



Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Anais

III Seminário Internacional Sociedade Inclusiva *Ações Inclusivas de Sucesso*

Belo Horizonte
24 a 28 de maio de 2004

Realização:



Mesa Redonda “Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência”

INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: O CASO DO INSTITUTO ESTER ASSUMPÇÃO

Marcos Clayton de Oliveira

Gestor administrativo e financeiro do Instituto Ester Assumpção

Lúcio Mauro dos Reis

Psicólogo do CENSA e Comunidade Reviver, supervisor de estágios na Newton Paiva e PUC Minas São Gabriel

1. INTRODUÇÃO

A evolução histórica da atenção à pessoas com deficiência tem se caracterizado pela segregação, acompanhada da exclusão, à luz de argumentos diferenciados, dependendo assim do momento histórico focalizado. A Bíblia traz referências de cegos e leprosos como pedintes ou rejeitados pela comunidade. A única ocupação para os retardados mentais encontrada na literatura antiga é a de bobo ou de palhaço, para diversão dos senhores e de seus hóspedes.

De acordo com Aranha (2001), durante a evolução histórica das pessoas com deficiência surgiram 3 paradigmas que permearam as ações:

- Paradigma da institucionalização
- Paradigma de serviços
- Paradigma de suporte

Entendendo-se por paradigma de institucionalização o conjunto de idéias, valores e ações que contextualizam as relações sociais, observa-se o primeiro paradigma formal a caracterizar a relação da sociedade com a parcela da população constituída pelas pessoas com deficiência.

O paradigma de serviços surgiu por volta dos anos 60, como um novo modelo de atenção à pessoa com deficiência, quando surge o conceito de integração e o sujeito é o alvo das mudanças. Este paradigma baseia-se em 3 passos :

1^o - Avaliação (identificar o que poderia ser trabalhado para o indivíduo tornar-se o mais normal possível).

2^o - Intervenção (a equipe oferece atendimento formal e sistematizado, norteado pelos resultados anteriores). O que variava muito de acordo com a oferta das instituições, variando os níveis de compromisso e qualidade.

3^o - De encaminhamento ou reencaminhamento da pessoa com deficiência para a vida na comunidade.

Este paradigma acumulou várias críticas, entre elas, a busca de normalização da pessoa com deficiência, a desconsideração das diferenças individuais. Já o paradigma de suporte caracteriza-se pelo pressuposto de que a pessoa com deficiência tem direito à convivência não segregada e ao acesso imediato e contínuo aos recursos disponíveis aos demais cidadãos.

O paradigma de suportes prevê intervenções decisivas e afirmativas no processo de desenvolvimento do sujeito e no reajuste da realidade social. Sendo assim, a dificuldade encontrada por pessoas com deficiência e com necessidades especiais para assumir seu lugar na sociedade é uma realidade que entrava a efetivação da inclusão escolar e social, portanto, esta temática requer um rastreamento do que possa ser viés deste processo. Hoje há grande preocupação por parte das escolas, profissionais, legisladores e das autoridades judiciais, que não conseguem compreender o fato da existência da exclusão

em grande escala, mesmo diante de tanto esforço dos pares envolvidos e do desejo de mudança desta situação.

Como forma de esclarecimento, é necessário definir a deficiência e seus níveis de acometimento como citado a seguir:

Define-se como deficiência toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. A deficiência permanente é aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos. Incapacidade é uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (LIMA, 2001:40-41).

Neste novo contexto o Instituto Ester Assumpção, uma organização social sucessora da SEAPE – Sociedade Ester Assumpção de Pesquisa e Assistência ao Excepcional, realiza mudanças significativas em suas finalidades sociais, colocando-se em sintonia com as contemporâneas demandas sociais relacionadas à pessoa com deficiência.

Um dos marcos de sua nova postura social, o Instituto Ester Assumpção realizou um trabalho de inclusão profissional junto à Colauto, empresa fornecedora de FIAT Automóveis, de dois profissionais com deficiência mental.

A inclusão social das pessoas com deficiência é uma demanda social, possível se houver interesse político, empresarial e social. O projeto do Instituto Ester Assumpção realizado com a Colauto constitui um exemplo.

2. CONTEXTO HISTÓRICO DA RELAÇÃO DA SOCIEDADE E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

2.1. VALORES E PARADIGMAS EM ATENÇÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A inclusão social não é o processo que diga respeito somente à pessoa com deficiência, mas sim a todos os cidadãos. Não haverá inclusão da pessoa com deficiência enquanto a sociedade não for inclusiva, ou seja, realmente democrática, onde todos possam igualmente se manifestar nas diferentes instâncias de debate e de tomada de decisões da sociedade, tendo disponível o suporte que for necessário para viabilizar essa participação (ARANHA, 2001).

Segundo Aranha (2001) e Sassaki (1997), a história registra três paradigmas que caracterizam as relações da sociedade com as pessoas com deficiência: paradigma da Institucionalização, de Serviços ou Integração e de Suporte ou da Inclusão.

Paradigma da Institucionalização

No processo histórico as pessoas com deficiência eram levadas à morte, pois sua condição era considerada como uma aberração da natureza. Depois, como um fenômeno metafísico os cristãos julgavam que as deficiências eram desígnios divinos e, posteriormente, com o advento da medicina, como um fenômeno biológico. Nesta época, as pessoas já não eram mais eliminadas, entretanto viviam sob total regime de segregação e confinamento na igreja ou na família, o que caracteriza o paradigma de institucionalização (ARANHA, 2001).

Segundo Aranha (2003:11), o paradigma de institucionalização consiste:

da retirada das pessoas de suas comunidades de origem e sua manutenção em instituições residenciais segregadas, denominadas Instituições Totais, em localidades distantes de suas famílias.

O retrato social deste paradigma, ainda existente nestes tempos, é o confinamento total das pessoas com deficiência em conventos, hospícios, clínicas psiquiátricas e instituições sociais.

Paradigma de Serviços

No século XX, após as duas grandes guerras, onde milhares de pessoas adquiriram alguma deficiência, mediante um grande movimento de defesa dos direitos humanos, que criticavam severamente as conseqüências da institucionalização das pessoas com deficiência, marcou-se o início da convicção de que esse segmento populacional podia e queria trabalhar e exercer voz ativa na sociedade (ARANHA, 2001).

No mundo acadêmico, simultaneamente, foi delineada a ideologia da normalização. Segundo Aranha (2003:13):

Em 1973 a Associação Americana Nacional para Cidadãos Retardados referiu-se à normalização como um processo de ajuda ao deficiente, no sentido de garantir a ele as condições de existência o mais próximas do normal (estatístico) possível, tornando-lhe disponível os padrões e as condições da vida cotidiana o mais próximos das normas e dos padrões da sociedade.

A partir de então, inicia-se um processo de defesa dos direitos humanos que advogava em favor da desinstitucionalização e da integração social da pessoa com deficiência, por meio da implementação de serviços que lhes permitissem adquirir condições o mais próximas possível aos da vida cotidiana das demais pessoas (ARANHA, 2003).

Nesse contexto se constitui o Paradigma de Serviços, assumindo que a pessoa com deficiência tem direito a uma vida “normalizada”, e que para isso precisa ser preparada. A partir de então sugeriram diferentes serviços nas áreas física, psicológica, educacional, social, profissional, etc.

Paradigma de Suporte

O paradigma de suporte contextualiza a idéia de inclusão social, pois se verifica que a sociedade deve viabilizar a garantia de que a pessoa com deficiência possa acessar todo e qualquer recurso da comunidade (ARANHA, 2003).

Portanto, a pessoa com deficiência não precisa somente se preparar, por exemplo, capacitando-se para a vida profissional, mas a sociedade também passa a reconhecer a necessidade de adaptar o ambiente, seja o físico, material, humano, social, legal, etc., para possibilitar a inclusão social efetiva das pessoas com deficiência.

Assim, entende-se como paradigma de suporte

*todo e qualquer tipo de ajuda que permita à pessoa com deficiência o maior nível de **autonomia** e de independência, na administração e no gerenciamento de sua própria vida, em ambiente o menos restritivo possível (grifo nosso) (ARANHA, 2003:15).*

2.2. O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA MENTAL

Todo homem tem direito ao trabalho, a livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego (ONU, 1998 – Declaração Universal dos Direitos Humanos).

A relação com o trabalho propicia à pessoa com deficiência mental novas perspectivas, qualidade de vida, e garantia dos direitos à cidadania. Segundo Cristina Abrantes, a pessoa com deficiência mental apresenta certo grau de alienação ou de pobreza do simbólico e, com isto, na maioria das oportunidades de trabalho é utilizada de maneira alienada, sendo dócil e pronta para atividades repetitivas e, desse modo, fadada ao

insucesso. Sendo assim, a pessoa não consegue ver um trabalho que tenha vida, reconhecimento, gerando portanto uma relação de exploração.

Na verdade, a função do trabalho para qualquer cidadão deve remetê-lo ao reconhecimento de suas potencialidades, resgatando sua auto-estima e seu lugar na sociedade. No texto abaixo, Cristina Abrantes ilustra esta necessidade de conquista da cidadania pelo trabalho:

O trabalho abre as portas para o reconhecimento da capacidade e da cidadania; de alguém realmente se sentir parte da sociedade como sujeito produtivo (Abrantes 2000).

Castels (1999) acredita que a identidade social do indivíduo constrói-se na transformação constante, e, com isto, o trabalho é uma das formas interativas deste indivíduo com o social. Construir-se é se formar, e a formação profissional resgata neste sua auto-estima e possibilita novas perspectivas. As pessoas com deficiência mental encontram grandes dificuldades ao procurar um emprego, apesar de muitas delas poderem desenvolver diversas atividades profissionais e, assim, ingressarem na vida socioprofissional.

As possibilidades geradas pela inclusão profissional de pessoas com deficiência mental vão além de uma colocação profissional, pois esta ação efetivada é um dos meios de resgate da cidadania e da auto-estima de muitas pessoas, com novas possibilidades para cidadãos, em todo o Brasil, aguardando sua oportunidade.

Tais possibilidades foram efetivamente observadas num projeto, descrito a seguir, desenvolvido pelo Instituto Ester Assumpção, que possibilitou a inserção de dois profissionais com deficiência mental numa empresa em Betim. Essa organização tem como finalidades a defesa dos direitos de cidadania das pessoas com deficiência, bem como, a promoção de sua autonomia na sociedade, também denominada como *empowerment*¹.

BLANCHARD (1996) acredita que o *empowerment* ocorre dentro de um contexto de oportunidades e tendo em vista o trabalho como uma constituinte de oportunidade para as pessoas apoderarem-se de sua própria vida e do exercício da cidadania em sua plenitude.

¹ *Empowerment* pode ser entendido como o poder que as pessoas têm, de fazerem suas escolhas, vivendo independentemente.

2.3. VANTAGENS ORGANIZACIONAIS E SOCIAIS NA INSERÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Valorizar a diversidade no ambiente de trabalho, como, por exemplo, contratar pessoas com deficiência, significa que a empresa tem por princípios a responsabilidade social de promover oportunidades iguais e o respeito à dignidade, independentemente da obrigatoriedade legal a que a questão foi submetida. A empresa que valoriza a diversidade é vista como ética, o que a faz obter o reconhecimento da sociedade. Portanto, empresa e sociedade beneficiam-se econômica e socialmente com a diversidade, benefícios estes usufruídos por empresas do mundo inteiro (GOVATTO, 2003).

No atual mundo globalizado, todas as ações empresariais são facilmente copiadas, em especial aquelas que elevam a produtividade e a competitividade da empresa. Entretanto, os modelos e ferramentas modernas de gerenciamento organizacional não são as únicas preocupações que as empresas devem ter na contemporaneidade. Direcionar um olhar para o social é uma obrigação que vem sendo exigida inclusive pelo mercado, onde, segundo o Instituto Ethos (2001), “o consumidor está em curso de conscientização para um posicionamento mais firme quanto ao seu papel de selecionar e prestigiar uma empresa que seja socialmente responsável”.

Os reflexos da globalização não atingem somente a esfera empresarial. Ela também apresenta modificações sociais emergentes em todo o mundo, como, por exemplo, a atenção à problemática da exclusão social causada por diversas formas de discriminação que impedem a convivência com as diferenças, sejam elas de cor, raça, credo, opção sexual, condições físicas, etc.

Neste ambiente discriminatório e exclusivo se enquadra a pessoa com deficiência, seja ela mental, física, sensorial ou múltipla; nos últimos anos, porém, seus problemas e a necessidade de estímulos vêm sendo pauta de discussão em diversos setores da sociedade brasileira e internacional.

Desde então, diversas ações estão sendo realizadas para estimular a inserção social das pessoas com deficiência na sociedade. No Brasil, uma das mais importantes iniciativas que visam a estimular a inclusão social da pessoa deficiente foi a publicação do Decreto

nº. 3.298/99, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Esta legislação, entre outros importantes assuntos, trata da obrigatoriedade das empresas, com mais de 100 funcionários, em abrirem reserva de vagas para profissionais portadores de deficiência.

Diante deste cenário, em que a sociedade cobra das empresas um posicionamento socialmente responsável e o cumprimento das exigências da legislação vigente, as empresas devem se sentir estimuladas a se prepararem para admitir pessoas com deficiência, mas:

além da motivação ética e da determinação legal, a empresa tem outro motivo relevante para adotar uma política inclusiva em relação à pessoa com deficiência: ela pode obter benefícios significativos com essa atitude. Um dos ganhos mais importantes é o de imagem (Instituto Ethos, 2002).

Outros importantes ganhos salientados pelo Instituto Ethos (2002) na contratação de pessoas com deficiência são:

- reforço do espírito de equipe entre os colaboradores;
- adequação do ambiente físico atenua as deficiências e este torna-se mais agradável;
- a produtividade e o desempenho das pessoas com deficiência, as vezes, superam as expectativas do início do contrato;
- o desempenho da empresa que mantém empregados portadores de deficiência é, em geral, impulsionada pelo clima organizacional positivo;
- os ganhos de imagem tendem a fixar-se a longo prazo;
- os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem-se sobre a motivação dos outros funcionários;
- os empregados com deficiência ajudam a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos;
- o ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional.

Além das vantagens corporativas e econômicas, há vantagens significativas de ordem social. Admitir pessoas com deficiência contribui para a construção da diversidade e, por consequência, a “diminuição do preconceito não só nas relações de trabalho e de mercado, mas também nas relações pessoais e no exercício da cidadania” (GOVATTO, 2003).

Segundo Heinski e Bignetti :

Ao promover a diversidade da mão-de-obra a empresa, além de combater os preconceitos e reconhecer a igualdade essencial entre as pessoas, assume uma atitude ética que passa a ser adotada como valor e prática nos negócios.

No entanto, simplesmente contratar pessoas com deficiência para compor o quadro funcional e atender à demanda da lei não implica a obtenção dos benefícios referenciados. É conveniente e recomendável que a empresa elabore um projeto estruturado para a captação, seleção, contratação e desenvolvimento dos profissionais com deficiência. Esse projeto deve ter o envolvimento da direção e de todos os colaboradores da organização.

2.4. AMPARO LEGAL PARA O TRABALHO

Com o objetivo de ampliar o acesso das pessoas com deficiência mercado de trabalho, a legislação brasileira prevê a reserva de vagas tanto para o setor público quanto para o privado.

Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 frisa nitidamente, em relação aos direitos e garantias fundamentais, os direitos sociais:

“Art. 7 – são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”:

“XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Estabelece, também, Art. 37, inciso VIII, a reserva percentual dos cargos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e define critérios de admissão.

Decreto 3.298/99

O decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências.

No Capítulo 1 Das Disposições Gerais, é importante frisar os seguintes artigos:

“Art. 1º - A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência”.

“Art. 2º - Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade”.

“Art. 3º - Para efeitos deste Decreto, considera-se:

I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida”.

Lei 7.853/89

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, também define os critérios de avaliação das pessoas portadoras de deficiência

“Art. 4º - É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I – deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II – deficiência auditiva – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

de 25 a 40 decibéis (db) – surdez leve;

de 41 a 55 db – surdez moderada;

de 56 a 70 db – surdez acentuada;

de 71 a 90 db – surdez severa;

acima de 91 db – surdez profunda; e

anacusia

III – deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

IV – deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

comunicação;

cuidado pessoal;

habilidades sociais;

utilização da comunidade;

saúde e segurança;

habilidades acadêmicas;

lazer; e

trabalho

V – deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências”.

Lei 8.213/91

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Nesta, é estipulado o percentual de empregados com deficiência que as empresas deverão preencher:

“Art. 93 – A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados 2%

II – de 201 a 500 3%

III – de 501 a 1000 4%

IV – de 1001 em diante 5%

§1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado e mais de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados”.

3. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL NO TRABALHO: PROJETO DESENVOLVIDO PELO INSTITUTO ESTER ASSUMPÇÃO NA COLAUTO

3.1. O INSTITUTO ESTER ASSUMPÇÃO

Denominada, inicialmente, como SEAPE – SOCIEDADE ESTER ASSUMPÇÃO DE PESQUISA E ASSISTÊNCIA AO EXCEPCIONAL, constitui-se como entidade filantrópica sem fins lucrativos, em 30 de maio de 1987, com sede em Betim/MG.

Apresentou, quando de sua fundação, os objetivos de:

- manter em regime de internato pessoas adultas com deficiência mental, em caráter vitalício;
- manter assistência médico-psicopedagógica às pessoas com deficiência mental;
- promover o desenvolvimento da tecnologia de ensino especializado no campo do deficiente mental;
- cooperar com o fomento de legislação, visando à proteção do deficiente mental.

Entretanto, na década de 70 começa a se fortalecer no mundo um movimento contra a segregação e a exclusão social das pessoas com deficiência, conforme já descrito acima. No Brasil tomou força a partir da luta antimanicomial, que em suma exigia a desinstitucionalização de pessoas com deficiência e doença mental para que estes passassem a utilizar os espaços de convívio comum.

Na década de 80, especialmente com a promulgação da Constituição em 1988, estabeleceu-se um marco na defesa de direitos da pessoa com deficiência, assegurado agora na principal lei do País e em outros instrumentos legais, inclusive internacionais, posteriormente constituídos.

Aliada a uma nova perspectiva da sociedade que sinalizava a necessidade de abertura dos espaços comunitários para absorver a pessoa com deficiência (paradigmas de

serviços e suporte), a então SEAPE passou a refletir sobre a necessidade de mudança de finalidades sociais.

Em 2001, no segundo semestre, foi eleita nova diretoria que desenvolveu importantes reestruturações, com a concordância de seus associados. As alterações propostas tinham como principal objetivo o fortalecimento das ferramentas de gestão, visando à elaboração de um planejamento estratégico que permitisse à instituição executar suas atividades de forma mais abrangente.

Entre os anos de 2002 e 2003 (primeiro semestre) constitui-se um marco na história da instituição. Nesse período foi formalmente estabelecida sua nova finalidade social. Esse processo de mudança foi consolidado com a realização de seu primeiro projeto social na promoção da inclusão de pessoas com deficiência na sociedade – o PROJETO COLAUTO.

O projeto consistiu no atendimento à demanda da COLAUTO, indústria que atua no setor automobilístico, de contratar pessoas com deficiência mental para seu quadro de colaboradores.

Assim, desde de 2003 a instituição passou a denominar-se Instituto Ester Assumpção e a assumir como missão **o desenvolvimento de ações que contribuam para que a pessoa com deficiência possa exercer seu direito de cidadania, visando à construção de uma sociedade onde a diversidade seja aceita com naturalidade.**

Foi com esta proposta que o Instituto desenvolveu e viabilizou a inserção de dois profissionais com deficiência mental no trabalho, possibilitando-lhes a construção de sua cidadania.

3.2. O PROJETO COLAUTO

O primeiro contato com a Colauto ocorreu mediante uma demanda da direção geral da empresa, que buscava, no mercado de trabalho, pessoas com deficiência mental, tendo em vista que, desde o momento inicial, os funcionários e a direção nem conheciam as reais possibilidades de uma pessoa com deficiência.

O primeiro passo foi a definição das próximas reuniões, nas quais a equipe do Instituto buscou definir sua estratégia de trabalho.

O planejamento das ações já se voltava para um projeto que teria o objetivo de identificar as reais demandas da Empresa e as possibilidades desta, em contratar pessoas com deficiência, para execução de funções em seu quadro de trabalho. A princípio a diretoria disponibilizou vagas na área de produção, na função de embalador ou auxiliar de produção.

A partir deste momento inicial a equipe do Instituto fez uma descrição da situação, após diversas visitas à Colauto. Mapeou os postos de trabalho, fez a captação e seleção dos candidatos e elaborou um projeto de atuação, o “Projeto Colauto”. Neste projeto, o acompanhamento sistemático foi um diferencial e suporte para os candidatos na adaptação às funções desempenhadas.

O desenvolvimento do Projeto seguiu cada etapa programada e possibilitou a contratação, temporária, de dois profissionais por uma empresa terceirizada, e, ao término do período de experiência, os candidatos foram definitivamente integrados no quadro de funcionários Colauto.

3.2.1. Os Objetivos do Projeto

- Captar e avaliar profissional com deficiência mental que possua condições para atender à demanda de trabalho exigida para os cargos de Auxiliar de Produção e/ou Embalador na COLAUTO.
- Realizar palestras para o corpo diretor/gerencial e funcionários da COLAUTO, visando à conscientização dos mesmos quanto aos tipos de deficiência, o convívio social com o portador de deficiência e o processo de inclusão social que, cada vez mais, vem sendo discutido no âmbito empresarial e na sociedade em geral.

3.2.2. Etapas do Projeto

1ª) Avaliação do Posto de Trabalho

Consistiu no mapeamento das atividades específicas destinadas para a contratação de deficientes, bem como do ambiente de trabalho como um todo para verificar:

- (a) o perfil adequado, da pessoa com deficiência mental, para a execução das tarefas;
- (b) aspectos relacionados à acessibilidade.

2ª) Avaliação da Capacitação para o Trabalho

Consistiu na determinação do perfil do candidato para atender às demandas das atividades e do ambiente de trabalho. Fatores avaliados:

Do Candidato

- Fatores de Ordem Geral
 - Desenvolvimento social: capacidade de convivência social em ambientes e situações diversas;
 - Aparência;
 - Hábitos de trabalho: pontualidade, assiduidade, organização, etc;
 - Capacidade física do indivíduo face às necessidades do ambiente de trabalho;
- Fatores Específicos
 - Personalidade, inteligência, aptidões, habilidades, interesses, etc.

Da Empresa

- Intervenção/adaptação, se necessário, nos postos de trabalho para os indivíduos atualmente indicados.

3ª) Qualificação para o Trabalho

Treinamento e habilitação profissional por parte da empresa.

Identificação de um “padrinho” (colega de trabalho) para cada deficiente contratado, com disponibilidade para orientar/acompanhar o desenvolvimento das atividades e relações no ambiente de trabalho.

3.2.3. Resultados do Projeto

As pessoas com deficiência estão alijadas do convívio social e de serviços essenciais que permitem o alcance de melhores condições de vida, tais como: educação, trabalho, saúde, entre outros.

Nesse caminho, encontra-se a COLAUTO que, de forma espontânea, resolveu admitir profissionais com deficiência mental, projeto encabeçado por seu Diretor Geral.

Como resultados reais verificou-se:

a) Para as pessoas com deficiência contratadas:

- resgate da auto-estima;
- melhoria na produtividade, progressivamente, processo ocorrido de forma natural;
- construção de autonomia e independência pessoal;
- amadurecimento profissional e pessoal;
- melhoria na renda-familiar.

b) Para a Colauto:

- quebra de alguns mitos relacionados à incapacidade de exercício profissional por pessoas com deficiência, especialmente mental;
- predisposição a continuar contratando profissionais com deficiência.

Esse trabalho de inclusão profissional de pessoas com deficiência mental representa um exemplo a ser seguido por outras empresas. Esse projeto é a prova real e concreta de que é possível admitir, no ceio das empresas profissionais, com deficiência, inclusive a mental.

4. CONCLUSÃO

Este estudo permitiu verificar que, embora a sociedade tenha evoluído o tratamento das demandas sociais das pessoas com deficiência, a evolução não foi suficiente para permitir o acesso igualitário aos bens e serviços da comunidade.

Foi possível verificar que o que ainda impossibilita o devido acolhimento social das pessoas com deficiência na sociedade, especialmente no trabalho, é o ambiente não adaptado às necessidades de cada indivíduo, seja ele físico, material, humano, social, legal, etc.

No que concerne à legislação vigente, no campo do trabalho, foi possível verificar que, se devidamente aplicada, permitirá o acesso das pessoas com deficiência, inicialmente em empresas com mais de 100 funcionários.

Entretanto, com a adoção dos conceitos de responsabilidade social e a exigência da sociedade por um comportamento social e ecologicamente responsável pelas empresas, a prática de possibilitar a participação desse segmento populacional à seleções de vagas poderá se expandir para as empresas que não se enquadram na reserva legal de vagas.

Além disso, observou-se que existem diferentes vantagens organizacionais, ao se permitir o acesso de pessoas com deficiência nos ambientes profissionais. Essas vantagens vão, desde uso da imagem de uma empresa socialmente responsável (um ganho empresarial), até a humanização da sociedade (um ganho social) pela simples relacionamento entre as pessoas com diferentes condições.

Verifica-se que a sociedade vem caminhando para a construção de um ambiente onde as diferenças não sejam motivos para a exclusão mas uma forma de se estabelecerem ganhos, tanto no campo empresarial quanto no campo social.

Enfim, o discurso sobre a inclusão social mostra-se avançado, mas ainda é preciso praticar mais.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da Relação da Sociedade com as Pessoas com Deficiência. Brasília: *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Ano XI, n. 21, março, 2001, pp. 160-173.

_____. *Trabalho e Emprego: instrumentos de construção da identidade pessoa e social*. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003.

CARREIRA, Dorival. *A Integração da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho*. In: MANTOAN, Maria Tereza Eglér (org.) *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memonn, 1997.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAE's. *Legislação Comentada para as Pessoas Portadoras de Deficiência e Sociedade Civil Organizada*. Brasília: Federação Nacional das APAEs. 2001. 347 p.

GOVATTO, Ana Paula Marques. *Diversidade corporativa: um novo fator de competitividade*. Extraído do site:
http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/140801-diversidadecorporativa_vendamais.shtm em 14 abril 2003.

HEINSKI, Rosângela Maria Mendonça Soares; BIGNETTI, Luiz Paulo. *A Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho*.

INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. GIL, Marta (coord.). São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em <<http://www.ethos.org.br>> Acesso em 14 abril 2003.

LUFT, Celso Pedro. *Minidicionário*. São Paulo: 2000. Ática. 20ª ed.

NAMBU, Tais Suemi. *Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos*. São Paulo: Sorri-Brasil, Brasília: CORDE, 2003. 52 p.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Construindo uma Sociedade para Todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

STAINBACK Susan & STAINBACK Willian. *Inclusão: Um guia para educadores*. Trad. Magda França Lopes. Porto Alegre, Artes Médicas, 1999.

TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Souza; BATISTA, Cristina Abranches Mota; GIVISIÉZ, Lucas José Villas Boas. *Gestão Inclusiva: primeiro, segundo e terceiro setor*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2003. 100 p.

VYGOTSKY, L. S. *A formação social da mente*. São Paulo, Martins Fontes, 1989.