

As políticas de inclusão no trabalho representam grandes desafios

Jeovana Nunes Ribeiro (UFPB) jeonurib@yahoo.com.br
Ana Maria de Oliveira Damasceno (UECE) amdamasceno@hotmail.com
Dr. Anísio José da Silva Araújo (UFPB) anisiojsa@uol.com.

Abstract:

This article is resulted of a research carried through with People with Deficiency (PCD's) and companies of the Northeast region, registered in cadastre in institution FUNAD/CORPU. In this, we tell the challenges generated for the politics of inclusion in the work; one soon synthesis on the percentage of the PCD's existing in Brazil; the vision of these people and the entrepreneurs to the inclusion in the market of work in the state of the Paraíba.

Word-key: People with Deficiency; Social Inclusion; Social Politics.

Resumo:

Este artigo é resultado de uma pesquisa realizada com Pessoas com Deficiência (PCD's) e empresas da região Nordeste, cadastradas na instituição FUNAD/CORPU. Neste, relatamos os desafios gerados pelas políticas de inclusão no trabalho; uma breve síntese sobre o percentual das PCD's existente no Brasil; a visão destas pessoas e dos empresários à inclusão no mercado de trabalho no estado da Paraíba.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; Inclusão Social; Políticas Sociais.

1. Introdução

Os resultados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Censo 2000 – constata a existência de 24,5 milhões de brasileiros com dificuldade de enxergar, ouvir, locomover-se ou com alguma outra deficiência: mental, ou seja, 14% da população brasileira porta algum tipo de deficiência.

No Brasil, níveis históricos de concentração de renda recentemente agravados pelos efeitos da globalização, configuram uma realidade onde milhões de brasileiros vivem abaixo da linha de pobreza, portanto, sem as condições materiais que permitam, entre outras, uma alimentação adequada. Uma população subnutrida, portanto, desprovida das condições adequadas para geração de filhos saudáveis configura um quadro que, combinado com carências de outros tipos, está na origem de uma estatística crescente de deficiência no Brasil.

Embora tendo presente essa realidade, o nosso objetivo neste artigo não é focalizar as causas da deficiência, mas analisar como vem ocorrendo e em que condições a inserção das pessoas com deficiência (PCD's) no mercado de trabalho em João Pessoa-PB. Para cumprir tal objetivo, realizamos uma pesquisa qualitativa e quantitativa que envolveu, numa primeira etapa, a Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência (FUNAD), através de sua Coordenadoria de Treinamento, Produção e Apoio Profissionalizante (CORPU) e, num segundo momento, 14 empresas que representaram 22.2% das empresas cadastradas nesta instituição.

Na FUNAD/CORPU analisamos os programas de formação profissional voltados as PCD's para verificar a sua adequação as demandas do mercado de trabalho. Quanto às empresas investigadas, a nossa intenção foi analisar em que medida a lei de cotas vem sendo cumprida e

em que condições trabalham estas pessoas. Para tanto, utilizamos a entrevista semi-estruturada aplicada junto aos técnicos envolvidos com formação profissional, aos gerentes de recursos humanos ou prepostos das empresas pesquisadas e aos trabalhadores portadores de deficiência.

2. Avanços na luta pela inclusão no trabalho

Com base nos estudos sobre *a luta dos portadores de deficiência pelo mercado de trabalho*, foi possível constatar que, de uns tempos para cá, as PCD's vêm logrando algumas conquistas (RIBEIRO, 2002).

Em décadas passadas estas pessoas eram vistas pela sociedade como inválidas, inúteis, doentes. Estes rótulos vêm se alterando, ainda que não no ritmo esperado, muito em função da luta que as próprias pessoas com deficiência vêm travando pelo reconhecimento de seus direitos. Mesmo com a luta pela inclusão social, reconhecemos que tais rótulos ainda se figuram no imaginário social e, nesse sentido, representam um grande obstáculo a ser superado.

Segundo Sasaki (1988) os preconceitos em relação à inclusão poderão ser eliminados ou, pelo menos, reduzidos por meio das ações de sensibilização da sociedade e, em seguida, mediante a convivência na diversidade humana dentro das escolas, empresas e programas de lazer inclusivos.

Desde 1948 quando foi proclamada pela Organização das Nações Unidas (ONU) a Declaração Universal dos Direitos do Homem, fala-se em igualdade de direitos. O artigo 23, & 1º reza que *toda a pessoa tem direito ao trabalho, a livre escolha do trabalho, a condições satisfatórias de trabalho e a proteção contra o desemprego e, o & 2º, todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual*. Apesar disso, muito tempo se passou até que medidas concretas fossem tomadas neste sentido.

Em 1997 foi implantado em nosso país, através do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, o Programa Brasil, Gênero e Raça, como uma decorrência da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho/OIT, ratificada pelo Brasil, que trata do “efetivo combate à discriminação no acesso e na relação de emprego ou na profissão, de forma que não seja aceita exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social”. Tal programa previa a constituição de Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Profissão que funcionariam junto às respectivas Delegacias e Subdelegacias Regionais do Trabalho.

Os Núcleos trabalham com a política pública de combate a todas as formas de discriminação pautadas em critérios como: estado de saúde, gênero, deficiência, HIV/AIDS, classe social, idade, obesidade, orientação sexual, entre outros, e contam com a parceria de diversas entidades governamentais e não-governamentais, tais como: Instituto Nacional de Seguridade Social-INSS, Secretaria Estaduais e Municipais do Trabalho, Ministérios, etc.

A sensibilização e a conscientização sobre as práticas discriminatórias levadas a cabo pelos Núcleos são concretizadas por meio de palestras, seminários, oficinas e grupos de trabalho em empresas, sindicatos dos trabalhadores, entidades empresariais, universidades, organizações governamentais e não-governamentais. O enfoque é a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades em matéria de emprego e profissão, contribuindo, assim, para a eliminação de todas as formas de discriminação.

No Estado da Paraíba o Núcleo de Combate a Discriminação foi fundado em dezembro de 2001, por ocasião do I Seminário de Sensibilização das Empresas, que teve como slogan

Despertar contra a discriminação no trabalho, realizado no Hotel Tambaú, em João Pessoa-PB. Segundo Taciana Melo, fiscal da DRT, o Ministério do Trabalho da Paraíba já vinha realizando gestões para a criação do Núcleo no Estado, reunindo empresas no auditório da FUNAD, preparando-as para a abertura do Núcleo, entre outras atividades. Tal trabalho culminou na realização do seminário, onde o núcleo foi lançado.

No entanto, os avanços que as PCD's vêm logrando, ainda, estão distante do esperado, visto que muitas empresas não cumprem a lei de cotas: 8.213, de 1991, justificando a falha na contratação na falta de escolaridade destas pessoas, na locomoção interna do espaço de trabalho, entre outros. Além disto, não havia uma fiscalização adequada. Esta fiscalização só teve início, efetivamente, no ano de 2001 em função do Decreto nº 3.298 de 1999, que criou os Núcleos de Combate a Discriminação no Trabalho, dando-lhes o poder de fiscalizar as empresas.

Os fiscais, do Núcleo de Discriminação do Estado da Paraíba que trabalham com a política de sensibilização e conscientização das empresas, relatam que a inclusão das PCD's no mercado de trabalho ainda é lenta. Em várias oportunidades foi preciso aplicar multas em determinadas empresas porque estavam rejeitando estas pessoas.

A questão da não contratação da mão-de-obra portadora de deficiência até o ano 2000 era gritante. Na FUNAD/CORPU existiam apenas 17 empresas cadastradas, e conforme exposição da FUNAD durante o 1º Fórum Estadual sobre Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho, SENAI João Pessoa-PB, o número de empresas cadastradas cresceu para 63. Hoje, o número de empresas deve ser maior, tendo em vista o trabalho das entidades competentes que trabalham nesta direção. É importante relatar que as instituições, ONG's, etc, atualmente, participam ativamente dos Fóruns e Conferências das Pessoas com Deficiência nas esferas Estadual, Municipal e Nacional.

A primeira Conferência a nível Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência aconteceu nos dias 12, 13, 14 e 15 de maio de 2006 em Brasília e reuniu mais de mil delegados representando os 26 estados e o Distrito Federal. Pessoas com e sem deficiência, com autonomia ou auxiliadas por acompanhantes, amigos, familiares ou cães-guia participaram desta conferência para discutir os direitos humanos e sociais das PCD's, tais como: direito ao trabalho, ao lazer, acessibilidades, inclusão social, entre outros.

No Estado da Paraíba o processo de contratação de pessoas com deficiência é considerado lento, pois do contingente de empresas instaladas em João Pessoa-PB, poucas procuram a FUNAD/CORPU. Bartolomeu Amaral (2002), fiscal do Núcleo da DRT, relata que, quando visita as empresas, indica a FUNAD/CORPU como a instituição que prepara pessoas com deficiência para o mercado de trabalho – Declaração feita no Fórum (SENAI, 2002).

Segundo o coordenador de recursos humanos de uma fábrica de calçados localizada na grande João Pessoa o núcleo e a FUNAD/CORPU fazem um bom trabalho para inserir PCD's no mercado de trabalho. Entretanto, relata a Coordenadora da CORPU que essa inserção não é tão fácil porque as empresas, quando procura a FUNAD, *exigem pessoas com deficiência que tenham um grau de deficiência não muito elevado, ou seja, quando precisam de pessoas com deficiência visual, eles querem com perda parcial, apenas em um olho; quando pedem deficientes físicos, que a deficiência seja pouca, não querem cadeirantes, não querem pessoas que usam moletas; quando pedem auditivos, querem que eles escutem pelo menos um pouquinho, e assim por diante, isto porque as empresas não estão adaptadas para receber todas as pessoas com deficiência e, aparentemente, não dispõem de interesse para fazer adaptações em seus espaços profissionais. Nós temos dois grandes problemas: as adaptações das empresas para receber as pessoas com deficiência e a qualificação profissional destas pessoas, que lamento dizer, mas muitos não tem nem o 1.º grau completo.*

Foi possível constatar nos relatos das pessoas com deficiência que a FUNAD/CORPU representa uma grande conquista, seja pelos cursos que promove e que contribuem para restituir a auto-estima destas pessoas, tão abalada pelos rótulos impostos pela sociedade. Segundo depoimentos de funcionários da CORPU, na medida em que a instituição oferece cursos como cabeleireiro, corte e costura, artesanato, entre outros, contribui, também, para a geração de trabalho, emprego e renda, pois procura formar pessoas seja para o trabalho assalariado, seja para que possam constituir seus próprios negócios, enfim, para incluir no trabalho, pela via indireta, pessoas historicamente excluídas das empresas enquanto assalariadas, portadoras de direitos sociais.

Os cursos têm nos possibilitado ampliar a nossa forma de educação profissional, tornando-a extensiva aos diversos municípios da Paraíba. No período de 1999 a 2001 nós conseguimos atingir 23 municípios paraibanos com benefícios treinados para 1600 pessoas com deficiência das diversas áreas (Coordenadora da CORPU).

Quanto às empresas, boa parte delas aponta que a existência da FUNAD e dos cursos por ela ofertados tem se revelado de fundamental importância. Não obstante, muitas empresas ainda desconhecem o trabalho dessa instituição. Vejamos algumas falas:

Os cursos da FUNAD/CORPU ajudam na desenvoltura, ajudam no processo de sociabilização e por isso podemos considerá-los de excelente qualidade (Supervisor de RH).

A FUNAD/CORPU sempre me informa os cursos que vai fornecer, mas você acredita que eu nunca vejo a relação deles devido ao tempo e a demanda. Inclusive eu estou com um fax na mão sobre um Curso de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), ofertado pelo Núcleo e pela FUNAD, mas não sei onde vai se realizar, para quem é o curso. É uma falha minha, pois hoje sou "normal", amanhã posso não ser (Supervisor de RH).

Conheço os cursos da FUNAD/CORPU e acho que eles poderiam ser mais aproveitados na área industrial (Supervisor de RH).

Não conheço, nada a falar (Supervisor de RH).

Sei que existem, mas não os conheço (Supervisor de RH).

Não os conheço, a FUNAD nunca mandou nada informando sobre os seus cursos. Recentemente, oferecemos o curso de LIBRAS para nossos funcionários, quando fomos contratar pessoas com deficiência, mas este não foi fornecido pela FUNAD (Supervisor de RH).

Existem vários relatos de pessoas com deficiência em relação aos cursos ofertados pela FUNAD, uns falam de sua importância e outros sugerem melhorias, vejamos:

Os cursos da CORPU ajudam bastante porque agente conversa no curso e... quando sofri o acidente que amputei parte da minha perna, eu fiquei um pouco triste e procurava não falar muito sobre mim, quando participei de um curso pré-profissionalizante na CORPU eu voltei a ser o que era: comunicativa, vi que minha vida estava começando de novo, eu não morri, sobrevivi para contar a minha história (trabalhadora).

Esta instituição deveria qualificar melhor as pessoas com deficiência para outras funções e não para ser servente de limpeza - com o curso de fabricação de material de limpeza; cozinheiro, no sentido de doméstica. Este curso é chamado de arte culinária e não serve para ser cozinheiro industrial, ah se fosse! Pois, quantas fábricas necessitam de cozinheiro industrial? Poderia ser diferente tendo em vista que as vagas ofertadas as pessoas deficientes são para caixas de supermercado, produção de calçados, etc, enfim, os cursos estão fora da realidade, e nós que somos deficientes e pobres, estamos prejudicados (trabalhador).

Estes depoimentos revelam, por um lado, que a FUNAD tem buscado oferecer uma certa preparação profissional para as PCD's e, nesse sentido, já é um avanço em relação ao que existia anteriormente. Porém, esta preparação tem se restringido a determinadas ocupações que não alteram o destino socialmente atribuído a estas pessoas. Neste sentido é preciso, não,

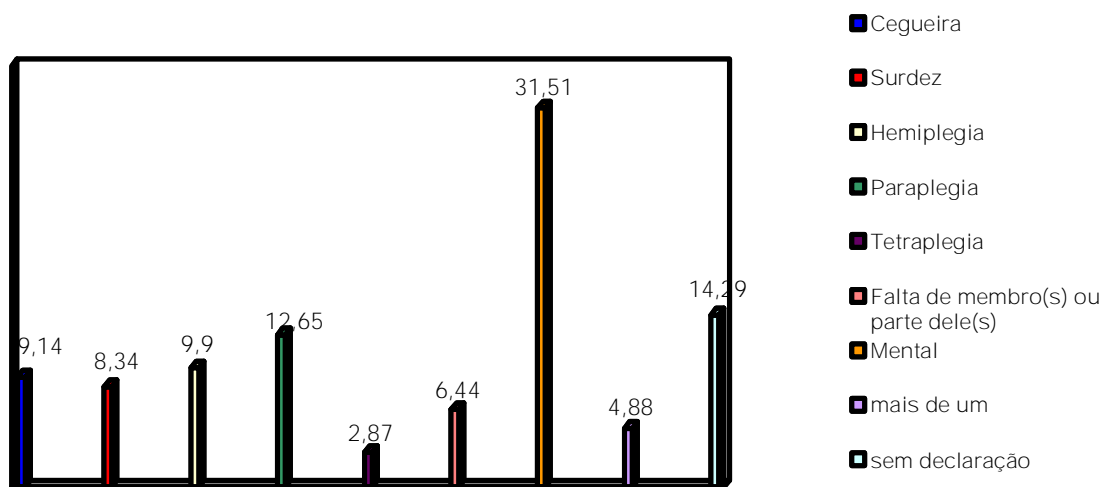
apenas, aperfeiçoar a divulgação do trabalho desenvolvido pela FUNAD, mas inserir novos cursos que apontem para novas possibilidades profissionais.

Uma outra conquista que se pode destacar como importante foi refletida no Censo 2000, que codificou as diversas áreas da deficiência existentes hoje no Brasil, possibilitando assim, às instituições tabularem o tipo de deficiência inserido no mercado de trabalho, e qual o mais favorecido pelas empresas.

O Censo anterior não teve essa preocupação, conforme reconhece o Presidente da República à época, alegando que *esta é uma falha nossa que precisa ser corrigida, embora não dependa apenas de ações de governo e implique também numa mudança de atitude, numa mudança cultural* (CARDOSO, 1998).

Os dados do Censo 2000 apontam que 14% da população brasileira porta algum tipo de deficiência. Alguns dados referentes ao percentual das pessoas com deficiência estão distribuídos da seguinte maneira: 8,3% mental; 16,7% auditiva; 26,1% deficiência física e motora; e 48,9% têm deficiência visual, desse percentual de visual, 160 mil pessoas não conseguem enxergar (IBGE, 2000)

Segundo o Censo do IBGE, a população da Paraíba é de 3,4 milhões de habitantes, 11% desta população porta algum tipo de deficiência. O percentual de deficientes habitantes na Paraíba está definido em diversas categorias, conforme Gráfico 01, abaixo.



Fonte: GRÁFICO 01: Percentagem de deficientes (habitantes) na Paraíba.

Fonte: Censo demográfico, 2000.

José Antônio, Presidente da Associação Paraibana dos Cegos em 2002, afirma que essa inovação presente no Censo 2000 não pode ser, apenas, uma conquista, mas também, um desafio, visto que a meta para calcular a existência de portadores de deficiência no Brasil foi feita da seguinte forma: a cada dez casas, era que o agente pesquisador perguntava se existiam PCD's, deixando um enorme vazio. Queremos que o questionário de todas as residências conste a pergunta: há ou não portador de deficiência neste domicílio? A estimativa disponível do último Censo não é confiável, pois na minha casa não perguntaram se existia deficiente e sou deficiente visual total. Então, resolvi perguntar a pesquisadora como estava sendo feito o questionário para codificar as PCD's no Brasil? Foi quando ela me respondeu, aplicamos o questionário da amostra na décima casa entrevistada, nesta é que perguntamos se existe ou não portadores de deficiência? Diante disto, nós que fazemos parte das Instituições que lutam pelos direitos das PCD's travamos uma luta com o IBGE, para que este órgão reformule a forma de aplicação dos questionários.

Com um resultado mais preciso do Censo, a identificação dos tipos de deficiência ficará mais precisa, conseqüentemente, novos caminhos serão trilhados pelos militantes da área da deficiência, para inserir cada vez mais o grande contingente das PCD's na sociedade, escolas, empresas, etc.

Tendo feito um breve histórico de algumas conquistas: a lei de cotas 8.213, a criação dos núcleos, os resultados do Censo 2000 e a abertura do mercado de trabalho para inserção das PCD's, serão elencados, a partir deste contexto, alguns desafios à inserção no mercado de trabalho.

3. Os argumentos das empresas quanto a inclusão das PCD's no trabalho

Das 63 empresas cadastradas na FUNAD/CORPU, foram analisadas 14 empresas ou o equivalente a 22,2% do total. Nas empresas realizamos entrevistas semi-estruturadas com os gerentes ou responsáveis pela área de recursos humanos e com os trabalhadores portadores de deficiência. Os dados apontam que o paradigma da inclusão ainda se dá, na maioria dos casos, por meio da integração. Produto do modelo médico da deficiência, a integração profissional vem ocorrendo sob três formas: (1) pessoas deficientes são admitidas e contratadas em órgãos públicos e empresas particulares, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços físicos e os equipamentos de trabalho sem nenhuma modificação; (2) pessoas deficientes são admitidas por empregadores que concordam em fazer pequenas adaptações por motivos práticos e não tendo em vista a igualdade de oportunidades; (3) pessoas deficientes são aceitas para trabalhar, porém são alocadas em grupos fisicamente distantes dos demais trabalhadores e do público. Além disso, são contratados sem carteira assinada e ou, se tem carteira assinada, não recebem promoções ao longo dos anos. Por esses motivos, afirma Sassaki (1998), a inclusão profissional no Brasil está apenas dando seus primeiros passos. Em João Pessoa podemos constatar a existência de práticas excludentes no que tange as PCD's. No gráfico 02, abaixo, observa-se o percentual das empresas pesquisadas que cumprem e não cumprem a Lei de Cotas.

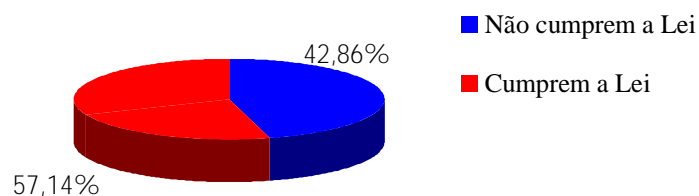


GRÁFICO 02: Empresas pesquisadas que cumprem a Lei de Cotas nº 8.213.

Fonte: Primária.

De acordo com o gráfico 42.86% das empresas cadastradas na FUNAD/CORPU e que passaram pelo I Seminário Despertar contra a Discriminação no Trabalho realizado pelo Núcleo de Discriminação no Trabalho da Paraíba, com o objetivo de sensibilizar as empresas e promover a igualdade de oportunidades no Trabalho, não conseguem cumprir a Lei de Cotas. Podemos avaliar a gravidade da situação se tomarmos em conta a totalidade das empresas que operam não só na grande João Pessoa, mas no País.

Na verdade, nenhuma empresa vinha levando muito a sério isso aí, a lei de cotas. Só após a criação dos Núcleos é que as empresas começaram a contratar PCD's. Também, por outro lado, esta lei

ainda é muito vaga, deveria obrigar as empresas a adaptarem os espaços para atender as PCD's. E ainda, deveria o próprio Estado obrigar-se a adaptar as ruas, as escolas, os hospitais, etc. Como é que um Estado obriga as escolas a receberem portadores de deficiência se não dá condições para que eles acessem ao ambiente escolar. Sabe-se que uma pessoa com deficiência, filha de rico, com certeza, não é tão excluída do meio social, pois terá um motorista particular para levá-la a qualquer lugar, só que a realidade do nosso país não é essa: PCD's filhas de ricos, pelo contrário, a maioria deve ser pobre, e como é que um pobre deficiente físico, cadeirante, por exemplo, vai ter acesso a escola pública se os ônibus não estão adaptados, se as escolas são cheias de degraus?. Enfim, se olhar bem para dentro do problema chegaremos a conclusão de que ele não é problema só das empresas, mas do Estado, uma vez que as políticas de educação estão fracassadas. Sabe-se que a escolaridade do ser humano é um passo fundamental para o crescimento pessoal e profissional (Supervisor de RH).

Observamos que as dificuldades são inúmeras e que sob diversas formas, as empresas dificultam a contratação das PCD's. Nos depoimentos, identificamos vários problemas: cumprimento da lei de cotas, adaptação do espaço físico, políticas sociais de educação e inclusão, entre outros, mas de quem são os responsáveis pela falta de inclusão social e de políticas sociais? Enfim, as empresas só contratam PCD's quando o prazo estipulado pela DRT, está próximo a vencer devido às sanções legais. O grau de escolaridade é exposto como um dos principais motivos a não contratação, haja vista as exigências do mercado de trabalho hoje serem de níveis crescentes de escolaridade. Este problema foi citado por 57,14% das empresas entrevistadas. Além deste, mais dois se destacam: o tipo de deficiência citado por 64,28% de empresas entrevistadas; e a locomoção interna (adaptação) 85,71%. Cada problema poderia ser citado por todas as empresas, assim sendo, a tabulação de cada problema foi feita de forma isolada. Os mais citados foram estes três. Tais números indicam, em primeiro lugar, uma seletividade quanto aos tipos de deficiência e, em segundo, a inadaptação das empresas para receber estas pessoas.

Quanto à exigência da escolaridade esta não deveria ser rigorosa, mas incentivada. Se levarmos em consideração o débito da sociedade em relação a estas pessoas, tal "concessão" é não só cabível, mas justa. Além disso, do ponto de vista prático, essa exigência não é determinante para execução de determinados trabalhos, segundo relatos das próprias PCD's. Isso não significa que o baixo nível de escolaridade não deva constituir uma preocupação. Ao contrário, tal realidade deve ser transformada em desafio, em alvo de luta, exigindo do Estado, das empresas, enfim de toda a sociedade, políticas específicas para superar o problema. Quanto aos espaços físicos, as empresas, ao não realizarem as adaptações necessárias para receber estas pessoas acabam violando os direitos já consagrados na legislação.

O problema do tipo de deficiência exigido pelas empresas é uma questão preocupante. Isto porque toca em questões sensíveis: boa aparência, poucas seqüelas no corpo, limites que estas pessoas têm para atender ao mercado de trabalho e discriminação.

Obviamente, existem diversas funções no mundo do trabalho. Admite-se que, para certas funções, determinados tipos de deficiência não se adequem, levando em conta o bem estar da própria pessoa. Porém, os critérios seletivos a serem levados em consideração devem emergir da análise do trabalho para o qual está se recrutando. Em geral temos constatado que os critérios seletivos mais refletem em práticas discriminatórias do que em critérios técnicos. Vejamos alguns relatos:

Sou portadora de deficiência física, mas não sou aleijada, tenho capacidades... Embora não existam casos de crescimento profissional de pessoas com deficiência nesta empresa, acredito que ainda serei reconhecida. Tenho experiências profissionais, sou universitária, estou fazendo pedagogia. Infelizmente o meu trabalho aqui não é compatível com a minha capacidade. Estou, hoje, aqui porque

preciso trabalhar. Trabalho como telefonista interna, nesta empresa, e quando acaba meu expediente tenho que varrer o chão, fazer limpeza, ou seja, sou obrigada a fazer determinados tipos de trabalho que não pertencem a minha função. Além do que não gosto que me submetam a determinados serviços. No momento só tenho que agüentar. Acredito que um dia serei reconhecida e na vida ainda serei alguém, com muito sacrifício, estudo, após o trabalho, faço curso superior na UFPB e tenho certeza que vencerei através dos meus estudos (Trabalhadora).

As empresas pedem o 2º grau para efetuar a contratação de funcionários, mas não sei porque, pois aqui nesta empresa eu sei que não vou crescer profissionalmente, meu trabalho é o mesmo todos os dias, não canso minha mente lendo, só o corpo trabalhando em pé, produzindo, no fim do dia volto para casa, não sei para que serviu meu estudo, sei que não vou crescer aqui dentro (Trabalhadora).

Estes depoimentos nos revelam que as PCD's anseiam por crescimento profissional e mostram capacidade para isso, mas, na maior parte dos casos, não encontram exemplos que alimentem esse tipo de esperança. Tal situação suscita questionamentos do tipo: para que servem os estudos se o trabalho desenvolvido é incompatível com o grau de escolaridade e não há perspectivas de crescimento profissional? Porque exigir escolaridade se existem pessoas em funções que não exigem esforço intelectual?

4. O olhar dos trabalhadores

Para analisar a inclusão das PCD's nas empresas cadastradas na FUNAD/CORPU, consideradas inclusivistas, avaliando a coerência das informações prestadas, foi aplicado, também, um roteiro de entrevista a 13 trabalhadores portadores de deficiência, praticamente um por cada empresa pesquisada. Das entrevistas realizadas com estas pessoas, três questões emergiram com bastante força: discriminação, escolaridade e adaptação interna.

Diferentemente das empresas que citaram a escolaridade como o grande desafio para a inserção destas pessoas no trabalho, apenas 21,42% dos trabalhadores entrevistados consideraram relevante este tipo de dificuldade. Os problemas mais graves para a inserção no mercado de trabalho são: em primeiro lugar, as inadaptações das empresas, pois nenhuma das empresas pesquisadas está suficientemente adaptada para recebê-las. Ao contrário, *nós temos que nos adaptar ao trabalho, ao espaço físico se quisermos trabalhar, diz um trabalhador; e em segundo lugar*, a discriminação, mais voltada ao fato da seleção ocorrer segundo o tipo de deficiência.

Quando a empresa liga para a Instituição FUNAD diz que tipo deficiência quer para ocupar a vaga, de preferência uma pessoa que não tenha deficiência. Isto existe? Já tive oportunidade de ver o departamento pessoal ligando para instituição para solicitar PCD's, e a frase era assim: não queremos com moletas porque o funcionário precisa andar dentro da empresa, subir escadas e vai ser visto pelos clientes, os clientes são chatos, não vão entender; não queremos deficientes visuais porque podem bater nas prateleiras; não queremos surdos porque não escutam os clientes, queremos deficientes físicos, com pouca deficiência, você tem aí?" (Trabalhadora).

Foi possível observar que a maioria das empresas contrata PCD's exclusivamente por conta dos imperativos legais:

Não tínhamos o interesse em contratar deficientes, trabalhamos com produção enxuta, nossas máquinas é para quem trabalha com todos os membros, mas fui obrigado com uma lei a abrir oportunidades, ainda tive dificuldades para contratar porque existem poucos deficientes qualificados, escolarizados. A DRT me obrigou e eu só contratei no último momento, quando anunciei em rádio que precisava de pessoas deficientes, mas para mim, que sou empresa, não foi nada fácil, tive que aumentar meu quadro, onde trabalho com ele enxuto e ainda tive que tirar as pessoas boas, perfeitas, das suas máquinas, atividades, para colocar deficientes (Gerente de RH).

Eu vejo assim, esta empresa só me contratou porque a galera estava em cima. Se não existisse a lei ela não me contrataria (Trabalhadora).

Mais que pela força da lei, a inclusão destas pessoas devem provir de uma consciência social e de políticas de inclusão social, tento em vista que no Brasil estas são contraditórias e não estão de acordo com a realidade da população. As escolas, as empresas, entre outros, não são inclusivistas porque não estão adaptadas ergonomicamente, faltam políticas sociais, e ainda, o Estado que é a única instituição que pode garantir os direitos transferiu sua responsabilidade para demais seguimentos da sociedade civil e mercado.

Ademais, os trabalhadores com deficiência se mostram tão ou mais produtivos que qualquer outro trabalhador, desde que convenientemente alocados. Portanto, não há base empírica para sustentar tal tipo de discriminação. Almeida (2002) relata que *o desenvolvimento da consciência de cidadania não pode restringir-se à questão de direitos e deveres das pessoas em geral, devendo abranger também as questões referentes aos grupos excluídos ou rejeitados pela sociedade.*

Os tipos de adaptações solicitados às empresas, pelas PCD's, não são difíceis de realizar, ou seja: rampas, corrimãos, tapetes antiderrapantes, espaço entre as máquinas, para permitir uma melhor locomoção interna, bancos e/ou cadeiras apropriados para os deficientes físicos que trabalham em pé, entre outros. As adaptações mais sofisticadas seriam elevadores apropriados para os deficientes visuais, rampas rolantes, sensores espalhados por toda a empresa, preferencialmente nos lugares que indicam perigo, evitando assim acidentes de trabalho, estes não foram solicitados, isto não significa dizer que não são necessários mas que as pessoas já se esforçam tanto para dar o melhor de si e garantir seu emprego que não percebem a necessidade de equipamentos mais sofisticados, que possam proporcionar melhor qualidade de vida, e se percebem não comentam por medo do desemprego.

Silva (2002) chama atenção para o fato de que pequenas modificações e adaptações nos equipamentos realizados em empresas de todos os ramos da atividade econômica nos Estados Unidos para PCD's não implicaram em custo algum em 31% dos casos. Estas empresas obtiveram benefícios, já que as adaptações realizadas atenderam as necessidades das pessoas envolvidas e melhoraram a qualidade de vida.

4. Considerações finais

Como vimos, na trajetória de luta das pessoas com deficiência podemos identificar avanços, mas também grandes desafios a serem enfrentados, uma vez que as políticas de inclusão social não correspondem com a realidade da população brasileira. Neste artigo, procuramos dar destaque aos vários olhares da questão: o legal-institucional, o do empresariado e das Pessoas com Deficiência, cada um enfocando o seu papel, a sua contribuição, mas também os dilemas que enfrentam. O nosso objetivo foi analisar as políticas de inclusão no trabalho para oferecer mais uma contribuição ao debate que possibilite o avanço em direção a novas conquistas. Esse, aliás, assim entendemos, é o papel da academia: produzir conhecimento que seja útil, que transforme e que avance em direção a uma sociedade mais justa, em que os direitos de todos os seus participantes sejam respeitados. Assim esperamos: que esse produto seja consumido pelos atores sociais envolvidos, que alimente acordos, compromissos, que instale o germe do diálogo, da comunicação entre pontos de vista diferentes. Se assim for, teremos uma certeza: estamos cumprindo nosso papel.

Referências

ALMEIDA, M S R. *Manual informativo aos pais sobre o paradigma da inclusão e dúvidas sobre educação especial*. Disponível em: <<http://www.educacaoonline.pro.br>>. Acesso em 08 set 2002.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 10ª edição. Ed. Cortez. São Paulo, 2005.

BEHRING, E. R. *Política social no capitalismo tardio*. 2ª edição. Ed. Cortez. São Paulo, 2002.

- _____. *Brasil em contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos*. Cortez. São Paulo, 2003.
- CARDOSO, F H. *Entrevista concedida a revista Gente Especial*. Ano I - n° 4. São Paulo, agosto/1998.
- CLAUSS OFFE. *Problemas estruturais do Estado*. Biblioteca Tempo Universitário 79. Ed. Tempo Brasileiro. Trad. Bárbara Freitag. Rio de Janeiro, 1984.
- CONADE. *I Conferência Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência*. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/conade/conferencia/noticias>>. Acesso em: 30 mai 2006.
- FALEIROS, V. P. *A política social do Estado Capitalista*. 8ª edição. Ed. Cortez, 2000.
- _____. *O que é Política Social*. Ed. Brasiliense. São Paulo, 2004.
- GUÉRIN, F. *et al. Comprender o trabalho para transformá-lo: A prática da ergonomia*. Editora Edgard Blücher Ltda, 2001.
- IAMAMOTO, M. V. *A divisão do trabalho em Marx*. In: *Renovação e Conservadorismo no Serviço Social*. 7ª edição. Ed. Cortez, São Paulo, 2004.
- IBGE. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 10 out 2002.
- MARX, K. *O Capital: Capítulo VI inédito*. Ed. Moraes. São Paulo, 1985.
- RIBEIRO, J N. *Os Portadores de Deficiência na Sociedade Brasileira*. João Pessoa: Contextualização do Campo de Estágio: FUNAD apresentada à Coordenação de Serviço Social-UFPB. Várias autoras, p. 38, 2001.
- _____. *A luta dos portadores de deficiência pelo mercado de trabalho: avanços e desafios*. João Pessoa: Monografia apresentada a Especialização em Direitos Humanos - UFPB, p. 140, 2002.
- _____. *Uma contribuição da ergonomia à inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho no setor calçadista*. Dissertação de mestrado apresentada a Pós-graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2005.
- SASSAKI, R K. *Construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro. WVA, 1997.
- _____. *As práticas inclusivas na sua escola*. Entrevista realizada pela Secretaria de Educação Especial, do Ministério da Educação e do Desporto. Publicada na Revista Integração n° 20, Ano 8, pp. 8-10, 1998. Disponível em: <<http://www.educacaoonline.pro.br>>. Acesso em: 08 set 2002.
- SENAI. Folder. *1º Fórum Estadual sobre a Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho*. SENAI João Pessoa-PB, 20 set 2002.
- SILVA, L D. *Os Trabalhadores "Deficientes": representações em torno da deficiência*. In: *O Corpo como Mercadoria: estudos sobre deficiência física e trabalho na Grande João Pessoa*. 121 p.: il.. João Pessoa, 2002.
- TORTOSA, L. *et al. Ergonomía e Discapacidad*. Madrid: IMSERSO, 1997.
- TRUJILLO, A. F. *et al. Actualizaciones sobre Integración Laboral del Minusválido Psíquico*. Córdoba: PROMI, 1994.
- TRUJILLO, A. F. *et al. Ergonomia y Discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Servicios Sociales, IMSERSO, 1997.
- TRIVINOS, A. N. S. *Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais. A Pesquisa Qualitativa em Educação*. São Paulo: Ed. Atlas, 1987.
- UNESCO. *Revista: O Correio da Unesco*. Ano 9, n° 3, março/81 e Ano 9, n° 8, agosto/81. Números especiais sobre o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, 1981.
- VIDAL, M R. Artigo: *Certificado em Ergonomia: uma necessidade*. In: *Boletim da Associação Brasileira de Ergonomia – ABERGO*. UFPe – Recife-PE, Jan/abr 2002.
- _____. *Ergonomia na empresa: útil, prática e aplicada*. 2ª edição. Rio de Janeiro: Editora Virtual Científica, 2002.