

A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO: UM RELATO DE EXPERIÊNCIAS NO SETOR COMERCIAL DO ESPÍRITO SANTO

Paola Marcarini Boldrini ¹

Gilsilene Passon Picoretti Francischetto ²

Fecha de publicación: 01/01/2015

SUMÁRIO: Introdução. **1.** O direito fundamental ao trabalho e as dificuldades na inserção da pessoa com deficiência. **2.** Uma análise da inserção da pessoa com deficiência a luz da obra de boaventura de sousa santos. **3.** Relato de experiências na inserção da pessoa com deficiência. Referências.

RESUMO:

O presente artigo expõe a discussão a respeito do sistema de cotização imposto às empresas privadas pela lei 8.213/91, em que visa inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Assim, abordam-se as questões do direito ao trabalho como um direito fundamental e às dificuldades de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, além de discutir-se acerca do tratamento legal brasileiro e internacional que se destina a tal temática. Nesse viés, analisa-se a inserção da pessoa com deficiência com contribuição teórica da obra de Boaventura de Sousa Santos, defendendo que, por meio da Sociologia das Ausências, busca-se uma razão diversa da metonímica que faça que as ausências sejam transformadas em

¹ Aluna pesquisadora da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, orientada pela Professora Doutora Gilsilene Passon Picoretti Francischetto. Email: pmarcarini@gmail.com

² Professora orientadora do Programa de Iniciação Científica da Faculdade de Direito de Vitória – FDV. Email: gilsilenepasson@uol.com.br

presenças na sociedade. Afinal, na visão de Santos, deve-se apreciar o pluralismo de conceitos, modelos e opiniões, além da diversidade cultural. Assim, a sociologia das ausências e das emergências admitem a apreciação da realidade, o que constitui novo modo de raciocinar e interceder às realidades emergentes. Por meio de uma pesquisa de campo, questionários foram aplicados em três empresas privadas do setor comercial do Espírito Santo, tanto a empregados, quanto a empregadores, para que se relatassem como está a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, de forma que o grau de satisfação e as dificuldades encontradas foram objetos de estudo.

Palavras-chaves: Deficiência. Cotas. Relato de Experiências.

INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro tem disponibilizado tratamento específico para as pessoas com deficiências. A própria Constituição Federal de 1988 em seu Artigo 7º, XXXI evidencia a proibição de discriminação do trabalho das pessoas com deficiência, não apenas em relação a admissão como também no que se refere a contraprestação pelo trabalho.

Não obstante o mandamento constitucional, os trabalhadores com deficiência têm sofrido os mais diversos tipos de discriminação no decorrer da história. Não apenas no tocante ao trabalho, mas verifica-se tal situação também na própria vida social, esportiva, cultural, visto que pouco se constata a participação de deficientes.

No tocante à atividade laborativa, tal alijamento acarreta numerosos problemas para as pessoas com deficiência. Primeiro, no que se refere à vida financeira, quando tais trabalhadores não possuem uma fonte de renda, o que os impede de obter os meios materiais para uma vida mais digna. Além do aspecto econômico, adiciona-se o aspecto psicológico que reflete na inserção da pessoa com deficiência na comunidade produtiva e na probabilidade de comprovar sua capacidade de desenvolver determinadas atividades igualmente a qualquer outro empregado.

Tendo em vista a intensa discriminação quanto ao acesso da pessoa com deficiência, bem como a importância do trabalho para o ser humano, a Lei 8.213/91 estabeleceu em seu Artigo 93, um sistema de cotização compulsória. Assim, nas empresas do setor privado que contenham mais de 100 empregados, observarão as seguintes proporções: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1000 empregados, 4%; de 1001 ou mais empregados 5%.

Apesar da relevância social da inserção do deficiente no mercado de trabalho, existem críticas quanto a tal sistema de cotização. Logo, há que se fazer uma abordagem de formas eficazes de se inserir o deficiente no ambiente laboral.

O acesso ao mercado de trabalho é direito fundamental da pessoa com deficiência e, indubitavelmente, a efetivação desse direito está vinculada ao princípio da igualdade visto em sua forma material. Nessa perspectiva, tornou-se essencial ir a campo descobrir o que foi feito por empresas que declarar ter conseguido essa inserção profissional das pessoas com deficiência.

Assim, tendo em vista a importância de dar visibilidade às experiências exitosas no campo da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, tem-se o seguinte problema de pesquisa: Como tem sido desenvolvidos os projetos de inserção da pessoa com deficiência em três empresas na região metropolitana da grande Vitória cujas experiências possam contribuir para uma atuação emancipatória em tal área?

A presente análise dividiu-se em três capítulos. No primeiro capítulo, é feita a abordagem da temática do trabalho como um direito fundamental e às dificuldades de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, além de discutir-se acerca do tratamento legal brasileiro e internacional que se destina a tal temática. No segundo capítulo, destina-se a contribuição teórica da obra de Boaventura de Sousa Santos a respeito da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Por fim, no terceiro capítulo, expõe-se a pesquisa de campo realizada nas três empresas do setor comercial do Espírito Santo, bem como os relatos acerca de experiências na inserção da pessoa com deficiência, tanto na visão das empresas quanto na dos empregados.

Nessa perspectiva, a pesquisa de campo versou em entrevistas com os empregadores de três empresas privadas da Grande Vitória que tenham aplicado o sistema de cotização exposto no artigo 93 da Lei 8213/91, no objetivo de avaliar suas experiências na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho capixaba, bem como o grau de satisfação das mesmas frente ao desempenho de tais empregados, além das dificuldades enfrentadas.

No que tange ao questionário aplicado aos empregados (23) contratados por meio das cotas legais, teve-se por objetivo a averiguação da opinião dos mesmos quanto à importância do trabalho em suas vidas, assim como se sentem nas empresas, de forma que também apontaram fatores que poderiam melhorar sua condição laborativa.

Amparados no método monográfico, o tema foi estudado em suas mais variadas dimensões com fulcro na delimitação referente a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho capixaba. Em relação ao método estatístico, o mesmo foi utilizado para averiguação do grau de satisfação dos empregadores e empregados no que tange o desenvolvimento do trabalho imposto pela contratação imposta na lei 8213/91. Por fim, a respeito do uso de pesquisa bibliográfica, utilizou-se de fontes secundárias, principalmente referentes as publicações de artigos e livros.

1 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E AS DIFICULDADES NA INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Na sociedade brasileira é mais do que visível que cada um tem sua personalidade, identidade, características físicas e posicionamentos. É na necessidade de respeito aos direitos humanos que se possibilita ao homem viver em sociedade com suas características próprias, sem permitir que se sofra discriminação por isso. Há que se compreender que todo homem deve ser respeitado em suas particularidades.

É notório que o trabalho é fator primordial de integração do indivíduo na sociedade, de realização pessoal e de formação da personalidade do mesmo (CHAVES, 2005), por isso a sua significativa importância. Nesse tocante, não se pode privar o indivíduo do exercício do trabalho, visto que estaria privando parte essencial da dignidade do mesmo (FLEINER, 2003), confirmando o fato de que o trabalho é fundamental na vida do ser humano, já que é ele, muitas vezes, o definidor da função do indivíduo na sociedade.

Nesse tocante, a função do Estado mediante política de inserção é viabilizar o acesso de todos da sociedade ao ambiente laborativo, além de proporcionar a concretização dos objetivos referentes ao rol exposto na Carta Constitucional, como educação, formação, reabilitação, informação, que intermediarão e criarão estímulos para inserir, reter e recolocar as pessoas no âmbito político-cultural da sociedade e, finalmente, inserí-los no mercado de trabalho.

O trabalho é caracterizado pela sua fundamentalidade e necessidade, tanto psicológica quanto financeira, uma vez que o mesmo pode vir a ser objeto de autoestima e confiança do ser humano.

Na Declaração Universal dos Direitos Humanos, houve a positivação no plano internacional da valorização ao trabalho. Em seu artigo 23, incisos I, II e III, ressaltou-se que além do acesso ao trabalho, o mesmo deve ser digno, que não prejudique a saúde, lhes dê segurança, uma remuneração

suficiente à subsistência e que reconheça o indivíduo como ser produtivo e capaz de direitos e deveres.

Dessa forma, o trabalho é visto como forma de alcance da dignidade pelo próprio homem, por isso afirma-se haver uma ligação entre ambos, haja vista que “a finalidade do trabalho é a dignidade humana, pois somente por meio do trabalho é que se pode efetivar sua realização como pessoa e contribuir com o progresso dos demais integrantes do grupo social” (SANTOS, 2003, p.86-87). Assim, é notório que o trabalho é utilizado como instrumento de inserção, participação e contribuição do homem para com a comunidade que habita, efetivando-se como pessoa que contribui com a evolução do grupo social.

Assim, nota-se que o trabalho é a essência da sociedade capitalista. É por meio dele que as pessoas descobrem sua personalidade, o que ocasiona na visualização de sua importância e necessidade de concretização. Logo, o acesso igualitário deve ser respeitado e efetivado a toda população, sem qualquer discriminação, até porque, somos diferentes e essa diferença deve ser vista como elemento de coesão social.

É pelo trabalho que diversas contribuições se originam para o ser humano, já que é por meio dele que há o acesso à aprendizagem e ao desenvolvimento do próprio trabalhador, além de proporcionar às pessoas um papel social e a sensação de contribuir para o desenvolvimento da comunidade. Há que se destacar ainda o sentimento de pertencer a algo quando se exerce um função laborativa, de forma que se é reconhecido por aquilo que desempenha. Dessa forma, é por meio da execução de um trabalho que se permite desenvolver a autoestima do ser humano.

Nesse tocante, tornou-se indispensável que o ordenamento jurídico adota-se formas legislativas para a efetivação da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, inclusive buscando respaldo no direito internacional, como é o caso da Convenção sobre os Direitos de Pessoas com Deficiência que foi inserido no ordenamento brasileiro no ano de 2008 com força de emenda constitucional por ter sido aprovada no Congresso Nacional conforme rito estabelecido no §3º do artigo 5º da Constituição brasileira.

Nesse documento da Organização das Nações Unidas – ONU, é estabelecido que se deve utilizar de meios que concretizem o fato de pessoas portadoras de deficiência terem os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas. Ou seja, o objetivo primordial do documento se pauta na vedação da discriminação contra pessoas com

deficiência e proteção/promoção dos direitos inerentes e inalienáveis desses indivíduos.

É mais do que visível nos últimos anos a grande preocupação do legislador ao destinar regulamentação em defesa dos direitos e interesses das minorias, haja vista que, infelizmente, ainda habitamos uma sociedade com muitos preconceitos, inclusive contra a pessoa com deficiência.

Promove-se, portanto, o respeito pela dignidade intrínseca do trabalhador, visto que, como defendido na Convenção da ONU, a deficiência está na sociedade e não no indivíduo.

A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E SUA PROTEÇÃO LEGAL NO BRASIL

Tendo em vista a importância do trabalho para o ser humano e, ao mesmo tempo, a intensa discriminação quanto ao acesso das pessoas com deficiência, a Constituição Federal de 1988 defende proteção a esse grupo social.

No artigo 3º da CF/88, como forma de fundamento da República Federativa, é banida expressamente toda e qualquer forma de discriminação, inclusive às designadas as pessoas com deficiência.

Nesse contexto, compreende-se que tal artigo busca promover o bem de todos sem que haja discriminação e preconceito contra as pessoas com deficiência, visto que a própria sociedade, às vezes de maneira velada, acaba por excluir os que possuem diferenças.

Em relação especificamente ao trabalho, uma vez que é compreendido como um direito social, também no artigo 7º da CF/88 é vedado qualquer tipo de discriminação ao trabalho da pessoa com deficiência, tanto na admissão quanto na remuneração e contraprestação do serviço.

A respeito da necessidade de reconhecer as diferenças e buscar efetivar o princípio da igualdade proposto no artigo 5º da nossa Constituição, é necessário que os desiguais sejam tratados desigualmente a fim de se aproximar da igualdade substancial, o que vem a gerar maior inclusão dos ditos diferentes, superando as desigualdades fáticas e buscando a equiparação real (SANTOS, 2006). Afinal, ao ressaltar-se o princípio da igualdade, é necessário compreender o tratamento dos iguais de maneira igual e os diferentes de forma diferente, o que possibilita buscar a verdadeira igualdade na sociedade, uma vez que as particularidades, dificuldades e diferenças de cada indivíduo devem ser considerada.

Após promulgada a Constituição de 1988, outras diretrizes legais, como leis infraconstitucionais e decretos, além de um grande número de portarias, surgiram no que tange ao trabalho da pessoa com deficiência.

A lei 7.853/89, delineou os direitos da pessoa com deficiência e criou a Coordenadoria Nacional visando a integração dos mesmos. No próprio artigo 2º dessa lei, encontramos o trabalho como um direito básico a esse grupo social:

Além disso, essa mesma lei prevê na alínea d, inciso III do artigo 2º a criação de outra lei que regulamente e crie para as pessoas com deficiência a reserva de mercado:

Nessa perspectiva de respeitar o delimitado em tal alínea e obedecendo ao foco da pesquisa, delimitar-se-á a explanação acerca da Lei 8.213/91 que estabeleceu em seu Artigo 93, um sistema de cotização compulsória que deve ser respeitado pelas empresas. Assim, nas empresas do setor privado que contenham mais de 100 empregados, observarão as seguintes proporções: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1000 empregados, 4%; de 1001 ou mais empregados 5%.

Além do mais, nota-se no § 1º do referido artigo que, ainda no objetivo de assegurar a presença de pessoas com deficiência dentro das empresas, o legislador impõe a necessidade que se contratar outro empregado nas mesmas condições se houver demissão de algum funcionário. Assim, é claro e evidente que, ao assegurar tal “cota fixa”, o livre arbítrio do empregador está cerceado, visto que há a obrigação de contratação de outro empregado assim que um deficiente for demitido.

Há ainda que se ressaltar que, no que tange o âmbito da Administração Pública, também existe sistema de cotização legal prevista nos concursos públicos para pessoas com deficiência. É a lei 8112 de 11 de dezembro de 1990 que estipula um percentual de até 20% (vinte) das vagas nos concursos públicos para as pessoas com deficiência. Tal imposição encontra-se no artigo 5º, §2º da referida lei

Portanto, é perceptível que o acesso a tal mercado de trabalho é um direito fundamental da pessoa que tem algum tipo de deficiência e, indiscutivelmente, tal efetivação de direito está atrelado ao princípio da igualdade visto em sua forma material (LOPES, 2005, p.83).

Torna-se fundamental evidenciar ainda que a inserção de deficientes no mercado de trabalho não é vantagem apenas para aqueles que se sentem incluídos no convívio social, mas também à própria sociedade e empresas

que ganham ao respeitar as diferenças, demonstrando a busca por um local igualitário e que cumprem com seu papel social.

Essa oportunidade que as empresas têm de promover a diversidade proporciona conquistas importantes se visualizada a troca de experiências decorrente de um grupo heterogêneo, qualificado por um ciclo com diversas visões, perspectivas, compreensões e experiências, o que possibilita a criação de uma visão mais abrangente e ampliada compatíveis com os padrões reais da sociedade, promovendo experiências inovadoras.

Assim, nota-se que as pessoas com deficiência que já estão inseridas no mercado de trabalho não são incapazes de atividade laborativa e, muito menos, necessitam de serem taxados como pessoas improdutivas, sendo muitas vezes profissionais já qualificados. Além do mais, é com esse emprego que os deficientes colaboram para a renda financeira da família e passam a se sentir incluídos o que fortifica o psicológico deles. Até mesmo porque suas diferenças, na verdade, os tornam nada além do que mais especiais para a concretização de uma sociedade diversificada e que almeja a amenização do preconceito.

Afinal, é possível afirmar que o trabalho é essencial para a vida do homem, já que é ele, muitas vezes, quem define o papel do indivíduo na sociedade. Dessa forma, compreende-se o trabalho como uma atividade social, que tem por função principal a inclusão do homem na sociedade, de modo que impeça que o mesmo fique à margem da sociedade.

Desse modo, no objetivo de resguardar de forma mais efetiva o direito fundamental ao trabalho e, especificamente em relação as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência, o ordenamento brasileiro busca respaldo no direito internacional. É nesse contexto que a Convenção sobre os Direitos de Pessoas com Deficiência se insere, isso porque no ano de 2008, o Congresso Nacional a aprovou, por meio do decreto legislativo nº 186, conforme o rito estabelecido no §3º do art. 5º da Constituição.

O documento, adotado pela Organização das Nações Unidas, equipara-se à emenda constitucional, enfatizando o compromisso do Estado brasileiro em assegurar as medidas necessárias de apoio que priorizem o desenvolvimento social do ser humano com deficiência. A referida convenção, como dito anteriormente, tratou de inaugurar o procedimento formalmente contido no parágrafo terceiro, sendo o primeiro e, por enquanto, o único tratado a obedecer ao quórum.

De acordo com a análise de Flávia Piovesan (2012, p. 47) a Convenção nasce para o mundo como uma resposta a grande época de

discriminação, desumanização e exclusão sofrida pelas pessoas com deficiência.

Agora, tais pessoas são vistas como verdadeiros sujeitos, ou seja, são titulares de direitos, uma vez que o objetivo da Convenção é a promoção, proteção e asseguramento do usufruto pleno e igualitário a todos os direitos humanos e liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência física.

Além disso, conforme vislumbra Araújo (2012, p.55) a terminologia “pessoa com deficiência” adotada pela Convenção é mais adequada e conveniente do que “pessoa portadora de deficiência” utilizada pela nossa Constituição, visto que a deficiência é parte da pessoa, integrando-se a ela, e não a algo que se carrega – dando a entender que a deficiência não fosse algo da própria pessoa –, como parece se referir a terminologia “portadora” utilizada.

O texto do documento apresenta uma definição inovadora e importantíssima a respeito de deficiência (PIOVESAN, 2012, p.47), visto que confessa ser um conceito ainda em construção, mas que sabe evidenciar que a deficiência é toda restrição física, mental, intelectual ou sensorial que estão presentes na sociedade e não intrínseco ao próprio indivíduo, de maneira que são agravadas devido às diversas barreiras que limitam a plena e efetiva participação na sociedade em igualdade com os demais. A inovação está justamente no reconhecimento de que o meio social e econômico põem ser causa ou fator de intensificação dessa deficiência.

Portanto, prima-se pelo o respeito pela dignidade intrínseca do trabalhador, visto que, como defendido na Convenção da ONU, a deficiência está na sociedade e não no indivíduo.

2. UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA A LUZ DA OBRA DE BOAVENTURA DE SOUSA SANTOS

Compendido ser o direito ao trabalho direito basilar indispensável na efetivação de demais direitos sociais e princípios constitucionais, é simples entender que sua concretização na prática é fundamental para alguns grupos sociais, como é o caso das pessoas com deficiência, uma vez que enfrentam o preconceito social e barreiras que decorrem da própria sociedade.

Nesse tocante, observa-se a existência de leis que auxiliam na inserção desse grupo no mercado de trabalho, garantindo não apenas o acesso ao trabalho digno, como também a proibição de discriminação quanto a

remuneração e a constra prestação do serviço, visto ser o mesmo um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro.

Na busca para que isso se torne realidade, é necessário repensar e discutir a postura racional adotada na modernidade, pois a exclusão sofrida pelos intitulados “diferentes” é algo forte atualmente (SANTOS, 2006, p. 92).

Para tanto, evidencia que a racionalidade hegemônica existente na atualidade advém da chamada razão Metonímica que, nas palavras do autor, é

Obcecada pela ideia da totalidade sob a forma da ordem. Não há compreensão nem ação que não seja referida a um todo e o todo tem absoluta primazia sobre cada uma das partes que o compõe. Por isso, há apenas uma lógica que governa tanto o comportamento do todo como o de cada uma das partes. Há, pois uma homogeneidade entre o todo e as partes e estas não tem existência fora da relação com a totalidade. (SANTOS, 2006, p.97)

Assim, essa racionalidade hegemônica apresentada por Santos (2006) é ocidental e se caracteriza na contradição das partes, sendo preciso colocar em oposição essa dicotomia. Entretanto, é fundamental destacar que esse tipo de raciocínio não é o único e nem necessariamente o certo, por isso Santos (2006) registra críticas a essa razão metonímica ao afirmar que ao seguir tal pensamento não é possível aproveitar as demais experiências existentes. Santos (2006, p.101) expõe que

A crítica da razão metonímica é, pois, uma condição necessária para recuperar a experiência desperdiçada. O que está em causa é a ampliação do mundo através da ampliação e diversificação do presente. Só através de um novo espaço – tempo será possível identificar e valorizar a riqueza inesgotável do mundo e do presente.

Desse modo, já que foi possível observar que a cultura dominante ocidental não é capaz de pensar a realidade para além de seu ponto de vista – prejudicando na aceitação de novas formas de racionalidade –, passa-se a buscar a valorização de novas experiências, o que acaba por ocasionar, conseqüentemente, a ampliação do presente. Assim, não se deixa de aplicar a razão metonímica, mas a faz coexistir com outras totalidades (SANTOS, 2006, p.101).

No objetivo de que ocorra uma dilatação do presente para que se aproveite as novas experiências, Santos teoriza a Sociologia das Ausências pautada na busca de uma forma de razão diversa da metonímica,

caracterizada por buscar fazer que as ausências sejam transformadas em presenças (SANTOS, 2006, p.102).

Desse modo, na visão do autor, toda vez que um determinado instituto é desqualificado, há uma produção de não-existência, visto que isso o tornará descartável ou invisível aos demais. Nessa perspectiva, Santos cita cinco monoculturas hegemônicas que realizam processos de produção de não-existências ocasionadas pela monocultura racional metonímica, sendo elas: a lógica da monocultura do saber, a lógica da monocultura do tempo linear, a lógica da classificação social, a lógica da escala dominante e a lógica produtivista.

A monocultura do saber se caracteriza por entender que o conhecimento científico e a alta cultura são critérios de verdade únicos, excluindo e descartando as demais formas de saberes, como se essas inexistissem.

Em relação a monocultura do tempo, entende-se que o que é defendido pelo ocidente é considerado o correto e a história tem sentido linear. Assim, aqueles que não pertencem a esse ideário ocidental são tidos como atrasados e invisíveis.

No que tange a monocultura da naturalização das diferenças, Santos (2006) relata ser uma lógica de classificação social de acordo com a natureza em si do indivíduo. Isso faz com que a não-existência seja uma inferioridade insuperável, visto que a mesma é natural, ou seja, advém da essência daquele ser.

A monocultura da produção da inexistência se configura por uma lógica da escala dominante, ou seja, do universalismo e do globalismo. Nesse sentido, Santos (2006) afirma que se confere muito mais importância as entidades globais do que as entidades locais. Sob a justificativa de serem mais abrangentes e de qualidade superior as demais, a entidade global inferioriza o que é fruto cultural da realidade local, levando ao descarte e inferiorização das mesmas.

A monocultura produtivista é uma monocultura de critérios de produtividade capitalista, que tem por objetivo o lucro e o crescimento econômico, de forma que são necessários apenas trabalhadores produtivos para que se alcancem tais objetivos. Assim, a improdutividade é que caracteriza a não-existência. Com isso, a pessoa que não for vista como padrão de produção, ou seja, um ser improdutivo que não levará ao lucro, é taxado como mão de obra desqualificada e será substituída.

Nesse contexto, o grupo social das pessoas com deficiência se encaixam por sofrerem demasiado preconceito ao serem comparados aos tidos como “normais”, afinal, por terem suas particularidades são vistos como improdutivos e incapazes para o capitalismo. Entretanto, há que se ressaltar que tal diferença deveria os caracterizar e, jamais, os inferiorizar.

Ao aplicar a teoria da Sociologia das Ausências no contexto das pessoas com deficiência, nota-se que não se pode colocar esse grupo social na dicotomia deficiente/normal, uma vez que, sob o olhar hegemônico, as pessoas tidas como “normais” serão taxadas superiores as pessoas com deficiência – um grupo contra-hegemônico. O mais adequado seria olhar sob o foco da sociologia das ausências e compreender que as experiências e diversidades desse grupo social devem ser valorizadas, afinal eles possuem defeitos e qualidades como qualquer outro ser humano.

A razão metonímica e as monoculturas evidenciadas por Santos constituem métodos de escolha que excluem ou incluem novas experiências. Como isso, na visão do autor, a sociologia das ausências se torna essencial ao reconhecer o excluído.

Assim, ao notar que tais monoculturas prejudicam a inclusão de pessoas com deficiência no convívio social, Santos propõe a substituição dessas monoculturas por ecologias. Tais ecologias se caracterizam justamente pela busca mais igualitária e inclusiva dos grupos sociais, visto que é proposto menos discriminação e mais igualdade entre as pessoas e os excluídos pela racionalidade metonímica do capitalismo.

A primeira proposta feita por Santos (2006) é a substituição da monocultura do saber pela ecologia dos saberes. É sugerida a admissão e valorização de outras formas de saberes, ou seja, diferentes conhecimentos irão coexistir com o universo científico. Desse modo, ao se resgatar as experiências de todos os grupos e realidades sociais (hegemônicos, contra-hegemônicos, locais, globais), conseqüentemente, se diminuirá a desigualdade social e haverá melhora na qualidade de vida das pessoas com deficiência, por exemplo.

Nessa perspectiva, também haveria a substituição da monocultura do tempo pela ecologia das temporalidades, de forma que não apenas o tempo linear seja valorizado, mas também outras formas de se conceber o tempo adotada pelas demais culturas e povos.

No objetivo de substituir a naturalização das diferenças, Santos (2006) propõe a ecologia do reconhecimento, que tem como lógica igualdade na diferença. Assim,

A colonialidade do poder capitalista moderno e ocidental consiste em identificar diferença com desigualdade, ao mesmo tempo em que se arroga o privilégio de determinar quem é igual e quem é diferente. A sociologia das ausências confronta-se com a colonialidade, procurando uma nova articulação entre o princípio da igualdade e o princípio da diferença e abrindo espaço para a possibilidade de diferenças iguais – uma ecologia de diferenças feita de reconhecimentos recíprocos (SANTOS, 2006, p.111-112).

Dessa forma, as pessoas com deficiência que sofrem discriminação na modernidade seriam vistas como iguais a toda a população, não se esquecendo de suas diferenças. Tal visão ocasiona um importante mecanismo de combate a discriminação, visto que potencializa a ascensão social desse grupo.

Por fim, Santos (2006) propõe a substituição da monocultura produtivista pela ecologia das produtividades, que se caracteriza na “recuperação e valorização dos sistemas alternativos de produção, das organizações econômicas populares, das cooperativas operárias e das empresas autogeridas” (SANTOS, 2006, p.113).

Assim, o trabalho das pessoas com deficiência será mais valorizado e sua mão de obra vista como produtiva, sendo tal trabalho exercido de forma digna e sem discriminação. Afinal, há que se ressaltar que os iguais devem ser tratados de forma igual e os diferentes de maneira diferente, efetivando a verdadeira igualdade entre os povos.

Logo, Boaventura de Sousa Santos (2006) ao defender o desenvolvimento da *Sociologia das Emergências*, visa à concretização do ajuntamento de saberes que valorizar as mais diversas experiências humanas, até mesmo as “pequenas”, visto que são sinais de transformações maiores, outras alternativas. De forma que, a mesma teoria se contrapõe a uma *Sociologia das Ausências*, responsabilizada pelo desperdício de experiências, mas que busca transformar tais ausências em presenças.

As duas sociologias estão estreitamente associadas, visto que quanto mais experiências estiverem hoje disponíveis no mundo mais experiências são possíveis no futuro. Quanto mais ampla for a realidade credível, mais vasto é o campo dos sinais ou pistas credíveis e dos futuros possíveis e concretos. Quanto maior for a multiplicidade e diversidade das experiências disponíveis e possíveis (conhecimentos e agentes), maior será a expansão do presente e a contração do futuro (SANTOS, 2006, p.210).

Nesse contexto, a sociologia das ausências e das emergências propõe um novo olhar e forma de se conviver no mundo, expondo que há uma racionalidade hegemônica que camuflou diferentes racionalidades, o que gerou o desperdício de novas fontes de conhecimento. Entretanto, é por meio das ecologias que tais diferentes visões de conhecimento serão respeitadas. A visão de Santos aprecia o pluralismo de conceitos, modelos e opiniões, além da diversidade cultural. A sociologia das ausências e das emergências admite a apreciação da realidade, o que constitui novo modo de raciocinar e interceder às realidades emergentes.

Boaventura de Sousa Santos (2007, p.42) também contribui para tal análise ao afirmar que

em qualquer uma das formas de que se reveste o fascismo social este regime se caracteriza por relações sociais e experiências de vida vividos debaixo de relações de poder e de troca extremamente desiguais, que conduzem a formas de exclusão particularmente severas e potencialmente irreversíveis. As formas de exclusão referidas existem tanto no interior de sociedades nacionais (Sul interior) como nas relações entre países (o Sul global). A qualidade das sociabilidades que as sociedades permitem aos seus membros depende do peso relativo do fascismo social na constelação dos diferentes regimes sociais nelas presentes, o mesmo podendo dizer-se das relações entre países.

Para tanto, um dos impactos do fascismo social sobre a dicotomia liberal que opõe o Estado à sociedade civil é o surgimento da “sociedade civil incivil”, que corresponde ao círculo exterior habitado pelos totalmente excluídos, aqueles que socialmente são quase por completo invisíveis, não pertencendo à sociedade civil, já que são atirados para um novo estado natural em que não possuem expectativas estabilizadas, pois na prática não têm quaisquer direitos (SANTOS, 2007, p.44).

Desta forma, a inserção da pessoa com deficiência, de maneira digna, no ambiente laborativo poderá contribuir para a diminuição do fascismo social exposto pelo autor. Além disso, ao se utilizar da ideia de sociologia das ausências e das emergências defendida pelo autor, compreende-se ser preciso ampliar as experiências emancipatórias existentes no presente para potencializar os avanços no futuro.

Enfim, sabe-se haver muitas experiências sendo desenvolvidas por empresas no campo da inserção da pessoa com deficiência, cujo conhecimento acaba ficando restrito a um pequeno grupo. Com isso, ao acreditar que sua divulgação poderá contribuir para que outras experiências venham à tona, o próximo capítulo destinar-se-á em trazer à tona tais

experiências, torná-las credíveis e passíveis de análise e diálogo, de forma que poderá potencializar ações de outras empresas a fim de cumprir com qualidade o sistema de cotas estabelecido pela Lei 8213/91.

3 RELATO DE EXPERIÊNCIAS NA INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Após compreendermos que os deficientes não são pessoas que são minimizadas por sua deficiência, mas, que tal característica não pode ser esquecida no momento de se conseguir um trabalho, nota-se que, na verdade, tal deficiência não os impedem de desenvolver atividade laborativa se compatível com suas particularidades. Dessa forma, necessita-se de adaptações de todos os envolvidos e, principalmente das empresas, para que os mesmos sejam inseridos no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, com a leitura cruzada entre os dados teóricos acerca do tema já explanados e, conjuntamente com as informações junto às empresas, pretende-se expor como se organiza a empresa para a inserção do trabalhador deficiente naquela atividade e como o mesmo se sente com essa reabilitação profissional.

Assim, após análise, foram escolhidas e pesquisadas três instituições da Região Metropolitana de Vitória, a fim de verificar suas atuações na inserção do trabalhador deficiente no mercado de trabalho formal, com base nos parâmetros estabelecidos pela Lei 8.213/91.

A partir da pesquisa feita, tinha-se por objetivo analisar justamente as experiências inovadoras elaboradas pelas três empresas, que acabaram por proporcionar a inserção da mão de obra dos deficientes no mercado de trabalho, destacando-se as atividades desenvolvidas, os resultados obtidos e as adaptações necessárias feitas para que o deficiente fosse efetivamente inserido no ambiente de trabalho.³

Além do mais, ressalta-se que se tornou fundamental ter um contato com os próprios deficientes para compreender como aquele trabalho foi importante na vida dos mesmos e como isso refletiu no seu psicológico, visto ser o trabalho a fonte de renda de muitos. Por fim, a própria empresa também expôs como foi seu crescimento com a aquisição da diversidade e efetivação da igualdade proposta na Constituição Federal.

³ Entretanto, já adianta-se a dificuldade de comunicação com tais empresas privadas para aplicação dos questionários e inadequação das mesmas quanto ao estipulado de cotas a serem preenchidas por pessoas com deficiência, visto que estavam bem abaixo do adequado.

3.1 CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS E RAMOS DE ATUAÇÃO

As empresas selecionadas para aplicação dos questionários foram duas empresas do ramo de supermercados e uma loja de departamento de eletroeletrônicos, afinal, nesse contexto a circulação de indivíduos é enorme e o contato da pessoa com deficiência com os clientes, nesse meio, faz-se necessário.

Tais empresas apresentam filiais no Estado e presente atuação na economia capixaba, de forma que são encontradas em diferentes municípios e abrange o espaço físico da pesquisa. As pessoas com deficiência que trabalham nas redes de supermercado, em sua maioria, foram colocadas para trabalhar na frente de loja, como embaladores. Já na loja de departamento, as funções desempenhadas pelos mesmos é a de vendedor e a de auxiliar administrativo.

O questionário foi aplicado com vinte e três (23) pessoas com deficiência física, auditiva e mental. No momento de aplicação dos questionários aos deficientes auditivos, notou-se grande dificuldade por parte das empresas, haja vista que, em meio aquele grande número de empregados, no geral, apenas um conseguia comunicar-se com eles, restando claro que os mesmos nem sempre se constituem parte daquele um todo, fato por eles mesmos confirmados ao se posicionarem afirmando que não permaneceriam no emprego se não houvesse a obrigatoriedade.

Além do mais, é de essencial alento registrar nesse ponto a dificuldade encontrada para aplicação de tais questionários devido à extremada burocracia existente no setor de Recursos Humanos das empresas para que fosse autorizada sua realização.

É importante destacar que oito empresas foram procuradas e, durante meses, teve-se que aguardar o retorno de tal ofício requerendo a autorização para a efetivação da pesquisa. Entretanto, esperanças eram dadas, até que, após muita espera, a notícia de que não seria possível tal pesquisa de campo era informada. As justificativas foram diversas, por questão de disponibilização de tempo, não autorização do gerente, inviabilidade de agrupar os trabalhadores, enfim, a espera era em vão.⁴

Entretanto, em meio a tal espera, a troca de contatos para obter a resposta e a demora significativa de retorno por parte das empresas, foi

⁴ Destaca-se a percepção de que as empresas pareciam temer que qualquer observação feita pelas pesquisadoras pudesse ir a público. A impressão é que havia um temor em que se verificasse alguma irregularidade.

possível verificar o próprio despreparo das mesmas frente a temática da pessoa com deficiência inserida no mercado de trabalho, visto que não possuem preparo o suficiente para lidarem com tais particularidades, ainda mais quando imaginaram que poderiam ser “avaliados” em tal perspectiva, o que os assustavam, haja vista que pode se verificar que tais empresas estavam abaixo do estipulado no sistema de cotização do artigo 93 da Lei 8213/91.

Tal conclusão não foi distinta nas empresas em que foi possível a aplicação dos questionários, visto que o incômodo por parte dos que ali estavam era perceptível. Foi de fundamental importância destacar aos empregados e empregadores que tal questionário não era para avaliação específica da empresa, mas sim uma amostragem perante o cenário trabalhista privado capixaba.

Chamou atenção a questão de estarem tais empresas ainda abaixo da cotização estipulada na lei 8.213/91 – art. 93, sob a justificativa de ser difícil arranjar profissionais interessados, sendo que, muitas vezes, algumas atitudes são perdoadas para que não se perca tal trabalhador.

Ao passar por tal experiência, foi possível notar que os “PNEs” (portador de necessidades especiais – como são chamados de forma equivocada naquele ramo) estão ali apenas para cumprir o sistema de cotização estipulado em lei, visto que, a inserção do mesmo, de fato, não ocorre. Tal explanação será feita de forma mais específica no tópico seguinte.

3.2 O OLHAR DOS SUJEITOS ENVOLVIDOS

Ao aplicar cada questionário, foi possível perceber que as pessoas com deficiência contratadas por tais empresas estão ali presentes para cumprir o estipulado em lei no sistema de cotização, mas não estão, de fato, inseridas no meio social.

Por parte dos empregadores, o discurso de inserção do indivíduo na sociedade e de responsabilidade social da empresa foram o de maior destaque. As perguntas a eles destinadas tinham como escopo o conhecimento de como se dava a contratação e a satisfação das mesmas referente ao desempenho do trabalhador com deficiência.

É importante ressaltar que, no setor privado, o sistema de cotização somente foi previsto na Lei 8.213/91. Entretanto, apenas por meio do Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, é que a implementação do referido sistema foi possível, visto que tal fonte legal delimitou e conceituou quais pessoas que seriam consideradas abarcadas pelas cotas.

Tal informação justifica o fato das empresas pesquisadas terem feito suas primeiras contratações de pessoa com deficiência apenas em 1999, a outra em 2000 e a terceira somente em 2010.

A respeito dos motivos determinantes que culminaram nas contratações, duas empresas afirmaram que foi devido a necessidade de cumprimento da cota estabelecida por lei, ou seja, imposição legal. A outra empresa ressaltou como motivos a oportunidade de desenvolvimento profissional, o fato de terem perfil adequado para vaga, além do trabalho de inclusão social desempenhado dentro da empresa.

No que tange às formas de contratação dos empregados pesquisados, as três empresas listaram o encaminhamento do SINE e a indicação de outros funcionários da própria empresa. Duas também desenvolvem processos seletivos na própria empresa que possibilitam a contratação. Por fim, uma única empresa também apontou como fonte escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência, além da divulgação de vagas por meio de jornais.⁵

Ao serem questionadas sobre como a empresa atuava na qualificação da mão de obra de pessoas com deficiência, as três empresas afirmaram que desenvolvem treinamentos que buscam desenvolver as habilidades e competências necessárias para o desempenho no trabalho, além de buscarem adequar o cargo às peculiaridades de cada um, de forma que permita o respeito e a convivência com as pessoas com deficiência.

Entretanto, já se adianta que, no momento de analisar as respostas fornecidas pelos empregados no que tange ao fornecimento de treinamentos, tal informação mostrou-se contraditória como será demonstrado a seguir.

Também foi abordada a questão se haveria alguma dica que pudesse aprimorar o sistema de contratação de empregados com deficiência a partir da experiência desenvolvida na empresa, entretanto, duas empresas afirmaram não haver sugestões e apenas uma relatou a necessidade de se “aprimorar no desenvolvimento dos mesmos em seu ambiente de trabalho, desenvolvendo processo de acompanhamento, visando sua integração com os colegas de trabalho e chefia, além de adaptação as rotinas de trabalho no que tange sobre os direitos e deveres da empresa”.

Outro aspecto apontado foi se as empresas já receberam algum comentário (sugestão, elogio ou crítica) acerca do trabalho dos empregados com deficiência. As três empresas afirmaram que sim e destacaram a

⁵ Poderia ser apontada mais de uma forma, se fosse o caso.

valorização por parte dos clientes ao verem a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e respeito a imposição legal, além do fato de elogiarem que tais empregados são pró-ativos, dinâmicos e destacam-se em seu serviço, de forma que o cliente teria um atendimento personalizado e sente-se valorizado.

Nessa perspectiva, pode-se afirmar que a pesquisa em questão também tem como finalidade verificar qual é o grau de satisfação da empresa quanto ao desempenho dos empregados com deficiência que ali trabalham. Duas empresas disseram estar “muito satisfeitas” e a terceira “satisfeita” com o desempenho profissional dos mesmos, de modo que não foram assinaladas as opções “pouco satisfeita” e “insatisfeita”.

Por fim, ao serem questionados se permaneceriam com os empregados que hoje estão trabalhando pelo sistema de cotas caso a lei (8213/91) que impõe essa reserva fosse revogada, as três empresas responderam que os manteriam. Entre as justificativas, uma empresa destacou em resposta que

A empresa tem como base a responsabilidade social, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal. A inclusão passa a ser um compromisso em sua política de responsabilidade social, pois é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade em seu ambiente de trabalho.

Além disso, foi exposto que tais “colaboradores” são tão competentes quanto aos que não possuem deficiência, destacando que os mesmos sempre tentam se superar, primando pelo bom atendimento.

Após tal explanação da aplicação e resposta do questionário por parte dos empregadores, nota-se que o discurso de respeito a imposição legal e papel social de capacitação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho como forma de inserção social é o mais defendido.

Todavia, torna-se fundamental verificar se tal discurso está sendo efetivado, bem como analisar o olhar dos próprios trabalhadores com deficiência frente a importância do trabalho em suas vidas e de como é desempenhado o sistema de cotização. Ou seja, analisar se, de fato, está se cumprindo a finalidade de inserção social prevista em lei.

Primeiramente, iniciou-se o questionamento aos empregados entrevistados indagando-lhes a respeito do que significa estar trabalhando para eles. No quadro abaixo, verifica-se as respostas dos vinte e três (23) entrevistados:

<p>O que significa estar trabalhando?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Convívio com as pessoas</u>, além de se sentir em uma família com os colegas de profissão; (3) - Dar <u>exemplo</u> aos filhos e a sociedade de força de vontade e de dignidade; (2) - <u>Oportunidade</u> de ter uma profissão e ocupar-se, surgindo a possibilidade de fazer planos; (2) - Ter um salário e poder comprar as coisas que precisa, além de pagar as contas, sendo o mesmo o <u>meio de sobrevivência</u> e de, até mesmo, saúde; (9) - Oportunidade de provar que consegue fazer os serviços, de forma a ser <u>reconhecido em meio a sociedade</u>, sentindo-se <u>útil</u> (7)
---	---

Por meio da análise das respostas dos trabalhadores a respeito do significado de trabalho em suas vidas, observa-se que muitos elencaram o trabalho como fonte de auto-estima, ou seja, seria por meio de tal atividade que se reconheceriam na sociedade, seja como fonte de sobrevivência financeira (9), ou como mero fator psicológico que proporciona sentirem-se útil (7).

Afirmaram que é por meio do salário que podem comprar o que precisam, além de pagarem suas contas, constituindo verdadeiro meio de sobrevivência, influenciando, inclusive, na saúde. É assim que se comprova a influência do trabalho tanto no aspecto financeiro quanto no psicológico, sendo canal, inclusive, para acesso ao lazer e também forma de comprovação quanto a sua competência em desempenhar o trabalho perante a sociedade.

Assim, todos os entrevistados relacionaram o labor com considerações e visões positivas, como felicidade e melhor vivência, por exemplo, demonstrando como o mesmo constitui direito fundamental a ser respeitado, visto que proporciona o sentimento das pessoas com deficiência de serem reconhecidas em meio a sociedade.

Em relação ao primeiro contato com a função que desempenhariam na empresa, perguntou-se se, previamente, algum treinamento teria sido realizado com os empregados, de forma que fosse visada uma maior adaptação naquele contexto. No quadro abaixo é possível notar a resposta encontrada.



Observa-se que a maioria (13) dos empregados apontaram ter recebido treinamento antes de iniciar o trabalho. Entretanto, nesse ponto da pesquisa, é importante ressaltar que, apesar de objetivamente a maioria ter afirmado a participação em um “treinamento” antes do início do trabalho, destaca-se que quase a metade deles justificaram tal treinamento no ato de um colega de trabalho os ensinarem a função que seria desempenhada no local, sem nada muito elaborado e sem maior aprofundamento, no período de, no máximo, três dias.

Assim, fica visível que não houve devida preocupação ao profissional com deficiência, haja vista que não é realizado nenhum acompanhamento peculiar, de acordo com a necessidade do indivíduo, visto que os mesmos são meramente “colocados” no local de trabalho sem a devida inserção e (re)adaptação necessária.

Destacam-se depoimentos de alguns que disseram que gostariam mesmo de ter tido um treinamento de fato, já que assim não ficariam desorientados naquele novo cenário que se encontravam.

No desenvolver da pesquisa, houve também a preocupação em verificar o quão satisfeitos estavam os empregados em relação ao trabalho realizado. Assim, obteve-se tais dados:



Conforme observado, no que tange à forma como se sentem no trabalho, 56,5% dos entrevistados (13) afirmaram que, apesar das dificuldades passadas, encontram-se satisfeitos. Entretanto, 30,5% dos empregados (7) afirmaram-se pouco satisfeitos no trabalho, sendo que 8,5% (2) encontram-se muito satisfeitos e apenas 4,5% (um) está insatisfeito.

Nesse viés, também foi requerido ao entrevistado que relacionasse até três fatores que poderiam, então, melhorar sua condição de trabalho. Ressalta-se que nenhuma lista prévia foi a eles oferecida, de forma que a enumeração foi livre. O resultado demonstra-se no quadro abaixo:

Nº de empregados	Fatores
1	Horário fixo
2	Não trabalhar aos sábados
2	Ser escutado pela empresa
1	Horário maior de lanche
4	Ter, de fato, cursos profissionalizantes (no tocante a própria função, como também de informática)
6	Melhor Salário
1	Receber ticket alimentação
7	Ser melhor tratado pelo gerente e clientes (maior respeito, principalmente nos momentos de chamar atenção)
3	Mudança de função
7	Oportunidade de Crescimento

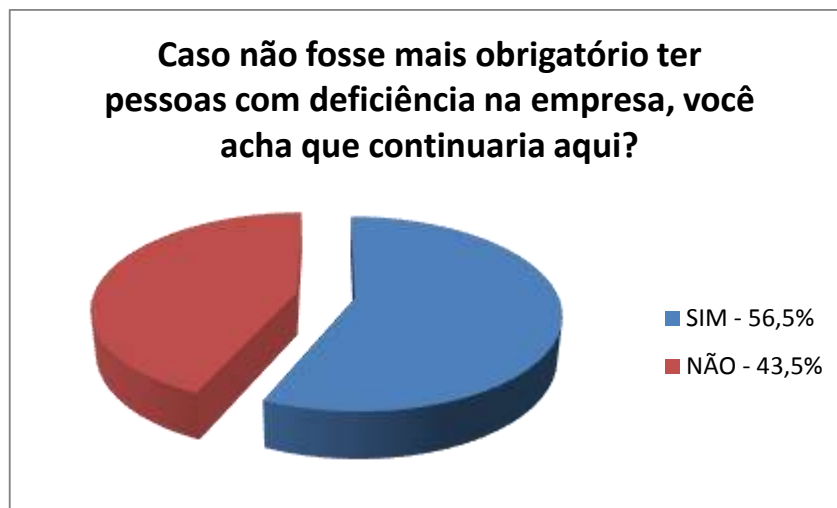
1	Transporte fornecido pela própria empresa
2	Mudança no horário de trabalho
3	Ser mais valorizado na empresa por parte da empresa e no mercado de trabalho
2	Redução da carga horária
1	Maior proximidade com os líderes
1	Ter um telefone adequado bem como um aparelho auditivo (particularidade ressaltada pelo deficiente auditivo)
1	Maior paciência das demais pessoas com sua particularidade

Nota-se que, com essa explanação, foram elencados fatores que não se referem apenas a própria maneira como se desenvolve o trabalho dos mesmos (redução da carga, não trabalhar aos sábados, mudar de função), mas também no que se refere à própria contraprestação do empregador, de modo que se pode melhorar com o fornecimento de ticket alimentação, aumento salarial, transporte próprio, entre outros.

Contudo, observa-se que muitos empregados têm como perspectiva a oportunidade de crescimento na empresa, bem como a disponibilização de cursos profissionalizantes que os capacitem ainda mais para melhor desenvoltura do trabalho, visto que almejam, por exemplo, uma mudança de função.

Por fim, nesse aspecto, ressalta-se a crítica feita por um número expressivo de trabalhadores no tocante a desejarem serem mais bem tratados pelos gerentes e pelos clientes, visando um maior respeito, principalmente nos momentos de chamar atenção, reivindicando uma maior paciência das demais pessoas com suas particularidades, de forma que haja o respeito e que sejam mais valorizados pelas empresas em que trabalham e no mercado de trabalho no geral.

Em outro viés, no momento em que foram perguntados a respeito do que achavam se permaneceriam, ou não, no emprego caso não fosse mais obrigatório à empresa contratar pessoa com deficiência, chamou atenção durante a análise dos questionários aplicados o fato de quase metade dos trabalhadores com deficiência (43,5%) afirmarem que acreditam que não permaneceriam ali trabalhando, de forma que a imposição legal é que os assegure aquele emprego, conforme visualizado abaixo.



É nesse ponto que, mais uma vez, verificamos que a inserção da pessoa com deficiência não é, de fato, efetiva, já que compreendem que estão ali apenas para cumprir o sistema de cotização presente no artigo 93 da lei 8213/91.

Ademais, cumpre destacar que tais empresas em que a pesquisa de campo se desenvolveu encontram-se abaixo da porcentagem estipulada na lei no que tange empregados com deficiência, fato esse que justificaria o porquê da dificuldade de aplicação dos questionários, haja vista que, desse modo, estaria visível o desrespeito à legislação brasileira.⁶

Responsáveis das empresas abordaram também a dificuldade que encontram de contratarem profissionais dispostos a, até mesmo, a se capacitarem. Outro ponto interessante que afirmaram é o de que muitos empregados ali, por saberem da necessidade da empresa de contratar pessoas com deficiência, simplesmente não atuam da maneira que deveriam, aproveitando-se da situação particular para conquistar “regalias” que não são admitidas aos empregados sem deficiência (chegar atrasados sem desconto salarial, por exemplo), visto que sabem da real dificuldade que os empregadores encontram para cumprir essa obrigação de fazer estipulada no artigo 93 da Lei 8213/91.

Entretanto, não se pode generalizar. Na mesma pergunta a respeito da permanência ou não do trabalhador na empresa com o fim do sistema de cotização, também se destacam aquelas respostas positivas dos empregados que afirmam com toda certeza a sua permanência naquele ambiente de

⁶ Apesar de ter sido esclarecido que se tratava de uma pesquisa acadêmica e que os nomes das empresas não seriam divulgados.

trabalho, visto que compreendem que desempenham seu serviço com perfeição, contribuindo para o crescimento da empresa, fato esse que os asseguraria no rol de empregados.

Nessa perspectiva, em todos os âmbitos da pesquisa, evidencia-se que o trabalho constitui direito fundamental ao ser humano e fator essencial para as pessoas com deficiência, ainda mais se analisados sob o aspecto de proporcionarem inserção social.

Contudo, a sociedade ainda apresenta bastante dificuldade em enfrentar tal temática da “deficiência”, de forma que ainda há muita exclusão e preconceito. É nesse contexto que o sistema de cotas e reserva de vagas surgem para amenizar o quadro. Entretanto, com base na pesquisa desenvolvida, foi possível visualizar que a inserção de fato do trabalhador com deficiência, na maioria das vezes, não ocorre, haja vista que as empresas se preocupam meramente em cumprir a cota estipulada na lei 8213/91, sem maiores adaptações e preocupações no ambiente de trabalho que proporcionassem ao indivíduo efetiva inserção.

No momento de responder ao questionário, o discurso adotado pelos empregadores é o de total satisfação com a atividade desempenhada pelos profissionais com deficiência, ressaltando que não é apenas por estipulação legal que tais contratações ocorrem, mas também pela política inclusão e responsabilidade social.

No entanto, ao vivenciar a prática e questionar os empregados, nota-se que o discurso não é efetivado, visto que, ao contrário do que afirmaram os empregadores, para muitos empregados nem mesmo um treinamento adequado foi disponibilizado antes de iniciarem o trabalho, de maneira que a oportunidade de respeito à diversidade e promoção de políticas de inserção e valorização pessoal não são verdadeiramente cumpridas.

Assim, conclui-se que não há qualquer experiência exitosa que possa ser demonstrada e tida como exemplo para as demais empresas capixabas, haja vista que as próprias empresas abordadas não conseguem realizar de fato a inserção social do indivíduo como também não cumprem com exatidão a cota estipulada em lei, apresentando número de empregados com deficiência abaixo do correto no quadro de empregados contratados.

Desse modo, resta claro e evidente que, para real implementação de tais previsões legais e efetiva inserção social das pessoas com deficiência por meio do trabalho, deve ocorrer elaboração de planos de capacitação dos referidos empregados, a serem desempenhados pela própria empresa ou, até mesmo, em parceria com a Administração Pública. Além disso, sem dúvidas, deve haver maior fiscalização por meio dos órgãos competentes

para que a determinação legal seja, de fato, cumprida, visto que essa é uma responsabilidade de todos.

Nesse viés, a atuação de órgãos estatais e organizações não-governamentais (ONG's), além de outros segmentos sociais, são primordiais para construção de uma rede de apoio e suporte as pessoas com deficiência. Pastore (2001, p.180), expõe que

A rede de apoio é uma articulação de instituições formais e não-formais que atuam no sentido de educar, formar, reabilitar, informar, intermediar e criar estímulos para inserir, reter e recolocar os portadores de deficiência no mercado de trabalho da maneira menos traumática possível e, uma vez dentro dele, assisti-los com amparo técnico, psicológico, econômico e social.

Assim, não apenas na inserção no mercado de trabalho é que tais redes de apoio darão oportunidades às pessoas com deficiência, mas também na vida social em geral. Com isso, toda a sociedade, além das empresas, terão responsabilidades em proporcionar condições de inserção da pessoa com deficiência no viés produtivo, havendo certa redefinição dos papéis do Estado.

Afinal, assim como observado durante toda a pesquisa e defendido na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência feita pela ONU, a qual possui força de Emenda Constitucional no Brasil, pode-se concluir que, realmente, a deficiência não está na pessoa em si, mas sim na sociedade que não está preparada para lidar com as particularidades apresentadas por cada indivíduo.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1997.

_____. A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e seus reflexos na ordem jurídica interna no Brasil. In: FERRAZ, Carolina Valença *et al.*(Orgs.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012. Cap 3, p. 52-60.

CHAVES, Luciano Athayde. A exploração do trabalho humano sofrimento e (re)ação social. **Revista Anamatra**. Brasília, n.49, 2005. Disponível em:

<http://www.anamatra.org.br/publ/periodicos/rev_anamatra/rev_template_int.cfm?cod_mat=358> Acesso em: 16 abr. 2010

- FERRAZ, Carolina Valença [et al.] **Manual dos direitos da pessoa com deficiência.** São Paulo: Saraiva, 2012.
- FLEINER, Thomas. **O que são direitos humanos?** São Paulo: Max Limonad, 2003.
- PIOVENSAN, Flávia [et. al.] **Direitos Humanos e Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2010.
- _____. Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência: inovações, alcance e impacto. In: FERRAZ, Carolina Valença *et al.*(Orgs.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência.** São Paulo: Saraiva, 2012. Cap 2, p. 33-51.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. **Poderá o Direito ser emancipatório?** Florianópolis: Fundação Boiteaux/FDV, 2007.
- _____. **A Gramática do tempo.** Pra uma nova cultura política. São Paulo: Cortez, 2006.
- SANTOS, Marisa Ferreira dos. **O Princípio da Seletividade das Prestações de Seguridade Social.** São Paulo: LTr, 2003. p. 86-87.