

Educação inclusiva e o mercado de trabalho: uma percepção a ser construída para além da obrigatoriedade legislativa

Carla Goulart¹
Polliana Schiavon²

Resumo

Pesquisa sobre a influência da educação inclusiva na inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, verificando a continuidade do processo inclusivo nos diferentes ciclos de vida, bem como as barreiras encontradas para a efetivação desse direito, cuja premissa é a efetiva inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, sendo o trabalho uma das principais formas de ensejar sua independência econômica e consequentemente sua autonomia para o exercício da cidadania, baseada nos princípios constitucionais e legislações pertinentes.

Palavras-chave

Educação inclusiva, mercado de trabalho, pessoa com deficiência.

Abstract

Research on the influence of inclusive education in the integration into the labor market of people with disabilities by checking the continuity of the inclusive process in the different life cycles, as well as the barriers faced for the realization of this right, premised on the effective inclusion of people with disabilities into society and the work is one of the main ways to give rise to economic independence and therefore their autonomy for the exercise of citizenship based on the constitutional principles and pertinent legislation.

Keywords

Inclusive education, labor market, people with disabilities.

Introdução

O mercado de trabalho avança constantemente em busca de novas tecnologias e formas de ser cada vez mais eficiente, é uma imensidão de informações necessárias para que os mercados se desenvolvam, fazendo com que estejamos cada vez mais conectados, afinal a cada minuto surge uma nova forma de executarmos as mesmas tarefas.

¹ Acadêmica de Direito

² Acadêmica de Direito

Mas e as pessoas envolvidas nesse processo, estão também em constante mudança em velocidade tão ilimitada, quando falamos de seus medos e dificuldades? E a educação está adaptada a essa mudança constante?

O mercado de trabalho das pessoas com deficiência, tema a ser abordado, a partir de estudos bibliográficos, legislação específica e a partir do princípio da igualdade, terá o condão de trazer reflexões acerca de como está sendo desenvolvido esse mercado, e quais são as regras a serem seguidas, a dedicação empenhada e os grupos envolvidos na inserção das pessoas com deficiência.

O constituinte incessantemente vem buscando a proteção da pessoa com deficiência, como é possível averiguar através da Constituição de 1988 e seus mais diversos artigos dispersos ao longo do texto constitucional os quais vêm garantir uma maior proteção jurídica, ainda que não possa se limitar tão somente a proteção do Estado.

Pois a proteção da pessoa com deficiência tem início no seio familiar, e já neste ambiente instaura-se o primeiro desafio a ser enfrentado, qual seja, o despreparo dos pais que naturalmente esperam um filho em condições que todos os bebês demandam de seus pais ao nascerem, sendo as expectativas dos pais colocadas todas em uma criança e em um ambiente natural sem qualquer adversidade.

Dentre os muitos outros desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência, é possível citar o seu relacionamento com a sociedade de um modo geral, pois as diferentes etapas da convivência social passando pelo ambiente escolar e o ambiente de trabalho também são barreiras a serem superadas, afinal, não estamos ambientados com a inclusão da pessoa com deficiência, não nos é natural esse contato e, portanto, a ansiedade de ambos no trato é natural, e deve ser desmistificada. Em alguns momentos a única coisa que nos diferencia é o grau de dificuldade que todos temos, nos diversos ambientes sociais.

Diante de todas essas dificuldades uma coisa é certa, sempre que se pratica a inclusão a partir de meios oportunos a pessoa com deficiência tem plena condição de desenvolvimento laboral, assim como todos os demais, podendo garantir sua independência econômica que é direito de todos.

Os desafios do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência

Historicamente as pessoas com deficiência foram segregadas da sociedade. Indistintamente eram consideradas lentas e incapazes para atender às necessidades do mercado, o qual potencializava a deficiência em detrimento da pessoa. O mundo capitalista, aliado aos avanços tecnológicos, requer um trabalhador cada vez mais qualificado, ágil, criativo, inteligente e comunicativo, capaz de se adaptar às mudanças mercadológicas empregadas pela lógica econômica, produzindo cada vez mais a exacerbação das desigualdades sociais, com consequente desemprego e disputas acirradas no mercado de trabalho, nas quais as pessoas com deficiência não estão inseridas.

Contudo, em um Estado Democrático de Direito, é inconcebível que as empresas atendam apenas às suas demandas mercadológicas de caráter econômico. A transformação de organizações mais inclusivas, com a implementação de práticas que incentivem a atração de mão-de-obra diversificada, através da criação de ambientes receptivos, diferentemente daqueles segregados comumente praticados, deveriam ser naturalmente implantadas. Ocorre, no entanto que as diferenças e as adaptações inerentes a elas são consideradas perda de tempo pela maioria dos gestores das companhias. A contratação acaba sendo caracterizada por um mero cumprimento legal.

A pretensão legal vai muito além da contratação formal. Pretende oferecer ao trabalhador com deficiência a oportunidade para desenvolver suas habilidades e permanecer na companhia atendendo aos parâmetros de produtividade nela estabelecidos em um ambiente que respeite suas diferenças. As organizações que possuem uma visão mais humanizada do trabalho e que também visam elevar a sua produtividade, agregando valor aos seus produtos, através de práticas inclusivas com o intuito de obter maior visibilidade social, já adotam políticas de diversidade pela contratação de mão-de-obra diversificada.

A valorização da diversidade em um ambiente de trabalho diversificado contribui para um meio mais profícuo, estimulando a produtividade e consequentemente reduzindo a rotatividade de funcionários nas organizações, e

estas tendem a propagar uma imagem corporativa mais favorável sob a perspectiva do Estado e da sociedade.³

Há, portanto, uma necessidade urgente de mudanças na gestão organizacional, com a eliminação das barreiras que possam impedir o desempenho dos colaboradores e, por conseguinte seu avanço e desenvolvimento de suas potencialidades.

No entendimento de Romeu Kazumi SASSAKI⁴, e com fundamento na Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, a Lei da Acessibilidade, regulamentada pelo do Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004, o rompimento das barreiras impostas ao processo de inclusão, neste contexto, no mercado de trabalho, devem considerar seis dimensões sobre a acessibilidade, a saber:

- a) Arquitetônica: ausência de barreiras físicas, com acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho;
- b) Comunicacional: ausência de barreiras na comunicação entre as pessoas, privilegiando as relações interpessoais com a utilização da língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual, entre outras;
- c) Metodológica: ausência de barreiras nos métodos e técnicas de trabalho, com a adequação da capacitação e desenvolvimento de recursos humanos;
- d) Instrumental: ausência de barreiras relativamente ao acesso aos instrumentos, materiais e equipamentos de trabalho;
- e) Programática: ausência de barreiras existentes implicitamente em políticas públicas, legislações, regulamentos e normas organizacionais; e
- f) Atitudinal: extinguir preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas com deficiência, com a adoção de práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores, favorecendo a convivência na diversidade humana no ambiente de trabalho.

³ MONTEIRO, L. G.; OLIVEIRA, S. M. Q.; RODRIGUES, S. M.; DIAS, C. A. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.17, n.3, p.459-480, Set.-Dez., 2011.

⁴ SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Rev. Nacional de Reabilitação (Reação)**. São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

Desse modo, a empregabilidade, segundo a visão inclusivista é uma condição que depende não somente do trabalhador com deficiência, mas também deve ser atribuída ao empregador, que deve contemplar as mencionadas dimensões de acessibilidade, cujo fundamento deve considerar os princípios do desenho universal, com o propósito de beneficiar todas as pessoas, tenham elas, ou não, qualquer tipo de deficiência. Importa ressaltar ainda, a necessidade de oportunizar ao candidato ao ser admitido na empresa, solicitar as adequações necessárias para o desempenho de suas atividades.

No Brasil a superação dessas barreiras tem se mostrado mais eficaz através de parcerias entre instituições do terceiro setor, engajadas em viabilizar a formação educacional e profissional das pessoas com deficiência, tornado-as empregáveis, associadas à prestação de serviços de consultoria e assessoria para subsidiar a adequação das empresas na contratação de trabalhadores com deficiência, proporcionando um ambiente de trabalho mais inclusivo para todos.

Em busca da igualdade para todos

O princípio da igualdade, considerado a base da democracia, tem o escopo de conferir a todos os indivíduos o direito de exercer sua cidadania em condições equilibradas e equânimes. A igualdade formal estabelecida pela Constituição Federal, em seu art. 5º, *caput*, de que “todos são iguais perante a lei”, contempla o exercício de todos os demais direitos fundamentais, a saber: direitos políticos, direitos civis e os direitos sociais: educação, saúde e trabalho.

Desse modo, a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho enseja a observância de um dos mais caros princípios constitucionais que é a igualdade. A igualdade respaldada na busca pela harmonia e o respeito às diferenças deve ser um ideal contínuo de toda a sociedade, e a superação das atitudes discriminatórias e preconceituosas configuram em um constante exercício civilizatório.⁵

⁵ RIGOLDI, Vivianne; SOARES, Andréa Antico. **O direito ao trabalho digno na perspectiva da educação especial inclusiva.** Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/publicacao/ufpb/livro.php?gt=123>. Acesso em: ago, 2015.

Por conseguinte, não mais é concebível em uma sociedade democrática de direito a discriminação de qualquer natureza, especialmente relativamente à condição física ou intelectual da pessoa. Especialmente no Brasil, cuja identidade é plural e determinada pelos mais variados grupos sociais, sendo essencial o respeito às diferenças para promover uma sociedade mais humana e igualitária.

As garantias da legislação constitucional e da legislação específica

Notadamente a garantia constitucional da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho deriva da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, ratificada pelas Recomendações e Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT e da Organização das Nações Unidas – ONU. Dentre as quais se destacam a Recomendação nº 99, de 22 de junho de 1955, aprovada na Conferência de Genebra, que trata de um conjunto de recomendações para atender às necessidades de emprego das pessoas com deficiência, mediante o desenvolvimento e restauração da capacidade de trabalho destas pessoas, aliado a um processo contínuo e multiprofissional compreendido por assistência médica, psicológica, social, educacional, orientação profissional, formação e serviços de colocação.

A Convenção nº 111, de 4 de junho de 1958, também citada como a Recomendação sobre Discriminação (Emprego e Ocupações), que estabelece aos Estados-membros, a adoção de medidas para combater toda distinção, exclusão ou preferência, que tenha o efeito de anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou ocupação, visando atender às necessidades particulares de pessoas que por qualquer motivo ou deficiência necessitem de especial proteção.

Ainda no âmbito internacional o Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008, aprova o texto, e o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, ratificando o reconhecimento nacional do direito das pessoas com deficiência ao trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, cuja abrangência prevê o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou

aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

O ordenamento jurídico brasileiro, por sua vez, contempla uma vasta legislação pertinente às garantias para o efetivo exercício do direito ao acesso no mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência, como por exemplo, o dispositivo constitucional que proíbe a discriminação com relação ao salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência, art. 7º, inciso XXXI; reserva percentual de cargos e empregos na administração pública a ser estabelecida por lei contemplada pelo art. 37, inciso VIII, e o direito a habilitação e reabilitação profissional e a sua integração à vida comunitária pelo art. 203, inciso IV.

Ainda é possível citar os artigos 203, inciso V, art. 208, inciso III, art. 244, e art. 227, § 1º, inciso II, garantindo assim, o direito à assistência especial mediante um salário mínimo como benefício mensal, à educação inclusiva e ao atendimento especializado, a uma arquitetura adequada que permita sua locomoção, promoção e integração do adolescente com deficiência garantindo seu acesso ao treinamento e capacitação para o trabalho, bem como promover o acesso aos bens e serviços coletivos. Ainda que tais dispositivos não falem a respeito do mercado de trabalho das pessoas com deficiência são parâmetros para que o direito ao mercado de trabalho seja efetivado de forma equânime.

Destaca-se que o direito à educação inclusiva garante não somente a educação da pessoa com deficiência, mas também tem o intuito de preparar e assegurar uma trajetória para que o direito ao mercado de trabalho seja efetivado, ou seja, é um conjunto necessário à construção de uma sociedade inclusiva.

E é a partir da família, agente principal dessa trajetória, que se dá início a uma rede de sociabilização, proporcionando vantagens sociais a todos os envolvidos nesse processo, desmistificando a visão da sociedade de que pessoas com deficiência não têm a mesma capacidade de se desenvolver.

Nesse sentido, a Constituição Federal contempla o trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e um direito fundamental condutor da ordem social e econômica, observado expressamente no art. 170, *caput*, VII e VIII.

No âmbito do serviço público federal a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que regulamenta o regime jurídico do servidor público federal, em seu art. 5º,

§2º, garante às pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, com a reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. E ao servidor com deficiência a concessão de horário especial, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

Contudo, alguns editais de concursos públicos deixaram de atender o percentual mínimo preconizado, demandando inúmeras ações que ensejaram a alteração dos editais, bem como a impetração de mandados de segurança para garantir ao classificado o exercício no cargo que concorrera, em virtude de terem como resultados dos exames médicos a inaptidão para o exercício do cargo, sob o argumento de não estar compatível com a deficiência da pessoa.⁶

Entretanto jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ), prevê que as vagas excedentes que surgem na vigência de concurso público devem ser preenchidas de forma alternada entre candidatos aprovados na lista geral e na de lista de candidatos com deficiência. Não é preciso preencher um número determinado de vagas para candidatos sem deficiência, para somente depois nomear aqueles com deficiência. Além disso, determinou que a nomeação alternada fosse feita até que se alcançasse o percentual máximo de vagas oferecidas às pessoas com deficiência.⁷

Já a conhecida Lei das Cotas, Lei nº 8.123, de 24 de julho de 1991, no setor privado, na prática, dispõe sobre os planos de benefício da Previdência Social e outras providências. Entretanto, em seu art. 93, prevê a obrigatoriedade da empresa com cem ou mais empregados a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, na proporção de até 200 empregados, 2%, de 201 a 500, 3%, de 501 a 1.000, 4% e de 1.001 em diante, 5%.

⁶ LEONART, Ana Paula de Souza. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Rev. Direitos Fundamentais & Democracia**. Disponível em <http://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/187/179>. Acesso em 17, ago, 2015.

⁷ RECURSO EM MANDADO DE SEGURANÇA Nº 44.631 - SP (2013/0416479-3) ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CIVIL. CONCURSO PÚBLICO. OFICIAL DE JUSTIÇA. ALEGAÇÃO DE PRETERIÇÃO POR PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS. INEXISTÊNCIA DE REGRA NO EDITAL SOBRE A CONVOCAÇÃO. CHAMADO ALTERNADO. PRECEDENTE. ALEGAÇÃO DE PRETERIÇÃO POR CONVÊNIO E POR ALOCAÇÃO DE PESSOAL. NÃO DEMONSTRAÇÃO DE ILICITUDE. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO DIREITO LÍQUIDO E CERTO ALEGADO. PRECEDENTES.

Determina ainda, que a dispensa do trabalhador reabilitado ou com deficiência ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90(noveenta) dias, e a dispensa sem justa causa, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de trabalhador substituto em condição semelhante ao dispensado.

A recentíssima Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei da Inclusão, em seus artigos 34 ao 37, estabelece de maneira mais incisiva o direito ao trabalho e a obrigatoriedade de serem observados os dispositivos da mencionada lei, bem como das demais legislações de acessibilidade, tanto no processo seletivo público quanto no processo seletivo privado.

Ressalta-se o respeito à prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho; provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistida, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho; respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada; oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais; realização de avaliações periódicas; articulação intersetorial das políticas públicas; e possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Quanto à designação das pessoas com deficiência, a Portaria 2.344, de 3 de novembro de 2010, editada pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, atualiza a nomenclatura substituindo a expressão: "Pessoas Portadoras de Deficiência" para "Pessoas com Deficiência", inclusive nas denominações dos órgãos do governo e do próprio Conselho.

Metodologia

O método utilizado para atender a finalidade proposta, cuja pretensão foi analisar a influência da educação inclusiva na inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, verificando as barreiras encontradas para a efetivação desse direito, foi a realização de entrevistas semiestruturadas (por meio de

formulários próprios), com empregados e responsáveis pelo gerenciamento de recursos humanos/direção e/ou chefias imediatas, de empresas públicas e privadas no período de março a outubro de 2015.

O formulário de entrevista destinado ao empregado/servidor, compreendido por dez perguntas, das quais sete foram perguntas fechadas e três foram perguntas abertas, propôs a identificação do sexo, idade e diagnóstico clínico da pessoa com deficiência, qual a função e cargo que ocupa, o ramo de atividade da empresa, qual modelo de ensino o entrevistado frequentou, ensino regular ou especial, e em qual instituição, grau de escolaridade e se continua estudando. Nas perguntas abertas buscou-se examinar as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência para a sua inserção no mercado de trabalho, bem como quanto à possibilidade de ascensão na empresa, e se o tipo de deficiência influencia no processo de seleção.

Relativamente ao formulário de entrevista aplicado aos responsáveis pela gestão de recursos humanos, buscou-se apurar informações pertinentes à sua função, o cargo ocupado na instituição, o número de funcionários ou servidores em atividade e destes qual a quantidade de funcionários ou servidores com deficiência, o grau de escolaridade exigido das pessoas com deficiência e para quais atividades elas são recrutadas.

Foi analisada também a política de preenchimento das vagas disponibilizadas quando da dispensa ou pedido de demissão ou exoneração pelos profissionais com deficiência, com o intuito de averiguar se estas vagas são também destinadas às pessoas com deficiência. As chefias imediatas foram entrevistadas com o propósito de conhecer as suas experiências e percepções sobre o trabalho com o profissional com deficiência, suas rotinas, desempenho profissional e relacionamento no ambiente de trabalho com os demais empregados e servidores, bem como as adaptações necessárias na rotina laboral.

Resultados

Para análise e melhor compreensão dos resultados obtidos com a pesquisa realizada, distribuiu-se as pessoas entrevistadas em dois grandes grupos, a saber: Grupo A compreendido por empregados e responsáveis pela gestão de recursos

humanos representando a iniciativa privada; e Grupo B composto por servidores e direção de recursos humanos, representando o serviço público.

Relativamente ao Grupo A, foram entrevistadas dez pessoas, destas uma assistente social, cuja função é a coordenação do setor de gestão social interna do departamento de recursos humanos, três funcionárias com a função de tutoria dos funcionários com deficiência e seis funcionários com deficiência. Destes seis funcionários, dois com diagnóstico de Síndrome de Down, duas com diagnóstico de surdez, um com diagnóstico de Transtornos do Espectro Autista e um funcionário com deficiência física e epilepsia.

Para a realização das entrevistas com os funcionários com Síndrome de Down, obteve-se a autorização formal dos pais e responsáveis e foram realizadas de forma voluntária pelos participantes da pesquisa.

De acordo com a coordenadora de gestão social da empresa privada, atualmente com aproximados 4.500 (quatro mil e quinhentos) funcionários em todo o Estado do Paraná, destes 101 (cento e um) são funcionários com deficiência, com grau de escolaridade compreendido por ensino fundamental, médio e superior.

Segundo a coordenadora para todas as funções e cargos existe a possibilidade de contratar uma pessoa com deficiência, bem como, a substituição de um funcionário com deficiência, em decorrência de dispensa ou pedido de demissão acarreta a contratação de outro profissional também com deficiência.

Passando para a análise dos dados etários, de gênero e de escolaridade, verificou-se que a média de idade dos funcionários com deficiência do Grupo A é de 35 anos de idade, compreendido por quatro funcionários e duas funcionárias, cujo grau de escolaridade apresentou-se para a maioria do grupo o ensino médio completo, associado ao curso técnico de auxiliar administrativo, no ensino regular, exceto para os funcionários com Síndrome de Down, cuja escolaridade observada foi o ensino fundamental completo na educação especial.

Quanto ao tempo de serviço na empresa observou-se certa estabilidade nos empregos, compreendendo períodos de cinco a oito anos de trabalho somente nesta empresa.

No tocante às dificuldades encontradas para inserção no mercado de trabalho pelos funcionários do Grupo A, observou-se que as dificuldades mais evidentes estavam entre aquelas relacionadas ao relacionamento interpessoal com os demais

funcionários, especialmente pela falta de conhecimento e preparo dos colegas de trabalho e superiores para se adaptar com a diversidade e com as peculiaridades de cada deficiência.

Observou-se que a maioria teve oportunidade de trabalhar em diversos setores da empresa, porém desempenhando atividades inerentes aos cargos de auxiliar de serviços, auxiliar administrativo e aprendiz.

Por outro lado, a maior dificuldade relatada pelos tutores do Grupo A, é justamente a ausência de capacitação e acompanhamento multiprofissional para o desenvolvimento amplo das atividades relacionadas à diversidade de forma a obter melhores resultados para ambos, tutores e funcionários com deficiência. Para os tutores, a cada dia de trabalho é um novo desafio e um novo aprendizado, em que a sensibilidade e a criatividade são essenciais para estabelecer maior vínculo nas relações de trabalho e especialmente colaborar para o aprimoramento profissional e consequente autonomia e independência do trabalhador com deficiência.

Quanto ao Grupo B, pela natureza do serviço público, os cargos existentes são de técnico e analista, cujos graus de escolaridade exigidos por meio de concurso público são respectivamente, ensino médio completo e graduação em Direito.

De acordo com a direção do Núcleo de Gestão Funcional, conta atualmente com aproximadamente 1.500 (mil e quinhentos) servidores e destes 41 (quarenta e um) são servidores com deficiência. A substituição de um servidor com deficiência por outro em decorrência de pedido de exoneração ou qualquer outro motivo, ocorre de acordo com a classificação dos candidatos do concurso público em vigência, observando os critérios regidos pelo edital do certame.

Foram entrevistados sete servidores, destes a Diretora do Núcleo de Gestão Funcional, o Diretor de Secretaria, na condição de chefia imediata, e cinco servidores com deficiência, dos quais dois exercem o cargo de técnico e três exercem o cargo de analista. Todos os servidores frequentaram o ensino regular. Três são servidores e duas são servidoras. As médias de idade e de tempo de serviço público observadas foram respectivamente, de quarenta e três anos de idade e quinze anos de tempo de serviço público somente no órgão pesquisado.

Foram observados os seguintes diagnósticos clínicos no Grupo B: deficiência visual, amputação do membro inferior direito associado ao quadro de epilepsia em

decorrência dos traumas sofridos em acidente de trânsito, visão subnormal em razão do albinismo congênito, disfunção permanente no quadril e mielite transversa.

Para o servidor analista com deficiência visual, a maior dificuldade enfrentada na época de sua inserção foi a ausência de recursos para o exercício das funções. Com o advento das tecnologias da informatização e dos processos eletrônicos, as dificuldades encontradas foram apenas na adaptação para a sua utilização.

Em relação ao processo de seleção no mercado de trabalho, de acordo com o servidor o tipo de deficiência influencia sobremaneira. Pois gestores preferem pessoas com deficiências mais leves, pela falta de preparo e capacitação das pessoas com deficiência impostos pelas barreiras de acesso à formação, qualificação e o direcionamento dessas pessoas para o desempenho das atividades laborais.

O servidor, cujo diagnóstico observado é amputação do membro inferior direito associado ao quadro de epilepsia, possui formação em Ciências Contábeis e Direito, bem como curso de especialização na área jurídica. Tendo em vista possuir deficiência adquirida por acidente de trânsito, a maior dificuldade foi a adaptação após o acidente, em virtude de próteses inadequadas. Na época ainda utilizavam próteses de madeira que lhe causavam muitos ferimentos. Além das crises convulsivas frequentes que teve como sequela dos traumas do acidente. Situação que provocava constrangimento entre os colegas de trabalho quando as crises ocorriam no ambiente de trabalho, pois os colegas não estão preparados para conviver com essas adversidades.

Segundo a servidora com diagnóstico de visão subnormal em razão do albinismo congênito, no início do exercício da função pública, foi muito difícil a sua adaptação, especialmente em relação aos colegas de trabalho que tinham dificuldade em se adaptar com as suas limitações.

As dificuldades encontradas pela servidora com disfunção permanente no quadril, cuja primeira formação foi Medicina Veterinária pela Universidade Federal do Paraná, foi justamente a limitação física para atuação na área veterinária, especialmente em áreas externas e com grandes animais. Essas limitações impostas pelas barreiras físicas e principalmente pelo preconceito nos processos de seleção do mercado de trabalho, foi um dos motivos que a levou desistir da

profissão de médica veterinária e buscar a formação em Direito para seguir a carreira pública de analista.

O servidor com diagnóstico clínico de mielite transversa, semelhantemente à servidora acima, formou-se em Engenharia Química pela Universidade Federal do Paraná e as dificuldades encontradas também foram pela limitação física em virtude da dificuldade de acesso dos locais de trabalho, sem estrutura adequada para receber o profissional, especialmente na área de engenharia química em que a atuação em sua maioria é em indústrias e fábricas. Tinha interesse em atuar na polícia federal como perito, a fim de aliar a formação de Engenharia Química com o Direito, mas o edital já impõe limitação ao exigir teste de aptidão física.

A maioria dos servidores entrevistados entende que há possibilidade de ascensão e todos tiveram oportunidade de exercer suas funções em seções administrativas e varas e juizados especiais, cujas competências envolvem as áreas criminal, cível, previdenciária e execução fiscal.

Por fim, de acordo com a Diretora do Núcleo de Gestão Funcional e do Diretor de Secretaria, as únicas dificuldades encontradas em relação aos servidores com deficiência são as adaptações físicas e tecnológicas do ambiente de trabalho necessárias para receber o servidor com deficiência de acordo com a peculiaridade de cada tipo de deficiência, sendo que inúmeras vezes as pessoas com deficiência superam as expectativas em comparação com alguns servidores sem deficiência.

Considerações finais

Ainda que tenhamos todo um rol de leis, através da constituição, leis infraconstitucionais, tratados e convenções internacionais que preveem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho e a educação, que os objetivos constitucionais almejados sejam a construção de uma sociedade fundada nos princípios da igualdade e solidariedade, infelizmente ainda existe um imenso abismo entre a norma posta e a norma efetivada.

Quem faz a sociedade somos nós, seres humanos dotados de sensibilidade e humanidade, e para que a inclusão seja efetivada do ponto de vista constitucional, é preciso que tenhamos a oportunidade de convivermos com as pessoas com deficiência, e esta convivência deve se iniciar com a educação inclusiva, que irá proporcionar a oportunidade ao mercado de trabalho como prevê os ditames legais,

pois enquanto houver a segregação das pessoas com deficiência, tanto do ponto de vista escolar como do trabalho, haverá sempre uma deficiência de proximidade o que impedirá a compreensão exata da capacidade e da necessidade da pessoa com deficiência.

Então é através do estímulo à convivência com a diversidade humana que serão acolhidas todas as diferenças, e se concretizará a aplicação dos ditames legais, pois a pessoa com deficiência não necessita de privilégios, mas sim da inclusão social (esta sim deficitária), que lhe trará oportunidade e possibilidade de mostrar todo o seu potencial laboral, ainda que necessite de adaptações.

Referências

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, 1988.

KAMIMURA, Ana Lúcia Martins; SOUZA, Mara Rúbia de. **Pessoas com deficiência e mercado de trabalho**. VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate “Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”. Uberlândia: 2009.

LEONART, Ana Paula de Souza. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Rev. Direitos Fundamentais & Democracia**. Disponível em <http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/187/179>. Acesso em 17, ago, 2015.

MONTEIRO, L. G.; OLIVEIRA, S. M. Q.; RODRIGUES, S. M.; DIAS, C. A. **Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, v.17, n.3, p.459-480, Set.-Dez., 2011.

RIGOLDI, Vivianne; SOARES, Andréa Antico. **O direito ao trabalho digno na perspectiva da educação especial inclusiva**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/publicacao/ufpb/livro.php?gt=123>. Acesso em: ago, 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Rev. Nacional de Reabilitação (Reação)**. São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.