

**Escola de Administração de Empresas de São Paulo
Fundação Getúlio Vargas**

Relatório final de pesquisa

A Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência nas Organizações

Aluno: Rodrigo Hubner Mendes

Estudante do 6º semestre do curso de graduação em Administração de Empresas

Orientador: Professor Luíz Carlos Merege

Coordenador do Centro de Estudos do Terceiro Setor

São Paulo - 1997

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
OBJETIVO	4
HIPÓTESES	4
METODOLOGIA	5
A) PESQUISA BIBLIOGRÁFICA	5
A1) CONCEITOS GERAIS	5
A2) CONCEITOS ESPECÍFICOS	10
B) ENTREVISTA COM ESPECIALISTA	16
C) PESQUISA DE CAMPO	21
C1) QUESTIONÁRIO	22
C2) RESULTADOS	24
C3) CONCLUSÃO	25
BIBLIOGRAFIA	27
A) REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
B) BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR	27

INTRODUÇÃO

As inúmeras transformações pelas quais o mundo contemporâneo tem passado, impõem às organizações um ambiente extremamente competitivo, onde alcançar índices cada vez mais altos de produtividade torna-se condição básica de sobrevivência no mercado.

Os novos modelos de produção, suportados pela tecnologia de informação em constante desenvolvimento, promovem a automação dos processos de produção, marginalizando do trabalho um crescente volume de mão-de-obra humana, principalmente quando pouco qualificada. Diante desse cenário, muito tem se falado sobre o fenômeno mundial do desemprego, ou seja, da exclusão de um número cada vez maior de indivíduos do mercado de trabalho.

Ao se abordar esse assunto, tendo como foco de estudos a parcela da população composta pelas pessoas portadoras de deficiência, o problema torna-se ainda mais grave, tendo em vista que, historicamente, tal minoria tem encontrado diversas barreiras na tentativa de se inserirem no mercado de trabalho. Essas barreiras, tanto atitudinais como arquitetônicas, são consequências da, quase que generalizada, falta de conhecimento sobre as capacidades e potencialidades das pessoas deficientes, assim como, de um preconceito muitas vezes inconsciente, que leva-nos a estigmatizar a pessoa deficiente como incapaz, motivo de pena e caridade.

Apesar da complexidade do problema, muito tem se conquistado nos últimos anos no sentido de se buscar a inclusão social das pessoas portadoras de deficiência através da garantia do exercício de sua cidadania. No Brasil, ainda que insuficientemente, essa questão tem ganhado mais espaço nos meios de comunicação. Através da continuidade do processo de conscientização e quebra das barreiras existentes, podemos vislumbrar perspectivas mais justas a essas pessoas. Devemos entender a diversidade humana nunca como um problema, mas como uma de nossas riquezas.

Essa pesquisa visa retratar a relação de trabalho, no Brasil, das pessoas deficientes com as organizações, mais especificamente as empresas privadas, adotando-se como parâmetros para o estudo os conceitos da filosofia de INCLUSÃO SOCIAL.

OBJETIVO

Verificar como as organizações estão agindo com relação a inserção das pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho, tendo como principal referência os princípios inerentes à filosofia de inclusão social. Isso consiste em analisar modelos de descrição do perfil de cargos, critérios de recrutamento, seleção contratação, treinamento e acompanhamento de funcionários, assim como as características arquitetônicas de seus espaços físicos.

HIPÓTESES

- 1- As organizações já praticam inclusão social, pois conhecem essa filosofia.
- 2- As organizações já praticam inclusão social, apesar de não conhecerem essa filosofia.
- 3- As organizações não praticam inclusão social, pois não conhecem essa filosofia.
- 4- As organizações não praticam inclusão social, apesar de conhecerem essa filosofia.

METODOLOGIA

A) PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

Os primeiros 5 meses da pesquisa foram destinados ao levantamento bibliográfico sobre a filosofia de inclusão social, o contexto histórico responsável pelo surgimento desta filosofia, movimentos em prol dos direitos da pessoa deficiente, leis brasileiras relativas a esse tema e outras pesquisas que também tiveram o objetivo de investigar a questão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

A filosofia da inclusão social e seus respectivos conceitos passaram a ser formalmente adotados pela Unesco à partir de 1994, através da "Declaração de Salamanca", documento que oficializou uma nova postura a ser internacionalmente defendida em assuntos relativos à pessoa deficiente.

Pelo fato de tal filosofia ser extremamente recente e atual, houve certa dificuldade em encontrar profissionais especializados no assunto. Apesar disso, a pesquisa bibliográfica mostra que muitos autores demonstram conhecer conceitos básicos defendidos pela filosofia, mesmo não tendo conhecimento profundo e pleno do assunto.

Esse trecho na pesquisa não tem a pretensão de produzir nenhum tipo de conclusão, reservando-se à tarefa de citar trechos dos textos pesquisados que possam colaborar para a reflexão e o embasamento conceitual sobre estudo.

A1) CONCEITOS GERAIS

Definição de pessoa deficiente

Segundo dados da ONU, 10% da população mundial possui algum tipo de deficiência, seja ela física, mental, sensorial, ou múltipla. No Brasil isso representa 16,5 milhões de pessoas, um significativo número que nos leva a concluir que a inserção de pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho é um assunto de fundamental importância para a conquista de melhoras sociais no país.

Nesta pesquisa, consideraremos a pessoa portadora de deficiência (ou a pessoa deficiente) como sendo *"aquela capacitada para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitada a sua limitação, quer seja física, visual, auditiva ou mental"*, CARREIRA (1997).

Evolução histórica

Segundo Romeu Sasaki (1997), foi por volta de 1950 que se iniciou a prática da colocação dessas pessoas no mercado de trabalho brasileiro e, até 1980, a

abordagem adotada focalizou-se exclusivamente na capacitação. Durante esse período, cabia às pessoas portadoras de deficiências o ônus da integração na força de trabalho. Os portadores de deficiências é que deveriam preparar-se para enfrentar o mundo do trabalho tal qual ele era, com todas as barreiras arquitetônicas e atitudinais existentes. Daí o enorme esforço de **profissionalização** realizado pelos centros de habilitação e reabilitação, escolas especiais, oficinas protegidas de trabalho, associações e outras organizações interessadas.

A partir de 1981, ANO INTERNACIONAL DAS PESSOAS DEFICIENTES, iniciou-se um movimento de conscientização chamando a atenção da sociedade em geral para a existência de barreiras que dificultavam a inserção da pessoa deficiente no mercado de trabalho e em todos os tipos de lugares, como escolas, restaurantes, e etc. Com este movimento, surgiu uma nova abordagem para a questão da integração: a necessidade de haver serviços, programas e equipamentos especiais fora das entidades especializadas, mas dentro dos demais setores da sociedade.

Recursos especiais, até então, variavam desde rampas e guias rebaixadas, passando por sanitários adaptados, até empregos coletivos. No campo da educação, teve relevância a instalação de classes especiais e salas de recursos, contra a resistência de diretores e professores das escolas comuns.

A década de 90 iniciou-se com o surgimento de um novo movimento chamado **INCLUSÃO**. A inclusão social é o processo pelo qual a sociedade e o portador de deficiência procuram adaptar-se mutuamente tendo em vista a equiparação de oportunidades e, conseqüentemente, uma sociedade para todos. A inclusão (na escola, no trabalho, no lazer, nos serviços de saúde, etc.) significa que a pessoa deficiente deve integrar-se à sociedade ao mesmo tempo em que também a sociedade deve adaptar-se às necessidades da pessoa com deficiência.

Vida independente

“No início da década de 70 surgiu, primeiro nos EUA e depois em vários outros países, um movimento de integração social cuja bandeira foi levantada pelos próprios portadores de deficiências severas que não aceitavam ficar à margem da sociedade e à mercê de instituições, especialistas e familiares que decidiam tudo por eles. Nascia então o movimento internacional de vida independente. A palavra ‘independente’, segundo os pioneiros deste movimento, significava ‘não-dependência da autoridade institucional e familiar’.

A década de 80, incluindo especialmente o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, consolidou um outro movimento internacional, o de luta pelos direitos das pessoas com deficiência, que mobilizou indivíduos, grupos, entidades e empresas pela força dos novos valores e conceitos propostos por este segmento.

A confluência desses dois movimentos produziu uma tendência mundial voltada para a implementação daqueles direitos a fim de consolidar a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência. O movimento de vida independente deixou registrado que a sociedade (especificamente, órgãos governamentais,

instituições e empresas privadas), quando implementava aqueles direitos, o fazia de uma forma paternalista e autoritária. Agora os portadores de deficiência reivindicam um tratamento não-paternalista e não-autoritário, ou seja, uma abordagem condizente com os novos princípios de vida independente em prol da equiparação de oportunidades.

Resumindo, a equiparação de oportunidades se baseia em dois pré-requisitos revolucionários para que ocorra a desejável integração autêntica do portador de deficiência na sociedade:

- O primeiro é o conceito de que o problema do portador de deficiência não se localiza nele enquanto indivíduo. O problema está nos ambientes físico e humano e em alguns mecanismos de controle social. Precisamos parar de dizer que o portador de deficiência está 'errado' (ele tem limitações físicas, mentais ou sensoriais: precisa de ajustamento social: não tem habilitação profissional: não tem motivação: não coopera com o programa: não é produtivo: não sabe se cuidar, etc...) Precisamos mostrar que os ambientes físico e humano criam problemas e dificuldades para o portador de deficiência quando apresentam barreiras (de arquitetura, de transporte e de comunicação) e quando impõem padrões injustos de controle social para determinar a participação das pessoas deficientes nos diversos aspectos da vida da comunidade.
- O segundo é o conceito do *empowerment*, palavra de difícil tradução para a nossa língua porém de fácil assimilação pelo brasileiro na forma original. '*Empowerment*' é o processo pelo qual um indivíduo ou um grupo de indivíduos utiliza o poder pessoal, inerente à sua condição (no caso, deficiência física, mental e/ou sensorial), para fazer escolhas, decidir por si mesmo e assumir o controle de sua vida.' SASSAKI, **A Integração do portador de deficiência na sociedade.**

Inclusão

"Da exclusão social total passando para o atendimento especializada segregado e depois para a integração social parcial, o segmento dos portadores de deficiência está agora lutando por sua integração social total, ou seja, inclusão social. A inclusão social é o processo pelo qual a sociedade e o portador de deficiência procuram adaptar-se mutuamente tendo em vista a equiparação de oportunidades e, conseqüentemente, uma sociedade para todos. A inclusão (na escola, no trabalho, no lazer, nos serviços de saúde, etc...) significa que a pessoa deficiente deve integrar-se à sociedade, sim, mas também a sociedade deve adaptar-se às necessidades da pessoa com deficiência.

O imperativo da inclusão social não está acontecendo por acaso. Ele é o resultado de um mix de fatores sociais irreversíveis, inegáveis e inescapáveis, a saber:

1. Solidariedade humanitária. As pessoas com deficiência são seres humanos, portanto, fazem parte da humanidade e devem ser tratadas solidariamente.
2. Consciência de cidadania. Uma boa parte das próprias pessoas deficientes e da sociedade tem consciência dos deveres e direitos de cidadania nos aspectos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais.

3. Necessidade de melhoria da qualidade de vida. Hoje não basta que os produtos e serviços necessários à reabilitação e à educação estejam disponíveis ao portador de deficiência. É necessário que a sua qualidade de vida seja melhorada através da sua participação plena na sociedade.
 4. Investimento econômico. Pessoas deficientes ativas e saudáveis custam menos para si mesmas, para sua família e para sua comunidade. Portanto, os recursos financeiros despendidos no processo de inclusão social têm um retorno econômico significativo.
 5. Necessidade de desenvolvimento da sociedade. Uma sociedade se desenvolverá justa e saudável na medida em que todos os seus membros forem atendidos em suas necessidades essenciais. E as pessoas portadoras de deficiência, assim como as outras, não podem permanecer desatendidas.
 6. Pressão internacional. Hoje há consenso internacional a respeito da implementação de medidas de equiparação de oportunidades para todas as pessoas com deficiências, inclusive as mais severas, em todos os países.
 7. Cumprimento da legislação. Cada vez mais órgãos públicos (nos níveis municipais, estaduais e federal), organizações governamentais e outras instâncias de poder público estão aprovando decretos, leis, portarias, resoluções, instruções normativas, etc. visando a garantia de direitos às pessoas com deficiência. Urge que toda essa legislação seja cumprida.
 8. Combate à crise no atendimento. A péssima qualidade dos serviços essenciais prestados à população geral e à pessoa deficiente vem fortalecendo a idéia do combate à crise através de parcerias entre as partes interessadas e/ou de atividades paralelas dirigidas por algumas organizações de, para e sobre pessoas deficientes.
 9. Crescimento do exercício do *empowerment*. Hoje um número cada vez maior de pessoas com deficiência está exercendo o *empowerment* no seu dia-a-dia em casa, no trabalho, na escola, no lazer e em todas as outras situações de vida.”
- SASSAKI, A integração do portador de deficiência na sociedade.**

Segundo Werther Júnior, para que haja igual oportunidade de emprego, as seguintes considerações devem ser levadas em conta:

- As *descrições de cargo* não devem conter requisitos desnecessários que excluam membros das classes protegidas.
- Os *planos de recursos humanos* precisam refletir as metas de ação afirmativa da organização.
- O *recrutamento* precisa garantir que são procurados todos os tipos de candidatos sem excluir inadvertidamente algum grupo protegido.
- A *seleção* de candidatos precisa usar dispositivos de relevância para o cargo e que não tenham a probabilidade de excluir incorretamente os membros de classes protegidas.
- As *oportunidades de treinamento e desenvolvimento* precisam ficar ao alcance dos trabalhadores sem que sejam levados em conta fatores não relacionados ao trabalho que discriminem a respeito das classes protegidas.
- A *avaliação de desempenho* precisa estar isenta de predisposição que seja discriminatória em relação às classes protegidas.

- Os programas de remuneração devem basear-se em especialização, desempenho e/ou antigüidade e não podem discriminar a respeito de detentores do cargo em decorrência de sua afiliação a alguma classe protegida.

“Ainda quando os especialistas de pessoal sabem que sua intenção não é discriminar, eles precisam revisar cuidadosamente os resultados destas funções de pessoal a fim de garantir que estes não são discriminatórios quanto a membros de classes protegidas. Do contrário podem surgir ações judiciais e o atual plano de ação afirmativa talvez tenha de ser revisado ou anulado”, complementa o autor.

Educação inclusiva

“Assim, inclusão social na escola resulta na escola inclusiva, em educação inclusiva, em abordagens inclusivas na educação etc.. Segundo o princípio da inclusão, uma escola inclusiva é aquela que reformulou seu conteúdo programático, retreinou seus professores, reformou seu prédio a fim de poder receber alunos portadores das mais variadas necessidades especiais. Essas necessidades especiais não se referem apenas às deficiências e sim também a outras condições.

A educação inclusiva aceita crianças deficientes, crianças superdotadas, crianças de rua, crianças de minorias étnicas, linguísticas ou culturais e crianças de outros grupos marginalizados.” SASSAKI, **Preparação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho: uma perspectiva para profissionais de educação especial.**

“Segundo o Centro Nacional de Restruturação Educacional e Inclusão dos EUA, Educação inclusiva é a provisão de oportunidades eqüitativas a todos os estudantes, incluindo aqueles com deficiências severas, para que recebam serviços educacionais eficazes, com os necessários serviços suplementares de aparelhos e apoios, em classes adequadas à idade em escolas da vizinhança, a fim de prepará-los para uma vida produtiva como membros plenos da sociedade.”

A inclusão na escola comum é uma etapa mais recente do que a integração e mais desafiadora do que a integração. A inclusão na escola é mais completa e mais democrática do que a integração.

A prática da educação inclusiva foi iniciada por volta de 1985 nos Estados Unidos, Canadá e vários países europeus. Seus resultados em geral têm sido satisfatórios e promissores. Tanto que a tendência mundial agora aponta para a implantação da educação inclusiva em todo o mundo.

O Governo da Espanha, em cooperação com a UNESCO, realizou em junho de 1994 a Conferência Mundial sobre a Educação para Necessidades Especiais. Naquela conferência, os mais de 300 participantes vindos de 92 países e 25 organizações internacionais adotaram a DECLARAÇÃO DE SALAMANCA. Este documento internacional aborda com detalhes os princípios e as diretrizes para a ação na implantação da educação inclusiva.

Acabo de retornar dos EUA onde passei dois meses acompanhando não apenas a prática de emprego apoiado e de outras formas de emprego, como também os debates sobre a educação inclusiva.

Tive, assim, a oportunidade de participar da Conferência Estadual de Educação Inclusiva, realizada em Lafayette, Lousiana, onde participaram mais de 300 pessoas, incluindo: pesquisadores e professores de universidades vindos de vários Estados americanos, professores municipais e estaduais de educação especial, especialistas em educação inclusiva, professores de inclusão, e pais e mães cujos filhos frequentam escolas ou classes inclusivas.

O que ficou evidente em todas as palestras e principalmente nos depoimentos e nas publicações é que:

- 1) E educação inclusiva vem sendo um sucesso, embora ainda não haja respostas para tudo.
- 2) O entusiasmo é grande entre os professores, administradores escolares e autoridades educacionais, embora ainda haja muita resistência por parte de algumas pessoas.
- 3) A maioria das famílias é a favor da inclusão mais do que da integração.
- 4) Existe uma quantidade e variedade enorme de tecnologias assistivas à disposição dos alunos portadores de deficiência.
- 5) Existe uma quantidade astronômica de livros, manuais, documentos, vídeos e apostilas sobre educação inclusiva à disposição dos interessados.
- 6) As experiências de inclusão nas escolas começaram com apenas uma sala comum para depois abrangerem a escola comum inteira, as outras escolas comuns, alguns Estados e depois o país todo.
- 7) O Governo federal ajuda com recursos financeiros os estados e municípios a implementarem a inclusão nas escolas comuns públicas.
- 8) São realizados muitos treinamentos e seminários para atualizar professores, diretores, supervisores, bem como familiares.
- 9) Está indubitavelmente comprovado que a qualidade de vida dos alunos portadores de deficiência e dos colegas não-deficientes melhora substancialmente nas classes e escolas inclusivas.
- 10) É forte o papel positivo desempenhado por organismos especializados no desenvolvimento da educação inclusiva." SASSAKI, **A educação inclusiva e o emprego apoiado.**

A2) CONCEITOS ESPECÍFICOS

Trabalho apoiado

"Estamos começando a ouvir falar no Brasil sobre emprego com apoio (ou emprego apoiado), uma alternativa de trabalho para pessoas portadoras de deficiência severa, que teve sua origem nos Estados Unidos na década de 70.

Se 20 anos atrás fosse proposta aos nossos técnicos de reabilitação, aos empresários, aos familiares e aos próprios indivíduos com deficiência grave, a possibilidade de um emprego competitivo e salário compatível, com certeza a idéia

seria descartada de imediato, por ser considerada impraticável, impossível, loucura...

Nessa ocasião, estavam se estabelecendo por aqui as primeiras iniciativas de trabalho para pessoas com deficiência através das oficinas protegidas (ou abrigadas) de trabalho e dos centros ocupacionais.

Hoje, com a evolução de estudos e pesquisas na área da reabilitação profissional, acompanhando as tendências internacionais, são freqüentes os programas de treinamento para inserção de portadores de deficiência no mercado de trabalho competitivo. No entanto, muitas pessoas, moderada ou severamente deficientes, têm ficado marginalizados por não atingirem os critérios de elegibilidade destes programas. Conseqüentemente, sem o preparo adequado, sem poder corresponder às expectativas dos empresários quanto à produtividade e adaptação ao trabalho, acabam permanecendo nas oficinas protegidas de trabalho ou na ociosidade do lar.

Assim, o emprego com apoio surge como uma resposta às necessidades destas pessoas portadoras de deficiências graves, acompanhando as novas tendências ligadas ao conceito de vida independente e à reabilitação baseada na comunidade.

Conceito: Emprego com apoio é definido como 'trabalho competitivo, em recintos integrados para indivíduos com deficiências severas, a quem o emprego competitivo tradicional não tem ocorrido ou para indivíduos a quem o emprego competitivo foi interrompido ou tem sido intermitente por causa de sua deficiência, necessitam serviços contínuos de apoio a fim de desempenhar esse trabalho'. (Lei Federal 99-506: Emendas de 1986 à Lei de Reabilitação de 1973", dos Estados Unidos da América). CREDIDIO, **Emprego com apoio- uma nova perspectiva de trabalho.**

Segundo, tem havido progresso significativo em opções de emprego para pessoas com deficiência mental, mudando de locais segregados para emprego regular. Estamos interessados na forma pela qual isso se reflete em seu país. O Emprego Inclusivo inclui oficinas protegidas de trabalho apoiado, mas não inclui oficinas protegidas de trabalho ou centros de atividades diárias. "O Emprego Regular" iria incluir qualquer emprego em tempo integral ou parcial no mercado aberto de trabalho, tais como na agricultura, em fazendas familiares ou em negócios. O Emprego apoiado ocorre quando a pessoa com deficiência mental recebe apoios adicionais contínuos (tais como um instrutor de tarefa ou treinamento especializado) a fim de executar um trabalho em ambiente normal, no qual a maioria dos outros trabalhadores não é portadora de deficiência. Estes apoios podem ser fornecidos por colegas de trabalho, pessoal da entidade ou voluntários.

Legislação vigente

"Em todos os países, a legislação tem sido vista como a solução mais importante para acabar com a discriminação das empresas contra a admissão de trabalhadores com deficiência. Mas a legislação é como uma faca de dois gumes. Se por um lado as leis têm força para pressionar empregadores a contratar pessoas

deficientes, já por outro lado elas podem criar antipatia em relação a estas pessoas. Além disso, nem todas as leis são adequadas, necessitando revisões que na maioria das vezes são demoradas.

No Brasil, temos uma legislação bastante variada e rica, a começar pela Constituição federal, pelas Constituições dos estados e pelas leis orgânicas dos municípios. Na Constituição da República Federativa do Brasil, encontramos os seguintes preceitos:

Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua admissão do trabalhador portador de deficiência.

Art. 37º - A administração pública direta; indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte: VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

A LEI Nº 7.853, DE 24/10/89, CONTÉM OS SEGUINTE PRECEITOS ESPECÍFICOS:

Art. 2º - Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo Único - Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objeto desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas III - na área da formação profissional e do trabalho: a) o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns; c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência; d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 8º - Constitui crime punível com reclusão de 1 (hum) a 4 (quatro) anos e multa: II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência; III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

Art. 9º - A Administração Pública Federal conferirá aos assuntos relativos às pessoas portadoras de deficiência tratamento prioritário e apropriado, para que lhes seja efetivamente assegurado o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais, bem como sua completa integração social.

O governo brasileiro assinou o Decreto nº 129, de 22/5/91, promulgando a Convenção nº 159, nos seguintes termos:

Art. 1º - A Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, apenas por cópia ao presente Decreto, será executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém

O decreto federal nº 914, de 6/9/93, institui a Política Nacional para a integração da Pessoa Portadora de Deficiência, na qual se destacam os seguintes preceitos:

Art. 4º - A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência nortear-se pelos seguintes princípios: I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto sócio-econômico e cultural.

Art. 5º - São diretrizes da política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência: V - ampliar as alternativas de absorção econômica das pessoas portadoras de deficiência; VII - promover medidas visando à criação de empregos, que privilegiem atividades econômicas de absorção de mão-de-obra de pessoas portadoras de deficiência; VIII - proporcionar ao portador de deficiência qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho.

Art. 7º - São instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência: III - a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamenta a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

A Instrução Normativa nº 5, de 30/8/91, dispendo sobre a fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência, estabelece o seguinte:

Art. 1º - O trabalho da pessoa portadora de deficiência não caracterizará relação de emprego quando atender aos seguintes requisitos: I - realizar-se sob assistência e orientação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, que tenha como objetivo assistir o deficiente; II - destinar-se a fins terapêuticos ou de desenvolvimento da capacidade laborativa do deficiente.

Parágrafo Único - O trabalho referido neste artigo poderá ser realizado na própria entidade que prestar assistência ao deficiente ou no âmbito de empresa que, para o mesmo fim, celebrar convênio com a entidade assistencial.

Na Constituição do Estado de São Paulo, de 5/10/89, encontramos os seguintes preceitos específicos:

Art. 115 - Para a organização da administração pública direta e indireta, inclusive as fundações instituídas ou mantidas por qualquer dos Poderes do Estado, é obrigatório o cumprimento das seguintes normas: IX - a lei reservará percentual dos cargos e empregos para os portadores de deficiências, garantindo as adaptações necessárias para a sua participação nos concursos públicos e definirá os critérios de sua admissão; XXVI - ao servidor público que tiver sua capacidade de trabalho reduzida em decorrência de acidente de trabalho ou doença do trabalho será garantida a transferência para locais ou atividades compatíveis com sua situação.

Art. 278 - O poder Público promoverá programas especiais, admitindo a participação de entidades não governamentais e tendo como propósito: II - concessão de incentivo às empresas para adequação de seus equipamentos, instalações e rotinas de trabalho aos portadores de deficiências.

Art. 279, parágrafo único - As empresas que adaptarem seus equipamentos para o trabalho de portadores de deficiência poderão receber incentivos na forma da lei.

Art. 281 - O Estado propiciará,, por meio de financiamentos aos portadores de deficiências, a aquisição dos equipamentos que se destinam a uso pessoal que permitam a correção, diminuição e superação de suas limitações, segundo condições a serem estabelecidas em lei.

Não serão copiados os preceitos específicos incluídos na Lei Orgânica do Município de São Paulo, os quais em sua maior parte coincidem com aqueles constantes na Constituição federal d na do Estado de São Paulo." SASSAKI,

Desconhecimento: O maior viés na absorção da mão-de-obra do portador de deficiência.

Barreiras existentes

“MITOS E REALIDADES SOBRE A MÃO-DE-OBRA DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA:

Em meio a preconceitos e falta de informações fatuais, alimentam-se há décadas certos mitos que têm servido como desculpa para os empregadores não contratarem candidatos portadores de deficiência. Alguns desses mitos são os seguintes:

- Maior custo do seguro porque trabalhadores com deficiência apresentariam um maior índice de acidentes de trabalho;
- Maior custo de absenteísmo e flutuação de pessoal porque trabalhadores com deficiência estariam mais propensos a ter problemas de doença ou de transporte;
- Maior custo de produtividade porque trabalhadores deficientes não seriam produtivos e confiáveis e não estariam comprometidos com os objetivos da empresa;
- Maior custo de produtividade porque trabalhadores com deficiência demorariam mais para aprender as funções e também porque os demais funcionários deixariam de executar suas funções a fim de treinar os deficientes;
- Maior custo que resultaria de reações psicológicas negativas dos trabalhadores não deficientes diante da presença de colegas portadores de deficiência;
- Enormes quantias de dinheiro que seriam necessárias para modificar o ambiente físico da empresa para trabalhadores com deficiência.

Todos estes mitos sempre foram derrubados onde quer que pessoas deficientes tenham tido a oportunidade de demonstrar suas habilidades. Empregadores, uma vez satisfeitos com o desempenho de trabalhadores capacitados em suas funções, têm desde então oferecido mais oportunidades de trabalho para candidatos portadores de deficiência.

Barreiras geradas conscientemente:

- Pelo empregador que simplesmente não deseja ter pessoas deficientes em sua organização.
- Pelo empregador que acredita que, na sua organização, não existem funções compatíveis com as limitações (físicas, mentais, auditivas, visuais ou múltiplas) das pessoas portadoras de deficiência.
- Pelo empregador que não deseja adotar uma política de admissão de funcionários que contemple candidatos com deficiência.
- Pelo empregador que evita investir em estudos de atualização das análises ocupacionais e das descrições de cargos, para não ter que absorver candidatos portadores de deficiência.
- Pelo empregador que não quer contratar pessoas deficientes porque ele tem problema em readmitir empregados seus que foram afastados da empresa após um sério acidente de trabalho ou uma doença ocupacional.

- Pelo empregador que não quer investir em adaptações, mesmo não-dispendiosas, do ambiente físico da sua organização e nem de seus equipamentos, caso contrate pessoas deficientes.
- Pelo empregador que prefere contratar pessoas deficientes só em funções estereotipadas (geralmente, muito simples e pouco disputadas), portanto sem levar em consideração o perfil psicológico e profissional delas.
- Pelo empregador que não capacita o funcionário portador de deficiência e muito menos o promove, achando que a empresa já fez muito só em contratá-lo.
- Pelo empregador que deseja contratar mão-de-obra barata, buscando nas pessoas deficientes um meio de pagar menos pelo trabalho sob a alegação de que elas irão trabalhar em uma oficina protegida de trabalho (ou em casa) com subcontratos e sem vínculo empregatício.

Barreiras geradas inconscientemente:

- O desconhecimento do empregador, a respeito de leis e outras informações relativas aos portadores de deficiência perpetua as barreiras geradas conscientemente.
- No espaço físico da organização, existem barreiras arquitetônicas, construídas inadvertidamente, que impedem a circulação de pessoas em cadeiras de rodas pelos setores produtivos e pelas áreas de serviço (refeitório, sanitários, entradas, etc...).
- Às vezes, alguns equipamentos, aparelhos e móveis possuem design que dificulta sua utilização por pessoas que tenham dificuldade de realizar movimentos.
- Ou então, alguns procedimentos de trabalho seguem uma certa rotina (seqüência, horário, localização, etc...) que impede sua realização por pessoas que, devido à sua deficiência, poderiam realizá-los de diferentes maneiras, se isto lhes fosse permitido pela empresa.

MOTIVOS QUE LEVAM UMA EMPRESA A CRIAR ESTAS BARREIRAS

O desconhecimento generalizado sobre quase tudo que se refira às pessoas portadoras de deficiência constitui a maior fonte de motivos que levam uma empresa a criar barreiras contra a absorção dessas pessoas como mão-de-obra. Esse "quase tudo" inclui: o novo perfil dos portadores de deficiência enquanto candidatos a emprego competitivo; o leque de opções de trabalho passíveis de serem feitas pelas pessoas deficientes; a nova cara das empresas que contratam pessoas deficientes; a legislação referente à vida de trabalho das pessoas com deficiência; os recursos tecnológicos disponíveis para aumentar a independência pessoal das pessoas com deficiências severas; os recursos comunitários destinados a melhorar a qualidade de vida das pessoas deficientes." SASSAKI, **Desconhecimento: O maior viés na absorção da mão-de-obra do portador da deficiência.**

B) ENTREVISTA COM ESPECIALISTA

Visando buscar informações concretas sobre a prática da filosofia de inclusão social no Brasil, retratando assim aspectos positivos e negativos de sua implementação, foi realizada uma entrevista com o profissional Romeu Kazumi Sasaki, assistente social especializado em assuntos relativos à pessoa portadora de deficiência, pesquisador da filosofia da inclusão, atual consultor técnico do PRODEF - Programa de Atendimento aos Portadores de Deficiência, da Prefeitura do Município de São Paulo.

Além de elucidar dúvidas provenientes da leitura da bibliografia utilizada, esta entrevista teve também como objetivo facilitar a elaboração do questionário utilizado durante as entrevistas, na fase da pesquisa de campo.

Rodrigo H. Mendes (RHM) entrevista Romeu Sasaki (RS):

RHM: A palavra integração deve deixar de ser usada, deve se adotar agora somente com a palavra inclusão?

RS: Na prática, um pode ajudar o outro, o importante é saber a diferença entre os dois. Tem hora de dizer integração e hora de dizer inclusão, hora de fazer integração e hora de fazer inclusão.

RHM: Voltando a questão da integração, pelas leituras que tenho feito, a integração foi uma etapa de todo o processo de mobilização das pessoas deficientes em busca de seus direitos. Hoje, a etapa se chama inclusão social, que é uma filosofia mais moderna, à frente da integração. Explique como se falar, ainda hoje, em integração se o mundo já está voltado para a inclusão?

RS: O mundo já está voltado para inclusão e já está praticando a inclusão. Vários países, do 1º e 2º mundo, já usam quase que totalmente essa filosofia e seus conceitos. Por que, então, continuarmos ainda com o conceito de integração? Porque o processo ainda não está pronto. Em muitas partes do mundo, a sociedade ainda está na fase da integração, ou seja, ainda se pratica a filosofia em que compete a pessoa deficiente e seus aliados, que são os especialistas e a família, o ônus da sua inserção na sociedade, em outras palavras, de ela se tornar capaz de competir na sociedade, de ela se tornar apta a acompanhar a sociedade como ela está, sem que essa se modifique substancialmente. Isso é integração: o esforço, o mérito, a capacidade do portador de deficiência que, unilateralmente, tem que se esforçar para estar inserido na sociedade. O que é inclusão? Inclusão é quando, ao mesmo tempo que o deficiente continua fazendo os seus esforços, a própria sociedade modifica suas práticas sociais, modifica seus procedimentos, suas atitudes, seus ambientes físicos, modifica tudo mais que afeta a vida do ser humano para que nessa sociedade modificada possam ser incluídas todas as pessoas, independentemente de suas deficiências e de outras condições especiais. Então, na concepção da inclusão existe a bilateralidade, ou seja, um esforço mútuo onde os dois lados devem se adaptar um ao outro. A sociedade tem que estar mais atenta às necessidades e às potencialidades das pessoas deficientes e, por isso, mudar-se de acordo com essas possibilidades e capacidades. O portador de

deficiência deve continuar fazendo seu esforço de estudar, de se preparar, de se reabilitar fisicamente e psicologicamente, porém não mais com a responsabilidade única de ter que fazer isso. Na inclusão, a responsabilidade é dividida tornando o antigo ônus da integração menor. A pessoa deficiente não tem que ser um super-homem para superar todos os obstáculos, porque, vamos dizer assim, metade desses obstáculos a sociedade já ajudou a resolver. O esforço não será tão extraordinário, o deficiente não precisa ser nenhum super-herói para estar inserido e ser reconhecido na sociedade.

RHM: De acordo com a bibliografia, primeiramente falava-se em capacitação, depois surgiu a integração, e agora, na década de 90, estamos falando de inclusão. Você considera a inclusão como sendo uma das etapas de um longo processo, que será continuado com outras abordagens ou, na sua opinião ela já pode ser vista como sendo uma solução ideal?

RS: Tanto quanto a nossa melhor visão, a nossa compreensão mais elevada possa alcançar, a inclusão é o que há de melhor até hoje. Mas a humanidade pode nos surpreender, quem sabe daqui 10, 15, 20 anos haja um outro conceito superior à inclusão e nós não sabemos qual seria ainda. Pelo que nós somos capazes de entender hoje, a inclusão é o máximo, esse conceito é realmente uma etapa final, não digo final permanente, pode ser que hajam outras etapas, até é bom que haja alguma coisa melhor que inclusão mas, por enquanto, basta esse conceito que já é suficientemente amplo, universal, democrático e humanista, ou seja, leva em consideração que o ser humano é o centro de qualquer coisa que deva existir. Então, a inclusão é a resultante de uma série de outras conquistas anteriores, que ajudaram a evoluir a atitude de toda a sociedade, incluindo o deficiente, a sua família, seus aliados (os especialistas).

RHM: Como se deu a introdução da filosofia de inclusão no Brasil?

RS: Se deu basicamente da mesma forma como aconteceu em outros países, ou seja, pessoas que estavam a frente das práticas mais avançadas, das práticas que vão de acordo com as últimas conquistas do segmento do portador de deficiência, portanto do movimento do próprio portador de deficiência, já estavam com o espírito de inclusão pronto e bastou apenas dar o nome. A inclusão não foi uma invenção do nada mas um novo nome para algo que já estava borbulhando, algo que estava começando a se desenvolver dentro das últimas práticas, das últimas conquistas do movimento, por exemplo: o despertar da consciência de que o deficiente é um ser humano, despertar da consciência de que o deficiente tem direitos iguais aos de outras pessoas. Isso foi em uma primeira etapa. Numa segunda etapa, o movimento exigiu que esses direitos fossem concretizados, porque não adiantava só reconhecer que o deficiente teria esses direitos, mas colocar esses direitos na prática, por exemplo: se existe o direito a transporte, vamos verificar esse transporte. Se existe o direito à saúde vamos verificar a saúde. Se existe direito à educação vamos "ver" o acesso à escola, A escola é acessível? Não. Por quê? Por dois motivos: barreiras arquitetônicas e barreiras atitudinais. Então, se na prática existem essas duas barreiras, ou uma delas, a escola é inacessível, portanto não adiantou nada existir o direito a educação se o portador de deficiência não está tendo a educação, não está tendo acesso à educação. Em vários países, inclusive

no Brasil, as escolas começaram a ser modificadas, começaram a aceitar pessoas com deficiência. Hoje, felizmente, muitas escolas estão abrindo não só as portas, mas estão se modificando pois não adianta só abrir as portas para entrar, o importante é como será a história lá dentro. Não adianta só fazer uma rampa na entrada ou colocar um elevador, o resto é importante tanto quanto, por exemplo: conteúdo programático, as atividades didáticas, todo o ambiente físico, arquitetônico e ambiental, as atitudes dos professores, dos colegas, tudo isso é tão importante quanto abrir as portas e colocar uma rampa na entrada. Ambas as coisas são importantes, uma não pode ficar sem a outra. Concluindo, o conceito de inclusão foi introduzido no Brasil por conta dessas séries de conquistas, portanto a inclusão é uma continuação, a inclusão se vale de elementos do passado, a inclusão não é uma novidade total que alguém fez de uma hora para outra. Não devemos esquecer tudo do passado e a partir de hoje acharmos que temos uma nova idéia que não tem nada a ver com tudo que foi feito até agora. Isso estaria totalmente errado, a inclusão é meramente uma nova etapa de algo que começou cerca de 20, 25 anos atrás, dependendo do país, e que chegamos no estágio em que estamos, esse estágio se chama inclusão. Existe a introdução formal, por exemplo, o termo inclusão começou a ser usado a partir da década de 90. Se você estudou a bibliografia anterior a 1994, você não vai encontrar tanto o uso da palavra inclusão, mas você irá encontrar um pouco antes de 1994 a palavra integração, mas com a idéia de inclusão. Só não se conhecia a palavra, então muita gente continua falando de integração hoje, 1997, mas está falando em inclusão sem saber que, quando se fala integração, na prática quer dizer inclusão. A questão da mudança de nomes para a prática é tão complexa que o próprio Governo Federal Brasileiro, através do Ministério da Educação, e da Secretaria de Educação Especial, que é o órgão máximo oficialmente falando de educação no Brasil, ao elaborar a política nacional de educação especial, editada em 1994, ano que coincide com a declaração de "Salamanca", porém escrita em 1993, não mencionou nenhuma vez a palavra inclusão, e no lugar de inclusão ainda está falando integração, mas ao se ler essa mesma política nacional ela está no fundo falando em inclusão.

RHM: Baseado nas experiências que você teve, aqui na cidade de São Paulo, quais seriam as maiores dificuldades que você destacaria na implementação da filosofia de inclusão social nos diversos ambientes e quais seriam as maiores facilidades, em outras palavras, quais seriam os pontos fortes e os pontos fracos práticos para sua implementação na cidade de São Paulo?

RS: O mundo das organizações não é um mundo homogêneo, ou seja, varia muito de empregador para empregador, varia muito de empresa para empresa, então é difícil dizer que as dificuldades seriam as mesmas ou as facilidades seriam as mesmas. Algumas empresas já tem uma atitude, através de sua supervisão, através de sua chefia, diretoria e presidência, já tem uma mentalidade aberta. Muitas vezes são de origem americana, canadense, européia, de países que já tem essa experiência na matriz, então, já traz a filosofia embutida nisso e o treinamento de nossos diretores é feito de acordo com a mentalidade dos países de origem. Nessas empresas a facilidade é grande, eles formam a dianteira, tem aquela atitude pró-ativa, em vez de esperar que o governo pressione com alguma lei, alguma multa ou que o movimento de pessoas deficientes faça uma pressão exigindo e

depois reagir, o que seria uma reação reativa. Essas empresas mais avançadas tem uma atitude pré-ativa (não esperam e se adiantam) evitando esses problemas e já introduzindo essas práticas que você estava falando. Para que haja a inclusão nas organizações, ela já toma providências desde o sistema de recrutamento, seleção, escolha, desenvolvimento ao empregado, o clima dentro da organização, todos os procedimentos comuns que são aplicados ao empregado portador de deficiência. Mas há outras empresas que ainda estão numa época um tanto quanto passada, que possuem muitos preconceitos em torno da pessoa deficiente, aqueles mitos famosos. As barreiras geradas conscientemente e as barreiras geradas inconscientemente. São aquela série de atitudes que ainda previnem o empregador de contratar deficientes. Eles ainda são vistos com caridade, e a contratação e vista como um favor, já que estão exigindo. Existem outras empresas que não precisam desse tipo de argumento, mas tem outro pior, procuram o portador de deficiência para que ele seja explorado, salário baixo, sem registro, dando ao deficiente os serviços mais "rejeitados" pela empresa.

RHM: Você tocou no assunto das legislações na atualidade brasileira. Quais são as leis que favorecem, que vão de acordo e ajudam as pessoas deficientes a conseguirem um espaço no mercado de trabalho de forma digna?

RS: Nós temos, atualmente, algumas leis melhores que as do ano passado. Continua, porém, com um pouco de ranço, tenho muito receio de certas leis que ao tentar ajudar o deficiente conseguem o efeito contrário; acabam prejudicando (mas a intenção é boa, pois queriam ajudar). Chamamos essas leis de protecionistas, leis que protegem demais o portador de deficiência e acabam dando resultados piores, ao contrário daquele almejado ao querer combater o preconceito aos outros elas acabam cometendo o preconceito às "avessas". Por exemplo: a famosa reserva de mercado. Segundo o crítico Dorival Carreira, é uma "faca de dois gumes". Seu uso estigmatiza o que nós queremos combater: a idéia de que o deficiente precisa disso e trabalha sob proteção da lei para conseguir trabalhar. O correto seria o contrário. O portador de deficiência verdadeiro é aquele que verdadeiramente quer fazer valer o seu talento, é aquele que quer competir com os outros. Será que existe essa reserva de mercado para pessoas não deficientes? Não tem. Então, nesse ponto, certas leis cometem esse deslize, não propositadamente, mas isso é realmente um equívoco.

RHM: Mas existe alguma lei que você considera adequada, sem nenhuma imperfeição?

RS: Não temos. A ADA é a última palavra em legislação no mundo. Uma lei que reflete esse estágio mais avançado de entendimento do lugar da pessoa deficiente na sociedade. Esta lei é no momento a mais perfeita que existe. No Brasil, por exemplo, nós temos uma lei federal "constitui crime punível com reclusão de 1 a 4 anos e multa sem justa causa negar o acesso de alguém a qualquer cargo público por motivos derivados de sua deficiência". O que eu quero ressaltar não é o fato de que o artigo chama atenção para essa questão de que negar o acesso é considerado crime, com reclusão e multa, pois isso não leva a nada.

RHM: Até porque isso não é seguido.

RS: Que história é essa de ameaçar com reclusão e multa uma empresa que faça isso. Eu sou contra que a empresa faça isso, mas eu sou contra também ameaçar com reclusão e multa, e isso cria na mente das pessoas, da sociedade, algo que agente na verdade não quer.

RHM: Uma aversão ao assunto.

RS: Então vamos contratar deficientes logo porque não queremos ir para a cadeia.

RHM: Não pelas qualificações da pessoa portadora de deficiência.

RS: As nossas leis tem muito disso.

RHM: Na sua opinião, como tem sido a divulgação e a aplicação prática dos princípios da inclusão dentro do mercado de trabalho na cidade de São Paulo?

RS: Há um desconhecimento quase total da filosofia e do conceito de inclusão. Apesar desta palavra não estar sendo usada ainda para fazer divulgação nas organizações dessa nova prática, independentemente do nome "Inclusão", a todo momento a gente vê no Brasil essa idéia, esse grito de que o portador de deficiência deve ter o direito a trabalhar, estar participando do mercado de trabalho, tendo condições de se preparar para esse mercado. Tudo isto faz parte do componente geral na inclusão. Ninguém esta usando ainda a palavra inclusão, mas quando você diz que as empresas precisam quebrar barreiras, pensar mais no portador de deficiência, acreditar mais no potencial profissional e elaborativo do portador de deficiência, isso faz parte daquele conjunto geral que nós chamamos de inclusão. Não vi ainda o uso da palavra inclusão nessas campanhas de divulgação. Foi recentemente colocada na ar uma campanha do Ministério da Educação, junto com a "Sorria Brasil", para falar da inclusão na educação, ou seja, a educação através dos seus posicionamento não usa uma única vez a palavra inclusão, mas o que estão falando é a inclusão e estão usando a palavra integração. Algo semelhante estaria acontecendo também no nível do mercado de trabalho na medida em que, em várias conferências, seminários, palestras, trabalhos escritos e reportagens de jornais, nota-se que vários editores e até os próprios repórteres (que originalmente fazem essa matéria), tem uma atitude mais simpática a idéia de que o portador de deficiência deve trabalhar sim, deve ser inserido no mercado de trabalho, e nessa hora eles usam ainda a palavra integração.

RHM: A partir do quadro atual do mercado de trabalho, quais seriam as perspectivas de evolução futura para a filosofia dentro das organizações?

RS: Na medida em que a declaração de "Salamanca" começa a ser divulgada corretamente e, na medida em que especialistas da área e, principalmente certas lideranças de portadores de deficiência estão levando ao mundo, levando a sociedade, a vários setores da sociedade essa palavra, esse conceito de inclusão, as coisas vão começar a caminhar melhor. Hoje se nota que uma boa parte do empresariado já tem uma atitude simpática, aberta, de considerar o portador de

deficiência. O que ainda falta é o “know-how”, ou seja, ainda não sabe-se como fazer. Por exemplo: no sistema de seleção, as provas, as entrevistas, a integração, o treinamento, o desenvolvimento do recurso humano, como preparar o ambiente, como preparar as máquinas, os fluxos de trabalho, o exame médico. O exame neuropsicológico (para mostrar se ele é são), por exemplo, só seria feito nos portadores de deficiência e não nos outros candidatos, o que seria totalmente contra a filosofia da inclusão.

C) PESQUISA DE CAMPO

Em virtude da complexidade do universo composto pelos mais diversos tipos de organizações existentes no Brasil, este estudo optou por restringir o universo pesquisado a organizações privadas, atuantes no município de São Paulo, no setor de prestação de serviços, especificamente na área de telecomunicações transmitidas via *paggers* e na área de *telemarketing*.

Tal escolha justifica-se pelo fato de a maioria dos funcionários deste tipo de organização trabalharem no atendimento a clientes através do telefone e no envio das mensagens através de microcomputadores. Estas são tarefas que, a princípio, podem ser desempenhadas por pessoas portadoras de deficiência física, visual e auditiva.

Esta estratégia visa não apenas viabilizar a realização das visitas pelo próprio pesquisador, como também facilitar a tabulação dos questionários e a interpretação dos resultados. A análise de uma amostra composta por organizações pertencentes a um mesmo setor permite que comparações entre as mesmas resultem em conclusões mais objetivas.

Questionário utilizado

O questionário proposto é composto de duas partes onde a primeira, com cinco perguntas, visa colher dados básicos sobre a empresa estudada enquanto que a segunda, dez perguntas, refere-se ao tema da pesquisa. Os critérios utilizados na elaboração do questionário foram:

- objetividade: buscando-se minimizar possíveis dificuldades existentes na realização das entrevistas, como falta de disponibilidade de tempo e interesse das empresas, o estudo optou pela adoção de um questionário enxuto, de fácil entendimento, exigindo do entrevistado no máximo quinze minutos para a conclusão do preenchimento.
- abrangência: as questões abordam todos os temas considerados relevantes para avaliação da cultura existente na empresa no que diz respeito aos objetivos desta investigação.
- consistência: considerando-se a possibilidade do entrevistado optar por alternativas não condizentes com a realidade da organização, as perguntas foram formuladas de forma a evitar-se ao máximo obviedade na escolha.

C1) QUESTIONÁRIO

PARTE 1: SUA EMPRESA

1) Nome da empresa: _____

2) Número de funcionários: _____

3) Qual o seu cargo na empresa? _____

4) Há quantos anos sua empresa iniciou suas operações? _____

5) Faturamento anual em R\$:

- a) menos de 500 mil
 b) entre 500 mil e 1 milhão
 c) entre 1 e 5 milhões
 d) mais de 5 milhões

PARTE 2: A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

Atenção: Nesta pesquisa, consideraremos a pessoa portadora de deficiência (ou a pessoa deficiente) como sendo *"aquela capacitada para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitada a sua limitação, quer seja física, visual, auditiva ou mental"*, Dorival Carreira.

1) Você acredita que exista preconceito contra a pessoa deficiente no mercado de trabalho?

Sim **Não**

2) Você crê que a presença de um funcionário portador de deficiência pode causar:

2.1) Constrangimento/Problemas para outros funcionários?

Sim **Não**

2.2) Constrangimento/Problemas para o próprio funcionário deficiente?

Sim **Não**

2.3) Benefícios para a imagem da empresa?

Sim **Não**

2.4) Geraria custos adicionais para a empresa?

Sim **Não**

3) A Lei 8.213, em seu artigo 93, obriga a empresa com 100 ou mais funcionários a preencher de 2 a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. Na sua opinião:

3.1) Esta lei pode ser considerada justa?

Sim Não

3.2) Ela contribui para combater o preconceito social que existe sobre pessoas deficientes?

Sim Não

4) Você acredita que uma pessoa deficiente desenvolve habilidades especiais como forma de compensar suas limitações?

Sim Não

5) Dentro do quadro de pessoal da empresa, existe algum funcionário portador de deficiência?

Sim Não

6) Alguma vez se debateu o tema "a inclusão social de pessoas deficientes entre os funcionários da empresa"?

Sim Não

7) O modelo de descrição do perfil de cargos da empresa indica quais cargos poderiam estar sendo ocupados por pessoas portadoras de deficiência?

Sim Não

8) Os critérios de seleção aplicados a candidatos deficientes seriam os mesmos aplicados na empresa a outros candidatos?

Sim Não

9) A empresa consideraria necessário um programa de treinamento e acompanhamento caso contratasse uma pessoa deficiente?

Sim Não

10) Os espaços físicos (salas, banheiros, etc.) desta empresa são acessíveis a cadeiras de rodas?

Sim Não

Obs: A pesquisa compromete-se a garantir o sigilo do nome da empresa entrevistada.