

ADILSON BERGAMO JUNIOR

**O TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
EM EMPRESAS PRIVADAS.**

Dissertação vinculada à linha de pesquisa Políticas e Formas de Atendimento apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento da Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo para obtenção do Título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Marcos José da Silveira Mazzotta.

São Paulo
2009

B493t Bergamo Junior, Adilson.

O trabalho de pessoas com deficiência em empresas privadas. /
Adilson Bergamo Junior – 2009.
107 f. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento) –
Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2009.
Bibliografia: f. 99-103.

1. Trabalho. 2. Pessoas com Deficiência. 3. Inclusão Social.
I. Título.

CDD 331.59

ADILSON BERGAMO JUNIOR

O TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
EM EMPRESAS PRIVADAS.

Dissertação vinculada à linha de pesquisa Políticas e Formas de Atendimento apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento da Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo para obtenção do Título de Mestre.

Aprovado _____/_____/_____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Marcos José da Silveira Mazzotta
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof^a. Dra. Sueli Galego de Carvalho
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Paulo de Tarso Oliveira
Universidade Estadual Paulista - UNESP

Aos meus pais, minhas irmãs, meus familiares e minha esposa.

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai (in memorian), à minha mãe e às minhas irmãs Adriana (in memorian) e Ana Lúcia que com muito amor me ensinaram o verdadeiro sentido da vida com as lições mais preciosas, tendo me proporcionado aprimoramento intelectual e profissional, sendo meus grandes incentivadores em todas as minhas batalhas.

Ao meu avô (in memorian) e à minha tia pelo exemplo de vida e pelas palavras de incentivo. À minha sobrinha pelas alegrias proporcionadas.

À minha querida esposa, amor da minha vida, que transformou minha existência e que a cada dia me fascina e me encanta com sua inteligência, perspicácia e sabedoria.

Ao Prof. Dr. Marcos José da Silveira Mazzotta pelas aulas inesquecíveis que me impulsionaram a lutar pelos direitos constitucionais das pessoas com deficiência. Pela paciência, apoio, competência, carinho e respeito com que me orientou na elaboração desta dissertação, bem como por sua sinceridade, sensatez e brilhantismo que denotam sua extraordinária capacidade intelectual e moral. Foi uma honra conhecer um ser humano tão especial e é um privilégio ter sido orientado por um senhor notável e sábio.

À Prof^a. Dra. Sueli Galego de Carvalho pela paciência, pelas palavras de encorajamento, sorrisos de incentivo, carinho, respeito, pelas observações na qualificação que contribuíram sobremaneira com o meu trabalho e principalmente por ter despertado em mim a vontade de ser Professor.

Ao Prof. Dr. Paulo de Tarso Oliveira pelas preciosas contribuições para o desenvolvimento deste trabalho, pelas observações sinceras, palavras de incentivo e pela ajuda que me concedeu durante a qualificação para aprimoramento do trabalho e para o meu próprio desenvolvimento pessoal.

Aos professores do Programa de Pós Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento que compõem um corpo docente formado por profissionais altamente qualificados e que tanto me ensinaram a cada encontro.

À Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, instituição que tenho orgulho de fazer parte. E às empresas que participaram desta pesquisa.

“A pluralidade é a condição da ação humana pelo fato de sermos todos os mesmos, isto é, humanos, sem que ninguém seja exatamente igual a qualquer pessoa que tenha existido, exista ou venha a existir.”

(Hannah Arendt)

Bergamo Junior, Adilson. O trabalho de pessoas com deficiência em empresas privadas. 2009. 107 f. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2009.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo descrever e analisar criticamente aspectos envolvidos no recrutamento, seleção e contratação para o trabalho de pessoas com deficiência em empresas privadas. Buscou-se identificar e descrever as práticas adotadas em empresas privadas para colocação de pessoas com deficiência nos respectivos setores de trabalho, bem como conhecer e analisar a posição de empresas privadas em relação à lei que determinou porcentagem para contratação de pessoas com deficiência. Adotando a abordagem qualitativa, o procedimento metodológico utilizado foi a entrevista semi-estruturada com roteiro previamente elaborado. Participaram 5 (cinco) empresas privadas, de diferentes setores da economia, situadas na cidade de São Paulo com mais de 100 funcionários e que empregam pessoas com deficiência. Foram entrevistados os responsáveis pelos Departamentos de Recursos Humanos das empresas. Para análise crítica dos depoimentos dos participantes foram definidas quatro categorias: colaboradores com deficiência contratados; recrutamento, seleção e contratação; acessibilidade e lei de cotas. Os resultados obtidos corroboram dados oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego que demonstram que a contratação para o trabalho de pessoas com deficiência tornou-se significativa após a fiscalização do cumprimento da “lei de cotas”. As empresas consideram excessivo o percentual de pessoas com deficiência exigido pela referida lei. Quanto à qualificação dos funcionários, quatro empresas exigem o ensino médio completo, sendo que nenhuma delas possui pessoas com deficiência intelectual em seus quadros de funcionários. Ficou evidenciada a necessidade de novos estudos sobre o tema para obtenção de outros dados sobre o trabalho das pessoas com deficiência em empresas privadas e a importância do trabalho na inclusão social dessas pessoas.

Palavras-Chave: Trabalho. Pessoas com Deficiência. Inclusão Social.

Junior Bergamo, Adilson. The work of people with disabilities in private companies. 2009. 107 f. Dissertation (Master in Disorders of Development) - Mackenzie Presbyterian University, São Paulo, 2009.

ABSTRACT

This study aimed to describe and critically analyze aspects involved in the recruitment, selection and contracting for the work of people with disabilities in private companies. The study aimed to identify and describe the practices of private companies for placement of persons with disabilities in their respective areas of work, and understand and analyze the position of private enterprises in relation to the law determined percentage for hiring people with disabilities. Adopting a qualitative approach, the methodological procedure used was a semi-structured interviews with the previously elaborated. Participated in five (5) private companies in different sectors of the economy, located in the city of Sao Paulo with more than 100 employees and employing people with disabilities. Respondents were responsible for Human Resources Departments of companies. To review the testimony of the participants were defined four categories: employees with disabilities hired, recruitment, selection and recruitment, accessibility, and a quota law. The results corroborate official data of the Ministry of Labor show that the contracting for the work of people with disabilities became significant after the enforcement of the "quota law". Companies is too high percentage of people with disabilities required by that law. The classification of employees, four companies require a college degree, none of which have people with intellectual disabilities in their staffs. Evidence of the need for further research on the subject to obtain other information about the work of disabled people in private companies and the importance of work in the social inclusion of these people.

Keywords: Labor. People with Disabilities. Inclusion.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
APRESENTAÇÃO.....	09
JUSTIFICATIVA.....	11
OBJETIVOS.....	14
1. MERCADO DE TRABALHO E	
PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS. CONSIDERAÇÕES.....	15
2. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	18
2.1. TIPOS DE DEFICIÊNCIA.....	24
3. TRABALHO.....	27
3.1. NORMAS INTERNACIONAIS.....	33
3.2. NORMAS JURÍDICAS BRASILEIRAS.....	44
3.3. RESPONSABILIDADE SOCIAL	60
4. MATERIAL E MÉTODO.....	66
4.1. PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS	68
5. APRESENTAÇÃO DOS DADOS OBTIDOS	
E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	70
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	91
7. REFERÊNCIAS.....	99
ANEXOS.....	104
A) CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DE PESQUISA E	
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	105
B) CARTA DE INFORMAÇÃO À INSTITUIÇÃO E	
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	106
C) ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	107

INTRODUÇÃO

APRESENTAÇÃO

Relato informações sobre a minha trajetória pessoal e profissional que me conduziu ao mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento no Programa de Pós-Graduação da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Na infância o futebol tornou-se a minha grande paixão, sendo que na adolescência o futebol me deu a oportunidade de conhecer muitos lugares do Brasil, bem como 14 países da Europa, o que foi de grande valia para o meu aprimoramento cultural, bem como para o meu desenvolvimento pessoal.

Aos 18 anos uma cirurgia complicada no joelho me fez desistir do futebol, porém, a reabilitação me aproximou das pessoas com deficiência física, assim como da fisioterapia e da medicina. Eu imaginava cursar a Faculdade de medicina, mas as circunstâncias me levaram a iniciar o curso de Fisioterapia em período integral, simultaneamente ao curso de Direito, no período noturno.

A necessidade de trabalhar fez-me desistir do curso de fisioterapia e a vontade de lutar pelo direito dos excluídos sociais me incentivou a cursar a Faculdade de Direito, tendo iniciado em 1996 e concluído no ano 2000.

Em 1998, ingressei como Assistente Jurídico na Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, uma instituição filantrópica, sem fins lucrativos que atua nas áreas da saúde e da educação, o que me aproximou, sobremaneira, da medicina ao estudar com afinco os processos judiciais que apuravam as condutas dos hospitais e dos médicos.

A Santa Casa de São Paulo é uma entidade paraestatal integrante do chamado Terceiro Setor. Após o ingresso nessa instituição senti a necessidade de atuar mais diretamente em outras Organizações não Governamentais (ONG's) para trabalhar nos projetos sociais, motivo pelo qual fiz o Curso de Direito do Terceiro Setor na Fundação Getúlio Vargas e passei a colaborar voluntariamente com diversas associações de interesse público.

Ao buscar auxiliar tais entidades, percebi que muitas, apesar da escassez de recursos, não estavam preparadas para interagir com as empresas, o que me motivou a fazer o curso de Responsabilidade Social Empresarial na Fundação Getúlio Vargas.

Ao conhecer numerosas instituições sérias, com trabalhos sociais importantes nas áreas de educação, saúde, trabalho e emprego, decidi fazer o curso de Pós Graduação, lato sensu, em Gestão de Organizações do Terceiro Setor, na Universidade Presbiteriana

Mackenzie para que tivesse um maior conhecimento para agregar valor às instituições do Terceiro Setor, bem como para colaborar de maneira mais qualificada com a Santa Casa de Misericórdia de São Paulo.

Durante o desempenho da minha atividade profissional como advogado da Santa Casa, passei a estudar as práticas de Responsabilidade Social Empresarial, bem como as políticas públicas e privadas de inclusão social das pessoas com deficiência, uma vez que ambos os trabalhos passaram a ser implementados pela entidade.

Diante desses desafios busquei um Programa de Mestrado que contemplasse as áreas de Saúde e de Educação e que trouxesse em seu bojo a característica da interdisciplinaridade, notadamente diante da minha formação acadêmica e da minha atuação profissional.

A colaboração entre disciplinas e profissionais de diferentes áreas do conhecimento é freqüentemente apontada no Brasil como possível solução para problemas enfrentados pelos profissionais, em todos os ramos do conhecimento, sendo certo que as experiências interdisciplinares das quais eu pude participar nas entidades do Terceiro Setor demonstraram cabalmente a importância da interdisciplinaridade.

Nesse sentido, inúmeros trabalhos científicos têm sido produzidos no Brasil referentes à importância da interdisciplinaridade, posto que ainda é usual que os profissionais atuem de forma fragmentada e estanque, diante da adoção do paradigma cartesiano.

Em minha formação acadêmica busquei diversificar os estudos nas diversas áreas do conhecimento, questionando os motivos que obstavam uma integração entre as diferentes áreas do conhecimento.

O Programa de Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento me encantou pela característica marcante da interdisciplinaridade, bem como pelo corpo docente altamente qualificado.

Além disso, os trabalhos interdisciplinares ainda não estão enraizados na cultura das organizações, não havendo políticas específicas para tal mister, o que torna ainda mais relevante a existência de Programas de Mestrado como o de Distúrbios do Desenvolvimento.

Dessa forma, diante do aprendizado adquirido no Programa de Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento, restou comprovado para mim que é imprescindível que sejam traçados novos caminhos pela sociedade com o intuito de respeito à pessoa com deficiência, o que passa, necessariamente pela adoção de práticas interdisciplinares.

JUSTIFICATIVA

Na história da civilização verifica-se uma constante evolução, sendo notável o desenvolvimento técnico-científico. Todavia, o modelo econômico global garante apenas a uma minoria a possibilidade de usufruir das conquistas da humanidade.

Houve um significativo aumento das desigualdades econômicas e sociais, além do fato de que restaram patentes os irreparáveis danos causados ao meio ambiente. Assim, o bem estar comum parece depender, cada vez mais, de uma ação cooperativa e integrada de todos os setores da economia, num processo de desenvolvimento que coloque como metas a preservação do meio-ambiente e a promoção dos direitos humanos.

O modelo atual de capitalismo parece insustentável, mesmo porque os recursos naturais não são infinitos. Por outro lado, tem-se que relevantes conquistas ocorreram no campo dos direitos humanos e na formação de um novo paradigma, oriundo do pensamento ecológico, que envolve a consciência de que o que se refere a um indivíduo, também diz respeito a todos.

Edgar Morin (2004), pai da teoria da complexidade, defende a interligação de todos os conhecimentos, combatendo o reducionismo e valorizando o complexo. Aumenta, assim, a crença de que todos formam uma única sociedade global, somos, portanto, um só corpo integrado e intrinsecamente interdependente.

Nesse sentido, são marcos importantes na construção deste paradigma, a Declaração Universal de Direitos Humanos, o Clube de Roma, a Conferência de Estocolmo, o Relatório *Brundtland* (que define o conceito de desenvolvimento sustentável), a Agenda 21, a Conferência Mundial dos Direitos Humanos, o Global Compact, as Metas do Milênio e a Carta da Terra.

É oportuno citar Mazzotta (2005) ao dizer que: “iniciamos o novo milênio imbuídos da crença na importância da preservação e alargamento dos espaços conquistados na luta pela melhoria da qualidade de vida de cada um e de todos os homens, pautando-nos mais pelo desejável do que pelo que nos apresenta como possível.”

Muitas pessoas tornaram-se verdadeiros atores sociais com o intuito de serem agentes multiplicadores de transformação da sociedade, sendo que os movimentos sociais organizados ganharam um novo alento, uma vez que mais pessoas passaram a interessar-se pelos problemas locais. “As últimas décadas do século XX, no mundo ocidental configuram-se como destacado momento da globalização da economia, de valores e culturas, bem como

momento de fortalecimento dos movimentos sociais organizados em defesa da inclusão e eliminação das situações de exclusão” (Mazzotta, 2005, p. 11).

Além disso, o consumidor está se tornando cada vez mais ciente de seu poder e vem gradativamente desempenhando o papel de consumidor-cidadão; agente de transformação social. Nesse sentido, na década de 90, ocorreu a proliferação do terceiro setor – a sociedade civil organizada - estabelecendo parcerias com o governo e empresas privadas na busca de soluções para problemas antes delegados somente à esfera pública.

Para as organizações da iniciativa privada tornou-se imprescindível a revisão de suas estratégias, incorporando uma postura ética e responsável com seus funcionários, fornecedores, consumidores, comunidade e meio ambiente, surgindo, nesse contexto, a Responsabilidade Social Empresarial como um modelo de gestão que tem como pilares a promoção da inclusão social das minorias e o desenvolvimento sustentável.

No que tange, especificamente às pessoas com deficiência, no Brasil, a Lei Federal 8.213/91 tornou obrigatória, para empresas privadas com mais de 100 funcionários a contratação de pessoas com deficiência para o trabalho.

Referida legislação denominada de “Lei de Cotas” em seu artigo 93 determina percentuais obrigatórios para as empresas privadas, sendo que as empresas que possuem de 100 a 200 funcionários devem ter entre seus trabalhadores, 2% de pessoas com deficiência. Para as empresas privadas que possuem de 201 a 500 funcionários o percentual exigido pela lei é de 3%, de 501 a 1000 colaboradores há exigência legal de 4% e as empresas com mais de 1001 funcionários deverão reservar 5% das vagas para pessoas com deficiência.

O trabalho é de suma importância para o desenvolvimento individual, ao mesmo tempo em que é a fonte de toda a riqueza da sociedade. “É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem”. (ENGELS, 1977, p. 63). Ao mesmo tempo em que o trabalho é fundamental para garantir a sobrevivência e o próprio sustento de cada pessoa, é também instrumento de transformação, pois permite o aprimoramento intelectual e a satisfação pessoal, desenvolve a auto-estima e permite que o trabalhador sinta-se parte integrante da sociedade e como valorosa força produtiva, além de ser essencial para a inclusão social.

Para as pessoas com deficiência o direito ao trabalho é uma conquista histórica e no Brasil, com a obrigatoriedade legal da contratação de pessoas com deficiência o tema conquistou destaque social.

A garantia de acesso ao trabalho para pessoas com deficiência é prevista tanto na legislação internacional como na brasileira, o que isso estimulou as pessoas com deficiência a

se organizarem melhor e buscar formas variadas de representação para atuar em busca de novos direitos (PASTORE, 2000). A contratação, para o trabalho de pessoas com deficiência é um assunto presente nas discussões acadêmicas, bem como na mídia, em virtude da relevância do tema como instrumento de inclusão social de tais pessoas.

Nesse sentido é oportuno citar:

A inclusão, ou seja, a convivência respeitosa de uns com os outros, é essencial para que cada indivíduo possa se constituir como pessoa ou como sujeito e, assim, não venha a ser meramente equiparado a qualquer coisa ou objeto. Entendemos que o reconhecimento do valor de cada um implica ultrapassar o âmbito da igualdade formal como princípio da democracia social; implica agir em direção à mais ampla igualdade de oportunidades possível, sabendo-se que sua concretização se dá em situações específicas, historicamente determinadas. (MAZZOTTA, 2008, p. 165).

A pesquisa realizada teve como objeto o trabalho das pessoas com deficiência em empresas privadas com a investigação da existência de trabalhadores com deficiência admitidos em conformidade com a “Lei de Cotas”, não tendo focalizado a questão relativa à Administração Pública.

O tema pesquisado tem relevância acadêmica e social, sendo um tema controvertido, pois eventuais ações das empresas privadas para os seus colaboradores que são pessoas com deficiência podem ser aceitas como ações de inclusão social, mas não podem ser chamadas de práticas de responsabilidade social, pois decorrem do estrito cumprimento de dispositivo legal que determina a contratação de pessoas com deficiência.

A pesquisa relata alguns dos mecanismos de recrutamento, seleção e contratação dos trabalhadores com deficiência pelas empresas privadas e o cumprimento da legislação pertinente, além de descrever como está sendo efetivamente realizada a contratação e a colocação desses trabalhadores e todos os aspectos decorrentes da situação sob enfoque.

Em face do exposto tem-se que o tema da contratação, para o trabalho, de pessoas com deficiência é relevante, notadamente diante do fato de que quando a contratação é feita de maneira séria e responsável propicia a inclusão social da pessoa com deficiência.

OBJETIVOS

Objetivo geral:

Descrever e analisar criticamente aspectos envolvidos no recrutamento, seleção e contratação para o trabalho de pessoas com deficiência em empresas privadas.

Objetivos específicos:

Identificar e descrever práticas adotadas em empresas privadas para colocação de pessoas com deficiência nos respectivos setores de trabalho.

Conhecer e analisar a posição de empresas privadas em relação à lei que determinou porcentagem para contratação de pessoas com deficiência.

Descrever itens da legislação brasileira diretamente aplicável a temática da pesquisa.

1. MERCADO DE TRABALHO E PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS. CONSIDERAÇÕES.

O acesso ao emprego e ao mercado formal de trabalho envolve, via de regra, as etapas de preparação, qualificação e formação para o trabalho e levanta questões que perpassam pelos valores de uma sociedade. Os postos de trabalho dependem da visão do empresariado, bem como da relação entre necessidades operacionais e política de contratação, além de fatores inerentes às capacidades do empregado e à visão social do empregador.

O papel social das empresas privadas não está apenas na contratação das pessoas com deficiência, no sentido de atender à legislação que determina o sistema de cotas. A questão vai muito além, pois a obrigatoriedade legal para a contratação de pessoas com deficiência, na realidade é um sintoma dos empecilhos, das discriminações, dos entraves, dos preconceitos e dos desconhecimentos que envolvem o lidar com as pessoas com deficiência.

Como mencionado anteriormente, a Lei Federal nº 8.213/91, que obriga as empresas privadas, com mais de cem funcionários a dedicarem de 2 a 5% das vagas para as pessoas com deficiência existe desde 1991, sendo exigido o seu cumprimento desde 2002.

As práticas de inclusão das pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas são relevantes e atuais, notadamente diante do fato de que é importante relatar os casos concretos de contratação de pessoas com deficiência e os resultados dessa iniciativa, sendo que o presente trabalho busca retratar tais aspectos.

O referencial teórico da pesquisa desenvolvida tem uma vertente jurídica que é baseada em autores como Mazzotta (2005) Goldfarb (2007), Melo (2004) que tratam da proteção constitucional dos direitos das pessoas com deficiência e as implicações decorrentes da legislação em vigor.

Quanto à área do trabalho, a pesquisa desenvolvida é baseada em autores como Pastore (2000) e Pochmann (2000), sendo que nesta temática são apresentados os dados oficiais referentes ao mercado de trabalho do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), bem como os dados oficiais do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego.

Por outro lado, quanto à contratação de pessoas com deficiência por empresas privadas, a pesquisa tem como um de seus fundamentos a obra de Thomas e Ely (2002), devidamente adaptada a realidade brasileira.

Para identificar o grau de acessibilidade e diversidade nas empresas privadas, em 1997, os professores David A. Thomas e Robin J. Ely, da Universidade de Harvard (EUA), desenvolveram uma pesquisa junto a várias empresas, analisando os processos em andamento desde os anos 60/70, voltados para a promoção da igualdade de oportunidades, fundamentados nos princípios de justiça social e direitos humanos. Referidos autores identificaram, a partir da análise dos processos vivenciados pelas empresas pesquisadas, três níveis de gestão da diversidade.

O nível 1, também denominado Paradigma de Assimilação, dá início ao processo de contratação de colaboradores representativos da diversidade demográfica local, promovendo trabalho e emprego para todas as pessoas. Está fundamentado na perspectiva da justiça social: igualdade de oportunidades. Aquelas empresas que são motivadas apenas pelo cumprimento da lei estacionam o processo neste patamar, sem usufruir dos benefícios potenciais advindos da diversidade das formas de trabalho dessas pessoas.

No Paradigma da Diversificação, nível 2, estão aquelas empresas que, além da garantia da representação demográfica e promoção do direito ao trabalho, começam a reconhecer as diferenças entre as pessoas e a atribuir valor positivo a essas diferenças. Este segundo momento impõe uma restrição ao desenvolvimento desses profissionais ao combinar a diversidade dos colaboradores com nichos específicos de mercado, voltados para produtos e serviços destinados aos seus pares na comunidade. Por exemplo, colaboradores com deficiência atendendo as pessoas com deficiência que buscam os serviços da empresa.

O nível 3 – Paradigma da Inclusão Organizacional representa o ideal nas práticas gerenciais em uma organização que busca efetivamente sua participação no processo de construção de uma sociedade inclusiva – uma sociedade para todos. As empresas que alcançaram o nível 3 são aquelas que passaram a incorporar as perspectivas, o potencial, a criatividade e a cultura de cada colaborador em seus processos produtivo, administrativo e gerencial. Isso significa beneficiar-se da diversidade para tornar a empresa mais flexível, aberta a novos processos, mais facilmente ajustável a mudanças e mais criativa.

O resultado final se traduz em benefícios sociais e econômicos, transformando a diversidade em um agente do progresso e sucesso empresarial, ao incorporar as diferenças de forma a aprender e a crescer com elas. O respeito à diversidade terá conseqüências positivas para as pessoas com deficiência na medida em que as corporações assumirem o compromisso de trazer para o seu interior a valorização das diferenças.

Os dados da pesquisa realizada por Thomas e Ely nos Estados Unidos, especialmente, no concernente às pessoas com deficiência, demonstram que “*as perspectivas da diversidade*

dos colaboradores têm um impacto altamente positivo nas organizações” (Thomas e Ely (2002). Com base na citada pesquisa, devidamente contextualizada para a realidade brasileira, com fundamento no referencial teórico e diante da lei que determinou porcentagem para contratação de pessoas com deficiência, a pesquisa realizada buscou descrever a contratação, para o trabalho, de pessoas com deficiência em empresas privadas, descrevendo as práticas adotadas pelas empresas para colocação de pessoas com deficiência nos respectivos setores de trabalho.

2. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Há muita polêmica a respeito da mais correta terminologia a ser utilizada para designar as pessoas com deficiência, sendo que também há discussão quanto à definição de quem são efetivamente as pessoas com deficiência e como classificá-las.

Neste trabalho utiliza-se o termo pessoas com deficiência por este se referir à condição humana, inerente à qualquer pessoa. O termo pessoas portadoras de deficiência é utilizado considerando a posição dos autores citados e quando há reprodução do termo em documentos oficiais e leis que adotam esta nomenclatura. Ocorre que, historicamente, o conceito de pessoa com deficiência foi delineado em diversos instrumentos internacionais, bem como pela legislação brasileira.

O Código Civil Brasileiro de 1916, no capítulo que tratava da liquidação das obrigações resultantes de atos ilícitos, empregou o termo “aleijado” e o termo “deformado”.

A Recomendação nº 99, aprovada em 25 de junho de 1955, foi o primeiro instrumento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a estabelecer um conceito a respeito da pessoa com deficiência.

Historicamente, Pontes de Miranda asseverou, no passado, que as pessoas com deficiência são: “pessoas que, por faltas ou defeitos físicos ou psíquicos, ou por procedência anormal (nascido, por exemplo, em meio perigoso), precisam de assistência.” (MIRANDA, 1972, p. 62).

Em 09 de dezembro de 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU), aprovou a Resolução nº 3.447, denominada de Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, que conceitua pessoa deficiente como: “qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais”.

Em 1976, a Organização Mundial de Saúde publicou a *International Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps* (ICIDH), em caráter experimental. Esta foi traduzida para o Português como Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (handicaps), a CIDID. De acordo com essa classificação, *impairment* (deficiência) é descrita como as anormalidades nos órgãos e sistemas e nas estruturas do corpo; *disability* (incapacidade) é caracterizada como as conseqüências da deficiência do ponto de vista do rendimento funcional, ou seja, no desempenho das atividades; *handicap*

(desvantagem) reflete a adaptação do indivíduo ao meio ambiente resultante da deficiência e incapacidade (MAZZOTTA, 2002).

Em 27 de dezembro de 1978, a Constituição Espanhola em seu artigo 49, não conceituou a pessoa com deficiência, limitando-se a dividir a deficiência em deficiência física, sensorial e psíquica.

Considerando o avanço dos estudos sobre deficiência, surgidos no Reino Unido e nos Estados Unidos, nos anos 70, de um campo estritamente biomédico confinado aos saberes médicos, psicológicos e de reabilitação, a deficiência passou a ser também um campo das humanidades.

Moacyr de Oliveira, em 1981, traçou parâmetros para o conteúdo do conceito, entendendo que no conceito legal de deficiente figuram elementos de natureza moral (valorização da pessoa humana), social (sua integração ou reintegração no meio, por interesse da coletividade) e econômica (reabilitação para um desempenho produtivo). (OLIVEIRA, 1981, p. 12).

É oportuno lembrar que:

[...] a tendência de inúmeras pessoas para caracterizar o portador de uma deficiência é sempre em termos negativos, tais como: impossibilitado, imperfeito, deficiente, defeituoso, doente. Este tipo de atitude conduz a uma generalização da deficiência, em tal proporção que a pessoa passa ser vista, em sua totalidade, como deficiente [...] (MAZZOTTA, 1982, p. 15).

O conceito de pessoa com deficiência da Recomendação nº 99 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) já citado neste capítulo, foi repetido pela Recomendação nº 168, de 1983 e aprimorado na Convenção nº 159, de 1º de junho de 1983, que, em seu artigo 1.1 considera pessoa deficiente: “todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas, devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada”.

Os doutrinadores nacionais do passado também se dedicaram sobre a conceituação das pessoas com deficiência, sendo que Manoel Gonçalves Ferreira Filho definiu as pessoas com deficiência como: “aqueles que por motivos físicos ou mentais se encontram em situação de inferioridade em relação aos chamados normais” (FERREIRA FILHO, 1986).

Felizmente os conceitos foram se aprimorando ao longo dos anos, uma vez que apesar da relevância jurídica do conceito supracitado, o mesmo deve ser considerado apenas como uma contribuição para o estudo do tema.

A Constituição Federal do Brasil, de 1988, no art. 227, § 1º, inciso II, cita três classes de deficiência: a deficiência física, a sensorial e a mental. Em 1989, foi editada a Lei nº 7.853,

regulamentada pelo Decreto nº 914, de 06 de setembro de 1993, que instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e que, no seu artigo 3º, definiu que a pessoa portadora de deficiência é: “aquela que apresenta, em caráter permanente, perda ou anormalidade de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Referido decreto foi revogado pelo Decreto 3.298/99 sobre o qual serão feitas referências mais adiante.

A Organização Mundial de Saúde com a publicação da Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidade e Desvantagens (CIDID) teve o mérito de produzir um conceito que gerou reflexões e discussões em várias partes do mundo que acabaram implicando na produção de legislações nacionais para definição de quem são as pessoas com deficiência. Nem todos os conceitos adotados pelas legislações seguiram o modelo consagrado na CIDID, mas referida classificação contribuiu para que a sociedade civil organizada passasse a se preocupar com a atenção às pessoas com deficiência.

Nos Estados Unidos, o *American with Disabilities Act of 1990*, considera pessoa com deficiência aquela que possui uma redução física ou mental capaz de limitar as atividades da vida comum (como ouvir, ver, falar, respirar, desenvolver atividades manuais, andar, cuidar de si, aprender ou trabalhar). De acordo com o *American with Disabilities Act of 1990* (ADA), a pessoa com deficiência é alvo de proteção, independentemente do fato de existirem meios para atenuar ou controlar os efeitos da deficiência, como medicamentos, acomodações adaptadas etc.

No concernente aos antigos conceitos adotados no Brasil, é oportuno citar Alves ao dizer que:

A amplitude dos termos adotados pelos juristas leva-nos a um jogo de palavras pouco lógicas que em nada soluciona o nosso perquerido conceito, pois “motivos”, “inferioridade”, e “normais” são termos que não trazem delimitação no seu emprego. São por demais genéricos, e seu uso se faz no sentido de escamotear a problemática conceitual. (ALVES, 1992, p. 42).

No ordenamento jurídico brasileiro a Lei nº 8.742/1993 estabelece que, para fins de obtenção do benefício de prestação continuada a título de assistência social, “a pessoa portadora de deficiência é aquela incapacitada para a vida independente e para o trabalho”.

Em 1993, após um processo de revisão da ICIDH, ou CIDID, foi aprovada a Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF).

A Constituição de Portugal, de 1997, no art. 71, conceitua: “cidadãos física ou mentalmente deficientes.”

Pastore (2000) lembra que: “muitas deficiências que antes eram estudadas exclusivamente pela medicina e psicologia como problemas individuais estão sendo encaradas como fenômeno social e ganhando um espaço crescente no campo da sociologia.”

Seguindo a ordem cronológica, no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), sobreveio a Ordem de Serviço nº 562/1997 que em seu item 1.2, considerava pessoa portadora de deficiência: “aquela incapacitada para a vida independente e para o trabalho em razão de anomalias ou lesões irreversíveis de natureza hereditária, congênitas ou adquiridas, que impeçam o desempenho das atividades da vida diária e do trabalho”.

Importante reiterar que o Decreto nº 914 de 06 de setembro de 1993 foi revogado com a promulgação do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que define deficiência; deficiência permanente e incapacidade:

Artigo 3º: Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

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

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

III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (MAZZOTTA, 2002, p. 19).

Dez anos após a promulgação do *American with Disabilities Act of 1990* (ADA), Batavia (2000), avaliou que os efeitos de tal norma para as pessoas com deficiência têm variado, sendo notados avanços significativos na acessibilidade, bem como no acesso ao ensino superior, contudo os indicadores sociais para pessoas com deficiência não apresentaram melhora significativa, demonstrando que há grandes discrepâncias entre os indivíduos com ou sem deficiências. O referido autor destaca que outras leis devem ser alteradas com base no ADA, no intuito de viabilizar a efetividade dessa norma, entendendo que, além disso, são necessárias mudanças sociais.

No Brasil, a Lei Federal nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que trata dos critérios básicos para a promoção da acessibilidade, por sua vez, definiu as pessoas com deficiência e as pessoas com mobilidade reduzida (art. 2º, inciso III), como aquelas que, temporária ou permanentemente, têm limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio e de utilizá-lo.

A Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, promulgada pelo Brasil, através do Decreto nº

3.956, de 08 de outubro de 2001, define o termo deficiência como: “uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”.

Após longo processo de revisão da CIDID, em maio de 2001, a Organização Mundial da Saúde, em sua 54ª Assembléia aprovou a *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF). A versão em língua portuguesa foi traduzida pelo Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais em Língua Portuguesa com o título de Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF).

A CIF descreve a funcionalidade e a incapacidade relacionadas às condições de saúde, identificando o que uma pessoa pode ou não pode fazer na sua vida diária, tendo em vista as funções dos órgãos ou sistemas e estruturas do corpo, assim como as limitações de atividades e da participação social no meio ambiente onde a pessoa vive.

O termo fundamental do modelo da CIF é a funcionalidade, sendo que os capítulos contidos na CIF são descritos em três aspectos: funções e estruturas do corpo; atividade e participação social; e fatores ambientais. A funcionalidade é usada no aspecto positivo e o aspecto negativo corresponde à incapacidade. Segundo esse modelo, a incapacidade é resultante da interação entre a disfunção apresentada pelo indivíduo (seja orgânica e/ou da estrutura do corpo), a limitação de suas atividades e a restrição na participação social, e dos fatores ambientais que podem atuar como facilitadores ou barreiras para o desempenho dessas atividades e da participação (CIF, 2003).

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) é baseada numa abordagem biopsicossocial que incorpora os componentes de saúde nos níveis corporais e sociais. Na avaliação de uma pessoa com deficiência, esse modelo destaca-se do biomédico, baseado no diagnóstico etiológico da disfunção, evoluindo para um modelo que incorpora as três dimensões: a biomédica, a psicológica (dimensão individual) e a social. Nesse modelo cada nível age sobre e sofre a ação dos demais, sendo todos influenciados pelos fatores ambientais.

É oportuno citar:

A clarificação e entendimento dos modelos teóricos médico e social, ou sua combinação, bem como a terminologia a eles associada é de suma importância para a definição e execução das políticas sociais de atendimento às pessoas com deficiência. Sua contextualização na dinâmica da vida social é um imperativo da sociedade democrática e da cidadania (MAZZOTTA, 2002, p. 23).

Com a aprovação do novo Código Civil Brasileiro (Lei Federal nº 10.406/2002), os artigos 949 e 950 retiraram, respectivamente, dos artigos 1.538 e 1.539 do Código Civil anterior, de 1916 que empregavam o termo “aleijado” e o termo “deformado” para fazer referência às pessoas com deficiência.

Há ainda conceitos que se baseiam nas limitações para realização das atividades do cotidiano, como: “sinteticamente, podemos dizer que portador de deficiência é o ser humano que sofre limitação (em grau considerável) nas funções naturais do físico, da mente ou dos sentidos, para a realização das atividades do cotidiano.” (NIESS, 2003, p. 03).

Todavia, referido conceito deixa de mencionar os fatores ambientais que são decisivos para a definição das conseqüências causadas pelas deficiências.

Com enfoque no direito ao trabalho das pessoas com deficiência, é oportuno citar:

Na esfera do direito do trabalho, pode-se conceituar pessoa portadora de deficiência como aquela que, por possuir alguma limitação física, sensorial, mental ou múltipla, enfrenta maiores dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e nele se manter e se desenvolver, especialmente quando comparado às pessoas que não portam tais limitações, necessitando, pois, de medidas compensatórias com vistas a efetivar a igualdade de oportunidades e o acesso ao emprego. (GOLDFARB, 2007, p. 35-36).

Mazzotta (2006) aborda a condição humana sob a ótica dos direitos humanos, caminhando para além da dimensão biológica, evidenciando o aspecto social, obrigatório das interações que possibilitam o exercício do respeito à diversidade.

Reiterando as definições aqui registradas, vale destacar que a pessoa com deficiência é aquela que possui uma perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que dificulte a realização de suas atividades cotidianas, no seu próprio ambiente. Assim, na presente pesquisa adotou-se a conceituação recomendada pela CIF (2003).

2.1. TIPOS DE DEFICIÊNCIA

Conforme já citado, no Brasil, a Constituição Federal no artigo 227, inciso II, dispôs as deficiências em três categorias básicas: físicas, mentais e sensoriais. Ocorre que a legislação infraconstitucional determinou quais são as deficiências objeto da proteção legal, por meio do Decreto nº 3.298/1999, alterado pelo Decreto nº 5.296/2004.

No concernente à deficiência mental, cumpre notar que o inciso IV, do artigo 4º do Decreto nº 3.298/1999 define:

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho.

No que tange à deficiência física, nos termos do artigo 4º, inciso I, do Decreto nº 3.298/99:

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

São as seguintes as definições de cada deficiência mencionada:

Paraplegia: perda total das funções motoras dos membros inferiores.

Paraparesia: perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.

Monoplegia: perda total das funções motoras de um só membro (podendo ser membro superior ou inferior).

Monoparesia: perda parcial das funções motoras de um só membro (podendo ser membro superior ou inferior).

Tetraplegia: perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.

Tetraparesia: perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.

Triplegia: perda total das funções motoras em três membros.

Tri paresia: perda parcial das funções motoras em três membros.

Hemiplegia: perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo). Hemiparesia: perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo). Amputação: perda total de um determinado segmento de um membro (superior ou inferior).

A deficiência sensorial pode ser auditiva ou visual. O inciso II, do Decreto nº 3.298/1999 define: “deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz.”

No concernente à deficiência visual, o inciso III, do artigo 4º, do Decreto nº 3.298/1999, dispõe que:

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

Assim, a deficiência visual refere-se a uma situação irreversível de diminuição da resposta visual, em virtude de causas congênicas ou hereditárias, mesmo após tratamento clínico e/ou cirúrgico e uso de óculos convencionais.

Além disso, o inciso V, do artigo 4º do Decreto nº 3.298/1999, define: “deficiência múltipla é a associação de duas ou mais deficiências”. Sobre o tema:

A rigor existem três tipos de deficiência, sendo que um deles divide-se em dois. Existem as deficiências físicas (de origem motora: amputações, malformações, ou seqüelas de vários tipos etc.), as deficiências sensoriais, que se dividem em deficiências auditivas (surdez total ou parcial) e visuais (cegueira, também total ou parcial), e as deficiências mentais (de vários graus, de origem pré, peri, ou pós-natal). (RIBAS, 2003, p. 27).

Em outros países, a categorização das deficiências é muito variada, conforme relata Alves (1992). A Grécia, num caso especial, apresenta uma lista de onze categorias de pessoas com deficiência:

Cegos e pessoas com graves impedimentos visuais; surdos-mudos totais ou parciais; pessoas de mobilidade com dependência; epiléticos; sofreadores de doença de Hansen (leprosos); o retardamento mental; pessoas que sofrem de desordem na fala; pessoas que sofrem de desordem mental; emocionalmente ou minoritariamente retardado na sociedade; o doente que requer longo tempo de tratamento nos hospitais, clínicas ou instituições especializadas; pessoas com dificuldade de aprender; o educacionalmente mal-ajustado ou pessoas que perdem maturidade e toda criança com desordem de caráter. (ALVES, 1992, p. 34).

Atualmente, há pessoas com deficiências ocupando os mais diversos postos de trabalho tanto no setor privado como nos órgãos públicos, o que comprova que a deficiência não é causa impeditiva para o exercício de atividade profissional.

Como ressalta Alves (1992, p. 44): “considerar uma pessoa portadora de deficiência física como “incapaz” equivale a reduzi-la a um ser inútil e isto não coaduna com a realidade. Em alguns casos, os deficientes físicos não podem exercer certos trabalhos, mas, na maioria das situações, são trabalhadores em potencial, como qualquer pessoa”.

Historicamente as pessoas com deficiência foram, em grande parte, excluídas do mercado de trabalho. Todavia, esta realidade vem se alterando ao longo do tempo em muitos países, sendo que no Brasil, mais recentemente, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem acontecendo de maneira mais significativa.

As práticas de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho devem ser disseminadas e os resultados dessas iniciativas devem ser retratados para que a sociedade possa abandonar os preconceitos e colaborar, de fato, com a inclusão social das pessoas com deficiência.

Após as definições dos tipos de deficiências no Brasil, é necessário contextualizar a pessoa com deficiência no mercado de trabalho do Brasil.

3. TRABALHO

O significado do termo trabalho apresenta-se sob diferentes concepções, ao longo da história, influenciado pelas idéias e pelas modificações da sociedade. O conceito predominante, extraído de Bottomore (1988) e também de Braverman (1987), é que o trabalho constitui-se em atividade exclusivamente humana direcionada para uma finalidade.

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

O que se denomina por trabalho compõe-se de um conjunto de ações com um significado próprio de transformação do homem e da natureza. A predominância da forma de pensar o trabalho depende das condições sócio-históricas em que a pessoa está circunscrita, dos recursos disponíveis, da posição social, das condições de trabalho, entre outros fatores pessoais, conjunturais e estruturais (Borges & Yamamoto, 2004).

O trabalho constitui uma forma elementar de atividade humana, desde o início da história da civilização. Marx considerava o valor do trabalho como elemento de construção da natureza e do próprio homem:

Em primeiro lugar, o trabalho como atividade vital e vida produtiva, surge para o homem apenas como um meio para a satisfação de uma necessidade, a necessidade de preservar a existência física. Porém, vida produtiva é a vida da espécie. É vida produtora de vida. Todo o caráter de uma espécie se inscreve na natureza de sua atividade vital e a atividade consciente e livre constitui o caráter genérico do homem. (MARX, 1975, p. 328)

Assim, é notável a função social e econômica do trabalho, porém, no âmbito pessoal o trabalho também é essencial para o desenvolvimento das potencialidades das pessoas:

(...) 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, 1988, p. 105).

No Brasil, após a fiscalização do cumprimento da “Lei de Cotas”, as empresas privadas passaram a contratar pessoas com deficiência em maior escala, sendo que a partir de então, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tornou-se significativa na sociedade brasileira.

A título exemplificativo, em 2001, no Estado de São Paulo, apenas 601 pessoas com deficiência trabalhavam em 12 empresas no Estado. Já em dezembro de 2008, este número saltou para 92.500 trabalhadores ocupando postos de trabalho em 6.613 empresas, de acordo com os dados oficiais da Delegacia Regional do Trabalho do Estado de São Paulo atualizados até dezembro de 2008.

Os números citados demonstram claramente que a obrigatoriedade legal para contratação de pessoas com deficiência propiciou a inserção de milhares de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A possibilidade de trabalhar permitiu que as pessoas com deficiência tivessem maior visibilidade na sociedade, uma vez que essas pessoas passaram a participar mais ativamente da vida em sociedade.

Por meio da inserção no mercado de trabalho as pessoas com deficiência passaram a utilizar transporte público e a circular pelas ruas de grande movimento, bem como a frequentar locais de lazer e entretenimento.

Há também o aspecto econômico, uma vez que com a contratação para o trabalho as pessoas com deficiência passaram a ter capacidade econômica tornando-se alvo de campanhas publicitárias específicas de empresas interessadas em atingir esse novo mercado consumidor formado pelas pessoas com deficiência.

Porém, é preciso contextualizar a situação das pessoas com deficiência dentro da realidade do mercado de trabalho no Brasil.

Pochmann considera que:

O trabalho tem passado por significativas modificações no último quartel do século XX. No Brasil, em especial, as transformações mais recentes no mercado de trabalho estão associadas à implementação de um novo modelo econômico, a partir de 1990.

Por conta disso, interessa analisar os principais impactos socioeconômicos decorrentes do aprofundamento da liberalização comercial e da desregulamentação financeira e do mercado de trabalho, bem como da reformulação do papel do Estado, da inovação tecnológica e das novas formas de organização da produção propiciadas pelas grandes corporações transnacionais. Ao mesmo tempo, cabe fazer referência à evolução da ocupação nacional, identificando tanto seus principais problemas quanto as alternativas de superação. (POCHMANN, 2000, p. 125).

Além disso, é preciso ressaltar que a década de 90 ficou conhecida, mundialmente, como a década do desemprego, sendo que neste período o Brasil produziu um desempregado a cada 68 segundos, conforme notícia do jornal Folha de São Paulo de 1º de maio de 1998.

O Brasil perdeu, de 1990 a junho de 1996, mais de dois milhões de empregos formais, contra o surgimento de quase 10 milhões de pessoas aptas ao trabalho, o que acabou

provocando o crescimento do mercado informal, conforme noticiado pela Folha de São Paulo de 15 de setembro de 1996, p. 1-8.

No início do ano de 1999, o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) registrava desemprego médio recorde de 7,59% da PEA (População Economicamente Ativa), prevendo um índice próximo dos 10% para o ano de 1999, conforme notícia da Folha de São Paulo de 29 de janeiro de 1999, p. 2-8.

Os dados oficiais do IBGE informam que as taxas de desemprego durante o ano de 2000 ultrapassaram 8% da população economicamente ativa.

Pochman (2000, p. 126) observa que: “no último quarto do século XX o Brasil passou por uma situação de retrocesso, uma vez que a economia nacional perdeu sua tradicional dinâmica de alto crescimento econômico sustentado na ampla geração de vagas”, restando, atualmente, segundo o autor, uma pequena variação da renda nacional, com a insuficiente criação de postos de trabalho para todos os que desejam trabalhar e, na maioria das vezes, de baixa qualificação.

Além disso, 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 (POCHMAN, 2000). Esta situação evidencia a necessidade e importância da educação básica para a obtenção de emprego e melhoria das condições de vida.

O processo de globalização, combinado com o atual momento de crise do processo de produção capitalista, só aprofundou o fosso que separa os países desenvolvidos dos países subdesenvolvidos. Sob a ideologia da globalização, países dependentes como o Brasil acenam com a necessidade de integração à economia mundial, como único meio de afastar a degradação social e o aprofundamento da condição de pobreza, porém: “esta integração é falsa, pois o que se vê é cada vez mais o crescimento das desigualdades” (PASTORE, 2000).

É preciso notar que o Brasil é um país subdesenvolvido, economicamente dependente e com péssima distribuição de renda, agravado pelo fato de que o país não oferece condições mínimas de saúde, educação, moradia e segurança para a população.

A partir de 2002, a economia brasileira se aqueceu atingindo bons índices econômicos, todavia, o crescimento econômico não significou melhoria no mercado de trabalho, tanto que, no mês de setembro de 2008, a pesquisa do IBGE denominada pesquisa mensal do emprego, realizada em seis regiões metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro,

São Paulo e Porto Alegre) estimou a taxa de desocupação em 7,6%, demonstrando que o nível de desemprego continua alarmante no país.

No Brasil não há oportunidades de trabalho para uma grande parcela da população que se vê obrigada a ter sub-empregos, no mercado informal de trabalho, sob condições precárias, e é nessa realidade que se insere, via de regra, o trabalho das pessoas com deficiência.

As informações divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, contidas no RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais) do exercício de 2007 demonstram que havia 37,6 milhões de empregos formais no Brasil, sendo que havia 348.800 pessoas com deficiência empregadas, o que totalizava menos de 1% do total de empregos formais do país (MTE, 2008 a). Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, somente no Estado de São Paulo há 10.908 empresas com mais de 100 funcionários, que no ano de 2008, deveriam preencher 257.686 vagas para pessoas com deficiência (MTE, 2008 b).

Até abril de 2008, o comércio paulista inseriu 12.416 pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o que representa 31% do total de vagas que deveriam ser preenchidas.

Na indústria de São Paulo, a porcentagem é de 40,5% e nos bancos é de 53,5%, de acordo com os dados do Ministério Público do Trabalho (MPT, 2008).

É importante reiterar que desde 2002 a “lei de cotas” é obrigatória, determinando a contratação de pessoas com deficiência para empresas privadas, com mais de 100 funcionários. Mas a fiscalização do cumprimento da lei iniciou-se em 2005, sendo que até o ano de 2004 não houve nenhuma contratação de pessoas com deficiência decorrente da fiscalização do cumprimento da lei.

A fiscalização do Ministério do Trabalho, por meio dos auditores fiscais do trabalho, vem crescendo a cada ano, com a imposição de autuações às empresas privadas com mais de 100 funcionários que não cumprem o disposto na lei. Todavia, antes da imposição das multas cabíveis, o Ministério Público do Trabalho houve por bem celebrar Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) com as empresas, concedendo prazos de até dois anos para que as empresas passassem a cumprir o percentual de vagas destinadas às pessoas com deficiência, de acordo com a lei.

Pode-se verificar que a fiscalização tem sido mais rigorosa, uma vez que em 2005, 12.786 pessoas com deficiência foram contratadas pelas empresas privadas, após a fiscalização. Em 2006, esse número atingiu 19.978 pessoas com deficiência, e em 2007 22.314. Nos dados de 2008, consta que 25.844 pessoas com deficiência foram contratadas em todo o Brasil, após a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego e da adoção das medidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT, 2008). Portanto, de 2005 até 2008,

80.922 pessoas com deficiência foram contratadas em todo o país, após a fiscalização, sendo que esses números crescem gradativamente a cada ano.

Os dados oficiais de 2008 demonstram as estatísticas, por Estado da Federação, de pessoas com deficiência contratadas, após a fiscalização, conforme segue:

Tabela 1. Contratação de pessoas com deficiência por empresas fiscalizadas após fiscalização.

Unidade da Federação	Pessoas com deficiência contratadas.
Acre - AC	0
Alagoas - AL	88
Amazonas - AM	665
Amapá - AP	0
Bahia - BA	684
Ceará - CE	1.605
Distrito Federal - DF	1.195
Espírito Santo - ES	653
Goiás - GO	385
Maranhão - MA	617
Minas Gerais - MG	1.796
Mato Grosso do Sul - MS	176
Mato Grosso - MT	61
Pará - PA	184
Paraíba - PB	80
Pernambuco - PE	678
Piauí - PI	232
Paraná - PR	448
Rio de Janeiro - RJ	403
Rio Grande do Norte - RN	717
Rondonia - RO	209
Roraima - RR	04
Rio Grande do Sul - RS	2.842
Santa Catarina - SC	97
Sergipe - SE	198
São Paulo - SP	11.776
Tocantins - TO	51
Total de todos os Estados em 2008	25.844

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego.

Resultados da Fiscalização de Janeiro a Dezembro de 2008.

Disponível em www.mte.gov.br/fisca_trab/est_resu_fisc_jan_dez_acumulo2008.pdf.

A tabela demonstra que em alguns Estados, a fiscalização tem sido mais rigorosa e os resultados mostram que nos Estados com a economia mais desenvolvida como o Estado de São Paulo, o número de pessoas com deficiência contratadas após a fiscalização tem sido mais expressivo.

Conforme resultado da fiscalização, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em 2009, no período de janeiro a agosto, 15.368 pessoas com deficiência foram contratadas pelas empresas, em todo o Brasil, após a fiscalização o que demonstra que as contratações de pessoas com deficiência continuam crescendo a cada ano em virtude da fiscalização que tem sido rigorosa com as empresas privadas.

Apesar do significativo aumento das contratações das pessoas com deficiência, em pesquisa realizada no caderno de empregos, publicado semanalmente, nas edições de domingo do jornal O Estado de São Paulo verifica-se que o número de anúncios de empregos para as pessoas com deficiência ainda é pequeno.

O autor da presente pesquisa realizou estudo por 37 semanas no período de abril de 2008 até janeiro de 2009 procurando identificar e selecionar anúncios em classificados relativos às vagas para pessoas com deficiência. Constatou-se que foram anunciadas no total, 63.229 vagas de empregos, porém para as pessoas com deficiência foram publicados apenas 96 anúncios.

A pesquisa foi feita no caderno de empregos, publicado semanalmente, nas edições de domingo do jornal Folha de São Paulo, por 55 semanas, no período compreendido entre junho de 2008 até junho de 2009, sendo que nestas edições foram anunciadas 68.565 vagas de emprego, das quais apenas 78 anúncios eram dirigidos às pessoas com deficiência.

Essa pesquisa nos dois jornais de maior circulação no Estado de São Paulo demonstra que é ínfimo o número de vagas anunciadas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Evidentemente há diversos outros meios para divulgação de vagas e de estratégias para seleção de trabalhadores que tenham deficiências.

3.1 NORMAS INTERNACIONAIS

Os tratados internacionais referentes aos direitos humanos e os atinentes ao reconhecimento de direitos às pessoas com deficiência são de extrema relevância, sendo que tais documentos internacionais, segundo Piovesan, denotam a emergência de uma ética universal visando ao respeito, à integração e à proteção das pessoas portadoras de deficiência, tônica que marca os instrumentos gerais e especiais de proteção. (PIOVESAN, 2003).

Historicamente, verifica-se a evolução das legislações nacionais a respeito da garantia dos direitos fundamentais às pessoas com deficiência, sendo que as organizações internacionais desempenham papel fundamental para disseminação de tais direitos e garantias individuais.

Como bem coloca Goldfarb:

Ao longo do tempo, com o reconhecimento dos direitos humanos pautados especialmente nos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, a extensão de direitos civis e políticos às pessoas portadoras de deficiência deixou de constituir um sonho distante e passou a corresponder a uma possibilidade tangível. (GOLDFARB, 2007, p. 39).

É oportuno mencionar a evolução dos tratados internacionais, em ordem cronológica, que reconhecem os direitos das pessoas com deficiência.

A Organização das Nações Unidas (ONU), criada em 1945 promulgou a Declaração Universal dos Direitos Humanos que foi aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, em resposta às atrocidades cometidas durante a Segunda Guerra Mundial. No preâmbulo da Declaração é salientado que o desprezo e o desrespeito aos direitos do homem resultaram nos atos bárbaros cometidos e que ultrajaram a consciência da humanidade, constando, ainda, no preâmbulo da Declaração a necessidade de um mundo em que os homens gozem de liberdade de palavra, de crença, bem como da liberdade de viverem a salvo do temor.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos ressalta a relevância do direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal, assim como a proibição de toda e qualquer forma de escravidão, tortura e castigo.

O mesmo documento internacional também defende a liberdade e a igualdade para exercício dos direitos e liberdades, sem distinção de qualquer espécie (raça, cor, sexo, língua, religião, nacionalidade, nascimento etc.).

Defende, ainda, o acesso à Justiça, o direito de locomoção, o direito de associação, a liberdade de expressão, bem como os direitos à propriedade, educação, saúde, trabalho e seguridade social.

No concernente à importância da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Ela não constitui um tratado ratificado pelos estados-membros da ONU; mas, por consagrar princípios fundamentais da ordem jurídica internacional, que devem caracterizar a civilização contemporânea, é considerada fonte de máxima hierarquia no mundo do Direito. Afinal, há direitos supra-estatais, inerentes ao ser humano, que devem ser usufruídos independentemente de leis nacionais ou tratados internacionais ratificados. Essa Declaração visou explicitar tais direitos e ressaltar o dever das nações de torná-los efetivos. (SÜSSEKIND, 2000, p. 21).

A partir deste documento internacional, outras normas, tratados e convenções internacionais foram aprovados, restando reconhecido que os direitos humanos independem de previsão expressa em leis e/ou Constituições.

Comparato (2004) destaca que os direitos definidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 correspondem, integralmente, ao que o costume e os princípios jurídicos internacionais reconhecem, hoje, como exigências básicas de respeito à dignidade humana.

Em síntese, quanto à importância do referido documento Bonavides (2009) ressalta:

É o estatuto de liberdade de todos os povos, a Constituição das Nações Unidas, a carta magna das minorias oprimidas, o código das nacionalidades, a esperança, enfim, de promover, sem distinção de raça, sexo, religião, o respeito à dignidade do ser humano. A Declaração será porém um texto meramente romântico de bons propósitos e louvável retórica, se os países signatários da Carta não se aparelharem de meios e órgãos com que cumprir as regras estabelecidas naquele documento de proteção dos direitos fundamentais e sobretudo produzir uma consciência nacional de que tais direitos são invioláveis. (BONAVIDES, 2009, p. 578).

A Organização dos Estados Americanos, formada por 35 países, aprovou, em 1969, a Convenção Americana de Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de San Jose da Costa Rica.

Referido pacto previu a constituição da Comissão Interamericana de Direitos Humanos e da Corte Interamericana de Direitos Humanos, órgãos destinados à promoção, à observância e ao respeito dos direitos humanos, consubstanciados na defesa da proteção e da igualdade, sem discriminações.

A Assembléia Geral das Nações Unidas promulgou, em 20 de dezembro de 1971, a Declaração de Direitos do Deficiente Mental estabelecendo que as pessoas com deficiência

mental têm o direito ao gozo, de todos os direitos das demais pessoas. No rol de direitos elencados na referida Declaração, constam ainda, o direito à educação, à capacitação profissional, à reabilitação, à assistência médica e ao tratamento exigido, conforme o caso, ensejando o desenvolvimento das aptidões e possibilidades. Além disso, a Declaração de Direitos do Deficiente Mental também prevê o direito à segurança econômica para que a pessoa com deficiência possa ter uma vida condigna, sendo que para tanto há que se garantir o direito ao exercício de uma atividade produtiva ou alguma ocupação útil, na medida das possibilidades.

Em 1975, a Assembléia Geral das Nações Unidas promulgou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, destacando o direito das pessoas com deficiência ao exercício de todos os direitos, sem exceção, bem como sem distinção decorrente de qualquer motivo, de maneira a assegurar o pleno respeito à dignidade humana. Tal Declaração afirma, categoricamente, que as pessoas com deficiência têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente, bem como o direito de obter e manter um emprego, ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas, podendo participar, inclusive, dos sindicatos. Além disso, prevê o direito ao tratamento médico, psicológico e funcional, incluindo-se aparelhos protéticos e assemelhados. Reabilitação médica e social, educação, treinamento vocacional, assistência, aconselhamento, serviços de colocação e outros que possibilitem o máximo desenvolvimento da capacidade e das habilidades das pessoas com deficiência, de modo a viabilizar a integração social de maneira plena.

O ano de 1981 foi instituído pela ONU como o Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência.

A Assembléia Geral das Nações Unidas, na 37ª sessão plenária especial sobre deficiência, realizada em 14 de outubro de 1992, decidiu pela criação do Dia Internacional das Pessoas com deficiência, no dia 03 de dezembro, data coincidente com a data do Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência. Referido Programa recomenda à comunidade internacional a introdução de programas e medidas para a criação de postos de trabalho para as pessoas com deficiência, incluindo nesse rol: oficinas protegidas e de produção; enclaves protegidos; contratação preferencial; sistema de cotas; subvenções aos empregadores que capacitam, e posteriormente contratam trabalhadores com deficiência; cooperativas de e para pessoas com deficiência; isenções obrigatórias, aquisições preferenciais em outros tipos de assistência técnica ou financeira a empresas que empreguem trabalhadores com deficiência.

O Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência aduz que o número efetivo de trabalhadores com deficiência, empregados em estabelecimentos comuns ou

especiais, está muito abaixo do número de trabalhadores com deficiência em condições de serem empregados, sendo certo que essa realidade perdura até os dias atuais, conforme já mencionado no presente trabalho.

Além dos tratados internacionais, muitos países têm legislado sobre os direitos das pessoas com deficiência.

Desde o advento do Tratado da União Européia, de 07 de fevereiro de 1992, a União Européia passou a legislar sobre determinadas questões de interesse dos países membros, mediante fontes de Direito Comunitário. Assim, buscando a uniformização das leis dos países membros, a União Européia produz regulamentos, diretivas, decisões, recomendações e pareceres.

A União Européia também tem legislado sobre os direitos das pessoas com deficiência, motivo pelo qual as principais diretrizes da União Européia, no que tange ao tema do presente trabalho serão citadas. A Diretiva 200/78/CE da União Européia, versa sobre a proibição de discriminação, baseada em religião, deficiência, idade, orientação sexual no acesso ao trabalho. Nessa diretiva consta, expressamente, que o respeito ao princípio da igualdade de tratamento engloba a garantia de adaptações razoáveis, ou seja, cabe aos empregadores tomarem todas as medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência tenha acesso a um emprego e possa exercê-lo.

Já a Recomendação 86/379/CEE da União Européia trata sobre o emprego das pessoas com deficiência na Comunidade Européia. A Resolução do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-membros de 20 de dezembro de 1996 e a Resolução de 17 de junho de 1996, tratam, ambas, sobre a igualdade de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência.

Seguindo a ordem cronológica é oportuno citar que em 26 de maio de 1999, a Organização dos Estados Americanos aprovou a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, levando em consideração todos os convênios e declarações internacionais anteriormente promulgados.

A citada Convenção determina que os países membros devem cooperar entre si para a prevenção e a eliminação da discriminação contra as pessoas com deficiência. Além disso, referida Convenção aduz que os países membros devem colaborar na pesquisa científica e tecnológica associada ao tratamento, reabilitação, integração na sociedade e desenvolvimento de meios e recursos destinados a facilitar ou promover a vida independente, a auto-suficiência e a integração efetiva, em condições de igualdade. Referida Convenção foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001.

Além disso, é preciso mencionar que em 07 de dezembro de 2000, a União Européia aprovou a Carta dos Direitos Fundamentais que além de outros princípios e direitos, enfatiza o princípio da igualdade, da não discriminação, reconhecendo o direito à integração das pessoas com deficiência. Assim, vale transcrever os seguintes artigos da Carta:

Artigo 21: Não-discriminação.

1. É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.

Artigo 26: Integração das pessoas com deficiência.

A União reconhece e respeita o direito das pessoas com deficiência a beneficiarem-se de medidas destinadas a assegurar a autonomia, a integração social e profissional e a participação na vida da comunidade.

A União Européia aprovou também o Regulamento nº 2.204/2002, de 12 de dezembro de 2002, que versa sobre auxílios estatais destinados à criação de emprego e contratação de pessoas desfavorecidas ou portadoras de deficiência que prevê a possibilidade de serem concedidos as empresas um auxílio de até 60% dos custos salariais anuais e contribuições sociais obrigatórias.

Desde agosto de 2002 vem sendo realizadas reuniões pelo Comitê criado pela Organização das Nações Unidas (ONU) para elaboração da Convenção Internacional Ampla e Integral de Proteção e Promoção dos Direitos e da Dignidade das Pessoas com Deficiência.

A União Européia produziu, ainda, a Resolução de 06 de maio de 2003 sobre o acesso das pessoas com deficiência às infra-estruturas e atividades culturais e a Resolução de 15 de julho de 2003 sobre a promoção do emprego e da integração social das pessoas com deficiência. Além disso, cumpre mencionar que a União Européia estabeleceu o Plano de Ação Europeu – Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência, previsto para ser executado no período de 2004 a 2010. Dessa forma verifica-se a patente preocupação da União Européia em assegurar o cumprimento dos direitos conferidos às pessoas com deficiência.

Sob outro aspecto, muitos países aprovaram leis referentes aos direitos das pessoas com deficiência, em especial no que tange à acessibilidade aos locais públicos e privados, aos direitos assistenciais, à educação entre outros.

É importante mencionar, também as legislações de outros países, não com o intuito de se fazer um estudo de direito comparado, mas a título de elucidação e de demonstração de que maneira os direitos das pessoas com deficiência estão consagrados nas legislações estrangeiras.

Assim a Constituição Portuguesa consagra como obrigação do Estado a realização de uma política nacional de prevenção e tratamento, reabilitação e integração social das pessoas com deficiência, sendo assegurado o exercício efetivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, nomeadamente o direito do trabalho.

A tutela dos interesses das pessoas com deficiência possui artigo específico na Constituição Portuguesa, promulgada em 02 de abril de 1976, (artigo 71), que dispõe:

Art. 71º: Deficientes.

1. Os cidadãos física ou mentalmente deficientes gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados.

2. O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos deficientes, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.

A Constituição Espanhola de 27 de dezembro de 1978 estabelece, em seu artigo 9º, item 2, os direitos das pessoas com deficiência, sendo que o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, está previsto no artigo 49. Celso Ribeiro Bastos (1996, p. 495), esclarece que para pessoas com deficiência com capacidade de trabalho diminuída acima de 33%, a legislação espanhola criou os chamados Centros Especiais de Emprego, nos quais desenvolverão os seus serviços laborais, adequados às suas características individuais, de forma remunerada e com objetivo de facilitar a sua adaptação para uma posterior integração no mercado comum de trabalho.

Além disso, referida legislação estabelece, inclusive, parâmetros para representação por meio de associações e a possibilidade de negociação coletiva.

É oportuno mencionar algumas legislações da América do Sul.

Melo (2004, p. 85) afirma que a Carta Constitucional argentina, apesar de não fazê-lo expressamente, tutela o direito ao trabalho da pessoa com deficiência de forma imediata, no seu artigo 14.

Sobre as normas vigentes na Argentina:

As normas vigentes na Argentina admitem o trabalho do “descapacitado” com fim de integrá-lo na sociedade de forma ativa, como meio de superação da própria limitação de que padece. Pelo artigo 212 da “*Ley de Contrato del Trabajo de la República Argentina (LCT)*” o empregador está obrigado a subministrar tarefas, adequadas àquele que sofreu um dano que atua em detrimento de sua saúde, mantendo o nível da remuneração habitual, pois o trabalhador sofrendo uma incapacidade de caráter parcial e permanente pode desenvolver normalmente numerosas tarefas em diversos postos de trabalho. (ALVES, 1992, p. 109).

A Constituição do Paraguai, de 20 de junho de 1992, também demonstra preocupação com a integração social da pessoa com deficiência, através do trabalho, conforme expresso no artigo 58.

A Carta Constitucional do Uruguai, vigente desde 1997 possui dispositivo (artigo 53) que garante o direito ao trabalho de todos os habitantes da República, incluindo as pessoas com deficiência.

É importante citar, as legislações da França e dos Estados Unidos da América, no concernente às pessoas com deficiência.

A Constituição da França, segundo Melo (2004, p. 87), é paradigma na defesa do princípio da igualdade que fundamenta o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Nesse sentido:

A França dispõe de um complexo e amplo sistema legal protetor das pessoas portadoras de deficiência, em matéria trabalhista. Destacando uma Lei de 1975 que garante que as empresas que empregam mais de dez pessoas reservem 10% de seus postos de trabalho para deficientes; isenção fiscal parcial para as empresas com postos de trabalho abrigados (oficinas); a redução das cotas devidas à seguridade social para quem empregar estas pessoas, subsidiando o Estado a parte do salário dos deficientes contratados. (ALVES, 1992, p. 74).

Os Estados Unidos da América, em 1964 aprovaram o Estatuto dos Direitos Civis (*Civil Rights Act of 1964*) que é um conjunto de normas coibitivas de discriminação nos mais diversos setores da vida social (educação, emprego, habitação), que prevê remédios jurídicos para vítimas de discriminação, bem como as conseqüências de ordem política, administrativa e financeira suscetíveis de serem impostas aos responsáveis por atos discriminatórios.

Tal norma representa um marco na legislação norte-americana no tocante à proibição de discriminação, sendo que na seqüência de tal instrumento, em 1968 foi aprovado o *Architetural Barries Act*, a primeira lei federal norte-americana a tratar da questão da acessibilidade das pessoas com deficiência aos prédios e repartições públicas federais.

Posteriormente foram promulgadas outras leis atinentes às pessoas com deficiência, como o *Rehabilitation Act* (1973); *Education for All Handicapped Children Act* (1975); *Development Disabilities Assistance and Bill of Rights Act* (1976); *Fair Labor Standards Act* (1976) e o *American with Disabilities Act of 1990*.

O *American with Disabilities Act of 1990* (ADA) teve o condão de complementar as disposições constantes no Título VII do *Civil Rights Act of 1964*, prevendo a proibição de práticas discriminatórias em face das pessoas com deficiência ou em face do empregado com relação de parentesco com alguma pessoa com deficiência. Ele dispõe sobre a proteção das

peças com deficiência que efetivamente possuem qualificação para o desempenho das atividades essenciais do trabalho oferecido, ainda que necessitem de razoável acomodação (ou seja, de um local de trabalho acessível).

O Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil procedeu a um levantamento sobre a maneira como as legislações de 22 países tratam da questão focalizada no presente trabalho:

1. PORTUGAL: art. 28 da Lei nº 38/04 estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.

2. ESPANHA: a Lei nº 66/97 ratificou o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei nº 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.

3. FRANÇA: o Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados.

4. ITÁLIA: a Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores.

5. ALEMANHA: a lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.

6. ÁUSTRIA: a lei federal reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25, ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional.

7. BÉLGICA: existe sistema de cotas, porém, não há um percentual legal para a iniciativa privada. Este é negociado por sindicatos e representantes patronais para cada ramo da economia.

8. HOLANDA: o percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.

9. IRLANDA: a cota é de 3%, sendo aplicável somente para o setor público.

10. REINO UNIDO: o *Disability Discrimination* (DDA), de 1995, trata da questão do trabalho, vedando a discriminação de pessoas com deficiência em relação ao acesso, conservação e progresso no emprego. Estabelece, também, medidas organizacionais e físicas, para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas,

desde que provocado e de que se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.

11. ARGENTINA: a Lei nº 25.687/98 estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.

12. COLÔMBIA: a Lei nº 361/97 concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência.

13. EL SALVADOR: a Lei de Equiparação de Oportunidades, o Decreto Legislativo nº 888, em seu art. 24, estabelece que as empresas com mais de 25 empregados devam contratar uma pessoa com deficiência.

14. HONDURAS: a Lei de Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência, o Decreto nº 17/91, em seu art. 2º, fixa cotas obrigatórias para contratação de pessoas com deficiência por empresas públicas e privadas, na seguinte proporção: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 40 trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro, nas empresas que tenham mais de 100 empregados.

15. NICARÁGUA: a Lei nº 185 estabelece que as empresas contratem uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados.

16. PANAMÁ: a Lei nº 42/99 obriga os empregadores que possuam em seus quadros mais de 50 trabalhadores a contratar, no mínimo, 2% de trabalhadores com deficiência. O Decreto Executivo nº 88/93 estabelece incentivos em favor de empregadores que contratem pessoas com deficiência.

17. PERU: a Lei Geral da Pessoa com Deficiência, em seu capítulo VI, estabelece a concessão de benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas que as contratem, como, por exemplo, a obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros nacionais e internacionais; preferência nos processos de licitação; e dedução da renda bruta de uma percentagem das remunerações paga às pessoas com deficiência.

18. URUGUAI: a Lei nº 16.095 estabelece, em seu art. 42, que 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência e, no art. 43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que estes contratem pessoas com deficiência, mas não estabelece qualquer percentual.

19. VENEZUELA: a Lei Orgânica do Trabalho, de 1997, fixa uma cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados.

20. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA: inexistem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais, desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade. De qualquer modo, a *The Americans with Disabilities Act (ADA)*, de 1990, trata do trabalho de pessoas com deficiência, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas obrigatoriamente por todas as empresas para receber pessoas com deficiência como empregadas.

21. JAPÃO: a Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem.

22. CHINA: a cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município (MTE, 2007, p. 14-16).

As Declarações promulgadas pela ONU e os demais Tratados Internacionais mencionados neste capítulo revelam a preocupação mundial com o tema da defesa dos direitos das pessoas com deficiência, sendo que, gradativamente, referidas Declarações foram evoluindo, passando a mencionar outros direitos e ampliando as garantias que deveriam ser asseguradas às pessoas com deficiência.

O debate da comunidade internacional a respeito dos direitos das pessoas com deficiência demonstra, pois, significativo avanço no tratamento pertinente ao tema. Todavia, a promulgação de documentos internacionais não é suficiente para a efetivação dos direitos reconhecidos, sendo que é imprescindível que as diretrizes previstas nas normas internacionais sejam de fato implementadas.

É oportuno transcrever o ensinamento de Bobbio:

Os direitos sociais, como se sabe, são mais difíceis de proteger do que os direitos de liberdade. Mas sabemos todos, igualmente, que a proteção internacional é mais difícil do que a proteção no interior de um Estado, particularmente no interior de um Estado de Direito. Poder-se-iam multiplicar os exemplos de contraste entre as declarações solenes e sua consecução, entre a grandiosidade das promessas e a miséria das realizações. Já que interpretei a amplitude que assumiu atualmente o debate sobre os direitos do homem como um sinal do progresso moral da humanidade, não será inoportuno repetir que esse crescimento moral não se mensura pelas palavras, mas pelos fatos. De boas intenções o inferno está cheio. (BOBBIO, 2004, p. 80).

A identificação e registro sobre o ordenamento jurídico internacional possibilitou verificar que as primeiras normas internacionais sobre os direitos das pessoas com deficiência versavam exclusivamente sobre os direitos humanos, sendo que, posteriormente as legislações internacionais passaram a cuidar do direito à assistência médica e do direito à educação, mas, atualmente, as legislações demonstram a preocupação legislativa com os direitos sociais, particularmente o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

3.2. NORMAS JURÍDICAS BRASILEIRAS

Em 25 de março de 1824, após a independência do Brasil surgiu a primeira Constituição Política do Império que em seu artigo 179, inciso XIII garantiu o direito à igualdade. No artigo 8º da referida Constituição, a incapacidade física ou moral constituía motivo para suspensão dos direitos políticos. Ela traçou alguns parâmetros para proteção da individualidade e saúde dos cidadãos, porém não consignou proteção específica para as pessoas com deficiência.

A primeira preocupação legislativa com as pessoas com deficiência ocorreu por meio de um projeto de lei, de 29 de agosto de 1835, do Deputado Cornélio Ferreira França que previa a criação de uma classe para surdos-mudos e para cegos, na capital do Império e nos principais lugares de cada Província. Todavia, referido projeto de lei não chegou sequer a ser discutido, por motivos políticos.

A primeira Constituição Republicana, promulgada em 24 de fevereiro de 1891, da mesma forma que a anterior garantiu o direito à igualdade, no artigo 72, § 2º, mantendo a suspensão ou perda dos direitos políticos em virtude de incapacidade física ou moral, não havendo, portanto qualquer menção específica às pessoas com deficiência. Em seu artigo 75 inseriu dispositivo relacionado com a aposentadoria de funcionários públicos por motivo de invalidez.

A Constituição de 1934, igualmente às anteriores, consagrou o princípio da igualdade no inciso I, do artigo 113, e visando à proteção social do trabalho, estabeleceu condições de trabalho na cidade e nos campos, adotando normas de higiene, instituindo a previdência com contribuição igual da União, do empregador e do empregado em favor da velhice, da invalidez, da maternidade e para os casos de acidentes do trabalho ou de morte.

A Constituição Federal de 1937, da mesma forma que a anterior, limitou-se a proteger a igualdade e a repetir a idéia, em relação aos trabalhadores incapacitados. No entanto, esta Constituição trouxe como novidade, em seu artigo 137, a extensão da proteção ao trabalho aos menores e às mulheres. No artigo 127, estabeleceu que a infância e a juventude deveriam ser objeto de cuidados e garantias especiais por parte do Estado. E no artigo 156, garantiu a proteção aos funcionários públicos acometidos por invalidez.

Já a Constituição de 1946, como as anteriores, garantiu o direito à igualdade, entretanto, no que tange aos incapacitados para o trabalho, tal Carta não trouxe novidades expressivas.

A Constituição de 1967 foi omissa no concernente aos direitos das pessoas com deficiência, mas manteve o direito à igualdade em seu artigo 150, § 1º e a garantia previdenciária, disposta no artigo 158, inciso XVI, seguiu a mesma linha da Constituição de 1946.

Nesse sentido, cabe destacar que:

A Constituição de 1934 apenas falou em amparo aos desvalidos, com a criação de serviços especializados (art. 138); a Constituição de 1937 não apresentou avanços nesse setor; a de 1946 mencionou o direito à previdência ao trabalhador inválido (art. 157, inciso XVI), no que foi imitada pela Constituição de 1967 (art. 58, inciso XVI). (NISS, 2003, p. 20).

Porém, a Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, alterou o artigo 175, § 4º da Constituição de 1967, trazendo uma inovação considerada como a primeira referência expressa à proteção das pessoas com deficiência, ao dispor que:

Art. 175: A família é constituída pelo casamento e terá direito à proteção dos poderes públicos.
§ 4º: Lei especial disporá sobre a assistência à maternidade, infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais.

Em comentário a tal dispositivo constitucional, Manoel Gonçalves Ferreira Filho aduziu, na década de 80, que o conceito de excepcionais abrange aqueles que por motivos físicos ou mentais se encontram em situação de inferioridade em relação aos chamados normais. (FERREIRA FILHO, 1986, p. 702).

Ainda em comentário ao mesmo dispositivo constitucional, Nair Lemos Gonçalves ponderava que o conceito de excepcional deveria abrigar tanto as pessoas consideradas “aquém” como as ditas “além” dos limites mínimo e máximo dos padrões médios utilizados para avaliação das capacidades humanas. Na época a autora já mencionava a necessidade de normas para a integração das pessoas com deficiência, inclusive com o objetivo de capacitar e profissionalizar as pessoas com deficiência de modo a possibilitar oportunidades de emprego e de ascensão social. (GONÇALVES, 1977, p. 125).

Segundo Maranhão, o maior avanço em relação à proteção específica das pessoas com deficiência, surgiu em 17 de outubro de 1978, através da Emenda Constitucional nº 12 que estabeleceu:

Artigo único: É assegurada aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante: I – educação especial e gratuita; II – assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país; III – proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários; IV – possibilidades de acesso a edifícios e gradouros públicos. (MARANHÃO, 2005, p. 80).

É importante destacar que a justificação da Emenda Constitucional nº 12/1978 apontava que as pessoas com deficiência deveriam ser tratadas como as demais, defendendo o fim da segregação desse grupo de pessoas.

Para Goldfarb (2007) referida Emenda, introduziu no ordenamento constitucional tutelas ligadas à educação, a reinserção na vida econômica e social e ao trabalho, com destaque para o princípio da não-discriminação no âmbito da admissão e dos salários e, também a questão da acessibilidade aos edifícios e logradouros públicos.

Além disso, a justificação da Emenda Constitucional enfatizava o problema dos custos sociais, citando como exemplo os Estados Unidos, onde havia sido calculado que cada dólar gasto em reabilitação produzia um retorno equivalente a 35 dólares. Ainda na justificação da Emenda Constitucional, consta que segundo os cálculos, nos Estados Unidos, o custo da reabilitação era compensado, sob a forma de impostos pagos pelo reabilitado dentro de um prazo de 10 anos.

É importante transcrever parte da justificação da mencionada Emenda Constitucional nº 12 de 1978, uma vez que tal emenda tratava também da acessibilidade que, até os dias atuais, ainda impossibilita o exercício do direito de ir e vir das pessoas com deficiência:

Que o deficiente do Brasil tenha, inscritos na Constituição, os seus direitos fundamentais: o direito de viver em sociedade, e não segregado; o direito ao trabalho, nos limites de sua capacidade; e o direito de ir e de vir, de andar pelas ruas e de entrar e de sair dos edifícios, nas ruas e nos edifícios que os homens construíram sem atentar que existem milhões de patrícios seus que não podem, nas suas cadeiras de roda, com seus aparelhos ortopédicos, com suas muletas, ou sem a luz dos olhos, vencer as escadarias, as escadas rolantes, as imensas barreiras que encontram, a cada passo, até para subir uma simples calçada de qualquer rua. (Emenda Constitucional nº 12, de 17 de outubro de 1978. Revista da Informação Legislativa. Brasília ano 16 nº 61, jan./mar. 1979, p. 308).

A Emenda Constitucional nº 12 de 1978 originou-se do projeto de emenda constitucional (PEC) nº 13 de 1978, de autoria do Deputado Thales Ramalho que possuía deficiência física e se locomovia com o auxílio de cadeira de rodas. É oportuno citar o texto aprovado:

Artigo único - É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

- I - educação especial e gratuita;
- II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;
- III- proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;
- IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

Vale salientar que referida emenda constitucional de 1978 já fazia expressa menção ao direito das pessoas com deficiência quanto à acessibilidade, o que, ainda não é observado pelas autoridades competentes, uma vez que, ainda hoje, o acesso das pessoas com deficiência aos edifícios e logradouros públicos ainda não é possível.

Após a Emenda Constitucional nº 12/1978, quanto à legislação constitucional, pouco progresso foi constatado no concernente aos direitos das pessoas com deficiência até a promulgação da Carta Magna de 1988.

A Constituição Federal atual, considerando a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, dedicou ao tema das pessoas com deficiência vários dispositivos trazendo quantidade significativa de normas protecionistas e garantias para a busca da integração social das pessoas com deficiência. Ela constitui um importante instrumento de reconhecimento de direitos às pessoas com deficiência. Segundo Goldfarb (2007), pela primeira vez na história brasileira tantos dispositivos foram inseridos e tantos avanços puderam ser verificados. Para referida autora: “o texto constitucional reflete as conquistas de um grupo que por muito tempo ficou a margem do ordenamento jurídico, o que só corroborou com a falsa crença de que tais pessoas possuíam igualdade de direitos como os demais membros da sociedade” (GOLDFARB, 2007, p. 81).

Acompanhando essas considerações, é oportuno lembrar que:

Não havia, até antes de 1988, nas Constituições brasileiras, previsão expressa quanto a normas para incluir socialmente o portador de deficiência. Efetivamente, foi a Constituição de 1988 que veio romper com aquele modelo até então utilizado, quando instituiu regras que objetivaram incluir socialmente o portador de deficiência, por meio do trabalho, assegurando-lhes toda proteção contra a discriminação. (MARANHÃO, 2005, p. 80).

Em que pese o respeito ao entendimento esposado e, salvo melhor juízo quer parecer que a Carta Magna de 1988 objetivou a inclusão social da pessoa com deficiência de diversas formas, não só por meio do trabalho, sendo que os referidos artigos constitucionais serão oportunamente citados neste capítulo.

Melo (2004, p. 70) afirma que as constituições brasileiras, desde o Império, sintonizadas com os princípios contidos nas Constituições francesa e norte-americana, observaram o princípio da igualdade, ainda que limitado ao seu enfoque formal, já a Constituição de 1988, por sua vez estendeu a aplicação deste princípio expressamente às pessoas com deficiência. Oportuno lembrar que as constituições brasileiras passaram por um processo gradual de aperfeiçoamento.

A Constituição Federal de 1988, denominada por Ulisses Guimarães como Constituição Cidadã, cuidou de garantir o direito à igualdade de forma ampla.

Cabe aqui lembrar Bobbio quando diz:

A mulher é diferente do homem; a criança do adulto; o adulto do velho; o sadio, do doente; o doente temporário, do doente crônico; o doente mental, dos outros doentes; os fisicamente normais, dos deficientes, etc. Cada um dos quais revela diferenças específicas, que não permitem igual tratamento e igual proteção. (BOBBIO, 2004, p. 69).

Em seu artigo 5º a Constituição Federal contempla o princípio da igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo aos brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Segundo Araujo (2003), o direito à igualdade surge como regra de equilíbrio dos direitos. “Toda e qualquer interpretação constitucional que se faça, deve passar, obrigatoriamente, pelo princípio da igualdade. Só é possível entendermos o tema da proteção excepcional das pessoas portadoras de deficiência se entendermos corretamente o princípio da igualdade”. (ARAUJO, 2003, p. 51).

O direito à igualdade, por considerar positivamente as diferenças humanas, é o verdadeiro alicerce de todos os direitos constitucionalmente conferidos às pessoas com deficiência.

É de Hans Kelsen, o seguinte ensinamento:

A igualdade dos direitos na ordenação jurídica, garantida pela Constituição, não significa que estes devem ser tratados de maneira idêntica nas normas e em particular nas leis expedidas com base na Constituição. A igualdade assim entendida não é concebível: seria um absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir exatamente os mesmos sem fazer distinção alguma entre eles, como, por exemplo, entre crianças e adultos, indivíduos mentalmente sadios e alienados, homens e mulheres. (KELSEN, 1996, p. 190).

Para que a igualdade seja realmente observada é necessário que a alocação de recursos seja feita de maneira mais racional e eficiente para assegurar a equidade entre os desiguais.

O artigo 1º da Constituição Federal brasileira dispõe que:

A República Federativa do Brasil, formada apela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos: (...)
 III – a dignidade da pessoa humana;
 IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Sobre o princípio da dignidade humana, Alexandre de Moraes entende que este “apresenta-se em uma dupla concepção, primeiramente, prevê um direito individual protetivo, seja em relação ao próprio Estado, seja em relação aos demais indivíduos, em segundo lugar, estabelece verdadeiro dever fundamental de tratamento igualitário dos próprios semelhantes.” (MORAES, 2002, p. 129).

É com base no tratamento igualitário que as pessoas com deficiência podem ter assegurados seus direitos, gozando da proteção necessária do Estado para garantirem sua subsistência, por meio da obtenção de um trabalho digno.

O artigo 3º da Constituição Federal, por seu turno, estabelece que:

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
 (...) III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
 IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Maranhão (2005) comenta que os objetivos relacionados no artigo 3º, além de não serem taxativos, necessitam para sua concretização da atuação efetiva dos poderes públicos e da sociedade, com o fim de atingir aquela igualdade real, que levará o Estado à consecução de um dos seus objetivos fundamentais: construir uma sociedade livre, justa e solidária.

Alves (1992) considera que a sistematização de normas constitucionais, resulta no que se chamaria de tríplex proteção constitucional, baseada na liberdade, igualdade e não discriminação no trabalho, efetivando uma tutela jurídica às pessoas com deficiência, que não foram adjetivados pelo legislador constituinte em suas diversas naturezas e graus de manifestações nos textos magnos.

Além disso, cumpre ressaltar os seguintes dispositivos constitucionais concernentes à matéria:

Artigo 7º, inciso XXXI: proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Referido artigo constitucional busca impedir que a pessoa com deficiência sofra constrangimento nos processos seletivos para contratação para o trabalho, além de proibir a diferenciação nos salários para que o trabalhador seja remunerado pela função que ocupa, independentemente de ter ou não deficiência.

Outro artigo constitucional relevante estabelece a solidariedade entre a União, os Estados e os Municípios no concernente a saúde, assistência pública, proteção e garantia das pessoas com deficiência:

Artigo 23: É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

(...)

II: cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.

Referido artigo é fundamental para as pessoas com deficiência, uma vez que estabelece que todos os entes federativos têm responsabilidade de cuidar da saúde e oferecer assistência pública às pessoas com deficiência.

Além disso, o citado artigo permite que as pessoas com deficiência possam exigir a observância da proteção e da garantia de seus direitos da União, dos Estados e dos Municípios, o que impede que qualquer um dos entes federativos busque eximir-se de suas responsabilidades.

O artigo 24 estabelece:

Artigo 24: Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar, concorrentemente:

(...)

XIV: proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.

A competência concorrente da União, dos Estados e do Distrito Federal para legislar sobre a proteção e integração social das pessoas com deficiência é importante. Todavia, a Constituição não permite que os Municípios legislem sobre o tema.

A Constituição Federal em seu artigo 37, inciso VIII, determina que a lei assegure percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, na administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Quanto à chamada invalidez, o artigo 40, § 1º, inciso I da Carta Magna prevê, para os servidores civis, a aposentadoria por invalidez permanente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, salvo se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, sendo que o artigo 201, inciso I, trata da previdência social, prescrevendo que atenderá a cobertura dos eventos de invalidez, além de outros.

Sob outro aspecto, o artigo 203, inciso IV da Constituição, garante a prestação de assistência social aos necessitados; tem por objetivo, dentre outros, a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária.

A respeito do disposto no inciso IV, Alves (2001) comenta que a habilitação e a reabilitação profissional previstas representam um avanço, por que a legislação ordinária

anterior a 1988 (Consolidação das Leis da Previdência Social) cuidava apenas da readaptação e da reeducação de segurados que percebiam auxílio-doença, aposentados e pensionistas inválidos.

“Ante o atual texto constitucional e a legislação previdenciária em vigor, a habilitação e a reabilitação profissional alcançam aqueles que não tiveram oportunidade de trabalhar e não apenas os que se acidentaram ou foram acometidos por alguma doença.” (SILVA, 1993, p. 180)

Já o artigo 203, inciso V, prevê um salário mínimo de benefício mensal aos portadores de deficiência e aos idosos que não tenham meios de prover à própria subsistência, ou de tê-la provida por suas famílias, nos termos da lei.

Mazzotta (2005) destaca o artigo 205 da Carta Magna que dispõe que a educação é direito de todos e dever do Estado e da família e será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Destaca, ainda, que no artigo 208, inciso III a Carta Magna dispõe:

Artigo 208: O dever do estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:
 (...)
 III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiências, preferencialmente na rede regular de ensino.

Mazzotta (2005) esclarece que além do ensino fundamental, em caráter obrigatório e gratuito para todos, é colocado como dever do Estado o oferecimento de programas suplementares necessários ao atendimento do educando nesse nível da escolarização. É também assegurado, preferencialmente na rede regular de ensino, o atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência. Todavia, respeitados os limites do presente trabalho, não serão feitas observações específicas sobre os aspectos referentes à educação das pessoas com deficiência.

A Constituição Federal, no artigo 227, § 1º, inciso II, impõe a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os que possuem deficiências físicas, sensoriais ou mentais, bem como a promoção da integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos. No parágrafo 2º determina ao legislador que edite normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos, com o fito de permitir a sua utilização pelas pessoas portadoras de deficiência.

Já o artigo 244, determina ao legislador que disponha sobre a construção e a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo, atualmente existentes, a fim de garantir acesso adequado aos portadores de deficiência.

Os dois últimos dispositivos constitucionais mencionados têm altíssima relevância para efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, uma vez que possuem relação estreita com o meio ambiente de trabalho destas. Resta incontestável a obrigação, tanto da sociedade como do Estado, de envidar esforços para promover a proteção das pessoas com deficiência e efetivar os direitos tutelados na Constituição, como também no vasto rol de leis ordinárias, através da implementação de políticas nesse sentido.

É importante mencionar que o artigo 60, § 4º, inciso IV da Carta Magna proíbe qualquer proposta de emenda constitucional tendente a abolir os direitos e garantias individuais. Goldfarb (2007, p. 103) considera de fundamental importância as chamadas cláusulas pétreas inseridas no bojo do texto constitucional, uma vez que: “resta impraticável qualquer alteração in pejus ou subtração dos direitos constitucionais relacionados às pessoas portadoras de deficiência sob pena de violação à vontade constitucional, retrocesso social e insegurança jurídica”.

Os direitos previstos na Constituição Federal representam, sem dúvida, os anseios de toda a sociedade brasileira, à época da promulgação da Carta democrática.

Por outro lado, cumpre ressaltar a evolução histórica da legislação infraconstitucional pátria, em 1958 sobreveio o Decreto Lei nº 44.236/58 que instituiu a Campanha Nacional da Educação e Reabilitação dos deficientes visuais.

A Lei nº 4.737/65 (Código Eleitoral) previa no art. 150, a facilitação do voto do portador de deficiência visual. A Lei Federal nº 4.613/65 criou isenções de impostos sobre veículos em favor de paraplégicos ou de pessoas portadoras de defeitos físicos.

A Lei nº 6.179 de 11 de dezembro de 1974, instituiu amparo previdenciário para maiores de 70 (setenta) anos de idade e para os inválidos definitivamente incapacitados para o trabalho, em valor correspondente e cinquenta por cento do salário mínimo vigente no País.

Em 07 de dezembro de 1977, foi publicada a Lei nº 6.494 que dispôs que a Administração Pública e as Instituições de Ensino poderiam aceitar, como estagiários os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular ou alunos de escolas de educação especial, sendo que referida lei foi regulamentada pelo Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982.

Em 1982, a Lei nº 7.070/82, concedeu pensão especial aos portadores de deficiência física conhecida como síndrome da Talidomida. Em 1985, o Decreto nº 81.872/85, instituiu

comitê para traçar política de educação e integração das pessoas portadoras de deficiência. No mesmo ano surgiu a Lei nº 7.405/85 que dispõe sobre a adoção do Símbolo Internacional de Acesso dos portadores de deficiências. Após o advento da Constituição de 1988, surgiram leis específicas referentes aos direitos das pessoas com deficiência.

Após o advento da Constituição Federal de 1988, a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, é a primeira lei editada após a nova Constituição e dispôs de forma especial sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, instituindo a CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência), que integra a Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça.

Sobre a relevância de referida lei, Maranhão (2005), aduz que a lei sob enfoque aborda também a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos e a atuação e as responsabilidades do Ministério Público, sendo que a partir desta lei, o Ministério Público passou a ter atribuições específicas para a defesa dos interesses das pessoas com deficiência, inclusive com a possibilidade de propor Ação Civil Pública e instaurar inquérito civil. Além disso, segundo referida autora, nessa lei são traçadas as diretrizes para promover a inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho dos setores públicos e privados.

Mazzotta (2006) afirma que a Política Nacional de Integração da pessoa com deficiência estabelece como diretriz a qualificação profissional e a incorporação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

É importante mencionar que a Lei nº 7.853/89 foi regulamentada pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 que permanece em vigor e que consiste em uma legislação de grande relevância, tendo, inclusive criado o CONADE (Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência) que é um órgão de formação paritária, isto é, formado por representantes do governo e da sociedade civil organizada.

Mazzotta assevera que essa mesma Lei nº 7.853, nos artigos 10 e 11, “reestrutura a CORDE – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência como órgão autônomo, administrativa e financeiramente, com destinação de recursos orçamentários específicos”. (Mazzotta, 2005, p. 81).

A Lei nº 7.853/89 regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99 dispõe em seu artigo 35 sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no trabalho, detalhando as modalidades para tal mister no artigo 35, sendo que as entidades beneficentes de assistência social poderão intermediar a inserção no trabalho dos portadores de deficiência, sob as formas de colocação seletiva e promoção de trabalho por conta própria. A colocação seletiva praticada por entidades beneficentes, por meio de contratos e convênios com empresas públicas e privadas,

na contratação para prestação de serviços deve garantir direitos trabalhistas e previdenciários às pessoas com deficiência.

De acordo com Maranhão (2005), para o trabalho na modalidade de comercialização de bens e serviços poderá ser utilizada a oficina protegida de produção que, em relação de dependência com a entidade pública ou de assistência social, assume o desenvolvimento de programa de habilitação profissional para o adolescente e/ou adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa, sendo que para a autora, esta modalidade difere do emprego apoiado.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) foi instituído pela Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990, sendo que tal diploma legal garante ao adolescente com deficiência o trabalho protegido, bem como tratamento individual especializado, em local adequado às suas condições, se cometer ato infracional. Além disso, o ECA garante atendimento médico especializado, através do Sistema Único de Saúde (SUS), e atendimento educacional especializado, preferentemente na rede regular de ensino (repetindo a Carta Magna), consoante se verifica nos artigos 11, § 1º, 54, inciso III, 66, 112, § 3º e 280 de referido Estatuto.

Mazzotta (2005) pondera que o artigo 11 do ECA, garante acesso às ações e serviços para promoção, proteção e recuperação da saúde, destacando, respectivamente, nos parágrafos 1º e 2º, que: “a criança e o adolescente portadores de deficiências receberão atendimento especializado e que a eles será garantido o fornecimento gratuito de medicamentos, próteses e outros recursos para tratamento, habilitação ou reabilitação”. (Mazzotta, 2005, p. 82).

Sob outro aspecto, tem-se que a Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Estatuto dos Funcionários Públicos Federais), alterada pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997, dispõe no artigo 5º, § 2º sobre a reserva, aos portadores de deficiência, de até 20% do total das vagas oferecidas em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadores. Já no artigo 98 § 2º e § 3º é concedido horário especial ao servidor público portador de deficiência física, comprovada a necessidade por Junta Médica Oficial.

Seguindo a ordem cronológica da legislação vigente, sobreveio a Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, chamada de Lei de Cotas que no artigo 93 obriga empresa com mais de 100 funcionários a preencher certo percentual de suas vagas às pessoas com deficiência habilitados, ou beneficiários da previdência social reabilitados, sendo que referida lei será objeto de ponderações específicas no decorrer do presente trabalho.

A Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, alterada pela Lei nº 8.883/94, que modificou a redação do artigo 24, inciso XX, dispensa de licitação a contratação de associação idônea, sem fins lucrativos, formada por portadores de deficiência física, por órgãos ou entidades da administração pública.

A Lei Federal nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, também chamada de Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), com as alterações da Lei 9.720, de 30 de novembro de 1998, dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. A LOAS, estabeleceu no artigo 20, o benefício da prestação continuada de um salário mínimo mensal à pessoa portadora de deficiência que não possa manter-se ou ser mantida por sua família. Referida Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 1.744, de 08 de dezembro de 1995, cujo artigo 36 foi alterado pelo Decreto nº 4.360, de 05 de setembro de 2002.

O CONADE (Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência), já se manifestou a respeito da impropriedade do disposto no artigo 20, § 2º da LOAS, ao exarar parecer técnico sobre projetos de lei em andamento para alteração do citado artigo 20.

Cumprе salientar que o artigo 24 § 2º, da Lei 8.742/93 dispõe que os programas voltados para o idoso e à integração da pessoa portadora de deficiência serão devidamente articulados com o benefício da prestação continuada estabelecido no artigo 20 desta lei.

Sobre este aspecto, entende-se que nenhuma família, ainda que tenha a oportunidade de emprego para a pessoa portadora de deficiência, quer abrir mão do benefício assistencial. A justificativa é simples, ninguém se aventura a deixar o certo (o benefício) pelo duvidoso (manutenção do emprego). Além disso, não há qualquer programa voltado para a integração da pessoa portadora de deficiência, articulado com o benefício da prestação continuada.

Para concessão do benefício assistencial, o critério a ser utilizado é o da pessoa com deficiência não possuir meios para sua própria subsistência, ou seja, recursos financeiros para as suas necessidades básicas, ou em virtude de suas limitações pessoais, como, por exemplo, a gravidade da limitação apresentada, sendo evidente que o benefício assistencial deve estar vinculado a um programa para inclusão social da pessoa com deficiência.

Maranhão (2005) considera ainda, as limitações do ambiente externo (pessoa com deficiência física que mora em local sem qualquer acessibilidade), não podendo, sequer, sair de sua residência, bem como a dificuldade de conseguir um emprego, em virtude de analfabetismo etc.

Em 1994, a CORDE lançou o documento “Subsídios para planos de ação dos Governos Federal e Estaduais na área de atenção ao portador de deficiência”, recomendando a criação, no Ministério do Trabalho, do “Núcleo para implementação de programas de

formação profissional e de inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho”, reconhecendo o princípio de igualdade de oportunidades educativas e incentivando ações que fomentem a preparação da pessoa com deficiência para o trabalho.

Já a Lei Federal nº 8.899, de 29 de junho de 1994, regulamentada pelo Decreto nº 3.691, de 19 de dezembro de 2000 concede passe livre aos portadores de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.

A Lei Federal nº 9.394/96 trata das Diretrizes e Bases da educação nacional, assim a chamada LDB, dispõe em seu artigo 58 que: entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente, na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais.

A Lei Federal nº 9.533, de 10 de dezembro de 1997, em seu artigo 1º, autoriza o Poder Executivo a conceder apoio financeiro aos Municípios que instituírem programas de renda mínima associados a ações sócio-educativas. Na mesma lei, o artigo 3º estabelece que poderão ser computados, como participação do Município e do Estado no financiamento do programa, os recursos destinados à assistência sócio-educativa para os filhos e dependentes das famílias beneficiárias, inclusive pessoas com deficiência.

A Lei Federal nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 declara, no artigo 46, inciso I, alínea “d”, não constituir ofensa aos direitos autorais a reprodução de obras literárias artísticas ou científicas para uso exclusivo dos portadores de deficiência visual, sem fins comerciais.

A Lei Federal nº 9.790, de 23 de março de 1999, dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), disciplinando o Termo de Parceria, entre as entidades qualificadas como OSCIP e o governo, sendo que esta lei foi regulamentada pelo Decreto nº 3.100, de 30 de junho de 1999 e alterada pela Medida Provisória nº 2.216-37/2001 e pela Medida Provisória nº 37, de 08 de maio de 2002.

A qualificação de uma entidade como OSCIP, somente é conferida para as pessoas jurídicas que tenham como finalidade: a promoção de assistência social; a promoção gratuita de saúde ou de educação; a promoção do desenvolvimento econômico e social e o combate à pobreza; a promoção de direitos; a promoção da ética, da paz, da cidadania, dos direitos humanos, da democracia e de outros valores universais e outras finalidades incluídas no rol do artigo 3º de referida Lei.

As entidades que têm por finalidade a luta pelos direitos das pessoas com deficiência podem ser qualificadas como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP),

uma vez que tais associações promovem os direitos já estabelecidos, bem como promovem os direitos humanos, como disposto nas finalidades exigidas pela Lei.

No concernente à assistência social, o Decreto nº 3.048/99, aprovou o regulamento da Previdência Social e determinou em seu artigo 3º que a assistência social é a política que provê o atendimento das necessidades básicas, traduzidas em proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência, à velhice e à pessoa portadora de deficiência, independentemente de contribuição à seguridade social.

A Lei Federal nº 9.867, de 10 de novembro de 1999, dispõe acerca da criação de Cooperativas Sociais, nelas incluídas aquelas formadas por pessoas com deficiência, que se encontram em dificuldades financeiras, com a finalidade de proporcionar a sua integração social, estimulando as pessoas com deficiência a se associarem para favorecer sua inserção no mercado de trabalho.

A Lei Federal nº 10.048, de 08 de novembro de 2000, regula a prioridade de atendimento às pessoas com deficiência, idosos com idade igual ou superior aos 60 (sessenta) anos, gestantes, lactantes e pessoas acompanhadas de crianças de colo.

O artigo 4º da citada lei dispõe que os logradouros e sanitários públicos, bem como os edifícios de uso público, terão normas de construção para efeito de licenciamento da respectiva edificação, baixada pela autoridade competente, destinadas a facilitar o acesso e uso desses locais pelas pessoas portadoras de deficiência.

A Lei Federal nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção de acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Referida lei exige a observância das normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), além de conceder prazo de um ano para as adaptações, eliminações e supressões de barreiras arquitetônicas existentes nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e meios de transporte e de comunicação. A Lei Federal nº 10.098/00 foi devidamente regulamentada pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2005.

A Lei Federal nº 10.436/2002 dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e outros recursos de expressão a ela associados, determinando que o Poder Público e as empresas concessionárias de serviços públicos, devem garantir formas institucionalizadas de

apoiar o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais – Libras, como meio de comunicação objetiva. Referida Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 5.626 de 22 de dezembro de 2005.

Em 27 de julho de 2005 foi promulgada a Lei nº 11.126 que trata do direito da pessoa portadora de deficiência visual ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo, público e privado acompanhada do cão-guia incluindo-se o transporte interestadual e internacional com origem no território brasileiro.

Além da legislação constitucional e da legislação federal já apresentadas, é necessário citar que o Estado de São Paulo, de há muito legisla a respeito do tema dos direitos das pessoas com deficiência, especialmente relativos à educação escolar.

O Estado de São Paulo, através do Decreto nº 23.131, de 19 de dezembro de 1984 criou o Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Deficiente.

Em 1º de fevereiro de 1985, o Decreto Estadual nº 23.250 determinou o atendimento preferencial a idosos, deficientes físicos e gestantes, por partes dos órgãos estaduais que prestam atendimento direto ao público.

Posteriormente, em 28 de abril de 1986 foi promulgado o Decreto nº 25.087, dispendo sobre medidas para assegurar às pessoas deficientes condições adequadas de participação nos concursos públicos e processos seletivos.

Em 31/12/1986 promulgou a Lei nº 5.500, dando nova redação ao art. 1º da Lei nº 3.710, de 04 de janeiro de 1983, estabelecendo condições para acesso aos edifícios públicos pelas pessoas com deficiência física.

O Decreto nº 27.383, de 22 de setembro de 1987 dispôs sobre a adequação de próprios estaduais (os prédios) ao uso de pessoas portadoras de deficiência física.

Em 28 de outubro de 1987 foi promulgada a Lei nº 5.869, que permitia a entrada de deficientes físicos pela porta dianteira dos coletivos.

A Lei Estadual nº 7.466, de 1º de agosto de 1991 dispôs sobre o atendimento prioritário a idosos, portadores de deficiência e gestantes.

Já o Decreto nº 33.823, de 21 de setembro de 1991 instituiu o Programa Estadual de Atenção à Pessoa Portadora de Deficiência. E o Decreto nº 33.824, de 21 de setembro de 1991 também dispôs sobre a adequação de próprios estaduais à utilização de portadores de deficiência e dá outras providências.

O Decreto nº 34.753, de 1º de abril de 1992 regulamentou a Lei Complementar nº 666, que concede isenção de pagamento de tarifas de transporte coletivo urbano.

Em 16 de setembro de 1994 foi promulgada a Lei nº 8.894 que dispõe sobre o financiamento de equipamentos corretivos aos portadores de deficiência.

A Lei Estadual nº 9.086, de 03 de março de 1995 determina aos órgãos da Administração Direta e Indireta a adequação de seus projetos, edificações e instalações e mobiliário ao uso de pessoas portadoras de deficiências. E a Lei nº 9.486, de 04 de março de 1997 instituiu o Dia Estadual da Luta das Pessoas Portadoras de Deficiência.

A Lei nº 9.732, de 15 de setembro de 1997 deu nova redação ao art. 1º da Lei nº 5.869 que dispõe sobre o embarque das pessoas com deficiência nos coletivos intermunicipais.

É importante ressaltar a Lei estadual nº 9.938, de 17 de abril de 1998 que dispõe sobre os direitos da pessoa portadora de deficiência.

Em 28 de março de 2003 foi promulgada a Lei nº 11.369 que veda qualquer forma de discriminação racial, ao idoso, à pessoa portadora de necessidades especiais, à mulher e dá outras providências.

É patente a evolução da legislação brasileira pertinente aos direitos das pessoas com deficiência, sendo certo que as disposições contidas nas normas legais precisam ser efetivamente implementadas para garantia integral dos direitos das pessoas com deficiência.

Em razão disso, o conhecimento e a interpretação judiciosa de tal legislação constitui elemento fundamental para a melhoria das condições para o exercício dos direitos sociais pelas pessoas com deficiência, mormente os relativos ao trabalho.

3.3. RESPONSABILIDADE SOCIAL

Etimologicamente a palavra responsabilidade deriva do latim *respondere*, responder. Segundo o dicionário Michaelis, responsabilidade é “a qualidade de responsável”, que “responde por atos próprios ou de outrem”, que “deve satisfazer os seus compromissos ou de outrem”.

O conceito de responsabilidade social empresarial está relacionado a diferentes idéias. Para alguns ele está associado a idéia de responsabilidade legal; para outros pode significar um comportamento socialmente responsável no sentido ético; e, para outros, ainda, pode transmitir a idéia de contribuição social voluntária e associação a uma causa específica. Trata-se de um conceito complexo e dinâmico, com significados diferentes em contextos diversos (Borger, 2002).

As diferentes significações da responsabilidade social suscitam questões ligadas à área do dever, da obrigação legal ou moral que, por sua vez, perpassam pelo campo da ética e dos costumes. Além disso, ainda há muitas estratégias mercadológicas e de marketing que são confundidas com práticas de responsabilidade social.

É preciso mencionar a evolução do tema, sendo que a responsabilidade social é associada ao contexto histórico por Ashley (2005) e Tenório (2004) e também, pode ser definida pelas diversas correntes de pensamentos, conforme Preston (apud Bittencourt e Carrieri, 2005).

As idéias iniciais sobre responsabilidade social foram influenciadas pela visão clássica da economia e que servem de argumento contrário à responsabilidade social nas empresas; e, posteriormente, a evolução do pensamento empresarial levou à consolidação do conceito, como delineado nos dias atuais.

Howard Bowen foi o precursor da responsabilidade social, cujos estudos têm como idéia básica que os negócios são centros vitais de poder e decisão e que as ações das empresas atingem a vida dos cidadãos em muitos pontos. Na sua definição inicial define que a responsabilidade social refere-se a obrigações dos homens de negócios para seguir políticas, decisões ou ainda as linhas de ação desejáveis em termos de objetivos e de valores da nossa sociedade. (Borger, 2002).

Inicialmente, como defendem Bowen (1953), Preston e Post (1981, apud, WOOD, 1996), a função social das empresas seria defender os interesses dos acionistas e caberia ao

Estado atender as demandas sociais. Levitt (apud Bittencourt e Carrieri 2005, p. 12) define essa visão empresarial ao afirmar que:

A essência da empresa livre é se dirigir rumo ao lucro por qualquer caminho que seja consistente com sua própria sobrevivência em um sistema econômico. A queda nos lucros não é a única coisa que pode destruir um negócio. A ossificação burocrática, uma legislação hostil e uma revolução podem fazer isso muito melhor. O capitalismo como o conhecemos pode existir somente em um ambiente de democracia política e liberdade pessoal. Isso requer uma sociedade pluralista, onde exista divisão e não concentração de poder. Não queremos um estado de bem-estar no governo, não o queremos nos sindicatos e, pelas mesmas razões, não o desejamos nas corporações. (BITTENCOURT e CARRIERI, 2005, p. 12).

Na década de 1960 predominou a visão de que a responsabilidade das empresas vai além da responsabilidade de maximizar lucros, implicando em uma postura pública perante os recursos econômicos e humanos da sociedade e a vontade de ver esses recursos utilizados para fins sociais mais amplos (Borger, 2002).

Na década de 1970 as pesquisas e os estudos estavam mais voltados à especificação do que era responsabilidade social e refletem uma visão da mudança do contrato social entre os negócios e a sociedade com a incorporação das novas responsabilidades das empresas, como por exemplo, a preocupação ambiental, a segurança no trabalho e o consumerismo.

A ação social da empresa é, então, refutada por Friedman com os argumentos da visão clássica da economia e da livre concorrência:

Ultimamente um ponto de vista específico tem obtido cada vez maior aceitação – o de que os altos funcionários das grandes empresas e os líderes trabalhistas têm uma responsabilidade social além dos serviços que devem prestar aos interesses de seus acionistas ou de seus membros. Este ponto de vista mostra uma concepção fundamentalmente errada do caráter da natureza de uma economia livre. Em tal economia só há uma responsabilidade social do capital – usar seus recursos e dedicar-se a atividades destinadas a aumentar seus lucros até onde permaneça dentro das regras do jogo, o que significa participar de uma competição livre e aberta, sem enganos ou fraude. (FRIEDMAN, 1985, p. 23).

Outras linhas teóricas combatem as idéias de Friedman, trazendo novos conceitos sobre a responsabilidade social, conforme o conceito de responsabilidade pública proposto por Preston e Post (1975); a visão estrutural da responsabilidade social de Carroll (1979) e o conceito de *Corporate Responsiveness* de Ackerman (1975) e Setih (1979, apud Wood, 1996).

Peter Drucker questionou a posição de Friedman, ao considerar que as empresas e os empresários são percebidos como liderança e liderança impõe responsabilidade e integridade pessoal. (Borger, 2002).

Com a aplicação do pensamento de Keynes (2002, apud Ashley, 2005) nos Estados Unidos da América, as idéias que apóiam a atuação social das empresas tiveram maior destaque e divulgação no meio empresarial, assim como, a ação reguladora do Estado.

Posteriormente, após os estudos científicos sobre responsabilidade social da década de 80, bem como diante da disseminação das práticas de responsabilidade social ocorridas na década de 1990, a responsabilidade social passou a ser ponto pacífico (Borger, 2002).

Toffler expõe os valores sociais que norteiam a atuação empresarial de múltiplos objetivos:

O emergente sistema de valores superindustrial enfatiza o complexo de objetivos englobados em “qualidade de vida”, em vez do objetivo unitário de sucesso econômico. Assim, o movimento de consumidores tem desafiado a comunidade dos negócios por causa da segurança dos automóveis, da eficácia dos medicamentos não-éticos, das condições de vida em casas de saúde e asilos, da poluição, da política militar, de políticas de contratação de empregados, da responsabilidade empresarial e outras questões em que o componente econômico é essencialmente secundário. (TOFFLER, 1995, p. 101).

Esses valores foram de extrema importância para chegar ao cenário atual de Responsabilidade Social Corporativa descrito por Ashley:

Em uma época em que os vários contextos culturais ao redor do mundo estão cada vez mais interligados e o papel social das empresas está sendo repensado, principalmente por causa das grandes modificações que estão acontecendo no papel de outras instituições (tais como Estado e a sociedade civil), podemos dizer que a crescente atenção à ética e à responsabilidade social corporativa, bem como a idéia de que as organizações do terceiro milênio precisam ser socialmente responsáveis se quiserem sobreviver em meio à competição cada vez mais acirrada, fazem parte desses processos profundos de mudança. (ASHLEY, 2005, p. 08).

A responsabilidade social consiste numa nova maneira de conduzir os negócios das empresas, tornando-as parceiras e co-responsáveis pelo desenvolvimento social, englobando preocupações com um público maior (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio-ambiente), não se restringindo a ação de cunho caritativo.

A responsabilidade social é um processo contínuo, sendo que a ética é a base da responsabilidade social e se expressa através dos princípios e valores adotados pela organização, sendo imprescindível a coerência entre o discurso e a ação.

Borger (2002) considera que atuação das empresas orientada para a responsabilidade social não implica que a gestão empresarial abandone os seus objetivos econômicos e deixe de atender aos interesses de seus proprietários e acionistas. Pelo contrário, para referida autora

uma empresa é socialmente responsável se desempenha seu papel econômico na sociedade produzindo bens e serviços, gerando empregos, retorno para seus acionistas dentro das normas legais e éticas da sociedade. Mas a autora defende que cumprir o papel econômico não é suficiente, sendo que a gestão das empresas é responsável pelos efeitos de sua operação e atividades na sociedade.

Atualmente, o conceito de responsabilidade social mais aceito é o de Ashley (2005, p. 06), que define: “Responsabilidade Social como a visão de que os negócios devem ser feitos de forma ética, obedecendo a rigorosos valores morais, de acordo com comportamentos cada vez mais universalmente aceitos como apropriados”.

Segundo a referida autora, as atitudes e atividades de uma organização precisam caracterizar-se por: preocupação com atitudes éticas e moralmente corretas que afetam todos os públicos/stakeholders envolvidos (entendidos da maneira mais ampla possível); promoção de valores e comportamentos morais que respeitem os padrões universais de direitos humanos e de cidadania e participação na sociedade e respeito ao meio ambiente. Além disso, as ações das empresas e organizações precisam contribuir para a sustentabilidade em todo o mundo com maior envolvimento nas comunidades em que se insere a organização, contribuindo para o desenvolvimento econômico e humano dos indivíduos ou até atuando diretamente na área social, em parceria com o governo ou isoladamente. (Ashley, 2005).

A sustentabilidade dos negócios é imprescindível para que as empresas privadas possam adotar a Responsabilidade Social, uma vez que é patente que os recursos naturais não são infinitos, bem como que a preocupação com o meio ambiente deve ser prioridade para toda a sociedade. Nesse sentido, as empresas privadas têm alterado suas estratégias, incorporando uma postura ética e responsável com seus funcionários, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente, aderindo, nesse contexto, a responsabilidade social empresarial como um modelo de gestão que visa à promoção da inclusão social e do desenvolvimento sustentável.

No Brasil, com o advento da Lei Federal 8.213/91, houve a previsão legal de obrigatoriedade de contratação de percentual de pessoas com deficiência, para empresas privadas, com mais de 100 funcionários. Todavia, referida lei carecia de regulamentação, sendo que tal legislação passou a ser aplicável somente no ano de 2002.

A Lei Federal nº 8.213/91 denominada de “Lei de Cotas” em seu artigo 93 determina percentuais obrigatórios para as empresas privadas, sendo que as empresas que possuem de 100 a 200 funcionários devem ter entre seus trabalhadores, 2% de pessoas com deficiência. Para as empresas privadas que possuem de 201 a 500 funcionários o percentual exigido pela

lei é de 3%, de 501 a 1000 colaboradores há exigência legal de 4% e as empresas com mais de 1001 funcionários deverão reservar 5% das vagas para pessoas com deficiência.

No mesmo sentido, o Decreto nº 3.298/99 dispõe:

Art. 36. 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:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

No mesmo artigo 36, consta no parágrafo 5º que compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput do artigo 36.

Assim, durante a década de 90, as empresas privadas que começaram a contratar pessoas com deficiência o faziam por mera liberalidade, já que não havia obrigatoriedade legal, sendo que muitas dessas empresas consideravam a contratação pessoas com deficiência como sendo uma prática de responsabilidade social empresarial.

No ano de 2002, o cumprimento da legislação passou a ser obrigatório, surgindo a fiscalização do cumprimento das cotas estabelecidas pela lei, mas mesmo assim, algumas empresas continuaram tratando a contratação de pessoas com deficiência como sendo prática de responsabilidade social empresarial.

Ocorre que o cumprimento da legislação não pode ser considerado uma prática de responsabilidade social, pois, em verdade cumprir a lei é obrigação de todas as empresas para que não tenham uma conduta ilegal e passível de imposição de penalidades.

Conforme já exposto, o conceito de responsabilidade social foi evoluindo com o transcorrer do tempo, sendo que atualmente, é um modelo de gestão que busca a sustentabilidade dos negócios, com a adoção da governança corporativa. Assim, não é aceitável que empresas brasileiras ainda tratem a contratação de pessoas com deficiência como uma prática de responsabilidade social, uma vez que tal discussão era comum na década de 90, quando algumas empresas como o Banco Real, a Natura e a Promom desenvolveram programas específicos para contratação de pessoas com deficiência, antes da obrigatoriedade legal.

Atualmente, o conceito de responsabilidade social é muito mais amplo, sendo ultrapassada a idéia de que cumprir as disposições legais e recolher os impostos é prática de responsabilidade social, assim, segundo Borger:

Responsabilidade Social é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais. (BORGER, 2002, p. 69).

Dessa forma, quando uma empresa privada, com mais de 100 funcionários contrata pessoas com deficiência, esta empresa está cumprindo determinação legal e deve buscar a efetiva inclusão desse trabalhador à empresa privada, não com o intuito apenas de cumprir a lei, mas, sobretudo de promover à integração dessas pessoas à sociedade.

Assim agindo a empresa estará cumprindo a legislação e procedendo à inclusão social da pessoa com deficiência, o que não se confunde com prática de responsabilidade social.

4. MATERIAL E MÉTODO

O debate quantitativo-qualitativo nas ciências sociais é ainda um debate aberto. O cotejamento de Minayo e Sanches (1983) nos fornece alguns elementos de diferenciação entre as duas abordagens.

Assim, para os mencionados autores, a investigação quantitativa atua em níveis de realidade na qual os dados se apresentam aos sentidos e tem como campo de práticas e objetivos trazer à luz fenômenos, indicadores e tendências observáveis. A investigação qualitativa trabalha com valores, crenças, hábitos, atitudes, representações, opiniões e adequa-se a aprofundar a análise da complexidade de fatos e processos particulares e específicos a indivíduos e grupos.

A abordagem qualitativa é empregada, portanto, para a compreensão de fenômenos caracterizados por um alto grau de complexidade interna, segundo entendimento dos citados autores. Dessa forma, conforme entendimento de vários autores da área de metodologia científica, para trabalhos como o presente, a pesquisa qualitativa é um caminho a ser utilizado com o intuito de atender aos objetivos estabelecidos.

Minayo e Sanches (1983) consideram que, do ponto de vista metodológico, não há contradição assim como não há continuidade entre investigação quantitativa e qualitativa. Ambas são de natureza diferente. Consideram ainda que, do ponto de vista epistemológico, nenhuma das duas abordagens é mais científica do que a outra. Ou seja, uma pesquisa, por ser quantitativa não se torna “objetiva” e, portanto, “melhor”. Da mesma forma, para os autores, uma abordagem qualitativa em si não garante a compreensão em profundidade de um determinado fenômeno.

No concernente ao presente trabalho tem-se que a pesquisa qualitativa foi considerada a mais adequada para os objetivos propostos, pois segundo Richardson (1999), a pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos.

Ainda segundo o referido autor, a preocupação por revelar as convicções subjetivas é comum da etnografia, observação participante, pesquisa-ação, e os vários outros tipos de pesquisa qualitativa. Para muitos pesquisadores qualitativos as convicções subjetivas das pessoas têm primazia explicativa sobre o conhecimento teórico do investigador.

Bogdan e Biklen (1982) discutem o conceito de pesquisa qualitativa apresentando cinco características básicas que configuram o estudo qualitativo:

- 1 – a pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como sua fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento;
- 2 – os dados coletados são predominantemente descritivos;
- 3 – a preocupação com o processo é muito maior do que com o produto;
- 4 – o significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida são focos de atenção especial pelo pesquisador;
- 5 – a análise dos dados tende a seguir um processo indutivo. (Bogdan e Biklen, 1982).

Segundo Lüdke e André (1986), o fato de não existirem hipóteses ou questões específicas formuladas *a priori* não implica a inexistência de um quadro teórico que oriente a coleta e a análise dos dados. O desenvolvimento do estudo assemelha-se a um funil: no início há questões ou focos de interesse muito amplos, que no final se tornam mais diretos e específicos. O pesquisador vai precisando melhor esses focos à medida em que o estudo se desenvolve.

Para Paulilo (apud Bogdan e Biklen, 1982), o universo não passível de ser captado por hipóteses perceptíveis, verificáveis e de difícil quantificação é o campo, por excelência, das pesquisas qualitativas. A imersão na esfera da subjetividade e do simbolismo, firmemente enraizados no contexto social do qual emergem, é condição essencial para o seu desenvolvimento. Segundo a autora, através da pesquisa qualitativa, consegue-se penetrar nas intenções e motivos, a partir dos quais ações e relações adquirem sentido. Sua utilização é, portanto, indispensável quando os temas pesquisados demandam um estudo fundamentalmente interpretativo.

Entre as características da pesquisa qualitativa encontram-se as mencionadas por Chizotti (1991), quais sejam: a imersão do pesquisador nas circunstâncias e contexto da pesquisa, a saber, o mergulho nos sentidos e emoções; o reconhecimento dos atores sociais como sujeitos que produzem conhecimentos e práticas; os resultados como fruto de um trabalho coletivo resultante da dinâmica entre pesquisador e pesquisado; a aceitação de todos os fenômenos como igualmente importantes e preciosos: a constância e a ocasionalidade, a frequência e a interrupção, a fala e o silêncio, as revelações e os ocultamentos, a continuidade e a ruptura, o significado manifesto e o que permanece oculto.

Dessa forma, o presente trabalho é uma pesquisa qualitativa uma vez que tal pesquisa permite maior abertura para a coleta de informações e aprofundada interpretação.

4.1. PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS

A diversidade dos tipos de pesquisa pode ser categorizada conforme os campos da atividade humana ou setores de conhecimento, a utilização dos resultados, os processos de estudo, a natureza dos dados, a procedência deles, o grau de generalização dos resultados, as técnicas e instrumentos de coleta, os métodos de análise e o nível de interpretação (Lakatos e Marconi, 1999).

Na realização da presente pesquisa o procedimento metodológico utilizado foi a entrevista semi-estruturada com roteiro previamente elaborado. As entrevistas somente ocorreram nas empresas que manifestaram consentimento para a realização da pesquisa com os propósitos deste estudo. Ao usar um roteiro como guia, pretendeu-se dar maior liberdade ao entrevistado para que elaborasse e expressasse suas opiniões e ao mesmo tempo assegurar que os itens principais fossem abordados.

Foram envolvidas empresas privadas, situadas na cidade de São Paulo, com mais de 100 funcionários, de diferentes setores da economia e que empregam pessoas com deficiência. O estudo é de âmbito municipal, as empresas foram o local da coleta de dados. Participaram da pesquisa 05 empresas, sendo uma instituição financeira, uma empresa de telemarketing, uma transportadora, uma empresa de informática e uma indústria de cosméticos.

Os participantes da pesquisa foram os responsáveis pelos Departamentos de Recursos Humanos de empresas privadas que, efetivamente, têm pessoas com deficiência nos seus quadros de funcionários.

A seleção das empresas foi feita a partir de indicadores de responsabilidade social apresentados em estudo científico anual, realizado desde 2000 por uma publicação de referência na temática sob enfoque que é o Guia Exame de Sustentabilidade. No anuário de 2008, 177 empresas participaram da pesquisa elaborada segundo metodologia do centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo, sendo que destas empresas, 128 permitiram a divulgação dos seus dados e dos resultados da pesquisa.

Assim, das 128 empresas foram sorteadas, aleatoriamente, 05 empresas que participaram da pesquisa.

Foram utilizados para tanto os seguintes instrumentos:

1. Carta de Informação ao sujeito de pesquisa e respectivo Termo de Consentimento livre e esclarecido. (ANEXO A)

2. Carta de Informação à Instituição e respectivo Termo de Consentimento livre e esclarecido da instituição. (ANEXO B)
3. Roteiro de entrevista. (ANEXO C)

Para melhor compreensão dos objetivos da pesquisa, no início de cada entrevista, os entrevistados receberam explicações do pesquisador sobre as bases e objetivos da pesquisa, informando a necessidade da gravação das entrevistas para posterior transcrição. Todavia, nenhuma das empresas participantes permitiu a gravação em áudio, vídeo e nem mesmo registros fotográficos.

Dessa forma, após as explicações preliminares foram entregues as Cartas de Informação e os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido para que a empresa e o entrevistado pudessem assinar para caracterização do consentimento formal para a entrevista e participação com o único fim de pesquisa. Foram preservadas as identidades dos funcionários das empresas que foram entrevistados, bem como foi garantido o sigilo quanto à identificação das empresas participantes da pesquisa.

Para análise crítica dos depoimentos dos participantes foram definidas categorias ou núcleos temáticos decorrentes do referencial teórico e dos trechos mais significativos dos depoimentos. Em cada categoria foram incluídas unidades de registro e unidades de contexto, conforme propõe Minayo (2002).

De acordo com Freitas e Janissek (2000), o objetivo da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relacionados aos dados obtidos a partir de indicadores. O pesquisador busca encontrar ou descobrir características, fenômenos, manifestações no material analisado e pode manipular esses dados por inferência de conhecimentos sobre o assunto estudado, de forma que obtenha resultados significativos a partir das informações.

Conforme já dito, nesta pesquisa as categorias foram determinadas a partir dos dados observados nos depoimentos obtidos nas entrevistas com os funcionários das empresas, utilizando-se trechos das falas dos entrevistados, cujo significado apresentou semelhança temática. Então, a partir do conteúdo dos depoimentos foram definidas as categorias e as unidades de registro e de contexto, tendo sido definidas quatro categorias: colaboradores com deficiência contratados; recrutamento, seleção e contratação; acessibilidade e lei de cotas.

Para apresentação dos resultados foram elaborados quadros correspondentes a cada categoria. Dessa forma, com uma melhor visualização dos elementos mais significativos em face dos objetivos do estudo espera-se trazer elementos que contribuam, de fato, para a melhor compreensão da temática investigada.

5. APRESENTAÇÃO DOS DADOS OBTIDOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Conforme exposto, participaram da pesquisa 05 empresas situadas em São Paulo, que possuem mais de 100 colaboradores e que contratam pessoas com deficiência.

Assim, seguem as informações de identificação das empresas.

A empresa denominada “A” situa-se na Avenida Paulista e realiza serviços de contact center, ou seja, telemarketing, bem como serviços de atendimento ao cliente, elaboração e manutenção dos sites das empresas e outros serviços que são fornecidos à outras empresas.

A empresa “A” possui 8.000 colaboradores, destes, 400 são pessoas com deficiências físicas, visuais e auditivas. Assim a empresa tem 5% de pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores, sendo que todos trabalham no setor de telemarketing, na função de atendentes.

Todos os colaboradores que são pessoas com deficiência têm pelo menos o ensino médio completo, sendo que a empresa possui um Departamento de Inclusão Social que realiza o recrutamento, a seleção e a contratação de pessoas com deficiência.

Já a empresa “B”, situa-se ao lado da marginal Tietê, próximo à Ponte do Piqueri e atua no ramo de transporte de encomendas. Referida empresa possui 3.700 colaboradores, destes, 188 são pessoas com deficiência físicas e visuais, ou seja 5,2%.

Não há exigência de grau de escolaridade e todas as pessoas com deficiência atuam como auxiliares administrativos ou assistentes administrativos, sendo que o recrutamento, a seleção e a contratação de pessoas com deficiência é realizado por uma consultoria externa terceirizada.

A empresa “C” situa-se na grande São Paulo e trata-se de uma indústria de cosméticos que possui 4.386 colaboradores, sendo que destes, 237 são pessoas com deficiências físicas, visuais e auditivas, o que representa 5,4% do total de colaboradores.

Todas as pessoas com deficiência atuam na área administrativa, ocupando os cargos de auxiliar administrativo, assistente administrativo ou analista administrativo, e todos têm pelo menos o ensino médio completo.

A referida empresa firmou parcerias com várias instituições do terceiro setor que fazem o recrutamento e a capacitação de pessoas com deficiência e encaminham candidatos para a seleção da empresa.

Quanto à empresa “D”, a mesma está sediada na Avenida Paulista e é uma instituição financeira que possui 823 colaboradores, sendo que destes, 27 são pessoas com deficiências físicas e auditivas, ou seja, 4% do total de colaboradores.

Dos atuais 27 colaboradores que são pessoas com deficiência, 24 ocupam o cargo de auxiliar administrativo, 1 é escriturário, 1 tem o cargo de assistente junior e 1 ocupa o cargo de técnico junior. Todos os colaboradores têm pelo menos o ensino médio completo.

O Departamento Recursos Humanos realiza o recrutamento, a seleção e a contratação de pessoas com deficiência, sendo que a empresa prioriza os candidatos que são indicados por outros funcionários da própria empresa.

No concernente à empresa “E”, é uma empresa de informática, localizada no Jabaquara que possui 200 colaboradores, sendo que destes, 10 são pessoas com deficiência, ou seja 5%, sendo que todos têm deficiência visual e exercem a função de auxiliar administrativo na empresa.

Todos os colaboradores que são pessoas com deficiência, cursam a graduação de curso superior numa Faculdade que possui parceria com a empresa “E” e que realiza o recrutamento, a seleção e a encaminhamento para que a empresa faça contratação de pessoas com deficiência.

Os dados mais significativos dos depoimentos colhidos foram agrupados em categorias seguindo o que propõe Bardin (1977). Para a interpretação dos dados, deve-se observar sua relação com os conceitos teóricos pertinentes ao objeto do estudo, assim, os dados são debatidos de acordo com o referencial teórico. Em verdade, as três etapas de análise de conteúdo ocorrem de maneira simultânea, ou seja, as ações de categorização, análise e interpretação são feitas concomitantemente.

Para alcançar o objetivo proposto, a análise dos dados das entrevistas foi feita a partir do método de análise de conteúdo.

Segundo Barros e Lehfeld (1996, p. 70): a análise de conteúdo é atualmente utilizada para estudar e analisar material qualitativo, buscando-se melhor compreensão de uma comunicação ou discurso, aprofundamento de suas características gramaticais e ideológicas, além de extrair os aspectos mais relevantes.

A análise de conteúdo é uma técnica de pesquisa que emergiu como método de estudo nas décadas de 20 e 30 do século passado, a partir do desenvolvimento das ciências sociais. Bardin (1977, p. 18) definiu análise de conteúdo como: “uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação.”

O valor da análise de conteúdo depende da qualidade conceitual atingida pelo pesquisador, desde o rigor do desenho da pesquisa até a apresentação exata dos resultados encontrados. (Freitas, Moscarola e Jenkins, 1998).

De acordo com Richardson (1999), a utilização da análise de conteúdo de material qualitativo deve ser eficaz, rigorosa e precisa. Para melhor compreender um discurso, deve-se fazer uma primeira leitura com o objetivo de organizar as idéias e, posteriormente, analisar os elementos e as regras que as determinam, extraindo os elementos mais importantes. As descobertas do pesquisador devem, portanto, estar baseadas em teorias que fundamentem as explicações.

Para este estudo, na pré-análise depois de leitura e releituras das entrevistas transcritas foram elaborados núcleos temáticos partindo-se do significado que o teor dos depoimentos dos participantes transmitiu, compondo-se, no entanto, o agrupamento em categorias juntamente com as partes extraídas das entrevistas.

Na etapa de exploração do material, os dados obtidos nas entrevistas transcritas são categorizados. Trata-se de uma operação de classificação dos elementos constitutivos dos grupos de um conjunto, por diferenciação, os quais são, em seguida, reagrupados por analogia.

A categorização tem como finalidade a apresentação simplificada dos dados brutos. As categorias são classes compostas por elementos ou unidades de registro, agrupados com função de características comuns, “o que permite o agrupamento é a parte comum” (Bardin, 1977, p. 118).

Nesse sentido a fim de viabilizar a análise de conteúdo, na perspectiva qualitativa foram construídas as quatro categorias pelo agrupamento dos elementos mais significativos em face dos objetivos da pesquisa, quais sejam: colaboradores com deficiência contratados; recrutamento, seleção e contratação; acessibilidade; lei de cotas.

Serão apresentados a seguir os trechos mais significativos para a temática estudada.

Para melhor visualização de tais elementos e posterior análise, as categorias definidas serão apresentadas nos quadros a seguir, sendo que estão em **negrito** os trechos mais significativos:

QUADRO 1. CATEGORIA COLABORADORES COM DEFICIÊNCIAS CONTRATADOS.

EMPRESA	TRECHOS DOS DEPOIMENTOS
“A”	<p>A nossa empresa possui cerca de 400 pessoas portadoras de deficiência. Quanto aos tipos de deficiência temos colaboradores com deficiências físicas, visuais e auditivas. Todos os colaboradores têm pelo menos o ensino médio completo. A empresa possuía entre seus colaboradores apenas 58 pessoas portadoras de deficiência antes da vigência da Lei. Todos os outros colaboradores foram contratados após a lei de cotas quando a empresa criou um departamento específico para inclusão social.</p>
“B”	<p>Temos 188 pessoas portadoras de deficiência. Há trabalhadores com deficiências físicas e visuais. Não há exigência de grau de escolaridade, pois quando exigimos alguma qualificação não conseguimos contratar o número exigido pela Lei. A empresa possuía apenas 18 pessoas portadoras de deficiência antes da vigência da Lei. Os demais colaboradores foram contratados após a lei de cotas.</p>
“C”	<p>Atualmente, há 237 pessoas com deficiência no quadro de colaboradores. Com relação aos tipos de deficiência temos pessoas com deficiências físicas, visuais e auditivas. Os nossos colaboradores têm pelo menos o ensino médio completo. A empresa não possuía colaboradores portadores de deficiência, antes da vigência da Lei. Todos os colaboradores que são PPD’s foram contratados após a lei de cotas.</p>
“D”	<p>O Banco possui 27 pessoas com deficiência. No Banco temos pessoas com deficiências físicas e auditivas. No que tange ao grau de escolaridade, os nossos colaboradores têm pelo menos o ensino médio completo. Havia apenas duas pessoas portadoras de deficiência antes da vigência da Lei. Todos os outros colaboradores foram contratados após a lei de cotas.</p>
“E”	<p>Temos 10 pessoas com deficiência como funcionários contratados. Só temos colaboradores com deficiências visuais. Os nossos funcionários estão cursando a graduação. A empresa não tinha trabalhadores portadores de deficiência, antes da vigência da Lei. Todos os funcionários portadores de deficiência foram contratados após a lei de cotas.</p>

Da análise do Quadro 1 (um), referente aos colaboradores com deficiência contratados, verifica-se que todas as empresas participantes da pesquisa possuem pessoas com deficiência em seus quadros de colaboradores. Dessas empresas 2 (duas) possuem funcionários que são pessoas com deficiências físicas, auditivas e visuais, 1 (uma) empresa possui trabalhadores com deficiências físicas e visuais. Outra empresa possui colaboradores com deficiências físicas e auditivas, sendo que 1 (uma) das empresas possui apenas pessoas com deficiência visual.

Verifica-se que nenhuma das empresas possui pessoas com deficiência intelectual em seus quadros de funcionários.

Quanto à qualificação dos funcionários 1 (uma) das empresas não faz qualquer exigência, sendo que as outras 4 (quatro) empresas exigem o ensino médio completo. Apenas 1 (uma) delas só possui colaboradores que estão cursando a graduação no ensino superior.

No concernente à qualificação para o trabalho das pessoas com deficiência é oportuno reiterar que Mazzotta (2005) destaca o artigo 205 da Carta Magna que dispõe que a educação é direito de todos e dever do Estado e da família e será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

A exigência do grau de escolaridade pelas empresas é um dos entraves para as pessoas com deficiência ingressarem no mercado de trabalho, uma vez que o acesso à educação e à qualificação profissional ainda é uma realidade distante para essas pessoas, apesar das garantias constitucionais.

A empresa “A” que atualmente possui 400 pessoas com deficiência, antes da “lei de cotas” tinha apenas 58 dessas pessoas como funcionários. A empresa “B” dos atuais 188 colaboradores, apenas 18 foram contratados antes da vigência da lei. Já a empresa “D” possuía apenas duas pessoas com deficiência antes da lei, sendo que atualmente possui 27.

As empresas “C” e “E” não possuíam pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores antes do advento da lei.

Referidos números da pesquisa corroboram os dados oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego já apresentados que demonstram que a contratação para o trabalho de pessoas com deficiência tornou-se significativa após a fiscalização do cumprimento da “lei de cotas”.

QUADRO 2. CATEGORIA RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO.

EMPRESA	TRECHOS DOS DEPOIMENTOS
“A”	<p>Todo o processo de contratação das pessoas portadoras de deficiência é conduzido pelo departamento de inclusão social que está subordinado à Diretoria Institucional da empresa. Desde o anúncio das vagas, até o processo de recrutamento e seleção é feito tudo na própria empresa pelo departamento específico que é formado por profissionais especializados em inclusão social.</p>
“B”	<p>Há uma consultoria terceirizada especializada que publica os anúncios das vagas e realiza o recrutamento e a seleção, bem como as avaliações médicas necessárias para enquadramento das pessoas como deficientes.</p>
“C”	<p>O processo de contratação dos PPD's é muito desgastante e tem um alto custo para a empresa.</p> <p>No momento temos parcerias com várias instituições do terceiro setor que atendem PPD's e os capacitam e essas entidades nos encaminham candidatos com um mínimo de qualificação.</p> <p>Além disso, temos uma parceria específica com um instituto que faz a capacitação de PPD's especificamente para a nossa empresa, por meio de um Programa de Competências Básicas para Portadores de Deficiências.</p> <p>Eu posso afirmar com segurança que não há facilidades no recrutamento, seleção e contratação dessas pessoas. Pelo contrário, as dificuldades são muitas, desde encontrar pessoas dispostas a trabalhar, até a qualificação, o transporte, o oferecimento de assistência médica adequada, a integração com os demais colaboradores etc.</p> <p>Apesar de um esforço significativo para cumprir a meta, ainda encontramos dificuldades para a contratação de pessoas com a escolaridade necessária para o preenchimento das vagas na área administrativa.</p>
“D”	<p>A contratação das pessoas portadoras de deficiência é muito complexa, pois envolve uma série de cuidados especiais.</p> <p>Anteriormente, era feitos anúncios em jornais de grande circulação e no nosso site que recebe currículos, mas a experiência mostrou que surgiam muitos candidatos com graves problemas de saúde que não conseguiam participar sequer das entrevistas, pois tivemos muitos candidatos com deficiência mental e a empresa ainda não está preparada para receber essas pessoas.</p> <p>Depois, deixamos de anunciar nos jornais e passamos a receber currículos apenas pelo site.</p> <p>Atualmente, além do site, passamos a solicitar indicação dos próprios colaboradores da empresa, pois é política da empresa incentivar a indicação de outros funcionários.</p>
“E”	<p>Quando fomos autuados pelo Ministério do Trabalho procuramos parcerias e fizemos um acordo com uma Faculdade que fica aqui no Jabaquara.</p> <p>Assim, os alunos do 1º e do 2º ano da Faculdade que são portadores de deficiência visual são encaminhados para a nossa empresa para fazer uma espécie de estágio, mas na verdade eles são contratados e normalmente ficam aqui, por dois ou três anos, sendo que conforme recebemos novos alunos, dispensamos os mais antigos, ou os que têm desempenho menos satisfatório.</p>

O Quadro 2 demonstra que as empresas participantes da pesquisa têm encontrado muitas dificuldades para o recrutamento, seleção e contratação de pessoas com deficiência, sendo que a empresa “A” criou um departamento de inclusão social específico para tanto.

A empresa “B” contratou uma consultoria terceirizada especializada. Já a empresa “C” celebrou parcerias com organizações do terceiro setor que capacitam pessoas com deficiência e a empresa “E” fez um acordo com uma Faculdade que encaminha os alunos com deficiência visual para a empresa. A empresa “D” desistiu de anunciar as vagas para pessoas com deficiência passando a incentivar a indicação dos próprios funcionários.

A empresa “C” celebrou parcerias com entidades do terceiro setor que realizam trabalho de capacitação de pessoas com deficiência e que após a qualificação encaminham tais profissionais para a empresa. Há uma parceria específica da empresa “C” com um instituto que faz a capacitação de pessoas com deficiência especificamente para a empresa, por meio de um programa de treinamento e qualificação direcionado para o ramo de atuação da empresa.

A mesma empresa relata muitas dificuldades no recrutamento das pessoas com deficiência, sendo que a entrevistada afirmou que é difícil encontrar pessoas dispostas a trabalhar. Além disso, entre as dificuldades apontadas pela empresa “C”, o transporte, o oferecimento de assistência médica adequada e a integração das pessoas com deficiência com os demais colaboradores foram citadas, assim como a dificuldade para a contratação de pessoas com a escolaridade necessária para o preenchimento das vagas na área administrativa.

A empresa “E” foi autuada pelo Ministério do Trabalho pelo não cumprimento do percentual exigido pela “Lei de Cotas”, após o que referida empresa celebrou uma parceria com uma Faculdade para contratação de pessoas com deficiência, sendo que todo o processo de recrutamento, seleção e contratação é realizado pela Faculdade.

É oportuno citar que todas as empresas participantes da pesquisa relataram dificuldades encontradas no recrutamento, na seleção e na contratação de pessoas com deficiência. Criar um departamento específico para tanto, buscar uma consultoria especializada e celebrar parcerias com organizações são alternativas criadas pelas empresas com o intuito de aperfeiçoar os aspectos da contratação das pessoas com deficiência.

Nesse sentido é importante reiterar que o artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal busca impedir que a pessoa com deficiência sofra constrangimento nos processos seletivos para contratação para o trabalho, além de proibir a diferenciação nos salários para que o trabalhador seja remunerado pela função que ocupa, independentemente de ter ou não deficiência.

QUADRO 3. CATEGORIA ACESSIBILIDADE.

EMPRESA	TRECHOS DOS DEPOIMENTOS
“A”	<p>Não foi necessário adaptar os prédios da empresa, pois os mesmos já eram acessíveis.</p> <p>Mas foram necessários ajustes no mobiliário, nas mesas, nos computadores para que os cadeirantes pudessem se locomover sem nenhum empecilho. Além disso, foram feitas adaptações no sistema de informática com a aquisição de softwares específicos para as pessoas portadoras de deficiência visual.</p>
“B”	<p>Adaptamos o prédio da empresa, com a colocação de rampas e elevadores.</p> <p>Além disso, internamente tivemos que modificar o refeitório e todos os banheiros o que gerou um gasto excessivo. Daí porque entendemos que deveria haver um incentivo estatal para a contratação de pessoas portadoras de deficiência.</p>
“C”	<p>Não foi necessário adaptar essa unidade da empresa, pois o imóvel já foi construído dentro das normas de acessibilidade.</p> <p>Mas foi necessário criar uma catraca exclusiva para que os portadores de deficiência possam bater o ponto na entrada da empresa.</p> <p>Além disso, foi necessário redesenhar todo um andar da empresa onde eles estão alocados, com inovações no mobiliário todo, nas mesas, nas salas de reunião e nos computadores.</p> <p>A nossa preocupação exige que tenhamos softwares próprios para os PPD’s, sistema de segurança e de incêndio específicos para os portadores de deficiência visual e auditiva.</p> <p>(...) os PPD’s exigem transporte próprio, adaptado e que precisa parar nas estações, sendo necessário conseguir licenças especiais nas estações do metrô para que a parada possa durar um tempo maior.</p> <p>Enfim, há uma série de exigências que são geradas pela contratação de PPD’s, e que exigem funcionários específicos que só atuam nessa área.</p>
“D”	<p>Não precisamos modificar o prédio da empresa, pois o prédio já foi construído dentro das normas de acessibilidade. Mas foi necessário aumentar o número de sanitários adaptados e criar uma catraca exclusiva para que os portadores de deficiência possam bater o ponto na entrada da empresa.</p> <p>Porém, foram necessários ajustes no mobiliário, nas mesas, nas baias e nos computadores.</p> <p>Também foi colocado um novo sistema de alarme de incêndio com luzes nas mesas dos portadores de deficiência auditiva.</p> <p>Outro aspecto é que as reuniões, os workshops, as palestras, os treinamentos e até as confraternizações foram alterados para que sempre haja um tradutor de linguagem de sinais para que os portadores de deficiência auditiva não sejam prejudicados.</p>
“E”	<p>Tivemos trabalho para adaptar o prédio da empresa. Fizemos um anexo no fim do nosso terreno que foi construído dentro das normas de acessibilidade para deficientes visuais. Lá fizemos dois sanitários adaptados e criamos uma entrada lateral e uma catraca exclusiva para que os portadores de deficiência possam bater o ponto na entrada da empresa. Além disso, foi necessário implantar nos computadores deles o software que nós desenvolvemos para deficientes visuais.</p>

No que tange ao Quadro 3, que trata da acessibilidade, é importante salientar que a Emenda Constitucional nº 12/1978 já fazia expressa menção ao direito das pessoas com deficiência quanto à acessibilidade, o que, ainda não é observado uma vez que, nos dias atuais, o acesso das pessoas com deficiência aos edifícios e logradouros públicos ainda não é possível.

Conforme já exposto, no parágrafo 2º do artigo 227 a Constituição Federal de 1988 determinou que o legislador editasse normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos, com o fito de permitir a sua utilização pelas pessoas com deficiência. Como já dito, a Lei Federal nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção de acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Referida lei exige a observância das normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), além de conceder prazo de um ano para as adaptações, eliminações e supressões de barreiras arquitetônicas existentes nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e meios de transporte e de comunicação.

Assim, é fundamental a fiscalização quanto ao cumprimento da Lei 10.098/00 que foi regulamentada pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2005, pois a evolução da legislação e por exigência da própria sociedade, as normas regulamentadoras da construção de prédios permitiram que os novos prédios construídos já fossem acessíveis às pessoas com deficiência, o que é essencial para que as pessoas com deficiência possam exercer suas atividades laborativas.

Nesse sentido, 3 (três) empresas participantes da pesquisa afirmaram que não houve necessidade de adaptação dos prédios já que os mesmos foram construídos dentro das normas de acessibilidade.

Além disso, é preciso ressaltar que a acessibilidade envolve o transporte público, a locomoção nos percursos das ruas, a integração entre as modalidades de transporte público, alterações do mobiliário urbano etc. Mas a acessibilidade nas empresas exige a alteração do mobiliário, do lay out, dos sistemas de alarme de incêndio e de segurança, bem como a implantação de softwares específicos que permitem a inclusão digital das pessoas com deficiência.

Todas as empresas realizaram modificações internas para assegurar a acessibilidade, o que demonstra que as empresas têm ido além do que determina a lei, sendo que em alguns

casos como a empresa “C”, por exemplo, foi redesenhada toda a área interna da empresa para assegurar o livre acesso das pessoas com deficiência em todos os setores.

Da análise do quadro verifica-se, também que a empresa “A” realizou alterações em todo o mobiliário, nas mesas e nos computadores para que as pessoas com deficiência pudessem se locomover livremente, sem nenhum empecilho pelos corredores. Além disso, referida empresa fez adaptações nos sistemas de informática com a aquisição de softwares específicos para as pessoas com deficiência visual.

A empresa “B” adaptou uma pequena parte do seu prédio, com a colocação de rampas e elevadores para as pessoas com deficiência em uma entrada lateral. Na parte interna do prédio foi modificado o refeitório e os banheiros foram adaptados. Para a empresa essas reformas geraram um gasto excessivo que deveria ser de alguma forma compensado pela Poder Público através de algum tipo de incentivo estatal para a contratação de pessoas com deficiência.

A empresa “C” além de redesenhar todo um andar da empresa para as pessoas com deficiência, realizou inovações no mobiliário de todos os andares do prédio, nas mesas, nas salas de reunião, nos corredores e nos computadores tornando possível que as pessoas com deficiência pudessem circular livremente por todos os setores da empresa.

Referida empresa adquiriu softwares próprios para as pessoas com deficiência, bem como sistemas de segurança e de incêndio específicos para as pessoas com deficiência visual e auditiva, além de oferecer transporte próprio e adaptado.

A empresa “D” aumentou o número de sanitários adaptados e criou uma catraca exclusiva para as pessoas com deficiência, realizando ajustes no mobiliário, nas mesas, nas baias e nos computadores para tornar todo o ambiente da empresa acessível. Referida empresa instalou um novo sistema de alarme de incêndio com luzes nas mesas das pessoas com deficiência auditiva, sendo que nas reuniões, workshops, palestras, treinamentos e confraternizações sempre estão presentes tradutores de linguagem de sinais para que as pessoas com deficiência auditiva possam participar ativamente de todas as atividades.

A empresa “E” optou por construir um prédio anexo ao prédio principal dentro das normas de acessibilidade para pessoas com deficiência visual, com dois sanitários adaptados, sendo que nos computadores foram instalados softwares específicos para pessoas com deficiência visual que permanecem totalmente segregadas dos demais funcionários da empresa, sem terem acesso ao prédio principal da empresa.

Da análise do quadro verifica-se que são patentes as diferenças entre as empresas entrevistadas no concernente à acessibilidade das pessoas com deficiência.

QUADRO 4. CATEGORIA LEI DE COTAS.

EMPRESA	TRECHOS DOS DEPOIMENTOS
“A”	A empresa considera que sem o advento da lei e sem a fiscalização não haveria o aumento do movimento de inclusão social das pessoas portadoras de deficiência, assim, a empresa considera válida a lei, mas considera o percentual excessivo e julgamos que a fiscalização tem sido muito rigorosa.
“B”	Entendemos que é louvável o escopo da legislação, porém, o número de 5 % de empregados portadores de deficiência é muito grande e quase inatingível. Não há pessoas qualificadas e não há incentivo para a contratação das mesmas. De maneira geral, a empresa entende que deveria haver uma desoneração tributária, sendo que o Fisco deveria dar incentivos para a contratação de empregados com deficiência, como a isenção de alguns tributos incidentes sobre o salário. Isso acontece em outros países e deveria acontecer aqui no Brasil onde a tributação é a maior do mundo.
“C”	É importante a legislação para os PPD’s, uma vez que sem a lei, por iniciativa própria, as empresas não iriam contratar portadores de deficiência. Porém, a empresa julga que o percentual exigido pela lei é excessivo e quase inexequível , pois a realidade mostra que é difícil encontrar PPD’s que tenham condições de trabalhar nas empresas que têm metas e que exigem resultados dos colaboradores. No mercado a concorrência é feroz e não permite que as empresas abandonem a busca por lucro e façam caridade o tempo todo. A fiscalização é muito rigorosa com as grandes empresas , deixando de fiscalizar as médias e as pequenas empresas, com mais de 100 funcionários. A empresa desenvolveu políticas específicas e programas destinados a promover a inclusão de portadores de deficiência. Com o crescimento do número de colaboradores, manter a taxa de 5% de portadores de deficiência no quadro de funcionários é um desafio que envolve cada vez mais áreas da empresa. Para o cumprimento do percentual exigido pela lei, todos os dias buscamos contratar mais PPD’s, mas eu acho que os idealizadores da lei exigem das empresas muitas coisas que são obrigações do Poder Público. Com a lei de cotas cabe a empresa contratar PPD’s, mesmo que na marra, responsabilizando-se pela educação, qualificação, saúde e transporte dessas pessoas. Em troca, o governo não oferece às empresas nenhum incentivo para tanto, não há sequer uma desoneração de tributos que incidem sobre a contratação dos PPD’s.
“D”	A legislação é essencial, uma vez que sem a lei, certamente, as empresas não iriam contratar portadores de deficiência , principalmente pela falta de escolaridade dos mesmos, bem como pelas dificuldades de acessibilidade, etc. Aqui na empresa, antes da lei esporadicamente havia a contratação de um portador de deficiência, sendo que os projetos de inclusão eram sempre abandonados pelo alto custo de implementação , pois a contratação de um colaborador com deficiência exige uma série de medidas que geram custos extras, como alterar o <i>lay out</i> dos andares, adaptação dos banheiros, mudança dos móveis, preparação dos demais colaboradores, alteração da enfermaria etc. Depois da lei implementamos a política de inclusão social e consideramos muito satisfatório os resultados obtidos, pois os colaboradores que são portadores de deficiência estão totalmente integrados na nossa empresa.
“E”	Lei é para ser cumprida e sem a lei, essas pessoas não teriam nenhuma oportunidade. Aqui na empresa, somente após a fiscalização do Ministério do Trabalho em 2006, é que fomos obrigados a contratar deficientes , pois fizemos um acordo para em dois anos, ou seja, até outubro de 2008 contratar e manter 3% de portadores de deficiência. Mas, atualmente temos 5% de portadores de deficiência.

O Quadro 4 que trata da lei de cotas demonstra claramente que todas as empresas reconhecem a importância da legislação, sendo que é possível verificar que sem o advento da lei muito provavelmente não haveria a contratação de pessoas com deficiência na proporção em que vem acontecendo.

Além disso, as empresas consideram que o percentual de pessoas com deficiência, exigido pela lei é excessivo e que a fiscalização é muito rigorosa e 2 (duas) empresas sugeriram que seria importante haver a desoneração tributária ou a isenção de alguns tributos incidentes sobre o salário das pessoas com deficiência.

Foram relatados pelos entrevistados os custos extraordinários que são despendidos na contratação de pessoas com deficiência, com a adequação de mobiliário, reformas internas, aquisição de softwares, construção de banheiros adaptados, gastos com a capacitação e qualificação etc.

As empresas demonstraram também preocupação com o cumprimento do percentual exigido pela lei e com a manutenção das pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários.

A empresa “A” considera válida a lei de cotas, mas considera o percentual excessivo e a fiscalização muito rigorosa. Porém referida empresa reconhece que sem o advento da lei e sem a fiscalização não haveria o aumento do movimento de inclusão social das pessoas com deficiência.

A empresa “B” considera que é louvável o escopo da legislação, porém, é contra o percentual exigido por considerar que não há pessoas com deficiência qualificadas e que não há incentivo para a contratação das mesmas. Referida empresa defende a desoneração tributária, através de incentivos para a contratação de empregados com deficiência, como a isenção de alguns tributos incidentes sobre o salário.

A empresa “C” julga excessivo o percentual exigido pela lei, mas considera que, por iniciativa própria, as empresas não iriam contratar pessoas com deficiência, em virtude do fato de que é difícil encontrar pessoas com deficiência que tenham condições de trabalhar nas empresas que têm metas e que exigem resultados dos colaboradores. Referida empresa considera que a lei de cotas exige das empresas obrigações que são do Poder Público, como a educação, saúde, qualificação e transporte das pessoas com deficiência, sendo que não há incentivos para tanto, como a desoneração de tributos que incidem sobre a contratação desses profissionais.

A empresa “D” considera que legislação é essencial, para que as empresas contratem pessoas com deficiência, principalmente pela falta de escolaridade dessas pessoas, bem como

pelas dificuldades de acessibilidade. Referida empresa relata que os projetos de inclusão têm alto custo de implementação, pois a contratação de colaboradores com deficiência exige uma série de medidas que geram custos extras, como alterar o *lay out* dos andares, adaptação dos banheiros, mudança dos móveis, preparação dos demais colaboradores, alteração da enfermaria etc.

Para a empresa “E” lei é para ser cumprida e sem a lei as pessoas com deficiência não teriam nenhuma oportunidade, sendo que somente após a fiscalização e autuação do Ministério do Trabalho é que a empresa contratou pessoas com deficiência.

Da análise do quadro verifica-se as posições de cada uma das empresas, sendo que todas reconhecem a importância da legislação.

QUADRO 5. COMENTÁRIOS RELEVANTES.

EMPRESA	TRECHOS DOS DEPOIMENTOS
“A”	<p>Posteriormente, a medida que fomos contratando mais pessoas com deficiência passamos a exigir maior qualificação.</p> <p>A nossa maior dificuldade tem sido manter os colaboradores que são pessoas portadoras de deficiência, mas com a Universidade e a possibilidade de estudarem, muitos tem preferido continuar na nossa empresa.</p> <p>O desafio da inclusão das pessoas portadoras de deficiência é diário e exige que o alto comando da empresa tenha como meta a inclusão, uma vez que as dificuldades são grandes para atender a cota determinada pela lei e fazer um trabalho responsável de inclusão social.</p>
“B”	<p>Como eu já disse não encontramos nenhuma facilidade e as dificuldades são muitas.</p> <p>Os nossos colaboradores que são portadores de deficiência faltam mais que os demais colaboradores e também chegam com maior frequência atrasados do que os demais.</p> <p>Isso se deve basicamente à falta de transporte público e ao acompanhamento médico que muitos deles fazem semanalmente com consultas médicas, fisioterapia, fonoaudiologia etc.</p> <p>Além disso, o “turn over” das pessoas com deficiência é maior, pois muitos desistem do trabalho após alguns meses pelos mais variados motivos.</p> <p>Muitas vezes contratamos PPD’s e esses colaboradores ficam durante 9 semanas em treinamento o que também envolve custos extras para a empresa, pois os demais colaboradores permanecem em treinamento por apenas 3 semanas, pois já são devidamente qualificados.</p> <p>Temos nos esforçado muito para cumprir a lei de cotas, mas os resultados não tem sido satisfatórios do ponto de vista econômico-financeiro, mas sob o aspecto humano é parte da nossa responsabilidade social fazer a inclusão das pessoas com deficiência.</p>
“C”	<p>No momento, a nossa maior preocupação tem sido manter o percentual exigido pela lei, o que representa um enorme esforço diário para recrutamento de novos PPD’s, uma vez que é muito complicado reter os portadores de deficiência na empresa.</p> <p>Assim, temos tentado investir na qualificação dos portadores de deficiência para que eles sejam capacitados para serem promovidos e continuarem interessados em continuar na empresa.</p> <p>Além disso, a realidade atual do mercado de trabalho dos PPD’s é que os que são qualificados e já possuem experiência profissional sabem de sua importância para as empresas e sabem da valorização que o mercado tem tido com esses profissionais.</p> <p>Assim, temos casos de PPD’s que falam que querem aumento de salário, a cada dois meses, para não irem para outras empresas, pois eles sabem que há inúmeras empresas desesperadas para cumprir a lei, para não pagar as multas da lei de cotas e para ter PPD’s qualificados em seu quadro de colaboradores.</p>
“D”	<p>É muito complicado reter os portadores de deficiência na empresa, pois o custo para o recrutamento e a seleção de um novo colaborador é alto e o desgaste de todos também é grande.</p> <p>Assim, investimos na qualificação dos portadores de deficiência para que eles sejam capacitados para serem promovidos e continuarem aqui.</p> <p>Além disso, é necessário acompanhar o desempenho do colaborador, e, eventualmente, é preciso deslocá-lo de departamento até que ele se sinta motivado a continuar na empresa.</p>
“E”	<p>A experiência de contratar portadores de deficiência foi surpreendente, pois eles são competentes e realizam bem as tarefas que são determinadas.</p> <p>A parceria com a Faculdade foi fundamental pois essa faculdade tem uma parceria com uma entidade de atendimento especializado para pessoas com deficiências visuais, assim, quando eles chegam até a nossa empresa eles já estão preparados para trabalhar. E todos esses nossos funcionários tem um bom nível cultural.</p> <p>Para a imagem da empresa, a contratação de portadores de deficiência foi muito positiva, pois utilizamos os nossos funcionários que são deficientes nas nossas campanhas de responsabilidade social.</p>

O Quadro 5 demonstra claramente a preocupação das empresas com a retenção das pessoas com deficiência sendo que as empresas detalham essa preocupação e as tentativas de oferecer qualificação e possibilidade de crescimento às pessoas com deficiência.

A empresa “A” revelou que conforme foi havendo a contratação de pessoas com deficiência a exigência de maior qualificação foi aumentando. Além disso, referida empresa relatou ter muitas dificuldades para manter os colaboradores que são pessoas com deficiência, sendo que como estratégia a empresa instituiu uma Universidade própria que oferece cursos de graduação aos funcionários, com o intuito de manter os colaboradores.

É oportuno citar que a entrevistada da empresa “A” considera que o desafio da inclusão das pessoas com deficiência é diário e exige que o alto comando da empresa tenha como meta a inclusão, uma vez que as dificuldades são grandes para atender a cota determinada pela lei e fazer um trabalho responsável de inclusão social.

A empresa “B” relatou uma série de dificuldades com os colaboradores que são pessoas com deficiência, tendo relatado que essas pessoas faltam ao trabalho mais que os demais colaboradores e também chegam com maior frequência atrasados do que os demais. Segundo a empresa isso se deve basicamente à falta de transporte público e ao acompanhamento médico a que as pessoas com deficiência se submetem.

Além disso, referida empresa relatou que o “turn over” das pessoas com deficiência é maior, ou seja, é maior o número de pessoas com deficiência que pedem demissão, pois muitos desistem do trabalho após alguns meses pelos mais variados motivos. Outra situação relatada pela empresa é que os colaboradores com deficiência contratados permanecem durante 9 (nove) semanas em treinamento o que também envolve custos extras para a empresa, pois os demais colaboradores permanecem em treinamento por apenas 3 (três) semanas, pois já são devidamente qualificados.

Em síntese a empresa “B” considera que a contratação de pessoas com deficiência apresentou resultados insatisfatórios do ponto de vista econômico-financeiro, mas sob o aspecto humano a empresa relata que a inclusão das pessoas com deficiência é parte da responsabilidade social.

A empresa “C” revela muita preocupação com o percentual exigido pela lei, considerando que é necessário esforço diário para recrutamento de novos colaboradores que são pessoas com deficiência, uma vez que é muito complicado reter os portadores de deficiência na empresa, motivo pelo qual a empresa tem investido na qualificação das pessoas com deficiência para que eles sejam capacitados para serem promovidos e continuarem interessados em continuar na empresa.

Ouro aspecto ressaltado pela empresa “C” é a situação atual do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, sendo que a empresa considera que os profissionais que são qualificados e já possuem experiência profissional encontram-se muito valorizados pelo mercado, sendo relatados casos de pessoas com deficiência que pleiteiam aumento de salário, constantemente.

Para a empresa “D” é muito complicado reter as pessoas com deficiência na empresa, pois o custo para o recrutamento e a seleção de um novo colaborador é alto e desgastante. Referida empresa afirma investir na qualificação das pessoas com deficiência para que essas sejam capacitadas para serem promovidas. A empresa relata, ainda, a necessidade de acompanhamento do desempenho do colaborador com deficiência, bem como a possibilidade de mudança do funcionário para outro departamento para que o mesmo se sinta motivado a continuar na empresa.

A empresa “E” considera que a experiência de contratar pessoas com deficiência foi surpreendente, por considerar que essas pessoas são competentes e realizam bem as tarefas que são determinadas, além de terem um bom nível cultural. Referida empresa relata a importância da parceria com a Faculdade que encaminha os profissionais preparados para trabalhar. Além disso, a empresa considera positiva para a imagem da empresa, a contratação de pessoas com deficiência, uma vez que tais funcionários são utilizados nas campanhas de responsabilidade social.

Seguindo com a análise de conteúdo das entrevistas e a construção dos núcleos temáticos, verificamos os pontos de importância, semelhanças e ou diferenças, a fim de cumprir o objetivo desta pesquisa.

Oportuno esclarecer que as entrevistas foram realizadas em clima descontraído e receptivo.

A despeito de não ter havido preparação específica para a observação do ambiente físico e social das empresas foi utilizado um diário de campo onde foram registradas observações pertinentes à temática estudada.

Impressões por parte do pesquisador depois da execução das entrevistas foram registradas e serão apresentadas por fazerem parte do contexto da entrevista e da relação do pesquisador com cada entrevistado.

Na empresa “A” há 400 pessoas com deficiência trabalhando, sendo que a empresa realiza serviços de telemarketing e contact center e situa-se na Av. Paulista. O entorno da empresa possui calçadas, faixas de pedestres e sinalização eficiente, o que possibilita a acessibilidade para as pessoas com deficiência. A estação do metrô mais próxima da empresa

é a estação Paraíso. Porém, devido às dificuldades de acessibilidade das calçadas, as pessoas com deficiência que trabalham na empresa “A” preferem utilizar a estação Brigadeiro, que possui elevadores para pessoas com deficiência, sendo que todo o percurso da estação até a empresa permite a livre locomoção das pessoas com deficiência. Além disso, na região da Av. Paulista o serviço coletivo de ônibus possui ônibus adaptados para as pessoas com deficiência em quase todas as linhas que servem a região.

Todo o prédio ocupado pela empresa “A” é adaptado e acessível, todos os corredores possuem sinalização, sendo que o piso e os corrimões são adequados para a circulação das pessoas com deficiência. Em todos os andares há banheiros adaptados, todo o mobiliário é adaptado e as áreas de circulação permitem que as pessoas com deficiência circulem tranquilamente. Todas as salas de reunião e os auditórios são adaptados para permitirem o ingresso das pessoas com deficiência, bem como as salas de aula onde são ministrados cursos aos funcionários. Os colaboradores que são pessoas com deficiência ocupam diversos cargos na empresa “A”, sendo que há pessoas com deficiência ocupando cargos em todas as áreas da empresa, nos mais diversos escalões, como diretoria, gerência, supervisão, chefia, analistas, assistentes, auxiliares, atendentes, agentes de atendimento, mensageiros etc.

A entrevistada da empresa “A” ocupa o cargo de gerente do Departamento de Inclusão Social da empresa e possui formação em Psicologia e Administração de empresas, tendo cursado quatro cursos de pós-graduação e dois cursos MBA, além de ter participado de diversos cursos, congressos, tendo, portanto, sólida formação. Referida profissional foi muito receptiva e demonstrou muito conhecimento sobre o tema sob enfoque no presente trabalho. De um modo geral, foi possível observar que a empresa “A” realmente busca a inclusão social das pessoas com deficiência.

A empresa “B” é uma empresa transportadora e de entrega de encomendas que possui 188 pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores. A empresa situa-se próxima a marginal Tietê e a ponte dos Remédios. O local é de difícil acesso, sendo que o único transporte coletivo existente é uma linha de ônibus que parte do bairro da Lapa. A rua da empresa, bem como as ruas do entorno não possuem calçadas e sinalização que permitem a acessibilidade das pessoas com deficiência. O prédio da empresa “B” foi parcialmente reformado para instalação de uma rampa e de um elevador, que permitem o ingresso das pessoas com deficiência na empresa, assim, a entrada das pessoas com deficiência foi separada dos demais colaboradores.

Em referida empresa só há banheiros adaptados para pessoas com deficiência em um andar, que é o andar onde as pessoas com deficiência exercem suas atividades. Os demais

andares do prédio da empresa não são acessíveis às pessoas com deficiência. Os colaboradores que são pessoas com deficiência ocupam os seguintes cargos na empresa “B”: auxiliares administrativos e assistentes administrativos.

Além da entrada, na empresa, das pessoas com deficiência ser separada dos demais colaboradores, o refeitório das pessoas com deficiência também é separado do refeitório dos demais colaboradores. Todos os colaboradores que são pessoas com deficiência ficam no mesmo espaço físico, totalmente separados dos demais colaboradores, sendo que o único funcionário no setor que não possui deficiência é o supervisor da área administrativa que é o responsável por toda a área administrativa.

O entrevistado da empresa “B” ocupa o cargo Diretor do Departamento de Recursos Humanos da empresa e possui formação em administração de empresas. Referido profissional foi pouco receptivo e muito objetivo, tendo afirmado não ter tempo disponível para uma entrevista mais detalhada, sendo que após a data da entrevista tive que retornar na empresa por três vezes para retirar os termos de consentimento devidamente assinados.

Das observações feitas, verifica-se que a empresa “B” busca cumprir a legislação que obriga a contratação de pessoas com deficiência, tendo preocupação com a fiscalização do Ministério Público do Trabalho. Todavia, referida empresa não demonstra ter como objetivo a inclusão social.

A empresa “C” é uma indústria de cosméticos que possui 237 pessoas com deficiência como colaboradores, sendo que a principal unidade da empresa localiza-se na divisa das cidades de São Paulo e Cajamar, bem próxima de uma estrada. O acesso é pela estrada e há transporte coletivo de ônibus que serve a região, porém a empresa possui sistema de ônibus fretados que partem de várias regiões de São Paulo, passando por diversas estações do metrô.

A empresa disponibiliza ônibus e vans adaptadas para o transporte das pessoas com deficiência, sendo que na contratação de colaboradores com deficiência é feito um estudo sobre o transporte específico desses colaboradores. Ocupa uma área grande sendo que todos os prédios são adaptados para pessoas com deficiência, sendo que há sinalização e piso específico para as pessoas com deficiência em toda área ocupada pela empresa. Há catraca exclusiva, devidamente sinalizada para as pessoas com deficiência que fica ao lado das demais catracas por onde os colaboradores entram na empresa, após passarem seus crachás magnéticos.

A maioria das pessoas com deficiência está alocada, em um andar específico onde o layout foi feito com inovações no mobiliário todo, nas mesas, nas salas de reunião e nos computadores. Porém, há pessoas com deficiência que exercem suas funções em outros

departamentos da empresa, em outros andares, sendo que todos os andares são acessíveis, com banheiros adaptados. Além disso, há softwares próprios para as pessoas com deficiência, bem como sistemas de segurança e de incêndio específicos para as pessoas com deficiência visual e auditiva. Na empresa “C”, as pessoas com deficiência ocupam os cargos de auxiliar administrativo, assistente administrativo ou analista administrativo, mas há colaboradores com deficiência em diversos departamentos da empresa.

A entrevistada da empresa “C” ocupa o cargo de Gerente de Recursos Humanos da empresa, sendo responsável pela área de pessoas portadoras de deficiência. Referida profissional foi muito receptiva e possui formação em psicologia e ciências sociais, mestrado em administração de empresas e doutorado em psicologia e tem grande conhecimento sobre o tema sob enfoque no presente trabalho.

Das observações feitas, verifica-se que a empresa “C” demonstra muita preocupação com todos os seus colaboradores, tendo políticas diferenciadas e muito avançadas de Recursos Humanos, o que também se aplica às pessoas com deficiência.

A empresa “D” é uma instituição financeira que possui 27 pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários e situa-se na Av. Paulista, sendo que o entorno da empresa possui calçadas, faixas de pedestres e sinalização eficiente, o que possibilita a acessibilidade para as pessoas com deficiência. A empresa localiza-se bem próxima da estação Consolação do metrô, sendo que as pessoas com deficiência podem percorrer tranquilamente o trajeto da estação do metrô até a empresa, mas há relatos de que pelo menos uma vez na semana há problemas com o elevador da estação do metrô para pessoas com deficiência, o que dificulta a chegada até a empresa. Além disso, na região da Av. Paulista o serviço coletivo de ônibus possui ônibus adaptados para as pessoas com deficiência em quase todas as linhas que servem a região.

O prédio da empresa já foi construído dentro das normas de acessibilidade, mas foram construídos novos sanitários adaptados, sendo que todos os andares estão acessíveis para as pessoas com deficiência que podem circular livremente por todos os andares que contam com piso específico, corrimões e corredores largos. Na empresa há catraca exclusiva para que as pessoas com deficiência possam bater o ponto na entrada da empresa. Além disso, todo o mobiliário foi adaptado e a disposição dos computadores foi readequada para as pessoas com deficiência.

A empresa “D” possui sistema de alarme de incêndio específico com luzes nas mesas das pessoas com deficiência auditiva. E todas as salas de reuniões e os auditórios são acessíveis para as pessoas com deficiência.

Na referida empresa, dos atuais 27 colaboradores que são pessoas com deficiência, 24 ocupam o cargo de auxiliar administrativo, 1 é escriturário, 1 tem o cargo de assistente junior e 1 ocupa o cargo de técnico junior. Assim, verifica-se que referidos profissionais ainda estão ocupando cargos apenas em um dos departamentos da empresa.

A entrevistada da empresa “D” foi receptiva e acolhedora. Referida profissional ocupa o cargo de Diretora do Departamento de Recursos Humanos da empresa e possui formação em Psicologia, tendo cursado pós-graduação e MBA na área de psicologia, demonstrando muito conhecimento sobre o tema.

A empresa ainda não cumpre o percentual exigido pela lei de cotas, mas celebrou acordo com o Ministério Público do Trabalho para cumprimento do percentual exigido pela lei, sendo que até o fim do ano de 2009, referida empresa deverá ter 34 pessoas com deficiência no seu quadro de colaboradores para cumprimento do percentual legal, uma vez que atualmente a empresa possui apenas 27 pessoas com deficiência. Porém, verifica-se que a empresa objetiva incluir as pessoas com deficiência que são colaboradores da empresa, mas alguns acionistas e dirigentes da empresa ainda fazem resistência à contratação de pessoas com deficiência.

A empresa “E” atua no ramo de informática, desenvolvendo programas, softwares e sistemas, além de oferecer serviços de consultoria, possuindo 10 pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores. Situa-se no Jabaquara em local de difícil acesso, porém, a empresa possui um micro-ônibus que busca os colaboradores na estação Jabaquara do metrô. Todavia, referido veículo não é adaptado para transportar pessoas com deficiência. Caso a pessoa com deficiência se atrase, não conseguindo chegar na estação do metrô nos horários em que a van passa no local, as pessoas com deficiência não podem chegar ao local de trabalho por meio de transporte coletivo, sendo necessário pegar um táxi.

O prédio principal da empresa, onde prestam serviços todos os colaboradores não é adaptado para as pessoas com deficiência sendo que foi construído um prédio, anexo, no fim do terreno ocupado pela empresa, onde ficam apenas as pessoas com deficiência, totalmente separadas dos outros funcionários da empresa. Assim, por uma entrada lateral distinta os colaboradores que são pessoas com deficiência tem acesso a uma sala que foi construída dentro das normas de acessibilidade para pessoas com deficiência visual.

Na entrada do prédio anexo há uma catraca exclusiva para que as pessoas com deficiência possam bater o ponto na entrada da empresa “E”. Neste local separado da empresa há dois sanitários adaptados e uma copa, sendo que os trabalhadores com deficiência não tem acesso ao prédio onde ficam os demais colaboradores. Além disso, nos computadores das

peças com deficiência foram instalados softwares específicos para as peças com deficiência visual.

Todos os colaboradores da empresa “E” que são peças com deficiência ocupam o mesmo cargo e realizam a mesma atividade. O entrevistado da empresa “E” foi receptivo. Referido profissional ocupa o cargo de Diretor do Departamento de Recursos Humanos da empresa e possui formação em Psicologia.

De um modo geral, das observações feitas verifica-se que a empresa “E” apenas cumpre a legislação não tendo qualquer preocupação com a inclusão social das peças com deficiência.

Assim, cada uma das entrevistas propiciou o conhecimento de diferentes realidades do trabalho das peças com deficiência em empresas privadas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme citado na introdução deste trabalho: “as últimas décadas do século XX, no mundo ocidental configuram-se como destacado momento da globalização da economia, de valores e culturas, bem como momento de fortalecimento dos movimentos sociais organizados em defesa da inclusão e eliminação das situações de exclusão” (Mazzotta, 2005, p. 11).

Nesse contexto, historicamente as conferências internacionais foram importantes para a revisão do papel da educação e cidadania, buscando a formulação de políticas voltadas para a inclusão social das pessoas com deficiência, visando à garantia do exercício dos direitos fundamentais e o exercício da cidadania. Mesmo diante das diferentes realidades locais enfrentadas pelas pessoas com deficiência as discussões no âmbito internacional focalizaram as discriminações e os preconceitos sofridos por essas pessoas.

Assim, a identificação e o registro do ordenamento jurídico internacional possibilita a verificação de que as primeiras normas internacionais sobre os direitos das pessoas com deficiência versavam exclusivamente sobre os direitos humanos, sendo que, posteriormente as legislações internacionais passaram a cuidar do direito à assistência médica e do direito à educação, mas, atualmente, as legislações têm demonstrado uma maior atenção aos direitos sociais, particularmente o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

É importante citar Mazzotta (2005): “iniciamos o novo milênio imbuídos da crença na importância da preservação e alargamento dos espaços conquistados na luta pela melhoria da qualidade de vida de cada um e de todos os homens, pautando-nos mais pelo desejável do que pelo que nos apresenta como possível”. Essa preocupação com a qualidade de vida de cada um e de todos, também contribuiu, entre outros fatores, para que a sociedade passasse a exigir dos legisladores nacionais a garantia do direito à igualdade de todos, inclusive das pessoas com deficiência.

As legislações nacionais, de um modo geral passaram a consagrar os direitos das pessoas com deficiência. No Brasil, o conhecimento e a interpretação judiciosa de tal legislação constitui elemento fundamental para a melhoria das condições para o exercício dos direitos sociais pelas pessoas com deficiência, mormente os relativos ao trabalho.

Como já exposto, o trabalho é fundamental para o desenvolvimento das potencialidades de cada indivíduo. Ao mesmo tempo em que o trabalho é fundamental para garantir a sobrevivência e o próprio sustento de cada pessoa, é também instrumento de transformação, pois permite o aprimoramento intelectual e a satisfação pessoal, desenvolve a

auto-estima e permite que o trabalhador sinta-se parte integrante da sociedade e como valorosa força produtiva, além de ser essencial para a inclusão social.

Para as pessoas com deficiência o direito ao trabalho é uma conquista histórica, sendo que Nair Lemos Gonçalves, nos anos 70, já mencionava a necessidade de normas para a integração das pessoas com deficiência, inclusive com o objetivo de capacitar e profissionalizar as pessoas com deficiência de modo a possibilitar oportunidades de emprego e de ascensão social. (GONÇALVES, 1977, p. 125).

É importante mencionar que a obrigatoriedade legal para a contratação de pessoas com deficiência, na realidade é um sintoma dos empecilhos, das discriminações, dos entraves, dos preconceitos e dos desconhecimentos que envolvem o lidar com as pessoas com deficiência.

As políticas internacionais de incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência envolvem providências que vão desde a reserva obrigatória de vagas até incentivos fiscais e contribuições empresariais em favor de fundos públicos destinados ao custeio de programas de formação profissional, no âmbito público e privado conforme se pode apreender dos dados levantados pelo Ministério do Trabalho e Emprego já citados (MTE, 2007).

No Brasil, conforme já explanado a legislação em vigor estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva legal de cargos é também conhecida como Lei de Cotas. A cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção, conforme estabelece o art. 93 da Lei nº 8.213/91:

I – de 100 a 200 empregados....	2%
II – de 201 a 500.....	3%
III – de 501 a 1.000.....	4%
IV – de 1.001 em diante.....	5%

A realidade no Brasil é que as empresas, via de regra, não observam o percentual mínimo de pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários. Segundo a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), em 2007 havia cerca de 820 mil vagas que deveriam ser preenchidas por pessoas com deficiência. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, apenas 125 mil delas estão devidamente ocupadas.

É correto afirmar que o número de pessoas com deficiência contratadas por empresas privadas cresce a cada ano. Em 2005, 12.786 pessoas com deficiência foram contratadas pelas empresas privadas, após a fiscalização. Em 2006, esse número atingiu 19.978 pessoas, e em 2007, 22.314. Nos dados de 2008, consta que 25.844 pessoas com deficiência foram contratadas em todo o Brasil, após a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego e da

adoção das medidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT, 2008). Portanto, de 2005 até 2008, 80.922 pessoas com deficiência foram contratadas em todo o país, após a fiscalização, sendo que esses números continuam crescendo gradativamente a cada ano, sendo que em 2009, no período de janeiro a agosto, 15.368 pessoas com deficiência foram contratadas pelas empresas, em todo o Brasil, após a fiscalização.

Os dados citados e as demais estatísticas já elencadas no bojo deste trabalho retratam a patente existência de um paradoxo, uma vez que cresce a contratação de pessoas com deficiência, mas o número de vagas preenchidas ainda é muito menor do que o número de vagas existentes para as pessoas com deficiência.

Além disso, os resultados da pesquisa corroboraram os dados oficiais que comprovam que a contratação de pessoas com deficiência cresceu significativamente após o advento da lei e depois que a fiscalização tornou-se, de fato, efetiva. As empresas privadas passaram a contratar pessoas com deficiência em maior escala, sendo que a partir de então, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tornou-se significativa na sociedade brasileira. É pertinente o questionamento se a lei de cotas desencadeou um movimento de inclusão social das pessoas com deficiência através do trabalho. Ou, se o surgimento da referida lei decorreu de uma aspiração do meio social.

Nesse sentido, é oportuno citar Marques Neto (2001) que afirma que a norma jurídica constitui apenas um dos aspectos da elaboração do direito. Segundo referido autor, a eficácia da norma jurídica se mede mais pela adequação às proposições teóricas da ciência do direito e pela correspondência às realidades e aspirações do meio social do que por aspectos formais.

A lei de cotas desencadeou questionamentos sobre a inclusão social das pessoas com deficiência, sendo que a possibilidade de trabalhar permitiu que as pessoas com deficiência tivessem maior visibilidade na sociedade, uma vez que essas pessoas passaram a participar mais ativamente da vida em sociedade. Por meio da inserção no mercado de trabalho as pessoas com deficiência passaram a utilizar transporte público e a circular pelas ruas de grande movimento, bem como a frequentar locais de lazer e entretenimento. Há também o aspecto econômico, uma vez que com a contratação para o trabalho as pessoas com deficiência passaram a ter capacidade econômica.

Todavia, quando uma empresa privada, com mais de 100 funcionários contrata pessoas com deficiência, esta empresa está cumprindo determinação legal e deve buscar a efetiva inclusão desse trabalhador à empresa privada, não com o intuito apenas de cumprir a lei, mas, sobretudo de promover a integração dessas pessoas à sociedade. A inclusão social

das pessoas com deficiência através do trabalho possibilita que a sociedade caminhe em direção à igualdade de oportunidades. Nesse sentido é oportuno citar:

A inclusão, ou seja, a convivência respeitosa de uns com os outros, é essencial para que cada indivíduo possa se constituir como pessoa ou como sujeito e, assim, não venha a ser meramente equiparado a qualquer coisa ou objeto. Entendemos que o reconhecimento do valor de cada um implica ultrapassar o âmbito da igualdade formal como princípio da democracia social; implica agir em direção à mais ampla igualdade de oportunidades possível, sabendo-se que sua concretização se dá em situações específicas, historicamente determinadas. (MAZZOTTA, 2008, p. 165).

Para que a inclusão social seja realidade é preciso que o respeito à diversidade seja disseminado nas empresas privadas, nos órgãos públicos, nas escolas, nas universidades, enfim, em todos os locais de convívio social, e para tanto, é preciso que ocorra uma mudança no pensamento e na cultura da sociedade com a interligação de todos os conhecimentos, como defende Edgar Morin (2004).

Conforme exposto, os resultados da pesquisa realizada demonstraram que nenhuma das empresas têm pessoas com deficiência intelectual em seus quadros de funcionários. Quanto à qualificação dos funcionários, 1 (uma) das empresas não faz qualquer exigência, enquanto outras 4 (quatro) empresas exigem o ensino médio completo. Apenas 1 (uma) delas só possui colaboradores que estão cursando a graduação no ensino superior.

A exigência do grau de escolaridade pelas empresas é um dos entraves para as pessoas com deficiência ingressarem no mercado de trabalho, uma vez que o acesso à educação e à qualificação profissional ainda é uma realidade distante para grande parte dessas pessoas, apesar das garantias constitucionais.

Outro aspecto que merece destaque é a contratação de pessoas com deficiência após o advento da lei de cotas, sendo que a empresa “A”, que atualmente possui 400 pessoas com deficiência, antes da “lei de cotas” tinha apenas 58 dessas pessoas como funcionários. A empresa “B”, dos atuais 188 colaboradores com deficiência, apenas 18 foram contratados antes da vigência da lei. Já a empresa “D” possuía apenas 2 (duas) pessoas com deficiência antes da lei, sendo que atualmente possui 27. As empresas “C” e “E” não possuíam pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores antes do advento da lei.

É oportuno citar que todas as empresas participantes da pesquisa relataram dificuldades encontradas no recrutamento, na seleção e na contratação de pessoas com deficiência. Criar um departamento específico para tanto, buscar uma consultoria especializada e celebrar parcerias com organizações são alternativas criadas pelas empresas com o intuito de aperfeiçoar os aspectos da contratação das pessoas com deficiência.

No concernente à acessibilidade, 3 (três) empresas participantes da pesquisa afirmaram que não houve necessidade de adaptação dos prédios já que os mesmos foram construídos dentro das normas de acessibilidade. Mas, é preciso ressaltar que a acessibilidade envolve o transporte público, a locomoção nos percursos das ruas, a integração entre as modalidades de transporte público, alterações do mobiliário urbano etc. Além disso, a acessibilidade nas empresas exige a alteração do mobiliário, do lay out, dos sistemas de alarme de incêndio e de segurança, bem como a implantação de softwares específicos que permitem a inclusão digital das pessoas com deficiência.

Todas as empresas realizaram modificações internas para assegurar a acessibilidade, o que demonstra que as empresas têm ido além do que determina a lei, sendo que em alguns casos como a empresa “C”, por exemplo, foi redesenhada toda a área interna da empresa para assegurar o livre acesso das pessoas com deficiência em todos os setores.

É necessário reiterar que os resultados da pesquisa demonstram claramente que todas as empresas reconhecem a importância da legislação, sendo que é possível verificar que sem o advento da lei muito provavelmente não haveria a contratação de pessoas com deficiência na proporção em que vem acontecendo. Além disso, as empresas consideram que o percentual de pessoas com deficiência exigido pela lei é excessivo e que a fiscalização é muito rigorosa e 2 (duas) empresas sugeriram que seria importante haver a desoneração tributária ou a isenção de alguns tributos incidentes sobre o salário das pessoas com deficiência.

Foram relatados pelos entrevistados os custos extraordinários que são despendidos na contratação de pessoas com deficiência, com a adequação de mobiliário, reformas internas, aquisição de softwares, construção de banheiros adaptados, gastos com a capacitação e qualificação etc. As empresas demonstraram também preocupação com o cumprimento do percentual exigido pela lei e com a manutenção das pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários, sendo que as empresas detalham essa preocupação e as tentativas de oferecer qualificação e possibilidade de crescimento às pessoas com deficiência.

Da análise dos depoimentos colhidos e dos resultados obtidos na pesquisa, bem como das observações feitas nas empresas e no entorno das mesmas verifica-se que algumas empresas ainda encontram-se no nível 1, também denominado Paradigma de Assimilação, por Thomas e Ely (2002). Essas empresas iniciaram o processo de contratação de colaboradores que são pessoas com deficiência, mas são motivadas apenas pelo cumprimento da lei estacionam o processo neste patamar, sem usufruir dos benefícios potenciais advindos da diversidade das formas de trabalho dessas pessoas.

Porém, dos depoimentos obtidos e das observações feitas não é possível afirmar que as empresas estão propiciando a efetiva inclusão social dos colaboradores com deficiência, uma vez que as empresas ainda não passaram a incorporar as perspectivas, o potencial, a criatividade e a cultura de cada colaborador em seus processos produtivo, administrativo e gerencial. Isso significaria beneficiar-se da diversidade para tornar a empresa mais flexível, aberta a novos processos, mais facilmente ajustável a mudanças e mais criativa.

É importante mencionar que algumas empresas estão objetivando a inclusão social, ao fazer um percurso no sentido de aprimorar os procedimentos internos, aperfeiçoando o recrutamento das pessoas com deficiência, cuidando da seleção dessas pessoas de uma maneira mais cuidadosa e contratando pessoas que terão a oportunidade de desenvolver suas potencialidades, sendo capacitadas, qualificadas e devidamente orientadas. Quando as empresas buscam a inclusão social, mesmo que ainda cometam erros no processo, são obtidos resultados que se traduzem em benefícios sociais e econômicos, transformando a diversidade em um agente do progresso e sucesso empresarial, ao incorporar as diferenças de forma a aprender e a crescer com elas. O respeito à diversidade terá conseqüências positivas para as pessoas com deficiência na medida em que as corporações assumirem o compromisso de trazer para o seu interior a valorização das diferenças.

Assim agindo as empresas estarão cumprindo a legislação e procedendo à inclusão social da pessoa com deficiência, o que não se confunde com prática de Responsabilidade Social. Considera-se que o ganho maior está na contribuição que o trabalho tem na vida das pessoas com deficiência: o fortalecimento de sua identidade e sua integração social.

É oportuno citar que alguns dos comentários obtidos nos depoimentos são inapropriados e merecem ser comentados. A empresa “E”, por exemplo mantém todas as pessoas com deficiência em um setor isolado, o que parece ser uma atitude segregacionista que não permite a integração social e elimina as possibilidades de progresso no emprego. Por isso, recomenda-se que, à medida do possível, em todos os setores da empresa sejam alocadas pessoas com deficiência (art. 2º da Recomendação nº 168 da OIT).

As empresas relataram também as dificuldades quanto à escolaridade das pessoas com deficiência. Porém, muitas vezes é exigido, de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Algumas empresas relataram o problema dos atrasos e das faltas das pessoas com deficiência. Todavia, é preciso mencionar que a pessoa com deficiência tem direito à jornada diferenciada com horário flexível e reduzido, com proporcionalidade de salário, quando tais procedimentos forem necessários em razão do seu grau de deficiência. Para atender, por exemplo, a necessidades especiais, como locomoção, tratamento médico, etc. (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

Sob outro aspecto, foram relatadas dificuldades no monitoramento do trabalho e das condições de trabalho das pessoas com deficiência, sendo importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência visando sua integração com os colegas e chefia e adaptação às rotinas de trabalho. Para tal, tanto o empregado como a chefia devem ser questionados a respeito das questões suscitadas com o ingresso do novo empregado. Muitas vezes o próprio empregado vai sugerir adaptações no seu posto de trabalho e o chefe, orientado e apoiado nas dificuldades relatadas, poderá encontrar a solução para melhorar a realização das rotinas (MTE, 2008).

No concernente à acessibilidade, a empresa deverá conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras e promover a acessibilidade. A empresa pode melhorar, por exemplo, o acesso ao local de trabalho por pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo facilidades para entrar e se movimentar no estabelecimento, além de acesso a banheiros e lavatórios. O planejamento para emergências deve assegurar que pessoas com deficiência possam deixar, com segurança e eficiência, o local de trabalho e se deslocar para uma área segura. Para tanto, as empresas podem consultar a Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre “Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho” que foi feito com o propósito de orientar empregadores de grandes, médias ou pequenas empresas, tanto do setor público como do privado, sindicatos e governos.

Algumas empresas relataram os custos extraordinários para adaptações referentes à acessibilidade, mas é preciso mencionar que há linha de financiamento público federal voltado para programas de inclusão das pessoas com deficiência. O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), por meio do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas (PAIS), disponibiliza recursos para financiar os programas empresariais. Nesse programa são financiáveis obras civis e adaptação física de instalações, equipamentos especiais, ajudas técnicas – próteses, órteses, equipamentos, elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização, equipamento e material pedagógico especial, maquinaria e utensílios de trabalhos especiais -, capacitação de pessoal

para convívio no trabalho com as pessoas com deficiência, capacitação das mesmas para assumirem postos de trabalho e consultoria técnica para a realização dos projetos e atividades.

Em síntese, as práticas de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho devem ser disseminadas e os resultados dessas iniciativas devem ser retratados para que a sociedade possa abandonar os preconceitos e colaborar, de fato, com a inclusão social das pessoas com deficiência. É oportuno citar: “a inclusão é a base da vida social onde duas ou mais pessoas se propõem a, ou têm que, conviver; já que muitas vezes o convívio não depende da vontade individual. E conviver implica a presença de duas ou mais pessoas” (MAZZOTTA, 2002 p. 10).

A partir desta pesquisa pode-se evidenciar a necessidade de novos estudos sobre o tema para obtenção de outros dados sobre o trabalho das pessoas com deficiência em empresas privadas e a importância do trabalho na inclusão social dessas pessoas.

7. REFERÊNCIAS:

- ABRANCHES, C. M. B. et al. **Inclusão dá trabalho**. 1ª ed. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2000.
- ALVES, R. V. **Novas dimensões da proteção ao trabalhador. O Deficiente físico**. São Paulo: LTr, 1992.
- ALVES, R. V. **O trabalho e nós**. São Paulo: Edições Paulíneas, 2001.
- ARAUJO, L. A. D. de. **Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2006.
- ARAUJO, L. A. D. de. **A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência**. 3ª ed. Brasília: Corde, 2003
- ARENDT, H. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.
- ASHLEY, P. A. (Org.); **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- BARROS, A.J.; LEHFELD, N.A.S. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas**. Petrópolis: Vozes, 1996.
- BASTOS, C. R. **Curso de direito constitucional**. 17ª ed. São Paulo: Saraiva, 1996.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BATAVIA, A. I. **Ten years later: The ADA and the future of disability policy**. In: *Americans with disabilities: exploring implications of the laws for individuals and institutions*. New York: Routledge, 2000.
- BITTENCOURT, E.; CARRIERI, A. **Responsabilidade Social: Ideologia, Poder e Discurso na Lógica Empresarial**. RAE – Revista de Administração de Empresas, Rio de Janeiro, v. 45, p. 10-22, edição especial 2005.
- BOBBIO, N. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BOGDAN, R.; BIKLEN, S.K. **Qualite Research for education: An introduction for to theory and methods**. Boston: Allyn and Bacon, 1982.
- BONAVIDES, P. **Curso de Direito Constitucional**, 24ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009.
- BORGER, F. G. **Responsabilidade Social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial**. (FEA/USP) - Banco Digital de tese da USP, 2002.

BORGES, L. O. & YAMAMOTO, O. H. **O mundo do trabalho** em J.C. Zanelli, J.E. Borges Andrade & A.V.B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. p. 24-62. São Paulo: Artmed, 2004.

BOTTOMORE, T. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.

BOWEN, H. **Social Responsibilities of the Businessman**. New York, 1953.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. São Paulo: Guanabara, 1987.

CEAPPD (Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Portadora de Deficiência). **Legislação relativa ao Trabalho de Pessoas Portadoras de Deficiência**. 1ª Ed., São Paulo: Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Portadora de Deficiência, 1999.

CHIZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 9ª Ed. São Paulo: Cortez, 2008.

COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

CONADE (Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de deficiência). **Pessoa com Deficiência – Trabalhador Eficiente**. Manual da Inclusão no Mercado de Trabalho, 2000.

COSTALLAT, F. L., **O Direito ao Trabalho da pessoa deficiente: manual de orientação legislação e jurisprudência**. Campinas: Fundação Síndrome de Down, 2003.

ENGELS, F. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. In: MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. *Textos*. São Paulo: Edições Sociais, 1977.

FERREIRA FILHO, M. G. **Comentários à Constituição Brasileira**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 1986.

FREITAS, H.; MOSCAROLA, J.; JENKINS, M. **Content and lexical analysis: a qualitative practical application**. Baltimore: ISCR, Merrick School of Business, University of Baltimore, EUA, 1998.

FREITAS, H. M.R.; JANISSEK M. R. **Análise léxica e análise de conteúdo: técnicas complementares, sequenciais e recorrentes para análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Sphinx Publicações, 2000.

FRIEDMAN, M. **Capitalismo e liberdade**. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

GOLDFARB, C. L. **Pessoas Portadoras de Deficiência e a Relação de Emprego: o Sistema de Cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007.

GONÇALVES, N. L. **Excepcional**. In Enciclopédia Saraiva de Direito. São Paulo; Saraiva, 1978.

- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Dados sobre o desemprego no Brasil** (www.ibge.net/brasil). Acesso em 25 ago. 2009.
- KELSEN, H. **Teoria pura do direito** Tradução: João Batista Nachado. 5ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.
- LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. **Sociologia geral**. São Paulo: Atlas, 1999.
- LUDKE, H.A.L.M.; ANDRÉ, M. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: Edu, 1986.
- MARANHÃO, R. de O. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- MARQUES NETO, A. R. **A ciência do direito: conceito, objeto, método**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- MARX, K. **Early writings**. New York: Vintage Books, 1975.
- MAZZOTTA, M. J. S. **Educação Especial no Brasil: História e Políticas Públicas**. 5ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2005.
- MAZZOTTA, M. J. S. **Deficiência. Educação Escolar e Necessidades Especiais: Reflexões sobre Inclusão Sócio-educacional**. 1ª edição. São Paulo: Editora Mackenzie, 2002.
- MAZZOTTA, M. J. S. **Fundamentos de educação especial**. 2ª Ed. São Paulo: Pioneira, 1997.
- MAZZOTTA, M. J. S. **Inclusão e integração ou chaves da vida humana**. Educação on-line, São Paulo, 2001. Disponível em www.educacaoonline.pro.br. Acesso em 25 jun. 2009.
- MAZZOTTA, M. J. S. **Deficiência, educação escolar e necessidades especiais: reflexões sobre inclusão socioeducacional**. Cadernos de Pós-Graduação, São Paulo, Universidade Presbiteriana Mackenzie, n. 7, p. 15-24, 2002. São Paulo: Mackenzie, 2002.
- MAZZOTTA, M. J. S. **Identidade dos alunos com necessidades educacionais especiais no contexto da política educacional brasileira**. Movimento (Niterói), Niterói: V. 7. n. 5. p. 11-18, 2003. Disponível em <http://intervox.nce.ufrj.br/~elizabet/identidade.htm>. Acesso em: 12 set. 2009.
- MAZZOTTA, M. J. S. **Reflexões sobre inclusão com responsabilidade**. Revista@mbieteneducação. v. 1, p. 165-168, 2008.
- MAZZOTTA, M. J. S. **Reflexões sobre inclusão socioeducacional**. Revista Cons Ci. São Paulo. v. 1 n° 7, p. 300-315, 2006.
- MELO, S. N. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2004.

MINAYO, M.C.S. e SANCHES, O. **Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade**. Cadernos de Saúde Pública. Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, 1983.

MINAYO, M.C.S. **O Desafio do Conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 2ª ed., São Paulo: Hucitec/ Abrasco, 1993.

MINAYO, M.C.S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2002.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relatório Anual de Informações Sociais 2008**. Disponível em (www.trabalho.gov.br/rais/2007/arquivos/resultados_definitivos.pdf) e (www.mte.gov.br/rais/resultado2007) Acesso em 04 set. 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relatório das Delegacias Regionais do Trabalho 2008**. Disponível em (www.mte.gov.br/delegacias/sp). Acesso em 09 set. 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2ª ed. Brasília: MTE, Secretaria de Inspeção do Trabalho SIT, 2007.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Quadro Comparativo da Fiscalização do Trabalho de 1990 a 2008. Resultados da Fiscalização de janeiro a agosto de 2009**. (www.mte.gov.br/fisca_trab/est_quadro_comparativo_1990_2008.pdf.) Acesso em 19 set. 2009.

MIRANDA, P. **Comentários à Constituição de 1967**. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972.

MORAES, A. **Direitos humanos fundamentais**: teoria geral, comentários aos artigos 1º ao 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência. 4ª ed., São Paulo: Atlas 2002.

MORIN, E. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. 9ª ed. São Paulo: Cortez, 2004.

NISS, L. T. T. e Niess, P. H. T. **Pessoas portadoras de deficiência no Direito Brasileiro**. São Paulo. Editora Juarez de Oliveira, 2003.

OLIVEIRA, M. **Deficientes: sua tutela jurídica**. São Paulo: Revista dos Tribunais nº 553, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas internacionais do trabalho sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência**. 2º ed. Brasília: CORDE, 1997.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAUDE. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Coord. da Trad. Cássia Maria Buchalla. São Paulo: EDUSP, 2003.

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

PIOVESAN, F. **Temas de Direitos Humanos**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

POCHMANN, M. **Emprego e Trabalho no Brasil em perspectiva**. Em Brasil no Limiar do Século XXI: Alternativas para a construção de uma sociedade sustentável. Henrique Rattner (organizador). (pp. 127-137). São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2000.

RIBAS, J. B. C. **O que são pessoas deficientes**. 6ª ed. São Paulo: Brasiliense, 2003.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, O. M. **A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo: Cedas, 1987.

SILVA, O. M. **Uma questão de competência**. São Paulo: Memnon, 1993.

SÜSSEKIND, A. **Direito internacional do trabalho**. 3ª ed., atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

TENÓRIO, F. G. **Responsabilidade Social Empresarial – Teoria e Prática**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

TOFFLER, A. **A empresa flexível**. Rio de Janeiro: Record, 1995.

THOMAS, D. A. e ELY, R. J. **Reconhecer as diferenças é o que importa: um novo paradigma para a gestão da diversidade**. Harvard Business Review. HBR On Point, EUA, 2002.

VASH. C. L. **Enfrentando a deficiência: a manifestação, a psicologia, a reabilitação**. São Paulo: Pioneira/EDUSP, 1988.

WOOD, D. J. & RAYMOND, J. **Research in Corporate Social performance**. In: BURLINGAME, Dwight F. & YOUNG, Dennis R. Editors. Corporate Philanthropy at the Crossroads, Indiana University press, 1996, p. 41 a 86.

ANEXOS

A. Carta de Informação ao Sujeito da Pesquisa e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

B. Carta de Informação à Instituição e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

C. Roteiro de Entrevista.

CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DE PESQUISA

A finalidade do presente estudo é verificar a responsabilidade social das empresas privadas em relação às pessoas com deficiência, tendo como ponto de partida a contratação ou não de pessoas com deficiência em conformidade com a Lei de Cotas. Os dados para o estudo serão coletados através de entrevista com base em um roteiro previamente elaborado, sendo que os participantes deverão ser os responsáveis pelos Departamentos de Recursos Humanos das empresas privadas. A análise dos resultados será feita pelo pesquisador e pelo professor orientador. As entrevistas serão realizadas pelo pesquisador nas empresas privadas. Este material será posteriormente analisado com base no referencial teórico sobre o tema. A divulgação do trabalho terá finalidade acadêmica, esperando contribuir para um maior conhecimento do tema estudado. Aos participantes cabe o direito de se retirar do estudo em qualquer momento, sem prejuízo algum. Os dados coletados serão utilizados na Dissertação de Mestrado do pesquisador junto a Universidade Presbiteriana Mackenzie.

.....
 Adilson Bergamo Júnior
 telefone: 9988.1821
 e-mail: abergamojr@ig.com.br

.....
 Prof. Dr. Marcos José da Silveira Mazzotta
 Universidade Presbiteriana Mackenzie
 telefone: 2114.8707
 e-mail: marmaz@mackenzie.br

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente instrumento, que atende às exigências legais, o(a) senhor(a) _____, sujeito de pesquisa, após leitura da CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DA PESQUISA, ciente dos serviços e procedimentos aos quais será submetido, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e do explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO de concordância em participar da pesquisa proposta.

Fica claro que o sujeito de pesquisa ou seu representante legal podem, a qualquer momento, retirar seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO e deixar de participar do estudo alvo da pesquisa e fica ciente que todo trabalho realizado torna-se informação confidencial, guardada por força do sigilo profissional.

São Paulo, 16 de março de 2009.

 Assinatura do sujeito ou seu representante legal

CARTA DE INFORMAÇÃO À INSTITUIÇÃO

A finalidade do presente estudo é verificar a responsabilidade social das empresas privadas em relação às pessoas com deficiência, tendo como ponto de partida a contratação ou não de pessoas com deficiência em conformidade com a Lei de Cotas. Os dados para o estudo serão coletados através de entrevista com base em um roteiro previamente elaborado, sendo que os participantes deverão ser os responsáveis pelos Departamentos de Recursos Humanos das empresas privadas. A análise dos resultados será feita pelo pesquisador e pelo professor orientador. As entrevistas serão realizadas pelo pesquisador nas empresas privadas. Este material será posteriormente analisado com base no referencial teórico sobre o tema. A divulgação do trabalho terá finalidade acadêmica, esperando contribuir para um maior conhecimento do tema estudado. Aos participantes cabe o direito de se retirar do estudo em qualquer momento, sem prejuízo algum. Os dados coletados serão utilizados na Dissertação de Mestrado do pesquisador junto a Universidade Presbiteriana Mackenzie. Para tal solicitamos a autorização desta instituição para a escolha do colaborador, e para a realização da entrevista; o material e o contato interpessoal não oferecerão riscos de qualquer ordem aos colaboradores e à instituição. Os indivíduos não serão obrigados a participar da pesquisa, podendo desistir a qualquer momento. Tudo o que for falado será confidencial. Quaisquer dúvidas que existirem agora ou depois poderão ser livremente esclarecidas, bastando entrar em contato conosco nos telefones ou e-mails abaixo mencionados. De acordo com estes termos, favor assinar abaixo. Uma cópia ficará com a instituição e outra com os pesquisadores. Obrigado.

.....
 Adilson Bergamo Júnior
 telefone: 9988.1821
 e-mail: abergamojr@ig.com.br

.....
 Prof. Dr. Marcos José da Silveira Mazzotta
 Universidade Presbiteriana Mackenzie
 telefone: 2114.8707
 e-mail: marmaz@mackenzie.br

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais, o(a) senhor (a) _____, representante da instituição, após a leitura da Carta de Informação à Instituição, ciente dos procedimentos propostos, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e do explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO de concordância quanto à realização da pesquisa. Fica claro que a instituição, através de seu representante legal, pode, a qualquer momento, retirar seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO e deixar de participar do estudo alvo da pesquisa e fica ciente que todo trabalho realizado torna-se informação confidencial, guardada por força do sigilo profissional.

São Paulo, 16 de março de 2009.

 Assinatura do representante da instituição

ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1 – Ramo de atuação da empresa privada.
- 2 – Qual o número total de empregados/colaboradores?
- 3 – Quantos destes empregados são pessoas com deficiência e quais os tipos de deficiência e grau de escolaridade desses colaboradores?
- 4 – Quantos deles foram contratados antes da aprovação da legislação que determina percentuais obrigatórios para contratação de pessoas com deficiência por empresas privadas com mais de cem funcionários? Quantos foram contratados após o advento da chamada “Lei de Cotas”?
- 5 – Qual a posição da empresa com relação à obrigatoriedade legal da contratação de determinado percentual de pessoas com deficiência?
- 6 – Como é realizado o recrutamento, seleção e contratação dessas pessoas? Quais as principais exigências para a contratação de pessoas com deficiência? Comente, também, facilidades e dificuldades encontradas.
- 7 - A empresa realizou adaptações para assegurar a acessibilidade para essas pessoas? Em caso afirmativo, que tipos de adaptação?
- 8 – Fique a vontade para comentar outros aspectos a respeito do tema.