INCLUSÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NA FORÇA DE TRABALHO: CIDADANIA E OPORTUNIDADE

Sérgio Luiz do Amaral Moretti (Uninove)
moretti@uninove.br
Luciana Helena Crnkovic (Uninove)
crnkovic20@yahoo.com.br
Marina Daiane Domingos (Uninove)
marina_daiane@yahoo.com.br
Silvia dos Santos Silva (Uninove)
lekasil_1@hotmail.com

O objetivo deste estudo foi ressaltar a importância da inserção de PPDs, com deficiência auditiva, física ou visual no mercado de trabalho formal. O questionamento que orientou a pesquisa foi: Quais as principais barreiras que as empresas eencontram para incluir em seu quadro de pessoal PPDs e quais as principais barreiras enfrentadas por eles para conquistar uma oportunidade de trabalho? Os resultados apontaram uma evolução em relação à situação anterior, tanto do lado das empresas quanto destes profissionais. Foi analisado o caso da Serasa S/A, pioneira e referência na questão da empregabilidade das PDDs, no qual pode ser observado o tipo de tratamento dispensado a eles. Um survey aplicado junto a uma amostra de profissionais revelou suas expectativas e uma visão da situação fornecendo bons insights para novas pesquisas. Confrontando a literatura e os resultados, pode-se observar que a evolução recente se deu devido à mudança dos conceitos sobre essas pessoas, que podem ser detectadas a partir da criação de ONG's e de suas parcerias com empresas privadas. Hoje já se pode afirmar que estes novos profissionais conquistaram um espaço na sociedade e são tratados com dignidade e respeito. Com isso, pode-se esperar o desenvolvimento de uma sociedade mais inclusiva e, portanto, mais justa.

Palavras-chaves: Inclusão Social; Portadores de Deficiência; Mercado de Trabalho; Políticas Públicas

}

1. Introdução

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção Sobre Reabilitação Profissional e Emprego das Pessoas Deficiência, elaborou a Recomendação nº 159 em 1991, baseada na inclusão social e na acessibilidade; segundo ela, *as pessoas portadoras de deficiência deveriam desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso, na manutenção e na promoção no emprego que, sempre que for possível, corresponda a sua eleição e a suas aptidões individuais*.

Em 1991 foi criada, no Brasil, a Lei de Cotas para deficientes, regulamentada em 1999. Esta legislação é um marco divisor no esforço de inserção de PPDs no mercado de trabalho, pois tornou obrigatória sua inserção no quadro de funcionários para empresas com mais de cem funcionários. Além de obrigá-las a uma reserva de 2% a 5% das vagas para esses indivíduos antes marginalizados nos processos de recrutamento e de seleção.

Em 2000, a população brasileira era de 169,8 milhões e, conforme o Censo Demográfico do IBGE havia 24,6 milhões de pessoas portadoras de deficiência- PPDs, que corresponde a 14,5% da população. Este número supera as estimativas de 10% da população da Organização Mundial da Saúde (OMS), que serviam de base para as políticas públicas brasileiras (NOHARA et al., 2007).

Esta questão traz consigo uma visão de sociedade que privilegia a todos, sem exceção, exercer plenamente sua condição de cidadãos. Hoje, cada vez mais, se acredita que a sociedade deve ser planejada para todos, não somente para um homem padrão, mas para uma população com raças, sexos, origens, graus de escolaridades, idades, religiões, deficiências diversificadas, ou seja, uma sociedade de pessoas iguais, com necessidades diferentes.

O conceito de deficiência, muitas vezes errôneo, leva frequentemente ao processo de exclusão, indo contra os princípios de cidadania e de sobrevivência do indivíduo. Cidadania é utilizada aqui no sentido empregado por Glat (1994), ou seja, *estar politicamente envolvido em sua escola, trabalho, família, associação de classe e na sociedade de maneira geral* (GLAT, 1994, p.16). Para as PPDs esta é uma condição que demorou a ocorrer. Somente a partir do século XIX é que começaram a surgir as principais leis e programas de inclusão social para eles. Estas pessoas não eram vistas com freqüência nas ruas, nas empresas, nas escolas, utilizando os meios de transportes; ou seja, marginalizadas pela sociedade e pelas organizações.

Esta situação começou a mudar somente após a elaboração das primeiras leis de inclusão social. A Constituição Brasileira atualmente prevê para os deficientes a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (arts. 5º, caput, e 7º, inc. XXXI, da CF/88). De 1990, a Lei 8.112 assegura o direito dos portadores de deficiência a se inscreverem em concursos públicos para preenchimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com suas deficiências, com reserva de até 20% das vagas oferecidas no concurso.

A inclusão trabalhista é um dos principais meios para alavancar a integração social. De um lado, PPDs precisarão preparar-se por meio de qualificações profissionais. Por outro lado, a sociedade deve adaptar-se para recepcioná-los em todas as áreas do processo social com acessibilidade à educação, saúde, trabalho, assistência social, lazer, esporte e cultura, transporte, entre outras. As leis foram elaboradas para dar respaldo jurídico aos PPDs vedando toda e qualquer manifestação de preconceito e de discriminação, por meio de normas que

}

regulamentem igualdade salarial e oportunidade profissional, bem como reserva de vagas públicas e sistema de cotas para as empresas privadas.

O objetivo deste estudo é ressaltar a importância da inserção de PPDs, com deficiência auditiva, física ou visual no mercado de trabalho formal. O questionamento que orientou a pesquisa foi: Quais as principais barreiras que as empresas encontram para incluir em seu quadro de pessoal PPDs e quais as principais barreiras enfrentadas por eles para conquistar uma oportunidade de trabalho? O trabalho está organizado da seguinte forma: inicialmente, será feita uma revisão da literatura, seguida da exposição dos procedimentos metodológicos, os resultados, as considerações finais e as sugestões para desdobramentos da pesquisa.

2. Revisão da Literatura

O reconhecimento da diversidade se tornou uma questão importante para as organizações na medida em que a sociedade tende a perceber as empresas não somente em suas atividades fins, mas também segundo uma métrica ligada às suas responsabilidades sociais e ambientais (GOMES e MORETTI, 2007). Práticas de inclusão estão entre estas tendências, pois se alinham com o *main stream* gerando uma imagem positiva de acordo com a expectativa da sociedade, ou melhor, do consumidor (HEINSKI, 2004).

A diversidade, entretanto, não é composta de uma mesma origem envolvendo, em alguns casos, fenômenos de ordem psíquica e social nas relações entre indivíduos e grupos; assim sendo, para o caso da inclusão de PPDs, convém averiguar se não existem razões para a não inclusão, por estarem além das imposições legais ou operacionais (BATISTA, 2004). Ou seja, é necessário considerar-se um contexto mais amplo de análise e verificar se a sociedade está preparada para dar suporte à lei (GOULART E COIMBRA, 2008).

É preciso entender que concepções de deficiência, como já abordado, refletem padrões de reconhecimento construídos ao longo de um tempo (CARVALHO E FREITAS, 2007) que pode ser alinhado com o da história da civilização. Desde os primórdios da evolução, os grupos humanos se organizaram segundo a capacidade de contribuição de cada indivíduo para seu meio e, como os grupos coletores e caçadores, as PPDs não tinham muita chance de serem bem aceitas nestas comunidades primitivas. Assim, há uma associação histórica reforçada pela centralização da economia na sociedade atual de que as PPDs não estão aptas a contribuir para o esforço coletivo; pelo contrário, representam um peso para a sociedade. Além disso, deve-se considerar outras questões discriminatórias, como raça, nível sócio-econômico, grau de escolaridade, idade e sexo, o problema se agrava ainda mais cerceando direitos de acesso à cidadania (Viana et al, 2008).

A inclusão de PPDs sempre foi alvo de polêmicas e de discriminação, pois muitos acreditavam que seria inviável interá-los como força de trabalho por serem vistos como pessoas limitadas. As organizações preferiam discriminá-los; não tinham interesse em adaptar e em adequar o ambiente de trabalho para sua inclusão. O trabalho é fonte de realização do ser humano em vários aspectos: social, econômico e psicológico para que o indivíduo se sinta digno em determinada sociedade. Levando em consideração este princípio, a lei prevê normas para garantir esta dignidade aos portadores de deficiência.

Para Nohara et al. (2007), *o movimento da sociedade e a pressão das pessoas com deficiências no sentido da busca da cidadania plena com direito à independência e poder sobre a própria vida transformaram o conceito de integração social que evoluiu para o de inclusão social* (p.3). O conceito de inclusão social eleva um grau na situação do problema, pois agora se trata de um movimento bilateral no qual as pessoas lutam por um objetivo comum (SASSAKI, 1991 apud NOHARA et al., 2007). Por isso, uma definição de deficiência

}

se torna apropriada, como a de Fonseca (2006), para quem não há uma definição clara do que seja esta situação, levando empresas a contratar pessoas cuja deficiência nem sequer é expressa na lei.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define deficiência como ausência ou disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou analógica. Assim, deficiente é aquele cuja integridade física ou mental está momentânea ou definitivamente diminuída. O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), pelo Decreto 5.296/04, 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. Segundo Amiralian (2000), a deficiência é uma alteração estrutural ou funcional, psicológica, fisiológica ou mesmo, anatômica. Pode ser temporária ou permanente e, ainda ser acrescida de uma anomalia, defeito ou ausência de órgão do corpo, incluindo-se as funções mentais.

Para Rosa (2003), o termo "portador de deficiência" é incorreto, pois a deficiência não pode ser tratada como um objeto que se carrega durante algum tempo e depois é descartado. Ela não pertence, mas faz parte da pessoa que a adquiriu. Atualmente, está sendo muito utilizada a expressão "pessoas especiais"; porém, não dá para identificar necessidade ou deficiência do indivíduo, tornando-se um fator complicador. Por isso, no desenvolvimento deste estudo, serão consideradas equivalentes as expressões "pessoas com deficiência" e "portadoras de deficiência (PPD). Também serão usados termos como: anormalidade, excepcionais, portadores de necessidades especiais, sempre respeitando as fontes da pesquisa.

Os tipos de deficiência considerados por diversos artigos e decretos são:

- **auditiva:** ausência do sentido auditivo ou o indivíduo nasce com a audição normal, mas há perda por algum motivo;
- **visual:** dois grupos: cegueira (perda total de visão e de percepções de luz) e baixa visão (interferência ou limitação do desempenho da pessoa);
- **mental:** funcionamento intelectual significativamente inferior à média, manifestada antes dos dezoito anos, com limitação associada a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas: comunicação; cuidados pessoais; habilidades sociais; utilização da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho;
- **múltipla:** 2 tipos: surdocegueira e deficiência sensorial, caracterizada por associação com outra deficiência, podendo ser mental, física ou até algum distúrbio, causando atraso no desenvolvimento;
- **física:** alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

3. Inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho

A OIT, em 1983, elaborou a convenção 159, recomendando que *pessoas com deficiência desfrutem com equidade das oportunidades de acesso, conquistem e desenvolvam o seu trabalho, o qual, sempre que possível, deve corresponder à sua própria escolha e trazer qualidade de vida sustentável*. A Constituição de 1988 prescreve que a administração pública, direta ou indireta, de qualquer dos poderes: União, Estados, Distrito Federal e, Municípios, obedecerão aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e

}

eficiência. E também propõe que a *lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão*. (art. 37, § 8º, da CF/88). Assegura alguns direitos aos portadores de deficiência, que visa à eliminação de qualquer tipo de preconceito além de *proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.* (art. 5º, cap. 7, §31º, da CF/88).

Uma série de leis se sucedeu na esteira dos princípios introduzidos pela Constituição de 1988 e foi responsável pelas conquistas das PPDs. Contudo foi a Lei de Cotas - Lei 8.213- que determinou o percentual de vagas que empresas privadas deveriam reservar a deficientes, punindo as que não cumprissem a lei. Depois dela, aumentou consideravelmente a demanda por profissionais com deficiência, pois, então, estavam amparados por normas jurídicas, que defendiam seu direito de acesso ao trabalho. Assim, as empresas privadas passaram a elaborar e desenvolver projetos e programas de inclusão social para melhor adaptá-los ao ambiente corporativo.

4. Principais barreiras

Conforme Matsura (2006), o número de deficientes aumenta a cada mês e um dos fatores principais se dá por causa de acidentes de trânsito ou por armas de fogo. Com isso, pessoas vítimas deles têm maior dificuldade para retornar ao mercado de trabalho. O autor citado ressalta que o governo tenta solucionar este problema com a lei de cotas, mas muitas empresas ainda encontram dificuldades para cumpri-la, mesmo sua obrigatoriedade tendo sido estabelecida há anos, na Lei nº 10.098 de 2000.

Outro fator é a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), que concede o benefício mensal para PPDs que não possuem condições de se sustentar ou serem sustentadas por sua família. Este benefício é de um salário mínimo pela Previdência, mas há casos em que o deficiente se acomoda com a renda recebida e simplesmente não tem interesse em ingressar no mercado de trabalho. Eles preferem ter o benefício e um trabalho informal ao invés de serem contratados formalmente, pois, desta forma, eles perderiam o beneficio.

Há ainda dificuldade quanto à falta de capacitação das PPDs. Como solução, é necessário criar centros de capacitação que proporcionem cursos técnicos para todos os tipos de deficiências. O importante é que essas pessoas saiam desses centros já preparadas para serem encaminhadas para o mercado de trabalho. Não adianta apenas impor leis; é necessário viabilizá-las.

A questão da adaptação para recepcionar as PDDs também é um dos problemas que muitas empresas alegam encontrar, pois é um investimento muito alto. Quanto às multas, Matsura (2006) afirma que, para cada vaga não preenchida, descumprindo a lei, a empresa pagará multa entre R$ 1.195,13 a R$ 119.512,33. Assim, o mais interessante é firmar com o Ministério Público um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) para ganhar um prazo maior para poder cumprir as cotas.

De acordo com Ribas (2004), a questão da conscientização de responsabilidade social tem um nível muito baixo no Brasil. Muitas empresas contratam apenas por imposição de leis, sem a preocupação de fazer um planejamento correto para inclusão de deficientes no ambiente organizacional. O autor ainda observa que, no momento da contratação de PPDs, profissionais de recursos humanos, médicos do trabalho e líderes; enfim, muitos *recrutadores e selecionadores sentem-se constrangidos em entrevistar e então não perguntam o simples: O que você consegue fazer, o que não consegue e quais adaptações são necessárias para conseguir fazer?* (Ribas, 2004).

}

Ribas (2004) aponta outro ponto negativo que é a falta de escolaridade. Poucas PPDs tiveram a oportunidade de concluir o ensino médio e hoje encontram dificuldades para se colocar no mercado formal, o que acaba gerando um aumento de procura de vagas no mercado informal, onde não existe estrutura compatível com suas necessidades. Quanto à legislação vigente, o autor acredita que é utilizada de forma incorreta, pois as empresas são obrigadas a cumpri-la, não tendo um projeto que incentive a conscientização da inclusão social e a qualificação desses profissionais.

Segundo Motta (2009), o problema da inclusão social se dá ainda por falta de conhecimento das leis por parte das empresas ou da melhor forma de se adaptar a elas. A falta de comunicação entre órgãos da Secretária da Fiscalização do Ministério do Trabalho e sindicatos é um fator que influenciou na falta de qualificação de pessoas com deficiência, pois sua participação é primordial para que a inclusão seja efetiva. Para isso, o autor acredita que o primeiro passo depende de todos os agentes, empresas, sindicatos, órgãos públicos, e até das PPDs, partindo do pressuposto de que cada um tem a sua participação, essencial para que todos saiam ganhando.

No caso das empresas, para que elas consigam cumprir com o prazo da lei de cotas, é importante começar a buscar profissionais em instituições que capacitem pessoas com deficiência e ofereçam treinamento específico até mesmo após a contratação. Foram constatados casos em que empresas pagavam às PPDs para ficarem em casa, mantendo-as na folha de pagamento com o único intuito de cumprirem a lei. Em outros casos, houve empresas que preferiram pagar a multa a admitir profissionais com deficiência. Não basta somente ter leis; é preciso que sejam efetivamente implantadas e que seja superada a falta de qualificação profissional apresentada pelas PPDs.

5. Metodologia

O procedimento metodológico para este estudo foi buscar suporte na literatura e encontrar evidências empíricas que pudessem validar, ou não, as teorias encontradas. Neste sentido, trata-se de uma pesquisa exploratória de cunho descritivo (MALHOTRA, 2001). O campo empírico foi dividido em duas fases:

1ª fase: um estudo de caso parcial na Serasa S/A para observação de um dos programas mais exitosos, e pioneiros, de inclusão de pessoas com deficiência e uma breve exposição das características dessa empresa;
2ª fase: buscar evidências das condições das pessoas com deficiência segundo a opinião delas; para isso, foram entrevistados 30 cidadãos que trabalham em empresas de pequeno, médio e grande porte, tendo como principal objetivo verificar como são tratados em seu ambiente de trabalho, se a empresa forneceu treinamento adequado e qual a visão deles em referência à lei de cotas.

6. Programa Serasa de Responsabilidade Social

A Serasa S/A foi criada em 1968 por meio de uma ação cooperada entre bancos com o intuito de desenvolver um sistema em que eles pudessem buscar informações confiáveis e rápidas para auxiliar as decisões de crédito. A nova empresa tinha, como principal atividade, a confecção de ficha cadastral única compartilhada por todos os bancos. Em meados da década de 1990, a Serasa expandiu o seu setor de atuação começando a fornecer análise de

}

crédito para todos os segmentos da economia e para empresas de todos os portes; a iniciativa facilitou o processo de venda e de compra, diminuindo os riscos de inadimplência.

Em 2007, a empresa Experian, líder mundial em serviços de informações, de análise de crédito e de marketing, adquiriu o controle acionário da Serasa com o intuito de auxiliá-la no gerenciamento de riscos; então, surgiu a Serasa Experian. Hoje ela é a maior empresa do Brasil de análises econômico-financeiras para decisões de crédito e de negócio. Está presente em todas as capitais e cidades do Brasil e nos mercados internacionais. No total, há 140 pontos de atendimento, com um quadro de pessoal de, aproximadamente, 2.500 funcionários.

A Serasa Experian possui o maior banco de dados sobre empresas, consumidores e grupos econômicos do Brasil e responde aproximadamente a 4 milhões de consultas no *on-line/real-time* por dia. Também possui uma carteira com 400 milhões de clientes diretos e indiretos. A empresa oferece as melhores informações de classificação de risco; oferece ainda, de forma clara e objetiva, a probabilidade de inadimplência de pessoas físicas ou jurídicas.Além disso, ela tem um eficiente domínio das técnicas mais evoluídas em gestão de portfólio.

Ativa e pioneira participante de projetos de Responsabilidade Social (MORETTI, 2005), ela elaborou o projeto Cidadania Empresarial Serasa Experian que busca manter equilíbrio entre os aspectos econômicos, sociais e ambientais por meio de políticas, processos e práticas que visam ao crescimento sustentável. Ela formula padrões éticos de responsabilidade nas relações entre os agentes econômicos do país; seus projetos envolvem todos os funcionários, os clientes, os fornecedores, o governo e a sociedade. Entre eles, inclui programa de empregabilidade de PPDs, serviço gratuito de orientação ao cidadão e programa de incentivo à reciclagem.

Em 2001, foi criado o Programa de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência com intuito de gerar empregabilidade às PPD's e prepará-las para o mercado de trabalho, cada vez mais exigente e competitivo. Sabendo-se das dificuldades enfrentadas para conseguir o primeiro emprego, a Serasa prefere contratar portadores de deficiência sem experiência; entretanto eles precisam mostrar potencial a ser desenvolvido, auto-estima, interesse em crescer profissionalmente, independência e autonomia profissional, pois a Serasa não tem gestão paternalista.

Após o recrutamento e seleção dos profissionais com deficiência, a Serasa treina e avalia os candidatos; os que atingirem a nota mínima 7 (sete) e não ultrapassarem o limite de faltas de 75% (setenta e cinco por cento) serão admitidos ou encaminhados para organizações parceiras. O curso tem a duração de 4 meses, com três módulos, com carga horária de 480 no total, sendo 4 dias da semana de curso e 1 dia de estágio, com 6 horas diárias. Após o término do curso, a Serasa admite-os, porém há casos em que o treinando não tem o perfil para trabalhar na área de crédito; daí é feito seu encaminhamento para seleção em empresa parceira.

O curso é composto de três estágios. O primeiro é para aprimorar identidade profissional, equilíbrio profissional, raciocínio analítico, trabalho em equipe e negociação. O segundo é para desenvolver conhecimento técnico, tais como informática, língua portuguesa, contabilidade, matemática financeira e economia. Finalmente, o terceiro módulo oferece orientação profissional, que busca a melhor área de trabalho para cada um e, no fim do curso, é oferecido estágio de 40 horas na empresa quando irão trabalhar em cargos administrativos.

7. Principais resultados

}

Inicialmente, dois dos autores participaram de um curso oferecido pela empresa para esclarecer e difundir a empregabilidade dos PPDs. No estudo do caso Serasa e na pesquisa com os portadores de deficiência, os resultados obtidos revelaram dados interessantes para este estudo.

7.1 O trabalho realizado pela Serasa

Os estágios podem ser feitos por PPDs com mais de 16 anos que estejam terminando o Ensino Médio ou com universitários. Sendo selecionados, serão treinados e receberão R$700,00 de bolsa-auxílio, assistência médica, odontológica e seguro de vida em grupo. Para as vagas efetivas, o interessado deverá cadastrar seu currículo no site da Serasa e, caso haja vagas disponíveis no seu perfil, serão entrevistados. Os admitidos receberão salário, assistência médica, odontológica, vale-refeição, vale-transporte, seguro de vida em grupo e PPR.

O Programa é coordenado pelo Doutor em Ciências Sociais, formado pela Universidade de São Paulo (USP), João Batista Ribas que afirma: *poucos deficientes têm qualificação para ingressar no mercado de trabalho* [...] *decidimos acolhê-los permitindo que estagiem na empresa para que, no futuro, permaneçam conosco ou tenham condições para disputar uma vaga*... Assim, a Serasa acredita e investe em pessoas com deficiência da mesma maneira que faz com os profissionais sem deficiência. A empresa também oferece meios e recursos para que os PDDs executem suas funções da melhor maneira possível.

Diferentemente da maioria das empresas que procuram contratar profissionais só com deficiências mais leves, a Serasa enfrenta o desafio de contratar pessoas com deficiências mais severas: paraplégicos, usuário de cadeira de rodas, amputados, pessoas com distrofia muscular, nanismo, pessoas com deficiência visual total ou com deficiência auditiva total e síndrome de *Down*.

Ribas, que é cadeirante, afirma: *É difícil passar em alguma área da Serasa e não ver uma pessoa com deficiência, não há lugar aqui no prédio em que elas não cheguem,* ressaltando a responsabilidade social da Serasa ao dizer que a *empresa atua firmemente nesta área. Ao obter esta certificação, a Serasa demonstra para outras empresas e outros empresários que os prédios podem e devem ser acessíveis a todas as pessoas. É uma maneira de se dar exemplo.* O dirigente cita que, quando a empresa contrata um profissional, precisa proporcionar ferramentas para o funcionário exercer suas tarefas. Ex: computador, softwares, aplicativos, entre outros; tudo isto é visto como um investimento para a empresa, porém, quando ela contrata um profissional com deficiência visual que precisa de um software de leitura de tela, é visto como custo, despesa ou gasto.

Na Serasa, as PPDs precisam esforçar-se para conseguir atingir as metas e os objetivos organizacionais, pois são tratadas como iguais, mas com necessidades diferentes; caso não sejam cumpridos, o profissional poderá ser desligado. Em 2008, a Serasa qualificou 98 pessoas com deficiência e as contratou ou as encaminhou para outras empresas. Estabeleceu parceria com diversas ONG's e empresas como Accor, Banco Itaú, Banco Safra, Banco Santander, Brasilprev, Down Festo, Holcim, IBMEC São Paulo, Logos Engenharia, Medial Saúde, Good Year, PricewaterhouseCoopers, ProPay, Tozzini Freire Advogados e Visa Net para auxiliar na inserção das PPds no mercado de trabalho formal.

A Serasa Experian, em 2003, foi reconhecida pela Fundação Carlos Alberto Vanzolini como a primeira edificação adaptada às pessoas com deficiência no Brasil, pois estava rigorosamente dentro dos padrões da NBR9050, da Associação Brasileira de Normas

}

Técnicas (ABNT), mas não se contenta em ser a única empresa certificada; seu intuito é o de que toda empresa seja como ela.

7.2 Resultados do *survey* com os PPDs

Quanto ao tipo de deficiência, os resultados mostram uma predominância da auditiva e a menor proporção é da mesma deficiência acrescida da visual, como mostra o gráfico seguinte:

Gráfico 1 - Tipos de deficiências de cada entrevistado
Fonte: Elaborado pelos autores

Conforme a pesquisa, a escolaridade é um dos pontos mais difíceis a serem enfrentados, pois apenas 5% conseguiram concluir pós-graduação enquanto 80% das pessoas com deficiência não chegam ao ensino superior como pode ser detectado pelo Gráfico 2:

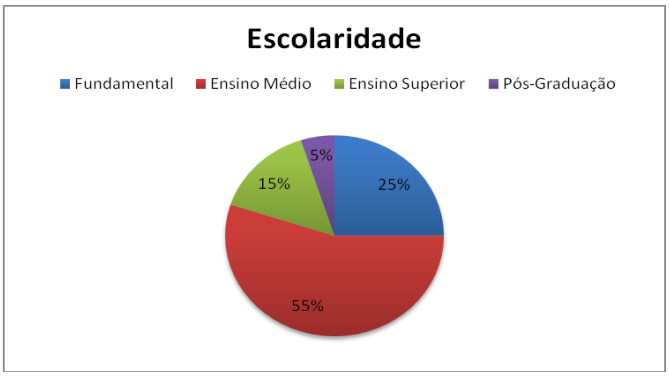

Gráfico 2 – Escolaridade dos entrevistados
Fonte: Elaborado pelos autores

Pessoas com deficiência, com baixa escolaridade entram nas organizações para ocupar os cargos mais baixos e permanecem sem perspectiva de crescimento, pois empresas estão apenas interessadas em cumprir a Lei de Cotas para não serem punidas pelos órgãos regulamentadores.

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos e pelo Ibope Inteligência com as 500 maiores empresas do Brasil mostra que, nos cargos de executivos, apenas 0,4% eram ocupados por pessoas com deficiência; destes 0,3%, com deficiência física e 0,1%, auditiva.

}

Nos cargos de gerência, apenas 0,38% dos quais 0,26% eram ocupados por pessoas com deficiência física; 0,02%, visual; 0,1%, auditiva e nenhum cargo ocupado com deficiências múltiplas.

A maioria das cidades, das escolas, dos órgãos públicos e dos transportes no país não são adaptadas para lidar com as necessidades especiais das pessoas com deficiência. Isto reforça a situação de exclusão levando-os a perder oportunidades de melhor qualificação e de formação. Muitas escolas não possuem equipamentos e condições favoráveis de estudo para pessoas com deficiência visual, tais como livros em braile; não possuem intérprete de LIBRAS para os surdos, nem rampas para os deficientes físicos, banheiros adaptados. Desta forma, pessoas com deficiência conseguirem terminar o ensino médio já é uma grande conquista.

A pesquisa também revelou que 81% dos entrevistados acreditam que as empresas contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir a Lei de Cotas e só 19% acreditam que as empresas realmente se conscientizaram da importância da inclusão social. As empresas consideram que qualquer valor gasto para a inclusão de deficientes é um valor perdido e os profissionais portadores de deficiência conseguem perceber esta visão dos empresários.

Muitas organizações que estavam descumprindo a Lei de Cotas recorreram na justiça alegando falta de profissionais qualificados no mercado de trabalho. Para resolver este problema, sindicatos dos trabalhadores e patronais de diferentes segmentos criaram um banco de dados de pessoas com deficiências qualificadas. Constatou-se, por uma pesquisa no Centro de Solidariedade ao Trabalhador de Osasco, que a maioria das solicitações é feita em busca de profissionais com deficiência leve, ou seja, com uma deficiência que o cliente não perceba ou não tenha muito impacto no cumprimento de algumas funções.

As informações anteriores evidenciam que somente a Lei de Cotas não é o suficiente para promover a inclusão no mercado de trabalho. As empresas precisam quebrar as barreiras do preconceito ao excluir colaboradores com deficiência de certas atividades ou de subordiná-los ao isolamento de convívio. Não há necessidade de um tratamento especial, pois eles não são diferentes

De acordo com o gráfico 3, 52% dos entrevistados acredita que a lei de cotas não tem desvantagem para as pessoas com deficiência, mas 43% acreditam que a principal desvantagem da lei de cotas é que quando o profissional encontra um trabalho formal e perde o direito ao benefício LOAS (Lei Orgânica de Assistência Social), que representa um salário mínimo. Estas pessoas preferem exercer trabalhos informais e continuar recebendo o benefício LOAS; apenas 5% acreditam que existem outros tipos de desvantagens.)

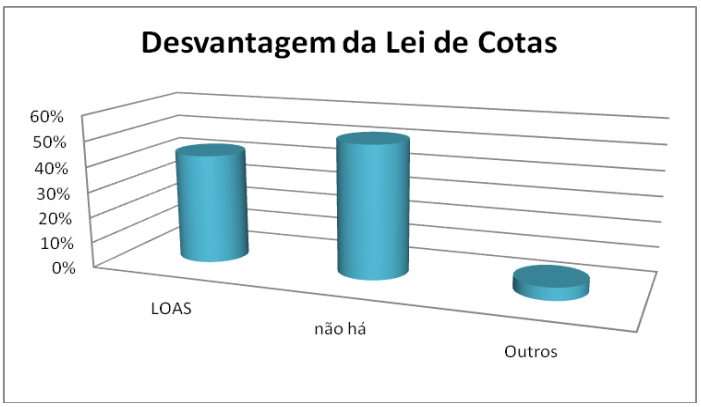

Gráfico 3 – Desvantagem da Lei de Cotas

}

Fonte: Elaborado pelos autores

Considerando-se que deficientes ocupam cargos quase sempre com as menores remunerações, quando encontram um emprego para ganhar valor igual ao benefício, logicamente não aceitam, pois deixam de recebê-lo de imediato e também perdem o direito de voltar a recebê-lo no futuro. Esta situação gera muita insegurança para a maioria dos beneficiários do LOAS, que preferem trabalhar no mercado informal. Observando o gráfico 4, um fato muito positivo é que pessoas com deficiência gostam das condições de trabalho que a empresa oferece, pois nenhum dos entrevistados apontou seu ambiente de trabalho como ruim ou péssimo.

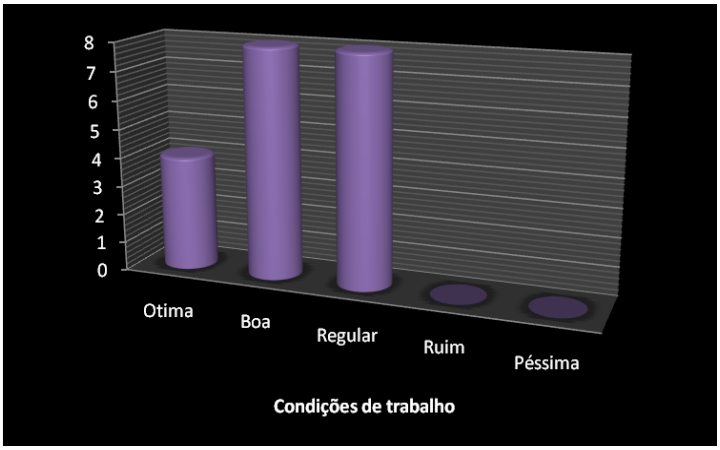

Gráfico 4 – Condições de trabalho
Fonte: Elaborado pelos autores

Esta informação revela que as empresas que estão cumprindo a Lei de Cotas estão fornecendo um ambiente de trabalho favorável ao profissional com deficiência e não apenas preenchendo números. Há uma grande lacuna representada pelos 40% que ainda julgam o ambiente de trabalho regular, mas que está próximo de ser melhorado, pois este é um processo novo para as empresas que ainda estão se adaptando e se adequando.

Os resultados da pesquisa mostram que 75% das empresas proporcionam treinamento específico para as pessoas portadoras de deficiência e apenas 25% das empresas ainda não oferecem. Esta informação é muito importante, mas convém observar que normalmente o treinamento é somente para a execução das funções especificas, não sendo oferecidos os que possibilitam desenvolvimento e realização profissional.

Analisando-se o Gráfico 5, um dado interessante é que 80% responderam que têm entre boa e ótima relação de trabalho e nenhum dos entrevistados considera sua relação ruim ou péssima.

}

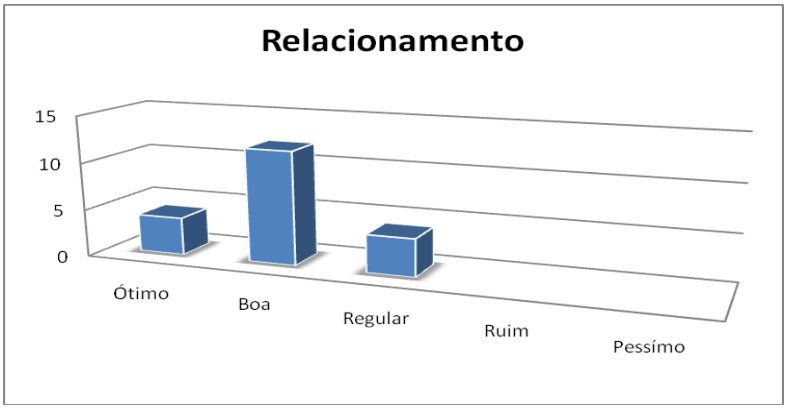

Gráfico 5– Relacionamento
Fonte: Elaborado pelos autores

Os resultados obtidos revelam que as pessoas não possuem mais o costume de desprezar ou excluir pessoas com deficiência de seus relacionamentos. Elas estão começando a entender e a aceitar as diferenças individuais, pois a diversidade na sociedade atual é muito grande.

Considerações finais

O objetivo deste estudo foi analisar a situação das PPDs e ressaltar a importância de sua inserção no mercado de trabalho formal. A partir de pesquisa para levantamento de dados, foram analisadas quais as principais barreiras que as empresas encontram para incluir, em seu quadro de pessoal, PPDs e quais as principais barreiras enfrentadas por elas para conquistarem uma oportunidade de trabalho. Buscando atingir o objetivo proposto, foi realizada uma análise da literatura para compreender as relações da sociedade com as pessoas com deficiência. Pode-se observar que ela até hoje enfrenta muitas dificuldades para aceitar portadores de deficiência, cidadãos com necessidades diferentes e não incapacitados, numa visão assistencialista.

Um importante avanço foi feito no marco regulatório, pois, para contribuir na questão da inclusão, o governo criou leis que tratam de direitos e de obrigações, tais como: proibição de discriminação de qualquer pessoa a fim de garantir a dignidade de todos, lei de cotas que garante também a inserção de PPDs no mercado de trabalho formal, e até mesmo leis que visam solucionar os problemas de acessibilidade e de adequação. Entretanto a evolução foi muito lenta; a Lei de Cotas existe desde 1991 e, até o presente momento, ainda é cumpre totalmente sua missão. Foi possível constatar que as empresas só começaram a contratar pessoas com deficiência, após a fiscalização.

Atualmente algumas empresas já perceberam que, ao inserir um programa de Responsabilidade Social Empresarial, conseguirão criar uma boa imagem na sociedade e agregarão valor ao seu negócio. A Serasa é exemplo de empresa que foi capaz de desenvolver uma imagem de responsabilidade social, pois foi a primeira a receber a certificação da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) que estabelece esse padrão.

A escolaridade é outra barreira que precisa ser vencida. Muitas pessoas com deficiência dependem do transporte público que ainda não é adequado; as escolas não são adaptadas e preparadas para a recepção deles; por este motivo, a educação desses portadores com deficiência normalmente é inferior.

}

Há necessidade de criar cursos de capacitação às PPD's, com material e adaptações específicas; estes cursos precisam dispor de treinamentos voltados para pessoas que mesmo sendo portadoras de deficiência queiram crescer profissionalmente. Outro fator que dificulta ainda mais a inclusão é que alguns portadores de deficiência que recebem o benefício LOAS, correspondente a um salário mínimo do INSS, não querem entrar no mercado de trabalho formal, pois, após encontrarem um emprego, eles perdem esse benefício.

Atualmente as pessoas com deficiência estão em um novo momento, começando a conquistar espaço na sociedade e adquirindo o direito à cidadania com mais dignidade e respeito. Lentamente a inclusão está ganhando seu espaço; as pessoas estão começando a se conscientizar da importância da diversidade humana, considerando que todos possuem características e necessidades diferentes.

Este é um assunto pouco estudado, tendo ficado restrito a umas poucas publicações e livros com experiências pessoais; ainda persistem muitas questões a serem resolvidas e melhoradas. Portanto, este estudo vem contribuir para chamar a atenção da academia para este importante tema. São muitos os vetores de pesquisa a serem propostos, mas foi possível entender que as empresas precisam desenvolver uma visão de responsabilidade social, o governo precisa criar condições favoráveis para a inclusão e a sociedade precisa ultrapassar velhos paradigmas. Desbravar estes três vetores poderá fornecer uma melhor visão da situação contribuindo para vencer barreiras.

Referências Bibliográficas

AMARAL, Lígia Assumpção. Conhecendo a deficiência: em companhia de Hércules/Lígia Assumpção Amaral. São Paulo. Robe, 1995

AMIRALIAN, L T M et al. Conceituando deficiência. Revista de Saúde Pública, v.34, n.1, 2000.

CAMPOS, Dra. Shirley. Deficiência Visual. São Paulo, novembro de 2004. Disponível em <http://www.drashirleydecampos.com.br/noticias.php?noticiaid=13379&assunto=Oftalmologia/Olhos> acessado dia 5/4/2009.

CENSO DEMOGRÁFICO. Última etapa de divulgação do Censo 2000 traz resultados definitivos, com informações sobre 5.507 municípios brasileiros.Comunicação Social, dezembro de 2002. Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/20122002censo.shtm acessado em 15/04/2009.

ENTRE AMIGOS. Deficiência Física. Informações Básicas Sobre Deficiência Física. Disponível em < http://www.entreamigos.com.br/textos/deffis/infbafis.htm> acessado em 05/04/2009.

ENTRE AMIGOS. Surdocegueira/ Múltipla Deficiência. Disponível em <http://www.entreamigos.com.br/textos/sucemu/isucemu.htm> acessando em 05/04/2009.

FEBRABAN– Federação Brasileira de Bancos. A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência. Agosto de 2006. COLEÇÃO FEBRABAN DE INCLUSÃO SOCIAL. p. 11

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos. A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência. Agosto de 2006. COLEÇÃO FEBRABAN DE INCLUSÃO SOCIAL. p 10, 44 e 45.

FIGUEIRA, Emilio. Caminhando no silêncio: Uma introdução à trajetória das Pessoas com Deficiência na História do Brasil./ Emilio Figueira, São Paulo: Giz Editora, 2008

}

GOULART, I.R.; COIMBRA, E.P. Inserção de Pessoas com Deficiência numa Empresa de Reflorestamento:um Estudo de Caso. XXXII Encontro da Anpad, Rio de Janeiro, 6-10 setembro, 2008

GUGEL, M. A. A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade. São Paulo, maio 2008. Disponível em http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php acessado em 06/12/2008.

GLAT, R. (1994) Cidadania e o portador de deficiência: um novo campo de atuação para os profissionais da Educação Especial. Integração, 5(11), 16.9

Lei Nº 11.133, DE 14 DE JULHO DE 2005 - Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência -21 de setembro

MALHOTRA, N. K. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman,2001

MATSURA, L. Mercado tem dificuldade para contratar deficientes. São Paulo, 27/12/2206. Inclusão Social. Disponível em < http://www.acessasp.sp.gov.br/modules/ news/article.php? storyid =247> acessado em 29/05/2009.

MORETTI, S.L.A. A Trama e a Urdidura: Responsabilidade Social das Empresas. Tese de doutoramento defendida no Programa de Ciências Sociais e Antropologia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005

GOMES, A.; MORETTI, S.L.A. A Responsabilidade e o Social: Uma discussão sobre o papel das empresas. São Paulo: Saraiva, 2007

MOTTA, C. V. S. Empresas desconhecem regras para contratar deficientes. São Paulo, 02/01/2009. Disponível em http://www.deficienteonline.com.br/principal/ home/?sistema=conteudos |conteudo &id_conteudo=234. Acessado em 20/05/2009.

NOHARA, J.J.; FIAMETRTI, M. ACEVEDO, C.R. A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. Iº Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Nata, 13-15 junho, 2007

RIBAS, João Batista. Pessoas com deficiência e emprego formal: As dificuldades que as empresas têm encontrado para contratar. São Paulo, 25/03/2004. Disponível em http://www.universia. com.br/materia/materia.jsp?id=3147. Acessado em 22/05/2009

RODRIGUES. Graciela. Deficiência X Evolução da Educação Inclusiva. Disponível em <http://www.nppd.ms.gov.br/artigo.asp?art_id=39> acessado em 30/05/2009.

ROSA, E R.: CARDOSO A. M F: CABRAL, N. Pessoa com Deficiência: REFORMULANDO CONCEITOS E VALORES. 1. Ed. Cascavel: Governo Municipal de Cascavel, 2003.

SILVA, Otto Marques da. A Epopéia Ignorada : A pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje. São Paulo: CEDAS, 1987.

SERASA S/A, disponível no site http:// serasa.com.br

Secretaria dos direitos da pessoa com deficiência. **É preciso repensar o sistema de produção** Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/sis/lenoticia.php?id=300&c=31> Acessado em 31/05/09.

VIANA, L.M.M.; CAMINO, C.P.S.; LARRAIN, L.F. Preconceito Contra Pessoas com Deficiência Física: Uma Análise das Concepções e Práticas que Permeiam o Ambiente Organizacional na Visão dos Profissionais de Recursos Humanos. XXXII encontro da Anpad, Rio de Janeiro, 6-10 setembro, 2008