

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REALIDADE POSSÍVEL

Priscila Mallmann Bordignon

Mestre em Educação pelo Centro Universitário La Salle (UNILASALLE).
e Terapeuta Ocupacional da FADERS
Porto Alegre – RS Brasil
(51) 857 311 28

E-mail

priscila-bordignon@faders.rs.gov.br

Resumo

O artigo focaliza a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho através das experiências do Programa de Aprendizagem do SECAP/FADERS. Serão abordadas as questões que facilitam e dificultam a inclusão e permanência das pessoas com deficiência na atividade profissional.

Palavras chave: pessoa com deficiência, aprendizagem, capacitação profissional.

Abstract

The article focuses on the inclusion of people with disabilities in the labor market through the experiences of the Learning Programme SECAP / FADERS. It will address issues that facilitate and hinder the inclusion and retention of disabled people in professional activity.

Keywords: disabled people, learning, job training.

INTRODUÇÃO

Os olhares sobre a pessoa com deficiência sempre estiveram vinculados às concepções relativas à produtividade, a razão e a um padrão estético presente em cada contexto sociocultural. Ao longo do tempo, as pessoas com deficiências foram denominadas de diferentes formas: aleijada, retardada,

excepcional e/ou deficiente - físico, mental, auditivo, visual- portadora de deficiência. Atualmente, entende-se que a pessoa que possui qualquer tipo de disfunção e/ou deficiência, será chamada de Pessoa com Deficiência (PcD), tornando a terminologia mais adequada e sem estigma ou preconceito.

Mesmo havendo mudanças nas denominações com o passar dos séculos, as pessoas com deficiência ainda são vistas por muitos, como seres incapazes, incompletos, dependentes e sem autonomia para gerenciar suas escolhas, sentimentos, opiniões, comportamentos, ou seja, a própria vida. Esta é uma visão reducionista, que não define adequadamente as condições de desenvolvimento da PcD.

No que se refere à inclusão da PcD no campo laboral é possível observar, nas últimas décadas, avanços na proposição de dispositivos legais e de políticas públicas. Em 1981, a Organização das Nações Unidas (ONU) declarou que seria o “Ano Internacional da Pessoa com Deficiência”. O objetivo era chamar a atenção para a necessidade de criação de planos de ação para enfatizar a igualdade de oportunidades, direito à prevenção e reabilitação das pessoas com deficiências. Até esse episódio da história, as pessoas com deficiência, se não estavam em casa, sob proteção de seus familiares, estavam principalmente em cooperativas de trabalho e/ou oficinas protegidas. As oficinas protegidas são locais, onde a pessoa com deficiência realiza uma atividade de trabalho, geralmente repetitiva, ocupando seu tempo. Esses foram os primeiros locais que possibilitaram as PcD um espaço de produção do trabalho. Com o passar dos anos, mais precisamente no final da década de 90, com as diretrizes legais da educação e do trabalho para as PcD, houve a necessidade de se adaptar esses espaços protegidos, para locais onde o foco não era a institucionalização e sim o aprendizado do trabalho criativo e prazeroso.

Embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos seja clara quanto ao direito ao trabalho, sabemos que a realidade não condiz com a teoria, visto o grande número de pessoas sem acesso ao emprego, em todo mundo,

principalmente nos países em desenvolvimento, como o Brasil. Na Lei nº 8.122, de 11 de novembro de 1990 fica determinado que até vinte por cento das vagas dos concursos públicos sejam destinadas a pessoas com deficiência. No ano seguinte, a Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991, mais conhecida como Lei das Cotas, as empresas privadas, com 100 funcionários ou mais, são obrigadas a garantir vagas em seu quadro funcional para pessoas com deficiência; as cotas variam de 2 a 5% dos postos de trabalho (De 100 até 200 funcionários, 2%; de 201 até 500 funcionários, 3%; de 501 até 1000 funcionários, 4% e de 1001 funcionários em diante, 5%). De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2001), a fiscalização da Lei das Cotas para pessoas com deficiências, ocorre em duas esferas. De um lado, atua o Ministério do Trabalho e Emprego, através das Superintendências Regionais do Trabalho; nesse caso, o descumprimento da legislação resulta em multas. De outro, há as ações do Ministério Público do trabalho, que firma termos de compromisso com as empresas e caso não haja acordo, inicia processos judiciais.

No Estado do Rio Grande do Sul, a ampliação das vagas de empregos para pessoas com deficiências, vem crescendo abundantemente, pois há aproximadamente dez anos, a Superintendência Regional do Trabalho (SRT/RS), vem ampliando significativamente as cobranças de multas das empresas que não tinham a vaga de cotas para PcD preenchidas. Com a ampliação da cobrança para empresas com cem funcionários ou mais, aumentou também o número de empresas que buscaram incluir pessoas com deficiências em seu quadro funcional.

Como uma alternativa para a inclusão e permanência das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, o Serviço de Capacitação Profissional (SECAP), uma escola de aprendizagem que pertence a FADERS (Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas com Deficiências e Altas Habilidades no Rio Grande do Sul), começou em 2009 a elaborar o Programa de Aprendizagem, antes chamado de Menor Aprendiz

(para PcD, chamado de Programa de Aprendizagem), citado primeiramente, no Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005; este, tem como objetivo principal, a regulamentação da contratação de aprendizes. De acordo com esse Decreto, é considerado aprendiz, a pessoa de quatorze a vinte e quatro anos, que está matriculado na escola. Para a pessoa com deficiência não se aplica o limite de idade (Cf. parágrafo único do Art. 2º do Decreto nº 5.598).

No ano de 2007, através da Portaria nº615/ 2007, foi criado o Cadastro Nacional de Aprendizagem, que se destina à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico/profissional metódica, buscando promover a qualidade técnico profissional dos programas e cursos de aprendizagem, em particular a sua qualidade pedagógica e efetividade social. Ao cadastrar os cursos no Cadastro Nacional de Aprendizagem, a Instituição deve fornecer dados sobre o público participante do curso (perfil), os objetivos do programa (ações a serem realizadas), e os conteúdos a serem desenvolvidos (habilidades, competências e atitudes). Este Programa facilita o processo de capacitação profissional de jovens e adultos, com ou sem deficiência, pois possibilita o aprendizado da atividade real de trabalho, no local de trabalho, com a supervisão de professores da Instituição responsável pelo desenvolvimento do componente teórico.

METODOLOGIA

O artigo ora apresentado é decorrente de uma pesquisa, tipo Estudo de Caso, que teve como foco investigativo a capacitação profissional das Pessoas com deficiência, através do Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS, em parceria com o Governo Federal. O campo empírico do estudo foi o Serviço de Capacitação Profissional (SECAP).

O curso estudado foi o de Auxiliar de Serviços Gerais, com carga horária teórica de 400 horas/aula cada. O componente teórico de cada curso é realizado nas dependências do SECAP e o componente prático, em diversas empresas privadas do Estado do RS, que tem convênio com a FADERS, através do Programa de Aprendizagem; as aulas teóricas e práticas ocorrem

de forma concomitante, pois os aprendizes permanecem dois dias na Instituição de Ensino e três dias nas dependências da empresa conveniada. O curso é formado pelos conteúdos do núcleo básico (ética, legislação, mundo do trabalho, saúde do trabalhador, gestão ambiental, português e matemática) e pelo núcleo específico.

Participaram do estudo de caso: os aprendizes do curso, os familiares de cada aprendiz, os docentes, o coordenador do SECAP e a Superintendente Regional do Trabalho (RS).

Os dados foram coletados através da análise documental e da entrevista. A técnica de análise de conteúdo apresentada por Bardin (1988) serviu como base para a análise e categorização das temáticas extraídas do material selecionado.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A técnica de análise de conteúdo, utilizada para a categorização dos dados coletados, se configura em um conjunto de técnicas que possibilita, através de procedimentos sistemáticos de descrição do conteúdo, a realização de inferências acerca da produção e/ou recepção de determinada mensagem (BARDIN, 1988).

A análise do nível de escolarização dos aprendizes indica que 28% (3) concluíram o Ensino Fundamental em Escola Regular, 14% (2) em Escola Especial e 58% (7), ainda estão cursando em Escola Regular. Já os docentes, ao discutir a questão da escolarização de seus aprendizes, foram unânimes ao destacar a precariedade dos conhecimentos, afirmando que esta questão, muitas vezes, dificulta a contratação dos aprendizes, pois geralmente as empresas exigem maior escolaridade para contratação.

Quando questionados sobre o papel da família em suas vidas e no seu processo de aprendizagem profissional, os aprendizes relataram que os seus familiares são fundamentais, pois são o apoio mais efetivo dos aprendizes,

para que consigam permanecer no mercado de trabalho. Observamos na fala dos profissionais do SECAP a necessidade de cada vez mais se trabalhar a família da PcD auxiliando-a no processo de inclusão no mercado de trabalho, pois a família, apesar de fundamental para o processo de sucesso do aprendiz, pode muitas vezes, por desconhecimento deste processo, dificultar esse processo. Dessa forma, ao invés de se ter parceria somente com a empresa contratante, a parceria passaria também pelo âmbito da família. Assim o suporte para a pessoa com deficiência estaria completo e efetivo, com menores chances de insucesso.

No que se trata das barreiras para a inclusão, ainda existem fatores que dificultam esse processo de inclusão, mas o que seria uma barreira, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), teve algumas alterações significativas no ano de 2011. No momento, a pessoa que recebe BPC, pode ingressar no Programa de Aprendizagem, tendo um acúmulo de renda; já a pessoa que recebe o BPC e ingressar no mercado de trabalho, perderá o BPC enquanto estiver trabalhando, mas caso saia do emprego, voltará a receber o BPC sem precisar de perícias.

O processo de inclusão da pessoa com deficiência, seja na escola ou no trabalho, requer diversos investimentos não só por parte da família e das empresas, como principalmente por parte do Governo, enquanto esfera pública que financia diretamente o Programa de Aprendizagem.

Uma questão essencial para o sucesso do Programa de Aprendizagem, é a adaptação do material didático, tanto na escola de aprendizagem quanto nas empresas. Na empresa, todo material didático utilizado para a capacitação dos colaboradores também precisa ser adaptado, desde tamanho de fonte até forma de escrita simplificada, com um número maior de ilustrações. Isso propicia a participação efetiva dos aprendizes em atividades da empresa, juntamente com os demais colaboradores, sem segregação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dispositivos legais sinalizam para a necessidade e a importância das pessoas com deficiência serem incluídas tanto nos contextos educacionais quanto laborais. Na maioria das vezes a classe empresarial contrata as pessoas para cumprir a lei sem, no entanto, ter critérios claros e definidos ou até mesmo uma estrutura em termos de recursos estruturais e humanos que possam assegurar o acompanhamento e a produtividade da PcD. Se houver maior integração entre empresa e instituições educacionais, haverá maior conhecimento da correspondência entre as exigências das tarefas profissionais e alcances das pessoas com deficiência, havendo assim melhor adequação, tanto das tarefas como das competências.

Observa-se claramente, que ao contratarem os aprendizes, as empresas têm buscado realizar capacitações sobre inclusão para os demais colaboradores, bem como têm valorizado as supervisões locais com os aprendizes com deficiência. Essa parceria tem nos mostrado, que não só a inclusão, mas a permanência das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, pode ser tanto efetiva, quanto uma realidade que possibilita as PcD a serem protagonistas de sua história.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1988.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. *Decreto nº 3298/99* (Regulamenta a Lei 7853/89 e dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência consolidando as normas de proteção).

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. *Lei nº 10098/00* (Estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências).

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. *Parecer CNB/CEB nº 17/2001* (Das Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Lei nº 8.213/91* (Regulamenta as cotas para contratação de PcD por empresas privadas).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Decreto nº 5598/05* (Regulamenta o Programa Menor Aprendiz e dá outras providências).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz*. Brasília: TEM SIT, SPPE, 2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº615/2007*. (Cria o cadastro Nacional de Aprendizagem).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Artigo nº 429 da CLT* (Viabiliza a cota para contratação de aprendizes).

BRASIL. Ministério Público. *Lei nº 7.853/89* (Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiências e dá outras providências).

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes. Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas. 09 dez 1975.

SILVA, Eduardo J. da. *Investimento na Educação das pessoas portadoras de deficiência como responsabilidade social das empresas*. São Paulo, SP, 2007.