

O/A ASSISTENTE SOCIAL NA MEDIAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA PARA O MERCADO DE TRABALHO

Carla Sampaio Cunha¹
Alcimar Meirelles dos Santos²

RESUMO. O presente artigo pretende principal discutir a atuação do/a assistente social na mediação entre a pessoa com deficiência (PCD) e o mercado de trabalho. Para seu alcance foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica. O profissional de Serviço Social atua junto às pessoas com deficiências com ações pautadas em articular, com os demais profissionais de outras instituições, estratégias e alternativas de enfrentamento à violação de direitos fundamentais para as condições de vida e saúde desses usuários nos diversos espaços laborais. Na sociedade ainda há sinal de preconceito em relação à pessoa com deficiência, estando muitas empresas sem preparo para inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, por conta disso, observou-se a necessidade do profissional de Serviço Social na empresa para mediação entre a classe trabalhadora e empregadora. O tema aqui abordado tem uma enorme importância, não só para pessoas com deficiência, mas também para toda sociedade que se preocupa com os direitos humanos, acessibilidade para todos e a inclusão de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Serviço Social. Pessoas com Deficiência. Mercado de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Na sociedade capitalista neoliberal, o mercado de trabalho tem se caracterizado pela competitividade e pelas desigualdades de oportunidades. Tratando-se da pessoa com deficiência, um árduo caminho tem distanciado esses profissionais do ambiente empresarial. Nesse sentido, o presente artigo, intitulado “O/A Assistente Social na mediação da Pessoa Com Deficiência para o Mercado de Trabalho”, versa se debruçar sobre essa problemática: como o/a assistente social pode atuar na mediação da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho?

Desse modo, o objetivo geral da pesquisa é de discutir a atuação do/a assistente social na mediação entre a pessoa com deficiência e o mercado de

¹ Graduada do curso Bacharelado em Serviço Social FAVIC.

² Professora Orientadora. Assistente Social e Pedagoga. Especialista em Programa de Saúde da Família e Mestra em Educação.

trabalho. Tendo como objetivos específicos fazer um levantamento dos fundamentos legais e históricos do mercado de trabalho disponível para as pessoas com deficiência e apresentar as ações interventivas do/a assistente social enquanto mediador.

O interesse pela pesquisa surgiu a partir de uma experiência de estágio junto a Secretaria de Superintendência dos Direitos das Pessoas com Deficiência – SUDEF, no período de outubro de 2019, momento em que a pesquisadora teve a oportunidade de participar de vivências e experiências junto a pessoa com deficiência através dos acompanhamentos presenciais e telefônicos, realização de cadastro e conhecimento de projetos.

No mesmo ano, a pesquisadora fez parte da equipe dos monitores do Núcleo de Acessibilidade da instituição Faculdade Visconde de Cairu. Como monitora, a pesquisadora pode experienciar como é a rotina de um estudante com deficiência e como o serviço social contribui para inserção dessas pessoas nos espaços com sujeitos dotados de capacidade.

Assim, ressalta-se que o tema aqui abordado tem uma enorme importância, não só para pessoas com deficiência, mas também para toda sociedade que se preocupa com os direitos humanos, acessibilidade para todos e a inclusão de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, pois apesar da Lei 8.213/91 regular que as empresas brasileiras a partir de 100 (cem) funcionários devem ter em seu quadro de 2% a 5% de pessoas com deficiências, as mesmas ainda não estão preparadas para receber e atuar com esse público e embora a lei tenha longos anos, na prática ainda encontra problemas na sua efetivação.

2 METODOLOGIA

Para Prodanov e Freitas (2013), a metodologia é compreendida como uma disciplina que consiste em coletar dados, compreender e avaliar os vários métodos disponíveis para realização de uma pesquisa acadêmica. Através desse estudo é possível compreender a importância da pesquisa científica para a transformação da sociedade.

Nesse contexto, o método utilizado foi a pesquisa bibliográfica de caráter descritivo, sendo a mais tradicional das pesquisas por descrever as características de uma determinada população ou um determinado fenômeno, e os interpretar.

Neste caso, o objetivo não é interferir nem modificar a realidade estudada (F. DA COSTA e BARROZO, 2016).

A pesquisa bibliográfica inclui o trabalho acadêmico ou científico obtendo conteúdos examinados, analisando informações, reconhecendo estudiosos e pesquisadores acadêmicos que levaram determinado conhecimento para o meio da pesquisa, que neste contexto, se trata em discutir a atuação do/a assistente social na mediação entre a pessoa com deficiência (PCD) e o mercado de trabalho.

As fontes aqui selecionadas seguiram pelos descritos de pessoa com deficiência - seu processo histórico e o mercado de trabalho - onde mediante leituras, análise, interpretação e entendimento dos textos, livros, artigos e ebooks, pode-se compreender a trajetória da pessoa com deficiência, sua relação com mercado de trabalho e a atuação do assistente social neste processo.

3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UMA DISCUSSÃO NECESSÁRIA

Como a sociedade pensa na pessoa com deficiência pode diferenciar de cultura para cultura, dependendo dos ideais, ideologias e crenças, que são concretizadas dentro daquela sociedade e que estabelecem modos diferenciados de relação entre a pessoa com deficiência e sem deficiência (FRANCO E DIAS, 2005). Segundo a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência proclamada pela ONU (2006), que em seu artigo 1º dispõe:

Podemos conceituar pessoas com deficiência, aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir na sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.³

Estudos indicam que a história da pessoa com deficiência no Brasil inicia com os povos indígenas. Muitos historiadores e antropólogos descrevem em seus relatos várias práticas de exclusão entre algumas culturas indígenas (FIGUEIRA, 2021). O referido autor salienta ainda que, quando uma criança com deformidades nascia, era muito comum que fosse rejeitada, desprezada ou causando estranhamento pelos membros das tribos. Acredita-se que traria maldição dentre outras consequências, sendo uma das formas de se livrar desses recém-nascidos era

³ 11ª Conferência dos Estados Partes da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência:

Sede da Organização das Nações Unidas. Nova Iorque, EUA; 2020.

deixá-los nas matas ou atirá-los de montanhas e nas mais radicais atitudes, até sacrificá-los em chamados rituais de purificação.

Pautando-se pela referência dos estudos de Figueira (2021), onde afirma que os indígenas possuíam constituição física forte, saudável, isso reforça a política de exclusão, eliminando todos os que nascessem ou apresentassem algum tipo de deficiência visível, fora dos padrões modelos preestabelecidos pela tribo.

No entanto, os autores supracitados revelam a possibilidade de existir entre eles deficiências adquiridas, proveniente de “ferimentos de guerra e acidentes, como cegueira e perda de membros” (FIGUEIRA, 2021. p.18). Existindo nas antigas civilizações (e em algumas sociedades tribais dos dias atuais). A ideia de que o indivíduo iria sofrer, ao longo da vida, as condições delicadas da época, além da eliminação da vítima em função do coletivo, era a desculpa usada para a prática do sacrifício (FIGUEIRA, 2021).

Naqueles tempos, já existia o conceito da “inferioridade”; A visão projetada pela tribo era que um sujeito com algum tipo de deficiência, não seria um bom caçador, não poderia ir para o campo de batalha, não era merecedor de uma esposa, nem de gerar novos e bons guerreiros.

Reportando ao período do escravagismo, oriundas de castigos físicos, corpos marcados pelos maus-tratos, péssimas acomodações e alimentação precárias, esses africanos eram muitas vezes vítimas de graves doenças e deficiências decorridas de mutilações, dentre outras formas de castigos.

Havendo outras doenças e infecções como as do tipo elefantíase e a filariose que ainda em dias atuais coloca em risco a vida de um bilhão de pessoas em todo mundo, sendo que mais de 40 milhões se encontram gravemente incapacitados ou apresentam deformações (FIGUEIRA, 2021).

No período escravagista os negros para serem “aceitos” precisavam possuir características físicas perfeitas, sem nem uma deformidade, deficiência ou mutilação. Segundo Debret (1768-1848) o destino dos escravos com deficiência ou mutilados era o abandono, e precisavam mendigar pelas ruas, em busca de sobrevivência.

As pessoas com deficiências no século XV estavam completamente relacionadas ao contexto de marginalidade e pobreza em que se encontrava grande parte da população. Apesar de existirem exemplos de solidariedade e caridade

nessa época, as pessoas com deformidades físicas, sensoriais ou mentais eram

referências da camada de excluídos, pobres, enfermos ou mendigos. Ainda antes do século XX, pessoas com deficiências eram mortas, escondidas pela família ou colocadas em manicômios. Era uma prática comum e banal o abandono também por parte da família, o que marginaliza esses cidadãos.

Não se discutia o direito da pessoa com deficiência. A luta deste grupo em específico começa na metade do século XX. No Brasil, a evolução de conceitos veio com a modernização do país aos poucos e de forma gradual. Assim como no resto do mundo, no início, as pessoas com deficiência não tinham direitos. Isso se deu a marco na história como, segundo Ferretti (2019):

Quadro 1 – Constituição Federal Brasileira da Pessoa com Deficiência

Constituição de 1824	A família era a única instituição de cuidado.
Constituição de 1891	A pessoa com deficiência quando necessário teria a proteção do Estado.
Constituição de 1934	Não houve mudanças. Foi neste período que começaram a ter instituições específicas para pessoas com deficiência. Bem como progrediu a inserção da pessoa com deficiência na sociedade.

(Ferretti, 2019)

Antes da constituição de 1988 se falava no Modelo Biomédico da Deficiência, restringindo a questão da deficiência relacionada à questão da doença ou mesmo a consequência da doença, era um modelo individualista que atribuía à questão meramente ao núcleo familiar e deixando com ele toda a responsabilidade, deixando de observar a questão por um viés coletivo e de saúde pública. Sendo assim, Maior chama a atenção para esse modelo, sinalizando seus atributos:

Quadro 2 – Modelo Biomédico da Deficiência

Modelo Biomédico de Deficiência	Deficiência como doença; Problemas individual, da esfera privada e de responsabilidade da família; Indivíduo sem direito de escolha; Falta de políticas de proteção e promoção social; Invisibilidade, discriminação e pobreza; Paradigma da integração.
---------------------------------	---

(Maior, 2017)

No Brasil, durante muito tempo, não se cumpriu lei ou sequer se pensou a respeito da questão. Na realidade, as pessoas com deficiência só tiveram políticas públicas depois da constituição de 1988, onde houve a inclusão das pessoas portadoras de deficiências no direito geral de igualdade à luz dos direitos humanos. Antes disso, as pessoas com deficiência tinham algumas questões relacionadas à educação especial, separada do modelo vigente para toda população em geral, outras referentes à reabilitação, mas em sua maioria oferecidos em centros de grandes cidades e, obviamente, inacessível para a maioria da população brasileira (MAIOR, 2017).

Este modelo chamado de biomédico está fortemente baseado na questão de que a sociedade não era vista como algo mutável, flexível, e sim as pessoas individualmente que deveriam se esforçar ao máximo, com os poucos elementos disponíveis, para suceder.

A educação especial separada e a reabilitação restrita, que facilitavam a integração à sociedade, era encarada então como um esforço individual onde cada pessoa tinha que vencer por si própria. Com o passar do tempo, chega-se ao que se chama o Modelo Social da Deficiência:

Quadro 3 - Modelo Social da Deficiência

Deficiência como parte da diversidade humana;
Questão coletiva, da esfera pública e de responsabilidade da sociedade;
Dignidade, autonomia e direitos de escolha;
Sujeito de direitos e direitos à acessibilidade;
Paradigma da Inclusão e dos Direitos Humanos.

(Maior, 2017)

O referido autor salienta que, o modelo social muda completamente a percepção e a doença não é mais enfocada, o que se percebe é que as pessoas com deficiências existem, elas sempre existiram e continuarão existindo, portanto, elas fazem parte da diversidade humana e é assim que devem ser entendidas, com

suas particularidades, com suas peculiaridades e, logo, com suas necessidades e dependerão muito mais das questões que estão fora da pessoa, em vista da atividade social e das barreiras que ou existem, ou quando são retiradas, são as chamadas situações de facilitação.

4 O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As adversidades encontradas para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho decorrem de inúmeras barreiras. Isso remete a prática discriminatória que vão desde a entrada dessas pessoas no sistema educacional e ingresso no mercado de trabalho, até o senso comum que questiona a capacidade delas em atuar produtivamente na sociedade (JAIME E CARMO, 2005).

Os autores supracitados referem ainda que, a discriminação em relação às pessoas com deficiência é um fato conhecido e incontestável, que se manifesta sob diferentes formas e em situações diversas.

É preciso investir no potencial e nas habilidades das pessoas com deficiência, sendo a passagem para o trabalho intermediada pela aprendizagem profissional. Antes do modelo social da inclusão, os cursos oferecidos para as pessoas com deficiência se configuravam geralmente em oficinas pedagógicas e protegidas, dificilmente contribuindo para o progresso no mercado de trabalho (GIL, 2019).

As ações teóricas são aquelas desenvolvidas na entidade formadora, já a práxis acontece na empresa, ou na entidade formadora, e elas são oferecidas pelo Sistema S: SENAI, SENAC, SESC e também por entidades sem fins lucrativos, conforme a Lei 10.097, do ano 2000.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as Organizações das Nações Unidas (ONU) recomendam a aquisição de experiência de trabalho em mercado aberto, semelhante às demandas reais das empresas, exigências técnicas e comportamentais, que está segundo a própria Portaria n.º 615, § 1.º do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Podemos definir como Plano de Programa Aprendizagem Profissional um programa técnico-profissional que prevê a realização de atividades teóricas e práticas, sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público – alvo dos conteúdos programáticos a

serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e

prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação de aprendizado, observando parâmetros estabelecidos na Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego n.º 615, de 2007.⁴

Aprendizagem profissional não tem duração determinada para pessoa com deficiência, segundo o artigo 428, § 3º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), é possível acumular o Benefício de Prestação Continuada (BPC) e o salário de aprendiz por até 2 anos. O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz com deficiência. Isso está no artigo 3º, da Lei 11.788, do ano de 2008.

Para as pessoas com deficiência tem características próprias, que estão alinhadas com o conceito de equiparação de oportunidades.

É direito à Aprendizagem Profissional acessível e inclusiva em igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência e com os demais. Segundo os artigos 27 e 28, § 1º, da Lei Brasileira de Inclusão LBI é a Lei 13.146, de 2015. Não tem limite máximo de idade segundo o artigo 428, § 5º da CLT, a idade mínima para contratar como aprendiz é a partir de 14 anos.⁵

Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização, segundo o artigo 97 § 6º da Lei Brasileira de Inclusão (LBI).

A instituição deve oferecer todos os cursos de Aprendizagem Profissional à pessoa com deficiência, segundo o artigo 28º da LBI, ela deve oferecer condições de acessibilidade para garantir acesso, permanência, participação e aprendizagem referida também no artigo 28º, parte 2, da LBI (GIL, 2019). O autor afirma ainda que é importante destacar que a aprendizagem para pessoas com deficiência não traz custos adicionais para empresa, ela é benéfica por que ela capacita o futuro profissional de acordo com suas características e com a cultura.

Em 2007, o Ministério do Trabalho se comprometeu a incentivar a Aprendizagem Profissional de pessoas com deficiências, para empresas capacitarem o futuro profissional de acordo com suas características e cultura. Foi

⁴ BRASIL. Portaria nº 615, 13 de dezembro de 2007. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BF46B002E4835/p_20071213_615.pdf.

⁵ Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto Da Pessoa Com Deficiência). Lei

Nº Lei Nº 13.146, De 6 De Julho De 2015. Brasília, 2015.

criado o compromisso pela inclusão de pessoas com deficiência no Decreto 6.215 e Agenda Nacional do Trabalho Decente. Em 2008 foi feito o lançamento do projeto-piloto de incentivo à aprendizagem de pessoas com deficiências mais severas, objetivo era reverter o histórico da baixa presença desse segmento nos programas de Aprendizagem Profissional. (GIL, 2019).

Em 2008 foram contratados 63 aprendizes com deficiência no Rio Grande do Sul. De 2008 a 2014 foram contratados 2.568 aprendizes com deficiência, ou seja, um período curto de tempo com um crescimento muito expressivo (GIL, 2019).

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) a Convenção sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) diz que:

Todas as pessoas são merecedoras a um trabalho digno, que dê condições para desenvolver o seu potencial, suas habilidades e prover o seu sustento. Mais do que isso, é pelo trabalho que o homem afirma sua condição humana.⁶

A Aprendizagem Profissional foi considerado um instrumento eficaz para viabilizar a entrada da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e também no trabalho de desmistificar a crença de que não há tarefas para pessoas com deficiência e ainda menos para aquelas que têm comprometimentos severos ou que não são alfabetizadas. A experiência do Rio Grande do Sul, como aponta a socióloga Gil, em 2019, mostra que um programa de aprendizagem bem feito, com a participação de instituições da sociedade, suscita o cumprimento às leis de cota, além de criar oportunidades com resultados positivos para a própria pessoa e para sociedade.

Contratar as pessoas com deficiências traz uma importante fomentação da sustentabilidade e desenvolvimento econômico inclusivo, contribuindo para alcançar melhores resultados nas organizações. O Brasil incorporou à Constituição Federal de 1988 a Convenção sobre o Direito das Pessoas Com Deficiência, que em seu artigo 27 trata exclusivamente da questão do trabalho e emprego.

⁶ LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (Estatuto Da Pessoa Com

Deficiência). Lei Nº Lei Nº 13.146, De 6 De Julho De 2015. Brasília, 2015.

Percebe-se também que há uma diferença: uma distinção entre trabalho e emprego. O emprego é uma forma de trabalho, mas nem todo trabalho é emprego, é preciso saber quando se fala de emprego e quando é trabalho (SASSAKI, 2019).

Por sua vez, a LBI que foi aprovada em 2015 e entrou em vigor em 2016, adotou com base na Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência da ONU alguns dispositivos. Verificou-se a necessidade de uma reformulação da matriz em 2012, que entrou em vigor em 2013, sendo a primeira a tratar do direito que as pessoas com deficiência têm ao trabalho da sua livre escolha.

Tempos atrás os profissionais que trabalhavam com pessoas com deficiência eram quem escolhia o trabalho e o emprego. A pessoa com deficiência não tinha direito a escolhas. Loreto (2021), afirma que atualmente tal situação pode ser considerada como capacitismo:

Conjunto de teorias e crenças que estabelece uma hierarquia entre os corpos considerados normais e os “anormais”, embasada em uma teoria de corpo da normatividade, que inferioriza os corpos de pessoas com deficiência, relegando-os à condição de “incapazes”.⁷

É importante manter em evidência que o trabalho precisa ser realizado em ambientes que sejam acessíveis e inclusivos. Segundo a LBI no Art. 34 § 1º dispõe-se:

A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.⁸

As pessoas com deficiência são capazes de produzir, desde que certas condições sejam aceitas como adaptações razoáveis; como, por exemplo, tecnologias; tecnologia assistida; que também podem ser chamadas de ajudas técnicas, e ainda o conceito de adaptação razoável. Para que as pessoas com deficiência tenham o seu direito garantido, também se pode usar caso a caso as adaptações necessárias (SASSAKI, 2019).

⁷ LORETO, Luiz Carlos. CAPACITISMO: O QUE É ISSO? 1ª ed. 2021. Disponível em: CAPACITISMO: O QUE É ISSO? eBook Kindle.

⁸ Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto Da Pessoa Com Deficiência). Lei

Nº Lei Nº 13.146, De 6 De Julho De 2015. Brasília, 2015.

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, no Art. 35 - É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo do trabalho. As políticas públicas de trabalho e emprego tem por finalidade, primordial, garantir condições de acesso e permanência na empresa.

O § 3º proíbe a restrição ao trabalho, exigência de aptidão plena e qualquer discriminação em razão da condição da pessoa com deficiência, inclusive em recrutamento, seleção, contratação, admissão, exame admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional. Antes era comum delimitar o trabalho a ser desempenhado por pessoas com deficiência sob a desculpa de que elas tinham menos capacidade laborativa por causa da deficiência.⁹

A Convenção das Organizações das Nações Unidas (ONU) e a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) chamam atenção no sentido de que, para essas alternativas, essa variedade de trabalho por conta própria deve ser também oferecida à Pessoa com Deficiência.

Parágrafo único: Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito. Muitas pessoas com deficiência, como acontece com as demais pessoas, preferem gerir os próprios negócios, tais como: trabalho autônomo, as operativas, pequenas empresas.¹⁰

A quantidade que corresponde à participação de pessoas com deficiências no mercado de trabalho é consideravelmente mais baixa do que a das pessoas sem deficiência. Atualmente essa situação não consta nos levantamentos, pois muitas pessoas com deficiência nem sempre são citadas quando estão desempregadas. Ainda segundo a Lei nº 13.146/15, institui-se o direito ao trabalho, visando a igualdade de oportunidade e livre escolha, como se observa nos quadros:

⁹ Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Lei nº Lei Nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Brasília, 2015.

¹⁰ Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Lei nº Lei Nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Brasília, 2015.

Quadro 4 - Percentual de pessoas com deficiência conforme a Lei nº 13.146/15

Até 200 empregados	2%
De 201 a 500 empregados	3%
De 501 a 1.000 empregados	4%
De 1.000 empregados em diante	5%

(Incluído pela Lei n.º 13.146, de 2015)

O Decreto n.º 9.405, de 2018, muito recente para mencionar que também as empresas de pequeno porte, ou as microempresas, ou até mesmo o empreendedor individual, tenham obrigações para com as pessoas com deficiência no que tange ao seu atendimento em seus negócios e também como trabalhador com os direitos e as necessidades garantidas, e em especial naquilo que se chama de adaptações razoáveis, que são os ajustes e as alterações necessárias para que cada um consiga da melhor maneira possível, desempenhar as suas propostas, desempenhar o seu trabalho e ter garantida a sua inclusão e a participação social.

5 O/A ASSISTENTE SOCIAL E SUA ATUAÇÃO VOLTADA À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O profissional de Serviço Social atua junto às pessoas com deficiências, promovendo ações pautadas em articular, com os demais profissionais de outras instituições, estratégias e alternativas de enfrentamento referente à violação de direitos fundamentais para as condições de vida e saúde desses usuários nos diversos espaços ocupacionais. Estes são preceitos alinhados e engajados com o Código de Ética Profissional do Assistente Social, o CFESS.

Nesse contexto, a atuação do/a profissional de Serviço Social na mediação entre a pessoa com deficiência e a inserção no mercado de trabalho se faz de grande relevância. O profissional de Serviço Social age como um mediador dos interesses da classe trabalhadora e empregadora, almejando a desejada inclusão social da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho (PIANA, 2009). Já que esse processo não acontece de forma natural, estando muitas empresas sem preparo para a inclusão desse profissional para a inserção ao mercado de trabalho,

por conta disso, observou-se a necessidade do profissional de Serviço Social na empresa para mediar essa relação empregado e empregadora.

Segundo Vasconcelos (2010), o percentual de participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é significativamente mais baixo do que o das pessoas sem deficiência. Atualmente esta situação não consta nos dados estatísticos, pois muitas pessoas com deficiência nem sempre são contadas quando estão desempregadas.

O autor salienta ainda que a posição de mulheres com deficiência é geralmente pior do que a dos homens com deficiência. E para mulheres negras a situação é mais aprofundada, pois o preconceito e a discriminação acabam segregando-as do convívio social por reunirem atributos físicos que as desqualificam para o mercado de trabalho. A questão foi analisada globalmente pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2018:

Dados procedentes de oito regiões do mundo mostram que 36% das pessoas com deficiência em idade de trabalhar tem emprego, comparados aos 60% das pessoas sem deficiência. Na maioria dos países, pessoas com deficiência empregadas estão provavelmente em empregos vulneráveis ou ganhando menos que as pessoas sem nenhuma deficiência.¹¹

A exclusão, que envolve diferentes processos produtores de preconceito e de segregação aos direitos naturais e à cidadania das PCDS, durante muito tempo não fez parte da agenda de políticas públicas no Brasil e no mundo, apesar das PCDS terem os mesmos direitos das pessoas sem deficiência (DOMINGOS, 2020).

Dessa forma, o/a assistente social é um profissional que trabalha na perspectiva de analisar, elaborar, coordenar e executar planos, programas e projetos para viabilizar os direitos da população e seu acesso às políticas sociais e os direitos, que delas provém.

Diante disso, se observa a relevância do fazer profissional do/a assistente social para a efetivação da inclusão social, eliminando com todas as formas de preconceito, discriminação, trabalhando na defesa intransigente dos direitos humanos, visando uma sociedade mais justa e igualitária.

¹¹ Relatório sobre Deficiência e Desenvolvimento: “Atingindo Objetivos Sustentáveis por, para e

com Pessoas com Deficiência”. Organização das Nações Unidas, 2018.

Nessa perspectiva, é de compromisso dos assistentes sociais, da sociedade civil e também do Estado, trabalhar para se efetivar a inclusão social por meio de ações e projetos de ordem social, além de fortalecer os já existentes. Este processo implica em grandes desafios, uma vez que a naturalização da exclusão e desigualdade social é algo marcante no contexto de vida dos indivíduos, pois são conceitos historicamente constituídos. No entanto, provocar reflexão acerca deste processo é de fundamental importância para a desmistificação de estereótipos e preconceitos acerca da pessoa com deficiência.

Faz-se relevante salientar, que o/a Assistente Social dispõe de um Código de Ética Profissional, do qual, alguns de seus princípios fundamentais norteiam esta abordagem, como, por exemplo, o reconhecimento da liberdade enquanto valor ético, a defesa dos direitos humanos, pela ampliação da cidadania, o posicionamento em favor da equidade e a luta pela garantia dos direitos civis sociais da classe trabalhadora, além da garantia do pluralismo na sociedade (CFESS, 1993).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabemos que o profissional de Serviço Social é um profissional que trabalha na perspectiva de analisar, elaborar, coordenar e executar planos, programas e projetos para viabilizar os direitos da população e seu acesso às políticas sociais. O trabalho do assistente social é, pois, expressão de um movimento de articulação de conhecimentos, de lutas por espaços no mercado de trabalho, logo constata-se, neste processo, que não há inclusão de forma integral, mais sim o que se observa com mais frequência é a exclusão social, em suas variadas formas de expressão.

É de extrema importância entender a pessoa com deficiência como um sujeito com características próprias que podem atuar produtivamente, logo o/a assistente social atua junto como mediador, dos interesses da classe trabalhadora e empregadora, almejando a desejada inclusão social da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, é relevante a criação de políticas públicas no sentido do incentivo ao Plano Programa de Aprendizagem técnico- profissional para educação inclusiva, visando auxiliar pessoas com deficiência a adentrar nas escolas técnicas e nas universidades. Nesse sentido, o papel do Assistente Social se faz em duas frentes possíveis: na luta pela conquista de direitos e cumprimento dos mesmos através das políticas públicas, e na possibilidade de mediação entre a pessoa com deficiência e a empresa, garantindo o cuidado necessário para cada caso, com planejamento estratégico, e se fazendo cumprir as leis já conquistadas.

É relevante a continuação do estudo e pesquisa acerca desta temática, tendo em vista que o mercado em expansão pode acolher cada vez melhor a pessoa com deficiência, enquanto o/a Assistente Social se atém ao cumprimento dos direitos e agindo de acordo com o seu Código de Ética, e lembrando que a manutenção e expansão de informações verídicas podem ajudar a combater o preconceito visto na nossa sociedade.

REFERÊNCIAS

BRASIL (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: Promulgada em 5 de outubro de 1988. (Texto consolidado até a Emenda Constitucional nº 66 de 13 de julho de 2010).

BRASIL (2011). Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Manual da Aprendizagem: O que é preciso saber para contratar um aprendiz. 7. ed. Brasília: MTE, 2011.

BRASIL. Portaria nº 615, 13 de dezembro de 2007. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BF46B002E4835/p_20071213_615.pdf. Acesso em 20 de Maio de 2022.

CASTRO P. CUNHA, Ana Carolina. Deficiência como expressão da questão social: Questão social. Deficiência. Participação social. Docilização dos corpos. 2021. 19 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Serviço Social) - Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília (UnB), Brasília/DF, Brasil, Brasília, 2021.

CFESS - Conselho Federal de Serviço Social. Código de ética profissional dos assistentes sociais. Resolução n. 273, Brasília: 13 de março de 1993. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP_1993.pdf>. Acesso em 20 de Maio de

2022.

DOMINGOS, Maria Cristina Abreu. Trabalho, Gestão em Rede e Pessoas Com Deficiência: Perspectivas de Participação e Articulação e Coletivos. Curitiba: Appris, 2020.161p.v.1. 2020.

DOS SANTOS FERREIRA SILVA, DAYANE; MARQUEZ DE OLIVEIRA, LENICE; CABRAL DA SILVA, WANDERSON; SERIQUE DOS SANTOS, ISRAEL. A Relação

Assistente Social, Pessoa com Deficiência, Mercado de Trabalho: O Papel do Assistente Social na Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. 2018. 1-24 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Serviço Social) - FacUnicamps, Campinas, 2018.

Estatuto da Pessoa com Deficiência. Senado Federal. 3º edição; Brasília, 2019.

FERRETTI, Amanda. Conquistas e Desafios das Pessoas Com Deficiência Após A Lei Brasileira de Inclusão. 2019. Slide, Online.

FIGUEIRA, Emílio. As Pessoas Com Deficiência na História do Brasil: Uma Trajetória de Silêncio e Gritos. 4. ed. Rio de Janeiro: 2021. cap. Índios: A Política de Exclusão Entre Nossos Primitivos, p. 16-20. 2021.

FIGUEIRA, Emílio. As Pessoas Com Deficiência na História do Brasil: Uma Trajetória de Silêncio e Gritos. 4. ed. Rio de Janeiro: 2021. cap. Violência e más Condições de Vida Gerando Deficiência Entre Os Escravos, p. 33-45. 2021.

F. DA COSTA, Marco Antonio; BARROZO DA COSTA, Maria de Fátima. Projeto de Pesquisa: Entenda e Faça. 6º edição. ed. Petrópolis Rio de Janeiro: Vozes, 2016.

GIL, Marta. Direito ao Trabalho: DA ESCOLA PARA O MUNDO DO TRABALHO: APRENDIZAGEM PROFISSIONAL. São Paulo: Inclusão com Acessibilidade no Trabalho, 2019. Disponível em: <https://www.acessibilidadenotrabalho.org/modulos/direito-ao-trabalho/da-escola-para-o-mundo-do-trabalho-aprendizagem-profissional>. Acesso em 12 de Abril de 2022.

LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (Estatuto Da Pessoa Com Deficiência). Lei Nº Lei Nº 13.146, De 6 De Julho De 2015. Brasília, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 25 de Abril de 2022.

LORETO, Luiz Carlos. CAPACITISMO: O QUE É ISSO? 1ª ed. 2021. Disponível em: [CAPACITISMO: O QUE É ISSO? eBook Kindle](#).

MAIOR, Izabel. Visões atuais sobre a condição da Deficiência: A NOVA IDENTIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O CONCEITO DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. São Paulo: Inclusão com Acessibilidade no Trabalho, 2019.

PIANA, Maria Cristina. O Serviço Social na Contemporaneidade: demandas e respostas. A CONSTRUÇÃO DO PERFIL SOCIAL NO CENÁRIO EDUCACIONAL. São Paulo, 2009, v.1, n. 1,13 jun. 2021. Educação, p 86-117. Disponível em:

<http://books.scielo.org/id/vwc8g/pdf/piana-9788579830389-04.pdf>. Acesso em 3 de Junho de 2021.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2º edição. ed. Rio Grande do Sul: Universidade Feevale, 2013.

RAICHELIS, Raquel. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no suas. Subtítulo: Serviço Social e Sociedade Edição: 2010,104. Pág: 750-772. 2011.

Relatório sobre Deficiência e Desenvolvimento: “Atingindo Objetivos Sustentáveis por, para e com Pessoas com Deficiência”. Organização Nações Unidas (ONU), 2018.

RODRIGUES JAIME, Lucíola. A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO: O resgate de um direito de cidadania. São Paulo: 2005. cap. AS GRANDES DIFICULDADES, p. 23-30. 2005.

SASSAKI, Romeu. Direito ao Trabalho: BASES LEGAIS DO DIREITO AO TRABALHO, À LUZ DA CDPD E DA LBI. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.acessibilidadenotrabalho.org/modulos/direito-ao-trabalho/bases-legais-d-o-direito-ao-trabalho-a-luz-da-cdpd-e-da-lbi>. Acesso em 13 de Abril de 2022.

VASCONCELOS, Fernando Donata. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Data de publicação: 2010, 121. Página: 41-52.

11ª Conferência dos Estados Partes da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência: Sede da Organização das Nações Unidas. Nova Iorque, EUA; 2020. Disponível em <https://ampid.org.br/site2020/>. Acesso em 13 de Abril 2022.