

CONSULTORIA SOCIAL EM EDUCAÇÃO ESPECIAL: INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Verônica Kubiak ¹
Viviane dos S. Alves ²

RESUMO: Este artigo vem contribuir com os estudos sobre a relação trabalho educação, priorizando sua dimensão pedagógica, caracterizada pela formação para inserção de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. A teoria de base da pesquisa buscou evidenciar o amparo legal brasileiro quanto às políticas públicas destinadas a esse segmento, e a inter-relação educação e trabalho, demonstrando a realidade vivenciada pelas PCD no ambiente laboral e a necessidade de maior conhecimento de empregadores e demais funcionários quanto ao acolhimento desses indivíduos. Na pesquisa de campo, as abordagens utilizadas foram qualitativas, análises de documentos internos da Instituição relacionada às pessoas com deficiência matriculadas e formadas nos cursos propostos. As PCD atualmente têm sido inseridas no mercado de trabalho, mas a inserção cumpre obrigações legais e não significa inclusão: No entanto, a empresa Fischer vem se destacando neste contexto. Em parceria com o SESI/Brusque- SC, o programa desenvolvido traz um olhar diferenciado, sobre esta perspectiva da admissão destas pessoas em sua empresa, demonstrando assim para a sociedade, que a inclusão pode sim funcionar, quando instituições e empresas possibilitarem estas mudanças. Não existem escolhas definitivas na gestão social nem na educação, pois significam processos contínuos. Assim, como a inclusão por meio da educação é um desafio, representa também uma possibilidade de mudança. A revolução pode começar nos pequenos espaços, como em casa, no trabalho, na escola, com o desejo de que aos poucos vá tomando corpo, corpos e mentes, conquistando espaços, pessoas e coletividade.

PALAVRAS-CHAVE: Mundo do Trabalho. Educação Inclusiva. Perspectiva Social.

ABSTRACT: This article comes to contribute to studies on the education work relationship, Prioritizing its pedagogical dimension, characterized by the formation for insertion of persons with disabilities in the labour market. The theory base of research sought to highlight the Brazilian legal support with regard to public policies aimed at this segment, and the interrelation and education work, demonstrating the reality experienced by the PCD in the workplace and the need for greater knowledge of employers and other employees about the reception of these individual. In the field research approach was qualitative analysis internal documents of the institution related to

¹ acadêmica do curso de Licenciatura em Educ. Especial , atuando como Agente de atividade em Educ. Especial no ensino regular.

² acadêmica do curso de Licenciatura em Educ. Especial , atuando como Educadora Especial em uma instituição filantrópica.

persons with disabilities enrolled and trained in the courses proposed it was noted that currently have been inserted in the work, but fulfills the quota law imposes obligations not meaning inclusion. In the PCD currently have been inserted in the work, but the insertion complies with legal and imposes obligations does not mean inclusion: though the company Fischer has been highlighting in this context. With distinctive look, about the prospect of admitting people with disabilities in your company, comes from showing society that inclusion can work, when these changes enable companies and institution. There are no definitive choices on social management nor in education, because inclusion means a continuous challenge. When thinking about the operation of insertion in school or at work, one realizes that if there are changes in attitudes by society as a whole, the inclusion may work so perverse and become another word without social credibility. There are no definitive choices on social management nor in education because it means continuous processes. So, as the inclusion through education is a challenge, it also represents a possibility of change. The revolution can begin in small spaces, such as at home, at work, at school, with the desire that gradually go taking body, bodies and minds, conquering spaces, people and collectivity.

KEYWORDS: World of work. Inclusive education. Social perspective.

1 Introdução

Estudos sinalizam que anualmente milhares de pessoas com deficiência que se encontram inseridos no ensino regular e médio deixam as escolas do país com poucas perspectivas de arrumar um emprego (MEC, ano e página).

Nesse contexto observa-se ainda que, talvez, outras nem cheguem a deixar os espaços das instituições e tão pouco frequentem as escolas. Elas passam anos se expressando como alunos, mas acabam não finalizando suas atividades escolares e curriculares. Tal realidade acontece na prática das escolas públicas, das particulares e das entidades filantrópicas, independente dos cenários econômicos ou mercadológicos.

O mercado de trabalho é uma realidade desejada por muitas pessoas. É também uma realidade desejada por pessoas com deficiência da mesma forma como representa o desejo de suas famílias. Todavia, um fator não pode ser perdido de vista nessa discussão, a questão do acesso e suas dificuldades oriundas de fatores diversos. Entre eles citam-se: o índice geral de desemprego na população; os sentimentos de superproteção de algumas famílias; a concepção da incompetência generalizada com relação à deficiência do sujeito; o preconceito e a discriminação social; as limitações cognitivas e adaptativas da pessoa com deficiência; a falta de oportunidade de capacitação

e qualificação profissional para os deficientes; a exigência de diplomas e certificações para cursar os programas profissionalizantes.

Assim exposta à matéria cerne desse artigo, sua intenção primeira é trazer a tona o debate da gestão inclusiva como uma possibilidade de inserção profissional em educação especial para o desenvolvimento de atividades de consultoria social.

2 Questões de deficiência e a deficiência em questão

A sessão a seguir abordará a trajetória da história da deficiência no decorrer da história do Brasil, visto que a inclusão da pessoa com deficiência em nossa sociedade constitui um paradigma fundamentado na concepção de direitos humanos, igualdade de oportunidades, sem discriminação. Estes são temas de reflexões que estão presentes no dia a dia da sociedade, representando o respeito e a valorização da diversidade humana.

Ao longo da última década, o movimento de inclusão da pessoa com deficiência ganhou espaço e muitos questionamentos que repercutiram na vida de toda sociedade, passaram da dimensão assistencialista para a dimensão educacional.

A participação efetiva de pessoas com deficiência nas políticas públicas demonstra a maturidade brasileira em torno da inclusão, onde uma parcela da população se viu rejeitada com atitudes isoladas, porém, com os movimentos pela luta da inclusão, muitas pessoas que se assumiram a linha de frente as reivindicações políticas marcaram decisivamente a história, conquistando ao longo dos últimos anos, a ampliação de seu espaço no cenário das políticas públicas nacionais.

A educação inclusiva no Brasil teve muitos avanços, sobretudo, não tem alcançado um padrão de qualidade, pois o acesso à escola para grande parte dessas pessoas implica na conscientização dos pais sobre a importância de zelarem pela permanência do aluno na rede de ensino formal e educação profissional, ampliando as possibilidades de empregabilidade.

Segundo Lucchesi (2013, p.36) “a educação profissional tem um papel importante na sustentação de nosso ciclo, para isso o Brasil tem que ampliar a demanda por esse tipo de formação”. Com participação dos meios de

comunicação falada e escrita, sobretudo, precisa de novas ferramentas de gestão educacional.

Bragança (2009, p, 28) sinaliza que o Brasil comparado com outros países da América latina, destaca-se não só por ter uma política educacional que prevê a inclusão de todos os alunos, como também por reconhecer a língua de sinais como meio legal de comunicação e expressão.

Nessa perspectiva, ampliar o conceito de educação inclusiva, de modo que todos sejam considerados capazes de aprender, ao seu tempo de aprendizagem, e em respeito às suas peculiaridades é intervir na elaboração de currículo que rompa os paradigmas ultrapassados, sem que haja a divisão do ensino comum e ensino especial, objeto de discussão nesse texto.

2.1 A história de deficiência

Os registros da História brasileira nos relatam referências de tais nomenclaturas como: aleijados, enjeitados, mancos, cegos ou surdos-mudos. Entretanto, assim como ocorria em outros continentes, a quase totalidade dessas informações ou comentários está relacionada à população pobre e miserável da época. Ou seja, também no Brasil, a pessoa deficiente foi incluída, por vários séculos, dentro da categoria dos miseráveis, talvez o mais pobre entre os pobres (Silva, 1987).

Tendo em vista essa perspectiva geral, Figueira (2008) em seu livro, inicia seu percurso com os primeiros ecos históricos da formação do Brasil. Através deles, é possível “identificar aspectos importantes, como a política de exclusão ou rejeição das pessoas com algum tipo de deficiência praticada pela maioria dos povos indígenas, os maus-tratos e a violência como fatores determinantes da deficiência nos escravos africanos”, e como, desde os primeiros momentos da nossa história, consolidou-se a associação entre deficiência e doença.

2.2 A trajetória da pessoa com deficiência no decorrer da história do Brasil

2.2.1 População Indígena

No primeiro aspecto, foram relatados historicamente as condutas e costumes indígenas que significavam a prática do sacrifício de crianças com deficiência ou a exclusão daquelas que viessem a adquirir algum tipo de limitação física ou sensorial. Porém, dito isso, deve-se reconhecer que, entre as populações indígenas que habitavam o território que viria a ser o Brasil, predominou a prática de exclusão das crianças e abandono dos que adquiriam uma deficiência. Estes costumes não são diferentes daqueles também observados em outros povos da História Antiga e Medieval, onde a deficiência, principalmente quando ocorria no nascimento de uma criança, não era vista com bons olhos, mas sim entendida como um mau sinal, castigo dos deuses ou de forças superiores.

As religiões sempre estiveram presentes no modo de se criar um estereótipo sobre o que seria considerado até mesmo um castigo provindo dos deuses, isso tudo sendo estipulado por anciãos curandeiros e crenças afro-brasileiras. Como ainda se pode ver em nossos tempos isso possui uma forte conexão entre os mitos e falácias compartilhados entre seus seguidores. Contudo este não é o foco do artigo, todavia, necessário o destaque deste detalhe pelo motivo de religião e credences serem fortes formuladores culturais para qualquer sociedade e influenciarem incisivamente no contexto dos direitos humanos.

2.2.2 Os negros escravos

Diferente da visão de um malefício não alcançável para os olhos científicos, o que causou as deficiências físicas e/ou sensoriais aos negros provém das punições dadas aos mesmos. O comércio de escravos se iniciou pelos navios superlotados com tratamento abaixo dos quesitos mínimos para conservação humana. Decorrente de toda essa falta de visão sobre as possíveis consequências surgiram doenças desconhecidas para o mais avançado conceito de medicina daquela época, não obstante se desencadeou mortes antes, durante e depois dos trajetos desse tráfico de escravos.

Pelos registros oficiais do século XVI, o imperador D. João V relatou sobre os tipos e níveis de castigos físicos aplicados nas primeiras fazendas de engenho e café. Por exemplo em Alvará de 03 de março de 1741 determina rigorosamente o castigo de amputação dos membros aos negros fugitivos tais quais fossem capturados. Muitos outros foram os métodos de punição física, dentre elas, açoites, mutilação, queima de partes do corpo entre outras mais, diga-se de passagem que todas elas eram previstas em lei aprovadas pela religião predominante daquele tempo no Brasil, a católica. As punições só não eram tão frequentes em detrimento do prejuízo financeiro que causaria, mesmo assim causou sequelas em gerações futuras dos descendentes de escravos.

2.2.3 Os colonos portugueses

Segundo (Figueira, 2008, p. 55) muitas das doenças difíceis de serem curadas podem ter se desencadeado em limitações físicas e sensoriais³. Pelos dados coletados pelo historiador de medicina Licurgo Santos Filho percebe-se que: na formação da população Brasil-Colônia, como em demais povos, incidente em mesmo grau, os brasileiros destacaram casos de deformidades de origem descendente ou adquirida por condição de vida imprópria. Para a época colonial foram comuns: os cegos, os coxos, os zambros e os corcundas, tais doenças poderiam permanecer por gerações seguintes (SANTOS FILHO *apud* FIGUEIRA, 2008, p. 56).

2.2.4 Século XIX

Em consequência dos conflitos militares surgem novos tipos de deficiência, originárias da Guerra da Farroupilha, outras guerras regionais brasileiras e contra o Paraguai. Duque de Caxias inaugura no Rio de Janeiro em 29 de julho de 1868, o Asilo dos Inválidos da Pátria, por conta de sua preocupação para com os soldados que retornavam das batalhas com sequelas psíquicas, físicas ou mesmo pela sua idade. Mesmo com essa

³ Grifo nosso: Começando pela sua data de chegada ao Novo Mundo descoberto por Cabral, as pessoas que aqui chegaram sofreram muito com as diferenças climáticas, com suas vestimentas européias que eram totalmente inadequadas para as temperaturas tropicais e os tipos de insetos originários da América do Sul. Fonte:(Caminhando em Silêncio – Uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil”, Emílio Figueira, 2008.).

imagem humanística do General Duque de Caxias, tem-se relatos de escassez em equipamentos e quantidade contingente para tratamento adequado aos pacientes. O mesmo local funcionou por 107 anos demonstrando melhorias durante seu desenvolvimento até fechar suas portas em 1976.

2.2.5 O Século XX e o Modelo Médico

Junto com o desenvolvimento da medicina no século XX nasceu à atenção maior aos portadores⁴ de deficiência. A criação Hospital das Clínicas em São Paulo na década de 40 com seu anexo de hospital-escola intensificaram as pesquisas e estudos sobre o campo de reabilitação. Isso aumentou a ligação entre a área médica e o estudo sobre os tipos de deficiência.

Ainda por volta do século XIX, é também inaugurado o Imperial Instituto dos Cegos (1854), onde era claro relacionar deficiência à doença que, não exagerando, é visível mesmo atualmente. No Brasil isso teve maior ênfase para a sociedade após o início da luta do movimento organizado das pessoas com deficiência em 1981, pelo assim chamado Modelo Social sendo contra o Modelo Médico-Clínico.

O que se deve destacar é que no decorrer da história, no Brasil ou pelo mundo, devido à visão da medicina para com as deficiências, todas elas eram tratadas em ambientes hospitalares. Com essa discriminação os médicos ampliaram sua área de atuação permeando até pelo campo da educação para com as pessoas com deficiência. Isso impulsionou o nascimento de novas instituições para tratamento das pessoas em questão.

O nível de conhecimento sobre as potencialidades e os tipos de deficiência, entretanto, continuou se desenvolvendo na primeira metade do século no que se refere à quantidade de pessoas com deficiência mental diagnosticada e tratada como doentes mentais. Porém, a negligência por requerimentos de exames ou diagnósticos mal formados desencadeou um

⁴ Grifo nosso: a expressão portadora de deficiência nos dias atuais não vem sendo mais utilizada. A expressão tem sido substituída por: pessoas com deficiência.(fonte:Convivendo com diferenças.-Florianópolis:ALESC,2013.16p.)

desastre para a vida de inúmeras pessoas que se encontravam nessas condições, sendo coercivamente desprovidas do contato social.

O mundo anterior àquele em que se criaram instituições especiais para tratamento dos deficientes, era totalmente ministrado pela própria família do portador de deficiência. O IIMC (Imperial Instituto dos Meninos Cegos – 1854), já citado acima teve como sua inauguração um marco na história e provocou mudanças na visão em que um portador de deficiência deveria ser tratado somente pela família, a partir daquele momento se tornou também um problema do Estado. Mesmo assim, ainda se teve como entrave a definição das mesmas obrigações repartidas entre Estado, instituições privadas e beneficentes, eventualmente apoiadas pelo governo público. Após a decisão ter sido tomada, as mesmas instituições foram incumbidas a tratar da educação das pessoas de deficiência. Até a década de 50⁵, de acordo com dados oficiais, havia somente quarenta estabelecimentos de educação para deficientes intelectuais, mais catorze outros estabelecimentos para tratamento de diferentes tipos de deficientes, em especial, surdez e a cegueira).

A expressão “crianças excepcionais criada também na década de 40 se referindo àquelas que se desviavam acentuadamente para cima ou para baixo da norma do seu grupo em relação a uma ou várias características mentais, físicas ou sociais” (FIGUEIRA, 2008, p.94).

O senso comum acreditava que as crianças deficientes não se enquadravam para frequentar as escolas regulares, o que levou a criação de entidades conhecidas até hoje, são elas Sociedade Pestalozzi de São Paulo (1952) e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE do Rio de Janeiro (1954). Essas mesmas instituições exigiram incisivamente a criação de uma lei que desse início ao conceito “educação especial” e gerou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei 4.024, de 20 de dezembro de 1961.

Graças a esse esforço, notou-se com o decorrer desse desenvolvimento no Brasil e no mundo ao redor, que tanto as escolas como os ambientes de trabalho, poderiam ser comum a toda população, incluindo todos os lugares considerados acessíveis às pessoas com deficiência. Isto torna cada vez mais

⁵ Fonte: Caminhando em Silêncio – Uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil”, Emílio Figueira, 2008.

visível quando se pesquisa sobre as leis que implicam no desenvolvimento social que se destacam mais da década de 80 em diante, tais quais serão discutidas mais a frente.

2.6 Novo Modelo

Incluso em nossa história está o modo como eram tratadas as pessoas com deficiência, ignoradas ou até mesmo invisíveis aos olhos do senso comum ou de pessoas que não tinham interesse em aprofundar seu conhecimento sobre como se relacionar reciprocamente com os mesmos, o fim desse tormento se dá em 1981, tal qual é marcado pelo Ano Internacional da Pessoa Deficiente (AIPD). Desde aí, a pessoa com deficiência passou a ser vista como alguém que pode ter consciência sobre si mesma, visível para a sociedade e audível para as representações público-governamentais.

A sigla AIPD se tornou um símbolo de conscientização, pois nesse mesmo ano inúmeras manifestações foram organizadas para que se fosse dada a devida atenção aos direitos das pessoas com deficiência e exterminar sua invisibilidade para com a sociedade. Os envolvidos nas manifestações altamente pacíficas com o propósito de demonstrar suas críticas e descontentamentos tiveram êxito.

Segundo Figueira: “boa ou má, a situação das pessoas com deficiência começou a ser divulgada a partir de 1981. Inclusive, elas mesmas começaram a tomar consciência de si como cidadãs, passando a se organizar em grupos ou associações” (Figueira, 2008, p. 119).

O Brasil teve outros fatos históricos que jamais serão esquecidos, porém, 1981 é o ano que mais se destaca pelo motivo de maior demonstração de mutualidade para com o reconhecimento da pessoa com deficiência como membro da sociedade, aquele que influencia nas decisões que implicam também em seu convívio público e social. Palavras especialmente utilizadas nas manifestações relacionadas às pessoas com deficiência como: ignorados, que viviam em um mundo obscuro, para fazer a sociedade ver que não poderia pensar como que eles fossem um peso ou um fardo individual e/ou familiar.

Sendo assim, o ano passou a ser visto como o início da integração até então parcial por meio do atendimento personalizado, invertendo boa parte da concepção anterior sobre as pessoas com deficiência e sua sociedade.

Fatos e palavras marcaram as mudanças, eliminando os pontos como classificados de doentes crônicos e/ou incapazes. Depois de muito esforço e adesão para que as leis aumentassem os direitos e mudassem a imagem de uma pessoa com deficiência junto a sociedade. Hoje, pessoas com deficiência também tem o direito de trabalhar, de fazer a diferença na sociedade. Este será o ponto de apresentação do trabalho: os direitos, os obstáculos que uma pessoa com deficiência possui para alcançar seu destaque na sociedade e como o mercado de trabalho vê a inclusão dessas pessoas no seu ambiente.

3 As relações da história e o berço da legislação inclusiva

As Pessoas com defeciências (PCDs) sofrem com o preconceito desde os tempos remotos. Pela importância dos acontecimentos históricos relacionados ao tema, e da sua vitórias é necessário rever a antiguidade até os dias atuais.

Na antigüidade os povos primitivos⁶, o tratamento para com os deficientes, assumiram duas formas: alguns os matavam, porque os considerava um grande estorvo para a sobrevivência de um grupo e, outros cuidavam para que conseguissem obter graças dos deuses.

Os hebreus viam na deficiência física ou sensorial uma espécie de punição de Deus. A Lei das XII Tábuas, na Roma antiga, consentia aos patriarcas o direito matar seus filhos deficientes. Em Esparta, onde os recém-nascidos, frágeis ou deficientes, eram lançados ao abismo.

Outros povos cuidaram de seus deficientes, possibilitaram sua evolução. Na época do império o romano agia desta forma, discutiam sobre a melhor forma de reabilitação do deficiente, para o trabalho mais apropriado.

⁶ Grifo nosso: Os povos divergentes dos deficientes são os Sirionos (antigos habitantes das Selvas da Bolívia), por serem povos seminômades, não podiam levar doentes e deficientes, abandonando-os à própria sorte; os Balis do normal. Os astecas isolavam, em campos semelhantes a jardins zoológicos, para que fossem ridicularizados.

Em 1547, iniciou na França, com Henrique II, a assistencialismo era obrigatório para dar proteção aos deficientes, através de coleta de taxas. Em 1723, na Inglaterra, foi fundada a Work House, a qual tinha por objetivo proporcionar trabalho aos deficientes. Sem sucesso a casa foi invadidas por pobres.

No Renascimento, a visão assistencialista deu lugar à postura profissional e integrativa dos portadores de deficiência. O acabou com o ingênuo estigma social, no tratamento para com as pessoas portadoras de deficiência e a busca de seu ajustamento fez-se várias leis, as quais passaram a ser promulgadas.

Foi a partir de 1789, na Idade Moderna, fantasiaram vários eventos com a intenção de profetizarem meios de trabalho e locomoção aos portadores de deficiência, dentre eles, a cadeira de rodas, as muletas, bengalas, bastões, macas, veículos adaptados, camas entre outros, como por exemplo, o Código Braille⁷.

Ao passar dos anos, as pessoas com necessidades especiais foram ganhando um pouco mais de espaço na sociedade e assim foi nesse momento que estas pessoas ganharam uma nova dimensão de respeito.

Diante do exposto vale salientar que a década de 80 foi marcada pelo movimento de inclusão. Esta situação teve como base o princípio de igualdade de oportunidades nos sistemas sociais, incluindo a instituição escolar, no mesmo tempo em que se construía a atual Carta Magna e seus princípios positivistas e humanitários. Do texto constitucional partiram várias legislações e normas correlatas que instituíram de educação e inclusão.

A Constituição Estadual/1989, no Artigo 305, garante o "(...) atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência e ensino profissionalizante na rede regular de ensino, quando necessário, por professores de educação especial".

A Resolução nº 2, do Conselho Nacional de Educação/CNE/CEB/2001, no Art. 1º. "(...) institui as Diretrizes Nacionais para a educação de alunos que apresentem necessidades educacionais especiais, na Educação Básica, em

⁷ Grifo nosso: O Código Braille foi criado 1824, na França, quando Braille tem acesso à "Escrita Noturna" do Capitão Charles Barbier de La Serre e propiciou a perfeita integração dos deficientes visuais ao mundo da linguagem escrita.

todas as suas etapas e modalidades”, ratificando a obrigatoriedade dos sistemas de ensino quanto à matrícula de todos os alunos.

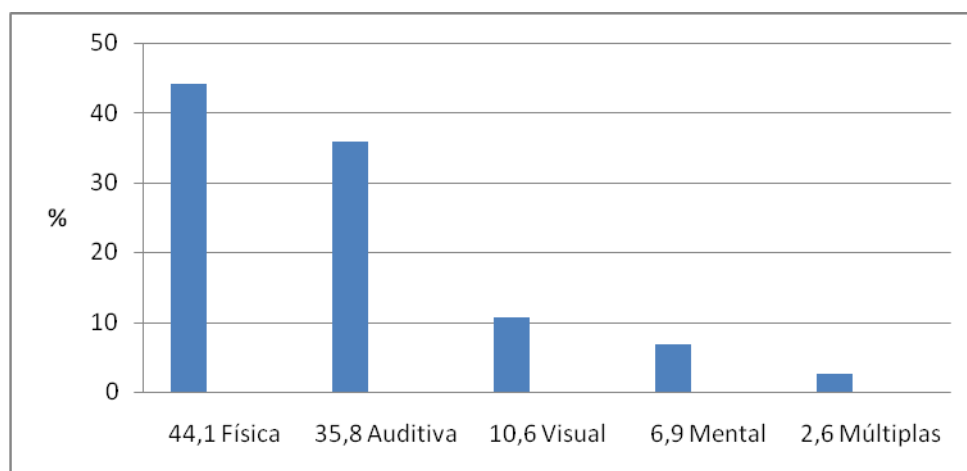
A Resolução, do Conselho Nacional de Educação, entende a educação especial, modalidade da educação escolar, como um processo educacional definido por uma proposta pedagógica que assegure recursos e serviços educacionais especializados, e organizados institucionalmente para apoiar, complementar, suplementar modo a garantir a educação escolar e promover o desenvolvimento das potencialidades dos educando que apresentam deficiência, exigem que a escola possibilite aos alunos mais autonomia sua autoestima.

3.1 Inclusão de Deficientes no Mercado de Trabalho

Recentemente a constatação da inclusão da pessoa com deficiência pode ser verificada em um relatório de pesquisa realizado pela empresa SESI, no ano de 2012, com iniciativa do Fiesc, tendo o intuito de diagnosticar as necessidades educacionais e de competências para o trabalho nas empresas industriais do estado de Santa Catarina na tentativa de possivelmente ter elementos para estruturar um programa de parceria com as empresas e indústrias da região, enquanto uma oportunidade que venha de encontro aos trabalhadores, na ampliação de possibilidades e inserção no mercado de trabalho de forma qualitativa e produtiva.

Como demonstra o gráfico a seguir a participação dos colaboradores próprios das empresas industriais participantes da pesquisa que possuem deficiências, pelo tipo de deficiência – Santa Catarina, 2012 (%) retrata o atual cenário.

Gráfico: Colaboradores das empresas industriais de SC que apresentam deficiências.



Fonte: SESI - Departamento Regional de Santa Catarina, 2012.

A tabela seguinte informa sobre o número de colaboradores próprios com deficiências - ou com necessidades educacionais especiais - nas empresas industriais de Santa Catarina participantes da pesquisa. No total, as empresas informaram empregar 1.222 pessoas, o que representa 1,9% do total de colaboradores próprios.

Como podemos observar nas tabelas posteriores, em torno de 44% desses colaboradores possuem deficiências físicas, 35,8% possuem deficiências auditivas e 10,6% deficiências visuais. Os que possuem deficiência mental representam 6,9% e os possuidores de deficiências múltiplas não passam de 2,6%.

Aproximadamente 89% dos colaboradores com deficiências trabalham na área de produção. Contudo, em torno de 10% ocupam funções técnicas-administrativas e 1% funções gerenciais.

Na tabela seguinte o número de colaboradores próprios com deficiência (ou com necessidades educacionais especiais) nas empresas industriais participantes da pesquisa – estado de Santa Catarina, 2012.

Tipo de deficiência	TOTAL	Alta Gerência	Média Gerência	Técnicos Administrativos	Produção
Visual	130	0	2	16	112
Auditiva	438	2	2	35	399
Mental	84	0	0	2	82
Física	539	1	6	69	463
Múltiplas	31	0	0	0	31
TOTAL GERAL	1222	3	10	122	1087

Fonte: SESI - Departamento Regional de Santa Catarina, 2012.

A questão de negar o acesso para uma pessoa com deficiência ao mercado de trabalho causa um impacto com intensidade semelhante ou até mesmo igual que em uma pessoa que a sociedade considera normal. Porém, essa questão pode ser quebrada pela iniciativa própria do deficiente.

Aumentar as possibilidades para que essa classe se adentre, seja absorvida e mais facilmente aceita necessita de mais qualificações para serem vistas não como pessoas com deficiência, mas como integrantes da sociedade, entretanto, suas limitações físicas ou cognitiva não podem ser usadas como barreira para a adequação e a inserção desses indivíduos em seus empregos acessíveis.

Logo, pode se observar é que, ao mesmo tempo em que existem portas abertas para as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho há também países que ainda pensam em excluir a pessoa com deficiência do contexto social

Como forma de combater a exclusão o Sistema SESI desenvolveu um programa de consultoria social, que viabiliza a inclusão da pessoa com deficiência nas empresas e indústrias da região. O programa conta com a ajuda do Coach Social, servindo como agente de provocação de mudanças nas organizações. Um dos fatores que ocasionaram o estudo de programas que facilitassem o acesso das pessoas com deficiência, foi a lei de cotas. Esta garante o acesso às oportunidades vigentes de trabalho.

Para fins de entendimentos no que diz respeito à lei de contratação de deficientes nas Empresas. (Lei 8.213/91), lei de cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais. Destaca-se, desta o artigo 93 cuja, a empresa, com 100 ou mais

funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: até 200 funcionários 2%, de 201 a 500 funcionários 3%, de 501 a 1000 funcionários 4%, e de 1001 em diante funcionários 5%.

3.1.1 Penalidades em caso de descumprimento da Lei de Cotas

Para garantia de acesso ao trabalho por fins legislativos e devido o descaso de algumas empresas, a multa está prevista no artigo 133 da Lei nº. 8.213/91, a qual é calculada na seguinte proporção, conforme estabeleceu a Portaria MTE nº. 1.199/2003 em seu artigo 2º onde empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento; para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento; para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento; para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento.

O valor máximo da multa pela infração nunca poderá ultrapassar o limite máximo constante do art. 133 da Lei nº. 8.213/91, atualmente na ordem de R\$ 132.916,84 (PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF Nº. 48)

3.1.2 Dimensão da consultoria social

O princípio da função social da empresa reflete-se, por certo, na preservação desta: tal princípio compreende a continuidade das atividades de produção de riquezas como um valor que deve ser protegido, sempre que possível, reconhecendo, em oposição, os efeitos deletérios da extinção das atividades empresariais que prejudica não só o empresário ou sociedade empresária, prejudica também todos os demais: trabalhadores, fornecedores, consumidores, parceiros comerciais e o Estado. (MAMEDE, 2005, p. 417)

Considerando o atual processo de reestruturação produtiva e de mudanças na organização do trabalho, os gestores das empresas cuja iniciativa da FIESC, preocupados com a inserção destes sujeitos vem

estudando, planejando, organizado e executando programas que possibilitem crescimento do capital humano neste setor.

O modelo apresentado nesta pesquisa como referencial é o da empresa SESI, sediada na cidade Brusque-SC.

Para executar as parcerias com as empresas interessadas, inicia-se por uma pesquisa de campo, levantando dados sobre o perfil das empresas que tende a realizar a contratação. Logo, são agendadas visitas técnicas que permitem o acompanhamento da gestora educacional e consultora social até o local sugerido, realizando todo o processo em vigor com análise de dados, questões de espaço, acessibilidade, contingente de empregados e contratação dos serviços solicitados.

O consultor social mediará a comunicação entre a empresa e o empregador de modo a solucionar com pertinência e eficácia uma série de questões. Uma vez, que estes devem possuir conhecimentos, habilidades e atitudes nas tarefas que devem ser executadas, desempenhando de acordo com os padrões de qualidades esperados.

Dando ênfase ao perfil educacional e profissional de seus colaboradores, os gestores das empresas industriais da região que participam do programa, perceberam que os níveis de produtividades se encontram dentro do esperado, isto é, estão compatíveis com os objetivos e metas estabelecidos por elas.

Uma destas empresas a Fischer, localizada na cidade Brusque-SC, recentemente aderiu ao programa e hoje possuem no seu quadro de funcionários 18 surdos trabalhando com carteira assinada. A parceria proporcionou resultados tão positivos que a empresa pretende ampliar o quadro de vagas. Na empresa, pode ser observado o grau de satisfação de funcionários. A Fischer preocupou-se em capacitar e dar formação para todos os seus colaboradores interessados, adequação do local, tanto do setor de produção quanto espaços de acesso livre. Acessibilidade e apoio constantes a estes empregados.

Podemos considerar esta iniciativa, como uma nova tentativa de permitir que as PCD possam ter oportunidades e qualificação para serem inseridos no mercado uma vez que, em princípio, não teriam condições de iguais aos

concorrentes se não houvessem programas que agregassem valores aos bens e serviços produzidos

4 Considerações Finais

Através das atitudes é plausível ver as crenças e valores individuais, quando se depara com um deficiente e também o contexto social, a cada momento histórico apresenta um condicionamento cultural, onde são passados preconceitos e reproduzidos. Assim é possível ver como os valores se desenvolveram e nos ajudam a entender as causas e motivos de um dia termos condenado os deficientes e hoje estarmos aprendendo a conviver com a diversidade humana.

A pessoa com deficiência é totalmente capaz de exercer uma atividade dentro de uma organização, podendo obter sucesso profissional, independente da sua deficiência.

A inclusão do deficiente deve acontecer na comunidade, nas instituições de ensino e no mercado de trabalho, onde a pessoa com deficiência irá colocar em prática suas habilidades, desenvolver e buscar atingir seus objetivos.

O deficiente tem os mesmos direitos e deveres, não é por causa da deficiência que estes devem ser tratados com diferença nem ser subestimados, e como observamos na citação.

O desconhecimento por parte do empresariado de que a contratação de uma PCD não representa somente custos é um dos fatores que dificulta a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho”, diz João Ribas.

As PCDs, com poucas exceções, enfrentam muitas dificuldades para frequentar escolas regulares ou ensino profissionalizante, apresentando baixa qualificação”, comenta.

Através das atitudes é plausível ver as crenças e valores individuais, quando se depara com um deficiente e também o contexto social, a cada momento histórico apresenta um condicionamento cultural, onde são passados preconceitos e reproduzidos. Assim é possível ver como os valores se desenvolveram e nos ajudam a entender as causas e motivos de um dia termos condenado os deficientes e hoje estarmos aprendendo a conviver com a diversidade humana.

REFERÊNCIAS

ANACHE, Alexandra Ayach. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista?. Editora pesquisa. 1994

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

CALSING, Eliseu Francisco, et al. Documento técnico: Educação como base da Produtividade e Competitividade da Indústria de Santa Catarina. Florianópolis: SESI-SC; Março, 2012. Iniciativa da Fiesc.

CALSING, Eliseu Francisco, et al. Documento técnico: Necessidades educacionais e de Competências para o trabalho nas Indústria de Santa Catarina. Florianópolis: SESI-SC; Março, 2012. Iniciativa da Fiesc.

Cotas. lei de. Disponível em: <>. http://www.deficienteonline.com.br/noticias_artigos_entrevistas.php , postada em 11/10/2012>. Rio de Janeiro. Brasil . Acessado em: 24 de outubro de 2013.

Emprego Apoiado: curso de ead para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.- / [Instituto de Tecnologia Social, Secretaria de Ciência e Tecnologia para Inclusão Social-SECIS]. — São Paulo: Instituto de Tecnologia Social / MCTI-SECIS, 2013.—

FIGUEIRA, Emílio. Caminhando em Silêncio – Uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil, Giz Editorial, 2008.

Santa Catarina. Assembleia Legislativa. Comissão de defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Convivendo com diferenças.**- Florianópolis: ALESC, 2013. 16p.

RIBEIRO, Tatiana Salim. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas. Consulta de artigo. Disponível em: <>. http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11955, postado em 25/10/2013 >. Acessado em: 26 de outubro de 2013.