

DIFICULDADES DA INCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO

RAMALHO CRISTINA, Ednéia.

Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais / ACEG

E-mail: edneiaramalho@yahoo.com.br

SOUZA RESENDE, JoãoBatista .

Docente da Faculdade de Ciência jurídicas e Gerenciais/ACEG

E-mail: souzaresende@life.com.br

Administração

Resumo

DIFICULDADES DA INCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO

O texto aborda a questão da integração da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho através de pesquisas bibliográficas. Apresenta como esta o quadro de deficiência atualmente, questões relacionadas ao estudo e ao trabalho desse profissional, a visão do Administrador diante dessa questão, sua falta de conhecimento sobre essa força de trabalho, o papel das entidades de formação profissional de pessoas portadoras de deficiência física, o papel do governo e as leis que tratam dos direitos dos cidadãos.

Palavras-Chaves: Deficiente físico, mercado de trabalho.

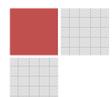
ABSTRACT

The text approaches the subject of the person's deficiency carrier integration in the labor market through bibliographical researches. It presents as it is now the picture of faulty, subjects related to the study and that professional's work, the administrator's vision before that subject, its knowledge lack on that manpower, the paper of the entities of people's deficiency carriers professional formation, the government's paper and the laws that you/ they are about the citizens' rights.

1. INTRODUÇÃO

Desemprego, competitividade, o mercado de trabalho está cada vez mais concorrido, e para que o profissional consiga garantir seu lugar, precisa estar bem qualificado e sempre atualizado. A situação, ainda é mais preocupante para as pessoas portadoras de deficiência física, que além de todos esses agravantes, ainda tem que se deparar com o “famoso e invencível preconceito.”

Infelizmente os avanços científicos e sociais da humanidade moderna, ainda não foram suficientes para mudar esse quadro. Isso se deve a uma visão distorcida por parte de alguns, o trabalho mais difícil, muitas vezes, não é com o deficiente, mas com a conscientização da sociedade e com a quebra de preconceitos das pessoas.



Em muitos aspectos a vida do portador de deficiência, não é diferente dos demais, possui momentos de alegria e conquistas, em outras palavras, bons e maus momentos como qualquer ser humano, se diferenciam sim, em uma particularidade, são vítimas do preconceito de discriminação, principalmente no mercado de trabalho.

O portador de deficiência física, no uso de suas aptidões, que não dependam de suas limitações, é tão quanto mais produtivo que qualquer outra pessoa. Disponibilizar trabalho a essas pessoas não é caridade, mas sim respeitar o princípio básico da igualdade perante a sociedade.

É necessário mudar o conceito da pessoa portadora de deficiência física perante toda a sociedade, se não ressaltar suas qualidades, ao menos por acreditar que inclusão social somente será possível pelo trabalho. E isso, não é uma prerrogativa somente dos deficientes, mas de toda a sociedade.

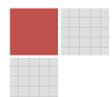
Neste trabalho, foco a situação atual do deficiente físico no Brasil, perante o mercado de trabalho, as tecnologias existentes, que possibilitem sua inclusão e as leis que obrigam a igualdade no uso da mão-de-obra.

2. A CARA DA DEFICIÊNCIA NO BRASIL

A pessoa com deficiência física é segundo o decreto federal nº 914/93, aquela pessoa que apresenta em caráter permanente, perdas ou anomalias de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que geram a incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal ao ser humano.

A análise desses dados é assustadora, pois se verifica a existência de uma população de mais de 24,5 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência. Os dados do censo mostram ainda, que os homens predominam no caso de deficiência mental, física (“especialmente no caso de falta de membro ou parte dele”) e auditiva.

O resultado é compatível com o tipo de atividade desenvolvida pelos homens e mostra que os acidentes de trabalho vêm contribuindo no aumento desses índices. Já as mulheres predominam no índice de dificuldades motoras (“incapacidade de caminhar ou



subir escadas”) ou visuais, o que até certo ponto é coerente porque elas dominam na composição por sexo da população e idade acima de 60anos. Também, a soma dos números de deficientes físicos com o dos motores, mostram o total de 3,91% de pessoas com dificuldades físicas, ou seja 6,59 milhões de brasileiros.

Essa é a cara do Brasil deficiente. A cada 100 brasileiros, no mínimo 14 apresentam alguma limitação física ou sensorial.

2.1 A IMPORTÂNCIA DA FAMÍLIA NA INCLUSÃO TRABALHISTA

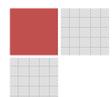
A família é a unidade básica de todo o agrupamento, ela é fundamental para o desenvolvimento da personalidade humana. o ambiente familiar, é o primeiro e fundamental meio, onde o individuo deve encontrar as condições para se desenvolver e educar-se, aprendendo a adaptar-se à sociedade em que vive.

A família que reconhece na pessoa portadora de deficiência física sua integridade, dignidade e direitos como ser humano qualquer que possui suas limitações passa a lutar para melhorar sua qualidade de vida e assim lutar para sr um individuo capacitado e preparado para o mercado de trabalho, não significa apenas participar de um programa de profissionalização. A pessoa portadora de deficiência e sua família devem estar cientes de que as bases de educação, da formação acadêmicas e da habitação para o trabalho têm suas inicio na infância.

De acordo com TELFORD (1978 p. 55) “todas as atividades que visam o desenvolvimento global do individuo vão refletir direta ou indiretamente na sua capacitação para uma vida independente, produtiva e integrada socialmente.”

A família que participa ativamente de todo processo de atendimento à pessoa portadora de deficiência em todas as suas fases, estará fazendo sua parte no que se refere-a preparação do individuo para o mercado de trabalho e para sua relação com a sociedade em que vive.

O portador de deficiência física que este totalmente agregado em seu meio familiar terá total possibilidade de concorrer no mercado de trabalho a nível produtivo, mesmo



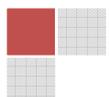
com suas limitações. A família que discrimina e segrega vai acrescentar a essa limitação inúmera outra, a ponto de tornar o individuo incapacitado para o trabalho, assim, a vivencia familiar, como fator de desenvolvimento global do individuo é essencial segundo PARPINELLI (1997 p. 61), cabe a família.

- Destacar para a pessoa portadora de deficiência e para o seu circulo de convivência o que ela pode fazer;
- Ver a pessoa integra, e digna com qualidades e defeitos como toda pessoa, com características próprias, um individuo que merece respeito como qualquer outra pessoa;
- Valorizar as suas realizações, pelo que elas representam para essa pessoa em particular, sem compará-las a outras pessoas deficiente ou não;
- Ser capaz de perceber que muitas limitações são contornáveis, não exigindo muitas vezes recurso especial, apenas boa vontade e criatividade por parte da pessoa portadora de deficiência;
- As pessoas da família podem mostrar, falando claramente ou demonstrar através de atitudes, gestos e ações que acreditam sinceramente que sua deficiência não diminui, que acreditam no seu desenvolvimento e que a amam pelo que ela é, em primeiro lugar, e também pelo que ela faz.

2.2 OBSTÁCULOS PARA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO.

Para ROMITA (1991,p.5), o grande entrave da inserção e manutenção do portador de deficiência no mercado de trabalho está:

- na carência de qualidade profissional;
- na carência dos sistemas de habitação e reabilitação;
- na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas.



Na adoção de medidas que visem integrar os portadores de deficiência física, pode-se identificar dois grupos, uns que entendem que o tratamento jurídico é suficiente para sanar o problema e outros que defendem o tratamento econômico.

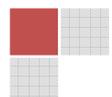
Segundo ROMITA (1991,p.6.) "... a verdade parece estar na combinação dos dois argumentos. Os portadores de deficiência não necessitam de medidas preferenciais,mas sim de remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho, mas por não haver uma integração eficiente desses três pontos (qualificação profissional, habitação e reabilitação, estímulos financeiros) no Brasil, uma grande parte dos portadores de deficiência são pedintes de ruas e trabalham na economia informal, como: camelôs distribuidores de propaganda nos semáforos etc., estando, via de regra, fora do mercado formal de trabalho e sem a proteção do sistema de seguridade social..."

As estimativas existentes são bastante desconhecidas. Mas, se formos considerar como trabalho atividade que é exercida de forma legal, com registro em carteira de trabalho ou de forma autônoma, mas com as devidas proteções da seguridade social, é bem provável que essa proporção fique em torno de 2,5% do total de portadores de deficiência em idade de trabalhar no Brasil – 180 mil pessoas.

Necessariamente "... para alcançar o objetivo de proporcionar aos deficientes o acesso aos cargos e empregos públicos e privados, é necessário que o Estado Legislador adote medidas niveladoras, a fim de remover os obstáculos que se opõem ao livre desenvolvimento da personalidade dessas pessoas, assim como dos demais membros das classes sociais desfavorecidas..." (ROMITA, 1991 p. 11).

2.3 PREGARIEDADE DE POLITICA DE EMPREGO PARA DEFICIENTES NO BRASIL

O Brasil esta muito atrasado em relação ao primeiro mundo no que se refere às políticas de emprego voltada ao deficiente físico, apesar da legislação exigir a contratação de pessoas portadoras de deficiência, poucas empresas cumpre a norma.



A avaliação é de STVEN DUBNER, presidente da Associação Desportiva para deficientes (ADD), 2005.

Para DUBNER (2005), ainda a muito que fazer no Brasil quanto ao assunto e a contratação de deficiente físico. Pela Legislação do Ministério do Trabalho, empresas com mais de 1mil funcionários são obrigadas a ter pelo menos 5% de deficientes em seu quadro de funcionários. Há, inclusive, multa prevista de R\$ 5 mil para cada funcionário deficiente que as companhias deixarem de contratar. Mas, na prática, a lei é pouco aplicada.

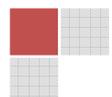
A culpa, não se restringe somente as companhias. Quando uma empresa decide contratar deficientes físicos, provavelmente não vai conseguir apenas com boa vontade. (DUBNER, presidente da ADD,2005).

Isso porque, estimativas do executivo, menos de 2% dos deficientes físicos no país tem segundo grau completo. Dificuldades como a falta de transporte adaptado nas grandes cidades acaba interferindo na vida escolar do deficiente físico e atrapalham, posteriormente, na hora de conseguir um emprego.

Mesmo assim DUBNER (2005) insiste que o esforço empresarial na área deve aumentar. Ele faz uma conta simples: há hoje 25 milhões de deficientes no Brasil. Se cada um deles convive com uma média de cinco pessoas, o problema diz respeito a 125 milhões de brasileiros, ou seja, quase 75% da população nacional, diz.

Se antes a principal causa de paraplegia era a poliomielite, agora são os acidentes de carro e as seqüelas de tiros. De acordo com DUBNER (2005) quase 550 pessoas ficam com problemas por causa de acidentes de carro por dia no país. "A maioria não podia realizar as mesmas funções de antes", diz o executivo, que em 1989trabalhou no Estados Unidos como consultor da American Airlines na implantação de um projeto de atendimento especial para deficiente nos aviões.

A partir da contratação de que as pessoas com deficiência encontram-se marginalizadas no processo de reconhecimento de sua cidadania, faz-se necessário recusar a exclusão, a segregação e os preconceitos que se cercam, providenciando práticas de equiparação de direitos. O direito ao reconhecimento, através da educação,



é primordial para o acesso dessas pessoas às realizações políticas e sociais igualitárias, como verdadeiros cidadãos (DUBNE, 2005).

Os dados referentes à inserção dos deficientes no mercado de trabalho são dramáticos. Dos 16 milhões existentes no Brasil, apenas 180 mil estão empregados, e a justificativa dos empresários para tamanha exclusão é que essas pessoas são preteridas por não terem o treinamento adequado. Não basta, portanto, a existência de leis que obriguem as empresas a contratar uma percentagem de funcionários deficientes, de acordo com o número de empregados que possuem, se não houver pessoal qualificado para preencher as vagas oferecidas.

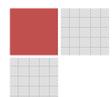
Ter conhecimento básico em informática é, atualmente, condições determinantes para que qualquer cidadão seja admitido na maioria dos cargos oferecidos, mesmo sendo numa empresa de pequeno porte. É difícil encontrar um curso de informática com máquinas adequadas às limitações de cada deficiente, programas que atendam às suas necessidades além de instrutores gabaritados para ensiná-los. Como discurso protecionista não ajuda, é preciso atuar de forma a abrir espaço para que o deficiente encontre sua realização profissional e inclusão social.

Assim, observa-se que pequena participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho e na geração de riquezas para o país não decorre da falta de um sistema legal protetivo, mas sim da carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

“As nações bem-sucedidas nesse campo, baseiam o apoio a essas pessoas em um intrincado tripé, o saber, educação, reabilitação e compensação às empresas por meio de estímulos e benefícios” (PASTORE, 2000 p.59).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há vários fatores solucionadores do problema da inserção do deficiente físico no mercado de trabalho, como as leis que dão suporte aos deficientes físicos, a



importância da tecnologia, a habilitação e reabilitação do portador de deficiência física e sua capacitação para o mercado de trabalho, a educação como elo principal, adequação ao meio ambiente, para tentarmos entender e conhecer um pouco mais sobre as dificuldades encontradas pelos deficientes físicos de entrar no mercado de trabalho.

A resolução do problema para a inserção do deficiente físico na sociedade e no mercado de trabalho deve partir de nós sociedade como um todo, em realmente passar por cima de obstáculos do preconceito e da discriminação a partir do momento que a sociedade se conscientizar verdadeiramente, com certeza mudaremos o rumo dessa história.

6. BIBLIOGRAFIA

PARPINELLI, Emilia Passos. **Deficiência : Família e Prevenção**. 1º Ed. Londrina, 1997

TELFORD, W. Charles, SAWER, M James. **O individuo Excepcional**. 4º ed. Rio de Janeiro Zahar Editores,1978

ROMITA, Arion Sayão . **Trabalho do Deficiente** : In JTB 17-812,1991

DUBNER, Steven. **Política de emprego para deficiente ainda é precária**.
Disponível em:< [http:// www.defnet.org.br/projetabcdario.htm](http://www.defnet.org.br/projetabcdario.htm)

