



PENSANDO NA EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL

Autor (a) Noeme Bezerra Costa dos Santos

Coautor (a) Luciene dos Santos

RESUMO

Na sociedade organizada todos buscam ocupar um lugar no mercado de trabalho para garantir sua sobrevivência através da produção e do consumo, fruto de sua qualificação, habilidade e experiência adquirida ao longo da vida. No entanto, para um cidadão alcançar uma vaga no mercado de trabalho exige-se qualificação permanente e metas rígidas a serem alcançadas. Sob esse olhar o referido trabalho tem a pretensão de elencar alguns capítulos que versam sobre os entraves pelos quais a pessoa com deficiência visual diariamente tende a ultrapassar, não deixando escapar da memória as leis que os beneficiam. Buscando resposta através da Associação dos Deficientes Visuais de Sergipe /ADEVISE, campo escolhido para a efetivação da pesquisa.

Palavras-chave: ADEVISE. Mercado de trabalho. Pessoa com deficiência visual.

ABSTRACT

In every organized society occupy a central place in the labor market to ensure their survival through production and consumption, the fruit of their qualification, skill and experience throughout life. However, for a citizen to achieve a place in the labor market requires a permanent and rigid qualification goals to be achieved. From this viewpoint such work purports to list a few chapters that deal with the obstacles by which persons with visual disabilities daily tends to overshoot, leaving not escape the memory laws that benefit. Seeking response by the Association of the Blind of Sergipe / ADEVISE chosen to execute the research field.

Keywords: ADEVISE. Labor market. Visually impaired person.

INTRODUÇÃO

A palavra inclusão nunca foi tão proferida como nesse século XXI, a sociedade vem demonstrando através de diversas ações a nível social, religioso ou filantrópico, o desejo de incluir aquele que foi ao longo do tempo

marginalizado, excluído, segregado, integrado e finalmente, sendo incluído na sociedade em que vive.

Quanto à forma de como as comunidades vem tratando a pessoa com deficiência no decorrer dos anos entendemos que seja algo histórico como nos apresenta Souza (2005) apud Souza (2012, p. 14). Cabe a nós tomar a história nas mãos e reconstruí-la no nosso dia a dia através de ações consideradas simples, mas, que, no entanto tornam-se eficazes.

Para continuarmos a desenvolver esse "exercício inclusivo", faz-se necessário entrarmos no processo de metamorfose deixando de sermos "lagartas" e nos transformarmos em "borboletas" disseminando o pólen, o perfume do não preconceito, da aceitação, para com a outra pessoa que julgamos ser diferente. Reconhecemos, no entanto, que para essa prática exigem-se mudanças.

[...] está implícita uma mudança radical para aproximar-se "do outro", do "diferente". Como individuo, como grupo, como cultura, devemos abrir-nos à dimensão de diálogo EU-TU, tornarmo-nos artesãos de uma habitação comum, capaz de acolher- hospedar -colocar em dialogo nossas, diferenças, nossas identidades, para construir junta a humanidade [...]. (SOUZA, 2012, p. 14 e 15).

Quando finalmente conseguirmos estabelecermos esse diálogo com nossas diferenças e a do outro, existirá sim um novo horizonte um tão sonhado mundo melhor, onde poderemos encarar nossos semelhantes como "imagem e semelhança de Deus" (BÍBLIA, Gênesis 1; 27).

Passaremos ainda a enxergarmos a pessoa com deficiência primeiramente como pessoa que é bem como sua potencialidade e não a deficiência que possui; ao agirmos assim estaremos eliminando a primeira barreira que é a atitudinal, pensaremos ainda nos recursos que ela necessitará para desenvolver com mais eficácia as atividades profissional na empresa em que estará trabalhando, onde a tecnologia estará presente por todo o lado. É contando com esses recursos que essa pessoa com deficiência seja de qual natureza for necessitará a seu benefício.

De acordo com Borges (2003) apud Alves (2012):

O mundo tecnológico tem grande impacto na vida de todos os seres humanos e, como consequência lógica, também nos deficientes visuais. Neles, entretanto, esse impacto é maior, á medida que eliminam muitas barreiras milenares que impedem a sua vida social, desde a possibilidade de, uma educação melhor, oportunidades de trabalho mais bem remunerado e acesso a lazer e informação. A tecnologia de computação é aquela que produz resultados mais surpreendentes e que causa maiores necessidades de redefinição de valores (BORGES, 2003, p.250 apud ALVES, 2012, p. 121).

A necessidade de investimento por parte do empresariado se faz necessário a fim de tornar possível a inserção da pessoa com deficiência na referida empresa. Atitudes simples que farão diferenças significativas, a exemplo de poder transitar com independência pela empresa fazendo uso do piso e/ou do mapa tátil ou ainda, lendo as placas de sinalização em braille nos acessos aos demais ambientes, isto referindo-se a pessoa com deficiência visual.

Propiciar acesso livre ao andar superior através de um elevador ou utilizando a rampa para a pessoa com deficiência física ou mobilidade reduzida, ou ainda o conhecimento da Língua Brasileira de Sinais – Libras para a socialização e comunicação entre a pessoa com surdez e a pessoa ouvinte, é outra eliminação de barreira sendo evidenciada; a arquitetônica e a de comunicação. São atitudes que o empregador deve viabilizar para que o colaborador possa desenvolver as atividades profissionais com autonomia, independência e eficácia.

Tais atitudes não só promoverão rendimento ao colaborador, mas trará aos demais colaboradores que não apresenta deficiência socialização e aprendizado entre o grupo.

Destacamos nesta pesquisa o fato de que entre as pessoas com deficiência no Brasil, a grande predominância é de pessoas com deficiência visual. No total de casos declarados no Censo de 2000, realizado pelo IBGE, 48,1% envolvem pessoas com deficiência visual, sendo ainda, 8,3% os que possuem deficiência mental, 4,1% deficiência física, 22,9% deficiência motora e 16,7% as pessoas com deficiência auditiva.

Desta forma os dados indicam que existem 16,5 milhões de pessoas com deficiência visual, sendo que 159.824 são incapazes de enxergar e o restante possui perdas da acuidade visual em graus variados.

1. MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Falar da pessoa com deficiência e o mundo do trabalho é necessário realizar uma pequena trajetória e perpassar por momentos de exclusão que foi ao longo do tempo desde a antiga Grécia na idade média, até o início do século XX; onde pessoas com deficiência eram abandonadas à própria sorte, quando não morriam eram obrigados a refugiar-se afastados do convívio de seus familiares vivendo segregados com seus "pares" (pessoas com deficiência).

De acordo com (JUNG, KRETZER e tal, 2009, p.13 e 14) após a primeira Guerra Mundial nos anos de 1914 a 1918 surgiram às primeiras instituições de reabilitações tendo com objetivo não mais só de assistir as pessoas mutiladas pela guerra, mas prepara-las para a inclusão no mundo do trabalho.

Com a Revolução Industrial, e as duas guerras que se sucederam deixaram como resultado um grande número de mutilados, ou seja, pessoas com deficiência. A Primeira Guerra Mundial deixou sequelas que marcaram indelevelmente a Humanidade, diante deste quadro a Organização Mundial do Trabalho – OIT, em 1925, adotou a Recomendação nº. 22 que reconhecia, diante da comunidade internacional, as necessidades, acerca do trabalho, das pessoas com deficiência.

Ao término da segunda Guerra Mundial (1939 – 1945) esses programas de reabilitação passam por uma reestruturação influenciada pela ONU (Organização das Nações Unidas) que promulgou a Declaração dos Direitos Humanos, afirmando que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direito.

No Brasil a Constituição Federal de 1988 determina em seu artigo 1º que:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (BRASIL, Constituição Federal, 1988, Art. 1º).

No ano 2006 a ONU aprovou a Convenção internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência onde explicita que essas pessoas sejam vistas como indivíduos capazes de contribuir na sociedade e não apenas exigir seus direitos.

Com a finalidade de inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho surgem instituições ofertando educação especializada, reabilitação e profissionalizantes; isso no meado do Século XX.

Segundo BECHTOLD e WEISS (2009), o mercado de trabalho é um tema bastante polêmico, porque as oportunidades não estão para todos, uma vez que este solicita qualificação profissional sem mesmo dar

oportunidades para as pessoas estarem qualificando-se. Para a pessoa com deficiência, a procura de emprego torna-se ainda mais difícil, pois muitas pessoas subestimam as potencialidades que estas possuem, entre elas de locomoção, de habilidades manuais, de raciocínio, além de outras.

O trabalho pode ser considerado um mecanismo de inserção social, entende-se que este é um meio de sobrevivência e de realização psicológica para o ser humano. A realidade cotidiana da pessoa com deficiência tem como predomínio o fator econômico, isto porque em sua maioria não possuem qualquer tipo de renda. A inclusão no mercado de trabalho faz com que estas pessoas sintam-se realizadas interiormente, pelo fato de sentirem-se realizadas profissionalmente, estarem sendo reconhecidas socialmente, terem mais responsabilidades, interesses, gosto pelo trabalho e adequação das funções às próprias possibilidades, sendo que estes fatores contribuem para uma maior satisfação.

O Manual de Direitos Humanos e Cidadania (1997) deixa claro que a discriminação deve ser inexistente, pois todos somos cidadãos e como tais, temos os mesmos direitos, ou seja, tanto na instituição de ensino, quanto no mercado de trabalho, nas áreas de lazer e em todos os outros locais que o cidadão Portador de Necessidades Especiais desejar estar, este deve ser bem aceito e bem tratado como qualquer outro cidadão considerado "normal".

De acordo com Brasil (2002) a gestão da diversidade no campo da inclusão da pessoa com deficiência, conta com dispositivos legais como o Decreto nº. 4.228 de 13 de maio de 2002, que instituiu um Programa de Ações Afirmativas e busca a implementação efetiva do princípio da igualdade, como também as políticas públicas a exemplo da Lei nº. 8.213/91 do Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social (Brasil, 1991), a Resolução nº. 630/98, que dispõe sobre as ações a serem desenvolvidas para garantir a reserva de vagas pelas empresas para a pessoa portadora de deficiência reabilitada (Brasil, 1998), e a Lei nº 7.853/89, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Brasil, 1989).

Segundo NAMBU (2003) é baseado nestas e outras políticas públicas, "a inclusão ocupacional dos indivíduos com eficiência no mercado de trabalho passou a ser um direito instituído legalmente, independente do tipo de deficiência que a pessoa apresente e do seu grau de comprometimento motor, sensorial e/ou mental" (Nambu, 2003, p. 31). Verifica-se então o início de um processo legal voltado para uma ampla inclusão social, especialmente de pessoas com deficiência, no qual a Constituição Federal é o indutor principal da inserção destas pessoas no mundo do trabalho, já que prevê a reserva de cargos e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Para haver a inclusão no mercado de trabalho é preciso que as instituições públicas e privadas reconheçam seu papel principal, fornecendo oportunidades para estes conquistarem seu espaço no mercado, pois desta forma poderão contribuir com o progresso social dentro de sua vocação e aptidão profissional.

Hoje em pleno Século XXI ainda é insuficiente o número de instituições para atender a demanda, apesar das reivindicações feitas através dos conselhos em defesa da pessoa com deficiência, que muito tem se empenhado junto ao Ministério Público para que sejam criadas novas instituições profissionalizantes aptas para esse fim, e assim aumentar essa demanda bem como oportunidades de cursos nas áreas tecnológicas os quais são pré-requisitos para a empregabilidade.

Para que haja uma inclusão com sucesso nas instituições profissionalizantes faz-se necessário investimentos que vão desde a formação continuada para os profissionais envolvidos nesse processo no que diz respeito ao trato com a pessoa com deficiência, às adequações de recursos e aos equipamentos específicos, a exemplo no atendimento a pessoa com deficiência visual (cega) onde são necessários investimentos em recursos simples como: placas em braille facilitando assim o acesso e a mobilidade, leitores de telas a exemplo do: DOSVOX, JAWS, NVDA, sintetizador de voz, serviço de mensagem dentre outros; os quais facilitarão a inserção e permanência nos cursos desejados promovendo assim a acessibilidade.

1.1 Empregabilidade

Diante de tantas barreiras enfrentadas no linear de suas vidas a pessoa com deficiência trava mais uma, a busca incessante por uma oportunidade no mundo do trabalho.

A necessidade de receber um acompanhamento a fim de preparar-se para exercer a profissão desejada torna-se um incontestável esse investimento para que haja sucesso nesse objetivo. Como afirmam Jung, Kretzer e tal:

É importante que a pessoa com deficiência visual tenha a oportunidade de participar de um programa de empregabilidade que lhe dê possibilidades de obter conhecimentos sobre as profissões e funções existentes no mercado de trabalho, realizar orientação vocacional e receber orientações sobre a importância de participar de cursos de capacitação profissional [...] o indivíduo estará apto a conseguir um emprego de acordo com suas competências. (JUNG, KRETZER e tal, 2009, p.15).

O serviço de empregabilidade como foi apresentado é de suma importância para qualificar ou requalificar a pessoa com deficiência promovendo a inserção e/ou reinserção e acompanhamento na referida empresa, possibilitando assim confiança e autonomia para esse indivíduo.

Percebe-se que apesar de um pouco tímida as grandes empresas estão investindo em parcerias com instituições que desenvolvam programas de empregabilidade que tenha como objetivo não só preparar, mas assessorar pessoas com deficiência para o ingresso ou reingresso no mercado de trabalho, tendo em vista receber o futuro colaborador mais preparado para desenvolver na empresa suas atividades com maior competência e autonomia.

De acordo com o Instituto Ethos (2001, apud Teodósio, Batista & Givisiéz, 2003), a prática da responsabilidade social caracteriza-se pela permanente preocupação com a qualidade e com a ética nas relações entre as empresas e seus colaboradores, clientes, fornecedores, meio ambiente, comunidades e poder público. Nesse sentido, as empresas brasileiras têm, no mínimo, quatro razões para implementar projetos relativos à contratação de profissionais com deficiência. Sistema de cotas estabelecido no Art. 36 do Decreto 3.298/99; 2) razão de ordem funcional - em que nada ou quase nada deverá ser mudado nas políticas internas da empresa, ou seja, a empresa pode ou não se adaptar fisicamente as necessidades de locomoção do profissional; 3) razão relacionada à responsabilidade social - diz respeito à valorização pelo mercado das empresas que tem a preocupação com o bem-estar da sociedade, em colocar em prática, estratégias de promoção social "politicamente corretas"; 4) razão de ordem emocional - trata-se do que se convencionou chamar de 'efeito colateral', que tem origem na atitude das empresas que já contrataram profissionais com deficiência; ou ainda, de pessoas que têm em seu quadro de amigos profissionais com deficiência.

1.2 A informalidade no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência.

Ainda há muitas muralhas para transportar, solo para conquistar na luta contra preconceitos estabelecidos por uma sociedade puramente excludente; o emprego formal torna-se um "sonho", ou melhor, uma utopia. O cidadão com deficiência tenta insistentemente qualifica-se ficando assim apto para engajar-se no mercado de trabalho, quando pensa que estar pronto e se apresenta para trabalhar, logo surgem "cuidados" (você pode se machucar...) com o cidadão que procura realizar seu sonho de independência financeira.

A revista OM Magazine (2013, p.71) em uma de suas entrevistas com um bem sucedido empresário surdo

destaca que “ser surdo-mudo não é obstáculo para crescer”. Já seu colega de trabalho que o interpreta durante a entrevista, faz a seguinte declaração: “Ele é uma fonte de energia e inspiração, porque muita gente, tendo tudo na sua vida, não decide em fazer as coisas”. O sentimento expresso nas entrelinhas da pessoa que fala nos faz refletir que todos são capazes e têm potencial para desenvolver suas habilidades e competências a exemplo da pessoa com surdez que superou sua deficiência, tornando-se um empresário independente que se destaca na área de vendas; podendo assim, sentir-se realizado.

Notadamente a sociedade precisa abrir mais portas de emprego para “um povo” que por muitos anos viveram à margem da sociedade, tratados como se não fossem capazes de desenvolver ou entender tarefas no âmbito trabalhista formal.

Constatamos que as leis já existentes que os apoiam não são suficientes o bastante para colocá-los de igual modo a concorrer na busca em ocupar vagas no mercado de trabalho formal. Insistimos em persuadir e conscientizar uma sociedade que anda em passos lentos em busca de garantir os direitos e os deveres de todos, sem distinção.

A inserção do indivíduo com deficiência no mercado de trabalho tem passado por transformações devido às mudanças sociais e organizacionais resultantes dos grandes acontecimentos históricos, como o surgimento do capitalismo, dos avanços tecnológicos, das guerras mundiais etc., mas também da criação de leis que muito contribuíram para que, tanto o governo quanto a sociedade, reflitam sobre modos de proporcionar a inserção e garantir os direitos desse indivíduo. No entanto, “o processo de legislação em defesa das pessoas com deficiência é compreendido como um processo relativamente demorado e difícil, no que se refere às questões relacionadas à sua inclusão social, educacional e ocupacional” (Amaral, 1995, p. 112).

2. AMPARO LEGAL E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Lei nº 8.213/91 que estabelece cotas compulsórias que garantem uma porcentagem de vagas para empregados com deficiência no mercado. Como podemos observar no artigo 93.

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 com deficiência, na seguinte proporção: até 200 funcionários. 2%, de 201 a 500 funcionários 3%, de 501 a 1000 funcionários 4% de 1001 em diante funcionários 5%. (BRASIL, Lei nº 8.213/1991, Art. 93).

A partir da Lei de Cotas, as empresas estão inserindo em seu quadro de profissionais pessoas com deficiência, mas muitas vezes o que se percebe é que muitas estão meramente cumprindo uma determinação empregando-as, mas logo que completam três meses esse profissional na maioria das vezes é demitido gerando assim uma rotatividade sob a alegação de despreparo / má qualificação dessa pessoa.

O que denota uma descrença no potencial da pessoa com deficiência e uma ausência de conhecimento por parte dos empresários.

A pesar da existência de leis que apenam a pessoa com deficiência ainda nos deparamos com atitudes de exclusões quer sejam nas instituições escolares, quer sejam nas empresas. De acordo com a Lei Federal nº 7.853/1989, artigo 8º em que constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

I – recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II – obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por

motivos derivados de sua deficiência;

III – negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho. (BRASIL, Lei Federal nº 7.853/1989, Art.8º).

Oportunizar uma pessoa com deficiência é antes **de tudo oferecer meios de sobrevivência e valorização no fazer do indivíduo**, segundo Gramsci (1978, grifo nosso).

Na prática o que se percebe é uma grande resistência das empresas em adotar a Lei das Cotas, seja por conta da pouca escolaridade e/ou qualificação profissional de indivíduos com deficiência, seja pela falta de interesse por parte das empresas frente à obrigação em ter que substituir, em caso de demissão, o profissional por outro que também possua deficiência. Isso contribuiu significativamente para que muitas empresas não queiram executar esta política pública de inclusão (Lei das Cotas).

Para muitas empresas a dificuldade em encontrar profissionais com deficiência aptos ao desempenho das funções também é algo que impossibilita a contratação de pessoas que possuam algum tipo de deficiência. Isto resulta do pouco investimento em prol da qualificação profissional destes indivíduos e tem como consequência um grande número de pessoas com deficiência desempregadas ou, ainda, inseridas em atividades do setor 'informal', muitas vezes consideradas 'ilegais', tendo em vista a ausência do apoio dos direitos trabalhistas.

No Brasil, tendo em vista a instabilidade econômica, além do aumento da competitividade, da necessidade de qualificação profissional e, conseqüentemente, do crescente desemprego, o que se verifica é que a falta de informação e a crença de que o indivíduo com deficiência não tem qualificação e não apresenta eficácia no ritmo de produtividade imposto pela empresa são fatores que dificultam a contratação dessas pessoas. Por outro lado é relevante considerar que, além das questões referentes à obrigatoriedade legal, surge neste contexto uma nova postura por parte das organizações voltada para o exercício da responsabilidade social. A prática empresarial pautada na responsabilidade social permite identificar e compreender as principais motivações que levam empresas a contratar profissionais com deficiência.

Algumas empresas o fato de ter que contratar um determinado percentual de profissionais com deficiência implicaria não só numa reestruturação em termos do ambiente físico da empresa, a fim de extinguir as barreiras arquitetônicas, como também na necessidade de se demitir um percentual igual de funcionários 'não deficientes', ou gerar novos postos de trabalho. E, ainda, algumas empresas se utilizam de expedientes, como, por exemplo, o patrocínio de cursos de capacitação profissional para qualificação de mão de obra de pessoas com deficiência para contratação posterior deste indivíduo já capacitado como funcionário, em caso da oportunidade de uma vaga.

Ao contrário, existem ainda empresas que optam por pagar multas por não contratarem pessoas com deficiência. Dessa forma, percebe-se que os problemas que os indivíduos com deficiência enfrentam para sua inclusão no mercado de trabalho não dizem respeito à ausência de mecanismos e dispositivos legais, mas sim à eficácia das normas existentes, que não são executadas corretamente em função dos preconceitos e das barreiras atitudinais construídas pelas representações sociais negativas a que estes indivíduos estão sujeitos. Tudo isso repercute na negação da pessoa com deficiência e em barreiras atitudinais, como, por exemplo, a segregação e a exclusão, que dificultam, e por vezes até impossibilitam, a convivência social das pessoas com deficiência com as demais e as colocam à margem da sociedade (AMARAL, 1995).

PASTORE (2001) mostra ainda a questão, sobre a Lei das Cotas, ou seja, a Lei nº. 8.213/91, que, através da Resolução nº 630 de 1998, instituiu nas empresas a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência como um direito legal a eles assegurado, através de normas gerais que legitimam o exercício dos seus direitos individuais e sociais. Em seu artigo 2º, atribui ao Poder Público à tarefa de assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, além de outros

direitos decorrentes da Constituição e das políticas públicas que propiciam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (Pastore, 2001, p. 45)

LINO e CUNHA (2008) apontam com base na Lei das Cotas e através do Decreto nº. 3.298/995, que os princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades puderam ser concretizados com base no conceito de inclusão social, cujo objetivo consistiu em dar apoio e oferecer suporte aos indivíduos com deficiência. Cabe ressaltar que o debate sobre inclusão social das pessoas com deficiência passa necessariamente por uma discussão dialética entre inclusão e exclusão, em que, o movimento da inclusão deve ser compreendido como uma mudança paradigmática. O que, de acordo com Omote (1999), significa que:

[...] a construção de uma sociedade inclusiva implica em uma nova visão de mundo e de homem, um novo paradigma capaz de valorizar e respeitar efetivamente a diversidade, de tal maneira que quaisquer pessoas com as mais variadas diferenças, em relação à média da população ou a padrões de normalidade estabelecidos por outros critérios, em termos das condições anátomo-fisiológicas, psicossociais, sócio-econômicas e étnico-culturais, encontrem oportunidade de uma vida digna e a mais plena possível, dentro das fronteiras impostas pela realidade da limitação eventualmente eterminada por tais condições a elas inerentes. (p. 9)

Neste contexto, o papel que os próprios indivíduos com deficiência exercem influencia o seu ingresso e a sua permanência no mercado de trabalho 'inclusivo'. Para tanto, faz-se mister analisar e discutir como eles representam socialmente o seu meio, a sua interação com o outro e seus valores pessoais que permeiam as atitudes adotadas por eles para sua própria inclusão.

3. CAMPO OBSERVADO

O campo escolhido para a pesquisa foi a Associação dos Deficientes Visuais de Sergipe – ADEWISE foi fundada no dia 12 de junho de 1999, sem fins lucrativos recebendo associados de todo estado de Sergipe, contando com aproximadamente 565 (quinhentos e sessenta e cinco) associados com deficiência visual. A associação desenvolve atividades as quais merecem destaques nas áreas de educação a exemplo: aula de inglês, português, Código Braille, informática básica, música, esporte (goalball) e lazer.

Idealizando assim um melhor preparo na área profissional e social de seus associados. Engendrado a essas atividades a associação desenvolveu um projeto piloto no ano de 2013 em parceria com um grupo de acadêmicos da área de Serviço Social da UFS, as atividades versaram em uma proposta diversificada objetivando preparar os associados interessados para a inserção no mercado de trabalho.

De acordo com as informações obtidas pela direção da ADEWISE somente dois associados haviam conseguido êxito no que diz respeito a conseguir um emprego. Várias foram às tentativas, porém sem muito sucesso, alguns entraves foram mencionados dentre os quais estavam: a pouca escolaridade dos associados e a insegurança em perder o Benéfico de Prestação Continuada- BPC.

Verificou-se ainda a cerca dos candidatos os quais haviam sido submetidos a uma pesquisa de campo realizada em 30 de setembro de 2011 sobre o desejo em ocupar uma vaga no mercado de trabalho na área da massoterapia. Passados dois anos percebeu-se que não houve progresso no que diz respeito ao emprego formal para os referidos candidatos; restando-lhes tão somente a informalidade.

4. CONCLUSÃO

Diante das barreiras que a pessoa com deficiência ultrapassa diariamente se faz necessário ser conhecedor

das legislações que os beneficiam, para que os mesmos possam reivindicar seus direitos. Desta forma estará buscando caminhos para o exercício da cidadania.

Ser cidadão não é apenas possuir o direito a liberdade de ir e vir, mas, também ter autonomia de poder prover o seu próprio sustendo através de seu trabalho.

Para tanto, seus direitos precisam ser respeitados e as legislações devem ser cumpridas.

Não cabe mais na sociedade atual o papel de "pobrezinho", ou mesmo de "coitadinho", a pessoa com deficiência hoje vem saindo da comodidade de seu lar e vem buscando formação educacional e profissionalização. Diante deste novo quadro as vagas para empregados com deficiência no mercado devem ser devidamente preenchidas.

Infelizmente o preconceito para com o potencial da pessoa cega ainda é marcante e ainda são poucos os que conseguem estabilidade financeira no emprego formal.

Oportunidades precisam ser dadas as pessoas cegas para que possam mostrar o seu potencial.

REFERÊNCIAS

ALVES, Lucas Aribé. **A Importância dos Leitores de Tela para Deficientes Visuais no Estado de Sergipe**. In SOUZA, Rita de Cácia Santos (organizadora). **Educação Inclusiva & Deficiência Visual**. Aracaju: Editora Criação, 2012.

AMARAL, L. A. (1995). **Conhecendo a deficiência**: (em companhia de Hércules). São Paulo: Robe. Bardin, L. (1970). **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70.

BECHTOLD, P. B.; WEISS, S. L. I.(2009) **A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho**. Associação Educacional Leonardo da Vinci Curso de Especialização em Psicopedagogia. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – www.icpg.com.br

BRASIL. (2002). **Decreto-Lei Nº. 4.228, de 13 de maio de 2002**. Retirado em 03 de agosto de 2008 do http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4228.htm

_____. (2000). Ministério da Educação e da Cultura. SEESP, Secretaria de Educação Especial. **Projeto escola viva**: garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola - Alunos com necessidades educacionais especiais. Brasília: DF.

_____. (1999). Decreto-lei Nº. 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Retirado em 02 de agosto de 2008.

_____. (1998). Resolução Nº. 630, de 20 de outubro de 1998. Retirado em 01 de junho de 2008 do <http://www.unisc.br>

/universidade/estrutura_administrativa/nucleos/naac/docs/portarias_res/res_630_98.pdf

Brasil. (1991). **Lei Nº. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Retirado em 03 de agosto de 2008 do [http://www.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)

[planalto.gov.br
/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)

_____. (1989). Lei Nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Retirado em 02 de agosto de 2008 do [http://www.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm)

[planalto.gov.br
/ccivil_03/Leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm)

. Glat, R. (1995). **Integração dos portadores de deficiências: uma questão psicossocial**. *Temas em Psicologia, 02*, 89-94. IBDD. (2004). Responsabilidade social e diversidade: deficiência, trabalho e exclusão.

_____. **Lei Federal nº 7.853 de outubro de 1989**.

_____. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BÍBLIA SAGRADA. Versão revista e corrigida na grafia simplificada, tradução João Ferreira de Almeida, 2006.

Cartilha IBDD dos Direitos da Pessoa com Deficiência. 1ª ed. [rev. e atualizada]. Rio de Janeiro: IBDD, 2008.

Censo 2000, **IBGE**.

Disponível em:

<[http://](http://www.ibge.gov.br)

[www.](http://www.ibge.gov.br)

[ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)

>. Acesso em 17 de setembro de 2011.

OLIVEIRA, B. A. **O Trabalho Educativo**. Campinas/SP: Editora Autores Associados, 1976.

OM Magazine, 2013. Editado pela Omnilife de México, S.A de C.V.

SOUZA, Rita de Cácia Santos. **Cultura Inclusiva é Cultura de Paz**. In SOUZA, Rita de Cácia Santos (organizadora). **Educação Inclusiva & Deficiência Visual**. Aracaju: Editora Criação, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, IBDD. Rio de Janeiro: BNDES. Nambu, T. S. (2003). Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos. **Coleção de Estudos e Pesquisas na Área de Deficiência**. 10 Brasília: CORDE.

LINO, M. V. & CUNHA, A. C. B. da. **Uma questão de cotas?**

Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão **Pesquisas e Práticas Psicossociais 3**(1), São João del-Rei, Ag. 2008 74 [http://](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)

[www.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)

[planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)

[/ccivil_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)

OMOTE, S. (1999). Normalização, integração, inclusão. Ponto de Vista. **Revista do Curso de Pedagogia da UFSC**, 1 (1), 4-13.

PASTORE, J. (2001). **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR.
Ribeiro, M. (2005). Contratar um PPD: profissional portador de deficiência.

[http://
www.
institutomvc.com
.br
/costacurta/artmr01_ppd.htm](http://www.institutomvc.com.br/costacurta/artmr01_ppd.htm)
. Retirado em 18 de agosto de 2007

TEODÓSIO, A. S. S., Batista, C. A. M. & Givisiéz, L.J. V. B. (2003). **Gestão inclusiva**: primeiro segundo e terceiro setor. Belo Horizonte: Armazém de Idéias.

Recebido em: 27/06/2014

Aprovado em: 27/06/2014

Editor Responsável: Veleida Anahi / Bernard Charlort

Metodo de Avaliação: Double Blind Review

E-ISSN:1982-3657

Doi: