

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
Secretaria Especial dos Direitos Humanos

Trabalho e Emprego

Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social

Distribuição Gratuita

COLEÇÃO ESTUDOS E PESQUISAS
NA ÁREA DA DEFICIÊNCIA

9

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Secretário Especial dos Direitos Humanos

Nilmario Miranda

Coordenadora-Geral da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

Izabel Maria Madeira de Loureiro Maior



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

SECRETARIA ESPECIAL DOS DIREITOS HUMANOS

TRABALHO E EMPREGO

INSTRUMENTO DE CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PESSOAL E SOCIAL

por
Maria Salete Fábio Aranha

Brasília
2003

Presidência da República
Secretaria Especial dos Direitos Humanos
Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE
Esplanada dos Ministérios, Bloco T, Anexo II, 2° andar
70064-900 Brasília - DF
Fones: (0xx61) 429-3669
Fax : (0xx61) 225-8806
E-mail:corde@mj.gov.br
Home page: http://www.presidencia.gov.br/sedh

Reprodução autorizada, desde que citada a fonte de referência
Distribuição gratuita
Impresso no Brasil/Printed in Brazil
Tiragem da 1.ª edição: 10.000 exemplares
Copyright Ó Secretaria Especial dos Direitos Humanos - CORDE, 2003.
Convênio SEDH/SORRI-BRASIL n.º 284/2002 - SEDH-MJ

Os conceitos e opiniões nesta obra são de exclusiva responsabilidade do autor

Coordenação Geral e realização: SORRI-BRASIL
Coordenação da série: Niusarete Margarida de Lima

Normalização: Maria Amélia Elisabeth Carneiro Veríssimo (CRB-1- nº 303)

Referência bibliográfica:
ARANHA, Maria Salete Fábio. ***Trabalho e Emprego:*** Instrumento de construção da Identidade pessoal e social por Maria Salete Fábio Aranha - São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003. -- 36p.:il.; 26,8cm. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v. 9)

Ficha catalográfica:

323.6 Aranha, Maria Salete Fábio
B928t Trabalho e Emprego: Instrumento de construção da Identidade pessoal e social / por Maria Salete Fábio Aranha - São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003. -- 36p.:il.; 26,8cm. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v. 9)
1. Trabalho, deficiente. 2. Emprego, deficiente. 3. Mercado de trabalho, deficiente. I. Brasil, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. II SORRI-BRASIL. III.Título. IV. Série.

CDD 18º ed.-323.6

S U M Á R I O

Apresentação..... 05

I. Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social 07

II. A Deficiência através da história: concepções e paradigmas 10

A atenção à pessoa com deficiência no Brasil 15

III. A pessoa com deficiência e o trabalho..... 19

A pessoa com deficiência e os diferentes níveis de emprego 21

Emprego apoiado 22

IV. Amparo legal para o trabalho da pessoa com deficiência 25

V. Palavras ao empregador 34

APRESENTAÇÃO

A disseminação de informações tem sido uma ferramenta de fundamental importância no processo de fortalecimento da democracia, levando ao cidadão a oportunidade de exercer a sua cidadania, com conhecimento dos direitos e exercício consciente de seus deveres.

A Coleção "Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência" é um exercício da Secretaria Especial dos Direitos Humanos, por meio da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, para sistematizar informações dispersas em diferentes veículos de informações. Tem a intenção de ser um compêndio de estudos técnicos sobre diversos temas na área da deficiência a serem compartilhados com bibliotecas, universidades e instituições envolvidas com a temática.

Os temas abordados em sua primeira edição foram: Transtornos Invasivos do Desenvolvimento Associados a Graves Problemas do Comportamento; Transtornos Invasivos do Desenvolvimento - 3.º Milênio; Lesão Cerebral; Assistência Preventiva ao Recém-Nascido para Parteiras e Agentes de Saúde e Obstetrícia para Pediatras e Pediatria para Obstetras.

Possibilitar o acesso da pessoa portadora de deficiência e dos profissionais que atuam na área a informações confiáveis, que possibilitem o exercício do direito à igualdade de oportunidades depende, necessariamente, de uma conscientização sobre suas peculiaridades e principalmente sobre os seus direitos.

A inclusão da pessoa portadora de deficiência ao mercado de trabalho é um direito, independente do tipo de deficiência que apresente e de seu grau de comprometimento. No entanto, ainda presenciamos inúmeros casos de discriminação e exclusão, talvez, pela falta de conhecimento da sociedade de que esse cidadão tem direito à convivência não segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos. Nesse sentido, estão sendo incorporados a Coleção "Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência" os seguintes estudos:

Volume 9 - *Trabalho e Emprego: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social.*

Volume 10 - *Construindo um Mercado de Trabalho Inclusivo: Guia Prático para Profissionais de Recursos Humanos.*

Esperamos que as informações produzidas e disseminadas por meio da Secretaria Especial dos Direitos Humanos, possam ser transformadas em ferramentas poderosas para a redução do preconceito e para a efetiva erradicação da exclusão social.

Nilmário Miranda
Secretario Especial dos Direitos Humanos
Presidência da República

I. TRABALHO E EMPREGO: INSTRUMENTO DE CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PESSOAL E SOCIAL

Segundo Merani (1976), a espécie humana, na história da evolução, começou a distinguir-se dos animais, quando passou a utilizar-se das circunstâncias naturais, seja para delas fazer uso, seja para transformá-las segundo suas necessidades e desejos.

Compreender este processo é descobrir que a diferença essencial entre o homem e o animal está na natureza intrínseca de cada um.

O animal é um organismo que integra a natureza passivamente. Suas ações são comandadas pelos instintos da espécie, respondendo, com seus recursos naturais, aos estímulos do ambiente no qual se encontra. O animal não analisa a realidade, não reflete sobre ela, não estabelece objetivos para sua vida, não age com intencionalidade e planejamento. É um organismo que vive na natureza e para a natureza.

O homem, por sua vez, atua com a consciência reflexiva. Ele analisa e reflete sobre a natureza e sobre o contexto social no qual se encontra inserido. Sua atuação vai além da ação intuitiva, que no caso dos animais, assegura a sobrevivência da espécie. Sua atuação transforma seu ambiente, intencionalmente, deliberadamente.

Ao produzir mudanças em seu contexto de existência, o homem cria, concomitantemente, novas necessidades e desejos, ou seja, modifica-se, também.

Assim, a atividade humana tem o papel de transformar a realidade, segundo os desejos e necessidades e desejos do homem que a exerce, e ao fazer isso, promove, também, transformações no próprio homem.

O homem primitivo, por exemplo, tinha frio. Atuando na natureza, com elementos que a constituíam, produziu o fogo. Ao aprender o processo de produção intencional do fogo, produziu mudanças no contexto natural em que vivia, e passou a encontrar várias utilidades para seu uso. Ao criar, através de sua atividade, um produto, um novo instrumento, criou, também, novas necessidades e desejos, impulsionadores de novas atividades, intencionais e mais complexas.

Trazendo a reflexão para os dias atuais, tem-se um outro exemplo, que ilustra com muita clareza o conteúdo até aqui compartilhado. O desenvolvimento da informática foi produto do pensar e do raciocínio intencional do homem, já modificado mentalmente, quando comparado com o homem primitivo do exemplo anterior. Partindo do desejo de desenvolver a inteligência artificial,

criou uma nova linguagem e novos instrumentos, os quais têm revolucionado a forma de viver do homem, e favorecido, em contrapartida, o desenvolvimento de novas habilidades mentais, motoras e sociais.

É interessante ressaltar que conquanto "a evolução humana, praticamente estacionada a nível biológico, se trasladou, por obra do desenvolvimento mental, para o plano das funções intelectuais e afetivas. A natureza natural do homem, própria do ser vivente, também não ficou estancada. Do plano biológico originário, passou ao plano histórico: de realização do ser vivente na história evolutiva da natureza, transformou-se em produto da evolução do indivíduo na história da sociedade. Adquiriu, repetimo-lo mais uma vez, caráter de historicidade. A natureza do homem estrutura-se, pois, na sua relação com o ambiente, nas sociedades que constitui, com o trabalho que desenvolve. É produto das relações que de uma maneira ou de outra, de exaltação ou de alienação, exercem ação permanente que, durante a vida dos indivíduos, ou durante parte dela, estruturam ou modificam a pessoa." (p. 106).

O aspecto fundamental aqui ressaltado, é que é no contexto das relações sociais do trabalho que o homem atua na realidade, modifica-a, transforma-se e constrói sua identidade pessoal e social.

Numa sociedade em que as relações de produção são organizadas de tal forma, que o homem se apropria do processo de criação, ele é valorizado, cresce em autonomia, em consciência da cidadania, enfim, humaniza-se cada vez mais.

Por outro lado, em uma sociedade em que as relações de produção são organizadas de forma a utilizar-se mecanicamente do fazer do homem, e não do seu pensar e ativa participação, instala-se um processo de coisificação, no qual o homem desenvolve o sentimento de menor valia, de impotência, de membro social de segunda categoria.

Tem-se, portanto, o trabalho, como a atividade desenvolvida no contexto de relações sociais de produção, determinante essencial da formação da identidade pessoal e social do indivíduo, bem como de sua auto-estima e consciência de dignidade.

Ao refletir sobre essas questões, tendo como foco da análise o processo histórico da relação das sociedades com as pessoas com deficiência. O estado permanente de segregação e de exclusão a que estas foram submetidas, tem determinado limites claros para seu desenvolvimento, e praticamente impossibilitado a construção de uma identidade positiva, de consciência crítica e do exercício da cidadania.

Assim, tem-se a pessoa com deficiência historicamente alijada dos processos de debate social de idéias, bem como da participação dos processos decisórios da sociedade.

Com isso, tem-se mantido excluída da sociedade uma grande parcela da população, a qual, nessas circunstâncias, tem deixado de dar sua contribuição para a construção da sociedade. Com isso, estas pessoas têm perdido em desenvolvimento e consciência, enquanto que a sociedade tem perdido em humanização, já que a convivência com esse segmento populacional, no mínimo favoreceria a aprendizagem de como administrar a convivência respeitosa na diversidade. Esta aquisição seria uma nova transformação da realidade, determinante, por sua vez, de novos avanços instrumentais e qualitativos na vida social humana.

Foi baseado nestas reflexões, dentre outras, que o trabalho passou a ser considerado, em 1949, um direito fundamental do homem, ou seja, um direito fundamental de todos os homens, inclusive dos que têm uma deficiência.

Referência Bibliográfica:

Aranha, M.S.F. (1991). A interação social e o desenvolvimento de relações sociais do deficiente, em ambiente integrado. Tese de Doutorado. São Paulo: IPUSP.

Merani, A. (1976). Estrutura e Dialéctica da Personalidade. Lisboa: Seara Nova.

II. A DEFICIÊNCIA ATRAVÉS DA HISTÓRIA: CONCEPÇÕES E PARADIGMAS

A compreensão sobre a deficiência, em geral, bem como a compreensão sobre as pessoas com deficiência, em particular, tem se modificado no decorrer da História, num processo contínuo de mudanças dos valores e dos conseqüentes paradigmas que permeiam e caracterizam a relação das sociedades com esse segmento populacional.

Na Antiguidade, as atividades econômicas que definiam a relação do homem com a sua realidade eram representadas pela agricultura, pela pecuária e pelo artesanato. A terra e o rebanho eram abundantes, de posse familiar da nobreza. A produção era realizada por indivíduos economicamente dependentes, que tinham por senhores, os donos desses bens. "Homem" era o senhor, sendo que os demais indivíduos, não senhores, eram considerados sub-humanos. Desta forma, valores sociais eram atribuídos aos senhores, enquanto que aos demais, não cabia atribuição de valor, contando com sua condição de sub-humanos. A deficiência, nessa época, inexistia enquanto problema, sendo que às crianças que apresentavam deficiências imediatamente detectáveis, a atitude adotada era a da "exposição", ou seja, o abandono ao relento, até a morte. (Aranha, 1979; Pessotti, 1984).

Na Idade Média, as sociedades passaram a se estruturar em feudos, mantendo ainda como atividades econômicas a agricultura, a pecuária e o artesanato. O advento do Cristianismo veio influenciar o desenvolvimento da visão abstrata de Homem, que passou a ser visto como ser racional, criação e manifestação de Deus. A organização sócio-política mudou sua configuração, passando a exibir, então, três extratos sociais formais: nobreza, clero (detentores do saber) e servos (responsáveis pela produção). Em função da disseminação das idéias cristãs, o diferente não produtivo (deficiente) adquiriu, nesse momento histórico, "status" humano, já que passou a ser considerado também possuidor de uma alma. Em sendo assim, não mais se fazia aceitável sua exterminação. Gradativamente, sua custódia e cuidado passaram a ser assumidos pela família e pela Igreja, embora não haja evidências de esforços específicos e organizados de lhes prover acolhimento, proteção e/ou tratamento. A Inquisição Católica e a Reforma Protestante constituíram-se dois momentos importantes nesse período histórico, nos quais a concepção de deficiência variou, em função das noções teológicas de pecado e de expiação (Pessotti, 1984, p. 12).

Caracterizada como fenômeno metafísico e espiritual, a deficiência foi atribuída ora a desígnios divinos, ora à possessão pelo demônio. Por uma razão ou

por outra, a atitude principal da sociedade com relação à pessoa com deficiência era de intolerância e de punição, representada por ações de confinamento e de castigos severos.

O início da Revolução Burguesa, no final do século XV, caracterizou-se por uma revolução de idéias, mudando o modo clerical de se ver o homem e a sociedade. Trouxe em seu bojo a mudança no sistema de produção, com a derrubada das monarquias, a queda da hegemonia da Igreja Católica e uma nova forma de produção, representada pelo capitalismo mercantil. Iniciou-se, então, a formação dos Estados Modernos, caracterizados por uma nova divisão social do trabalho, iniciando o processo de estabelecimento de contratos de trabalho entre os donos dos meios de produção e os operários, que passaram a vender sua força de trabalho. No que se refere à concepção de Homem, deu-se também uma mudança, passando a coexistir a visão abstrata e a visão de concreticidade na compreensão da natureza humana. Neste contexto, começaram a ser formalmente tidos como deficientes os indivíduos não produtivos que oneravam a sociedade, no que se refere ao seu sustento e manutenção. Na eventualidade de atenção a essas pessoas, este se constituía do uso da alquimia e da magia.

O avanço no caminhar da Medicina favoreceu a leitura organicista da deficiência, com as propostas de Paracelso, Cardano e Willis (Pessotti, 1984), a partir das quais a demência e a amência deixaram de ser vistas como problemas teológico e moral e passam a ser vistas como problema médico. Começaram a surgir os primeiros hospitais psiquiátricos, como locais para confinar, mais do que para tratar, os pacientes que fossem considerados doentes, que estivessem incomodando a sociedade, ou ambos. A mudança na concepção de deficiência (de um fenômeno metafísico para um fenômeno biológico) aliada à prática do acolhimento e confinamento de pessoas diferentes, pela Igreja e pela família, instituiu as bases do primeiro paradigma que passou, gradativamente, a caracterizar formalmente as relações das sociedades ocidentais com o segmento populacional constituído pelas pessoas com deficiência: o paradigma da Institucionalização. Desde seu início, este consistiu da retirada das pessoas de suas comunidades de origem e sua manutenção em instituições residenciais segregadas, denominadas Instituições Totais, em localidades distantes de suas famílias (Polloway et. al., 1996). Pessoas com retardo mental viveram ou foram mantidas em isolamento relativo e, muitas vezes, absoluto, do resto da sociedade.

O passar dos séculos testemunhou o fortalecimento do modo de produção capitalista, através de mudança para o capitalismo comercial. Apesar de permanecer ainda a visão abstrata de homem, representada pela filosofia da essência, começou-se a questionar o problema da individualidade e do desenvolvimento do homem (Suchodolski, 1978). Passou-se a ver os indivíduos como es-

sencialmente diferentes, legitimando-se, assim, as noções de desigualdade e os valores de dominação e do direito de privilégios aos produtivos e mantenedores do sistema. A não produtividade continuou valorada negativamente, integrando o processo de avaliação social dos indivíduos. Nos séculos XVII e XVIII multiplicaram-se as leituras sobre a deficiência enquanto fenômeno, especialmente nas áreas médica e educacional, encaminhando uma grande diversidade de atitudes sociais: desde a institucionalização em conventos e hospícios, até o ensino especial segregado.

No século XIX, o modo de produção capitalista continuou a se fortalecer, mantendo o sistema de valores e de normas sociais. Tornou-se necessária a estruturação de sistemas nacionais de ensino e de escolarização para todos, com o objetivo de formar cidadãos produtivos e a mão de obra necessária para a produção. A atitude de responsabilidade pública pelas necessidades do deficiente começou a se desenvolver, embora se mantivesse ainda a tendência de manter a instituição fora do setor público, sob a iniciativa e sustentação do setor privado.

No século XX, implantou-se o capitalismo moderno, financeiro, monopolizado. Este se caracterizou pelo surgimento dos grandes capitalistas, detentores do poder, que passaram a definir a força de trabalho da qual necessitavam para alcançar os objetivos de aumento do capital. Em sendo assim, criaram-se condições para garantir o volume necessário de trabalhadores. A população excedente permaneceu marginalizada, sem contar com oportunidades reais de mudança. Multiplicaram-se as leituras sobre a deficiência, representadas por diferentes modelos. Constata-se, na compreensão da deficiência, a manutenção do modelo metafísico, coexistindo com o modelo médico, o modelo educacional, o modelo da determinação social e, mais no final desse século, o modelo sócio-histórico. A origem do fenômeno, portanto, continuou sendo de natureza sócio-político-econômica, embora sua leitura tenha sido feita em diferentes dimensões, aparentemente desvinculadas desta realidade.

A questão da integração social das minorias, e dentre elas, a das pessoas com deficiência, surgiu nesse contexto, nos meados do século XX, especialmente após as duas Grandes Guerras. A criação de um grande contingente de pessoas com deficiência, aliada ao movimento de defesa dos direitos humanos e às críticas severas às conseqüências da institucionalização então divulgadas (Braddock, 1978, Bradley, 1977, Goffman, 1962), determinou o questionamento das relações mantidas pelas sociedades ocidentais com os cidadãos com deficiência. Especialmente nos países mais atingidos pelos efeitos das guerras, o número de cidadãos que passaram a necessitar de assistência e de condições para reassumir uma ocupação rentável aumentou muito. Por outro lado, seu

retorno ao mundo ocupacional propiciou uma demonstração, em ampla escala, do potencial de trabalho das pessoas que apresentavam uma deficiência. Fortaleceu-se, aos poucos, a convicção de que as pessoas com deficiência podiam trabalhar, trabalhariam e queriam exercer voz ativa na sociedade. Os estados passaram gradativamente a reconhecer sua responsabilidade no cuidado a esse segmento populacional, no que se referia a suas necessidades de educação e de saúde.

Concomitantemente, foi-se delineando, no mundo acadêmico, o que se denominou, mais tarde, de ideologia da normalização. Em 1973, a Associação Americana Nacional para Cidadãos Retardados referiu-se à normalização como "processo de ajuda ao deficiente, no sentido de garantir a ele as condições de existência o mais próximas do normal (estatístico) possível, tornando-lhe disponível os padrões e as condições da vida cotidiana o mais próximos das normas e dos padrões da sociedade... O modo de vida normativo (ou típico) é em residência individual privada. O arranjo educacional normativo é chamado educação convencional, em sala de aula regular. E o modo típico de trabalho é o emprego competitivo, para auto manutenção. Em marcante contraste com estes arranjos normativos - no extremo anormal do continuum de serviços - encontram-se congregados as instituições totais, a educação domiciliar e o não trabalho" (Braddock, 1977, p. 5). Em resumo, a normalização era uma ideologia que advogava a necessidade de inserir o indivíduo deficiente na sociedade mais ampla, auxiliando-o a adquirir as condições e os padrões o mais próximo possível aos da vida cotidiana das demais pessoas.

O princípio de normalização deu suporte filosófico ao movimento de desinstitucionalização e ao movimento pela integração social da pessoa com deficiência, responsáveis tanto pela retirada desses indivíduos das Instituições tradicionais, como pela implantação de programas comunitários de serviços para atender às suas necessidades.

A literatura da época, nos países do mundo ocidental que primeiro vivenciaram o processo da desinstitucionalização, indica que interesses de diferente origem e natureza se congregaram na determinação de uma mudança de paradigma. Poder-se-ia dizer que a luta pela defesa dos direitos humanos e civis das pessoas com deficiência utilizou-se das brechas criadas pelas contradições do sistema sócio-político-econômico vigente (o qual defendia a diminuição das responsabilidades sociais do Estado e buscava diminuir o ônus populacional) para avançar na direção de sua integração na sociedade.

O produto desse processo foi a instituição de um novo paradigma, denominado de Paradigma de Serviços. Assumindo politicamente que a pessoa com deficiência era cidadã, como outra qualquer, que tinha o direito a uma vida

"normalizada", e que para isso precisava ser preparada, esse paradigma caracterizou-se pela oferta de serviços. Entidades financiadas pelo poder público passaram a oferecer, à pessoa com deficiência, um amplo leque de modalidades de serviços, na sua maior parte em ambiente segregado, mantendo-os disponíveis até que esta fosse considerada "pronta" para sua integração na comunidade.

Este paradigma representou um grande avanço, quando comparado com o da institucionalização total. Entretanto, ainda se mostrou limitado ao focalizar a necessidade de mudança quase que exclusivamente na pessoa com deficiência.

Sabe-se ilusória a expectativa de que a pessoa com deficiência se assemelhe à não deficiente, já que a diversidade é uma das principais características da humanidade, e que assim, não é possível, aos homens, o "ser igual". Além disso, o "ser diferente" não pode ser razão para que se decrete a menor valia de uma pessoa, enquanto ser humano e ser social.

Por outro lado, negar as limitações impostas por uma deficiência pode ser tão discriminatório quanto exacerbar seu papel na vida da pessoa, já que ao negá-las, a sociedade se desobriga de promover os ajustes e adaptações que permitiriam a participação dessas pessoas na vida da comunidade.

A experiência foi mostrando ter sido um grande equívoco supor que alguém pudesse realmente se "habilitar" para a integração social, através de uma vivência segregada, em ambiente não representativo da vida na sociedade mais ampla, e na convivência quase que exclusiva com outras pessoas com deficiência. Mostrou, também, ser equivocado supor que todas as pessoas com deficiência pudessem ser modificadas a ponto de não mais apresentar as limitações impostas por algumas das deficiências.

Em função dessas e de muitas outras questões, a idéia da normalização começou a perder força. Ampliou-se a discussão sobre o fato da pessoa com deficiência ser cidadã, como qualquer outra, detentora dos mesmos direitos de determinação e de uso-fruto das oportunidades disponíveis na sociedade, independente do tipo de deficiência que apresente, e de seu grau de comprometimento.

Assim, cabe à sociedade oferecer os serviços que os cidadãos com deficiência necessitarem (nas áreas física, psicológica, educacional, social, profissional). Mas lhe cabe, também, garantir-lhes o acesso a tudo de que dispõe, independente do tipo de deficiência e grau de comprometimento que apresentam.

Foi fundamentado nestas idéias que surgiu o terceiro paradigma, denominado Paradigma de Suporte. Este tem se caracterizado pelo pressuposto de que a pessoa com deficiência tem direito à convivência não segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos. Para tanto, fez-se necessário identificar o que poderia garantir tais prerrogativas. Foi nesta busca que se chegou à constatação da necessidade de disponibilizar suportes, instrumentos

que viabilizariam a garantia de que a pessoa com deficiência possa acessar todo e qualquer recurso da comunidade. Os suportes podem ser de diferentes tipos (suporte social, econômico, físico, instrumental) e têm como função favorecer a construção de uma sociedade inclusiva, ou seja, uma sociedade acolhedora e responsiva para todos. No caso da pessoa com deficiência, a sociedade pode se considerar inclusiva, quando reconhece a diversidade que a constitui, identifica as necessidades desse segmento populacional, oferece os serviços de que necessitam e promove os ajustes que lhe viabilizam o acesso, a permanência e a utilização do espaço público comum.

Já o paradigma de suportes, onde se contextualiza a idéia da inclusão, prevê intervenções decisivas e incisivas, em ambos os lados da equação: no processo de desenvolvimento do sujeito e no processo de reajuste da realidade social. Conquanto, então, preveja o trabalho direto com o sujeito, adota como objetivo primordial e de curto prazo, a intervenção junto às diferentes instâncias que contextualizam a vida desse sujeito na comunidade, no sentido de nelas promover os ajustes (físicos, materiais, humanos, sociais, legais, etc.) que se mostram necessários para que a pessoa com deficiência possa imediatamente adquirir condições de acesso ao espaço comum da vida na sociedade.

O paradigma de suportes constitui-se da disponibilização, ao cidadão com deficiência, de todo e qualquer apoio que se mostre necessário para a otimização de seu potencial para uma vida de qualidade, e que permita sua real participação em todas as áreas de sua existência: vida doméstica, escolar, familiar, social mais ampla, profissional e econômica. Os suportes são dedicados a atender aos desejos e às necessidades individuais especiais, a partir de um processo de planejamento do futuro do cidadão. Referem-se a todo e qualquer tipo de ajuda que permita à pessoa com deficiência o maior nível de autonomia e de independência, na administração e no gerenciamento de sua própria vida, em ambiente o menos restritivo possível. Assim, o suporte não pode ser algo padronizado e pré-estabelecido, dependendo da avaliação cuidadosa das características, necessidades e desejos de cada indivíduo.

A ATENÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

No Brasil, a atenção à pessoa com deficiência se caracterizou inicialmente pela institucionalização e segregação total dessa parcela da população. Esse paradigma constituiu prática corrente e corriqueira, em nossa realidade, até a década de 80, momento em que se iniciou a crítica à instituição e a rejeição da

exclusão de minorias diversas. Os efeitos das mudanças nas políticas de Saúde após 1964 começaram a se fazer visíveis, abrindo caminho para o paradigma de serviços. A mudança de valores e de ação passou a se manifestar pela quase-segregação, representada pela mudança de natureza das instituições já existentes, ou pela criação de novas entidades, agora de prestação de serviços.

Mudanças sociais são processos lentos, especialmente em países como o nosso, em que falta o exercício da união do coletivo em torno de um projeto, do desenvolver ação coletiva organizada e sistemática, na definição de rumos que se deseja imprimir ao panorama sócio-político-econômico do país, bem como na exigência do respeito a seus diretos enquanto cidadãos, co-proprietários e comandantes do país.

A atenção à pessoa com deficiência, em nosso país, tem se caracterizado por um discurso descritivo do paradigma 2 (de serviços), em mudança para o paradigma 3 (de suportes). No que se refere à prática, no entanto, constata-se que a ação social encontra-se no paradigma 1 (institucionalização), associado ao paradigma 2 (de serviços).

Há que se registrar, entretanto, que se encontra em efetivação, no país, um movimento peculiar de luta pelas idéias de inserção social da pessoa com deficiência. Constata-se que tais idéias têm sido socializadas e espalhadas no país, não necessariamente a partir de um compromisso com o saber científico, mas sim como parte de um processo caracterizado quase que por uma missão corpo-a-corpo, levada em frente por pessoas chaves, deficientes ou não, que têm compartilhado seu conhecimento sobre as possibilidades das pessoas com deficiência, e seu compromisso com o respeito a seus direitos enquanto cidadãos. A adesão, o incentivo e a assunção de responsabilidade por áreas do poder público, além disso, têm contribuído fortemente para a promoção de mudanças que, conquanto representativas de grandes dificuldades para sua implementação, são indubitavelmente determinantes de tremendo avanço social a médio e longo prazos.

O processo de conversão da prática social, de um paradigma para outro, raramente é fácil e freqüentemente encontra uma variedade de obstáculos que incluem barreiras conceituais, técnico-científicas, organizacionais, financeiras e culturais.

A Constituição Federal, bem como outros documentos legislativos asseguram direitos iguais ao cidadão brasileiro que tenha uma deficiência; o discurso social, em geral, também tem se caracterizado pela defesa desses direitos; entretanto, ainda muito temos a andar, até que possamos constatar que todas as pessoas com deficiência, em nosso país, estejam realmente usufruindo seus

direitos na Educação, na Saúde, no Trabalho, enfim, em todas as instâncias da vida social organizada.

Esta tem sido, então, a tônica que tem marcado as relações da sociedade com o segmento populacional constituído pelas pessoas com deficiência, neste início do século XXI: promover, efetivamente, o ajuste dos serviços de Educação, de Saúde, do Trabalho e Emprego, da Cultura, do Lazer, do Esporte, de Urbanismo, dentre outros, para lhes garantir o acesso, a permanência e a plena utilização dos espaços, dos serviços e dos processos públicos na vida cotidiana da comunidade.

Resta a cada um de nós, profissionais, a realização de uma reflexão crítica, onde busquemos identificar como se caracteriza nosso discurso e como se caracteriza nossa prática. Há coerência entre os dois? Para que estamos contribuindo? Para a justa e respeitosa construção de uma sociedade inclusiva? Ou para a manutenção da pessoa com deficiência nas margens da exclusão?

Cabe a cada um de nós responder a essas questões e tomar as providências operacionais que se façam necessárias para uma conseqüente e responsável garantia do respeito aos direitos do cidadão brasileiro portador de deficiência!

Referências Bibliográficas

Aranha, M.S.F. Overview of the Rehabilitation Movement in the United States and proposals for an extended rehabilitation model in Brazil. Carbondale, Il.: Southern Illinois University, 1980, Dissertação de Mestrado.

Aranha, M.S.F. Integração Social do Deficiente: Análise Conceitual e Metodológica. Temas em Psicologia, nº 2, pp. 63-70, 1995.

Braddock, D. Opening closed doors – the deinstitutional-ization of disabled individual. Virginia: The Council for Exceptional Children, 1977.

Bradley, V.J. Deinstitutionalization of developmentally disabled persons – a conceptual analysis and guide. Baltimore, Maryland: University Park Press, 1978.

Goffman, E. Asylums. Chicago, Illinois: Aldine Publishing Company, 1962.

Jones, K. et al. Opening the door – a study of new policies for the mentally handicapped. London, England: Routledge and Kegan Paul, Ltd, 1975.

Kanner, L. A History of the care and study of the mentally retarded. Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1964.

Morris, P. Put Away. London, England: Routledge and Kegan Paul Ltd, 1969.

Omote, S. A Integração do Deficiente: um pseudo-problema científico. Temas em Psicologia, nº 2, pp. 55-62, 1995.

Pessotti, I. Deficiência Mental: da Superstição à Ciência. São Paulo: T.A. Queiroz, Editor, Ltda, 1984.

Rubin & Roessler. Foundations of the vocational rehabilitation process. Baltimore, Maryland: University Park Press, 1978.

Suchodolsky, B. A Pedagogia e as Grandes Correntes Filosóficas. Lisboa: Editora Livros Horizonte, 1978.

Vail, D. Dehumanization and the Institutional Career, 1960.

III. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O TRABALHO

O Artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sancionada pela O.N.U em 10 de dezembro de 1948, estabelece o trabalho como direito humano fundamental: "Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego".

O respeito a esse direito é essencial para o fortalecimento e o desenvolvimento de qualquer sociedade e tem sido objeto de uma das mais árduas lutas no mundo ocidental.

Constata-se, entretanto, que embora o número de postos de trabalho tenha estado em curva ascendente, no Brasil, de 1999 a 2001 * (Ministério do Trabalho e Emprego, 2002), e a legislação brasileira, em seu Decreto no. 3.298 preveja o acesso da pessoa com deficiência à educação profissional, "a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho" (Art. 28), "a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido" (Art. 34), a contratação de dois a cinco por cento dos cargos de uma empresa com mais de 100 empregados, com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada (Art. 36), a pessoa com deficiência continua sendo excluída do mercado formal de trabalho.

No contexto da construção de uma sociedade inclusiva, a sociedade se depara, então, com a seguinte questão: de que forma se deve atuar para promover o ingresso, a participação e a permanência da pessoa com deficiência no emprego?

A resposta a esta questão vem delinear várias direções nas quais a atuação de profissionais especializados se mostra necessária.

Para que se assegure uma crescente inserção da pessoa com deficiência no mundo produtivo, há que se explorar, primeiramente, as alternativas de emprego existentes na comunidade. Para isso, faz-se necessário que o profissional especializado na capacitação profissional da pessoa com deficiência desenvolva um conhecimento amplo e detalhado sobre a realidade do mercado de trabalho local, de suas tendências e particularidades.

O passo inicial para a construção desse conhecimento é realizar o levantamento dos postos de trabalho existentes, os tipos de empresa e de negócios presentes nas áreas industrial, comercial, rural e urbana. É importante que se identifique e analise as funções ocupacionais existentes, quais os critérios

adotados pelas diferentes empresas para contratação, bem como os requisitos necessários para o desempenho nas funções ocupacionais.

A porta de entrada da pessoa com deficiência na empresa, como qualquer outro funcionário, é o Setor de Recursos Humanos.

A informação, o esclarecimento, e a orientação sobre as deficiências, em geral, favorecem a contratação de pessoas com deficiência, no quadro de funcionários.

A eliminação de barreiras físicas e a implementação de adaptações no ambiente de trabalho, muitas vezes tidas como os principais empecilhos para a contratação de pessoas com deficiência, dado o mito do alto custo, são aspectos importantes a serem considerados e discutidos durante o processo de contratação.

O profissional especializado deverá assistir o empregador em suas dúvidas e inseguranças quanto às implicações da deficiência para o trabalho.

Outra tarefa importante é assistir o empregador na identificação e implementação das adaptações necessárias para eliminar barreiras físicas e arquitetônicas, que se apresentem como obstáculos para sua atuação na empresa.

A re-estruturação e/ou a modificação do trabalho poderá também exigir a assistência, ao empregador, para o re-planejamento do ambiente, a re-organização do "layout" do posto de trabalho, ou mesmo a realização de modificações de máquinas e equipamentos.

Em alguns casos, pode se fazer necessário discutir, juntamente com a equipe de recursos humanos, a mudança de função daqueles funcionários que adquirem uma deficiência por acidente de trabalho. Esta deve obedecer alguns critérios, dentre os quais, a manutenção do nível profissional do trabalho.

Outro setor importante no processo de colocação de uma pessoa com deficiência no mercado ocupacional formal é o Setor de Serviço Social e de Psicologia. Este é, geralmente, responsável pelo desenvolvimento de programas de conscientização e de sensibilização do empregador e dos demais trabalhadores, quanto às deficiências, em geral, e ao trabalhador com deficiência, em particular. Cabe, também, aos profissionais deste setor promover o atendimento precoce e ações de prevenção de deficiências entre os filhos de funcionários, através da detecção e encaminhamento a diferentes serviços disponíveis na comunidade.

Os serviços especializados do setor de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho são também um alvo importante na empresa, através do desenvolvimento de processo educacional e de conscientização sobre as deficiências, para a prevenção de acidentes de trabalho.

As ações desenvolvidas em conjunto com as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA´s) e Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho (SIPAT´s) na educação dos funcionários são fundamentais para a diminuição e a prevenção dos acidentes que, no Brasil, conforme os dados do Instituto Nacional de Seguridade Social do Ministério da Previdência (INSS), encontra-se na ordem de vinte e cinco mil pessoas atingidas por algum tipo de dano permanente, por ano. Estes dados revelam que aproximadamente duas mil pessoas se tornam deficientes a cada mês, no país.

AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E OS DIFERENTES NÍVEIS DE EMPREGO

O mercado de trabalho compreende diferentes e diversos níveis de emprego, que podem e devem ser utilizados para aumentar e favorecer a oportunidade de ingresso, das pessoas com deficiência, na força de trabalho, bem como sua participação plena na vida da comunidade.

Algumas formas de emprego têm sido, até o presente momento, mais utilizadas do que outras:

- Emprego competitivo, sem a implementação de qualquer adaptação relacionada às necessidades postas pela presença de deficiência;
- Emprego competitivo, com a implementação de adaptações, para atender às necessidades postas pela presença de uma deficiência;
- Emprego domiciliar;
- Trabalho autônomo;
- Trabalho rural;
- Trabalho em cooperativas;
- Atividade ocupacional no lar.

O emprego competitivo, com ou sem adaptação relacionada às necessidades impostas pela presença de uma deficiência atende aos princípios da política de Reabilitação Profissional e de emprego para pessoas com deficiência, proposta pela Organização Internacional do Trabalho e adotada na Convenção 159, em 20 de junho de 1983, em seu Art. 3. Essa política determina que se assegure a existência de medidas adequadas na Reabilitação Profissional, ao alcance de todas as categorias de pessoas com deficiência, bem como que se promova a oportunidade de emprego para pessoas com deficiência, no mercado de trabalho regular.

Atende também às determinações do Decreto 3.298, no tocante à capacitação profissional e ao emprego da pessoa com deficiência.

A experiência de colocação de pessoas com deficiência, no mundo produtivo, tem demonstrado que a necessidade de reestruturação e/ou de modificação do trabalho ocorre com freqüência muito baixa e, em geral, quando ocorre, implica em baixo custo ou custo zero. Na maioria das vezes, apenas a reorganização do ambiente já instala as condições necessárias para o trabalho da pessoa com deficiência.

No que se refere à sociedade, em geral, ações devem ser permanentemente desenvolvidas, no sentido de favorecer o acesso e o atendimento, de qualidade, à pessoa com deficiência, nos serviços regulares de saúde, de educação, de esporte, de lazer e de trabalho, bem como a implantação de serviços especiais, que possam atender às suas necessidades especiais.

EMPREGO APOIADO

Denomina-se emprego apoiado, ao trabalho competitivo realizado em ambiente regular, para cuja execução pessoas que apresentam deficiências severas necessitam serviços contínuos de suporte.

Wehman & Moon (1988) definem como população alvo dos serviços, para emprego apoiado, "aqueles indivíduos que não são capazes de trabalhar de maneira independente no emprego, sem suporte intensivo e contínuo, e que requerem a disponibilização desses serviços enquanto estiverem no emprego. Estes indivíduos são aqueles que apresentam condições físicas e sensoriais severamente incapacitantes, acidentes cerebrais severos, autismo, história de doença mental crônica e/ou um grau significativo de deficiência mental".

A colocação de pessoas que apresentam deficiências severas tem representado o maior desafio para o respeito social ao direito das pessoas com deficiência ao trabalho.

São inúmeras as opções disponíveis para o desenvolvimento do emprego apoiado, que permite a inserção de pessoas com deficiências severas no mercado ocupacional competitivo, sem implicar em desvantagens para o empregador, que continua contando com os trabalhadores de que necessita, ao mesmo tempo em que cumpre com sua função social de acolhimento aos cidadãos portadores de deficiência. As mais freqüentemente utilizadas são:

1. Colocação Individual:

Nesta opção, a pessoa com deficiência, já capacitada para o exercício de funções ocupacionais, pode necessitar, além dos suportes físicos (re-organiza-

ção do ambiente, adaptação de objetos e/ou de maquinários), de suporte pessoal intensivo e constante, no início do processo, os quais podem ser retirados gradativamente, à medida que este vá alcançando níveis mais altos de autonomia.

2. Colocação coletiva:

• Equipe móvel – consiste de uma equipe formada por até 08 trabalhadores, que se desloca para uma variedade de locais de trabalho, sob o acompanhamento constante de um supervisor. Na maioria das vezes as equipes móveis atuam em serviços gerais de manutenção (prédios, quintais, piscinas, aquários, etc.), e serviços de jardinagem. Outras atividades, entretanto, podem vir a constituir a tarefas ocupacionais da equipe.

• Enclave – equipe geralmente atuante em empresas de manufaturação, ocupa espaço próprio, sob o acompanhamento constante de um supervisor.

• Colocação dispersa – equipe geralmente atuante em indústrias, em diferentes elos da cadeia de produção, contando com um supervisor que dá, aos diferentes funcionários, o suporte de que cada um necessita.

A experiência, no Brasil, ainda que insipiente, já tem mostrado que a grande maioria das pessoas com deficiência, quando recebe o suporte adequado, tem condições de participar do mundo produtivo, e de alcançar meios de auto-sustentação.

Há, entretanto, ainda que se investir na derrubada de preconceitos e de resistência da sociedade, em geral, e do empregador, em particular.

Referências Bibliográficas

Brasil. Ministério da Educação. Construindo a Escola Inclusiva. Brasília: MEC/SEESP, 2002. Projeto Escola Viva - Série Amarela; v.4.

Brasil. Ministério da Educação. Adaptações Curriculares de Grande Porte. Brasília: MEC/SEESP, 2002. Projeto Escola Viva - Série Amarela; v.5.

Brasil. Ministério da Educação. Adaptações Curriculares de Pequeno Porte. Brasília: MEC/SEESP, 2002. Projeto Escola Viva - Série Amarela; v.6.

Brasil. Ministério da Educação. Oficinas Pedagógicas: um espaço para o desenvolvimento de competências e habilidades na educação profissional. Brasília: MEC/SEESP, 2002. Projeto Escola Viva - Série Azul; v.3.

Brasil. Ministério da Educação. Programa de Educação Profissional. Plano de Ação para 2002. Brasília: SEESP/SEMTEC, 2002.

Brasil. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Decreto 3.298. Regulamentação da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de

1989, disposição sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidação das normas de proteção, e outras providências. Brasília: CORDE, 1999.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (2002). www.mte.gov.br, Estatística, Anuário da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, seção Empregos. Brasília, 31/12/2002.

Folha de São Paulo. Caderno Especial - O colapso do trabalho. São Paulo: 01.05.1998.

Kuenzer, A. Z. O trabalho como princípio educativo. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, 68, p. 22-28. São Paulo, 1989.

Wehman, P. e Moon, M.S. Vocational Rehabilitation and supported employment. Baltimore: Paul H. Brookes, 1988.

IV. AMPARO LEGAL PARA O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Embora desde 1955 já houvesse recomendação da OIT sobre a adaptação e a readaptação profissional de pessoas com deficiência, foi somente a partir do Ano Internacional de Pessoas Portadoras de Deficiência (1981) que essa discussão se ampliou, nos níveis nacional e internacional, visando a plena participação e a igualdade, dessa parcela da população, na vida social e no desenvolvimento (Convenção 159, OIT, 1983).

Em 1988, o Brasil, ao elaborar sua nova Constituição Federal, comprometeu-se com o princípio que proclama a Educação como direito de todos e dever do Estado e da família.

Logo em seguida, em 1989, foi sancionada, pela Presidência da República, a lei nº 7853 de 24/10/89, que criou a CORDE e dispôs, dentre vários outros assuntos, sobre o "apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional e à garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional" para a pessoa com deficiência (III - Formação Profissional e do Trabalho).

Em 1990, o Brasil também assumiu oficialmente o compromisso estabelecido na Conferência Mundial sobre Educação para Todos (Jomtien, Tailândia, 1990), de garantir acesso universal à Educação.

No mesmo ano, foi sancionada, pela Presidência da República, no Brasil, a lei nº 8069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, onde se assegurou ao "adolescente portador de deficiência o trabalho protegido" e o "direito a condições de capacitação para o exercício de atividade regular e remunerada".

Em 1993, o Decreto nº 914, de 06 de setembro, instituiu a Política Nacional para a lntegração da Pessoa Portadora de Deficiência, que estabeleceu como diretriz, em seu Capítulo lll, artigo VIII, "proporcionar ao portador de deficiência, qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho".

Pode-se constatar que tais documentos delinearam claramente a direção assumida pelo país, no que se refere à formação profissional da pessoa com deficiência.

Educação e Trabalho foram sistematicamente se associando, na determinação dos rumos da atenção à pessoa com deficiência.

Tal direcionamento foi fortalecido pela publicação, em 1993, do documento, apresentado pela Organização das Nações Unidas, "Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para pessoas com deficiência". Este estabeleceu, para

os países-membros, a responsabilidade pela educação de pessoas com deficiência em ambiente inclusivo (Norma 6), particularmente no campo do emprego (norma 7).

Em 1994, a CORDE, em seu documento "Subsídios para Planos de Ação dos Governos Federal e Estaduais na Área de Atenção ao portador de deficiência", recomendou "a criação, no Ministério do Trabalho, de Núcleo para implementação de programas de formação profissional e de inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho". Propôs, também, a "garantia, à pessoa portadora de deficiência, de acesso ao ensino pré - escolar, de 1.º 2.º e 3.º graus e profissionalizante, no sistema regular e centros de educação especial, reconhecendo o princípio de igualdade de oportunidades educativas" e "o incentivo de ações que fomentem o trabalho apoiado voltado para a preparação profissional do portador de deficiência" (V, 2.2).

Conquanto quase 40 anos tenham sido necessários para a determinação de transformações significativas na ação pública voltada para a relação da pessoa com deficiência e o mundo do trabalho, constata-se que a década 1983-1993 se destacou pela riqueza na construção e no estabelecimento de bases legais e políticas para a garantia do direito e do acesso da pessoa com deficiência ao mundo do trabalho, em igualdade real de condições.

Entre 1995 e 2000 manteve-se a mesma tendência, altamente significativa, pelo grande número de planos, programas e projetos produzidos por diferentes Ministérios, focalizando especificamente a educação profissional da pessoa com deficiência.

Este processo teve importante continuidade com a publicação do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamentou a Lei n.º 7853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências.

Optou-se pela transcrição dos Artigos que tratam da questão do trabalho da pessoa com deficiência, neste capítulo, como subsídio para a reflexão do leitor.

...

Art 28. O aluno portador de deficiência matriculado ou egresso do ensino fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

§ 1º A educação profissional para a pessoa portadora de deficiência será oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho.

§ 2º As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa portadora de deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade.

§ 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

§ 4º Os diplomas e certificados de cursos de educação profissional expedidos por instituição credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente terão validade em todo o território nacional.

Art 29. As escolas e instituições de educação profissional oferecerão, se necessário, serviços de apoio especializado para atender às peculiaridades da pessoa portadora de deficiência tais como:

I - adaptação dos recursos instrucionais: material pedagógico, equipamento e currículo;

II - capacitação dos recursos humanos: professores, instrutores e profissionais especializados; e

III - adequação dos recursos físicos: eliminação de barreiras arquitetônicas, ambientais e de comunicação.

SEÇÃO III
Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art 30. A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

Art 31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Art 32. Os serviços de habilitação e reabilitação profissional deverão estar dotados dos recursos necessários para atender toda pessoa portadora de deficiência, independentemente da origem de sua deficiência, desde que possa ser

preparada para trabalho que lhe seja adequado e tenha perspectivas de obter, conservar e nele progredir.

Art 33. A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base em relatório, de equipe multiprofissional, que deverá considerar:

I - educação escolar efetivamente recebida e por receber;

II - expectativa de promoção social;

III - possibilidades de emprego existentes em cada caso;

IV - motivações, atitudes e preferências profissionais; e

V - necessidades do mercado de trabalho.

SEÇÃO IV
Do Acesso ao Trabalho

Art 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999.

Art 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial; e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especialidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6º O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência, em oficina protegida terapêutica, não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicosocial da pessoa.

§ 7º A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8º A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de pre-

venção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras capacidades.

Art 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.

Art 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais can-

didatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subseqüente.

...

Art 40. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

§ 1º No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art 41. A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e

IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Art 42. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a seguir somente a pontuação destes últimos.

Art 43. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e

V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionamente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Art 44. A análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato portador de deficiência obedecerá ao disposto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art 45. Serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR.

Parágrafo único. Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa portadora de deficiência terão como objetivos:

I - criar condições que garantam a toda pessoa portadora de deficência o direito a receber uma formação profissional adequada;

II - organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para a inserção competitiva no mercado laboral; e

III - ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica.

...

Há, ainda, que se abordar os aspectos legais referentes especificamente à contratação de pessoas com deficiência, ainda conforme o disposto no Decreto 3.298/99.

1. Cabe ao Ministério do Trabalho, através das Delegacias Regionais do Trabalho - DRT, a fiscalização do cumprimento do Decreto n.º 3.298, conforme Instrução Normativa nº 20 de 19 de janeiro de 2001(anexo II), do Ministério do Trabalho e Emprego - Secretaria de Inspeção do Trabalho.

2. A primeira tarefa da empresa será identificar o número de funcionários portadores de deficiência que já trabalham na empresa, para determinar as

vagas disponíveis no estabelecimento. Em seguida deverão acordar como Ministério Público do Trabalho o período para preenchimento dessas vagas.

3. A identificação deverá ser acompanhada de laudo do médico do trabalho e relatório sobre o formulário do Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT, quando a deficiência foi adquirida em acidente dentro da própria empresa.

4. A empresa que tenha dificuldade para cumprimento ou preenchimento de vagas, deverá fazer um Termo de Ajustamento de Conduta com um prazo determinado, junto ao Ministério Público do Trabalho, através de sua Assessoria Jurídica.

5. Para a admissão:

a. A empresa poderá buscar candidatos nos Postos de Atendimento ao Trabalhador, Organizações Não Governamentais que atendem o profissional com deficiência, jornal e outros meios de comunicação.

b. O candidato deverá passar por todos os procedimentos de seleção da empresa (testes de aptidão, exame médico admissional e outros) da mesma forma que qualquer outro candidato.

c. É de responsabilidade do médico do trabalho a emissão de um laudo caracterizando a deficiência conforme disposto no Art 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

d. Não há qualquer diferença entre o contrato da pessoa com deficiência e da pessoa que não tenha deficiência. O salário, direitos e deveres são os mesmos.

Referências Bibliográficas

Brasil. Constituição, 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Imprensa Nacional, 1988.

____. Leis, etc. Lei n° 7.853. Brasília: Imprensa Nacional, 1989.

____. Leis, etc. Lei n° 8.069, Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília: Imprensa Nacional, 1990.

____. Leis, etc. Decreto 3.298, Política Nacional para Integração da pessoa com deficiência. Brasília, Imprensa Nacional, 1999.

O.I.T. Convenção 159. Genebra: OIT, 1983.

O.N.U. Normas sobre a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência. Washington, DC,1993.

Brasil. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Subsídios para Planos de Ação dos Governos Federal e Estadual, na área da atenção ao portador de deficiência. Brasília: CORDE/MJ, 1994.

V. PALAVRAS AO EMPREGADOR

Para finalizar, gostaríamos de resumir aqui a análise que fazemos tanto da concepção de deficiência, quanto da questão da caminhada na direção da construção de uma sociedade inclusiva, neste país.

Tentamos romper com a análise mecanicista da deficiência, que se revela insuficiente quando se defronta com sua multideterminação, uma vez que não dá conta de favorecer a compreensão ampla que possibilita a transformação da organização da sociedade. Esta, em última instância, é quem guarda consigo a criação, a definição e a manutenção da condição de deficiência e do "status" de deficiente. Para tanto, estamos propondo um outro método de compreensão da realidade, oferecido pela análise histórico-crítica do fenômeno, que o contextualiza nas características de organização sócio-político-econômica vigente na sociedade.

Assumimos que a organização da produção na sociedade capitalista cria parâmetros de avaliação dos indivíduos, a partir de suas necessidades para estabilização e continuidade. O parâmetro básico é representado pela capacidade produtiva do sujeito. Neste sistema são estabelecidas exigências de produção iguais para todos. Aqueles que dentro das limitadas condições de sua existência puderem atender a essas exigências são apropriados pelo sistema; os que não se adequarem ao sistema de relações (detentor da produção x produtor) passam a ser vistos como desvios, dentre os quais a condição social de deficiência.

Como referencial conceitual, propomos a deficiência como "uma condição complexa, multideterminada, caracterizada por limitação ou impedimento da participação do indivíduo na trama de relações que compõem sua existência real, concreta." Características biológicas e psicológicas, criadas ou não por condições sociais incapacitadoras levam à segregação, a partir de seu significado social, estabelecido pelos critérios de valor vigentes em cada sistema.

Em nossa realidade, os "fracos", os 'lentos", ou seja, aqueles que não correspondem ao parâmetro de existência / produção, são "naturalmente" desvalorizados, por evidenciarem as contradições do sistema, desvelando suas limitações.

Olhando dessa forma o processo de criação da deficiência enquanto condição social, torna-se mais fácil compreender como ela é definida, partindo de critérios estatísticos e focalizando em atributos do indivíduo a localização e a culpabilização, eximindo-se assim, a sociedade, de seu papel de construtora do "status" social de deficiente e assumindo, por conseqüência, estratégias quase que exclusivamente beneméritas de ação.

Sua manutenção se dá na segregação, que limita ou impede condições de participação do deficiente na sociedade, comprometendo assim, progressivamente, sua apreensão do real e seu conseqüente desenvolvimento.

Considerando-se que é no cenário das relações sociais interpessoais que se dá a apreensão do real, a construção do conhecimento, o desenvolvimento do homem e a construção da subjetividade e da própria sociedade, a exclusão do deficiente inviabiliza tanto para os indivíduos, deficientes e não deficientes, quanto para a sociedade, o trato das diferenças enquanto elementos constitutivos da própria natureza humana.

Em sendo assim, vemos a inserção social como um processo de direito de todas as pessoas, de exposição sem barreiras à realidade, essencial para a apreensão da realidade, para a construção do conhecimento, para o desenvolvimento do indivíduo e para a construção da sociedade.

Alijando-se o deficiente da integração social, este perde em desenvolvimento, enquanto que a sociedade perde por não ter a oportunidade e a possibilidade de apreender uma significativa parcela de seus elementos constitutivos, representados pelos "diferentes" segregados.

Com isso, todos perdemos em consciência, em comportamento e conseqüentemente, em possibilidade de transformação.

Assim, entendemos que a construção de uma sociedade inclusiva é uma tarefa a ser desempenhada por todos os cidadãos, quando se faz uma opção política formal nessa direção.

Procurou-se, aqui, abordar algumas das questões sócio-históricas e técnico-científicas que permeiam a inserção dos cidadãos com deficiência no mundo ocupacional.

Vê-se que o Brasil avançou muito em sua relação com esse segmento populacional nas últimas décadas, mas que ainda resta um longo caminho a percorrer, até que possamos contar com sua participação responsável e eficiente no desenvolvimento de nosso país.

Enquanto que há poucos anos as pessoas com deficiência viviam totalmente à margem da sociedade, internadas, escondidas ou mendigando, hoje elas podem ser encontradas em todos os níveis de escolaridade da escola regular, freqüentando serviços das diferentes áreas da atenção pública, capacitando-se para o trabalho, e mesmo inseridas no mercado formal de trabalho.

Sabe-se hoje que a deficiência impõe diferentes limites ao funcionamento da pessoa. Sabe-se, entretanto, também, que a pessoa com deficiência não se caracteriza somente por essas limitações, já que todos têm alguma(s) habilidade(s) que lhe permitem atuar com eficiência em diferentes posições ocupacionais. É claro que uma pessoa surda não poderá trabalhar como telefonista, já que não

conta com o aparato auditivo essencial para essa função. Entretanto, nada lhe impede de trabalhar na digitação, ou qualquer outra função que exija dela as competências que ela tem.

Uma colocação adequada é, muitas vezes, a única providência a ser tomada para possibilitar à pessoa com deficiência a inserção e o funcionamento eficiente no mercado ocupacional.

Haverá pessoas com deficiência que, dadas as características de seu comprometimento, não poderão trabalhar o período integral. Nestes casos, a própria legislação, que regulamenta o tempo parcial, no trabalho, favorece seu acolhimento no mercado.

Outras ainda, necessitarão de suportes mais intensos e mais freqüentes. Nestes casos, a parceria entre a empresa e entidades sociais, ou mesmo entre a empresa e órgãos públicos voltados para o trabalho e o emprego, derruba as barreiras que podem estar impedindo sua inserção ocupacional.

De alguma forma, há sempre solução para o emprego de pessoas com deficiência, quando há vontade política e competência profissional no setor de Recursos Humanos da empresa, num processo cujo sucesso implica em ganhos para todos: a pessoa com deficiência, o empregador e a sociedade mais ampla, como um todo.

A experiência até aqui vivenciada, no Brasil, no que se refere à inserção da pessoa com deficiência no mundo ocupacional, tem desvelado muitos mitos e preconceitos existentes por parte do empregador.

Por isso, organizou-se o volume 2, desta obra, com o objetivo específico de esclarecer dúvidas freqüentes que surgem, da parte dos empregadores, nos contatos que vêm sendo feitos. Seu conteúdo é de natureza prática, oferecendo sugestões de como administrar o acolhimento da diversidade, na empresa. Ele contém orientação sobre como agir, bem como sobre as adaptações mais comumente necessárias para favorecer o acesso e o bom funcionamento do trabalhador com deficiência no mundo do trabalho.

A história da sociedade brasileira continua sendo escrita. Para que direção se pretende ir? Para o desenvolvimento de uma sociedade fortalecida pela contribuição de todos, ou para uma sociedade enfraquecida pela imposição de limites à sua diversidade?

Eikongraphics Gráfica e Editora Ltda.

Rua José Antonio Coelho, 315/317 - Vila Mariana - 04011-061 - São Paulo - SP

Tiragem: 10.000 exemplares

Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência

Volume 1	Transtornos Invasivos do Desenvolvimento Associados a Graves Problemas do Comportamento: Reflexões sobre um Modelo Integrativo
Volume 2	Transtornos Invasivos do Desenvolvimento: 3.° Milênio
Volume 3	Lesão Cerebral
Volume 4	Assistência Preventiva ao Recém-Nascido para Parteiras e Agentes de Saúde
Volume 5	Obstetrícia para Pediatra e Pediatria para Obstetras
Volume 6	Lesión Cerebal
Volume 7	Atención Preventiva al Recién Nacido para Parteras y Agentes de Salud
Volume 8	Obstetricia para Pediatra y Pediatria para Obstetras
Volume 9	Trabalho e Emprego: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social
Volume 10	Construindo um Mercado de Trabalho Inclusivo: Guia Prático para Profissionais de Recursos Humanos

REALIZAÇÃO

SORRI-BRASIL

APOIO ESPECIAL

Secretaria Especial dos Direitos Humanos

BRASIL UM PAÍS DE TODOS GOVERNO FEDERAL