Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

PERCILIANO DOS SANTOS

ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DE ASSIS

PROJETO SIM

Assis

2011

Av. Getúlio Vargas, 1200 – Vila Nova Santana – Assis – SP – 19807-634
Fone/Fax: (0XX18) 3302 1055 homepage: www.fema.edu.br

PERCILIANO DOS SANTOS

ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DE ASSIS

PROJETO SIM

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do curso de Graduação em Administração.

Orientador: Professor Mestre Marcelo Manfio

Área de Concentração: Ciências Gerenciais

Assis

2011

FICHA CATALOGRÁFICA

SANTOS, Perciliano dos.

Associação Beneficente de Assis Projeto SIM / Perciliano dos Santos. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA—Assis, 2011.

50p.

Orientador: Professor Mestre Marcelo Manfio

Trabalho de Conclusão de Curso - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA

1. Inclusão. 2. Oportunidade. 3. Acessibilidade.

CDD: 658

Biblioteca da FEMA

ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DE ASSIS

PROJETO SIM

PERCILIANO DOS SANTOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito de Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Professor Mestre Marcelo Manfio

Analisador (1): Rosemary Rocha Pereira da Silva

Assis

2011

DEDICATÓRIA

A minha esposa e filhos que sempre estiveram ao meu lado. Aos alunos e funcionários do Projeto SIM, pois sem eles seria impossível realizar esse trabalho, e especial a Teófila de Almeida.

Bem aventurados os humildes de espírito, porque deles é o reino dos céus, bem aventurados os que choram, porque serão consolados, bem aventurados os mansos, porque herdarão a terra, bem aventurados os que têm fome e sede de justiça, porque serão fartos, bem aventurados os misericordiosos, porque alcançarão a misericórdia, bem aventurados os limpos de coração, porque verão a Deus.

(Mateus, Cap.5).

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é mostrar a necessidade deste centro de formação profissional para pessoas deficientes dentro do projeto (SIM), pois com a implantação deste projeto será mais um serviço oferecido para Assis e região pela instituição e assim inserir plenamente as pessoas com deficiência em todas as atividades da nossa sociedade.

Palavras- chave: Inclusão; Oportunidade; Acessibilidade.

ABSTRACT

The objective of this work is to show the need for this training center for disabled persons within the project (YES) because with the implementation of this project will be a service offered to Assis and the region by the institution and thus fully integrate people with disabilities in the activities of our society.

Keywords: Inclusion; Opportunity; Affordability.

LISTA DE ABREVIATURAS

CORD – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

DP– Departamento Pessoal.

EUA – Estados Unidos da América.

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos

LDB – Lei de Diretrizes e Bases.

LIBRAS – Linguagem Brasileira de Sinais.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

ONGs – Organizações não-governamentais.

ONU – Organização das Nações Unidas.

PIB – Produto Interno Bruto.

USE – União das sociedades espíritas.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 12

1. HISTÓRICO 13

1.1 A IMPLANTAÇÃO 14

1.2 ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DE ASSIS: PROJETO SIM 15

1.2.1 Missão Social 15

1.2.2 Objetivo Institucional 15

1.2.3 Visão 15

1.2.4 Meta 15

1.3 DADOS DA ENTIDADE 15

1.4 A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL 16

1.5 AÇÕES EM DESENVOLVIMENTO 17

2. EDUCAÇÃO PARA VIDA E TRABALHO 18

2.1 O DESAFIO DA INCLUSÃO 19

2.2 A DEFICIENCIA E O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL 26

2.3 A QUESTÃO DA INTEGRAÇÃO 30

2.4 O PERFIL DAS EMPRESAS 31

3. LEGISLAÇÃO 35

3.1 CRONOLOGIA 35

3.2 FATORES QUE DIFICULTAM O CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS 39

3.3 DADOS ESTATISTICOS SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 41

4. CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA PESSOAS DEFICIENTES 42

4.1 NECESSIDADES DE IMPLANTAÇÃO DO PROJETO SIM 42

4.2 OBJETIVOS DO PROJETO SIM 44

4.3 CURSOS POSSIVEIS DE SEREM OFERECIDOS 44

4.4 PARCERIAS PARA VIABILIZAÇÃO DO PROJETO 45

4.5 RECURSOS FINANCEIROS PARA 2011 47

COSIDERAÇÕES FINAIS 48

REFERÊNCIAS 50

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo mostrar a sociedade em geral à visão de um administrador sobre as atividades desempenhadas pelo projeto SIM. Este projeto visa inserir plenamente a pessoa com deficiência em todas as atividades existentes, buscando respeitar a dignidade e os valores sociais oferecendo condições para que cada um possa aplicar seu potencial de acordo com suas habilidades.

A Entidade tem como diferencial o padrão de qualidade mantido por uma Diretoria executiva que permite sempre a inclusão de novas técnicas, de comprovada eficácia, constatada através de pesquisas e resultados.

Para melhor atender os usuários o SIM ao Deficiente conta hoje com 16 serviços que são oferecidos e em alguns deles há a orientação para os familiares para que o trabalho tenha continuidade em casa. Oferece campo de estágio com orientação e supervisão para estudante de todas as áreas.

É importante salientar que pessoas deficientes também têm a necessidade de se sentir produtivo e participante. Com a efetivação de um Centro de Treinamento Profissional o projeto SIM estará treinando e desenvolvendo habilidades nestas pessoas, e com isso colocando à disposição do mercado de trabalho profissionais hábeis e capazes de realizar as tarefas necessárias aos empresários.

1. HISTÓRICO

A Associação Beneficente de Assis é uma Organização não Governamental, fundada em 03 de outubro de 1949, por um grupo de cidadãos comprometidos com as questões sociais do Município de Assis.

Durante 42 anos atendeu pessoas carentes, migrantes e itinerantes através de um albergue noturno, tornando-se referência regional, inclusive com um centro de triagem de migrantes para atendimento na região, oferecendo alimentos, vestimentas e abrigo.

A partir de 1992, devido à grande demanda reprimida de pessoas portadoras de deficiência, sem atendimento adequado implantou se o Projeto SIM destinado a atender gratuitamente crianças, adolescentes e adultos, dando suporte desde o nascimento.

O SIM é hoje referência regional pela qualidade do trabalho oferecido, atende cento e quarenta pessoas de Assis e região (Cândido Mota, Cruzália, Pedrinhas Paulista, Tarumã, Maracaí, Paraguaçu Paulista).

A Entidade é hoje um Centro Avançado de Reabilitação, Habilitação e Inclusão Social, possui sede própria, com 1513 m² de área construída e infra-estrutura totalmente adaptada conforme normas da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas).

A Entidade é mantida através de convênios com órgãos públicos federais, estaduais e municipais. Conta com um quadro de voluntariado e parcerias com fundações e empresas. Possui um “Bazar Permanente”, onde são vendidos os produtos artesanais confeccionados por alunos, mães e voluntários.

Promove anualmente a EXPO-SIM – Feira de Natal, além de outras campanhas e promoções beneficentes realizadas mês a mês para completar os recursos financeiros.

Os critérios para atendimentos são definidos por um planejamento anual – Triagem e Avaliação, visando proporcionar uma melhor qualidade de vida, através de programas, atividades, recursos humanos e materiais que proporcionam a

reabilitação e o desenvolvimento máximo nas áreas física/mental/cognitiva e sócio-cultural.

O usuário, ao chegar à Entidade, é avaliado por uma equipe multidisciplinar para definir propostas de atendimento. Essa equipe atua de forma integrada, contínua e dinâmica buscando soluções alternativas às necessidades individuais e moldadas nos mais modernos preceitos terapêuticos e educacionais que facilitam o exercício da cidadania e a inclusão social.

A Entidade tem como diferencial o padrão de qualidade mantido por uma diretoria executiva que permite a inclusão de novas técnicas, de comprovada eficácia, constatada através de pesquisas e resultados.

1.1 A IMPLANTAÇÂO

A desocupação do prédio da Sociedade Beneficente de Assis enquanto albergue noturno veio de encontro à necessidade de um espaço amplo para a implantação de um projeto completo, com programas de saúde, educação, profissionalização e integração social da pessoa deficiente.

O Projeto Sim ao Deficiente Idealizado por Teófila de Almeida foi apresentado à diretoria da Associação Beneficente de Assis, em 01 / 12 / 1991 e aprovado com total apoio da USE - União das Sociedades Espíritas, a qual a Entidade é filiada.

De janeiro a abril de 1992, foram realizados levantamentos e triagem de portadores de deficiência, com a colaboração do Grupo de Mães de Deficientes Auditivos e Visuais da EEPG ”João Mendes Junior”, Ambulatório de Saúde Mental e UNESP de Assis.

Em fevereiro de 1992 o projeto Sim ao Deficiente foi encaminhado a CORD - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em Brasília. O projeto foi aprovado, sem ressalvas e recebeu recursos financeiros necessários a sua implantação. Em 91/92, a Entidade teve participação decisiva nos estudos e pesquisas para implantação do Conselho Municipal da Pessoa Portadora de Deficiência de Assis.

1.2 ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DE ASSIS: PROJETO SIM

1.2.1 Missão Social

Promover a Reabilitação, Habilitação e Inclusão Social.

1.2.2 Objetivo Institucional

Contribuir com o Poder Público Municipal para melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência e de seus respectivos familiares.

1.2.3 Visão

Ser referência no atendimento e atingir a excelência nos resultados das ações planejadas por esta entidade.

1.2.4 Meta

Atender, gratuitamente, dentro dos limites de sua competência e recursos financeiros: crianças, adolescentes, jovens e adultos com deficiência.

1.3 DADOS DA ENTIDADE EXECUTORA:

Nome: ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DE ASSIS
CNPJ: 44.484.780/0001-68
Endereço: Rua Capitão Assis 494/500 e 506 – Centro
Município: Assis
CEP: 19.800-061
Telefone: 3322-2477 – Fax: 3322 3245
E-mail: contato@projetosim.org.br
Responsável Legal: Aparecido Américo dos Reis - Presidente.

1.4 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O projeto Sim tem o compromisso de oferecer ações concretas, construtivas e dinâmicas, com planejamento pautado pela qualidade, desde a triagem minuciosa para a elaboração de um diagnóstico seguro, envolvendo toda a equipe terapêutica e pedagógica.

Todas as ações oferecem condições de assegurar uma qualidade de vida ideal, para cada etapa de desenvolvimento, com uma programação completa, envolvendo:

- Serviço Social
- Serviço Médico
- Serviço Odontológico
- Serviço de Psicologia
- Serviço de Fisioterapia
- Serviço de Fonoaudiólogia
- Serviço de Terapia Ocupacional
- Serviço de Enfermagem
- SIP - Serviço de Intervenção Precoce
- SETA - Serviço de Especializado de Triagem e Avaliação
- Oficina Terapêutica (Programa Bem Estar, Estar Bem)
- Estimulação Precoce Pedagógica
- ABCD - Apoio Básico Criança Deficiente Nível I e II
- Educação para a Vida e Trabalho Nível I,II,III
- Laboratório de Informática (Inclusão Digital)
- Oficinas Ocupacionais
- Marcenaria
- Brinquedoteca
- Oficina Cultural
- Campanhas e Promoções

1.5 AÇÕES EM DESENVOLVIMENTO

Todas as ações desenvolvidas foram atualizadas, de acordo com o Processo de Inclusão, que tem por objetivo aumentar a participação e minimizar as barreiras encontradas no cotidiano dos indivíduos deficientes.

O Projeto SIM tem o compromisso de oferecer ações concretas, construtivas e dinâmicas, com planejamento pautado pela qualidade, desde a triagem para a elaboração de um diagnóstico, envolvendo toda a equipe terapêutica e pedagógica.

A Entidade justifica o trabalho realizado quando se refere aos indivíduos que não se enquadram nos programas de Saúde Pública, porém necessitam de atenção e cuidados especiais. Sendo assim, o projeto SIM objetiva oferecer base para um planejamento adequado, capaz de descobrir o potencial funcional de cada participante, para determinar os planos terapêuticos, educacionais, ocupacionais e sócio culturais, baseados em pesquisas.

O público alvo é formado por crianças, adolescentes, jovens e adultos com deficiência intelectual excluídos da política pública de atendimento, com metodologia atualizada, cujo acesso é direito universal garantido pela Lei.

A metodologia utilizada tem por iniciativa o compartilhamento de experiências, idéias e teorias sobre inclusão e oferece importante contribuição para o desenvolvimento global das pessoas com deficiência.

Os métodos e técnicas têm como diferencial o padrão de qualidade, que se aplica a triagem minuciosa para a formulação de um diagnóstico seguro.

A Política de Inclusão não se resume ao atendimento às pessoas, como um processo isolado, inclui as famílias, com capacitação para atuarem como agentes multiplicadores no processo de habilitação e nos cuidados com os deficientes.

Os projetos educativos são selecionados, de forma a contemplar os objetivos de formação e informação, através de um conjunto dinâmico de técnicas e recursos que retratam os temas com flexibilidade e bibliografia atualizada.

2. EDUCAÇÃO PARA VIDA E TRABALHO

O trabalho em nossa sociedade é a forma que o indivíduo tem de se mostrar participativo.

Ainda hoje as pessoas deficientes são vistas como incapazes, dificultando a sua integração, muitas vezes até mesmo dentro de suas famílias.

É importante salientar que pessoas deficientes também têm a necessidade de se sentir produtivas e participantes, por isso o Projeto (SIM) tem o objetivo de preparar estas pessoas para o mercado de trabalho, treinando e desenvolvendo habilidades.

São desenvolvidos projetos pedagógicos referentes a temas atuais, retratando acontecimentos, datas cívicas, educação ambiental e cidadania, objetivando deixar os participantes sempre bem informados e atualizados. O trabalho de rotina é complementado com oficinas ocupacionais

Nesse processo educativo, busca-se equilíbrio entre aspectos afetivos e intelectuais, proporcionando momentos de interação social entre grupos homogêneos.

Procura-se manter motivação, curiosidade e concentração necessárias nas atividades de treinamento e preparo para o trabalho, bem como apoio e acompanhamento psicológico durante toda a fase de inserção no mercado competitivo.

A proposta inclui ainda manutenção dos conteúdos acadêmicos indispensáveis a compreensão de ordens, atenção e postura de trabalho.

O objetivo, no presente trabalho, é enfocar o direito de trabalhar das pessoas deficientes e nesse ponto, sem dúvida, ainda há muito a ser feito, para que se cumpram os programas constitucionais e se reconheça padrão mínimo de dignidade a essas pessoas a solução da maioria dos problemas enfrentados, como se disse, passa por mudança do ponto de vista sócio-cultural.

2.1 DESAFIOS DA INCLUSÃO DE DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO

Desde 1991 existe, no Brasil, a lei que obriga as empresas com mais de 100 funcionários a contratarem pessoas deficientes para fazerem parte de seu quadro de colaboradores.

A lei prevê que entre 2% e 5% do número total de funcionários, deve ser formado por pessoas deficientes.

Como toda medida afirmativa, a lei vem causando grande polêmica e seu cumprimento ainda não é uma realidade para a maior parte das empresas, devido a fatores como segregação e falta de qualificação profissional destas pessoas.

Muitos estudos mostram que promover a diversidade no mercado de trabalho traz benefícios para as empresas. Pessoas com formações diferentes, com visões diferentes sobre os mesmos problemas, com origens, idades orientações políticas e religiosas diferentes, reunidas em um mesmo ambiente proporcionam uma visão mais holística e promovem a criatividade e a inovação.

Em um grupo heterogêneo, a troca de experiências e opiniões enriquece todos os indivíduos. Por este motivo, as empresas devem cultivar a diversidade como uma estratégia para ampliar a sua visão global e integrada da sociedade em que atuam.

As barreiras para a inclusão de deficientes talvez estejam mais em nossas mentes do que em problemas efetivos. Como durante muito tempo os deficientes estiveram segregados, a sociedade acabou por reforçar seus preconceitos e nos acostumamos a mantê-los sempre isolados e marginalizados.

As estimativas atuais indicam que existam no Brasil cerca de 24 milhões de pessoas deficientes. A lei de cotas pretende minimizar o problema destas pessoas fora do mercado de trabalho e ajudar a dar oportunidade para que elas façam parte de suas comunidades, para isso, o papel das empresas (como geradora de empregos) é decisivo.

É claro que as empresas necessitarão de adaptações para receber estas pessoas. Em geral, são feitas modificações físicas: instalações de rampas, banheiros

adaptados para cadeiras de rodas, de sinais sonoros e instruções em Braille para deficientes visuais.

As maiores adaptações, no entanto, estão relacionadas a questões comportamentais.

A verdade é que não sabemos lidar com as diferenças, muitos de nos não teve a oportunidade, nem o interesse, de conviver com pessoas deficientes e por tudo isso, temos uma enorme resistência a esta idéia.

Pequenas ações de treinamento e sensibilização, no entanto, podem resolver esta situação.

Qualquer programa de inclusão de deficientes no mercado de trabalho deve começar com a montagem do Comitê de Inclusão. Este Comitê será formando por funcionários das áreas de Recursos Humanos (DP, seleção, treinamento), segurança e medicina do trabalho, jurídico e responsabilidade social e tem como principal função coordenar as atividades nas fases de planejamento e implantação do programa.

Uma vez que o programa esteja implantado, o Comitê poderá ser dissolvido e as atividades passarão a fazer parte das rotinas de trabalho dos departamentos envolvidos.

Do ponto de vista prático, o trabalho se inicia com o mapeamento das funções. Esta atividade tem o objetivo de determinar quais os tipos de deficiências que melhor irão se adequar a cada uma das funções existentes na empresa e é feita a partir do cruzamento das habilidades e conhecimentos específicos necessários a cada cargo. A esta informação é somada a avaliação da estrutura física, através da qual vamos identificar as necessidades de adaptações para garantir a segurança e a mobilidade de funcionários com deficiências.

A contratação de funcionários, neste caso, pode precisar de uma atenção especial. O recrutamento precisa ser feito de forma mais ativa e cuidadosa para que não sejam cometidas injustiças.

Pela dificuldade que temos em lidar com o novo e porque não estamos habituados a lidar com deficientes e a pensar na inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, torna-se fundamental investir na sensibilização de gestores e funcionários.

Os gestores serão os responsáveis pela abertura de vagas para estas pessoas e pelo gerenciamento das dificuldades que aparecem no dia-a-dia. Por isso, eles precisam estar convencidos dos benefícios e importância deste programa para a empresa.

Já os funcionários precisam estar preparados para receber os novos colegas. Se a empresa tem a intenção de contratar deficientes auditivos, por exemplo, seria recomendável que os funcionários pudessem fazer um curso de linguagem brasileira de sinais (libras). Isso facilitaria a comunidade e contribuiria com a integração destas pessoas e a melhoria do ambiente de trabalho.

O programa precisa ser avaliado e acompanhado permanentemente, para que se corrija as falhas o mais rapidamente possível.

Do ponto de vista de desempenho profissional, os funcionários deficientes deverão ser avaliados da mesma maneira que os outros. O que será preciso avaliar permanentemente é o programa de inclusão em si: devem ser revistas periodicamente as fontes de recrutamento, os métodos de seleção e treinamento e as ações de sensibilização e integração, visando melhorar continuamente o programa

A preocupação com a inclusão social do deficiente é pauta constante da Organização Internacional do Trabalho OIT, que protege os deficientes através das Recomendações 99, 111, 150 e 168 e das Convenções 111 e 159, ambas ratificadas pelo Brasil. Aqui, além da Constituição Federal, que prevê inúmeros instrumentos de proteção aos deficientes, há a Lei 7.853/89, a Lei 8.213/91 e o Decreto 3298/99.

A legislação brasileira determinou que as empresas obedeçam às exigências legais a fim de preencher a cota de deficientes prevista no artigo 93, da Lei 8.213/91. A regra, embora em vigor há mais de 15 anos, é desconhecida por muitos empresários. Há algumas empresas que até conhecem a legislação, desconhecendo, porém, qual a melhor forma de se adaptar às regras.

O sistema de cotas possui alguns aspectos interessantes. Um deles prevê que a empresa somente pode dispensar um empregado inserido no sistema de cota se ocorrer à contratação de um substituto em condição semelhante. Ocorre que muitas empresas têm encontrado dificuldade em contratar profissionais especializados com deficiência ou até mesmo com o mínimo de preparação para as vagas disponíveis. Outras, de forma bastante desonesta, se baseiam neste mesmo argumento para não contratá-los.

Também existem deficientes que não conseguem um emprego digno por falta de capacitação profissional. Eles enfrentam inúmeros obstáculos diariamente, como o preconceito, a dificuldade do acesso pelo transporte público ou pelas vias públicas (falta de rampas, ausência de semáforos para deficientes visuais, corredores estreitos, entre outros), impedindo que se especializem e se preparem para o mercado de trabalho.

Outro problema encontrado é a falta de comunicação entre as empresas, os sindicatos e a Secretaria da Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

O prazo de adaptação às regras impostas pelo Ministério do Trabalho muitas vezes é exíguo, impedindo que a empresa se adapte rapidamente ao sistema de cotas. Isto porque, para algumas empresas, de fato faltam no mercado de trabalho os profissionais capacitados. Os sindicatos, por sua vez, não possuem listas de seus associados que poderiam ser admitidos através das cotas. E o Ministério do Trabalho ainda não tem como avaliar se as argumentações empresariais são verdadeiras ou não, aplicando indiscriminadamente, por conseguinte, multas que variam de R$ 1,2 mil a R$ 140 mil.

No entanto, existem algumas soluções que poderiam e deveriam ser adotadas em primeiro plano. Para as empresas, o ideal é inicialmente estar conscientes da necessidade de contratação e integração desses empregados e fazer uma avaliação interna dos cargos para verificar quais deles podem receber o deficiente. Uma das formas de buscar profissionais é procurar instituições que se dediquem à capacitação e formação de trabalhadores deficientes físicos e oferecer treinamentos especializados após a contratação.

Para os deficientes, é interessante procurar junto a sindicatos o nome das empresas que possuem mais de 100 empregados e encaminhar seus currículos com as habilidades profissionais. Existe ainda um programa do Ministério do Trabalho chamado Consórcio Social da Juventude, que atende pessoas com deficiência.

Os sindicatos poderiam fazer um banco de dados tanto dos deficientes (dados pessoais e qual o tipo de deficiência, habilidades profissionais e área de atuação) quanto das empresas, além de disponibilizarem seus murais para comunicação entre empregados e empregadores. Também poderiam negociar normas destinadas à melhoria das condições de trabalho dos deficientes físicos nos Acordos Coletivos.

É bom ressaltar que deverá constar no contrato de trabalho, expressamente, que a contratação do deficiente é pelo sistema de cotas, de acordo com o artigo 93, da Lei 8213/91, Lei 10.098/2000 e Decreto nº 3298/99.

Após a contratação, é necessária a adaptação do espaço físico, como rampas, acesso à empresa, adaptação das mesas e utensílios de trabalho, entre outros, bem como conscientização de todos os empregados acerca da importância da inclusão social do deficiente e da responsabilidade social da empresa. Os empregados antigos, aliás, devem estar preparados para recepção dos novos colegas.

Com a contratação, só existirá o “sistema ganha-ganha”. Além da empresa e do deficiente, ganha o país, com a diminuição do desemprego e maior inclusão social. Além disso, dentro da empresa, os empregados certamente se orgulharão da proposta da empresa, além de criar um ambiente inovador e satisfatório a todos. A empresa, certamente, terá um real ganho de imagem perante seus subordinados, fornecedores, clientes e comunidade, sem contar em possível aumento de produtividade.

O Brasil está acordando para este fato, afinal trata-se de uma população de no mínimo 16 milhões de pessoas com necessidades e direitos iguais a qualquer outro cidadão.

Estima-se que 70% destes 16 milhões, possuem deficiência considerada leve, ou seja, com total capacidade para o trabalho. Sem entrar em detalhes dos vários “direitos” (saúde, transporte, acessibilidade, etc) o direito ao trabalho tem sido muito

discutido, legislado e documentado com muita ênfase nos seus vários segmentos: As Universidades têm discutido o projeto de inclusão na rede de ensino segundo o LDB – Lei de Diretrizes e Bases,

As ONGs têm discutido e obtido algum sucesso na implementação de programas de inclusão no trabalho nas poucas empresas que decidiram contratar as pcds, seja pela sensibilidade dos diretores, seja para cumprir sua responsabilidade social, mais do que simplesmente obedecer a uma norma ou lei.

O Ministério Público tem se desdobrado para regulamentar e fazer valer as leis existentes para este tema. Muito se tem feito para a defesa do meio ambiente, para a defesa da criança, para a proteção do “mico leão dourado”, etc. e por que? Porque as empresas perceberam que ter responsabilidade social melhora consideravelmente a imagem e por conseqüência pode ser uma fantástica ferramenta de marketing. Seja lá qual for a razão o importante é que os consumidores vêem com muito bons olhos os produtos e as empresas que estão atuando com este objetivo.

E por que não incluir neste rol, a inclusão na sociedade e respeito às pessoas com deficiência.

São muitos os relatos de empresas onde houve uma significativa melhora do clima interno, da alegria, da satisfação em trabalhar na organização, aumento da solidariedade entre os colegas, maior valorização do ser humano, etc.

Hoje, conhecendo o sucesso dos programas de inclusão em várias empresas, podemos afirmar que, além do cumprimento dos indicadores de performance das atividades para a qual foram contratados, a melhoria do clima organizacional e o ganho positivo na imagem da empresa perante a comunidade, clientes e fornecedores são razões mais que suficientes para implementar um projeto de contratação destes profissionais. Relativamente ao Profissional com Deficiência um fator relevante a ser considerado, é a satisfação pessoal do ser humano que passa a ser tratado como um cidadão.

Texto de Henry Ford, de 1925, transcrito por Tereza Costa d'Amaral em publicação no jornal o Globo, 03/09/99, a seguir:

> Para concluir, devemos atentar que estas pessoas nunca quiseram ser assim, e que não estamos livres de se tornarem semelhantes a elas, vítimas de uma terrível conduta de exclusão social, pois não é somente porque nascemos e estamos perfeitos que podemos nos considerar livres de virmos a portar algum tipo de deficiência, mas na meia idade, muitos passam a usar óculos, bengalas, e se tornam reféns de anomalias físicas, mentais e motoras. A palavra deficiência não é negativa e designa uma realidade. Mas, alguns a confundem com o seu portador, quando assimilada à pessoa esse termo pode ser usado de forma discriminatória e injusta, passando a ser vista como uma mancha, um defeito e até como um vício. O importante é saber distinguir e ver o indivíduo na deficiência e não a pessoa como um deficiente. Diante dessa realidade complexa, a sociedade construiu termos para designar e diferenciar os deficientes, sendo muitas as expressões, mas devemos lembrar que ninguém deve ser reduzido, nem identificado pelos seus limites sensoriais, mentais ou motores.
>
> Nas seções das indústrias há postos para todos, e se a indústria estiver devidamente organizada, haverá nela mais lugares para cegos, do que cegos para lugares. O mesmo se pode dizer em relação aos outros deficientes físicos se o trabalho fosse convenientemente dividido, não faltaria lugar onde homens fisicamente incapacitados pudessem desempenhar perfeitamente um serviço e receber, por conseguinte, um salário completo.

Economicamente, fazer dos fisicamente incapacitados um peso para a humanidade é o maior despropósito, como também ensiná-los a fazer ofícios ou qualquer outro fundamento pouco rendoso, com o fim de preveni-los contra o desânimo.

2.2 A DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

O grande problema de acesso da pessoa deficiente ao mercado de trabalho é o preconceito e a visão distorcida sobre a sua capacidade.

Em qualquer área de atividade as pessoas deficientes podem trabalhar basta dar-lhes as condições necessárias e acreditar em suas potencialidades.

Existem vários casos comprovados de pessoas portadoras de deficiências que melhoraram seu desempenho na escola, em casa e na sociedade depois que começaram a trabalhar em empresas, dividindo o espaço com colaboradores não deficientes.

Em relação a equipamentos o ideal seria uma legislação que exigisse aos fabricantes a produção de equipamentos adaptados para todos os públicos.

Importante salientar a necessidade de se ter centros de preparo, capacitação e informação de pessoas deficientes.

O empresário terá disponíveis colaboradores preparados e treinados á sua disposição.

Com isto a sociedade em geral estará preparada para o exercício da plena democracia pois a verdadeira inclusão do deficiente na sociedade e o exercício de sua cidadania dependem fundamentalmente de sua participação no mercado de trabalho.

Com estes objetivos estaremos impulsionando a geração de emprego e renda entre as pessoas com deficiências.

Orientar o deficiente, pois, a inclusão social não pode ser dissociada da educação, do esporte, da cultura e da garantia de acesso ao mercado de trabalho. Pois a constituição do Brasil em seu parágrafo 5° estabelece que todos sejam iguais perante a lei.

Criar meios para eliminar o preconceito e prover uma vida com dignidade a pessoas com deficiências.

Proporcionar e garantir o que há de melhor para uma sociedade com igualdade de oportunidades. De acordo com Ribas (1989, p.21):

> O termo pessoas deficientes refere-se a qualquer pessoa incapaz de segurar por si mesma, total ou parcial, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não em suas capacidades físicas, mentais ou sensoriais.

Segundo Nascimento (2009, p. 37):

> A inclusão das pessoas deficientes faz parte da responsabilidade social das empresas e deve ser adotada como um valor e prática nos negócios. Diante das grandes desigualdades existentes na sociedade é importante para as empresas a criação inclusiva, já que a vida longa nos negócios está ligada a criação de um modelo sustentável de desenvolvimento para toda sociedade.

A ONU (Organizações das Nações Unidas) em 1982 já se estimava a existência de 500 milhões de pessoas no mundo com algum tipo de deficiência e na grande maioria dos países, pelo menos uma em cada 10 pessoas tem algum tipo de deficiência. Destas 500 milhões de vidas, 350 milhões vivem em áreas sem recursos para auxiliá-las a superar suas limitações. São inúmeras as barreiras (físicas, sociais, culturais) à suas vidas, ainda que muitas tenham para buscar a reabilitação.

De acordo Mercadante (2004, p.18):

> “A verdadeira inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e o exercício de sua cidadania dependem fundamentalmente de sua participação no mercado de trabalho. Por isso, em 1983, a convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) assegurou a reabilitação profissional e o emprego de pessoas com deficiência”.

A medida prevê a participação plena e igualdade na vida social e no desenvolvimento pessoal. O objetivo é garantir que a pessoa com deficiência obtenha e conserve o emprego.

Para impulsionar a geração de empregos e renda entre as pessoas com deficiências, a Lei 9.867, de 1.999, autorizou a criação de cooperativas sociais com a tarefa de desenvolver atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviços.

A reserva de mercado surgiu no sentido de colocar em prática a garantia prevista na legislação. No serviço público, a reserva já está prevista desde 1.988, na Constituição Federal, e na lei 8.112/90, que determinou que até 20% dos cargos públicos sejam destinados ás pessoas com deficiências.

De acordo com Nascimento (2009 p.44): *“essa relação de compaixão muitas vezes isola a pessoa deficiente do convívio social, causando a exclusão”.* Segundo a mesma autora (2009, p.45): *“Não se deve pensar numa relação direta e exclusiva, pois seria o mesmo que negar as particularidades de cada pessoa, o contexto particular em que cada uma destas pessoas está inserida”.* Para Mercadante (2004, p.20):

> Tendo um emprego condições de se manter sem assistencialismo e de dar vida digna para sua família, a pessoa deficiente se sente uma pessoa útil e produtiva, sendo tratado, cobrado e, principalmente, respeitado como qualquer outro trabalhador.

De acordo com estudo realizado pela FEBRABAN (2006) ainda hoje a participação do portador de deficiência no mercado de trabalho é muito baixa constituindo-se num dos mais graves problemas sociais do nosso país. Possuímos no Brasil uma enorme população de pessoas com deficiência, cerca de 16 milhões, no entanto, são poucos os que estão inseridos no mercado de trabalho formal. De acordo com as estimativas, dos 16 milhões de pessoas com deficiência, nove milhões estão em idade de trabalhar, destes, apenas 2% trabalham no mercado formal, enquanto nos países mais avançados essa proporção fica entre 30% e 45%.

Aliado aos fatores acima expostos relacionados com a questão da escolaridade existe também os fatores sociais pobreza, falta de acesso aos bens e serviços aliados ainda a questão do preconceito.

Além do fator da imagem existe ainda outro fator de beneficio para as empresas: Aumento do espírito de equipe entre os funcionários, humanização do ambiente de trabalho, fortalecimento da sinergia em torno dos objetivos e até aumento da produtividade, desde que as pessoas com deficiências estejam devidamente inseridas em suas funções.

2.3 A QUESTÃO DA INTEGRAÇÃO

Conquistado o emprego, a outra questão é a integração ou reintegração da pessoa deficiente no meio social em que ela irá gravitar. Não devemos esperar das empresas que invistam recursos humanos e financeiros para integrar pessoas portadoras de deficiências de uma forma sistemática e impessoal. O que existe hoje são ações isoladas, provocadas e comandadas por pessoas que estão atentas à questão social da pessoa deficiente. Quando essas pessoas saem das empresas, essas ações deixam de existir.

Devemos trabalhar para implantar programas de integração da pessoa deficiente no ambiente social das organizações. Isto somente será possível com a criação de mecanismos, pelo governo federal, de estímulo às empresas que adotarem o programa. A Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, dá competência ao Poder Executivo para criar estes mecanismos. Insistir em criar leis que multem os empresários que não contratarem um percentual de pessoas deficientes na sua empresa é obrigá-los a burlar a lei, como ocorre hoje. Devemos conquistar a implantação de programa anual de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos nas empresas, de forma a possibilitar que todos os funcionários, inclusive os portadores de deficiência, possam desenvolver as suas aptidões. Devemos conquistar a implantação de programa de seleção interna de pessoal nas empresas, de forma a possibilitar que os funcionários se realoquem para cargos cujo perfil melhor se adapte às suas qualificações profissionais. Esse programa provoca uma busca natural de talentos e, consequentemente, provoca uma oxigenação na empresa, através da motivação para o trabalho, novas idéias, aumento da produtividade e crescimento. Quando a empresa cresce, aumenta a sua oferta de emprego; mais emprego, menos desempregados, melhores condições sociais, melhor qualidade da força de trabalho e mão-de-obra qualificada melhoram a produtividade; a empresa cresce e o ciclo, então, se fecha. O PIB do país aumenta e o governo arrecadará mais impostos e investirá em educação, saúde, transportes, justiça, segurança etc. Não devemos exigir, através de leis, decretos de cima para baixo, que os empresários admitam pessoas deficientes em suas empresas por serem pessoas deficientes. Esta atitude

será onerosa para as empresas e discriminatória para os deficientes. Não atenderá às expectativas de ambas as partes. Devemos, sim, preparar leis para serem aprovadas para a implantação de programas de trabalho apoiado, uma nova concepção de integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. Entendo que a questão da reintegração da pessoa deficiente no mercado de trabalho é mais uma questão de reeducação e profissionalização, administradas por entidades de formação profissional. Essas entidades deverão colocar à disposição do mercado de trabalho profissionais hábeis e capazes de realizar as tarefas necessárias aos empresários. As entidades devem aperfeiçoar as suas atividades de formação profissional, associando-se com as universidades, com organismos internacionais, que desenvolvem programas modernos de reintegração profissional.

2.4 O PERFIL DAS EMPRESAS

Segundo Nascimento (2009 p. 48): “para as empresas, a decisão de admitir força de trabalho está diretamente ligada à relação custo - benefício, e não às questões de preconceitos de sexo, religião, cor, pessoas deficientes etc”. Toda força de trabalho apta a desempenhar funções previamente determinadas pelas empresas, dentro de padrões de resultados estabelecidos, estará concorrendo às vagas disponíveis. Assim as empresas, na sua maioria, não são entidades filantrópicas ou de assistência social e não têm por finalidade criar programas para readaptação de pessoas portadoras de deficiência. Atualmente, as empresas não investem ao menos 5% da sua receita bruta em treinamento e desenvolvimento de seus recursos humanos, portanto não investirão em programas de reeducação, reabilitação ou reintegração da pessoa deficiente em suas empresas somente para atender a um apelo social, exceto nos casos de acidente de trabalho. Portanto, a questão da reintegração da pessoa deficiente no mercado de trabalho não é um problema das empresas, mas das entidades sociais (públicas ou privadas) responsáveis pela formação profissional dessas pessoas. Ao ser habilitada/reabilitada para o mercado de trabalho, essa mão-de-obra poderá ser aceita pelo mercado, desde que seja aprovada

nos testes de seleção. Não devemos esperar, por parte das empresas, tenham atitudes generosas por parte dos tomadores de decisões.

Tendo um emprego, e condições de se manter sem assistencialismo e de dar vida digna para sua família, o portador de deficiência se sente uma pessoa útil e produtiva, sendo tratado, cobrado e, principalmente, respeitado como qualquer outro trabalhador

Ainda hoje a participação do portador de deficiência no mercado de trabalho é muito baixa constituindo-se num dos mais graves problemas sociais do nosso país. Possuímos no Brasil uma enorme população de pessoas com deficiência, cerca de 16 milhões, no entanto, são poucos os que estão inseridos no mercado de trabalho formal. De acordo com as estimativas, dos 16 milhões de portadores de deficiência, 9 milhões estão em idade de trabalhar, destes, apenas 2% trabalham no mercado formal, enquanto nos países mais avançados essa proporção fica entre 30% e 45%.

A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho gera questionamentos como: de que forma devemos atuar para promover o ingresso e participação das pessoas deficientes no emprego? E, certos da busca constante de uma resposta vemos que existem alvos diferentes que estão ligados intrinsecamente pessoas que são portadoras de uma deficiência e sociedade em geral.

É a construção de um contexto inclusivo de trabalho que envolve a implantação de serviços de apoio a pessoas com deficiências e ações dirigidas a sociedade destinadas a eliminar barreiras sociais e físicas no ambiente e no local de trabalho que vamos poder caminhar para grandes resultados. Somos diferentes diante da sociedade, mas possuímos habilidades potenciais diferenciados, diversas capacitações que nos levam a conquistar espaço no mercado de trabalho mesmo diante de algumas limitações.

Os portadores de deficiência são muitas vezes excluídos de cargos de liderança na comunidade. Raras às vezes são eleitos ou propostos para departamentos políticos, e em geral são excluídos de cargos de planificação e direção. Esta total falta de representatividade em assuntos da comunidade contribui para a negligência das suas necessidades. A maior parte dos portadores de deficiência não tem qualquer

poder de decisão sobre o seu próprio bem estar, nem qualquer influência nas políticas e serviços que lhes são destinados.

Os sistemas de reserva de mercado (cotas) para emprego de deficientes foram desenvolvidos na Europa, no inicio do século 20, para integrar feridos da Primeira Guerra Mundial. Em 1923, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomendou a aprovação de leis nacionais que obrigavam entidades públicas e privadas a empregar certo número de deficientes feridos na Guerra.

Em 1944, essa recomendação da OIT foi estendida para os portadores de deficiência não-combatentes. Nas décadas seguintes, com o objetivo de ampliar as oportunidades de trabalho para os portadores de deficiência, vários países aderiram o sistema de cotas. No Brasil, o sistema de cotas foi instituído em 1991 através da Lei n° 8.213 (Plano de Benefícios da Previdência So cial), ligado ao conceito de habilitação.

Assim, o sistema é aplicável apenas aos beneficiários á Previdência Social reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitada. As controversas em torno das cotas tem sido muito grande, de inicio o sistema exige uma boa definição de portador de deficiência para saber quem e empregável. Além disso o sistema brasileiro requer a comprovação da qualificação e da capacidade produtiva do portador de deficiência.

Na abordagem sobre a questão da ampliação das oportunidades de trabalho para os portadores de deficiência, é possível evidenciar basicamente duas diferentes correntes de pensamento: a jurídica e a econômica.

Os que defendem um tratamento estritamente jurídico para a questão insistem na necessidade do Estado criar mecanismos legais para obrigar a sociedade a assumir o tratamento condigno dos portadores de deficiência, impondo sanções e penalidades para os que não assumem a sua responsabilidade social. A ênfase tende a ser colocada nos direitos civis, buscando evitar e punir toda e qualquer forma de discriminação das pessoas portadoras de deficiência. Para os defensores das imposições legais, os empregadores não vão adaptar-se e integrar os portadores de deficiência enquanto o mercado oferecer uma expressiva parcela de trabalhadores que não demandam adaptação.

Para os adeptos da concepção econômica os empregadores devem ser educados e estimulados. A ênfase deve ser colocada na necessidade de se prover recursos e estímulos econômicos para que os empregadores apóiem a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho, tais como renúncia fiscal, créditos tributários e ajuda financeira. Para estes, as empresas reagem melhor a estímulos e punições econômicas do que a sanções legais. Na realidade, no campo de trabalho, os portadores de deficiências são vistos como geradores de custos, ou seja, a sua inserção no mercado de trabalho depende não sô da superação de preconceitos, mas também da viabilização econômica de sua adaptação.

Os empregadores, em geral, têm sido críticos das medidas legais que obrigam a admissão dos portadores de deficiência. As grandes empresas alegam haver falta de candidatos qualificados. As pequenas e médias argumentam que a obrigatoriedade legal as obriga a assumir despesas arquitetônicas e de equipamentos.

3. LEGISLAÇÃO

O ano de 1981 foi eleito como o ano internacional da pessoa com deficiência, Essa data foi instituída pela OIT, sendo que nesta mesma ocasião organizou-se uma coletânea mundial de leis referentes ao deficiente e o mercado de trabalho.

Convenção OIT n° 159, Diário Oficial da União de 21 /06/1983. A OIT (Organização Internacional do Trabalho) entidade que congrega representantes de 145 países, vem direcionando ações visando a favorecer a realidade profissional do deficiente no item 12 da recomendação n° 186, uma das mais recent es da OIT, está prevista a preparação para o trabalho como um dos meios indispensáveis à integração do deficiente físico na vida social (EDUCAÇÃO ESPECIAL, 1989, p11).

Em 1980 - foi estabelecida como a década Internacional da pessoa deficiente.

Já em 1981 - a ONU instituiu esse como o ano Internacional das pessoas deficientes.

1983 - elaboração da convenção 159 pela OIT essa convenção tratou-se de uma conferência geral da Organização internacional do trabalho, foi realizada na cidade de Genebra em 1 de junho de 1983 e publicada no Diário Oficial da União em 21 de junho de 1983;

3.1 CRONOLOGIA

1990 - Aprovada a ADA (lei dos deficientes dos EUA) que se aplica a toda empresa com no mínimo quinze funcionários;

1992 - A ONU estabeleceu 03 de dezembro como o dia internacional da pessoa com deficiência;

1994 - Declaração de Salamanca (Espanha), tratado da educação especial;

1995 - A Inglaterra aprova uma lei semelhante a dos EUA para empresas com mais de 20 empregados;

1997 - Tratado de Amsterdã - A União Européia se compromete a facilitar o acesso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho;

1999 - Promulgada na Guatemala a Convenção Internacional para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

Em face de todas as Convenções e leis Internacionais descritas acima podemos afirmar que o Brasil ratificou a quase todos e o ano de 1988 foi um ano histórico para todas as pessoas com algum tipo de deficiência, pois neste ano a Constituição Federal incorporou garantias de proteção contra toda e qualquer forma de discriminação com relação a salários e critérios de admissão e assumiu como sendo de responsabilidade do Estado a saúde, assistência social e atendimento educacional especializado e também garantias de uma porcentagem de cargos públicos a essas pessoas.

1989 - Elaboração da Lei n° 7 853, que referendou a Convenção 159 da OlT.

Essa Lei definiu os direitos das pessoas com deficiência, disciplinou a atuação do Ministério Público e criou a Corde (Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência);

1991 - Criada a Lei n°. 8.213, que estabeleceu cota s de contratação para empresas privadas com mais de cem funcionários. Dispõe também sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social;

1999 - Edição do Decreto n° 3298, regulamentando a Lei no. 7853. Fixou uma Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. Traz a conceituação de deficiência e fixa os parâmetros de avaliação da deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla;

2000 - Sancionada a Lei n° 10098, que estabelece no rmas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Essas medidas visam proteger o deficiente contra qualquer forma de discriminação e injustiça, eliminação de barreiras arquitetônicas que possam ferir o direito de ir e vir, e direito a igual tratamento como cidadão.

Quanto à acessibilidade a Constituição Federal atual reza no artigo 227 parágrafo II: a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física sensorial ou mental bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos. § 2° A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

O artigo 24 parágrafo XIV reza que é necessário proteger e integrar socialmente as pessoas portadoras de deficiência.

As empresas também estão obrigadas a reservar postos de trabalho à portadores de deficiência devidamente qualificados. A Lei n°. 8.2 13/91 em seus artigos 89 a 93 fala da habilitação e reabilitação tanto profissional e social como meio de participação ativa na sociedade. Em seguida o texto descreve o que compreende essa reabilitação que seria o fornecimento de todos os aparelhos e instrumentos necessários á reabilitação social e profissional (próteses, hortenses, etc.) e salienta também a necessidade de substituição dos mesmos uma vez desgastados pelo uso. Em seguida fala da questão do transporte corno meio necessário para essa reabilitação quando assim se fizer necessário. Deixa claro de que isso é devido em caráter obrigatório aos segurados do INSS e quando for possível a Previdência Social deverá prestar auxilio aos dependentes também.

O artigo 92 diz que concluído o processo de habilitação ou reabilitação a Previdência Social emitirá um certificado que indicará as atividades que o segurado poderá exercer, mas detalhe importante deixa que caso venha a desenvolver outras habilidades poderá exercer outras atividades Em nosso ponto de vista isso é importante, pois a Lei não limita o campo de trabalho da pessoa com deficiência.

Art. 91 Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o regulamento.

Finalmente chega o artigo 93, esse responsável pelo nome pelo qual a lei é conhecida: lei de cotas, Esse artigo diz que empresas com 100 empregados até 200 empregados deverão reservar uma porcentagem de 2% de seu quadro para pessoas com deficiência; de 2001 a 500 empregados deverá reservar 3% de vagas; de 501 a 1000 empregados deverá reservar 4% de vagas e de 1001 em diante deverá reservar a cota máxima de 5% de vagas.

Em 28 de outubro de 2003 em face do amplo descumprimento da lei o Ministério do trabalho e Emprego baixou a portaria 1.199 que fala das multas em caso de descumprimento:

Art.2° A multa por infração ao disposto no art.93 d a lei n°8213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção: Para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%;

Para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%;

Para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%;

Para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.

Conforme exposto acima a lei garante a integração e a reintegração dos indivíduos portadores de deficiências, contudo podemos concluir que a lei é genérica e não específica no que tange aos tipos de deficiência. Desta forma, fica a critério das Empresas escolherem quais deficientes contratará (se cadeirantes, pessoas com dificuldade de locomoção, mas que de ambulância, etc..). Se a empresa contratar portadores de deficiências, independentemente do tipo, estarão cumprindo a lei de cotas. Cabe aqui uma pergunta: A lei, conforme existe hoje garante de fato o direito ao emprego dos portadores de deficiências? Não deveria ela especificar

percentualmente essa cota para cada tipo de deficiência de modo que assegurasse que todos os deficientes fossem beneficiados, independentemente de seu tipo de deficiência? Se a questão do emprego para pessoas com deficiência passa por barreiras atitudinais (valores, visão do deficiente, crenças, preconceitos) barreiras sociais (nível sócio-econômico, nível de escolaridade, questões familiares, etc) e barreiras arquitetônicas (acessibilidade nos diversos locais para os cadeirantes, por exemplo) então a lei deveria pensar em aspectos que envolvam não somente boa vontade por parte das empresas, mas também em aspectos que envolvam custos como toda uma adaptação do ambiente de trabalho (alargamento de portas de banheiros, colocação de barras de apoio, construção de rampas, adaptações ergonômicas de objetos de escritório, etc...)

3.2 FATORES QUE DIFICULTAM O CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS

De acordo com um estudo realizado pela Febraban (2006) usando como base os dados do censo de 2000, um dos fatores negativos é a qualificação profissional devido ao baixo nível de escolaridade (51,3% na época possuía de 01 a 03 anos de estudo) devido aos seguintes fatores:

- Ausência de transporte adequado as suas necessidades;
- Ruas em desníveis e esburacadas;
- Falta de acessibilidade;
- Falta de materiais Pedagógicos e de professores preparados.

Como a educação é a base para uma vida profissional satisfatória isso explica a exclusão dessas pessoas ao mercado de trabalho.

Aliado aos fatores acima expostos relacionados com a questão da escolaridade existe também os fatores sociais (pobreza, falta de acesso aos bens e serviços, etc)

aliados ainda a questão do preconceito como já embasado por autores no presente trabalho.

As empresas podem se beneficiar com a contratação de funcionários com deficiência? Em 2002 o Instituto Ethos realizou uma pesquisa que indicou que um dos maiores ganhos esta relacionada a melhora significativa na imagem das empresas junto aos seus consumidores e isso tem grande significância uma vez que são os consumidores que dão lucro ás empresas:

O prestigio que a contratação de pessoas com deficiência traz às empresas está bastante evidente na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas - Percepção do consumidor Brasileiro, realizada anualmente no Brasil, desde 2000, pelo Instituto Ethos, jornal Valor e Indicador. Em 2000, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa. Em 2001, essa continuou sendo a atitude mais destacada, com 43% dos consumidores entrevistados (INSTITUTO ETHOS, 2002)

Além do fator da imagem existe ainda outro fator de benefício para as empresas: Aumento do espírito de equipe entre os funcionários, humanização do ambiente de trabalho, fortalecimento da sinergia em torno do objetivos e até aumento da produtividade, desde que as pessoas com deficiência estejam devidamente inseridas em suas funções.

3.3 DADOS ESTATÍSTICOS SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Segundo a Organização das Nações Unidas – ONU existe em todo o mundo 610 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência sendo que grande parte dessa população vive em países em desenvolvimento. No Brasil, de acordo com dados do ultimo censo demográfico do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e estatística) realizado no ano de 2000, 24,6 milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência, o que equivale a 14,5% do total da população.

Em levantamentos anteriores o apontamento era de 2%, o que indica melhora significativa nos instrumentos de coleta das informações. (FEBRABAN, 2009).

4. CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA PESSOAS DEFICIENTES

Diante da dificuldade das pessoas com deficiência de se capacitar para ser inserida no mercado de trabalho e dos empresários que procuram profissionais com deficiência para preencher as vagas existentes, a implantação do Centro de Formação de Profissionais para Pessoas Deficientes se tornou uma necessidade.

Com este projeto as necessidades das pessoas com deficiência e dos empresários tendem a ser sanadas.

4.1 NECESSIDADES DE IMPLANTAÇÃO DO PROJETO SIM

Diante do apresentado anteriormente percebe-se que a preparação profissional da pessoa deficiente se torna cada vez mais urgente.

Com a preparação profissional dos deficientes teremos um aumento considerado destes indivíduos no mercado de trabalho, para isso é preciso que toda sociedade se envolva nesta questão, pois diante do longo tempo que se perdeu em relação a esta questão a sociedade em geral começa a se preparar para esta realidade e assim quem sabe poderá eliminar as barreiras sociais e físicas que impedem a plena realização dos ideais de uma sociedade sem discriminação.

Nos projetos arquitetônicos já é possível verificar a mudança de comportamento, que devem estar de acordo com a nova legislação em vigor, que exige as adaptações necessárias para estes indivíduos.

Segundo Nascimento (2009) a inclusão das pessoas deficientes faz parte da responsabilidade social das empresas e deve ser adotada como um valor e prática nos negócios.

Diante das grandes desigualdades existentes na sociedade é importante para as empresas a criação inclusiva, já que a vida longa nos negócios está ligada a criação de um modelo sustentável de desenvolvimento para a sociedade.

De acordo com Mercadante (2004) a verdadeira inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e o exercício de sua cidadania dependem fundamentalmente de sua participação no mercado de trabalho. Por isso, em 1983, a convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) assegurou a reabilitação profissional e o emprego de pessoas com deficiência.

A medida prevê a participação plena e igualdade na vida social e no desenvolvimento pessoal. O objetivo é garantir que a pessoa com deficiência obtenha e conserve o emprego.

Em muitos casos a falta de preparo está relacionada à superproteção das famílias que tendem a considerar a pessoa deficiente como incapaz chegando, muitas vezes, a olhá-la com compaixão.

Na opinião de Nascimento (2009) essa relação de compaixão muitas vezes isola a pessoa deficiente do convívio social, causando a exclusão.

Segundo a mesma autora (2009, p.45).,não se deve pensar numa relação direta e exclusiva, pois seria o mesmo que negar as particularidades de cada pessoa, o contexto particular em que cada uma destas pessoas está inserida.

Para impulsionar a geração de empregos e renda entre as pessoas com deficiências, a lei 9.867, de 1.999, autorizou a criação de cooperativas sociais com a tarefa de desenvolver atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviços.

4.2 OBJETIVOS DO PROJETO SIM

Treinar e capacitar pessoas de Assis e região com deficiência para o mercado de trabalho.

Orientar trabalhadores deficientes sobre a importância de se preparar para atuar no mercado de trabalho identificando as suas potencialidades.

Possibilitar a construção de um contexto inclusivo de trabalho que envolva a implementação de serviços de apoio a pessoas com deficiências e ações dirigidas

a sociedade,destinada a eliminar barreiras sociais e físicas no ambiente e no local de trabalho.

Orientar o deficiente, pois, a inclusão social não pode ser dissociada da educação, do esporte, da cultura e da garantia de acesso ao mercado de trabalho.

Pois a Constituição do Brasil em seu parágrafo 5° e stabelece que todos sejam iguais perante a lei.

Criar meios para eliminar o preconceito e prover uma vida com dignidade às pessoas com deficiência.

Proporcionar e garantir o que há de melhor para uma sociedade com igualdade de oportunidades.

4.3 CURSOS POSSIVEIS DE SEREM OFERECIDOS

Panificação e Confeitaria, Garçom, Auxiliar em Supermercados, Manicure, Monitores para o Transporte Escolar, Informática, Atendimento ao Cliente, Jardinagem, Cabeleireiro, Marcenaria, Pedreiro.

A entidade conta com um Centro Avançado de Habilitação, Reabilitação e Inclusão Social, instalado em sede própria, em região central da cidade, com uma área de 1753 m² de área construída, totalmente adaptada e adequada às Normas ABNT,

com salas apropriadas e equipadas para Serviços Administrativos, Coordenação, Serviço Social, Atendimento Odontológico, SIP – Serviço de Intervenção Precoce, psicologia, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Terapia Ocupacional, Enfermagem, Salas de Aula, Laboratório de Informática, Marcenaria, oficinas Ocupacionais de Artesanato e Reciclagem, Oficina de Beleza, Oficina Cultural, Bazar Permanente, Cozinha Experimental, Refeitório, Lavanderia, Almoxarifado, Sanitários adaptados, Galpão de recreação, Garagem e Recepção.

O prestigio que a contratação de pessoas deficientes traz às empresas está bastante evidente na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas - Percepção do consumidor Brasileiro, realizada anualmente no Brasil, desde 2000, pelo Instituto Ethos, jornal Valor e Indicador. Em 2000, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa. Em 2009, essa continuou sendo a atitude mais destacada, com 43% dos consumidores entrevistados (INSTITUTO ETHOS, 2009).

4.4 PARCERIAS PARA VIABILIZAÇÃO DO PROJETO

Prefeituras Municipais: Assis, Candido Mota, Cruzalia, Pedrinhas Paulista e Tarumã.

SERT: Secretaria de Relações do Trabalho.

AVAP: Associação para valorização de pessoas com deficiência.

Os órgãos públicos e as entidades devem criar parcerias para implantar programas de integração da pessoa deficiente no ambiente social das organizações. Isto somente será possível com a criação de centros de formação profissionais para pessoas deficientes . Insistir em criar leis que multem os empresários que não

Contratem um percentual de pessoas deficientes na sua empresa é obrigá-los a burlar a lei, como ocorre hoje. Devemos conquistar a implantação de programa anual de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos nas empresas, de forma a possibilitar que todos os funcionários, inclusive os portadores de deficiência, possam desenvolver as suas aptidões. Devemos conquistar a implantação de programa de seleção interna de pessoal nas empresas, de forma a possibilitar que os funcionários se realoquem para cargos cujo perfil melhor se adapte às suas qualificações profissionais.

Esse programa provoca uma busca natural de talentos e, conseqüentemente, provoca uma oxigenação na empresa, através da motivação para o trabalho, novas idéias, aumento da produtividade e crescimento. Quando a empresa cresce, aumenta a sua oferta de emprego; mais emprego, menos desempregados, melhores condições sociais, melhor qualidade da força de trabalho e mão-de-obra mais qualificada melhoram a produtividade; a empresa cresce mais e o ciclo, então, se fecha. O PIB do país aumenta e o governo arrecadará mais imposto e investirá em educação, saúde, transportes, justiça, segurança etc.

Não devemos exigir, através de leis, decretos de cima para baixo, que os empresários admitam pessoas deficientes em suas empresas por serem pessoas deficientes. Esta atitude será onerosa para as empresas e discriminatória para os deficientes, e não atenderá às expectativas de ambas as partes.

Entendo que a questão da reintegração da pessoa deficiente no mercado de trabalho é mais uma questão de reeducação e profissionalização, administradas por entidades de formação profissional.

Essas entidades deverão colocar à disposição do mercado de trabalho profissionais hábeis e capazes de realizar as tarefas necessárias aos empresários.

As entidades devem aperfeiçoar as suas atividades de formação profissional, associando-se com as Universidades, com organismos internacionais, que desenvolvem programas modernos de reintegração profissional.

4.5 RECURSOS FINANCEIROS PREVISTOS PARA 2011

- - Federal – Convênio R$ 66.960,00
- - Estadual – Convênio R$ 17.820,00

MUNICIPAL – CONVÊNIO

- - Assis R$ 37.500,00
- - cruzália R$ 15.500.00
- - Pedrinhas Paulista R$ 10.800,00
- -Tarumã R$ 17.740,00

ENTIDADE EXECUTORA:

- Contribuições e Doações IR R$ 58.500,00
- Promoções Beneficentes R$ 75.180,00
- TOTAL R$ 300. 000, 00

A instituição conta com um patrimônio considerável em equipamentos, materiais e recursos humanos, exclusivamente para a operacionalização do projeto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a elaboração deste trabalho, constatamos que foram criados diversos mecanismos governamentais, a fim de tornar as pessoas deficientes parte integrante da sociedade dita “normal”, quer seja através de leis, ou ainda associações. É evidente que se faz necessário a sociedade abrir espaço para estas pessoas, para isto, é preciso que haja uma mudança de visão que deve acontecer no interior de cada um no sentido de ultrapassar preconceitos e bloqueios incutidos e camuflados na maioria de nós.

É fácil a constatação do desrespeito no qual os deficientes se deparam no dia-a-dia: pouco ônibus adaptado, calçadas não apropriadas com faixas guias ou depressão, falta de documentação em braile, etc. Muito se fala a respeito, mas tratar deficientes de forma digna e antes de tudo vê-lo como uma pessoa digna, parece ser uma deficiência da sociedade "normal".

Como ponto relevante para esta transformação o melhor caminho é a educação. Iniciando na própria família, havendo ou não, pessoas com deficiência nas suas famílias, a educação nas redes escolares e o preparo para receber esta clientela para atendimento ao aluno real, com todas as suas diferenças, e não ao aluno ideal, como acontece na maioria das instituições.

Cada um de nós tem plena consciência das atitudes que tomamos, embora esta seja muitas vezes errônea, pois existem pessoas que discriminam os deficientes, pelo fato de verem em meio à sociedade uma pessoa fora dos padrões costumeiros, afinal minorias, infelizmente, sempre sofrem preconceito de alguma forma, mesmo que atualmente existam campanhas de conscientização que abordam constantemente o tema supracitado. A consciência das pessoas é algo limitado a reprodução de idéias já formuladas.

Muitas pessoas, mesmo vivendo em sociedade, não procuram ver as qualidades e as potencialidades de outras que são consideradas diferentes. Vêem apenas o aparente e não as essências existentes nestes seres humanos.

No mercado de trabalho, isto fica bem claro. A maioria das chefias contrata um funcionário pela sua aparência e não por sua essência, ou até por sua empregabilidade. Compreendemos que a pessoa deficiente pode possuir aptidões inatas e capacidades adquiridas, as quais estão apenas condicionadas a uma deficiência, ou seja, a falta de um determinado potencial físico ou sensorial, mas que a sua base de personalidade reage e se manifesta da mesma forma que os demais, tornando tal individuo capaz de realizar uma determinada função; pois limites todos nós temos independentemente de aparência física ou capacidade intelectual.

REFERÊNCIAS

Mercadante, A. **Direitos do cidadão especial Brasília senado Federal**. 2004.
FEBRABAN, População com deficiência no Brasil – fatos e percepções –

Coleção FEBRABAN de inclusão social disponível em - http://www.febraban.org.br/arquivo/cartiha/livropopula%E7aoDeficiencia - Brasil - pdf. Acessado em 25/06/2010.

Nascimento, L. M. A, **Pós-graduação**, UNISA, São Paulo, 2009.

Ribas, J. **Preconceito contra as pessoas com deficiência.** São Paulo:Cortez, 2007.

O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiências. /coordenação Marta Gil – São Paulo: Instituto Ethos,2002 disponível em – http://www.ethos.org.br/uniethos/documentos/manual/pessoas deficentes.pdf. - acessado em 10/08/2010.