

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
Programa de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento
Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: UMA VISÃO ATUAL**

ALUNA: Daniela de Carvalho Gonçalves e Gusmão

ORIENTADOR: Profº Drº Décio Brunoni

**São Paulo,
2007**

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
DANIELA DE CARVALHO GONÇALVES E GUSMÃO

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: UMA VISÃO ATUAL**

Dissertação apresentada à Universidade Presbiteriana
Mackenzie, como requisito parcial para obtenção
do título de Mestre em Distúrbios do Desenvolvimento

ORIENTADOR: Prof. Dr. Decio Brunoni

**São Paulo,
2007**

C331i Carvalho, Daniela

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma visão atual. / Daniela Carvalho – São Paulo, 2008.

60 p.: 30 cm

Dissertação (Distúrbios do Desenvolvimento) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2008.

Orientação: Profº. Drº Décio Brunoni.

Bibliografia: p. 57 - 60

1. Pessoas com deficiência. 2. Trabalho. 3. Vagas.

CDD: 362.40981

DANIELA DE CARVALHO GONÇALVES E GUSMÃO

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: UMA VISÃO ATUAL**

Dissertação apresentada à Universidade Presbiteriana
Mackenzie, como requisito parcial para obtenção
do título de Mestre em Distúrbios do Desenvolvimento

Aprovada ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.º Dr.º Décio Brunoni

Prof.ª Dr.ª Maria Eloísa Famá D'Antino

Prof. Drª. Marie Claire Sekkel

RESUMO

As Pessoas com Deficiência têm como um dos maiores obstáculos, o preconceito em relação à sua produtividade em um mercado de trabalho competitivo ao qual pertencemos.

Pessoas com Deficiência dentro das organizações abrem um espaço em um território de diferenças, desafiam as possibilidades administrativas, ao mesmo tempo em que evidenciam a premência de uma consciência de nossa sociedade em relação ao preconceito.

Atualmente, a internet é reconhecida como um acesso globalizado à informação. Até no que se refere à oportunidade de emprego, meios de comunicação como rádio, TV e jornal, foram substituídos por ela.

Considerando tal contexto, este trabalho foi centralizado em uma busca de informações sobre a existência de vagas para pessoas com deficiência, divulgadas nas *home-pages* das empresas na internet como forma de fonte de comunicação globalizada. Pretendeu-se apresentar uma visão do atual mercado empregatício para as pessoas com deficiência. Avaliar se as oportunidades divulgadas ao público que têm acesso à internet são facilmente acessadas, no que se refere à candidatura às vagas nas citadas empresas.

A metodologia utilizada para a investigação foi de natureza exploratória, envolvendo uma análise documental por meio de buscas na internet, procurando-se identificar a relação entre a existência de vagas para pessoas com deficiência e a forma de divulgação de tais oportunidades.

Assim, este estudo utilizou como ferramenta os *sites* das *home-pages* de empresas consideradas as **“10 melhores para se trabalhar no Brasil”**, segundo pesquisa anual da revista EXAME.

Para se identificar quais as empresas que apareceram com maior frequência nas edições da revista no período de 2000 a 2007, foi feito um filtro com aquelas que estiveram mais vezes entre as 10 primeiras do ranking. Nesta avaliação, 19 empresas aparecem mais de uma vez entre as melhores. Como forma de amostragem, trabalhamos com as 10 primeiras, acreditando que estas sejam consideradas referência no mercado.

Após a coleta dos dados, os resultados mostraram que dentre os 10 sites pesquisados, apenas 2 apresentavam alguma vaga disponível para pessoas com deficiência. Os demais sites, não

informavam nenhum tipo de oportunidade para este público. Além disso, foi possível também avaliar o quanto a ferramenta ainda é escassa de informação para estes profissionais.

Os resultados permitiram concluir que a pesquisa nos sites (home pages) deve ser realizada como forma de apoio às informações da empresa e não como fonte de busca para a recolocação (ou inserção) no mercado, no sentido de não apenas divulgar a companhia, mas sim, de ser reconhecida pelo conceito ao que a internet se propõe: ser uma rede mundial de informações interconectadas e atualizadas.

ABSTRACT

Physical Deficiency People have as the most obstacle the preconception regarding to their productivity in the competitive labor market which we belong to.

Physical Deficiency People into the organization open a space in a difference territory, challenge the administrative possibilities at the same time that become evidence the priority of a conscience from our society regard to the preconception.

Nowadays, the internet is recognized as a global access to the information. Inclusively, the job opportunity, ways of communication as radio, TV and newspaper were replaced by internet.

Considering that context, the job was centralized in a searching of information about the existence of vacancy for physical deficiency people published on home pages from companies in the internet as way of source of global communication. Intend to show a vision of the real employer market for people with physical deficiency.

Evaluate if the opportunities published for public that have access in the internet are easy accessed with regard to the candidate of vacancies in the mentioned companies.

The methodology used for investigation was the exploring nature, involving a documental analysis by way of searching in the internet, identifying regarding to the existence of vacancies for people with deficiency and the way of publish from that opportunities.

Then, this study used as tool the sites of home pages from companies considered “Ten better to work in Brazil”, according to the annual research from EXAME magazine.

To identify which companies that appear with more frequency in the edition of the magazine in the period of 2000 to 2007, it was made a filter with that companies that were more times among the 10 first in the ranking. In this valuation, 19 companies appear more than one time among the better companies. As way of sample, we work with the 10 first and believe that companies are considered reference in the market.

After that, the results show that among the 10 sites researched only 2 presented some available vacancy for people with physical deficiency. The other sites didn't inform any kind of opportunity for this public. Besides, it was also possible to evaluate how scarce of information is still the tool for these professional.

The results allowed to conclude that the research in the sites (home-pages) must be realized as way of base to information from the company and not as source of search to restore (or introduce) in the market regarding to not just to publish the company but to be recognized by the concept that the internet propose: be a worldwide net of connected and updated information.

Aos meus filhos Gustavo e Laura,
para que um dia eles compreendam a importância
da dedicação ao estudo e a busca pelo conhecimento.

AGRADECIMENTOS

À Deus pelo dom da vida e por tudo que tem me proporcionado ao longo dessa estrada, pela oportunidade de realizar mais um trabalho sobre o comportamento humano .

Aos meus filhos que tantas vezes sentiram minha ausência sem compreender o motivo pelo qual eu não os acompanhava em etapas tão importantes de suas vidas. Mesmo que estas etapas ainda fossem durante a gestação, como é o caso da minha caçula Laura, que esteve comigo em sala de aula, durante nove meses.

À minha tia Teresa que desempenhou papel de mãe e avó, vindo de longe para ficar com meus filhos, para que eu pudesse concluir os módulos do curso.

Ao meu esposo Fabio que com seu companheirismo, me incentivou para que eu não desistisse no meio do caminho.

À minha irmã Camila que esteve significativamente presente com seu carinho e apoio no que se refere às práticas de informática.

Aos amigos que estiveram perto, pelos momentos de descontração e pelo amparo, compreensão, paciência e ajuda nos momentos difíceis da elaboração deste projeto.

Ao Prof. Luís Fernando, amigo e colega de profissão pelo tempo dedicado à leitura deste trabalho, nas mais diversas versões.

Sobretudo ao meu pai, a imagem refletida de uma cumplicidade permanente, nos bons e maus momentos da vida, mesmo que de maneira muito particular. Minha gratidão eterna pelo apoio, incentivo e valores transmitidos até hoje.

E por fim, agradeço à todos os professores do curso de Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento, e em especial à Prof^ª. Sueli Galego que me ajudou a enxergar o “outro lado do rio”.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA..... | 01 |
|--|-----------|

| | |
|------------------------|-----------|
| OBJETIVOS | 04 |
|------------------------|-----------|

CAPÍTULO I UM OLHAR SOBRE A DEFICIÊNCIA

| | |
|----------------------------------|----|
| 1.1-História da deficiência..... | 05 |
| 1.2-Integração X Inclusão..... | 08 |

CAPÍTULO II A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O TRABALHO

| | |
|--|----|
| 2.1-Trabalho..... | 12 |
| 2.1.1-Breve histórico das transformações no mundo do trabalho..... | 15 |
| 2.1.2-Direito ao trabalho..... | 17 |
| 2.1.3-Legislação Internacional..... | 17 |
| 2.1.4-Legislação brasileira..... | 18 |
| 2.2-Inclusão pelo trabalho..... | 21 |

CAPÍTULO III INCLUSÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

| | |
|---|----|
| 3.1-O movimento da Responsabilidade Social..... | 25 |
| 3.2-Educação Profissional para o trabalho..... | 27 |
| 3.3-Avaliação para o trabalho..... | 28 |
| 3.4-Sistema de Cotas..... | 33 |

CAPÍTULO IV MÉTODO

| | |
|---------------------------------|----|
| 4.1-Tipo de Pesquisa..... | 38 |
| 4.2-Empresas participantes..... | 39 |
| 4.3-Coleta de dados..... | 41 |

| | |
|--|----|
| 4.4-Apresentação e análise de dados..... | 42 |
|--|----|

CAPÍTULO V RESULTADOS E DISCUSSÃO

| | |
|---|----|
| 5.1-Trajectoria Institucional das empresas pesquisadas..... | 43 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| 5.2-Levantamento dos dados coletados no site..... | 48 |
|---|----|

| | |
|-----------------------|-----------|
| CONCLUSÃO..... | 54 |
|-----------------------|-----------|

| | |
|--|-----------|
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 57 |
|--|-----------|

I INTRODUÇÃO

Desde a minha formação em Psicologia em 1999, atuo em empresas na área de Recursos Humanos. Após minha graduação me especializei em RH, mas ainda sentia que havia algo mais a ser feito. A dificuldade era continuar a estudar e trazer algum benefício, além do conhecimento, para o meu cotidiano em uma empresa.

No departamento de seleção sempre fui reconhecida como uma profissional que conseguia envolver a parte social nos objetivos da empresa, talvez por isso, os programas de responsabilidade social sempre foram uma responsabilidade minha.

Quando a Lei de Cotas foi instituída e trabalhada, percebi que havia um espaço para uma nova especialização. Foi quando decidi cursar o Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento.

Para cumprir o objetivo de estar de acordo com a Lei de Cotas, me dedicava à seleção destes profissionais. Era fácil identificar que todos os profissionais envolvidos nesta contratação (psicólogos, médicos, advogados) não eram informados suficientes para atender e inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, por uma razão cultural do país, não era possível encontrar pessoas capacitadas para as vagas em aberto nas empresas em que eu atuava. Depois de passar por 3 empresas, e ter a mesma dificuldade, decidi compartilhar estas dificuldades e informações nesta dissertação.

Entre as várias opções que possuía, optei em trabalhar com a forma de divulgação das vagas (postos de trabalho) que as pessoas com deficiência encontram no mercado. Entender se esta informação é divulgada de maneira clara e acessível é o ponto principal para concluirmos ou não, se as ofertas de emprego estão ao alcance das pessoas com deficiência.

Este trabalho é um produto da investigação sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A cada dia mais empresas buscam se enquadrar na *Lei de Cotas*, que obriga a contratação de pessoas com deficiência.

Mesmo com este crescimento, muitas empresas têm encontrado dificuldades para ampliar as possibilidades de contratações, conforme a lei rege. Um dos motivos é a discriminação, começando pela família, escola e também no convívio social. A barreira mais encontrada é a mão-de-obra qualificada, esse é o maior desafio para as instituições de emprego.

As empresas vêm se superando com a aprendizagem de contratar e treinar pessoas com deficiência e ao mesmo tempo preparar locais internamente para atuação destas pessoas em trabalho de equipe com os demais colaboradores.

É necessário garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com isto, as instituições governamentais e não governamentais precisam estar envolvidas em programas de educação especial e profissional. Isso ainda é uma barreira muito grande, tendo em vista que o preconceito é uma realidade em nosso país, ou seja, os deficientes foram segregados e a sociedade acabou por reforçar seus preconceitos e nos acostumamos a mantê-los isolados e marginalizados.

O trabalho está dividido em 4 capítulos:

No primeiro, será apresentado um breve histórico sobre a deficiência, apontando as marcas da exclusão. Ao longo do tempo a atitude em relação à deficiência tem sido modificada, porém ainda há muito a ser trabalhado e discutido, inclusive em relação à terminologia utilizada para

referência à estas pessoas. Além disso, o capítulo também traz as diferenças e semelhanças entre inclusão e integração das Pessoas com Deficiência.

O segundo capítulo traz o significado do trabalho e suas transformações no mundo. Antes de falar em profissionalização e inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é necessário considerar as transformações que ocorreram durante a história que vão nos permitir compreender as novas exigências educacionais e de qualificação profissional nesta virada de milênio. Também neste capítulo, será comentado a questão da LEGISLAÇÃO internacional e um foco maior na legislação brasileira.

O terceiro capítulo mostra que num quadro social marcado por discrepâncias profundas, fica cada vez mais claro também para as empresas, a importância de se criar uma sociedade inclusiva, que observa as demandas e necessidades de todos os segmentos sociais. No caso das pessoas deficientes devemos começar garantindo-lhes o direito do acesso aos bens da sociedade, como educação, saúde e trabalho..

No quarto capítulo é apresentado o método escolhido pela pesquisadora para demonstrar o que os profissionais que possuem algum tipo de deficiência encontram disponível nos sites das empresas de médio e grande porte, no que se refere às vagas em aberto.

Finalizando, no quinto capítulo, a pesquisadora apresenta as discussões e resultados levantados a partir do material que foi avaliado.

II OBJETIVOS

1. Objetivo Geral: Identificar as informações disponíveis ao público sobre a existência de vagas para pessoas com deficiência, divulgadas nas *home-pages* das “10 Melhores Empresas para se trabalhar no Brasil”, conforme classificação da Revista Exame, entre os anos de 2000 à 2007.
2. Objetivo específico: Analisar a forma de acesso dos candidatos (pessoas com deficiência) às vagas em aberto no momento da pesquisa, verificando nas *home-pages* destas empresas, as dificuldades ou facilidades que tais pessoas encontrarão para concorrer aos cargos.

CAPÍTULO I UM OLHAR SOBRE A DEFICIÊNCIA

1.1-História da deficiência

Nesse capítulo será apresentado um breve histórico sobre a deficiência, apontando as marcas da exclusão e segregação dessa minoria marginalizada. Segundo Andrade (2004), embora ao longo do tempo a atitude em relação à deficiência ter sido modificada, a situação de marginalização e exclusão só começa a ser repensada com o Movimento Inclusão no século XX. Esta foi a ocasião em que começaram os grandes debates de temas como respeito às diferenças e inclusão de todos na sociedade, além das freqüentes mudanças na terminologia, em busca da mais adequada.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o histórico da deficiência pode ser resumido da seguinte forma

No Mundo:

Século XV – crianças deformadas eram atiradas nos esgotos de Roma;

Idade Média - Os portadores de deficiências eram abrigados nas igrejas e passaram a ganhar a função de bobo da corte. Para Martinho Lutero, as pessoas com deficiências sempre eram seres diabólicos que mereciam castigos para serem purificados;

Entre séculos XVI e XIX – pessoas com deficiências continuavam isoladas mas, ficavam em asilos, conventos e albergues; surgimento do 1º hospital psiquiátrico na Europa. Tais locais não passavam de prisões sem qualquer tipo de tratamento especializado;

Século XX – pessoas com deficiências começaram a ser considerados cidadãos com direitos e deveres de participação na sociedade mas ainda de maneira assistencial – Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Anos 60 – surgiram os primeiros movimentos organizados por familiares de pessoas com deficiência, com críticas à discriminação; pesquisas e teorias sobre a inclusão e melhoria das condições de vida dos mutilados de guerra avançaram a partir dos anos 70 nos Estados Unidos. **Nos anos 80 e 90**, declarações e tratados mundiais passam a defender a inclusão.

No Brasil

A integração começou a ser discutida no Brasil a partir de um processo iniciado nos Estados Unidos nos anos 60.

Terminologias Adequadas na Área

De acordo com Sasaki (2000), que é consultor da área de Inclusão Social:

- **Pessoas com Deficiência** – é o termo mais recente sugerido como adequado; e é o termo utilizado pela gestão de política pública do município de Araraquara para indicar toda e qualquer pessoa com deficiência.
- **Pessoas Portadoras de Deficiências (PPD)**: termo utilizado em todas as documentações estaduais e federais e, por este motivo, é o termo empregado por muitas autoridades e pessoas que lidam na área;
- **Pessoas com Necessidades Especiais (PNE)**: as pessoas com necessidades especiais, não necessariamente, possuem uma deficiência. Exemplos: pessoas com obesidade, diabetes, talassemia etc, apresentam algumas necessidades especiais mas não apresentam uma deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla. Portanto, este

termo não é considerado adequado para ser utilizado para identificar pessoas com deficiências.

- **Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais:** nem todas as pessoas com deficiências necessariamente precisam de metodologia ou recursos educacionais especiais. Portanto, não é um termo adequado para ser utilizado para identificar pessoas com deficiências, de forma geral. O Parâmetro utilizado pela Organização Mundial de saúde (OMS) de 10% da população de países desenvolvidos como sendo pessoas com deficiências.

De acordo com a informação encontrada no site da prefeitura de São Paulo, o total de pessoas com deficiência, estimado pela OMS está assim distribuído, no mundo:

Deficiência Física: 2% da população

Deficiência Auditiva: 1,5% da população

Deficiência Múltipla: 1% da população

Deficiência Mental: 5% da população

Deficiência Visual: 0,5% da população

No Brasil, segundo a OMS, estima-se que existem 16,9 milhões de pessoas com deficiência.

De acordo com o Censo 2000 – IBGE, também divulgado no site da Prefeitura de São Paulo

Deficiência Mental: 8.479.531

Deficiência Física: 3.391.813

Deficiência Auditiva: 2.543.859

Deficiência Múltipla: 1.695.906

Deficiência Visual: 847.953

1.2-Integração X Inclusão

Existem diferentes posicionamentos entre autores como Purkey (1984), Mantoan (2003), referentes ao conceito de integração e/ou inclusão. Para alguns, integração e inclusão têm sentidos distintos, sendo que a integração significa a inserção da pessoa deficiente preparada para conviver na sociedade, e a inclusão significa a modificação da sociedade como pré-requisito para a pessoa com deficiência buscar seu desenvolvimento. Autores como Moraes (2000), utilizam os termos integração e integração total ou plena. O primeiro termo integração significa a inserção da pessoa deficiente preparada para conviver na sociedade e o segundo termo integração total ou plena corresponde ao conceito de inclusão. Há ainda aqueles (como Godoy) que utilizam indistintamente os termos como sinônimos.

Segundo Godoy (1999):

A questão da integração e inclusão é conceituada, interpretada, discutida e analisada pelos autores nacionais e internacionais sob diferentes contextos. Uns discutem em termos do ideal e do real; outros, sob o prisma filosófico, social, médico, psicológico, político, econômico e educacional, fatores provavelmente responsáveis por tantas confusões, dúvidas e discussões entre os profissionais interessados e estudiosos da área da deficiência (GODOY, 1999, p. 37).

O movimento pela integração social deu origem ao princípio da normalização que tinha como pressuposto básico:

A idéia de que toda pessoa portadora de deficiência, especialmente aquela portadora de deficiência mental, tem o direito de experimentar

um estilo ou padrão de vida que seria comum ou normal à sua própria cultura. (MENDES, 1994 apud SASSAKI, 1997. p. 31).

Para Ferreira (1993) a normalização parte da “anormalização”, assim como integração e segregação não são, naturalmente, dois processos mutuamente excludentes, quer dizer que o primeiro pressupõe a existência do segundo.

O conceito de inclusão só aparece nas décadas de 80 e 90 e entre seus defensores temos Mantoan. Para ela, que enfatiza a questão escolar, inclusão significa não deixar ninguém de fora do sistema escolar, “é a escola que tem que mudar, e não os alunos, para terem direito a ela!” (MANTOAN, 2003, p. 8).

Para Schwartzman (1997), no entanto, nosso sistema regular de ensino não dá conta sequer das crianças normais, para ele:

Determinar, por força de lei, que crianças com necessidades especiais sejam absorvidas pelo nosso sistema regular de ensino que não consegue dar conta, atualmente, sequer das crianças ditas normais, é pretender uma solução fácil e ilusória para o problema da educação especial (SCHWARTZMAN, 1997, p. 65).

Para o autor, mesmo que o método de ensino seja bom, se não houver um preparo para os professores para lidar com essas crianças, as chances de sucesso serão mínimas. Assim como a junção de crianças com diferenças acentuadas em uma mesma classe poderá prejudicar o aprendizado de todos.

Para Mittler (2000), por exemplo, a mudança da integração para a inclusão é um processo lento, portanto é compreensível que, na prática, ambos os processos sociais co-existam. Embora os termos sejam na maioria das vezes usados como sinônimos há uma diferença real entre eles, seja de valores ou na prática.

Abranches (2000) conta que num determinado momento da história a inserção era vista como uma luta e conquista individual e não como direito. Quando o processo depende mais do sujeito e de sua adaptação às exigências da sociedade, é chamada de integração; e quando se torna uma questão de direito não individual e de a sociedade se preparar para receber as diferenças, então se denomina inclusão.

Autores como Mazzotta (1992), entendem a inclusão como um princípio orientador das políticas públicas, que se refere a não segregação dos alunos portadores de deficiência, e entendem a integração como uma ampliação da participação dos indivíduos nas várias situações comuns de vida.

Glat (1997) nos lembra, ainda, que apesar da desinstitucionalização de pessoas com deficiência ter aumentado o contato entre pessoas estigmatizadas e não-estigmatizadas, esse contato ainda é de natureza funcional ou profissional em vez de social, e este contato, raramente se dá em um nível de igualdade.

De acordo com Mazzotta (1998), é preciso que se entenda que a inclusão e a integração não se concretizam pela simples extinção de serviços ou auxílios especiais, pois

para alguns alunos tais recursos são essenciais para o processo de inclusão e a integração, enquanto que para outros podem ser dispensáveis.

Finalmente, é preciso também considerar que pode-se estabelecer leis que obriguem as escolas e empresas a aceitarem pessoas com deficiência, não existe lei obrigando que as pessoas aceitem e sejam amigas de pessoas com deficiência (GLAT, 1995).

O que aparece em comum em todos estes conceitos é que seja no processo de integração ou inclusão, profissionais da área, família e sociedade devem lutar por um único objetivo que deve ser comum: o respeito ao ser humano e suas diferenças.

CAPÍTULO II A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O TRABALHO

2.1 Trabalho

É necessário entender o significado do trabalho e suas transformações no mundo antes de falar em profissionalização e inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Pois são essas transformações no mundo do trabalho que vão nos permitir compreender as novas exigências educacionais e de qualificação profissional nesta virada de milênio.

Na teoria Marxista, a categoria trabalho ocupa lugar central. Assim, para Marx e Engels:

O primeiro pressuposto de toda existência humana e, portanto, de toda história, é que os homens devem estar em condições de viver para poder fazer história. Mas, para viver, é preciso antes de tudo comer, beber, ter habitação, vestir-se e algumas coisas mais. O primeiro ato histórico é, portanto, a produção de meios que permitam a satisfação destas necessidades, a produção da própria vida material (MARX; ENGELS, 1993 apud LANCILLOTTI, 2003, p. 53).

Freire define trabalho “como atividade eminentemente social, como tal, sociologicamente analisável” (FREIRE, 1997, p. 68). Isto quer dizer que só interessam as atividades do trabalho que se inserem na regularidade dos modos coletivos com que as sociedades asseguram as suas funções produtivas e reprodutivas, excluindo portanto, todas as interações puramente individuais.

Para Marx o trabalho é, antes de tudo, um ato entre o homem e a natureza; o homem passou a transformar a natureza pela sua atividade e, ao transformá-la, transformou a si mesmo.

Georges Friedmann contribuiu muito para a sociologia do trabalho, talvez mais como investigador do que como acadêmico, apesar de seu *Traité* permanecer como referência, “manual” de consulta obrigatória nas universidades. Sua primeira e parcial definição de trabalho é:

O conjunto das ações do cérebro, das mãos, de instrumentos ou de máquinas, exercidas sobre a matéria, ações que, por sua vez, reagindo sobre o homem, o modificam (FRIEDMAN, 1973 apud FREIRE, 1997, p. 14).

Para Abranches: “O trabalho é uma necessidade, uma maneira do ser humano se reconhecer como tal. Pelo trabalho que se dá o reconhecimento do homem como sujeito” (ABRANCHES, 2000, p. 11).

Vash vai além, ao afirmar que:

(...) o trabalho é um veículo para a aquisição de recompensas externas socialmente veneradas, tais como dinheiro, prestígio e poder, bem como de recompensas internas associadas com a auto-estima, pertinência e auto-realização. O desemprego gera ausência de poder sócio-político e econômico, e a ausência de poder é a base do desamparo aprendido – uma forma de depressão (VASH, 1998, p. 105).

Apesar de todas as contradições apontadas por Marx na relação capital-trabalho deve-se considerar que trabalho assalariado implica também em um caráter positivo. O capital tem uma capacidade civilizatória, movida pela concorrência que leva ao contínuo desenvolvimento das forças produtivas (LANCILLOTTI, 2003, p. 56).

Abranches (2000) reflete o significado do trabalho sob três aspectos: filosófico, sociológico e psicanalítico. O filosófico, que encontramos em Hegel, reflete a idéia de que é pelo trabalho que se descobre o homem e que o homem se descobre. Ele diferencia o trabalho humano do trabalho animal; no trabalho animal o desejo está voltado para a autopreservação e procriação, puro instinto.

Já no trabalho humano, o desejo está voltado à realização, à transformação de algo que ele deseja e cria, isto é, para o homem não basta contemplar o objeto, ele o deseja, nega a sua forma natural e o transforma. Diferente do trabalho animal, como, por exemplo, a abelha, que faz a colméia da mesma maneira numa repetição instintiva, não havendo desejo ou criação na sua produção.

O aspecto sociológico, novamente citando Karl Marx (1883), que expõe sua teoria sobre o capitalismo e as relações de trabalho. Ele é o primeiro a denunciar a relação de exploração que envolve um homem e outro homem; pois, quando o homem passa a vender a sua força de trabalho ele próprio passa a ser um objeto negociável. Deste processo nasce a relação de exploração, na qual o homem perde a autonomia de sua força de trabalho e surge então o trabalho alienado, sem desejo.

No aspecto psicanalítico, Freud dizia que o homem só se realiza pelo amor ou pelo trabalho. O sujeito constrói uma identificação por meio do reconhecimento do outro como sujeito, e o trabalho é uma maneira do sujeito garantir o reconhecimento social. O homem só se vê no objeto que constrói com desejo e criatividade; é uma forma dele se relacionar com o mundo e de simbolizar o seu mundo. Quando o trabalho é repetitivo, sem desejo, não há possibilidade de simbolização, de se reconhecer no próprio trabalho, e ele causa sofrimento.

O trabalho, como podemos constatar, tem um aspecto dual, que pode propiciar a realização, ou a alienação, que é o trabalho sem sentido, que não permite a realização e que não possibilita a criação; produz apenas um fazer repetitivo sem desejo e criação.

2.1.1 Breve Histórico das Transformações no Mundo do Trabalho

A partir da Primeira Revolução Industrial no século XIX, que teve início na Inglaterra e depois foi se espalhando para os demais países da Europa e, quase um século mais tarde, para os Estados Unidos foram assentadas as bases do que é o mundo do trabalho hoje.

No Brasil, o capitalismo, em sua forma industrial, surgiu a partir dos anos 30. Como nos demais países de desenvolvimento capitalista tardio, os sindicatos surgiram antes mesmo que se formasse um mercado de trabalho propriamente capitalista. No início dos anos 60, os sindicatos foram conquistando maior participação na cena política e social nacional; na busca de transformações nas relações sociais (MATTOSO, 1995).

Nos anos 80, surge a Terceira Revolução Industrial, em busca de um novo padrão tecnológico e produtivo que pode ser entendido como resultado da desestruturação da ordem econômica mundial. No Brasil, o padrão de industrialização, referenciado pela estrutura, forma de produzir, tecnologia e organização do trabalho, foi incorporado a uma distribuição da renda distorcida, relação salarial unilateral e padrão de consumo e mercados restritos (MATTOSO, 1995).

A terceira revolução industrial não foi só um conjunto de mudanças tecnológicas; foi muito mais do que isto, ela foi um conjunto de mudanças políticas, econômicas, financeiras, culturais, organizacionais e territoriais; que repercute diretamente no mercado de trabalho, atingindo os postos de trabalho (SILVA, 2000).

Com o aumento substancial de produtividade, as transformações tecnológicas e organizacionais aceleraram a crescente dispensa de mão-de-obra, o sistema gerou não somente a marginalização, mas propriamente a exclusão social (PINO, 2001).

O que podemos constatar é a história de uma política sócio-econômica favorável apenas às classes dominantes que vem predominando no Brasil, e que tem demonstrado constante ataque à classe trabalhadora (MATTOSO, 1999).

No final do século XX, o mercado de trabalho brasileiro encontrou problemas não só quantitativos, mas também qualitativos; 40% da força de trabalho industrial têm o curso primário completo, 30% são analfabetos, e 30% são pessoas com pequeno grau de instrução,

isto é, são considerados analfabetos funcionais, incapazes de interpretar manuais de trabalho (SILVA, 2000).

2.1.2 Direito ao Trabalho

A garantia de acesso ao trabalho para pessoas com deficiência é prevista tanto na legislação internacional como na brasileira; isso estimulou as pessoas deficientes a se organizarem melhor e buscar formas variadas de representação para atuar em busca dos novos direitos (PASTORE, 2000).

2.1.3 Legislação Internacional

Desde a adoção da Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissional dos deficientes, em 1955, foi registrado um significativo progresso na compreensão das necessidades da reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação, na legislação e no desempenho de muitos Países Membros da ONU em relação às questões cobertas por essa recomendação (Ministério Público do Trabalho, 2004). Em 9 de dezembro de 1975 a ONU aprovou a “Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência”, defendendo como direito inerente dessas pessoas o respeito por sua dignidade e o de ter suas necessidades levadas em consideração em todos os estágios do planejamento socioeconômico (GIL, M. et al, 2002).

Em 1982, a ONU aprovou o programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência (Pastore, 2000) No campo do trabalho, a legislação avançou a partir da Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), convocada em Genebra

pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho e realizada nesta cidade em 1º de Junho de 1983, que adota novas normas internacionais sobre o assunto (PASTORE, 2000).

A partir dessa referência a OIT estima que as pessoas com deficiência representam 8% da população economicamente ativa do planeta. Em 1992, a ONU adotou 3 de Dezembro como Dia Internacional da Pessoa com Deficiência.

Em 10 de Junho de 1994, na Declaração de Salamanca na Espanha, a ONU, firmou um compromisso, em parceria com os países membros, de estruturar e executar serviços de educação, formação e reabilitação dos portadores de deficiência em todo o mundo (PASTORE, 2000).

2.1.4 Legislação Brasileira

O Brasil ratificou quase todos esses tratados e convenções internacionais, e, em 1988, a Constituição Federal Brasileira incorporou garantias às pessoas com deficiência, tendo como um dos seus princípios fundamentais o princípio da isonomia ou princípio da igualdade, que proíbe as diferenças arbitrárias e as discriminações absurdas, de forma que as pessoas devem ser tratadas desigualmente, na medida em que se desigalam (COSTALLAT, 2003).

A partir daí houve mudanças no âmbito legal, cujo intuito era o de assegurar às pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho formal (LANCILLOTTI, 2003).

A Constituição Federal Brasileira assegura:

“Art. 7º, inciso XXI, da Constituição não permite qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

E o inciso XXX do mesmo artigo proíbe a diferença salarial, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

A Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes garante, no artigo 4º, que: “Assim, toda pessoa com deficiência tem direito a ingressar no mercado de trabalho, tendo a mesma oportunidade dos demais candidatos ao emprego, não podendo ser discriminada pela sua deficiência” (COSTALLAT, 2003). Uma das grandes contribuições da Constituição de 1988 está em mostrar que toda e qualquer discriminação é odiosa e deve ser veementemente combatida.

No âmbito das leis ordinárias, o Brasil se propõe, igualmente, a dar um grande apoio aos que apresentam deficiência, exemplo disso é a Lei nº 7.853, que foi elaborada em 1989, e que referendou a Convenção nº 159 da OIT. Essa lei definiu os direitos das pessoas com deficiência, disciplinou a atuação do Ministério Público e criou a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).

A Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência é o órgão de Assessoria da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da

República, responsável pela questão de políticas voltadas para integração da pessoa portadora de deficiência, tendo como eixo focal a defesa de direitos e a promoção da cidadania.

No seu artigo 2º, a lei atribuiu ao Poder Público a tarefa de:

Assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem estar pessoal, social e econômico (COSTALLAT, 2003, p. 71).

Em seu artigo 8º vai mais longe ao criminalizar a discriminação do portador de deficiência. O artigo diz o seguinte: aquele que impedir, sem justa causa, o acesso a alguém de qualquer cargo público por motivo derivado de sua deficiência; ou negar, sem justa causa, emprego ou trabalho, em razão de sua deficiência, estará cometendo crime punível com reclusão de um a quatro anos e multa (PASTORE, 2000).

O artigo 34 determina que:

É finalidade primordial da política de empregado a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial d trabalho protegido. Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais (instituições) de que trata a lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999 (BRASIL, 1999-a).

A lei federal n.8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos e benefícios da Previdência, diz:

Artigo 93: A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção: |- até duzentos empregados 2% (dois por cento); ||- de duzentos e um a quinhentos empregados 3% (três por cento); |||- de quinhentos e um a mil empregados 4% (quatro por cento); |V- mais de mil e um empregados 5% (cinco por cento) (COSTALLAT, 2003, p.63).

2.2 Inclusão pelo Trabalho

O trabalho é a porta para que o indivíduo se sinta parte da sociedade como sujeito produtivo. Portanto, o trabalho é crucial para garantir a cidadania, e é por meio dele que se pode haver a construção de uma identidade social, de reconhecimento de sua capacidade. Exemplo disso é uma das definições de cidadania:

São cidadãos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas e definidas por lei (ABRANCHES, 2000, p.15).

O trabalho como já vimos, pode ter um aspecto dual, que pode proporcionar a realização, ou a alienação, que é o trabalho sem sentido, que produz apenas um fazer repetitivo sem desejo ou criação. Acreditou-se durante anos que pessoas com deficiência

deveriam realizar atividades repetitivas, sem sentido, pois só assim elas aprenderiam uma função.

A inclusão pelo trabalho, neste tipo de prática se dá, segundo Abranches (2000), pela alienação, formando uma mão-de-obra dócil e pronta para atividades repetitivas, fadada ao insucesso. Portanto, o trabalho não se resume em apenas suprir as necessidades básicas do homem, como comer, beber, vestir-se éter moradia; o trabalho tem significados muito complexos, como aquisição de poder, auto-estima, auto-realização, entre tantos outros significados.

Vash conta que embora Pessoas com Deficiência “possam sobreviver com o salário do bem-estar, o estilo de vida que lhe é possibilitado é marginal e estigmatizado” (VASH, 1998, p.105). Assim os incentivos para o trabalho são fortes, fazendo com que muitas dessas pessoas abram mãos desse salário para estarem inseridas no mercado de trabalho.

Em contrapartida Lancillotti (2003), ao analisar artigos sobre o assunto, constatou que a proposição de encaminhar para o trabalho a Pessoa com deficiência é inquestionada. Segundo a autora, “o que parecia, em princípio, um objetivo inquestionável, adquiriu outros contornos, a partir da compreensão do significado do trabalho no âmbito da sociedade capitalista” (LANCILLOTTI, 2003, p.9).

Lancillotti relata que:

Os profissionais na área têm, freqüentemente, discutido as formas de se alcançar essa inserção prescrita, mas pouco se discute a quem ela serve

ou a pertinência desse objetivo que no caso das pessoas com deficiência, é dificilmente alcançado (LANCILLOTTI, 2003, p.10).

Exemplo disso está no artigo analisado pela autora, onde o autor diz que:

O processo educativo do deficiente mental só estaria completo quando este estivesse incorporado à força de trabalho (...) se o objetivo que justifica a profissionalização do portador de deficiência mental está claro e o objetivo seria integrá-lo à sociedade via trabalho, os processos utilizados para a profissionalização nem sempre estão (MAZZINI, 1996, apud LANCILLOTTI, 2003, p.10).

O autor assinala o trabalho como meta final de educação para pessoas deficientes, e que o objetivo que justifica a profissionalização do deficiente seria: integrá-lo à sociedade via trabalho, ou seja dar a oportunidade para que a pessoa com deficiência conviva em sociedade.

Lancillotti (2003) relata que uma pequena parte dos autores analisados trata a profissionalização da pessoa com deficiência como fato dado, sem tocar em suas razões; importando apenas a forma como esse objetivo pode ser alcançado.

Sem contar, segundo a autora, aqueles que advogam a proposição do trabalho para pessoas com deficiência como direito de cidadania. Baseado no conceito citado por ela: “O conceito de cidadão tem um significado político e cultural de se pertencer a uma comunidade de cidadãos capacitados, e cidadãos capacitados implica autonomia” (ABRACHES, 2000, p. 15). Neste caso o trabalho é crucial para garantir a cidadania, e é através dele que pode haver a construção de uma identidade social, de reconhecimento de sua capacidade.

No entanto, ela nos lembra que “a concepção de cidadania, como toda construção humana, é histórica, e, portanto, reporta-se sempre há um tempo e lugar” (LANCILLOTTI, 2003, p.13).

Na verdade, Lancillotti não nega que o trabalho desempenhe papel central na vida do homem, mas questiona se sob este modelo em que vivemos, é possível pensar e acreditar na possibilidade de auto-realização ou de integração efetiva de toda e qualquer pessoa à sociedade, pela via do trabalho.

CAPÍTULO III INCLUSÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

3.1. O movimento da Responsabilidade Social

O crescimento do movimento de Responsabilidade Social das empresas pode facilitar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (ABRACHES, 2000).

Para Pastore (2000):

A disseminação do senso de responsabilidade social tem levado muitas empresas a investir na prevenção das causas potenciais de acidentes e deficiência, e no aperfeiçoamento do trato humano dos atingidos. A pressão da comunidade e das várias entidades de portadores de deficiência esta gerando nas empresas a necessidade de construir e manter uma boa imagem junto aos seus consumidores e à sociedade em geral (PASTORE 2000, p.103).

O movimento de Responsabilidade Social das empresas torna-se mais uma possibilidade de inclusão, pelo fato de que a inclusão de pessoas com deficiência tem sido lucrativa para as empresas, tanto sob o aspecto das relações de trabalho, como da imagem da empresas (ABRANCHES, 2000).

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma associação de empresas, sem fins lucrativos, de qualquer tamanho e/ou setor interessado em desenvolver suas atividades de forma socialmente responsável em um permanente processo de avaliação e aperfeiçoamento. A missão do Instituto Ethos é disseminar a prática da responsabilidade social empresarial ajudando as empresas. (Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2004).

O Instituto Ethos considera que a inclusão faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais. Isto coloca a inclusão de pessoas com deficiência entre os temas mais importantes a serem tratados pelas empresas (GIL, et al, 2002, p. 7).

Para o Instituto Ethos, a empresa que adota política inclusiva tem ganhos significativos e, um dos mais importantes, é o da imagem da empresa diante dos seus consumidores. Outro ganho está no ambiente de trabalho, pois a contratação dessas pessoas depois de um tempo de convivência, reforça o espírito de equipe de seus funcionários, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns. O ambiente físico adequado atenua as deficiências e torna-se mais agradável para todos e também é possível obter ganhos de produtividade. Se as pessoas com deficiência estiverem devidamente inseridas; enfim, esses fatores humanizam mais o ambiente de trabalho (GIL, et al, 2002).

Porém, para Lancillotti (2003), a defesa do trabalho para pessoas com deficiência e uma proposta inaceitável, pela lógica da sociedade produtora de mercadorias, isto é, o modelo capitalista, que é altamente competitivo. Ainda para ela:

A exclusão é parte do motor da sociedade capitalista, que atua como força centrífuga que expropria o homem de seu trabalho e empurra para a marginalização social um grande contingente humano que não serve aos seus interesses ou que desempenha um papel acessório (LANCILLOTTI, 2003, p. 87).

Ou mesmo como já vimos anteriormente, para Ribas (2004), o empresário não contrata, porque não existe consciência de responsabilidade social, e quando isso ocorre infelizmente

eles o fazem apenas para cumprir a lei, não existe um real comprometimento com a empregabilidade.

O movimento de responsabilidade social, como qualquer outro movimento, levará tempo para ser absorvido e entendido pelas pessoas. A proximidade, e o convívio entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência possibilitarão que esse grupo tenha a oportunidade de conhecer e constatar a capacidade que as pessoas com deficiência têm e até agora não tiveram a oportunidade de colocar em prática.

3.2. Educação Profissional para o Trabalho

Conforme Sasaki (2000) o Brasil vem acumulando desde a década de 50, experiências significativas nas áreas de capacitação profissional de pessoas com deficiência e a sua colocação no mercado de trabalho. Até os anos 70, essas práticas eram exercidas por intermédio do processo de reabilitação profissional; sendo realizadas com muita dificuldade diante de uma sociedade e de um mercado de trabalho pouco ou nada familiarizados com a questão das deficiências.

As alternativas educacionais para a capacitação profissional, estavam restritas às escolas especiais e a modestos serviços de complementação escolar oferecidos em centros de reabilitação; já as possibilidades de capacitação profissional estavam limitadas a algumas atividades profissionalizantes no interior daqueles centros de reabilitação, a oficinas pedagógicas ou terapêuticas das escolas especiais e a oficinas protegidas de trabalho ou produção (SASSAKI, 2000).

O problema de arrumar emprego para pessoas com deficiência não é só quantitativo, mas também qualitativo, pois essas pessoas estão sendo preparadas para empregos de inferior qualificação, uma das explicações para isso é a carência de formação dessas pessoas (ARCHER; TOMASINI, 2000).

Quem vem realizando cursos profissionalizantes para essas pessoas são as instituições e Organizações Civis Não Governamentais (ONGs) que foram criadas para atender deficientes, como a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAEs) No entanto, os programas têm muito mais um intuito terapêutico.

3.3. Avaliação para o Trabalho

Segundo Abranches (2000) o processo de avaliação para o trabalho tem sido utilizado apenas para classificar, isto é, verificar se o indivíduo se “encaixa” ou não em um determinado programa. Infelizmente, fatores como interesses e aptidões que poderiam ser trabalhados, são deixados de lado; principalmente quando se trata da pessoa com deficiência mental, pois não há credibilidade em seu potencial. Segundo ela, existe uma preocupação muito grande com a qualidade para se iniciar um programa de educação profissional, ou qual a idade limite, ou qual o grau de comprometimento, com qual QI, etc. Mais uma vez aparece a preocupação e a necessidade em classificar.

Porém, do que adianta a avaliação além da pura e simples classificação que só serve para paralisar o sujeito numa categoria? A avaliação utilizada para classificar, por si só já é excludente, procurando apenas sintomas e erros a serem corrigidos. Por outro lado, a

avaliação de interesse, é considerada menos importante e pouco utilizada, porque a escolha da pessoa com deficiência mental é algo desacreditado, e esta falta de credibilidade é justificada afirmando que o interesse dessas pessoas significa aspirações imaginárias que estão além das próprias limitações. Mais uma vez, precisamos aprender a ouvir o outro.

A avaliação de que Abranches (2000) fala é um processo contínuo que vai desde a primeira entrevista até o encaminhamento ao emprego, sempre direcionado o trabalho, pela avaliação de interesse que poderá definir quais cursos e oficinas a serem desenvolvidos.

Na primeira fase: pré-profissionalizante, o aluno escolhe de quais projetos quer participar, tendo a oportunidade de se identificar com um tipo de ofício, é o momento de desenvolver habilidades básicas, lidar com limitações, possibilidades e escolhas. O professor aqui age como facilitador da aprendizagem. Para o autor, não é necessário estar alfabetizado e nem ter o domínio da linguagem oral para escolher uma profissão; porém é necessário que o professor saiba escutar e decodificar a linguagem de seus alunos.

Na segunda fase: qualificação, o momento de treinamento pode até ser feito com práticas repetitivas, desde que se dê sentido a esta prática, não por ser uma prestação de serviço de montagem simples, que implica fazer grande número de peças com um mesmo movimento, é necessário que a pessoa saiba gerir o seu fazer. Em momento algum deve ser tratada como criança, e deve ser respeitada a sua capacidade; permitindo que crie que participe que se reconheça neste trabalho através da escolha do que ela quer fazer e, para isso, é necessário que ela participe de todas as etapas e que saiba o que está fazendo, do que faz parte, A ONG, também se incluirá no mercado, com preços competitivos e com qualidade de

seu serviço, desenvolvendo parcerias numa relação de igualdade, e aprendendo a linguagem empresarial, utilizando os mesmos recursos e ferramentas.

A terceira fase: colocação - é necessário uma postura inclusiva, isto é, não permitir a exploração e nem que os deficientes sejam tratados como seres estranhos, ou que seja vista com surpresa a sua capacidade de trabalho. A posição ocupada na empresa pela pessoa com deficiência tem sido o “lugar de resto”, marcado muitas vezes por uma relação inferiorizada ou infantilizada; apenas reforçando a posição de “coitadinho” ou “queridinho”, uma relação perversa com conseqüências mórbidas para todos os envolvidos.

A colocação tem que procurar garantir relações igualitárias e condizentes com o posto assumido, para que não ocorra a situação de segregação, tratamento diferenciado, sem respeito às particularidades, acontecendo no trabalho uma repetição do que vem acontecendo na história; portanto, é fundamental que as organizações mantenham esta conduta no seu programa de Educação Profissional.

Como podemos constatar no decorrer da história, a partir da década de 40, os programas de educação profissional inicialmente tinham muito mais um cunho terapêutico, paternalista e clientelista do que a preocupação com a empregabilidade; as pessoas eram preparadas para a realização de atividades repetitivas, alienadas e sem nenhuma condição de realização profissional ou possibilidade de ingresso no mercado de trabalho. A inclusão começa pelas próprias organizações que precisam rever seus programas e sua atuação; é preciso que elas estejam preparadas para a inclusão social.

Para Ribas (2004), o Brasil emprega poucas pessoas com deficiência por cinco motivos. Em primeiro lugar, o nível de consciência de responsabilidade social no Brasil ainda é baixo; as empresas contratam apenas porque se vêem obrigadas a cumprir a lei, desta forma não há real comprometimento com a empregabilidade.

O segundo motivo se deve pelo fato de que são ainda escassos os profissionais dentro das empresas como recursos humanos (RH), médicos do trabalho entre outros, que conhecem os alcances e limites das pessoas com deficiência.

Ainda segundo Ribas, outra razão seria o nível de escolaridade da maioria das pessoas com deficiência no Brasil é baixíssimo, assim como é precário o grau de preparação para o trabalho. Os poucos que concluíram o Ensino Médio de modo satisfatório e os universitários estão quase todos empregados; porém aqueles que interromperam os estudos ainda no Ensino Fundamental o seguem estudando a passos lentos, estão desempregados e praticamente sem grau de competitividade para obter um emprego formal com registro, benefícios e garantias trabalhistas. Por essa razão, muitos ganham a vida no mercado de trabalho informal.

De acordo com Ribas, o quarto motivo é devido a legislação vigente, ao invés de orientar o empregador ela, em certos aspectos, desorienta e muitas vezes é utilizada pelos que tem poder de auditoria como instrumento de coerção, e não como deveria ser: um recurso educacional para que as empresas se adequassem a fim de promover a contratação, o crescimento profissional e a retenção no emprego.

E por fim cita o fato de que os empresários não contam com quase nenhum incentivo governamental para qualificar profissionalmente e contratar pessoas com deficiência. São cobrados a cumprir a legislação que fixa uma porcentagem de contratações, mas não muito pouco encorajados com auxílios estratégicos.

Como podemos verificar, houve mudanças quanto ao processo de profissionalização para pessoas com deficiência, tanto na formação quanto na legislação; é verdade que ainda enfrentando vários obstáculos como o registro em carteira, e tantos outros colocados por Ribas (2004), mas não podemos desprezar tudo que já foi conquistado até aqui.

Mais uma vez me fazendo valer do material teórico de Abrantes (2000), acredito, assim como a autora, que é preciso aproveitar todas as oportunidades para que a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho seja possível num quadro de desemprego; e isso será possível, através do programa de educação profissional voltado para a colocação, aproveitando as novas oportunidades que surgem com as novas formas de produção, o movimento da responsabilidade social, aliado à legislação de reserva de vagas e o processo de descentralização. E estes fatores podem apresentar oportunidades concretas para a inclusão. Portanto, se por um lado a economia globalizada exclui, por outro, será preciso criar ações que amenizem esta exclusão. Para amenizar este fato, surge a lei de reserva de vagas que é uma delas (ABRANCHES, 2000).

3.4 Sistema de Cotas

O sistema de cotas surge na Europa no século XX, como forma de empregar os soldados feridos nas guerras.

Esse sistema prosperou em toda a Europa sendo que hoje dois terços dos países da Europa possuem esse sistema. (PASTORE, 2000, p.158).

A política de cotas surge como mecanismo de inserção trabalhista da pessoa com deficiência, pois o direito ao trabalho e a sua colocação nesse é uma das possibilidades de se exercer a cidadania. Assim também acredita Moura (2006) ao afirmar que “os fundamentos do sistema de cotas residem na necessidade de incluir na convivência da sociedade todos os cidadãos, além de criar meios para que a pessoa com deficiência alcance sua independência pessoal e financeira, caminho para a cidadania plena” (2006, p.59), coloca-se aqui a ressalva que esse sistema aplicado de forma isolada não se mostra efetivo, pois é necessário que se estabeleça rede de apoio para que essa inserção seja efetiva.

O sistema de cotas estabelece pisos percentuais de contratação de empregados com deficiência, em empresas com cem ou mais funcionários e em concursos públicos, visando com isso o desenvolvimento pessoal e independência financeira dessa parcela da população historicamente excluída.

No Decreto nº 3298/99, em seus artigos que vão de 37 a 44 são traçadas as diretrizes que regulamentam a reserva de vagas no percentual mínimo de 5% (cinco por cento) em concursos públicos e no artigo 36 é colocado a porcentagem de vagas que devem ser

reservadas para o trabalhador com deficiência nas empresas de acordo com seu número de funcionários. Fica estabelecido assim: empresas com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção, conforme já citado anteriormente:

- I. até 200 (duzentos) empregados, 2% (dois por cento);
- II. de 201(duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados, 3% (três por cento);
- III. de 501 (quinhentos e um) a 1000 (mil) empregados, 4% (quatro por cento);
- IV. mais de mil empregados, 5% (cinco por cento).

O que se constata é que em alguns países desenvolvidos juntamente com o sistema de cotas estabelecem uma rede de apoio a essa inserção e existe a articulação de instituições governamentais e não governamentais, que buscam assistir a pessoa com deficiência com o amparo técnico, psicológico, econômico e social. Essa rede de apoio atua no sentido de educar, formar, reabilitar, informar, intermediar, criar estímulos, para inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho e uma vez inserida, proporcionar-lhes assistência (NERI, 2003, p27).

A rede de apoio tem uma função crucial para que a inclusão social da pessoa com deficiência aconteça de forma efetiva, pois essa inserção requer um conjunto de ações integradas, que visem inserir e reter esse trabalhador com deficiência; ações como: a habilitação, reabilitação médica e profissional, profissionalização e capacitação dessa mão-de-obra, informação sobre as deficiências aos empregadores, preparação do ambiente físico das

empresas e dos funcionários para receberem a pessoa com deficiência no mercado, criar estímulos e incentivos fiscais para que as empresas absorvam essa mão-de-obra e investimento em instituições especializadas de atendimento. Para que essas ações concretizem deve haver uma articulação conjunta entre Estado, Instituição Especializada de Atendimento e as Empresas Empregadoras.

O Estado tem papel crucial nessa parceria com a Instituição Especializada de Atendimento e as Empresas Empregadoras, pois como coloca Melo:

(...) ao se optar pela construção de uma sociedade inclusiva, o Estado necessita prover os serviços, os suportes e medidas que garantam às pessoas portadoras de deficiência, o acesso e a possibilidade de participação nas diferentes instancias da vida coletiva, da forma mais independente possível. (2004, p.142).

No Brasil se adotou o sistema de cotas de forma isolada e isso se reflete de forma negativa, pois existe o grande descumprimento da lei pelas empresas, já que essa obrigatoriedade da lei não garante que essa seja cumprida e que seja dada condições dignas de trabalho à pessoa com deficiência.

Essas empresas não contratam essa mão-de-obra,, seja pelas próprias idéias pré-concebidas sobre a deficiência ou pela impossibilidade financeira de fazer as adaptações físicas para receber esse trabalhador com deficiência, por isso juntamente ao sistema de cotas deveria ser aplicadas as medidas compensatórias, essas se apresentam como ações

afirmativas, tais como contribuições, subsídios e benefícios, que visam os estímulos aos empregadores para que contratem essa mão-de-obra (MELO, 2004, p. 140).

Esses incentivos devem se restringir às empresas empregadoras, mas também deve ser dados às instituições especializadas para a qualificação dessa mão-de-obra. Para esse fim, em alguns países é adotado o sistema de cota-contribuição e estabelece:

(...) que as empresas devem oferecer oportunidades de trabalho, quando essas não conseguem preencher a parcela da cota legal estabelecida essas são obrigadas a recolher uma certa importância para uma instituição específica. (PASTORE, 2000, p.187).

Apesar do princípio do sistema de cota-contribuição está na qualificação e especialização da pessoa com deficiência, deve ser visto com ressalvas, pois com esse, há a manutenção de um regime excludente, onde se paga para que essas pessoas continuem em instituições especializadas e não fazendo parte do cotidiano do trabalho, pois isso deve-se pensar em novas alternativas para que essas instituições tenham condições financeiras de qualificar essa mão-de-obra.

Como já citado, o sistema de cotas não deve ser aplicado isoladamente, pois esse por si só não garante a inserção e permanência do portador de deficiência no mercado de trabalho. Como foi discutida, essa inclusão no mercado de trabalho se caracteriza como uma tarefa complexa que envolve: educação, qualificação, eliminação de barreiras arquitetônicas, adequação do ambiente de trabalho, princípios não contemplados com o sistema de cotas (MELO, 2004, p. 139).

O que se percebe é que seria necessário haver um diálogo entre as três esferas, sendo envolvidas mais diretamente: Estado, Instituição Especializada de Atendimento e as Empresas Empregadoras, pois apenas essas três esferas juntas, poderão garantir que essa inclusão da pessoa com deficiência no trabalho aconteça de forma efetiva.

IV MÉTODO

4.1 Tipo de Pesquisa

Ao se definir por pesquisar as informações disponíveis ao público através dos sites das empresas na Internet, pensou-se como referência as “Melhores empresas para se trabalhar”, segundo a revista EXAME, entre o período de 2000 e 2007.

Há 10 anos a revista publica um exemplar especial no mês de setembro para apresentar o resultado da pesquisa que é realizada da seguinte forma:

O Guia

O Guia Exame - As Melhores Empresas para Você trabalhar - surgiu em 1997, inspirado no livro do americano Robert Levering "The Best Companies to Work for in USA".

A publicação, que comemorou 10 anos em 2006, inclui uma lista com as 150 melhores empresas para se trabalhar, além de mais duas categorias: a lista das 50 melhores empresas para a mulher trabalhar e outra com as 20 melhores empresas com 100 e 199 pessoas.

Critérios analisados

Segundo justificativa da Revista Exame, para que a classificação seja realizada de forma justa, são analisados quatro indicadores:

- Identidade - Aborda a relação das pessoas com a empresa, o negócio em que ela atua e sua estratégia;

- Satisfação/motivação – A intenção é descobrir o que os colaboradores sentem em relação ao que fazem, à remuneração, aos processos de gestão de pessoas e ao ambiente;
- Liderança – Avalia-se a capacidade dos chefes de liderar, de inspirar e de serem justos com seus subordinados;
- Desenvolvimento/aprendizado - Este indicador foi criado para avaliar as oportunidades que as pessoas têm no trabalho e o que a empresa faz em termos de educação corporativa

4.2 Empresas participantes

Vale lembrar: para que as empresas sejam consideradas nesta avaliação (revista EXAME), é necessário realizar uma inscrição, confirmando o interesse pela análise dos especialistas das áreas.

Após a inscrição, alguns funcionários são escolhidos aleatoriamente para responderem um questionário confidencial com perguntas relacionadas ao clima organizacional, relacionamento com os colegas, plano de carreira, salário e benefícios. Somente com esta etapa concluída e com o resultado positivo é que a empresa terá o retorno se participará da avaliação ou não.

Em um primeiro momento foi feito um filtro das empresas que estiveram mais vezes entre as dez primeiras no ranking das “Melhores empresas para se trabalhar”, durante o período de 2000 e 2007. Das 43 empresas que estiveram neste ranking, foi dado 1 ponto por cada aparição anual. O resultado surgiu com o máximo de 5 aparições na empresa com maior frequência., sendo que deste total, 19 empresas apareceram mais de 1 vez nas edições da revista, durante o período mencionado. O resultado é apresentado no quadro abaixo:

Quadro 1: Empresas que estiveram mais vezes entre 2000 e 2007

| RANKING DAS EMPRESAS QUE ESTIVERAM MAIS VEZES ENTRE AS 10 MELHORES NO PERÍODO DE 2000 e 2007 | | | | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| Nº | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | APARIÇÕES |
| 1 | | X | X | X | X | X | | | 5 |
| 2 | | X | | | X | X | X | X | 5 |
| 3 | | X | X | X | X | X | | | 5 |
| 4 | | | | | X | X | X | X | 4 |
| 5 | X | X | X | X | | | | | 4 |
| 6 | | X | X | X | X | | | | 4 |
| 7 | | | | | | X | X | X | 3 |
| 8 | | | | | | X | X | X | 3 |
| 9 | | | X | X | | | | | 2 |
| 10 | | | | | | | X | X | 2 |
| 11 | | X | X | | | | | | 2 |
| 12 | | | | | X | | X | | 2 |
| 13 | X | | | | | | | X | 2 |
| 14 | | | | | X | X | | | 2 |
| 15 | X | | | | | X | | | 2 |
| 16 | | | X | X | | | | | 2 |
| 17 | | | | | X | X | | | 2 |
| 18 | | X | X | | | | | | 2 |
| 19 | | | | | X | X | | | 2 |
| 20 | X | | | | | | | | 1 |
| 21 | | | | | | | X | | 1 |
| 22 | | | | X | | | | | 1 |
| 23 | | | | | | | X | | 1 |
| 24 | | X | | | | | | | 1 |
| 25 | | | | | | | | X | 1 |
| 26 | | | | | | | | X | 1 |
| 27 | | X | | | | | | | 1 |
| 28 | | | | | | | X | | 1 |
| 29 | X | | | | | | | | 1 |
| 30 | | | | | | | X | | 1 |
| 31 | | X | | | | | | | 1 |
| 32 | | | | | | | | X | 1 |
| 33 | X | | | | | | | | 1 |
| 34 | X | | | | | | | | 1 |
| 35 | | | X | | | | | | 1 |
| 36 | | | | X | | | | | 1 |
| 37 | | | | X | | | | | 1 |
| 38 | | | X | | | | | | 1 |
| 39 | X | | | | | | | | 1 |
| 40 | X | | | | | | | | 1 |
| 41 | | | | | X | | | | 1 |
| 42 | | | | | | | | X | 1 |
| 43 | X | | | | | | | | 1 |

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

A partir das 19 empresas que estiveram entre as 10 melhores (2000 e 2007) trabalhamos, como forma de amostragem, com as 10 primeiras do ranking, acreditando que estas sejam empresas de referência no mercado

Portanto, a pesquisa foi realizada nos sites das seguintes empresas, conforme quadro a seguir:

Quadro 2: As 10 primeiras empresas que mais estiveram presentes nos resultados entre 2000 e 2007

| Nº | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | Nº DE APARIÇÕES |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------------|
| 1 | | X | X | X | X | X | | | 5 |
| 2 | | X | | | X | X | X | X | 5 |
| 3 | | X | X | X | X | X | | | 5 |
| 4 | | | | | X | X | X | X | 4 |
| 5 | X | X | X | X | | | | | 4 |
| 6 | | X | X | X | X | | | | 4 |
| 7 | | | | | | X | X | X | 3 |
| 8 | | | | | | X | X | X | 3 |
| 9 | | | X | X | | | | | 2 |
| 10 | | | | | | | X | X | 2 |

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

4.3 Coleta de Dados

Como já apresentado anteriormente, a forma utilizada para a coleta dos dados, foi a busca de informações sobre a disponibilidade de postos de trabalho (vagas) nos sites destas empresas. Esta pesquisa foi feita durante outubro de 2007 à janeiro de 2008. Após a identificação do endereço de todos os sites, foi utilizado o seguinte roteiro para cada busca:

- 1) Análise do histórico da empresa para maior conhecimento do negócio;
- 2) Identificar se o site possui algum *poup up* ou *banner* (espécie de alerta) sobre vagas para deficientes;
- 3) Identificar ícone “Trabalhe conosco” ou similares;
- 4) Buscar nas oportunidades de trabalho divulgadas nos sites, vagas direcionadas para deficientes e forma de acesso às vagas, caso existam;

4.4 Apresentação e análise de dados

Para apresentação dos dados coletados utilizou-se o seguinte procedimento:

- 1) Acessar o site das respectivas empresas verificando logo no início se existe algum “alerta” (poup up) para vagas disponíveis às pessoas com deficiência;
- 2) Acessar o caminho para candidatura às vagas em geral, ou seja, qualquer oportunidade de trabalho divulgada pela empresa. No geral existe um ícone que encaminha o profissional a outra página;
- 3) Verificar se nesta nova página, se existe alguma especificação para vagas direcionadas às pessoas com deficiência;
- 4) Identificando algum campo específico para a divulgação de vagas para pessoas com deficiência, verificar se existe alguma vaga em aberto para estes profissionais;
- 5) Caso haja vagas, quantas são e de que ramo de atuação fazem parte;
- 6) Verificar se existe algum programa voltado para pessoas com deficiência.

Após organizar as idéias e realizar o contato inicial com o material a ser estudado, a pesquisadora analisou e estudou as informações levantadas. O tratamento dos resultados é o momento onde apóia-se nos materiais encontrados na análise e informações dos sites estabelecendo a relação com a realidade do mercado, seguindo o procedimento abaixo:

- a)** Organização dos dados coletados nos sites de cada empresa sobre o assunto;
- b)** Identificação das ações realizadas em cada empresa;
- c)** Agrupamento das ações em categoria;
- d)** Interpretação dos dados.

V RESULTADOS E DISCUSSÃO

Consideramos ser necessário, para uma adequada compreensão deste estudo se mencionar a trajetória institucional das empresas pesquisadas. Devido aspectos éticos, não identificaremos relevante apresentarmos o porte e o tipo de atuação que cada uma delas representa no mercado de trabalho.

5.1 Trajetória Institucional das empresas pesquisadas

EMPRESA 1: Fundada há 50 anos na cidade do interior de São Paulo, esta empresa é considerada uma das maiores redes de varejo do país e, atualmente, possui 350 lojas (50 são lojas virtuais) em sete Estados (São Paulo, Minas Gerais, Paraná, Mato Grosso do Sul, Goiás, Santa Catarina e Rio Grande do Sul). A empresa conta com cerca de 10 mil colaboradores e o faturamento previsto para este ano é de R\$ 2 bilhões. É conhecida pela paixão que as pessoas têm pelo trabalho, pela alegria de fazer o que fazem e pelos valores que cultuam. Os valores como transparência, honestidade, respeito e cortesia permeiam todas as decisões da empresa.

Vaga disponível à pessoas com deficiência: não há vagas divulgadas

EMPRESA 2: Empresa brasileira constituída em 1960, oferece aos seus clientes projeto, integração e implementação de soluções complexas de infra-estrutura para setores-chave da economia, dentre os quais energia elétrica, óleo & gás, indústrias de processo, mineração, metalurgia, química, petroquímica, obras civis, telecomunicações e tecnologia da informação.

Vaga disponível à pessoas com deficiência: não há vagas divulgadas

EMPRESA 3: Fundada em 1885, em seus mais de 120 anos de história, esta organização evoluiu de uma pequena empresa familiar que fabricava massas artesanalmente para uma das principais indústrias alimentícias brasileiras.

Vaga disponível à pessoas com deficiência: não há vagas divulgadas

EMPRESA 4: Desde 1896 o nome desta empresa é sinônimo de qualidade, precisão e confiabilidade na medição do consumo de energia. Medidores e sistemas de medição são reconhecidos por sua qualidade, funcionalidade, durabilidade e ótimo custo por toda sua vida útil. Isto é possível graças aos seus 3,800 funcionários em todo o mundo, que empregam suas forças, capacidade inovadora, agilidade, experiência e juventude para servir ao cliente com vigor renovado todos os dias.

Vaga disponível à pessoas com deficiência: não há vagas divulgadas

EMPRESA 5: Líder no segmento de serviço rápido de alimentação, esta empresa se destaca pela qualidade dos produtos e do atendimento. No Brasil, a rede chegou em 1979 e, desde então, já atendeu mais de 4,5 bilhões de clientes. Além disso, trata-se de um dos oito maiores mercados da corporação e está entre os cinco com o maior crescimento desde 2000, sendo que

Vaga disponível à pessoas com deficiência: 1 vaga operacional

EMPRESA 6: É responsável pela captura e transmissão das transações com os cartões de crédito de várias bandeiras. A empresa credencia e promove o relacionamento com os estabelecimentos comerciais, além de ser parceira de negócios de bancos e diversos segmentos do varejo. Desenvolvedora de tecnologia de ponta, cuida também da instalação e manutenção de uma rede eletrônica que oferece rapidez e segurança na captura das mais de

1,5 bilhão de transações realizadas por ano. A empresa opera com uma rede de mais de 1 milhão de estabelecimentos credenciados e está presente em todo o País.

Vaga disponível à pessoas com deficiência: não há vagas divulgadas

EMPRESA 7: A partir de sua Unidade de Eletrodomésticos, é a única empresa do Brasil que fabrica, com suas famosas marcas, todos os produtos de linha branca. Além disso, oferece também uma linha de eletroportáteis. Subsidiária da maior fabricante mundial de eletrodomésticos, foi formada a partir de uma reorganização societária e de outra empresa Brasileira .

Vaga disponível à pessoas com deficiência: não há vagas divulgadas

EMPRESA 8: Presente em todas as capitais e principais cidades do País, totalizando 140 pontos estratégicos, conta com um quadro de pessoal com mais de 2.000 profissionais e a retaguarda de um amplo centro de telemática. Como maior banco de dados da América Latina sobre consumidores, empresas e grupos econômicos, participa da maioria das decisões de crédito e de negócios tomadas no Brasil, respondendo a 3,5 milhões de consultas por dia, demandadas por mais de 300 mil clientes diretos e indiretos.

Vaga disponível à pessoas com deficiência: 1 vaga operacional

EMPRESA 9: A história desta empresa pode ser contada pela expansão da mesma no país. A participação na privatização da Light, em 1996, foi o início de suas atividades no Brasil. Em 1997, a empresa adquire em leilão a Companhia Centro Oeste de Distribuição de Energia Elétrica no R S.

Vaga disponível à pessoas com deficiência: não há vagas divulgadas

EMPRESA 10: Companhia brasileira de capital fechado, que foi instalada em um estado no Nordeste do país em 1985. È reconhecida internacionalmente pela qualidade do metal que produz e pela alta capacidade de seus funcionários.

Vaga disponível à pessoas com deficiência: não há vagas divulgadas

O Quadro 3, contém a síntese das informações coletadas nas home-pages das empresas pesquisadas:

Quadro 3: Síntese das home-pages analisadas

| EMPRESA | Possui algum tipo de "alerta" à vagas para deficientes | Acesso às vagas em geral | Acesso às vagas para pessoas com deficiência | No momento da pesquisa havia alguma vaga direcionada para pessoa com deficiência | Possui programa de contratação de deficientes (divulgado) ou algum tipo de ação social |
|----------------|---|---|---|---|---|
| 1 | Não existe | No ícone <i>quem somos</i> , no rodapé da página clicar em <i>Trabalhe conosco</i> | Não existe acesso específico | Não existia | No ícone <i>Expansão de Alegria</i> , há um texto (4º parág.) dizendo que a empresa atua com um programa de contratação de pessoa com deficiência física. Esta é a única informação que consta no site. |
| 2 | Não existe | No ícone <i>Carreira</i> , no topo da página. Clicar em oportunidades profissionais | Não existe acesso específico | Não existia | Divulga que recebeu um prêmio oferecido pela Petrobrás aos fornecedores com destaque nas questões sociais, <i>Engenharia em Responsabilidade Social</i> . Também recebeu reconhecimento como uma das 20 empresas com <i>Sustentabilidade Corporativa</i> , Exame. |

| | | | | | |
|---|------------|--|---|--|---|
| 3 | Não existe | Não existe | Não existe | Não existia | Não existe |
| 4 | Não existe | No ícone <i>Carreira</i> , no topo da página. Enviar e-mail para rhlg@landisgyr.com | Não existe acesso específico | Não existia | Não existe |
| 5 | Não existe | No ícone <i>Trabalhe conosco</i> . Breve texto que diz que as oportunidades na empresa são iguais à todos (referência à "aparência física"). É necessário clicar outro ícone: atendente, gerente de plantão ou outras. | Não, o caminho é o mesmo para todas as vagas em aberto. A única diferença é que algumas vagas são sinalizadas (desenho) para deficientes, no próprio anúncio. | Sim, uma vaga de Atendente para uma loja de Campinas | Apesar de divulgar vagas para pessoas com deficiência, a empresa não menciona um programa específico para a contratação destes profissionais. Existe uma ação denominada: Envolvimento Comunitário que trabalha com os eventos que já são conhecidos pelo público: Ex <i>Mc dia feliz</i> . |
| 6 | Não existe | No ícone <i>Trabalhe conosco</i> no topo da página. O candidato é convidado a cadastrar o cv, somente quem tem o cadastro consegue acesso às vagas. | Não existe acesso específico | Sem acesso | A empresa divulga que atua com Ações institucionais como iniciativas apoiadas por leis municipais voltadas à cultura. |
| 7 | Não existe | No ícone <i>Institucional</i> no topo da página. Clicar em <i>Pessoas</i> , o candidato terá acesso às vagas. | Não existe acesso específico | Não existia | Existe um ícone de Responsabilidade Social na <i>Home</i> . A empresa atua com programas voltados ao Meio Ambiente. |
| 8 | Não existe | Clicar em <i>Empresa e depois em</i> <i>Trabalhe conosco</i> ao lado esquerdo da página. Clicar novamente em oportunidades. | Sim, a partir do último passo para as vagas comuns, o candidato encontrará <i>oportunidades específicas</i> . Uma outra página se | Sim, cargo não citado. | Além do Programa para contratação de pessoa com deficiência, a empresa também trabalha com o programa <i>Jovem ser cidadão</i> |

| | | | | | |
|----|------------|---|--|-------------|--|
| | | | abrirá com a informação "Programa de qualificação profissional e contratação de pessoas com deficiência" | | |
| 9 | Não existe | No ícone Fale conosco do lado esquerdo da página, clicar em <i>trabalhe conosco</i> . O candidato é convidado a anexar o arquivo do cv. | Não existe acesso específico | Não existia | Existe um ícone de <i>Projetos Sociais em um primeiro ícone sobre A Empresa</i> , na <i>Home</i> . Atuam com programas como : Lampada mágica, projeto Pescar (contratação de novos talentos) e Hospital com saúde. |
| 10 | Não existe | Não existe | Não existe | Não existia | Existe um ícone de Responsabilidade Social na <i>Home</i> . A empresa atua com programas de comunidades vizinhas. Alguns exemplos: <i>Nosso lixo tem futuro</i> , <i>Centro de desenvolvimento comunitário</i> , <i>Reciclagem</i> e outros. |

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

5.2 Análise dos dados coletados nos sites

Nesta etapa são apresentados os pontos em comum da pesquisa nos sites das empresas, os mesmos serão agrupados por semelhança em cada um dos pontos analisados. Os sites das empresas foram pesquisados na sua totalidade, porém citaremos apenas os dados que se referem a:

- 1) oportunidades de emprego
- 2) vagas em aberto
- 3) possibilidades de candidatura.

1) Oportunidades de emprego: O primeiro tópico analisado foi à questão dos *banner's* ou *poup up* utilizados em muitos sites como espécie de alerta às informações de grande importância. Foi constatado que nenhuma das empresas pesquisadas utiliza este tipo de ferramenta como forma de atração aos candidatos.

2) Vagas em aberto: Em relação ao segundo tópico, ao realizar uma busca às vagas em geral, constatou-se que mesmo em uma época como hoje, onde a maioria das pessoas utiliza a Internet como forma de busca à oportunidades de trabalho, , as empresas 3 e 4, não disponibilizam esta forma de recurso para os profissionais que se interessam por estas empresas.

As empresas 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 divulgam as vagas disponíveis, de acordo com o quadro. Mesmo assim, é importante afirmar que cada uma delas possui seu estilo, as empresas 5 e 6 utilizam uma espécie de banco de dados informatizado para este tipo de atuação, onde os candidatos fazem seus cadastros profissionais acessando o próprio site da empresa, preenchendo um formulário personalizado.

3) Possibilidades de candidatura: Quanto ao 3º tópico, sobre às vagas disponíveis para pessoas com deficiência, com exceção da empresa 8, nenhuma das empresas pesquisadas trabalha com acesso específico para estas posições. No caso da empresa 5, o candidato deve fazer o caminho normal para encontrar um anúncio específico para estes profissionais.

Desta forma, somente as empresas 5 e 8 ofereciam oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência, no momento da pesquisa. O mais interessante é que as vagas eram de perfis bastante parecidos, com o mesmo grau de escolaridade exigido.

No último ponto avaliado, com exceção das empresas 3 e 4, todas as demais divulgam um tipo de programa voltado para a área social, cada uma com a sua nomenclatura. Algumas utilizam o termo responsabilidade social outras utilizam o termo projetos sociais ou ainda ações institucionais, porém todas com o mesmo foco social. A única empresa, dentro das pesquisadas que trabalha efetivamente com um programa de contratação de pessoa com deficiência é a empresa 8.

Após o cruzamento dos dados da pesquisa, foi realizada uma divisão entre as empresas. Para isso foram elaboradas e divididas em categorias simples para análise e discussão dos dados. As empresas ficaram agrupadas conforme:

| | |
|--------------------|--|
| CATEGORIA 1 | Empresas que não divulgam oportunidades para pessoas com deficiência |
| CATEGORIA 2 | <i>Empresas que divulgam oportunidades para pessoas com deficiência</i> |

CATEGORIA 1

Empresas que não divulgam oportunidades para pessoas com deficiência

Os resultados mostram que a grande maioria, apesar de possuir um número de funcionários compatível à Lei de Cotas, não divulga estas oportunidades como vagas em aberto.

As empresas pesquisadas são vistas como exemplo, principalmente no que se refere à gestão de pessoas e carreira e fatalmente deixam de investir em programas desta natureza que são tão valorizados pelo público e pelo próprio mercado de trabalho. A empresa 1, aponta em seu site:

Todo este reconhecimento, e muitos outros, são resultados de um trabalho de busca pela melhoria. Entre seus diferenciais criativos, (...) o Dia da Melhor Idade, o Dia da Mulher, doação de parte das vendas de dezembro para o Unicef, política de contratação de pessoas com deficiência física e da terceira idade

(site empresa 1)

O curioso é que mesmo com esta visão, a empresa não divulga este programa acima citado em seu site, ao mesmo tempo que também não divulga vagas para estes profissionais. Outro exemplo que podemos comentar é o fato de duas das empresas pesquisadas não disponibilizarem o acesso para vagas em geral, como é o caso da empresa 3 e da empresa 10. Nestas duas citadas, podemos afirmar que o profissional que se interessa por uma oportunidade de trabalho não terá acesso à disponibilidade da empresa, independente de possuir uma deficiência ou não, o que torna a situação ainda mais preocupante.

Empresas como as de números 2, 4, 6, 7 e 9, apesar de não divulgarem nenhum programa ou vaga específica para este público, possui acesso fácil para profissionais que queiram se candidatar às vagas em aberto, o que traz uma possibilidade de contato com as pessoas com deficiência.

CATEGORIA 2

Empresas que divulgam oportunidades para pessoas com deficiência

De acordo com a pesquisa realizada, apenas duas das dez melhores empresas para se trabalhar, que mais estiveram no ranking nos últimos sete anos, divulgam de alguma forma a contratação da pessoa com deficiência, são elas: empresas 5 e 8.

O site da empresa 5 apesar de disponibilizar muita informação, possui o ícone *Trabalhe conosco* tanto para as pessoas que querem acessar a página para saber “qual a oferta do dia”, quanto para as pessoas que têm interesse à informações da empresa como instituição, o que torna o acesso mais simples às vagas. No momento da pesquisa, após clicar no ícone acima citado, ler um pequeno texto sobre a questão da igualdade entre as pessoas (funcionários), o caminho da busca leva o candidato à clicar nas oportunidades em aberto e dentre elas surge a disponibilidade de contratação de pessoa com deficiência, no cargo de atendente de uma das lojas de Campinas. A partir daí a responsabilidade é do profissional.

A outra empresa que pesquisamos vai mais além. A empresa 8 possui um programa de “Qualificação profissional e contratação de pessoa com deficiência”. Da mesma forma que a empresa anterior, também possui um site direcionado para o público em geral e possibilita a “navegação” pela parte Institucional. Ao clicar em “empresa”, o candidato terá acesso às vagas passando pelo ícone “quem somos”. Finalmente no ícone *Trabalhe conosco*, o candidato terá a possibilidade de optar por vagas específicas, onde as oportunidades para pessoas com deficiência estarão disponíveis. Estas posições estão sempre em aberto, independente do posto que o profissional queira atuar.

Pelo que parece, as duas empresas trabalham com os mesmos perfis: profissionais com pouca experiência e escolaridade básica, o que nos leva a crer que realmente a questão do treinamento é o foco para a contratação destes profissionais. A empresa 5 sempre atuou muito forte com esta questão devido o próprio negócio e a empresa 8 parece investir neste mesmo perfil de profissional. Se ambas têm pontos em comum, este é um deles.

VI CONCLUSÃO

O trabalho se constitui em uma das importantes instâncias da sociedade onde as pessoas com deficiência devem ser incluídas. A partir deste estudo pode-se constatar o quanto ainda é possível realizar em relação à divulgação de vagas para estes profissionais. É no ambiente internet que as pessoas com deficiência tem a oportunidade de ampliar suas relações sociais e profissionais.

Constatou-se que apenas duas das dezenove empresas que mais estiveram presentes na publicação da revista Exame divulgavam oportunidade de trabalho para pessoas com deficiência, na época da pesquisa. Pode-se perceber que mesmo com a dificuldade que as empresas alegam sofrer com a ausência de profissionais capacitados poucas são as ferramentas utilizadas para a busca destes candidatos, já que pelo que foi pesquisado, uma das mais conceituadas foi descartada para este fim: a internet.

Ao desenvolver-se um estudo sobre a avaliação dos sites de empresas que são reconhecidas no mercado como “Uma das dez melhores empresas para se trabalhar no país”, esperou-se contribuir para que fossem evidenciados aspectos considerados importantes para o aperfeiçoamento dos serviços oferecidos e, no âmbito das pessoas com deficiência, contribuir para a melhoria do acesso às vagas.

Os resultados das pesquisas evidenciaram que a ainda há muito o que se fazer no que se refere à divulgação das vagas oferecidas às pessoas com deficiência. Sendo a internet uma ferramenta reconhecida como forma de acesso mundial e total, é necessário que utilize-se todo o potencial e abrangência que a mesma alcança para atender também este objetivo. Tendo em vista a dificuldade que as empresas sofrem para ir em busca destes profissionais, é inadmissível que tal recurso seja tão pouco explorado para este fim.

Deve-se levar em conta outro aspecto importante: a maioria dos jovens que estão na faixa etária de início de carreira profissional e que são pessoas com deficiência, passam por um momento de difícil exposição. Esta é uma época de dificuldade em relação à deficiência aparente, isto significa muitas vezes chegar a uma entrevista de emprego auxiliado pelos pais, estar em uma cadeira de rodas, usar aparelhos ou muletas e outro. Tal situação coloca estes jovens em circunstâncias constrangedoras que influenciam seu estado emocional já comprometido com a situação de ansiedade que estas avaliações provocam. O acesso às suas necessidades não só é importante para eles como para o círculo familiar e de amigos, que passam a ver a empresa ofertora de forma mais favorável e transmitindo uma imagem que se propaga no mercado.

As conclusões apresentadas, através da realização deste estudo, tiveram o propósito de colaborar com os gestores de empresas privadas, evidenciando aspectos considerados importantes para o aperfeiçoamento dos serviços oferecidos às pessoas com deficiência (ou não), ampliando assim o atendimento aos diversos segmentos do mercado.

Tendo em vista os aspectos positivos desenvolvidos através da convivência no trabalho, e por acreditar que o trabalho é uma das vias de acesso à cidadania, há que se repensar o processo de profissionalização das pessoas com deficiência, a fim de que possam efetivamente alcançar a almejada inclusão em todas as instâncias da sociedade, inclusive o trabalho. As leis trabalhistas que o favorecem devem ser cumpridas por empregadores, mas não como uma concessão e sim como direito que, e como tal, envolve dever. Direitos e deveres de todos: palavras de ordem para que se possa falar em inclusão e para que essa aconteça de forma efetiva.

Assim, este trabalho não se pretende conclusivo, mas espera-se que seja tomado como exemplo de outras pesquisas que visem a melhoria da qualidade de vida das pessoas com

deficiência, uma vez que, sabidamente os instrumentos legais que propõem a garantia e os direitos deste segmento da população, não são em si geradores desta qualidade. Necessitando assim de estudos, pesquisas e projetos que possam efetivamente implementá-los.

IV REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRANCHES, C. **Inclusão dá trabalho**, Belo Horizonte: Armazém das idéias, 2000
- ANDRADE, Maria L. de Araújo. **A deficiência como um espelho perturbador; uma contribuição psicanalítica à questão da inclusão de pessoas com deficiência**, São Bernardo do campo: Mudanças, 2006
- BRASIL. **Constituição Federativa do Brasil**. Brasília, Senado Federal, 1988
- COSTALLAT, F. Lavras. O direito ao trabalho da pessoa deficiente – **Manual de orientação - Legislação e jurisprudência**, Campinas: Fundação Síndrome de Down, 2003
- COVRE, Thaís Kalinina Martins. **O Significado do trabalho para a Pessoa com Deficiência Mental**. 2007. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2007.
- FERREIRA, Nilda T. **Cidadania: uma questão para a educação**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.
- FREIRE, J. **Variações sobre o tema trabalho**, Porto – Portugal: Afrontamento, 1997
- GODOY, H. Prado. **Inclusão de alunos portadores de deficiência no ensino regular Paulista: recomendações internacionais e normas oficiais**. São Paulo: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 1999. Tese (doutorado)
- GIL, M. **O que as empresas podem fazer para inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Editora Ethos
- GLAT, R. **A integração social dos portadores de deficiência: Uma reflexão**. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1995
- GLAT, R. **Somos iguais à você: depoimentos de mulheres com deficiência mental**. Rio de Janeiro: Agir, 1997

LANCILLOTTI, S. S. P. **Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto Universal**. Campinas: Autores Associados, 2003.

MANTOAN, M. T. E. **Inclusão escolar: o que é? por quê? como fazer?** SP: Ed.Moderna, 1988.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Coleção: Os economistas. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. 3ª ed. São Paulo: Nova Cultural - vol. I, 1988.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado**. 2ª ed., São Paulo: Perseu Abramo, 1999.

MATTOSO, Jorge. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995

MAZZOTA, Marcos J. da S. **Tendências da formação de professores de excepcionais e sua correlação com as características da educação especial**, Piracicaba: Revista de Educação Especial, 1992

MAZZOTA, Marcos J. da S. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas**. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1998.

MELO, S.N. **O Direito ao trabalho da pessoa com deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa**. São Paulo: Ltr, 2004, p. 35.

MINAYO, M.C. **Pesquisa social. Teoria, método e criatividade**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2001

MITTLER, Peter. **Educação inclusiva: Contextos sociais**. Porto Alegre: Ed. Artmed, 2004

MOURA, M. A. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho através do sistema de cotas**, São Paulo: Univ. Presbiteriana Mackenzie, 2006. Tese (mestrado).

NERI, M. **Retratos da deficiência no Brasil**, Rio de Janeiro: FGV, 2003

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Normas internacionais do trabalho sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes**. Brasília, CORDE, 1994 .

OMOTE, Sadao **A Deficiência como fenômeno socialmente construído**. Comunicação na

XXI Semana da Faculdade de Educação, Filosofia, Ciências Sociais e Documentação da UNESP/Marília. Marília, mimeo, s/d.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** 2 ed., São Paulo: LTr, 2000.

PINO, A. **O biológico e o cultural nos processos cognitivos. Linguagem, cultura e cognição: Reflexões para o ensino e a sala de aula,** Belo Horizonte: Ed. Autêntica, 2001.

Purkey, W.W. **Inventing school success. A self-concept approach to teaching and learning,** Belmont: Wadsworth, 1984.

RIBAS, João. **Viva a diferença! Convivendo com nossas restrições ou deficiências.** São Paulo: Moderna, 2004

SASSAKI, R. Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 2000.

SAETA, Beatriz Regina Pereira. **O Indivíduo Portador de Deficiência Mental: encontros e desencontros no processo de preparação profissional.** 1995. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 1995

SAETA, Beatriz Regina Pereira. **Qualidade de Serviços no Ensino Superior para Indivíduos Portadores de Deficiência.** 2001. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2001

SCHWARTZMAN, S. **A Redescoberta da cultura.** São Paulo: EDUSP, 1997

SILVA, A. G. **A Educação profissional de pessoas com deficiência mental: A história da relação educação especial/trabalho na APAE-SP,** USP, 2000 Tese de Doutorado.

VASCH, Carolina **Enfrentando a Deficiência. A Manipulação, Psicologia, a Reabilitação** Trad. Geraldo J. Paiva, Maria S. F. Aranha e Carmem L. Beurno. São Paulo, Pioneira, 1998.

Revistas:

AMARAL, Lígia A. Mercado de trabalho e deficiência. **Revista Brasileira de Educação**

Especial 2, Piracicaba: Editora Robe, 1999,p.127-136

OMOTE, Sadao **Deficiência e não deficiência**: Recort.1995es do Mesmo Tecido. Revista Brasileira de Educação Especial 1.1994, p. 65-73

Sites:

www.prefeituradesaopaulo.com.br