

UM OLHAR ALÉM DO ESTIGMA: A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

Resultado de investigación finalizada

GT 08 – desigualdad, vulnerabilidad y exclusión social

Autora: Claudia Ferreira de Brito, Pedagoga pós-graduada pela Faculdade Frassinetti do Recife (FAFIRE)

Resumo

Socialmente as pessoas com deficiência são desrespeitadas, são vítimas de preconceitos e atitudes discriminatórias. Elas são estigmatizadas apenas por não fazerem parte de um modelo padrão impostas pela sociedade, que dirige o pensamento e atitudes dos cidadãos. Apesar das leis, existem obstáculos para a inclusão dessas pessoas em todas as áreas, inclusive no mercado de trabalho. As leis asseguram a inclusão, porém, ainda hoje se observa a discriminação, a desigualdade. É preciso ir além, é hora de derrubar barreiras de preconceitos, de perceber que as pessoas com deficiência estão prontas para participar da construção de uma sociedade onde todos tenham os mesmos direitos.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência, inclusão social e mercado de trabalho

1. A inclusão social de pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência já foram chamadas por diferentes nomes. Até a década de 80 vários termos pejorativos eram usados para identificar a pessoa com deficiência ou com alguma doença: “aleijado”, “inválido”, “defeituoso”, “incapacitado”, “ceguinho”, “mudinho”, “excepcional”, etc. A partir de 1981, Ano Internacional das Pessoas Deficientes “pessoas deficientes” passou a ser a expressão mais empregada. Com o tempo acrescentaram o termo “portador”, que permaneceu até meados da década de 90. Apesar da legislação brasileira, inclusive nossa Constituição, se refira à “pessoa portadora de deficiência”, este termo não é mais utilizado. Para Sassaki, (2006) a tendência é que se deixe de usar a palavra “portadora” para fazer referência às pessoas com deficiência, já que elas não portam sua deficiência, uma vez que a deficiência é uma condição que faz parte da vida da pessoa. Desde 2006, o termo usado passou a ser “Pessoa com Deficiência”. Aprovados após debate mundial, os termos “pessoa com deficiência” e “pessoas com deficiência” são utilizados no texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral da ONU e reflete uma tendência mundial.

O Censo 2010, 23,9% da população brasileira, cerca de 45,6 milhões de pessoas, declaram ter algum tipo de deficiência visual, auditiva, motora e/ou mental. A Organização Mundial de Saúde (OMS) revela que mais de 1 bilhão de pessoas em todo o mundo apresenta algum tipo de deficiência: uma em cada cinco (entre 110 milhões e 190 milhões) têm a vida dificultada por falta de condições.

O aumento do número de pessoas deficientes e a sua marginalização social podem ser atribuídos a múltiplos fatores, entre os quais consideram: Os transtornos congênitos e perinatais, decorrentes da falta de assistência ou da assistência inadequada às mulheres na fase reprodutiva; as doenças transmissíveis e crônicas não-transmissíveis; as perturbações psiquiátricas; o abuso de álcool e de drogas; a desnutrição; os traumas e as lesões, principalmente nos centros urbanos mais desenvolvidos, onde são crescentes os índices de violências e de acidentes de trânsito.

As pessoas com deficiência não fazem parte de um modelo padrão, imposto pela sociedade, que dirige o pensamento e atitudes dos cidadãos, isso faz com que essas pessoas passem por situações delicadas no cotidiano. O sinal da deficiência que carregam, fala muito alto, são afastadas por serem vistas como pessoas que não tem o que oferecer, pois sua deficiência permanece em evidência.

Werneck (1999) nos diz que:

“estamos em débito com as dívidas humanas brasileiras a tudo que se refere ao que a sociedade vem deixando de proporcionar às pessoas com deficiências”.

A sociedade não oferece condições de crescimento, é preciso que as pessoas com deficiência lembrem à sociedade que existem que estão prontas para participar da vida social, estudar, trabalhar, interagir, trocar, etc.

(Werneck, 1999, p.148) esclarece que a moeda que vai pagar essa dívida chama-se capital social. Segundo estudiosos de marketing social, capital social é o conjunto de recursos transformadores dos quais dispõe uma pessoa. O mais intrigante do conceito de capital social é que quanto mais este capital for utilizado, mais crescerá. O contrário vale. Não sendo requisitado, atrofia-se.

Desde o nascimento a pessoa com deficiência é considerada um peso, um grande problema que altera a rotina do lar, a dinâmica familiar fica frágil.

A partir do momento que essa criança se der conta que é diferente e as pessoas ao seu redor mostrarem que por causa de sua deficiência tem limitações, o sofrimento inicia, o preconceito é instalado de forma brutal em sua vida. A criança irá descobrir que a sociedade se divide entre “iguais” e “diferentes”, entre “deficientes” e “não deficientes”. É neste momento que os pais e familiares ajudarão a enfrentar os obstáculos pelos quais provavelmente terão que passar.

(Werneck, 1999, p.59) menciona uma passagem de uma história que é bem oportuna. “Se não temos como recuar, só nos resta à opção de ir em frente, enfrentar os obstáculos, encontrar soluções para eles e vencer!”.

O conhecimento e a solidariedade ainda são muito pequenos entre nós. Nunca paramos para pensar como é o dia-a-dia de uma pessoa com deficiência, que como olhos têm uma bengala, como ouvidos um aparelho e como pernas rodas de uma cadeira. Estamos sempre ocupados com os nossos próprios problemas. Não lembramos que as fatalidades não avisam, nem escolhem posição social nem formação. Quando encontramos com alguém diferente de nós, logo vem um pensamento preconceituoso, achamos que aquela pessoa é um “coitadinho” e que deve ser um pedinte ou necessitado. É hora de reconhecer que essas pessoas não precisam de caridade e que não devem ser excluídas do sistema socioeconômico e político do país. Quebrar tabus, preconceitos e discriminações são atitudes sábias que todos os cidadãos precisam ter para que com leveza olhem além das deficiências dessas pessoas. Não podemos dificultar o exercício pleno da cidadania das pessoas com deficiência.

Muitos direitos deverão ser garantidos a essas pessoas, destacamos o direito ao respeito à sua dignidade como pessoa humana; à adoção de medidas de capacitação para adquirirem autoconfiança; o direito a tratamento médico, psicológico; à garantia de desenvolver atividades produtivas e remuneradas; educação de qualidade. Direitos garantidos na Constituição Federal de 1988. A proteção legal caracterizada pela Constituição Federal às pessoas com deficiência não é um ação de caridade que o Estado e a sociedade devam ter em relação a estes seres humanos, mas sim, a garantia de igualdade e dignidade dessas pessoas.

A Constituição Federal de 1988 representou grande progresso ao estruturar a proteção dos direitos das pessoas com deficiência, possibilitou a participação destes cidadãos na vida ativa da sociedade brasileira. (anexo A).

Sasaki (2006) situa quatro fases que ocorreram ao longo do desenvolvimento da história da inclusão:

Fase da exclusão

- período em que não havia nenhuma preocupação ou atenção especial com as pessoas com deficiência. Eram rejeitadas e ignoradas pela sociedade.

Fase da Segregação Institucional: neste período, as pessoas com deficiência eram afastadas de suas famílias e recebiam atendimentos em instituições religiosas ou filantrópicas. Foi nessa fase que surgiram as primeiras escolas especiais, centros de reabilitação, clubes sociais especiais, associações desportivas especiais.

Fase da Integração –

Daí ocorreu o início do movimento pela integração social com intuito de inserir as pessoas com deficiência nos sistemas sociais como educação, trabalho, a família e o lazer, desde que tivessem competência de ultrapassar empecilhos existentes na sociedade.

Fase de Inclusão

- A fase da inclusão surgiu na década de 80. Segundo Sasaki (2006), a prática da inclusão se baseia na aceitação das diferenças individuais, valorização de cada pessoa, convivência dentro da diversidade humana, aprendizagem por meio da cooperação.

2. Inclusão social

A importância de inclusão vem sendo defendida na sociedade. Esse acontecimento teve maior visibilidade a partir de 1981, quando a Organização das Nações Unidas – ONU, elegeu como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes. Desde então, o conceito de inclusão passou a ser debatido em todo o mundo, através da realização de Congressos, Conferências e da aprovação de Declarações, Convenções, Leis, Decretos e Políticas.

Sociedade inclusiva é uma sociedade para todos. O conceito apareceu pela primeira vez em textos internacionais no ano de 1990, durante uma Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU).

A resolução 45/91 foi um avanço, pois motivou a sociedade a se estruturar para aprovar as necessidades de cada cidadão. Porém, é importante que seja feita uma reflexão a respeito do verdadeiro significado da expressão “TODOS”. Desde as conversas informais às palestras acadêmicas ou até mesmo em leis, essa palavra aparece com frequência, porém deve ser revista. Como podemos dizer que temos uma sociedade para todos quando verdadeiramente não incluímos todos?

Participar da construção de uma sociedade inclusiva é como fazer “longos passeios” por nossas ideias e sentimentos. Cada pensamento é um monstro guloso a ser alimentado sem medo. Refletir sobre a inclusão acorda nossos monstros mais íntimos. Com alguns deles nunca haveríamos nos deparado antes. Vem daí o desconforto causado pelos ideais da inclusão. (Werneck, 1999, p. 157).

Nos dias atuais, a desigualdade ainda prevalece na sociedade brasileira, a população precisa ser esclarecida a respeito das diferenças e entender que o indivíduo não se restringe à sua deficiência. A população deve enxergar o que essas pessoas fazem e não o que não conseguem fazer. A história mostra que é muito fácil prestar atenção nas limitações e na aparência do que na capacidade dessas pessoas. Para que tenham uma vida digna e igualitária será necessário que a sociedade receba todos,

sobretudo com respeito, possibilitando o ingresso e permanência nas diversas áreas de atividade, como a educação, saúde, mercado de trabalho, lazer, arte, cultura.

A inclusão deve ser feita de forma planejada, atendendo as necessidades de cada pessoa. É a sociedade que deve ser modificada em sua estrutura e em seus serviços oferecidos, é preciso abrir espaços para atender as necessidades de seus membros e construir uma sociedade onde aconteça não apenas mudanças nos ambientes, equipamentos, transportes coletivos, mais também, mudanças na mentalidade de todos inclusive a das pessoas com deficiência, possibilitando assim a interação natural na sociedade. A aceitação das diferenças individuais e a valorização da diversidade humana fazem parte do processo de inclusão. Uma sociedade que lida harmoniosamente com as diferenças permitem aos indivíduos que se expressem com maior liberdade. Desta forma, as pessoas com deficiência passarão a ser vistas com respeito e irão sentir-se livres para mostrar a todos seu potencial, aptidões e habilidades. É este o modelo que desejamos alcançar, onde todos terão o privilégio de aprender a conviver com a diversidade, respeitando o outro como o outro é. Isto não é tarefa apenas de um, mas de cada membro da sociedade, com a finalidade de melhorar a vida de todos, em especial a vida das pessoas com deficiência. Neste sentido, é válido trazeremos à baila as palavras de (Werneck, 1999, p. 21):

“A sociedade para todos conscientes da diversidade da raça humana, estaria estruturada para atender às necessidades de cada cidadão, das majorias às minorias, dos privilegiados aos marginalizados”.

(Mantoan, 2001, p. 51) destaca que:

“não lidar com as diferenças é não perceber a diversidade que nos cerca, nem os muitos aspectos em que somos diferentes uns dos outros e transmitir, implícita ou explicitamente, que as diferenças devem ser ocultadas, tratadas à parte”.

É preciso ir além, é hora de derrubar barreiras de preconceitos, de perceber que as pessoas com deficiência estão prontas para participar da construção de uma sociedade onde todos vivam com decência. Elas estão no mundo e desejam participar dele ativamente e demonstrar que são capazes de transformar a história atual para que a exclusão não mais exista.

Infelizmente, as pessoas com deficiência, na maioria das vezes, são invisíveis para a população, elas não são percebidas; outras vezes, por alguns são vistas como “coisa” e não como seres humanos capazes de grandes conquistas e vitórias. A sociedade lhes impede a inclusão de forma cruel. Respeitar as diferenças talvez seja a tarefa mais difícil da sociedade, pois a sociedade deseja uma população homogênia.

Ribas (1996) coloca a ignorância como sendo responsável por preconceitos relacionados às pessoas que têm deficiências, pois quando alguém não sabe, começa a achar, podendo assim fazer interpretações que muitas vezes fogem da realidade da vida das pessoas com deficiência física, mental ou sensorial.

Para (Werneck, 1999, p. 59):

“É difícil mesmo escalar o muro do preconceito (é nele que aprendemos a subir desde criança) e, ao descer, pular para o outro lado, o lado do novo, do desconhecido, da informação que amedronta, e até parece piegas de tão libertadora que é”.

3. Os desafios da inclusão das pessoas com deficiência no trabalho

A sociedade atravessou diferentes fases no que se refere às práticas sociais. Sasaki (2006) expõe as dificuldades sofridas pelos deficientes durante o processo de inclusão no mercado de trabalho, que ocorreram nas fases de exclusão, segregação, integração e inclusão.

A exclusão social deu início a essas fases, nela as pessoas com deficiência não tinham acesso ao mercado de trabalho, pois era tido como uma forma de exploração e também existia a crença de que a deficiência era um impedimento para que ingressassem no trabalho Sasaki (2006).

Em seguida, desenvolveu o atendimento segregado, nesta fase as instituições filantrópicas passaram a formar parcerias com empresas privadas e as pessoas com deficiência passaram a realizar trabalhos no interior das instituições ou no próprio domicílio. A oferta de trabalho nesta fase tinha ligação com sentimentos paternalistas e objetivava lucro fácil por parte das empresas, que assim utilizava a mão-de-obra barata sem vínculo de emprego.

Já na fase da integração, três formas foram aplicadas, Sasaki (2006). O trabalho plenamente integrado, onde as pessoas com deficiência trabalhavam em setores de empresas públicas ou privadas sem que houvesse qualquer modificação ambiental ou cultural da própria empresa para receber tais funcionários; trabalho integrado, no qual as empresas se dispunham a fazer pequenas alterações em seu espaço físico ou nos postos de trabalho por razões práticas e não obrigatoriamente pela causa de integração social; e trabalho semi-integrado, em que as pessoas com deficiência trabalhavam em setores exclusivos das empresas, portanto segregativos, com ou sem alterações, preferencialmente afastados do público.

Na fase da inclusão, o que se espera é que empregadores, instituições formadoras e pessoas com deficiência encararem juntos os desafios da qualificação, da produtividade e da competitividade. Nesta fase, a empresa inclusiva acredita no valor da diferença humana.

Durante muito tempo as pessoas com deficiência estiveram segregadas, por isso até nos dias de hoje reforçamos atitudes de preconceitos mantendo essas pessoas isoladas e marginalizadas. A sociedade, infelizmente, estigmatiza as pessoas com deficiência e reduz suas chances de desenvolvimento, dificultando o acesso ao trabalho.

Sentir-se útil, produtivo, ter um ganho e poder viver desse ganho, é algo prazeroso, é um sentimento esperado. As pessoas com deficiência devem e podem sentir-se capazes e com direito a viver essa alegria. Como já foi dito, a deficiência não deve ser interpretada como alguma coisa que vai impedir a pessoa com deficiência a exercer seu papel de cidadão.

A questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um desafio. Podemos citar como empecilho os obstáculos atitudinais (preconceito, estigma, estereotipo), a falta de conhecimento, a situação econômica, o despreparo dos profissionais do sistema regular, acessibilidade, despreparo das empresas. Porém, talvez esteja em nossa cabeça o principal obstáculo. A verdade é que não sabemos lidar com as diferenças, não sabemos conviver com as pessoas com deficiência, temos uma enorme resistência a esta ideia.

“O preconceito em relação às pessoas com deficiência é traço cultural, milenar, histórico. De certo modo, vive no imaginário coletivo e não será fácil eliminá-lo da sociedade“ Gonzales (2011).

Para ter um ambiente harmonioso e de crescimento é imprescindível que a mudança comece em nós, comportamentos de parceria, colaboração, respeito, são atitudes indispensáveis a todo cidadão que ao agir dessa maneira estará contribuindo favoravelmente na quebra de obstáculos que apresentaremos a seguir:

- **Preconceito**

A informação é componente indispensável à construção de uma sociedade inclusiva, pois preconceito e discriminação têm como fundamento a ignorância e o desconhecimento. Por exemplo, em um primeiro contato com a pessoa ou com o profissional que possui algum tipo de deficiência poderá existir a dúvida se ele conseguirá trabalhar. Por falta de informação as pessoas costumam pensar que a presença de uma pessoa com deficiência vem sempre acompanhada de problemas. Empresários e até mesmo funcionários não deficientes consideram essas pessoas como incapazes, acham que não vale à pena investir, desconsideram seu potencial.

- **Competição/concorrência**

O Brasil tem um quadro alarmante de desemprego, é imensa a competitividade para conseguir um espaço no mercado de trabalho. As empresas exigem trabalhadores cada vez mais qualificados, mais especializados para a absorção no mercado. A proporção candidatos/vagas é espantosa, provoca uma concorrência entre as pessoas, fortificando assim o desemprego em alta escala, que é uma forma de exclusão social.

Segundo Ribas (2003), um dos motivos que leva as pessoas com deficiência a serem marginalizadas e não conseguirem arrumar emprego é a competitividade.

“Porque vivemos numa estrutura econômica e social que implica alto grau de competitividade em nível de oferta de mão de obra. É, pois, uma estrutura discriminativa” (RIBAS, 2003, p.82).

- **Profissionalização**

A razão de muitas pessoas com deficiência estarem à margem do mercado de trabalho está diretamente ligada às poucas oportunidades que têm de ingressar em cursos e treinamentos profissionais, o que resulta em baixa qualificação para o exercício do trabalho. A questão da escolaridade é essencial, pois até mesmo para realizar os cursos de capacitação oferecidos pelas empresas é necessário conhecimento anterior. Vale ressaltar que o despreparo dos profissionais do sistema regular para receber esses alunos é uma das principais barreiras.

Segundo a Declaração Universal dos Direitos do Homem, toda pessoa tem direito não somente ao trabalho, mas também à escolha do serviço, apropriadas condições, como também ao direito a um salário justo, que garanta a si e a seus familiares, uma vida digna (anexo B).

Ainda que o emprego dessas pessoas siga os mesmos princípios adotados para aquelas que não apresentam maiores dificuldades, alguns aspectos devem ser observados, como suas habilidades, o respeito ao seu potencial, suas condições físicas, sua vontade e seu preparo.

Para Sassaki (2006), algumas pessoas com deficiência apresentam limitações que podem ser superadas mediante pequenas adaptações no local de trabalho, nos seus instrumentais e nas pessoas que compõem os ambientes das empresas, sejam elas os próprios empregadores, as pessoas de um modo geral que já trabalham nas organizações e a sociedade como um todo.

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão, etc. (SASSAKI, 2006)

A Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989, regulamentada pelo decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e a inclusão ao trabalho. (anexo C)

Assegurado esses direitos, por que as pessoas com deficiência passam por tamanha dificuldade para conseguir uma simples colocação em emprego remunerado?

O maior motivo é o fato de que, embora hoje sejam reconhecidos os direitos das pessoas com deficiência no trabalho, muitas vezes nos deparamos com atitudes de restrição dos empresários ou dos

selecionadores de pessoal, embora acreditem que as pessoas com deficiência possam exercer bem sua função, algumas dificuldades são encontradas: da pessoa deficiente - falta de escolaridade, de interesse e de preparação profissional e social; da empresa - condições inadequadas do ambiente físico e social, falta de conhecimento sobre a deficiência; das instituições especiais - inadequação dos programas de treinamento profissional e social, falta de contato com as empresas para conhecer as suas necessidades; do governo - de proporcionar acesso à escola e ao transporte, falta de incentivo para as empresas promoverem adaptações e desenvolverem programas de responsabilidade social.

Com a contratação de pessoas com deficiência, o empresário traz para dentro da empresa a diferença, a diversidade, combatendo o preconceito e reconhecendo a igualdade essencial entre as pessoas.

A questão da inclusão de deficientes no mercado de trabalho é um desafio que pode ser visto pelas empresas como uma oportunidade extraordinária.

Muitos estudos mostram que promover a diversidade no mercado de trabalho traz muitos benefícios para as empresas e enriquece os indivíduos. Pessoas com formação diferente, com visões diferentes sobre os mesmos problemas, com origens, idades, orientações políticas e religiosas diferentes, reunidas em um mesmo ambiente promovem a criatividade e a inovação. A diversidade representa um princípio básico de cidadania, que visa assegurar a cada um, condições de pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades. Significa a efetivação do direito à diferença.

É muito importante que se entenda que a contratação de uma pessoa com deficiência é como outra qualquer. É preciso ser um profissional com competência para realizar o trabalho, independentemente da característica física. Não importa as deficiências que uma pessoa possa ter, mas sim sua capacidade para o trabalho. Se o empresário conhecer a capacitação profissional do funcionário e colocar esse profissional no cargo cujo perfil respeite as suas limitações, seguramente terá bons resultados. Isso vale também para as pessoas não deficientes.

Uma empresa pode tornar-se inclusiva. Sassaki (2006) assegura que alguns fatores internos promovem a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas, tais como: adaptação nos locais de trabalho, adaptação de aparelhos, ferramentas e equipamentos, filosofia da empresa, cumprimento da legislação, informatização, aquisição de produtos tecnológicos que facilitem o desempenho, adaptação de procedimentos de trabalho, prática de contratação, descrição de cargos, programas de integração, programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, capacitação dos entrevistadores para o recrutamento, realização de seminários e reuniões internas para sensibilização e conscientização das pessoas que compõem o ambiente de trabalho e adoção de esquemas de prevenção de acidentes e moléstias ocupacionais.

Nos dias de hoje, a realidade do mercado de trabalho mostra-se intolerável com toda a sociedade e a dificuldade ainda é maior quando o desempregado é uma pessoa com deficiência. Mesmo com a Lei de Cotas há muitos obstáculos a ser superado para a contratação de pessoas com deficiência, o que se presencia, na grande maioria das empresas, é a subestimação dessas pessoas e o desprezo.

Atualmente, algumas empresas estão incorporando pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários simplesmente porque o Ministério Público do Trabalho (MPT), através de uma fiscalização rigorosa, está aplicando punições a quem não está cumprindo com a lei. A cota de cada instituição ou corporação é determinada por um percentual aplicado ao número de funcionários. (anexo D)

Para que possamos receber bem este público, é necessário o envolvimento de toda a equipe de trabalho. Todos devem estar sensibilizados sobre as questões relativas à deficiência e a diversidade de forma geral. Uma vez conscientizadas, o ambiente se torna favorável a comunicação aberta, sem qualquer tipo de temor e os preconceitos em torno das pessoas com deficiência são derrubados. A presença de uma pessoa com deficiência causa nos colegas de trabalho motivação e inspiração, acima de tudo pela força de vontade e propicia um ambiente benéfico para o funcionário não deficiente lidar com a diferença. Como também aumenta a qualidade de vida de todo o grupo. Existem vantagens também para as

peças com deficiência que, ao fazer parte do mercado de trabalho, se tornam parte de uma sociedade produtiva, adquirindo um papel ativo e responsável mostrando que as barreiras podem ser vencidas e que o seu desempenho em nada difere dos demais. Acima de tudo a inclusão é um aprendizado para a empresa.

A sensibilização é necessária, porém também é importante se preocupar com a acessibilidade. Esta deve estar adequada ao seu tipo de deficiência e o principal objetivo é garantir acesso apropriado às pessoas com deficiência possibilitando condições de segurança.

Sasaki (2006) classifica em seis tópicos as dimensões de acessibilidade que deverão existir tanto em empresas como em qualquer outro ambiente para que pessoas com deficiência ou não possam circular com autonomia: acessibilidade arquitetônica – sem barreiras ambientais físicas; acessibilidade comunicacional – sem barreiras na comunicação interpessoal, escrita e virtual; acessibilidade metodológica – sem barreiras nos métodos e técnicas de trabalho; acessibilidade instrumental – sem barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho; acessibilidade programática – sem barreiras invisíveis embutidas em políticas; acessibilidade atitudinal sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações.

Incluir vai além de unicamente integrar. Integrar é unir. Incluir é adicionar. Incluir é respeitar as diferenças, as peculiaridades, a diversidade, pois ninguém é igual. Incluindo as empresas estarão despertando para a conduta de igualdade entre as pessoas. Para que a inclusão aconteça esperam-se das empresas o cumprimento das leis vigentes, as adaptações necessárias e a gestão de políticas igualitárias. Espera-se dos empregadores procedimentos de envolvimento e empenho com a causa, como também, o preparo da equipe para receber as pessoas com deficiência, oferecendo tratamento semelhante a todos, dando oportunidade ao desenvolvimento dos profissionais. Das pessoas com deficiência espera-se ação participativa e de conscientização. Da sociedade um amadurecimento a respeito da diversidade e de sua importância no desenvolvimento humano.

Ser um deficiente físico, andar numa cadeira de rodas, geralmente significa ser inválido, é a chamada rotulagem que tanto mal faz as pessoas com deficiência. É raro vermos uma pessoa deficiente física ocupando um cargo público de comando, embora sirvam as pernas, apenas, para cumprir a simples missão de andar.

Os surdos também são estigmatizados, considerados de menor valor social. O surdo ainda encontra dificuldades em ser acolhido no mercado de trabalho, uma vez que suas verdadeiras potencialidades ainda não são reconhecidas pela classe empresarial por falta de informações e pelo preconceito. O temor da dificuldade de comunicação com as pessoas com deficiência auditiva não deve ser fator que possa impedir seu ingresso no mercado de trabalho, eles só precisam de oportunidades para expor sua competência. Os surdos são capazes de exercer qualquer função, desde que devidamente treinados, orientados e acompanhados.

A situação de desemprego que afeta grande número de brasileiros se estende também para as pessoas com deficiência visual. Numa sociedade em que prevalecem os estímulos visuais, as pessoas com deficiência visual encontram-se em desvantagem em relação àquelas que enxergam. Essas pessoas são vistas quase sempre como alguém muito dependente, que precisa ser guiado, protegido e amparado. A decisão de empregar pessoas com deficiência intelectual sugere alguns desafios, muitas empresas estão descobrindo que existem também benefícios. Esse grupo tem muita vontade de trabalhar e aprender tarefas diferentes.

As pessoas com deficiência intelectual podem ocupar vários postos de trabalho. Podem trabalhar como cozinheiros, mensageiros, auxiliares de escritório, etc. Conseguem realizar bem as tarefas simples e repetitivas. O respeito a suas limitações é de extrema importância tanto quanto de qualquer outra deficiência. Ao conseguirmos vencer tais barreiras, a deficiência será assimilada com naturalidade. Investimento na capacitação educacional e profissional é importante para essas pessoas dominem novas tecnologias, e aumente seu acesso ao mercado de trabalho.

Quando uma parte do corpo se fragiliza, as outras se encarregam do trabalho, provando que não há problema sem solução. É costume, mostrar a miséria, a fatalidade, a invalidez e nunca o seu trabalho digno, a sua competência, o seu esforço para vencer barreiras. As pessoas com deficiência não precisam de caridade e não devem ser excluídos do sistema sócio econômico e político do país. Precisam ser reconhecidos como força de trabalho, com o direito de competir e mostrar que são capazes, quebrando tabus, preconceitos e discriminações. É um avanço se a sociedade for capaz de melhorar a qualidade de vida da pessoa com deficiência, aumentando-lhe a autoestima e proporcionando-lhe o sustento com o próprio trabalho. Chegou a hora de mostrar à sociedade que o mais importante é caminhar com dignidade vencendo todos os empecilhos.

Que o mundo em que vivemos seja cada vez mais inclusivo. Um mundo em que as pessoas com deficiência física, auditiva, visual e mental convivam com as pessoas que não têm deficiência como se desigualdades não existissem. Um mundo em que as diferenças entre as pessoas signifiquem o esteio da riqueza da humanidade, Ribas (2007).

4. Conclusão

Para que as pessoas com deficiência tenham acesso e possibilidade de participar da vida de forma mais independente, a sociedade tem o dever de corrigir atitudes de resistência para com essas pessoas. Para que isso ocorra é de grande importância a conscientização da sociedade de que é preciso se preparar para atender essas pessoas, não apenas em sua estrutura física, adequando os ambientes de acordo com as necessidades de cada um, mas acima de tudo na aceitação delas como seres humanos capazes. É necessário entender que a deficiência não os impede de desempenhar seu papel de cidadão e que o indivíduo não se restringe a sua deficiência, é um ser humano com muita vontade de compartilhar suas habilidades e fazer parte ativa de tudo que lhe rodeia. É hora de derrubar barreiras de preconceitos, respeitar as diferenças, transformar o isolamento dessas pessoas em um convívio harmonioso no qual, com igualdade, participem da construção de uma sociedade para todos.

5. Referências

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil** (promulgada em 5 de outubro de 1988). Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168p. Série Legislação Brasileira.

Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html>>. Acesso em 25.07.2013.

Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por Diogo Silva – Disponível em: <http://www.ressoar.org.br/dicas_inclusao_deficientes_trabalho.asp>. Acesso em: 22 maio 2013.

LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989 - Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 14 junho 2013.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências – Disponíveis em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 29 maio 2013.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér et al. **Pensando e fazendo educação de qualidade**. São Paulo: Moderna, 2001.

Programa de Ação Mundial para as pessoas com Deficiência – Disponível em:
< <http://www.cedipod.org.br/w6pam.htm>>. Acesso em: 10 julho 2013.

RIBAS. João Baptista Cintra. **Viva a diferença:** convivendo com nossas restrições ou deficiências. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1996

RIBAS. João Baptista Cintra. **O que são pessoas deficientes.** 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 2003.

RIBAS, João Baptista Cintra. **Preconceito contra as pessoas com deficiência:** as relações que travamos com o mundo. São Paulo: Cortez, 2007. (Preconceitos, 4).

SASSAKI, R. K. **Inclusão** – Construindo uma sociedade para todos. 7. Ed. Rio de Janeiro: WVA,2006.176p.

WERNECK, Claudia. **Sociedade Inclusiva:** Quem cabe no seu todo? Rio de Janeiro:WVA,1999.240p.

ANEXO A – ARTIGO 1º, INCISOS II, III DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

Cidadania: é a qualidade de cidadão. E cidadão é o indivíduo no gozo de seus direitos civis, políticos, econômicos e sociais numa Sociedade, no cumprimento de seus deveres para com esta.

Dignidade: é a honra e a respeitabilidade devida a qualquer pessoa provida de cidadania.

ANEXO - B - PRECEITUA O ARTIGO XXIII DA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego;
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho;
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentará se necessário, outros meios de proteção social;
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

ANEXO C – LEI Nº. 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989

Art. 2º 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 a infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade aos assuntos objeto desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

- a) o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamenta a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, da às pessoas portadoras de deficiência.

ANEXO D – LEI Nº 8.213/1991

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados, está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
II - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.