



Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Anais

IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva

Propostas e ações inclusivas: impasses e avanços

Belo Horizonte
17 a 20 de outubro de 2006

Sessões de Comunicações

Realização:



DIFICULTADORES E FACILITADORES NO PROCESSO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO

Vanessa Mendes Cardoso

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

José Newton Garcia de Araújo

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Rua Risoleta Fernandes 240, Barreiro. CEP: 30640-620. Belo Horizonte – MG.

(31) 3385-19017 / (31) 8878-2020

psivanessa@hotmail.com

O objeto de estudo deste trabalho é a inclusão de pessoas com deficiência (PD) no mercado formal de trabalho, e suas implicações para as organizações e para as próprias pessoas com deficiência. A partir da experiência adquirida pela pesquisadora, trabalhando com a colocação profissional dessas pessoas no Sesi Cira (Centro de Integração e Apoio ao Portador de Deficiência Rogéria Amato), foram identificadas algumas questões que influenciam, positiva ou negativamente, sua colocação no mercado de trabalho. Mesmo com a existência de leis que asseguram a reserva de cotas para pessoas com deficiência, um significativo número de deficientes ainda está sem oportunidades no mercado formal. Um dos aspectos a serem aqui analisados é a inclusão nesse mercado e, principalmente, a questão das cotas e seu impacto nas organizações.

A exclusão social das pessoas com deficiência é uma questão grave, uma vez que o número de pessoas com deficiência (PD) no Brasil, segundo Censo de

2000, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), chega a 14,5% da população brasileira, equivalendo a 24,5 milhões de pessoas, das quais 9 milhões encontram-se em idade produtiva. Estes números superam a estimativa da Organização Mundial de Saúde (OMS), para a qual 10% da população apresenta algum tipo de deficiência. É importante ressaltar, entretanto, que para tais dados estatísticos foram levadas em conta limitações não consideradas como deficiência para fins de cumprimento de Legislação. A falta de um critério específico e homogêneo dificulta a definição do número certo de pessoas com deficiência no Brasil e no mundo.

Desde a Antiguidade, as pessoas com deficiência sofrem com a exclusão social. No Brasil, a história delas pode ser analisada em três fases principais:

- **Segregação ou Exclusão:** nesta primeira fase, as Organizações da Sociedade Civil (OSCs) eram responsáveis pelo atendimento das pessoas com deficiência, sendo datada de 1854 a criação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos e, em 1857, a criação do Instituto dos Surdos Mudos, ambos no Rio de Janeiro. Os atendimentos nessas instituições eram realizados pelo sistema de internato. O Estado não conseguia manter uma prestação de serviços satisfatória, principalmente para essa parcela da população, acarretando a implantação de diversas entidades, na tentativa de atender às necessidades dessas pessoas. As principais características desse período eram o estigma e o desrespeito a essa parcela da população.
- **Integração:** já na década de 60, na tentativa de desfragmentar as políticas públicas, foi criado o Sistema Brasileiro de Proteção Social. Já, entre as décadas de 50 e 60, ocorre um maior número de implantações de OSC's em benefício das pessoas com deficiência, numa tentativa de fornecer a esse grupo os serviços que lhes eram negados pelo Estado e pela sociedade. Em sua maioria, essas OSCs foram criadas por pais, na tentativa de proporcionar a seus filhos os direitos que não eram viabilizados até então. Essas Organizações influenciavam-se amplamente pelo modelo médico, centrado em um trabalho de reabilitação da deficiência. Tal reabilitação se realizava mantendo as pessoas com deficiência excluída do convívio social, na forma de internato. Nesse período, os investimentos eram direcionados para soluções apenas parciais e de curto prazo.

- Inclusão: a luta pela inclusão das pessoas com deficiência ganha força a partir da Constituição de 1988, através de leis específicas para essa parcela da população. Essa fase marca a descentralização da responsabilidade da inclusão, que antes era apenas das pessoas com deficiência e dos grupos que as representavam, convocando assim o Governo e a sociedade como um todo a se envolver nesse processo. Agora, a **sociedade** deve se adaptar para receber a pessoa com deficiência em todos os seus setores. Essa adaptação deve ser física (com relação à acessibilidade ambiental e ergonômica) e atitudinal (com relação à aceitação das pessoas com deficiência como iguais).

Sasaki (2003, p. 43) faz a distinção entre integração e inclusão como:

(...) integração significando inserção da pessoa deficiente preparada para conviver na sociedade, e a inclusão significando modificação da sociedade como pré-requisito para a pessoa com necessidades especiais buscar seu desenvolvimento e exercer sua cidadania.

Trazendo esses conceitos para o mundo do trabalho, Sasaki (1999) mostra que a empresa que segue o modelo integrativo é aquela onde o empregador contrata uma pessoa com deficiência, sem que a empresa faça nenhum tipo de adaptação para recebê-la. Assim, a PD tem que conviver com todos os tipos de barreiras (caso existam). Já no modelo inclusivo, a empresa reduz ou elimina essas barreiras, no intuito de facilitar a adaptação do novo empregado.

Antes de falar especificamente sobre a questão atual do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, faz-se necessário conceituar o que seria uma pessoa com deficiência. Existem inúmeros conceitos, de acordo com a área em que se está trabalhando. Por exemplo, do ponto de vista médico, deficiência se refere à incapacidade de uma ou mais funções. Do ponto de vista econômico, deficiência significa dificuldade a ser vencida para melhor produzir. Por se referir aqui ao mercado de trabalho, usar-se-á o conceito estabelecido no Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que define deficiência como: *“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”*.

Os diversos autores que estudam este tema utilizam diferentes denominações, tais como: portadores de deficiência, portadores de necessidades

especiais, deficientes, pessoas com deficiência, entre outros. O termo mais atual, de acordo com os movimentos dessa camada da população, é *pessoa com deficiência*, já que este termo ressalta a pessoa, e não a deficiência. Neste texto, optou-se pela denominação *pessoa com deficiência*, mas serão mantidos os termos originais ao citarem-se outros autores.

Todo o processo de colocação profissional de pessoas com deficiência é pautado no Decreto 3.298, que regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, e dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. A reserva de vagas para essas pessoas vem descrita nesse Decreto, porém tal lei não leva em consideração alguns aspectos relevantes ao se tratar desse público. Várias são as dificuldades enfrentadas pelas empresas ao iniciarem um programa de inclusão dessas pessoas, assim como várias são as dificuldades encontradas por essas pessoas ao se candidatarem a uma vaga. Mas, quais seriam esses problemas, suas causas e possíveis soluções?

Ao definir o percentual de vagas a serem reservadas para as PD, o Ministério do Trabalho (MT), junto com as Delegacias Regionais do Trabalho (DRT), não levam em consideração, por exemplo, os empregos considerados subumanos, ainda existentes no Brasil, que não comportariam o trabalho dessas pessoas, devido a seu alto nível de insalubridade e periculosidade, entre outros fatores. Assim sendo, as empresas, em alguns casos, possuem um número muito grande de vagas a serem preenchidas por PDs, mas poucos postos de trabalho aptos a recebê-las. Cabe, neste momento, outro questionamento: existem funções que não poderiam ser desempenhadas por pessoas com determinado tipo de deficiência, ou qualquer pessoa, independentemente de sua deficiência, poderia executar qualquer tipo de atividade? Em outras palavras: existe a necessidade real de uma análise dos cargos disponíveis em cada empresa, levando-se em consideração as atividades a serem desempenhadas, a estrutura física onde a pessoa será lotada, as ferramentas, máquinas e equipamentos utilizados, além de outros aspectos? Ou seria essa uma atitude discriminatória e limitadora?

Tal procedimento, como tantos outros, possui aspectos positivos e negativos. Por um lado, essa análise não leva em consideração pessoas que conseguem superar as dificuldades, devido à sua deficiência, executando assim atividades para as quais, provavelmente, fosse contra-indicada. Mas, como analisar esses casos?

Seria prudente fazer a indicação de determinado tipo de deficiência, levando-se em consideração um único caso de superação? Por outro lado, se ao nos precavermos em não indicar esse tipo de deficiência geramos outro problema, o que fazer com os casos de superação? Uma solução seria explicar à empresa que casos como este podem ocorrer, ficando a critério desta contratar ou não a pessoa.

Mas a análise dos cargos possui vários aspectos positivos. Algumas indicações surpreendem os empresários, abrindo oportunidades de trabalho para pessoas com tipos de deficiência até então considerados inadequados pelos profissionais envolvidos no processo de seleção. Outro ponto importante na realização dessa análise é o fato de este trabalho oportunizar uma discussão com os empresários e funcionários das empresas, acarretando maiores esclarecimentos sobre as PDs, principalmente sobre suas potencialidades.

Mas, voltando ao problema inicial, ao não considerar que existem cargos não indicados para o trabalho da pessoa com deficiência, “restam” apenas quatro opções para as empresas: 1 – criar novas vagas no setor administrativo; 2 – demitir funcionários sem deficiência, lotados em setores administrativos, para então contratar pessoas com deficiência; 3 – contratar pessoas com deficiência para os cargos contra-indicados, responsabilizando-se por possíveis acidentes e por prováveis agravamentos no comprometimento que a pessoa apresenta; 4 – pagamento da multa diária por descumprimento da lei. Entretanto, ao “escolher” quaisquer das alternativas descritas, a empresa não estará incluindo essas pessoas, de acordo com o que já foi definido por inclusão. Ela estará simplesmente cumprindo uma legislação, que passa então a perder seu objetivo principal. Neste sentido, destaca-se a importância de colocar as pessoas certas nos locais certos, assim como acontece com qualquer tipo de processo seletivo. A diferença aqui seria o fato de se considerar, como fator determinante na seleção, a adequação do tipo de deficiência com o cargo disponibilizado pela empresa.

Pensando que haja a possibilidade de uma revisão no Decreto 3.298, passando este a considerar os cargos contra-indicados para PD, o que deveria ser feito? Quais seriam as soluções para minimizar esses problemas, criando-se uma legislação que realmente permita um processo de **inclusão** das pessoas com deficiência? Talvez a estipulação de um valor a depositar-se em fundo destinado à qualificação dessas pessoas, substituindo assim a multa que deveria ser paga pelo

não-cumprimento da legislação. Esta medida beneficiaria tanto os empresários quanto às pessoas com deficiência. Outra medida satisfatória seria a possibilidade de redução do número de vagas reservadas para as PDs. Neste caso, seriam considerados para cumprimento de cota apenas os cargos para os quais houvesse indicações para algum tipo de deficiência, sendo o número de cargos contraindicados revertido em determinado valor a ser também depositado nesse fundo.

Entretanto, para que tais medidas tornem-se eficientes, a fiscalização deverá ocorrer de maneira homogênea e criteriosa, de forma a ser realmente comprovada a inadequação de pessoas com deficiência em alguns cargos. Para tanto, uma comissão deveria ser criada, no intuito de analisar a compatibilidade dos cargos com o trabalho da pessoa com deficiência, outra comissão para fiscalização do cumprimento da cota, e finalmente, a terceira comissão, que seria responsável pela arrecadação e emprego dos valores depositados pelas empresas, para a qualificação dessas pessoas. Cabe ressaltar que, atualmente, de acordo com a Lei 7.853, parágrafo 5º do Artigo 36:

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.

Outro ponto a ser questionado diz respeito ao destino dado atualmente às multas recolhidas pelo Ministério pelo não-cumprimento da cota, o que não é de conhecimento público. A população, em geral, não sabe o que realmente acontece com tal arrecadação. Segundo informação dos fiscais do Ministério do Trabalho, toda multa arrecada é revertida para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), mas nem mesmo os fiscais sabem o que, de fato, é feito com esse montante.

Outros aspectos importantes a ser analisado são os acordos feitos entre o Ministério do Trabalho e as empresas. Tais acordos, denominados de TAC (Termo de Ajuste de Conduta), não possuem uma regra fixa, podendo variar no que diz respeito ao número de vagas destinadas às pessoas com deficiência, ao prazo dado para a contratação dessas pessoas, e à forma como serão empregadas.

Ao realizar o TAC, a empresa pode optar, por exemplo, por contratar as pessoas com deficiência por meio da Portaria 772, de 26 de agosto de 1999, que permite a contratação de PD em regime de estágio, não estabelecendo, assim,

vínculo empregatício. Entretanto, ao término do período de estágio, nem todos os estagiários são contratados, ficando a maioria desempregada novamente. Do ponto de vista teórico, esta Portaria estimula a qualificação das pessoas com deficiência, mas inclusão não é só isso. Essa qualificação deveria ser parte integrante do processo de colocação dessas pessoas. Ao formar turmas que são qualificadas e depois descartadas, as empresas estabelecem uma nova realidade: pessoas com deficiência, qualificadas, mas desempregadas. Como exemplo de avanço nesse sentido, pode-se citar a modificação realizada no Tratado de Amsterdã em 1997, efetivado pelos países integrantes da União Européia. Tal modificação obriga a facilitação na inclusão, além da **permanência e progresso** das pessoas com deficiência no mercado de trabalho dos países membros da União.

Segundo estudiosos da área, a legislação brasileira em prol das pessoas com deficiência se apresenta como uma das melhores do mundo, incluindo diversos segmentos (saúde, emprego, acessibilidade, cultura, lazer, entre outros). Entretanto, ainda é muito falha sua fiscalização.

Ao estabelecer inúmeros direitos, ela cria, evidentemente, um grande número de obrigações que, se não forem obedecidas, inviabilizam os direitos. Esse é o problema atual. A grande dificuldade é passar das garantias constitucionais para a realidade da prática. O Brasil tem um excesso de leis e falta de certeza jurídica (NETO, 2000).

Outra problemática a ser questionada é a definição de pessoa com deficiência, para cumprimento de cota, principalmente no que se refere à deficiência física. O Decreto 3.298 não é muito claro ao definir quais os graus de limitações das pessoas com esse tipo de deficiência, gerando assim margens para diversas interpretações.

Resumindo, o que acontece no Brasil é uma grande ênfase nos aspectos judiciais, de legislação punitiva. Segundo José Pastore (2000), os países mais bem-sucedidos na área de inclusão das pessoas com deficiência possuem um *“intricado tripé”* baseado na educação, reabilitação e políticas compensatórias, enquanto países menos desenvolvidos enfatizam apenas uma dessas áreas. Segundo o autor, esta seria uma disputa entre o juridicismo e a filosofia de mercado. Tal filosofia minimizaria o problema da contratação de pessoas que apresentem deficiências mais limitadoras, como é o caso do deficiente visual e da pessoa usuária de cadeira de rodas, uma vez que, ao contratar esses profissionais, as empresas receberiam

uma ajuda de custo para se adequarem de maneira satisfatória às necessidades dessas pessoas. É notável que, sem esse tipo de estímulo, os empresários contratam uma gama muito maior de profissionais com deficiências que não necessitem de nenhum tipo de adaptação que gere ônus à empresa.

Forçar demais e, especialmente, em condições irreais pode levar os empresários a usar subterfúgios para não empregar, ou o que é pior, admitir por obrigação, marginalizando o portador de deficiência no local de trabalho, e criando contra ele um estigma mais forte do que tinha antes de trabalhar (PASTORE, 2000).

O excesso de leis e o rigor punitivo, associados à falta de apoio e estímulo para a contratação de pessoas com deficiência, fazem com que este processo não alcance seu objetivo principal, que seria a inclusão. As empresas passam a contratar essas pessoas sem se preparar, ou preparar seus funcionários, criando assim situações em que as PDs se tornam excluídas ou discriminadas em seu ambiente de trabalho.

No processo de inclusão, o setor de Recursos Humanos (RH) da empresa tem um importante papel, visto que é a partir dele, e principalmente a partir da postura adotada por ele, que o programa será ou não aceito pelo restante da organização. Quando o RH adota uma postura inclusiva, envolvendo-se realmente com o programa, ele cria mecanismos para que todos os funcionários participem do processo. Sabe-se que, ao adotar um novo programa, seja ele qual for, este terá maiores chances de ser eficaz e aceito, se contar com a participação dos funcionários como um todo. Ao excluir os trabalhadores, durante o processo de implementação do programa, este passa a ter um caráter impositivo, apresentando assim maior probabilidade de ser rejeitado por eles.

Tratando-se da contratação de pessoas com deficiência, existe ainda o fator “preconceito”. O desconhecimento sobre essas pessoas e, principalmente, sobre suas capacidades laborais, incita nos funcionários sentimentos que incluem o medo de perder o emprego para um deficiente e desconfiança por pensar que deverá trabalhar em dobro para suprir o serviço que o deficiente não conseguirá fazer.

Começa aqui a necessidade de atuação do RH. O programa deve ser muito divulgado entre os funcionários, para que estes tenham conhecimento de todo o processo. Esta simples iniciativa, associada à divulgação de notícias e informações sobre as pessoas com deficiência, desmistifica alguns preconceitos existentes sobre

essas pessoas. Deve existir um momento em que os funcionários tenham a possibilidade de conhecer melhor a realidade dessas pessoas, tirar suas dúvidas, preparando-se para receber os novos colegas de trabalho. Em muitos casos, o desconhecimento leva a um afastamento. Por não saber como lidar e como tratar uma PD, a atitude mais fácil a se adotar é de ignorar essa pessoa. Tal comportamento pode ser facilmente evitado, através de explicações sobre as deficiências, mas principalmente através do convívio com as mesmas. Experienciar na prática a adaptação destas pessoas no ambiente de trabalho é a melhor forma de extinguir tais comportamentos discriminatórios.

Muitas vezes, as relações interpessoais são formadas a partir da primeira impressão, o que, no caso das pessoas com deficiência, faz com que sua deficiência, seja a primeira (ou a única) característica a ser analisada. Assim sendo, a deficiência passa a ter uma importância superior à pessoa que a possui. Esse tipo de comportamento estimula o deficiente a se afastar da sociedade, uma vez que sobre ele são lançados apenas olhares de piedade, compaixão e sentimentos afins. Por isso é tão forte o vínculo estabelecido entre as PDs que participam de entidades e associações voltadas para a luta em favor dessas pessoas. Dentro desses grupos sociais, elas se sentem mais livres, mais “iguais”, não recaindo sobre elas comportamentos e atitudes discriminatórias. Essa realidade está mudando, graças à grande gama de informações sobre essas pessoas, divulgadas na mídia, embora a discriminação ainda exista.

No entanto, devemos sempre nos lembrar que, por mais que a PD se adapte ao seu ambiente de trabalho, ela ainda possui limitações. É preciso ter sempre em mente que a dificuldade em empregar pessoas com deficiência mostra-se muito mais ligada à não-disponibilização de recursos necessários para sua adaptação do que por uma limitação pessoal, proveniente de sua limitação física, mental ou sensorial.

A empresa, como um todo, e o setor de Recursos Humanos, especificamente, devem ficar atentos em alocar a pessoa certa para o lugar certo, assim como acontece em qualquer processo seletivo. No caso da pessoa com deficiência, deverá ser levado em consideração o tipo de limitação que esta possui. Deve-se ter em mente que inclusão significa também aceitar as limitações de cada pessoa,

propiciando a ela um ambiente de trabalho e equipamentos que minimizem seu comprometimento físico, mental ou sensorial.

O princípio da inclusão e da equiparação de oportunidades pressupõe que as diferentes necessidades das pessoas tenham o mesmo grau de importância, mas isso não significa tratamento igual a todos. Em uma sociedade democrática, ser diferente é valor e condição de desenvolvimento. Por isso, estes dispositivos são de vital importância, pois a nação brasileira assume o compromisso de admitir o trabalhador com deficiência, desde que sua limitação não seja incompatível com as atividades profissionais disponíveis. (FONSECA e CINTRA, 2005)

Por isso, defende-se aqui a importância de se realizar uma análise do ambiente físico da empresa, das atividades desempenhadas por todo funcionário, bem como as ferramentas e equipamentos por ele utilizados, para que, a partir dessa análise, seja possível definir quais os tipos de deficiência são compatíveis com o cargo analisado. É importante ressaltar, entretanto, que essa análise deve ser feita de forma específica para cada cargo, não sendo possível à criação de uma listagem que predefina os tipos de deficiência indicados para cada cargo, de maneira generalizada.

As medidas aqui descritas não representam uma garantia de total adaptação e aceitação desse novo funcionário, mas com certeza é um mecanismo auxiliar em tal processo de inclusão.

Uma pesquisa de campo com o intuito de analisar todo o processo de colocação das pessoas com deficiência foi realizada através de entrevistas com 21 funcionários contratados para cumprimento de cota e seus supervisores diretos. Tais funcionários fazem parte da mesma empresa, porém estão divididos em duas cidades no interior de Minas Gerais.

Além dessas entrevistas, outras cinco empresas responderam a questionários enviados por *e-mail*, tanto para o representante do setor de Recursos Humanos da empresa, como para um de seus funcionários com deficiência. Três dessas empresas localizam-se em Belo Horizonte, e outras duas no interior de Minas Gerais.

Empresas	Número Total de Funcionários	Número de Funcionários com Deficiência	Número estabelecido para cumprimento da cota
A	Não informado	Não informado	-
B	370	06	12
C	649	15	26
D	4260	220	213
E	1400	42	42
F	2665	100	134
G	200	10	04

Para a realização da pesquisa, vinte e duas empresas foram contatadas. O grande número de empresas que não devolveram os questionários respondidos pode significar certo desinteresse com relação a possíveis melhorias no processo de colocação das pessoas com deficiência.

Algumas justificativas dadas pelas empresas para sua não-participação na pesquisa são extremamente importantes para validar alguns dos questionamentos realizados ao longo deste projeto.

Uma empresa de grande porte se recusou a responder aos questionários, alegando que isso seria muito *“comprometedor e negativo”* para sua imagem, que ainda não possui nenhum funcionário com deficiência contratado, estando assim em descumprimento com a lei. Entendendo-se que seria muito interessante analisar as dificuldades encontradas por essa empresa, pelo fato de não ter ainda iniciado um processo de colocação de PD, foi reforçado que o nome da empresa seria mantido em sigilo, mas ainda assim ela preferiu não se pronunciar sobre o assunto.

Outra reação interessante foi a de outra empresa, denominada K, representada pela psicóloga aqui chamada de Tereza. O primeiro contato com Tereza foi realizado através de um *e-mail*, em que foi explicado o conteúdo do projeto, e solicitado que ela respondesse ao questionário e encaminhasse o outro questionário para alguns de seus funcionários com deficiência. Tereza me ligou assim que recebeu o *e-mail*, demonstrando grande interesse em participar da pesquisa, disponibilizando cinco funcionários para responderem ao questionário.

Entretanto, ela me ligou duas semanas depois deste primeiro contato, relatando que nenhum funcionário havia respondido ao questionário. Ela acredita que eles não tenham se sentido à vontade em respondê-lo por se sentirem insatisfeitos com o estágio, ou por terem algum tipo de reclamação com relação à empresa.

No entanto, mesmo não recebendo as respostas dos questionários enviados, um dos objetivos deste trabalho ainda assim foi cumprido. A empresa havia disponibilizado o horário de trabalho e computadores para que os funcionários com deficiência respondessem e encaminhassem suas respostas para o *e-mail* de Tereza, as quais então ela me encaminharia. Tereza acredita que este fato foi uma demonstração da insatisfação dos estagiários com relação a algum aspecto da empresa, o que seria inapropriado de se responder, já que a responsável pelo setor de Recursos Humanos teria acesso a esse material. A psicóloga se propôs então a escutar esses 5 funcionários, visando a descobrir o que os incomodava, tentando a partir disso criar alternativas de otimizar o trabalho dessas pessoas.

É esse tipo de envolvimento que se defende neste trabalho. A adaptação das pessoas com deficiência na empresa e a disponibilização de um ambiente de trabalho saudável, com condições apropriadas de desenvolvimento pessoal e profissional, são de responsabilidade das organizações.

O quanto antes a empresa se preocupar com os aspectos que interferem no trabalho das pessoas com deficiência na organização, melhor e mais satisfatório será esse processo, que, aí sim, poderá ser denominado como Processo de Inclusão de Pessoas com Deficiência.

A pesquisa demonstrou grande divergência de opiniões, principalmente no que se refere à legislação. Por parte dos funcionários há uma grande aceitação das leis existentes, e poucos questionamentos. A grande maioria dos entrevistados acredita que a legislação facilita sua colocação no mercado de trabalho, inserindo-os em empresas que normalmente não os aceitariam. Já com relação às empresas, surgiram questionamentos e críticas relativas à forma como tal legislação é imposta.

Conseguiu-se assim averiguar, por exemplo, que as empresas se sentem apenas “obrigadas” a cumprir a legislação, e não “estimuladas” a participar do processo de inclusão das pessoas com deficiência. Assim sendo, elas nem sempre se preocupam com o bem-estar dessas pessoas no trabalho, com o crescimento

profissional destas, ou com possíveis dificuldades que elas possam estar enfrentando. E conforme já foi explicitado neste projeto, isto não consistiu um processo de inclusão.

O ponto mais abordado como dificultador do processo de inclusão pelas empresas foi a falta de mão-de-obra qualificada. Percebe-se, de maneira geral, que, por falta de incentivo das políticas públicas, durante o período de escolarização (transportes adequados, professores capacitados, escolas adaptadas), essas pessoas interrompem seus estudos, o que dificulta, para as empresas, a busca por um profissional capacitado.

Mas não seria exatamente o contrário que as empresas deveriam fazer? Considerando o conceito de inclusão descrito no início deste trabalho, cabe à sociedade, como um todo, propiciar ferramentas que permitam melhor adaptação das pessoas com deficiência à sociedade, fazendo com que elas se envolvam com tudo o que as cerca, e não somente sejam mais uma peça desse cenário. Então, parece natural que as empresas, em conjunto com o poder público, estipulassem medidas para aumentar o nível de escolarização dessas pessoas, através de contratos de aprendizagem, intermediados por entidades que estejam qualificadas para oferecer capacitação profissional. Elevar a escolaridade e a qualificação profissional, ao invés de usar isto como desculpa para não-contratação das PDs, é papel da sociedade como um todo, incluindo empresas e governantes. Por outro lado, cabe à sociedade cobrar dos governantes medidas que impeçam a evasão escolar, capacitando os professores e adequando as escolas e o transporte para melhor atender as pessoas com deficiência.

Como já foi dito anteriormente, o processo de inclusão vai além de empregar as pessoas com deficiência. A inclusão visa a propiciar a essas pessoas uma autonomia de vida, no que se refere a aspectos emocionais, financeiros e profissionais, e o primeiro passo nesta direção seria a preparação para o mercado de trabalho, que garantiria a independência e o crescimento dessas pessoas.

Por fim, cabe ao poder público adotar medidas que estimulem a prática das leis já existentes, fiscalizando as empresas e, o mais importante, padronizando essa forma de fiscalização. Como já foi dito, existem no Brasil várias leis relativas à inclusão da pessoa com deficiência, mas ainda é preciso caminhar muito para que elas sejam plenamente implementadas. E o primeiro passo seria uma discussão

ampla entre governo, sociedade civil e pessoas com deficiência, no intuito de se discutirem as leis já existentes, adaptando-as no que for necessário. A partir dessas discussões, pode-se chegar a conclusões que nos levem a melhorias no processo de inclusão.

Este é um tema muito novo, que começa a ser bastante estudado, e pesquisas como esta constituem, uma forma de se apontarem algumas falhas que devem ser corrigidas e acertos que devem ser seguidos, tendo sempre como objetivo maior a plena inclusão das pessoas com deficiência em todos os setores da sociedade.

Conclui-se este trabalho citando uma frase de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca¹ que resume muito bem tudo o que aqui foi dito:

A essência do Direito do Trabalho nasce da premissa de que a lei deve assegurar a igualdade real entre as pessoas, suprimindo as desigualdades que se constituam em fatores de segregação. Garantir o direito ao trabalho decente, criativo e produtivo também para as pessoas com deficiência é um desafio para a sociedade. Este é um imperativo para a transformação dos padrões de relação e para a construção de um novo mundo possível, mais justo e igualitário.

¹ Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho – 9º Região, Professor de Direito do Trabalho, Especialista e Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo e Doutorando pela Universidade Federal do Paraná.

REFERÊNCIAS

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e Emprego**: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **Inclusão**: Construção na Diversidade. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004.

CORRER, Rinaldo. **Deficiência e Inclusão Social**. Bauru: Edusc, 2003.

É perguntando que se Aprende. A inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo: Áurea, 2005.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e Trabalho**. Campinas: Autores Associados, 2003.

MARANHAO, Rosanne de Oliveira. **O Portador de Deficiência e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SASSAKI, Romeu Kasumi. In: SEMINÁRIO Internacional "Sociedade Inclusiva" PUC MINAS, 1, 1999, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: PUC MINAS, 2001.

_____. **Inclusão**: Construindo uma Sociedade para Todos. 5ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

Sem Limite: Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho. 2ª ed. Rio de Janeiro: Senac Rio, 2002.

TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Souza; BATISTA Cristina Abranches Mota; GIVISIÉZ, Lucas José Villas Boas. **Gestão inclusiva**. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2003.