade social é aceita como “a” realidade, acaba gerando conformidade nas pessoas e um certo sentimento de segurança. E o sofrimento e a miséria dos excluídos do mercado são vistos e legitimados como “sacrifícios necessários” para o progresso econômico da sociedade (Sung; Silva, 1998, p. 61).

Este mecanismo de concorrência do mercado visa maximização dos lucros, com produção em massa, explorando os trabalhadores que estão na ativa ao máximo de suas

capacidades e através da revolução científico-tecnológica eliminando postos de trabalho e dessa forma acirrando a briga para se manter empregado, fazendo com que o trabalhador se qualifique e se atualize cada vez mais para se manter antenado às novas tecnologias e não ser ultrapassado na corrida pela sobrevivência dentro do mercado de trabalho.

É pertinente esclarecer que o conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

3 A LEGISLAÇÃO COMO MECANISMO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3.1. PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O princípio da igualdade, sem dúvida, é o esteio de todas as garantias e prerrogativas de que goza todas as pessoas e isto inclui as com deficiência. A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão da Revolução Francesa, repetida, posteriormente, pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, é o que estabelece o pilar das sociedades modernas. Desta forma, este é o princípio considerado como um dos mais fundamentais e indissociáveis nas constituições contemporâneas para a construção de uma sociedade justa e solidária.

Em se tratando da extensão jurídica do princípio, é preciso dizer que este vai muito além da interpretação literal que dele se possa fazer, pois postula que as desigualdades decorram exclusivamente da diferença das aptidões pessoais e não de outros critérios individuais pontuais, tais como sexo, raça, credo religioso, limitações e necessidades físicas e mentais. E é nessa extensão que se pode sustentar a aplicação de tratamentos desiguais para determinadas pessoas ou situações, sem que isso importe ofensa ao princípio jurídico da igualdade, justificando-o. Assim, nas relações laborais, pode-se dizer que a PCD deve estar habilitada e capacitada para o desempenho daquela atividade pretendida, para assim poder pleitear a incidência da regra isonômica. Não pode, por exemplo, pretender desempenhar funções incompatíveis com a sua deficiência e/ou àquelas não esteja capacitada.

3.2 ACESSIBILIDADE

O princípio da igualdade, sem dúvida, é o esteio de todas as garantias e prerrogativas de que goza todas as pessoas e isto inclui as com deficiência. A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão da Revolução Francesa, repetida, posteriormente, pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, é o que estabelece o pilar das sociedades modernas. Desta forma, este é o princípio considerado como um dos mais fundamentais e indissociáveis nas constituições contemporâneas para a construção de uma sociedade justa e solidária.

Em se tratando da extensão jurídica do princípio, é preciso dizer que este vai muito além da interpretação literal que dele se possa fazer, pois postula que as desigualdades decorram exclusivamente da diferença das aptidões pessoais e não de outros critérios individuais pontuais, tais como sexo, raça, credo religioso, limitações e necessidades físicas e mentais. E é nessa extensão que se pode sustentar a aplicação de tratamentos desiguais para determinadas pessoas ou situações, sem que isso importe ofensa ao princípio jurídico da igualdade, justificando-o. Assim, nas relações laborais, pode-se dizer que a PCD deve estar habilitada e capacitada para o desempenho daquela atividade pretendida, para assim poder pleitear a incidência da regra isonômica. Não pode, por exemplo, pretender desempenhar funções incompatíveis com a sua deficiência e/ou àquelas não esteja capacitada.

Na Constituição brasileira e na legislação existente, a pessoa portadora de deficiência tem proteção especial.

O Estado tem o dever de garantir o atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência (art. 208) e criar programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como a integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (art. 227).

Muitas Constituições Estaduais e Leis Orgânicas dos Municípios também trazem em seu bojo questões relacionadas aos portadores de deficiência. Temos por exemplo:

O transporte público gratuito é direito de toda pessoa com deficiência, conforme decreto nº 12.948 de 17/09/1998 e lei nº 8.616 de 04/12/1995.

- Lei 8.899 de 29/06/1994 (Federal) concede passe livre às pessoas com deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual, reservando dois assentos para PCD como cotas do passe livre, que é destinado aos que são carentes e possuem a carteira de passe livre concedida pelo Ministério dos Transportes.
- Lei 3.006 de 29/11/05 (transporte intermunicipal) regulamenta também a reserva de dois lugares para PCD em transportes intermunicipais.
- Lei Municipal 297 de 25/07/1995 determina a reserva de quatro assentos nos veículos de transporte coletivo da cidade de Manaus, destinados a PCD, além de idosos, gestantes e lactantes.

Em relação a estacionamento e suas prioridades, a Resolução 304 de 18 de dezembro de 2008 do CONTRAN considera o disposto no decreto 5.296 de 02/12/2004, que regulamenta a Lei 10.098 e no art. 25 determina a reserva de 2% (dois por cento) do total de vagas regulamentadas de estacionamento de uso público para veículos que transportem pessoas com deficiência ou com dificuldades de locomoção, desde que devidamente identificados.

Referindo-se a atendimento público, a Lei nº 436, de 09/01/2000 determina o atendimento prioritário às pessoas com deficiência, além de grávidas, lactantes e idosos, estando facultado ter um guichê exclusivo para tal demanda.

Conforme dados do Censo Escolar 2000 aproximadamente trezentos mil alunos portadores de deficiência estão frequentando as escolas, sendo que apenas três mil estão no ensino médio o que infelizmente demonstra que sistema educacional brasileiro tem se mostrado ineficiente, pois ainda não é capaz de atender a todas essas crianças em idade escolar.

4 A LEGISLAÇÃO COMO MECANISMO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Constituição Federal de 1988 avançou nas políticas de reabilitação profissional, qualificação e emprego de pessoas portadoras de deficiências.

O art. 7º, inciso XXXI, proíbe qualquer tipo de discriminação no tocante aos salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Atribui à União, Estados, Municípios e Distrito Federal a responsabilidade de cuidar da saúde e da assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência (art. 23, II).

A competência legislativa sobre regras de proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência pertence a todos os Entes Federados (art. 24, XIV), sendo que a lei garantirá na Administração Pública a reserva percentuais mínimos de inclusão em cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência a serem estabelecidos em lei infraconstitucional (art. 37, VIII).

Na esteira de avanços a criação de programas específicos de integração social, com treinamento para o trabalho (art. 227, §1º, II), o sistema de proteção constitucional do portador de necessidades especiais transcendeu a antiga visão paternalista, que em quase nada agregava valor à busca de integração social do deficiente.

4.1 SEGURIDADE SOCIAL

Conforme o art. 94 da Constituição Federal, em linhas gerais, a seguridade social é um conjunto de ações estatais que compreende a proteção dos direitos relativos à saúde, previdência e assistência social. Está baseada no princípio da solidariedade, em que os indivíduos detentores de maiores riquezas devem auxiliar os menos abastados. Tal conceito é o que deveria nortear e guiar qualquer iniciativa no sentido de organizar políticas no campo da seguridade social.

Com relação à PCD, alguns aspectos chamam a atenção e diferenciam o tratamento da questão:

- 1) O direito à habilitação e reabilitação profissional;

- 2) O direito à renda mensal vitalícia (à luz da legislação);
- 3) O enfoque diferenciado da tutela previdenciária.

O artigo 203 da Constituição Federal trouxe duas importantes novidades a respeito da questão. Nos incisos IV e V ficou estabelecido que:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente da contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Além disso, o Estado tem o dever de garantir o atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência (art. 208) e criar programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como a integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (art. 227).

Constituições Estaduais e Leis Orgânicas dos Municípios trazem em seu bojo questões relacionadas aos portadores de deficiência.

A Lei ordinária n. 7.853/89 assegurou 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 (art. 2º).

Também prevê a adoção de legislação específica que discipline reserva de mercado de trabalho aos portadores de deficiência física (art. 2º, II, d) e a proteção dos seus interesses coletivos ou difusos por ações civis públicas que poderão ser propostas pelo Ministério Público, União, Estados, Municípios e Distrito Federal, por associações constituídas há mais de um ano, por autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade

de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção de pessoa portadora de deficiência (art. 3º).

Negar a alguém emprego ou trabalho, sem justa causa e por motivo derivado de sua deficiência, constitui crime, punível com reclusão de um a quatro anos e multa (art. 8º, II).

O Decreto n. 914/93, o qual instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa portadora de Deficiência, tem como uma de suas diretrizes (art. 5º), "promover medidas que visem a criação de empregos que privilegiem atividades econômicas de absorção de mão-de-obra de pessoas portadoras de deficiência, assim como proporcionar ao portador de deficiência qualificação e incorporação no mercado de trabalho".

A Portaria n. 772, de 26.8.99, do Ministério do Trabalho, permite a contratação de pessoa deficiente, sem a caracterização de emprego com o tomador de serviços, quando: a) realizada com a intermediação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica e de comprovada idoneidade, que tenha por objeto assistir o portador de deficiência; b) a entidade assistencial intermediadora comprove a regular contratação de portadores de deficiência nos moldes da Consolidação das Leis Trabalhistas; c) o trabalho destinar-se a fins terapêuticos, desenvolvimento da capacidade laborativa reduzida devido a deficiência, ou inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho e d) igualdade de condições com os demais trabalhadores, quando os portadores de deficiência estiverem inseridos no processo produtivo da empresa (art. 1º).

4.2 LEI DE COTAS PARA O MERCADO DE TRABALHO

De acordo com a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência – Resolução Nº 2.542/75, as pessoas com deficiência têm direito à segurança econômica e social, e, especialmente, a um padrão condigno de vida. Conforme suas possibilidades, também têm direito de realizar trabalho produtivo com remuneração, bem como participar de organizações de classe.

A reserva legal de vagas ou cotas é voltada à inserção e à participação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

A Lei nº 8.213/91 estabelece a obrigatoriedade das empresas com cem ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. Esta reserva legal de cargos é também conhecida como Lei de Cotas.

Conforme estabelece o art. 93 da Lei nº 8.213/91, a cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção:

- De 100 a 200 empregados..... 2%
- De 201 a 500 empregados..... 3%
- De 501 a 1.000 empregados..... 4%
- A partir de 1001 5%

Importante ressaltar que de acordo com a RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais –, no Brasil existem 31.979 estabelecimentos com mais de cem empregados. Se todos cumprissem a reserva legal, seriam gerados 559.511 postos de trabalho a serem ocupados pelas pessoas com deficiência. Número suficiente para empregar apenas 3,7% das 15,14 milhões em idade adequada e com condições para trabalhar. Portanto, é necessário que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho seja consequência natural da superação de preconceitos e efetuada não somente até que se atinja o percentual previsto em lei, mas que essa integração das no processo produtivo leve em conta a capacidade laboral e intelectual das pcd's aptas ao trabalho. Porém o grande desafio da inserção e manutenção do portador de deficiência no mercado de trabalho está: a) na carência de qualificação profissional; b) na carência dos sistemas de habilitação e reabilitação e c) na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas.

Por outro lado, a Lei nº 8.142/93 garante uma renda mensal de um salário mínimo a pessoa portadora de deficiência que comprovar não possuir meios de prover sua própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, o que leva o deficiente e seus familiares a optar pela complementação da renda na informalidade para não perder o benefício.

5 POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego / MTE, as políticas públicas neste segmento, têm como objetivo gerar emprego para diminuir altas taxas de desemprego, proporcionando, assim mecanismos que deem aos indivíduos a oportunidade de participar ativamente do mercado de trabalho, a partir da busca de formas de empregabilidade, que não garantem o pleno emprego, pois este depende do estado da economia e também da sociedade.

O desafio de todos os atores sociais comprometidos com a construção de um país melhor é o de não deixar morrer o sonho de construção de uma sociedade pautada em relações solidárias e justiça social e, além de construir efetivamente os mecanismos para a reversão do quadro de exclusão social e das práticas autoritárias que predominam nas sociedades em nível mundial.

A transformação social e a mudança cultural necessárias neste caso, não são meramente ações a serem feitas. Necessitam de políticas públicas consequentes, intersetoriais e articuladas, que contemplem as diversas dimensões da vida humana: não é uma questão de assistência social, apesar de incluí-la; é uma questão de educação, saúde, cultura, trabalho, enfim, uma questão de cidadania.

A assistência social é sem dúvida uma importante política social para as "pessoas com deficiência", uma vez que nossa realidade perversa e excludente coloca um imenso contingente populacional na faixa da pobreza absoluta, para quem a assistência social, construtiva e transformadora, tem um amplo campo de trabalho. O erro está, portanto, ao limitar todo um conjunto de políticas voltadas para a questão da PCD, que no seu conjunto tem um extraordinário poder questionador da sociedade capitalista e de seus valores culturais e simbólicos, a uma questão meramente assistencialista. Tão somente, as pessoas com deficiência desejam igualdade de oportunidades, participação nas decisões, vida independente e auto-suficiência econômica, ou seja, almejam ser cidadãos produtivos e inseridos ativamente na sociedade. Cabe então, ao Estado em todos os seus níveis, impulsionar e regular as relações sociais, promovendo essa inclusão.

Por sua vez, a sociedade também deve ajudar a romper estas barreiras através de esforços conjuntos com organizações não-governamentais (ONGs), o Sistema S (SENAI, SENAC, SESI, SESC, SENAR, SENAT, SENACOP), escolas, fundações, universidades, institutos, associações, enfim, todo e qualquer segmento que possibilite a inclusão da pessoa com deficiência não só no mercado de trabalho, através de programas de formação e qualificação profissional, mas na construção de uma nova visão no ambiente em que vivem, com uma ação afirmativa na igualdade de oportunidades.

Gomes, apresenta um conceito bastante abrangente, que define as ações afirmativas como:

[...] as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de *caráter* compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vista 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 (2001, p. 40).

As ações afirmativas são, assim, medidas que visam implantação de providências obrigatórias ou facultativas, advindas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e os direitos fundamentais efetivados na Constituição Federal. Podem, portanto, ser em decorrente da lei que institua cotas ou que promova incentivos fiscais e descontos de tarifas; podem ser oriundas de decisões judiciais que determinem a observância de cotas percentuais se justificando pelo momento histórico da criação das medidas afirmativas para compensação social, observando as peculiaridades das minorias que a compõem.

Dessa forma, o art. 93 da Lei nº 8.213/91, ao fixar para as empresas com cem ou mais empregados, o percentual de 2% a 5% de contratação obrigatória de pessoas com deficiência, está a exercer ação afirmativa decorrente de lei, e cuja implementação depende das empresas. Trata-se de implementar uma política de emprego na combinação de esforços entre o Estado e a sociedade civil.

DISCUSSÃO

O trabalho apresentado teve como finalidade analisar quais as principais dificuldades encontradas pela pessoa com deficiência para a inclusão no mercado de trabalho e como o Sistema Público de Emprego, como executor de políticas públicas tem auxiliado esta demanda.

Tomando o conjunto de dados dessa pesquisa foi possível constatar que as PCDs, apesar da Lei de Cotas para a sua contratação, continuam tendo dificuldades para ingressar no mercado de trabalho e ainda se sentem discriminadas quando da busca de emprego.

Não se pode dizer que o portador de deficiência ainda está fora do mercado formal de trabalho por ausência ou deficiência de um tratamento legal, mas sim por problemas de ações concretas que permitam uma qualificação profissional adequada, existência de sistemas de habilitação e reabilitação eficientes e de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas, tais como: a) acesso à profissionalização e treinamento; b) oportunidades de emprego e ascensão profissional; c) estímulo ao trabalho autônomo, empreendedorismo, cooperativas e negócio próprio; d) mais emprego nos setores público e privado com adoção de ações afirmativas; f) adaptações no local de trabalho; g) experiência de trabalho; e h) reabilitação profissional e retorno ao trabalho, que sem dúvida, o custo da reabilitação é alto, mas ainda é mais baixo do que manter pessoas acidentadas afastadas, com a recebendo benefícios da Previdência Social por anos seguidos.

RECOMENDAÇÕES FINAIS

As recomendações deste trabalho estão baseadas na revisão de literatura e pesquisa de campo com o público-alvo, permitindo explicar os seguintes apontamentos:

- A conscientização por parte dos gestores da importância da diversidade da mão-de-obra nas empresas possibilitando uma atitude ética que se amplia e passa a ser adotada como valor e prática de negócios. Segundo Vergara e Branco (2001), uma empresa humanizada é aquela que é “voltada para seus funcionários e/ou para o ambiente, agregando outros valores que não somente a maximização do retorno para os acionistas” (p. 21,22).
- Esta conscientização também deve também ter iniciativa dentro das instituições educacionais, formadoras de opinião, que conjuntamente com o Estado e entidades que representam as PCDs divulguem os direitos dessa demanda, assim como, apresentem e desenvolvam projetos que reforcem a inclusão destes, seja de ordem educacional, profissional e/ou social.
- A necessidade de se repensar as práticas de políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência, na finalidade de se obter resultados mais eficientes, eficazes e efetivos.
- A necessidade de novas pesquisas para que se possam indicar outros fatores explicativos à inclusão no mercado de trabalho, ampliando o seu escopo e sua capacidade de diagnóstico.

REFERÊNCIAS

- ALBAMOZ, Suzana. **O que é Trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 2000.
- ARAÚJO, Paulo César Diniz; LIMA, Orlem Pinheiro; MADURO, Márcia Ribeiro; TERCEIRO NETO, Manoel Rodrigues. **GUIA ORIENTATIVO PARA ELABORAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**. 2ª ed. Manaus: UEA, 2009.
- BOURDIEU, P. **Razões Práticas: Sobre Teoria da Ação**. Campinas: Papius, 1996.
- GOFFMAN, M. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4.ed. São Paulo: Zaar Editores, 1989.
- GOMES, Joaquim Barbosa. **Ações Afirmativas e seus Efeitos**. Brasília: UNB, 2007.
- MARX, Karl. **Contribuição à Crítica da Economia Política**. 2ª edição. São Paulo: Martins Fontes, 1983.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2ª Edição. Brasília: TEM, SIT, 2007.
- NEUFELDT, A.H.; ALBRIGHT, A.L. **Deficiência e Auto-dirigida em Emprego: Modelos de Desenvolvimento de Negócios**. Canadá: Captus Universidade Publicações, 1998.
- PRADO, Adriana Romeiro de Almeida. **Acessibilidade e Desenho Universal**. São Paulo: Atlas, 2008.
- SCHELER, Max. **A Pessoa Humana e sua Formação**. 4ª edição. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 2004.
- SUNG, M. J.; SILVA, J. C. **Conversando sobre Ética e Sociedade**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- VERGARA, S. C. , BRANCO, P.D. **Empresa Humanizada: a organização necessária e possível**. São Paulo: Atlas, 2001.
- VERGARA, Silvia Constant. **Projeto e Relatório de Pesquisa em ADM**. 8ª. Edição São Paulo: Atlas, 2007.
- Ministério do Trabalho e Emprego (M T E). Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>> Acesso dia 02 de dezembro de 2008.
- Secretaria de Estado do Trabalho no Amazonas (SETRAB). Disponível em: <<http://www.setrab.am.gov.br>> Acesso dia 02 de dezembro de 2008.

Normas Técnicas de Acessibilidade (ABNT). Disponível em:
<<http://www.acessibilidade.org.br/normas.htm>> Acesso dia 19 de abril de 2010.

Organização das Nações Unidas (ONU). Disponível em:
<<http://www.onu.org/disabilities>> Acesso dia 19 de abril de 2010.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em:
<<http://www.ilo.org> ou www.oitbrasil.org.br> Acesso dia 28 de abril de 2010.

Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/mpsicorde/arquivos>> Acesso dia 28 de abril de 2010.

Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE). Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/conade>> Acesso dia 25 de abril de 2010.

Rede Saci . Disponível em: <<http://http://www.saci.org.br>> Acesso dia 25 de abril de 2010.

Acessibilidade. Siga Essa Idéia. Disponível em:
<<http://acessibilidade.sigaessaideia.org.br>> Acesso dia 19 de abril de 2010.

Acessibilidade Brasil. Disponível em: <<http://www.acessobrasil.org.br>> Acesso dia 19 de abril de 2010.