

## **Fatores de Interferência no Processo de Contratação de Pessoas com Deficiência: Um Estudo sobre a Integração e Socialização**

### **RESUMO**

*No ambiente corporativo, a inserção de pessoas com deficiência respeitando os aspectos legais, responsabilidade socioambiental e práticas organizacionais demandam maior especificidade que contemplem a definição de políticas e estratégias junto ao mercado, padronização e adequação estrutural, adaptação técnica do ambiente atendendo necessidades específicas de acordo com o grau de deficiência (CARVALHO-FREITAS, M., 2009). O objetivo desta pesquisa foi analisar a relação entre o deficiente e sua inserção no mercado de trabalho, considerando os aspectos legais, a preocupação com a responsabilidade socioambiental e as parcerias com instituições e com o governo para promover a profissionalização e inclusão. Foi utilizada uma pesquisa de campo com ênfase ao aspecto quantitativo descritivo, baseado em questionários, observações em campo além do estudo de artigos científicos da literatura existente. A avaliação foi realizada através de métodos comparativos para analisar e procurar atingir o objetivo proposto. Como resultado, ficou evidente que questões como intolerância, preconceito, tratamento desigual e desrespeito ainda são características predominantes no contexto empresarial afetando assim, o papel da empresa na integração e qualidade de vida no trabalho com a adoção de medidas inclusivas e adaptativas.*

Palavras-Chave: Inclusão do Deficiente; Mercado de Trabalho; Diversidade; Inclusão Social.

### **1. INTRODUÇÃO**

Inclusão social é um assunto amplamente pesquisado e discutido por educadores, pesquisadores, entidades do terceiro setor, órgãos públicos e outros interessados em potencializar os esforços em busca da igualdade, com a finalidade de sensibilizar a sociedade promovendo qualidade de vida, interações livres de preconceitos, discriminações e dissolução das diferenças em relação à sociedade no processo de gestão da diversidade (SOUZA, J.; RAMALHO, E., 2006).

A Pessoa com Deficiência tem comprometido o desenvolvimento de suas habilidades, pois se vincula sua limitação física, cognitiva ou sensorial a incapacidade de adaptação social e o rótulo conflituoso que o evidencia como anormal (visto pelo lado patológico da anormalidade) o faz experimentar uma das formas mais singulares de exclusão social e desrespeito (DINIZ, *et al*, 2009).

Inúmeras vezes, a deficiência apresentada pelo indivíduo representa apenas alguma limitação para determinadas atividades sem implicar em incapacidade laborativa exigindo mais boa vontade, disposição e adequação ao sistema social do que recursos especiais de adaptação e reabilitação (VILELA, M., 2006). A interpretação da própria deficiência como doença constitui um dos entraves no desenvolvimento de habilidades que o capacitem às atividades profissionais, optam por formas particulares de atuação centrando seu foco nas dificuldades e contribuindo para a marginalização do deficiente diante do seu próprio meio (CARVALHO-FREITAS, M., 2009).

Outro fator que compromete a inclusão e manutenção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é a dificuldade por parte das empresas em encontrar profissionais que

estejam capacitados e possuam as competências individuais necessárias ao desempenho das atividades e funções do ambiente organizacional, em igualdade de oportunidades com os demais funcionários; obstáculos decorrentes da desinformação, exclusão, carência de ações que viabilizem o aprendizado e a reabilitação requerem a adoção de medidas efetivas na abordagem de direitos, de diversidade e de políticas públicas inclusivas (SOUZA, J.; RAMALHO, E., 2006).

O objetivo deste artigo foi analisar os desafios práticos e conceituais da adoção de medidas inclusivas por parte das empresas; avaliar a capacitação e habilidades do indivíduo com limitações para o trabalho e atividade social; a participação de empresas, instituições e Governo através da Política de Integração e Apoio às Pessoas com Deficiência e da Política Nacional de Educação Especial.

Os dados utilizados no artigo foram coletados a partir de Pesquisa de Campo realizada em 10 empresas entre o período de out. de 2009 a jan. de 2010. Do total de empresas convidadas a participar da pesquisa (40), 8 responderam ao questionário, e outras 2 permitiram visita as dependências da empresa e acesso ao trabalho realizado, o que corresponde a 25% das empresas convidadas; o questionário foi composto de 16 questões avaliativas de múltipla escolha sobre a importância de determinadas características para a empresa e a relevância para o funcionário.

Os resultados encontrados demonstraram que ainda há muito que ser feito para promover a inserção do indivíduo com deficiências no mercado de trabalho de maneira igualitária.

## 2. AS DIFICULDADES DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O conceito de quantidade de anormalidade (grande ou pequena) que distancia o indivíduo e os atributos avaliados - da média considerada em relação a um padrão preexistente - o caracteriza e classifica dentro da sua deficiência, mas fatores de desenvolvimento como integração da criança deficiente à sociedade, educação e métodos de aprendizagem utilizados, refletem diretamente na sua capacitação, independência e participação produtiva no mercado de trabalho (PETERSON, P. 2006).

O indivíduo que possui deficiência mental com certo comprometimento intelectual tem suas relações sociais e profissionais fixadas na disparidade, que o mantém distanciado do meio comum para manutenção da ordem social tornando-o um ser incompetente por não corresponder às expectativas do grupo (VILELA, M., 2006); esse prejulgamento equivocado que considera incapaz o indivíduo que apresenta dificuldades de comportamento adaptativo e capaz aquele que corresponde aos juízos e valores condicionados a normalidade evidencia a segregação que permeia a existência do deficiente mental, prioriza suas dificuldades em detrimento de suas potencialidades, contribuindo para o processo de exclusão e cerceando-lhe, por inúmeras vezes, o direito a inclusão social, a treinamentos específicos ao desenvolvimento de suas competências e a capacitação para o mercado de trabalho (DINIZ, *et al*, 2009).

As políticas sociais brasileiras localizam a deficiência no corpo do indivíduo como resultado dos impedimentos físicos, cognitivos ou sensoriais, (independente do impacto e da interação que tenham com o meio físico e social) ampliando as desigualdades e a segregação, todavia, a exclusão não ocorre devido a tais limitações de atividades, mas às barreiras sociais que constituem um grande desafio aos direitos humanos e justiça social e algumas empresas já entendem que promover a inclusão não é somente obrigação, trata-se de responsabilidade social ética, da cidadania e redução da desigualdade social (GIL, M., 2002, p.7).

A contratação de pessoas com deficiência pelas empresas está relacionada a responsabilidades legais como a - Lei de Cotas para pessoas com deficiência – que impõe as

empresas com mais de 100 funcionários a obrigatoriedade de contratação de deficientes cujo percentual varia entre 2% e 5% e visa beneficiar pessoas segregadas com uma ação efetiva que propicie o aumento de oportunidades na adoção de medidas e remoção de barreiras que se opõem ao acesso de deficientes ao mercado de trabalho (BERTHOU, F. X., 2009, p. 89); (GIL, M., 2002, p.15).

Declarações internacionais, leis e diretrizes nacionais retratam a evolução das idéias e dos dispositivos sobre a inclusão social em suas diversas formas (estatuto social de cidadão), a integração justifica-se como princípios que se referem a valores democráticos; A Conferência Internacional do Trabalho – Convenção 159 – sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, no art.1 §2 (GIL, M., 2002, p. 17); a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, art.27 §1, sobre Trabalho e Emprego; a Constituição Federativa de 1988 (obrigatoriedade de atendimento educacional especializado na rede pública de ensino, art. 208, III) ou (proibição a discriminação do trabalhador com deficiência, art.7. XXXI); pela lei complementar nº 7.853/89 (Política de Integração e Apoio aos Portadores de Deficiência); a Política Nacional de Educação Especial (1994); Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (cap. V); Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica (2001) e Declarações Internacionais como a “Conferência Mundial em Educação Especial” de Salamanca, (1994), têm como principal fundamento a interação e a garantia de preservação dos direitos da pessoa com deficiência reconhecendo suas necessidades, favorecendo seu desenvolvimento, autonomia, responsabilidade e participação social sem ignorar as diferenças, mas possibilitando o processo de convivência em um sistema social coeso e a aprendizagem profissional para o desenvolvimento psicossocial (GIL, M., 2002, p. 64-97).

As medidas adotadas pela legislação para a contratação de PcDs não devem ter um olhar assistencialista influenciado pela benevolência ou pela intenção de adaptação as regras em conformidade com as disposições legais (VILELA, M., 2006); o princípio básico da adoção de medidas por parte das autoridades está no respeito à igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência garantindo participação plena, equidade e a preservação constitucional dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos conforme previsto no cap. 1 art.5º (BERTHOU, 2009, p. 88).

Uma alternativa para as empresas promoverem a inclusão de Pessoas com Deficiência está na parceria com ações comunitárias através de grupos de treinamento específicos que contribuam para a mudança de comportamento incentivando a participação, eliminação das barreiras sociais e do preconceito (GIL, M., 2002, p. 19); parcerias com instituições especializadas que propiciam condições de desenvolvimento de habilidades e atitudes necessárias ao ambiente corporativo, além da capacitação profissional e encaminhamento de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho; parcerias com o governo assegurando à pessoa com deficiência condições de desenvolvimento, acesso à educação, saúde, oportunidades de formação, capacitação ao trabalho e a participação social, favorecendo a locomoção, acessibilidade e oferecendo recursos que minimizem ou neutralizem a deficiência (SANTOS, M. A., 2008).

O processo de inclusão do PcD no ambiente corporativo requer participação coletiva e muitas vezes, a empresa necessita do suporte de profissionais especializados com o intuito de facilitar a integração do funcionário deficiente à empresa, auxiliar na adaptação ao novo ambiente e às atividades concernentes a função exercida além de estimular o respeito à diversidade; treinamentos e palestras de sensibilização são realizados com sucesso nas empresas incentivando a dissolução das barreiras e da intolerância diante das disparidades (GIL, M., 2002, p. 22).

Órgãos como o FAT (Fundo de Apoio ao Trabalhador) em parceria com o Ministério de Trabalho e Emprego, possuem um programa de qualificação profissional e estímulo ao

crescimento da consciência social. Apesar de termos na institucionalização uma prática de exclusão dos deficientes em muitas sociedades, a necessidade de cumprimento da legislação torna-se garantia da igualdade e conduz ao aprofundamento de conceitos e aos ideais de inclusão social (GIL, 2002, p. 15).

O tratamento da diferença pela indiferença ou exclusão é produto de uma mentalidade que coloca o homem como antagonista da sua existência despertando sentimentos e atitudes que se opõem aos valores de sua própria identidade e desrespeito às regras de convivência (BERTHOU, F. X., 2009, p.27); o olhar assistencialista atribui importância à solidariedade e manifestação da igualdade, sem considerar a disparidade dentro da chamada normalidade que traz diferenças étnicas, culturais, sociais, de nível de estudo, formação e deficiência, a representação social que constitui igualdade na diversidade respeitando a complexidade do indivíduo (VILELA, M., 2006).

Vivemos em um país Democrático onde se espera que todos tenham tratamento igualitário estimulado por atitudes que eliminem toda forma de exclusão e injustiça social, contudo, quando se aborda a deficiência transmudando o adjetivo em substantivo, o olhar passa a ter conotação estigmatizante sobre a realidade e provoca sentimento de rejeição ou proteção. Na prática, é importante estabelecer a relação entre igualdade de direito e diferença de fato reconhecendo o real espaço ocupado pelo indivíduo na sociedade (BERTHOU, F. X., 2009, p. 35); O tratamento igualitário ao indivíduo não traduz que sejam supridas todas as suas necessidades, ao nos adaptarmos às diferenças oferecendo condições adequadas de adaptação, locomoção e independência não teremos dado o tratamento igualitário, mas sim o melhor tratamento que pode ser oferecido, o da inclusão (MANTOAN, 1997, p. 22).

A Pessoa com Deficiência é constantemente vitimada pela intolerância diante da diversidade e pelo preconceito, resultados da ignorância e da falta de informação; conviver com as disparidades é condição da vida em sociedade e deve vir alicerçada em bom senso e respeito considerando as particularidades de cada indivíduo independente de suas limitações (DINIZ, *et al*, 2009); Entender e respeitar o colega de trabalho PcD pode ser uma forma de compartilhar experiências que enriqueçam as relações humanas, agreguem valor e desenvolvam o potencial individual. (BERTHOU, F. X., 2009, p. 12); Considerar que qualquer indivíduo está sujeito a condições afligentes da violência urbana que pode colocá-lo em condições de limitação física, sensorial ou cognitiva (temporária ou permanente), pode ampliar a percepção de que o desafio está na prática da inclusão, na mudança de olhar e de mentalidade.

A inobservância dos fatores de riscos pode ocasionar acidentes de trabalho, entretanto, é importante que sejam adotadas medidas preventivas e divulgadas todas as práticas e procedimentos de segurança adequados a realidade da empresa respeitando as determinações do Engenheiro de Segurança do Trabalho ou profissional responsável (GIL, M., 2002, p. 24).

A empresa que contrata um profissional com deficiência deve ter compromisso com a equidade salarial e oferecer as mesmas oportunidades de formação, qualificação, promoção, de ocupar postos mais estratégicos e ter as mesmas premiações e reconhecimento que qualquer outro profissional. Regulamentos internos que assegurem a igualdade de direitos entre todos os funcionários fornecendo-lhes condições adequadas quanto à saúde, segurança e Qualidade de Vida no Trabalho são fatores que refletem no desempenho, produtividade, qualidade do trabalho e implicam nos resultados e na competitividade da empresa (CARVALHO-FREITAS, M., 2009).

O impacto do trabalho na vida das pessoas pode estabelecer resultados positivos ou negativos na qualidade de vida; os esforços para promover a melhoria nas condições do ambiente e a Qualidade de Vida no Trabalho resultam em satisfação do profissional, aumento da motivação, melhora do desempenho individual, do trabalho em equipe e o envolvimento

coletivo propicia plenas condições de desenvolvimento humano na sua realização por sentirem que o trabalho por eles desempenhado possui relevância para a empresa (CARVALHO-FREITAS, M., 2009).

### 3. AS CARACTERÍSTICAS DAS DEFICIÊNCIAS

É notável a importância pessoal e social do trabalho para as pessoas com deficiência e eles procuram adequar-se aos valores das empresas correspondendo ao comportamento que deles é esperado; essa resposta às críticas e desconfianças da sociedade que desacredita do potencial da pessoa com deficiência reforça a afirmação de François X. Berthou de que para que ocorra a inclusão, deve haver uma mudança de mentalidades capaz de suprimir as barreiras operacionais, físicas e psicológicas que determinam as desigualdades entre os indivíduos (2009, p. 27); A integração social satisfazendo as exigências do mercado e preservando o bem-estar do profissional é o ideal de inclusão desejável a todos os indivíduos pessoas com deficiência ou não.

Percebe-se claramente que é através da informação e vontade de cooperar, focalizando as capacidades, ressaltando o potencial e estimulando o desenvolvimento da identidade profissional e social do indivíduo é possível envolver a sociedade como um todo em condições de equilíbrio (BERTHOU, F. X., 2009, p. 33). Princípios éticos fundamentados em uma gestão estratégica inclusiva e responsável desencadearão o processo de inclusão profissional de pessoas com deficiência, fazendo evoluir o grau de tolerância dos indivíduos

A exclusão nos remete a questão social da intolerância, da desestruturação humana, perda de laços e da precariedade das condições de existência daqueles que são segregados, particularmente daqueles em que é facilmente perceptível a deficiência (MANTOAN, M., 1997, p. 45). Há uma constante reivindicação de inclusão em todos os aspectos, assegurando toda a autonomia da qual são capazes, abrindo a possibilidade de melhoria e respeitando o direito a cidadania.

As práticas relacionadas ao setor de Recursos Humanos indicam que há preocupação e conscientização em promover a interação de deficientes; a dificuldade maior é a falta de informação sobre como lidar com o indivíduo de forma natural diante da diferença óbvia (fator que poderia ser resolvido, mesmo que parcialmente, através de palestras de sensibilização e distribuição de folhetos informativos sobre a inclusão de pessoas com deficiência) (TORRES, *et al*, 2007).

A análise feita pela Professora Dra. Maria Nivalda de Carvalho-Freitas em sua pesquisa sobre a “Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência” (2009) é pertinente a percepção obtida entre as empresas participantes da pesquisa, quanto mais os gestores estão preparados para o processo de inserção do profissional com deficiência, maior é a adequação da empresa e mais humanizada é a ação dos funcionários.

Promover ações que fortaleçam ainda mais a responsabilidade social da empresa, cercear o preconceito, respeitar a diversidade, promovendo sempre a inclusão de pessoas com deficiência não apenas no mercado de trabalho, mas na sociedade, é uma luta diária, porém incansável (TANAKA, E. D. O., 2006). “O caminho para a minimização deste problema está no reconhecimento de que a diferença, por mais acentuada que seja, representa apenas um dado a mais no universo plural em que vivemos, sem que isto signifique a perda do essencial da existência humana, a sua humanidade.” (MANTOAN, M., 1997, p. 19).

### 4. O TRABALHO EM INSTITUIÇÕES QUE PROFISSIONALIZAM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A APAE Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais é uma instituição sem fins lucrativos que visa à inclusão social das pessoas com deficiência intelectual e garantem o apoio e segurança para que possam desfrutar de uma vida em sociedade.

O Centro de Estimulação e Habilitação da APAE de São Paulo possui um programa de sensibilização de profissionais da saúde sobre a deficiência intelectual e fornece orientação e acolhimento aos pais de filhos com deficiência. Dispõem de uma equipe de profissionais composta por médicos pediatras, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos, pedagogos, psicólogos, assistentes sociais e educador físico, com a presença e a participação ativa dos pais. São atendimentos individuais ou em grupos, de acordo com a necessidade e fase do desenvolvimento de cada um. Possui um programa de Educação Inclusiva que oferece atendimento educacional especializado para alunos com deficiência intelectual buscando o estímulo ao aprendizado de forma individual e prestando atendimento contínuo às escolas, alunos e famílias, com o objetivo de criar condições mais favoráveis para a aprendizagem formal dos estudantes em ambientes inclusivos ou escolas comuns.

A Psicóloga responsável pelo Serviço de Capacitação e Orientação para o Trabalho da APAE de São Paulo, Nara Lúcia de Sousa, acompanha jovens e adultos, a partir de 16 anos, com deficiência intelectual na formação para o mercado de trabalho e oferece assessoria profissional às empresas nos processos de inclusão e no cumprimento à legislação (Lei 8.213 de 24/07/91); promove sensibilização de colaboradores, identificação de postos de trabalho compatíveis com o perfil das pessoas capacitadas, e realiza monitoramento na empresa dos casos de inclusão. A capacitação profissional vem obtendo resultados significativos na inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, com alto índice de adaptação.

A APAE de São Paulo também oferece os serviços de Estimulação e Habilitação que promovem o desenvolvimento e a integração social de crianças; o Centro Educacional oferece a oportunidade de aprendizado de acordo com a fase de desenvolvimento; o Serviço de Orientação e Capacitação para o Trabalho favorece a profissionalização e inclusão de PcDs oferecendo assessoria às empresas no processo de inclusão; o Serviço de Apoio ao Envelhecimento auxilia no desenvolvimento da autonomia, manutenção de habilidades obtidas durante a vida e descoberta de novas aptidões; através do Serviço Socioeducativo, oferece oficinas de (artes, teatro, música, corpo e movimento), apoio familiar, entre outros; oferece atendimento jurídico social aos familiares pelo Serviço de Defesa e Garantia de Direitos, além do atendimento ambulatorial e da Cozinha Especial que desenvolve novas opções de cardápio com maior qualidade nutricional.

O projeto de desenvolvimento da APAE de Arujá/ SP visa proporcionar ao indivíduo condições de independência propondo situações que estimulem a compreensão do conceito de trabalho; estimulando as potencialidades, aptidões, hábitos, interesses e atitudes condizentes com o exercício de uma atividade profissional; proporcionando condições de ajustamento social, desenvolvimento de habilidades necessárias ao ingresso no programa de qualificação profissional.

A dinâmica da Unidade de Educação Profissional APAE de Arujá/ SP proporciona a inclusão social de deficientes no mercado de trabalho e oferece à oportunidade de profissionalização e encaminhamento de pessoas com deficiência às empresas; em parceria com a prefeitura do município e empresários da região, desenvolvem um programa de apoio dentro da instituição que propicia o desenvolvimento de habilidades e atitudes para o ingresso no ambiente de trabalho através de cursos que preparam o aprendiz contribuindo para a formação do cidadão, considerando sua individualidade e recriando situações reais vivenciadas no ambiente corporativo. Oferece um laboratório de informática e computadores com recursos audiovisuais apropriados ao aprendizado e que ampliam as possibilidades de expressão do aluno.

Algumas pessoas com deficiência que participam do projeto mostraram habilidades reduzidas para o aprendizado escolar, mas apresentaram o desejo em desenvolver uma competência profissional e um trabalho produtivo. Na condição de aprendiz, o seu maior objetivo e referencial passou a ser a profissão, identificando a aptidão e interesse do indivíduo. Antes de iniciar o programa de profissionalização, existe a preocupação com os fatores psicológicos que envolvem o processo e a necessidade de participação de psicólogos, fisioterapeutas, médicos, educadores e assistentes sociais acompanhando o indivíduo no período de aprendizado.

Segundo a assistente social da unidade APAE de Arujá, Marilda, é preciso considerar a acessibilidade ao mercado de trabalho para orientar as tarefas a serem aprendidas e as capacidades a serem trabalhadas, bem como, a adequação às normas e procedimentos do ambiente corporativo com o objetivo de facilitar o processo de encaminhamento e integração do profissional à empresa. Durante o período de aprendizado há uma preocupação particular com o entrosamento e socialização que refletem no relacionamento interpessoal. Após a finalização das etapas de desenvolvimento, a instituição encaminha o profissional ao trabalho em empresas associadas oferecendo a oportunidade de inclusão profissional; mantém-se o acompanhamento e orientação através de treinamento no local de trabalho e oferecendo suporte à empresa para promover a integração através de palestras de sensibilização aos demais funcionários.

Mas, nem sempre essa integração traz os resultados esperados; alguns encontram dificuldades de adaptação ao ambiente, ao trabalho ou as regras internas tornando-se inviável a sua permanência. Para outros, a adaptação ocorre de forma natural e sem quaisquer transtornos e apresentando todas as condições necessárias a sua permanência. O profissional que obtém sucesso no processo de adaptação, geralmente, torna-se produtivo e competitivo e seu desempenho implica positivamente nos resultados da empresa.

LARAMARA - Associação Brasileira de Assistência ao Deficiente Visual é uma organização da sociedade civil que visa apoiar a inclusão educacional e social da pessoa com deficiência visual: cegos, baixa-visão ou múltipla deficiência. É um espaço de referência no trabalho em parceria com a família, escola e comunidade para a promoção do processo de aprendizagem e desenvolvimento da pessoa com deficiência visual.

Compreende um conjunto de ações e serviços que incluem a Avaliação Clínica e Sócio-Educacional, o Programa de Atenção Educacional Especializada e o Centro de Tecnologia Adaptada (CTA). A LARAMARA atende às pessoas com deficiência visual e familiares, promove o desenvolvimento das potencialidades através de atividades significativas, funcionais e lúdicas, atende às necessidades específicas, apoio e suporte à inclusão escolar e social. As atividades específicas – Braille, Soroban, Desenvolvimento da eficiência visual, Orientação e Mobilidade e AVAS (Atividades de Vida Autônoma e Social), são desenvolvidas de maneira contextualizada nos projetos de trabalho dos grupos e, se necessário, em atendimentos específicos. Oferece cursos que possibilitam uma formação básica para o Trabalho e exercício da Cidadania, cursos de Informática, oficinas de Artes e atividades culturais para pessoas com deficiência visual a partir de 17 anos.

O PROCEJA - Programa de Complementação Educacional do Jovem e do Adulto tem como finalidade desenvolver a autonomia e a inclusão social de jovens e adultos com deficiência visual, promovendo o encaminhamento profissional. Dentre as atividades e serviços oferecidos estão: orientação profissional, encaminhamento para cursos extracurriculares, contatos com Empresas, ONGs, Sindicatos, Associações Comerciais, e Órgãos Públicos ligados ao Ministério do Trabalho, parceria intersetoriais (1º, 2º e 3º Setores), palestras, além de oferecer Tecnologia de Ponta ao Alcance do Deficiente Visual para facilitar o acesso a todos os recursos e serviços desse tipo de tecnologia disponíveis no mercado.

As ações do Laratec incluem divulgar informações sobre toda a tecnologia que existe no Brasil e no Exterior, mantendo-se atualizado com as inovações tecnológicas que vêm surgindo de forma constante e cada vez mais rápida; comercializar produtos e serviços de tecnologia assistiva importados e de produção nacional, oferecendo treinamento, suporte técnico e assistência técnica; desenvolver produtos e serviços novos e inovadores, visando melhorar o acesso, preço e suporte para o público brasileiro estabelecer parcerias com empresas, universidades, o governo e outras organizações para potencializar as nossas ações e cumprir com a nossa missão.

## 5. O QUE JÁ ESTÁ SENDO FEITO PARA A INCLUSÃO

Dentre os projetos de acessibilidade espalhados pela cidade que beneficiam as pessoas com deficiência, a Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência SMPED do Município de São Paulo em parceria com várias empresas, dentre elas o Serasa Experian e Deloitte Touche Tohmatsu, lançaram o “Programa de Empregabilidade da Pessoa com Deficiência” que é um projeto pioneiro fundamentado na elevação da escolaridade; capacitação profissional; sensibilização das Empresas e Intermediação da mão-de-obra. O trabalho do Fórum consistiu na reunião e no compartilhamento de conhecimento de experiências acerca da empregabilidade de pessoas com deficiência; o desenvolvimento desse conhecimento, por meio da formulação de conceitos, concepções e entendimento e a proposição de ações técnicas que ampliem o grau de empregabilidade de pessoas com deficiência.

A cidade de São Paulo abriu espaço ao “Memorial da Inclusão: os caminhos da Pessoa com Deficiência”, ação do Governo do Estado e da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, reúne documentos, fotografias de pessoas engajadas na luta pelos direitos das pessoas com deficiência e vídeos que registram a luta e as conquistas dos direitos. O espaço da exposição é totalmente adaptado, as informações estão em braille e possuem instalações de som para quem não lê em braille promovendo a integração social e cultural.

A Natura Cosméticos, em respeito aos brasileiros com algum grau de deficiência visual, disponibiliza uma opção de acessibilidade conhecida como: “Empresa Amiga da Audiodescrição” – através do recurso da audiodescrição, permite acesso a sua linha de produtos. Esta é uma técnica de acessibilidade em que através da descrição de imagens, permite a pessoas com deficiência visual que possam ouvir aquilo que normalmente só pode ser visto.

A empregabilidade da pessoa com deficiência requer um processo de recrutamento e seleção diferenciado. Segundo a palestrante e colaboradora para assuntos de empregabilidade de PcDs, Mara Di Maio, “nem toda pessoa com deficiência se enquadra na Lei de Cotas; em muitos casos são encontrados profissionais capazes de assumir a vaga, porém, seu laudo médico, por algum motivo, não o enquadra na cota. Os profissionais devem primeiramente saber se a sua deficiência o enquadra na Lei, para isso, é necessário um laudo médico recente. Uma vez confirmada que sua deficiência o enquadra na Lei de Cotas, deve inscrever seu currículo em sites pagos ou gratuitos, onde será visualizado por muitas empresas.”

“Às empresas que desejam contratar pessoas com deficiência é interessante que divulguem suas vagas num veículo de comunicação comprometido com a causa que irá fazer circular sua informação para pessoas diretamente interessadas, ganhando com essa ação, tempo no processo de captação. Se a empresa não estiver totalmente preparada para fazer o processo de recrutamento e seleção, de maneira adequada, deve em seguida à divulgação das vagas contratar uma assessoria especializada e comprometida que saberá aproveitar essa divulgação e direcionar os trabalhos para o fim determinado. Ter uma assessoria comprometida é sempre indicado, pois garantirá a transformação cultural sem retrabalhos e desgastes desnecessários, economizando inclusive tempo e dinheiro.”

## 6. METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa realizada para elaboração deste artigo cumpre o objetivo de entendimento do processo de profissionalização, inclusão e reabilitação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O método utilizado na pesquisa de campo deu ênfase ao aspecto quantitativo descritivo, baseado em questionários, observações em campo além do estudo de artigos científicos e da literatura existente, a avaliação foi realizada através de métodos comparativos.

Para obter o resultado necessário a abordagem do assunto proposto, foi realizado inicialmente uma pesquisa em importantes periódicos das áreas de Administração e Psicologia Social, a saber: Revista Textos e Contextos, Porto Alegre; Revista RAC, Curitiba; Revista da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis, Garça – São Paulo; Revista Brasileira de Educação Especial; a Pesquisa de Campo foi realizada com instituições e empresas de diversos segmentos, sendo: Centro de Referência de Álcool, Tabaco e Outras Drogas; Serasa Experian S/A; Laffriolée Sobremesas; PRODAM – Companhia de Processamento de Dados do Município de São Paulo; Natura Cosméticos; Supermercados Irmão Lopes; Deloitte Touche Tohmatsu; com número de funcionários superior a 100, a contratação de Pessoas com Deficiência é exigência da Legislação Nacional; em Institutos de Profissionalização e Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho como o Instituto LARAMARA, a APAE de São Paulo e a APAE de Arujá, além de outras empresas que contribuíram para a pesquisa, mas preferem a não divulgação de seus nomes.

Procurou-se identificar e classificar artigos que constituíssem relatos de pesquisas empíricas no ambiente corporativo. As empresas foram selecionadas pela qualidade do Programa de Acessibilidade e Empregabilidade de Pessoas Deficientes além dos esforços adaptativos e competências organizacionais para promoção da Inclusão. A escolha das instituições, por sua vez, obedeceu a critérios intencionais, caracterizados pela atividade organizacional de inclusão social. Não foram analisados artigos que abordavam o tema somente no nível macro (da organização como um todo), o único assunto pesquisado e avaliado obedeceu aos termos e objetos abordados no artigo.

Posteriormente, foi realizada uma análise crítica dos artigos, buscando examinar modelos teóricos, métodos e resultados, bem como identificar lacunas e limitações nas investigações avaliadas. Foram selecionados 8 artigos que atendiam aos referidos critérios, além de livros específicos sobre o assunto. Nesse trabalho, foram examinadas questões como o diagnóstico de necessidades de aprendizagem, as relações entre capacitação e competência, desempenho, intolerância e preconceito diante das disparidades, tratamento igualitário, profissionalização, inclusão profissional e respeito além de outros aspectos, conforme exposto no desenvolvimento do trabalho.

Quanto a realização da pesquisa e coleta de dados, do total de quarenta empresas convidadas a participar da pesquisa, apenas dez empresas aceitaram participar das entrevistas realizadas entre o período de out. de 2009 a jan. de 2010. Das empresas participantes, 8 responderam a entrevista em uma sala fechada e outras 2 permitiram visita as dependências da empresa e acesso ao trabalho realizado. O questionário foi composto de 16 questões avaliativas de múltipla escolha sobre a importância de determinadas características para a empresa e a relevância para o funcionário buscando entender fatores como os aspectos legais, responsabilidade socioambiental, práticas organizacionais e a avaliação da capacitação e das habilidades do indivíduo com limitações para o trabalho e atividade social.

## 7. A PESQUISA E SEUS RESULTADOS

A escolha das empresas obedeceu a fatores socioambientais e ações práticas de adequação e de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Foram analisadas 10 empresas, dentre elas, 2 são empresas públicas do município de São Paulo do setor de serviços e que obedecem a regras específicas; Por tratar-se de servidores concursados, ao se realizarem os concursos públicos para preenchimento das vagas, 5% delas ficam destinadas aos candidatos com deficiência. Contudo, ambas as empresas analisadas manifestaram baixo número de inscrições de candidatos para cargos que exigem formação em nível superior, o que demonstra a pouca escolaridade/ experiência. Internamente, não há grande preocupação com treinamentos de sensibilização ou divulgação de cartilhas informativas sobre a inclusão de deficientes; outros fatores que promovem a insatisfação estão ligados a Qualidade de Vida no Trabalho e a falta de incentivos econômicos por parte do governo.

As demais empresas participantes da pesquisa têm claramente definidas sua política de inclusão de pessoas com deficiência (parte do critério de escolha das empresas) e ações de adequação e interação do indivíduo ao novo ambiente; 80% das empresas avaliadas cumprem as exigências da Lei de Cotas.

Do total de empresas analisadas 90% têm número de funcionários superior a 100, de acordo com a exigência na legislação para contratação de Pessoas com Deficiência, conforme Lei de Cotas. Uma das empresas que contribuiu para a pesquisa possui menos de 100 funcionários em seu quadro, mas foi incluída devido ao trabalho de inclusão que realiza promovendo a inclusão de Deficientes Mentais Leves.

Verificou-se que 70% das empresas não possuem qualquer vínculo com instituições que profissionalizam a pessoa com deficiência e encaminham ao mercado de trabalho e a forma de recrutamento e seleção destas empresas segue os mesmos padrões de contratação dos demais funcionários.

Em 30% das empresas há preocupação com a profissionalização e capacitação dos funcionários e desenvolvem algum programa neste sentido. De um modo geral, existe em 70% das empresas adaptações dos postos de trabalho para facilitar e promover a integração e socialização de pessoas com deficiência.

Foi detectada a necessidade de treinamento da chefia e funcionários em 60% das empresas, para facilitar a adaptação dos funcionários com deficiência, mas 70% delas dizem não ter recebido qualquer tipo de palestra, treinamento ou divulgação de cartilhas informativas para inserção de pessoas com deficiência.

Regulamentos internos que assegurem os direitos das minorias (pessoas com deficiência) quanto à saúde, segurança e Qualidade de Vida no Trabalho são fatores de preocupação em 60% das empresas analisadas; Em 50%, ainda existe precariedade nas informações sobre saúde e segurança no trabalho das pessoas com deficiência; 30% precisam de melhorias nas condições físicas e estruturais do ambiente e instrumentos de trabalho; 20% informam pouca ou nenhuma participação em treinamentos específicos como: brigada de incêndio, procedimentos de evacuação de pessoas, etc.; em 20% das empresas, as práticas de seleção, treinamento, promoção e transferência requerem adequação e equidade; 30% consideram insatisfatórias as informações sobre a restrição das atividades que possam ser desenvolvidas pelas pessoas com deficiência.

Quando questionado sobre existir equidade em termos de salários, benefícios e nos processos internos quando há uma vaga em caráter de promoção, 90% das empresas informaram não haver qualquer diferenciação. Foi mencionado em 20% das empresas algum tipo de atitude ou comportamento preconceituoso ou discriminatório diante da diversidade no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência.

A análise dos dados revelou que 50% das empresas constataram defasagem no desempenho geral e qualidade no trabalho do profissional com deficiência em relação aos dados anteriores a contratação, implicando nos resultados e na competitividade da empresa.

Em relação aos obstáculos para contratação de pessoas com deficiência, 80% das empresas analisadas mencionaram a falta de qualificação e capacitação do profissional como maior obstáculo; 40% consideraram a falta de incentivos econômicos por parte dos órgãos públicos como fator de maior implicância na contratação; e 10% das empresas identificaram carência de ambiente adequado e adaptado à inclusão de pessoas com deficiência nas instalações da empresa.

Ao considerarmos os fatores relacionados à satisfação em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, 90% relataram que os funcionários com deficiência estão satisfeitos e que 100% sentem que o trabalho por eles desempenhado possui relevância para a empresa.

Foi unânime a afirmação de que a participação em ações socioambientais reflete direta e positivamente no prestígio e na imagem da empresa interna/ externamente resultando em maior comprometimento individual e papel relevante diante da sociedade.

### **7.1. A contribuição dos Projetos Institucionais e Corporativos à Inclusão Profissional e Social da Pessoa com Deficiência**

Dentre as pessoas com deficiência participantes do projeto de profissionalização e integração promovido pelas instituições pesquisadas, foi possível observar em alguns dos indivíduos encaminhados para a atividade profissional em empresas que havia interesse particular pela capacitação em alguma profissão e desejo de ingressar em um trabalho; o aprendizado vem acompanhado de qualidade pessoal e comprometimento social; ao situar o aluno como aprendiz, ele maximiza seu potencial de aprendizagem em um projeto profissional e social que virá a tornar-se seu referencial de profissão; quando tratado pela capacidade ao invés da deficiência que apresenta, a realização das tarefas permite uma nova perspectiva de vida; esses indivíduos adquiriram maior autonomia ao participar de um programa específico que oferece trabalho protegido (pela baixa escolaridade e pouca experiência destes funcionários), maior desenvolvimento de práticas das atividades profissionais aprendidas e maior facilidade de relacionamento interpessoal (o que garante a alguns uma renda extra). Inicialmente, a permanência é considerada um estágio que permite a descoberta da profissão e adaptação ao novo ambiente e tem a finalidade de avaliar o aluno-aprendiz e estimular a capacidade de motivação.

Segundo o responsável pela área da Gestão da Diversidade de uma Empresa de Prestação de Serviços de Auditoria e Consultoria, “Uma das maiores dificuldades foi fazer as adaptações necessárias no prédio considerando que é um imóvel alugado. Mediante isso o custo tem que ser do proprietário, mas o mesmo nunca quer assumir os valores necessários para uma adequada adaptação. Também tivemos dificuldade em alocar os profissionais contratados em funções que possibilite um crescimento profissional e pessoal, considerando que a empresa é uma prestadora de serviços e a exigência do perfil profissional no início de carreira é muito alta.”

Outra empresa do ramo alimentício, participante da pesquisa, não está inclusa na obrigatoriedade da legislação pela Lei de Cotas, pois possui menos de 100 funcionários em seu quadro, mas ainda assim preferiu trabalhar com profundidade as questões relacionadas à inclusão social. “Nossa empresa desde o início de suas atividades, há 15 anos, optou pela inclusão preferencialmente de pessoas com deficiências, e para tanto teve de inicialmente quebrar todos os pré-conceitos com os colaboradores internos que já trabalhavam por meio de palestras e treinamentos. Hoje faz parte da cultura da nossa pequena empresa.”

Para a Rede de Supermercados participante da pesquisa há grande dificuldade em encontrar profissionais, “A maior dificuldade está em encontrar profissionais no mercado de trabalho, sinto uma carência muito grande da sociedade em formar pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, por exemplo, a dificuldade de acesso às escolas e a falta de professores qualificados para este ensino diferenciado; o suporte para pais e familiares de pessoas com deficiência é escasso, além da falta de recursos financeiros para buscar um tratamento médico adequado ou até a falta de interesse dos pais em auxiliar a pessoa em seu desenvolvimento, excluindo-a da própria família; a rede de saúde ou até mesmo ONGs e Instituições nem sempre conseguem trabalhar este contexto e participar da formação profissional, focando suas habilidades”.

“Existem três situações diante destas realidades: muitas vezes a própria família não acredita no potencial da pessoa com deficiência, então não apóia o trabalho, além da super proteção em alguns casos, que muitas vezes acaba dificultando o desenvolvimento da pessoa num contexto geral, seja na escola e/ou na empresa; parte das pessoas com deficiência usa o benefício do governo (LOAS) para não trabalharem e a família, muitas vezes, apóia, porque tem medo de perder o benefício caso não dê certo a oportunidade de trabalho na empresa; em outros casos, usam a Lei de Cotas como suporte para trocarem de emprego, impedindo que a empresa faça um trabalho de desenvolvimento e profissionalização; também existem as empresas que só contratam para preencher a cota”.

As empresas analisadas desenvolvem um programa de inclusão social e profissional de pessoas com deficiência que consolidam a integração focando na capacidade e potencialidade do indivíduo; é mais do que responsabilidade social, é uma mudança de olhar em favor da cidadania e respeito à diversidade.

Apesar de haverem leis que reconhecem sua cidadania e asseguram os direitos, o convívio exige mudanças e adaptação recíprocas; nossa sociedade deve se tornar mais participativa e justa enxergando a pessoa com deficiência como todas as outras, dotada de pensamentos, interesses, poder de decisão e respeitando o seu ritmo de desenvolvimento. É perceptível a relação entre educação/ conhecimento e interação/ autonomia profissional nas fases de inclusão da pessoa deficiente; desfazer preconceitos envolve esforço social e identificação, levando em conta o outro e o seu direito a ter condições dignas de existência.

Uma grande preocupação das empresas está relacionada à escolaridade e profissionalização; o baixo nível de formação educacional restringe o grau de emancipação, organização e participação institucional; o saber orienta as percepções, entendimento e raciocínio do indivíduo justificando suas ações; através da aprendizagem profissional é possível definir os objetivos que se deseja atingir e as competências a desenvolver, representando a criação de novas oportunidades.

Existe ainda o compromisso por parte das empresas analisadas de possibilitar a adaptação da pessoa com deficiência criando um ambiente comum e acessível a todos através de estratégias organizacionais que ratificam a responsabilidade social; paradoxalmente, nos desprendemos de nossas crenças para permitir que o indivíduo se aproprie do seu verdadeiro potencial confrontando as exigências externas e fazendo do obstáculo fator de motivação.

Com o objetivo de promover a inclusão, reabilitação do profissional com deficiência e favorecer o processo de profissionalização e acesso ao mercado de trabalho, as empresas se comprometem de forma particular a estimular o desenvolvimento cognitivo através de estratégias educacionais e perspectivas de desenvolvimento humano.

No ambiente corporativo, ainda permeiam questões como o porquê de empregar pessoas com deficiência visto que, o processo requer adaptabilidade à limitação do profissional e algumas vezes custos com a profissionalização do indivíduo, enquanto pessoas que não apresentam necessidades específicas também buscam oportunidades de trabalho;

todavia, a mudança de comportamento que avança lenta, mas incessantemente, com pequenas adaptações, muita criatividade e atitude caracterizam a mentalidade diversa e inclusiva.

A busca pela inclusão não deve ser vista como uma atitude impositiva, que exige a criação de vagas específicas aos profissionais PcDs, mas como uma atitude inclusiva adaptando-se as vagas a esses profissionais. Existe ainda a preocupação com o comportamento laborativo das pessoas com deficiência, com o cumprimento das tarefas, respeito aos horários e postura condizente com a atividade profissional. Um profissional deficiente recrutado de forma adequada e para a função correta tem muito maior facilidade de adaptação e possibilidades de progredir e alcançar o sucesso profissional. Para a empresa, um profissional com deficiência que esteja qualificado e alcance os resultados esperados é incentivo a novas contratações.

A pessoa com deficiência, para que esteja em condições de igualdade de oportunidades necessita de algumas habilidades bem desenvolvidas que assegurem sua autonomia e auto-estima além de favorecer o relacionamento interpessoal permitindo independência para executar sozinha as atividades do dia-a-dia. É preciso que a pessoa com deficiência tenha consciência de suas perdas e noção de suas limitações para que alcance a autonomia de higiene, alimentação e vestuário necessários a independência e que favorece a reabilitação e inclusão profissional e social.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A diferença torna-se importante e estabelece distância entre as pessoas à medida que damos valor e a reconhecemos, não como situação determinada, mas como essência do indivíduo; ao aceitarmos as diferenças decidimo-nos pela manifestação da generosidade, solidariedade e igualdade respeitando a individualidade e a singularidade de sua identidade; Respeitar o direito de ser igual quando caracterizados como diferentes e o direito de ser diferente aos caracterizados como iguais, talvez seja o verdadeiro princípio da igualdade (BERTHOU, F. X., 2009, p. 22). Ao descobrirmos as riquezas do outro, ele deixa de ser diferente e percebemos a nossa própria diferença; identificamos a subjetividade e compreendemos que a diferença está em nós, na nossa visão do outro.

A realidade do deficiente é individual, complexa e se sobrepõe a sua personalidade ou comprometimento de sua capacidade. As situações que se traduzem em submissão, revolta, docilidade, frustração, dependência ou sofrimento são apresentadas na imagem social produzida pelo indivíduo e nos fatores ambientais, pessoais e sociais, reforçada pela necessidade constante de aceitação e integração ao meio social (MANTOAN, M., 1997, p. 39). A limitação ou incapacidade causada pela deficiência exige que sejam desenvolvidos ou adaptados recursos para minimizar sua deficiência e desenvolver seu potencial sem o classificar ou estigmatizar. A atitude inclusiva desfaz a resistência, transforma a nossa visão do outro de forma substancial reconhecendo-lhe a autonomia, as capacidades emergentes, o potencial e descobrindo em nós a tolerância, aceitação, conscientização e respeito ao outro (BERTHOU, F. X., 2009, p. 32).

A mudança de mentalidade corresponde à mudança da própria cultura interiorizada expressa nas atitudes e nas relações com o indivíduo “diferente”; difundir novos valores sociais assumindo a tarefa de inclusão em todos os setores da vida é um dever da sociedade, estabelece o desenvolvimento social e cognitivo promovendo a adaptação ao meio. Se por um lado as empresas empregam pessoas com deficiência pela necessidade de cumprir a legislação, em contrapartida, observa-se um grande número de empresas preocupadas com a inclusão pela responsabilidade social, pela atitude e relacionadas ao fator comportamental; iniciativas imprescindíveis a eliminação de barreiras culturais e sociais que impelem a reflexão e envolvimento na transformação da sociedade.

## 9. REFERÊNCIAS

- ASSUMPÇÃO JÚNIOR, F. B.; SPROVIERE, M. H.** Introdução ao Estudo da Deficiência Mental. São Paulo: Memnon, 2000.
- BERTHOU, F. X.** Mentalidade Incluyente, Sociedade Inclusiva. São Paulo: Memnon, 2009.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de.** Inserção de Gestão de Trabalho de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso. RAC, Curitiba, v.13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138, jun. 2009.
- D'ANTINO, M. E. F.** A Máscara e o Rosto da Instituição Especializada. São Paulo: Memnon, 1998.
- DINIZ, Débora et al.** Diversidade Corporal e Perícia Médica: Novos Contornos da Deficiência para o Benefício da Prestação Continuada. Revista de Textos e Contextos. Porto Alegre, v.8, n.2, p. 377-390, dez. 2009.
- GIL, M.** O Que as Empresas Podem Fazer Pela Inclusão das Pessoas com Deficiência. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.
- MANTOAN, E. T. M.** A Integração de Pessoas com Deficiência: Contribuições para uma reflexão sobre o tema. São Paulo: Memnon, 1997.
- PETERSON, Patricia.** Inclusão nos Estados Unidos: Filosofia, implementação e Capacitação de Professores. Revista Brasileira de Educação Especial. Marília, v.12, n.1, p. 3-10, Abr. 2006.
- SANTOS, Manoel Antônio dos.** Qualidade, Diversidade e Acessibilidade do Conhecimento Científico. Paidéia. Ribeirão Preto, v.18, n.40, p. 217-220, ND. 2008.
- SOUZA, João Batista Rezende; RAMALHO, Ednéia Cristina.** Dificuldades da Inclusão do Deficiente Físico no Mercado de Trabalho. Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis. São Paulo, Ano IV, n.8, out. 2006.
- TANAKA, Eliza Dieko Oshiro.** Acessibilidade: Um dos Caminhos para Auxiliar na Inclusão. Revista Brasileira de Educação Especial. Marília, v.12, n.1, p. 139-142, abr. 2006.
- TORRES, Elisabeth Fátima et al.** Nem Toda Pessoa Cega Lê em Braille, Nem Toda Pessoa Surda se Comunica em Língua de Sinais. Educação e Pesquisa. São Paulo, v.33, n.2, p. 369-386, ago. 2007.
- VILELA, Maria Aparecida Satto.** O Deficiente Mental nos Artigos da Revista Educação (1927 – 1946). Revista Científica PUCSP. São Paulo, p. 2997-3007, ND. 2006.