



## **DESAFIOS E TENDÊNCIAS NO CENÁRIO PROFISSIONAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

### **CHALLENGES AND TRENDS IN PROFESSIONAL SCENARIO FOR PEOPLE WITH DISABILITIES**

MATOS<sup>a</sup>, Francisca Rakel de Sousa; ANASTÁCIO<sup>a</sup>, Francisca Alex Sandra de Macêdo; MOURA<sup>a</sup>,  
Linnara Emily Benedito

Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO<sup>a</sup>

Recebido em: 18/03/2016; Aceito: 20/04/2016; Publicado: 29/07/2016

#### **Resumo**

A presente pesquisa discorre sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho calçadista da cidade de Juazeiro do Norte – CE. Tendo o intuito de analisar a dificuldade das empresas a se adaptarem a contratação do deficiente, mesmo com a Lei 8.213/91 que assegura o direito ao trabalho com a criação das cotas de vagas para Pessoas com Deficiência (PcD). Descrevem-se dificuldades no espaço físico, pois o mesmo não se encontra adaptado adequadamente de acordo com as necessidades individuais, levando em consideração que cada deficiência necessita de uma ajustagem específica. A pesquisa em andamento tem como objetivo constituir uma visão perspicua sobre a relevância da inclusão do deficiente em âmbito profissional e social. Busca-se identificar o volume de contratação do deficiente no mercado de trabalho calçadista, conhecer as complexidades enfrentadas por portadores de deficiências nas empresas, bem como salientar para a sociedade que o deficiente físico similarmente pode prestar serviços de qualidade e que as aparentes limitações visíveis não são obstáculos para um futuro profissional promissor. É de suma importância olhar o cidadão com deficiência com a mesma anuência e contemplação dedicada a todos os seres humanos.

**Palavras-chave:** Deficiência; Inclusão Social; Mercado de Trabalho

#### **Abstract**

This research discusses the inclusion of persons with disabilities in the footwear labor market of the city of Juazeiro do Norte - CE. With the aim of analyzing the difficulty of companies to adapt to hire the disabled, even with Law 8,213 / 91 which guarantees the right to work with the creation of quota places for Persons with Disabilities (DP). difficulties are described in physical space, because it is not properly adjusted according to the individual needs, taking into account that each disabled requires a specific adjustment. The ongoing research aims to provide a perspicuous view of the importance of inclusion of the disabled in professional and social level. Seeks to identify the poor hiring volume in the footwear labor market, know the complexities faced by people with disabilities in companies, as well as point out to society that the handicapped can similarly provide quality services and that the apparent limitations visible not are obstacles to a promising professional future. It is very important to look at the citizens with disabilities with the same consent and contemplation dedicated to all human beings.

**Keywords:** Disability; Social inclusion; Job market

#### **\* Autor Correspondente:**

Francisca Rakel de Sousa Matos. Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO. E-mail:  
[rakelmatos@outlook.com](mailto:rakelmatos@outlook.com)

## INTRODUÇÃO

O Contexto histórico da humanidade ilumina que os direitos humanos manifestam-se na vida real com aspectos irregulares para grupos sociais e pessoas distintas. Negros, mulheres, indígenas, pessoas com deficiência, classes econômicas desfavoráveis entre outros, estão em um cenário de constantes desafios. Esses grupos sociais se mantêm na constante batalha para a conquista de direitos similares na sociedade. Muitos são os movimentos sociais em que essas ações conseguiram minimizar ou eliminar barreiras tendenciosas à dificultar a supremacia dos direitos humanos de vulnerabilidade iminente.

Contudo, ainda persiste a desigualdade traduzida na falta de oportunidades de acesso à educação de qualidade, necessária para realizar o pleno desenvolvimento de cada indivíduo e sua cidadania (FERREIRA, 2006). Essa desigualdade de destaca desde a era primitiva, segundo Gugel (2007), como a principal fonte para obter alimento baseava-se na caça, apenas os mais fortes conseguiam buscar comida, e, portanto, as pessoas com deficiência não se enquadravam nesse perfil de sobrevivência, representando para o restante do grupo um grande fardo. Só os mais fortes sobreviviam, e era muito comum que certas tribos se desfizessem das crianças com deficiência, pois as consideravam como maus espíritos.

Gugel (2007) ainda relata que na Grécia e em Roma (500 a.C e 400 d.C), a preocupação com a capacidade física dos soldados baseava-se na necessidade de proteção do Estado e de inimigos externos. Desta forma, o estado de guerra constante, fez com que esses povos construíssem a imagem de corpos fortes para combate. Apenas as amputações decorrentes das guerras eram consideradas e os homens honrados como heróis. Neste período, ainda persiste a superstição de bons e maus espíritos e as crianças que nasciam imperfeitas fisicamente eram assassinadas. Para os outros tipos de deficiência, havia discriminação, e as crianças eram portanto deixadas e abandonadas à própria sorte.

Miranda (2003) aponta que na Idade Moderna, século XVI e início do XVIII, pessoas com deficiências físicas e mentais continuavam isoladas do resto da sociedade em asilos, conventos e albergues, mas sem nenhum tratamento especializado e nem programas educacionais,

apenas instituições muito semelhantes às prisões. Portanto, destaca-se nesse período a omissão, ou negligência, ou escassez de iniciativas de atendimento ao indivíduo com deficiência. Refere-se à fase da exclusão social: a sociedade simplesmente ignorava, rejeitava, perseguia, explorava ou eliminava as pessoas com qualquer tipo de deficiência.

Após a fase de exclusão, o tratamento das pessoas com deficiência no começo do século XVIII foi influenciado pela transição das formas de pensar. Inicia-se então, um período voltado às práticas assistencialistas, ou seja, de compaixão e pena. De fato, há um interesse de educar e reabilitar esses indivíduos, surgindo então as primeiras instituições como: hospitais, escolas para cegos e surdos. Nesse período, iniciam-se alguns estudos sobre deficiência mental. (CIDADE; FREITAS, 1997).

Apenas a partir de meados do século XX, será possível identificar, dentro das políticas sociais, a conquista e o reconhecimento de alguns direitos, através de medidas isoladas e implementadas por indivíduos ou grupos (MAZZOTTA, 1996).

No Brasil esses acontecimentos não ocorreram concomitantemente àqueles abordados no restante do mundo. Em relação à história, principalmente voltada à Educação Especial, encontra-se na literatura disponível sobre o assunto uma significativa escassez de informações, apontada por alguns estudiosos (FERREIRA, 1989; EDLER, 1993; MENDES, 1995).

No final da década de 30 observa-se a valorização da vontade da maioria, bem como o respeito das minorias e suas necessidades peculiares. As pessoas com deficiência passaram a conviver com grupos distintos e os direitos ao trabalho foram reestruturados no cenário profissional com a adequação de leis constitucionais que os asseguraram.

O objetivo deste processo é banir o preconceito e enfatizar a importância da socialização como fator essencial para se alcançar a constituição e solidificação de uma corrente em que as pessoas, independentemente das suas limitações, consigam interagir entre si e mostrar que são capazes de desenvolver atividades eficientes e eficazes. Pois sabe-se que quando há um pouco mais de colaboração por parte da sociedade, as pessoas que são excluídas se sentem apoiadas e a

vontade para aprender em conjunto, aprimorar-se e crescer tanto pessoalmente como profissionalmente, desta forma pondo em prática seu conhecimento e conquistando seu espaço no campo social e profissional.

## METODOLOGIA

A compreensão da problemática quanto á questão da inclusão de pessoas com deficiência foi obtida através do método qualitativo, o qual tem objetivo de interpretar aspectos intrínsecos e extrínsecos, descrevendo a heterogeneidade do tema. Quanto a este método utilizado:

A pesquisa qualitativa responde a questões particulares. Em ciências sociais, preocupa-se com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com universos de significados, motivos, aspirações, crenças, valores, atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos a operacionalização de variáveis (MINAYO, 2000, p.21-22).

Destarte tal trabalho foi desenvolvido diante da análise e interpretação das normas jurídicas que são albergados aos deficientes, e quanto a “real efetivação” destas, bem como o exame do caráter de vulnerabilidade e reconhecimento do direito igualitário ao trabalho.

O procedimento aplicado para obtenção das informações foram fontes documentais, estas eminentemente constitucionais e subsidiariamente através de leis esparsas, bem como método bibliográfico, o qual deu parâmetros para a verificação da realidade dos deficientes no mercado de trabalho.

Propedeuticamente, ao que se refere o resultado da pesquisa, pela óptica bibliográfica empregada, observar-se-á as controvérsias quanto ao direito assegurado e o que realmente de fato ocorre, sendo momento de discussão e novos paradigmas para implementação de mudanças nesse contexto.

## RESULTADO E DISCUSSÕES

A sociedade, geralmente devido ao vago entendimento sobre o assunto, identifica a deficiência como uma barreira que impede o sucesso profissional, ao deparar-se com algo que se apresenta “fora dos padrões normais”, a mesma se coloca numa posição de superioridade em relação ao deficiente e acaba concluindo e rotulando-o como um ser que não é capaz de prestar serviços ou desenvolver atividades com a mesma qualidade que uma pessoa normal desenvolveria.

Vivendo em uma sociedade de resultados, podemos dizer que a deficiência é exatamente o que não se quer, porque não combina com as leis biológicas, sociais, políticas, econômicas e religiosas estabelecidas pela humanidade, o que se revela nos discursos que se fazem sobre a vida e sua função. (RAMOS, 2010).

No entanto, o que o mercado de trabalho busca no profissional são características que sejam fundamentais para o destaque do(s) negócio(s). Não ter medo de se arriscar, ir em busca de possibilidades novas, procurar o autodesenvolvimento profissional, enfrentar desafios, ser independente e ter autonomia, ser proativo e buscar o alcance dos resultados são atitudes que partem de todas as pessoas e que são procuradas pelo mercado.

De acordo com o Art. 4 inciso I do Decreto nº 3.298 de 1999 da Constituição Brasileira, deficiência física é:

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (BRASIL, 1999).

Essa temática ganha espaço no discurso de classes que lutam pela prática dos direitos conquistados pelos deficientes. Direitos esses que

se fazem notório no Art. 3 inciso III do Decreto nº 7.853 de 1989.

- a) o apoio governamental à formação 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 públicos 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 regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência; (BRASIL, 1989).

De acordo com a lei as empresas que aceitam contratar deficientes são obrigadas a assinar um termo de compromisso, onde terão que cumprir as obrigações exigidas. Entidades e instituições que atuam na inclusão de pessoas com deficiências podem participar da elaboração do termo de compromisso, podendo ser entidades de segmentos econômicos e profissionais, tendo em vista a interdição da discriminação baseada na deficiência, trazendo campanhas internas que haja valorização da semelhança humana e promovendo a adaptabilidade em suas diversas formas, atendendo as individualidades de cada um.

O processo de inclusão se dá através do reconhecimento e aceitação da diversidade. O qual acolhe e permite que todas as pessoas possam usufruir das mesmas oportunidades voltadas para o meio social, educacional e profissional.

Para Santos (2013) a inclusão está relacionada ao desenvolvimento de culturas, políticas e práticas que caminham paralelamente aos direitos humanos que garantem a justiça social e distribuem a paz.

Como base de suporte para a igualdade, a inclusão vem defender e possibilitar caminhos em que todos tenham a liberdade e oportunidade de se mostrarem para o mundo, destacando-se com o melhor que podem ser e fazer, apresentando seus valores e potencialidades que possam contribuir e surpreender o meio ao qual estão inseridos.

Atualmente esse movimento ainda não é levado em tamanha consideração como deveria ser, mesmo sendo um assunto bastante delicado e que têm sido abordado com certa frequência, é possível perceber que a anormalidade aparentemente notável é algo que gera certo desconforto e rejeição por parte da população, esta que, por muitas vezes, acaba fechando as portas e impede o surgimento do equilíbrio harmônico com a heterogeneidade.

## CONCLUSÃO

É notório que a contratação de pessoas com deficiência requer muita responsabilidade, pois mesmo com o grande crescimento do envolvimento do deficiente nas empresas, ainda há uma certa confusão, já que deve ocorrer a inclusão e não a integração.

O que diferencia essas duas ações é que quando ocorre a integração do deficiente físico na empresa, este por sua vez deve adaptar-se à sociedade, porém quando acontece a inclusão há uma adaptação concomitantemente.

Ainda com toda essa mudança que a sociedade vem sofrendo, procurando meios do deficiente desfrutar de forma igualitária dos mesmos direitos das pessoas que não tem deficiência, nota-se claramente uma certa desinformação por parte das pessoas ou até mesmo um certo preconceito, sendo este ocasionado por vezes devido ao aprendizado cultural.

Esse preconceito é decorrente da falta de informação, o que gera a não inclusão social do deficiente físico no mercado de trabalho. Para tentar melhor compreender a respeito do assunto é fundamental que a sociedade compreenda mais a respeito do tema exposto, melhorando assim a relação com o deficiente físico, propiciando ainda a sua inserção na sociedade.

A pesquisa buscará expor as anomalias encontradas nessa relação de direitos e inclusão, destacando o papel da sociedade e sua percepção diante das desigualdades e injustiças envolvendo esses grupos de minorias. Portanto, devido a

sociedade estar ligada a um sistema capitalista, que tratam os deficientes como defeituosos é fundamental que haja mais investimentos nas políticas públicas, fazendo com que essas pessoas tenham os seus direitos assegurados, proporcionando assim a inserção do deficiente no mercado de trabalho e principalmente a estabilidade deste.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1999). **Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos**. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Art. 4º, I. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso: 14 abr. 2015.

BRASIL. Constituição (1989). **Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos**. Decreto nº 7.853, 24 de outubro de 1998. Art. 2º, III. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)>. Acesso: 14 abr. 2015.

BRASIL. Constituição (1991). **Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos**. Decreto nº 8.213, 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso: 14 abr. 2015.

CIDADE, R. E. A.; FREITAS, P. S. **Noções sobre educação física e esporte para pessoas portadoras de deficiência**: Uma abordagem para professores de 1º e 2º graus. Uberlândia:Gráfica Breda, 1997.

FERREIRA, J.R. **Construção Escolar da Deficiência Mental**. 1989 – Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Campinas, Campinas. 1989.

FERREIRA, Windyz Brazão. **Educar na Diversidade: práticas educacionais inclusivas na sala de aula regular**. In *Ensaio Pedagógicos*,

**Educação Inclusiva: direito à diversidade**. Secretaria de Educação Especial. Ministério da Educação. Brasília, Distrito Federal, 2006. 146 p. pp. 125-132. (ISBN 978 - 85 - 60331 - 00 - 0).

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. A pessoa com deficiência e sua relação com a história humanidade. Florianópolis: Obra Jurídica 2007.

MAZZOTTA, M.J.S. **Educação Especial no Brasil. História e Políticas Públicas**. São Paulo: Cortez, 1996.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec/ABRASCO, 2000.

MIRANDA, A. A. B. **História, Deficiência e Educação Especial**: A prática Pedagógica do Professor de Alunos com Deficiência Mental, Unimep, 2003.

RAMOS, Rossana.- **Inclusão na prática: estratégias eficazes para a educação inclusiva**. 25. 2. ed. São Paulo. Summus, 2010.

SANTOS, Mônica Pereira dos- **Dialogando sobre inclusão em educação- Contando casos (e descasos)**. 42. 1 Ed. Curitiba. CRV, 201