

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: INCLUSÃO?

Ana Lucia Saia - Advogada, pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera-UNIDERP, e, em Gestão de Pessoas e Projetos Sociais pela UNIFEI, mestranda do curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade (DTecS) – UNIFEI
anasaia@projosom.com.br

Sylvia da Silveira Nunes - Professora do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade (DTecS) – UNIFEI
sylviasnunes@yahoo.com.br

RESUMO

A reserva de vagas de trabalho para pessoas com deficiência é lei e representa uma vitória na conquista dos direitos e na inclusão social dessas pessoas. Contudo, o processo de contratação das pessoas com deficiência nem sempre tem por objetivo a inclusão, tratando-se na maioria das vezes de mera integração, o que não garante seu desenvolvimento como cidadão. No presente estudo, foi realizada entrevista com um rapaz que se tornou cadeirante aos 12 anos de vida. O resultado da pesquisa possibilitou entender as dificuldades do entrevistado e de sua família na fase de adaptação à nova realidade como cadeirante, bem como, as descobertas e dificuldades surgidas com o tempo, com refúgio no vício e vida nas ruas. Por fim, possibilitou identificar a importância da família na retomada dos estudos e a dificuldade de ser contratado para uma vaga de trabalho.

Palavras chave –deficiência – cotas – inclusão

ABSTRACT

The reservation of jobs for people with disabilities is the law and represents a victory in the conquest of rights and social inclusion of those people. However, the process of hiring people with disabilities do not always aims at the inclusion, since it is mostly a mere integration, which does not guarantee its development as a citizen. In this study, was interviewing a guy who became wheelchair at 12 years of life. The survey results allowed to understand the difficulties the respondent and his family in the process of adapting to the new reality as a wheelchair, as well as the findings and difficulties with time, with refuge

in addiction and street life. Finally, possible to identify the importance of family in the resumption of the studies and difficult to be hired for a job vacancy.

Keywords - deficiency - quotas – **inclusion**

1. APRESENTAÇÃO

A presente pesquisa visou estudar a questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado do trabalho. Para desenvolver a pesquisa foi importante buscar dados a respeito da vida dessas na sociedade brasileira, os quais foram consultados junto ao *site* do MTE - Ministério do Trabalho e Emprego, e os coletados pelo IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística através dos Censos Demográficos realizados nos anos de 1991, 2000 e 2010.

A deficiência pode ser congênita ou originada no curso da vida em razão de doenças, acidentes ou do trabalho. Gil (2010) destaca que segundo o IBGE a deficiência aumenta também em razão da idade, sendo que, a partir dos 40 anos, mais de 20% das pessoas se inserem nessa categoria, índice que praticamente dobra na faixa dos 60 anos. Gil (2010) afirma que a média de vida do brasileiro é de 68,6 anos, sendo que desses 54 anos se vive sem deficiência.

Muito se fala em inclusão das pessoas com deficiência, sendo comum se utilizar como sinônimo a expressão integração das pessoas com deficiência. Há quem pense que as duas palavras são sinônimas. Entretanto, na realidade as palavras expressam situações muito diferentes. Para Araújo (2006), integração corresponde à mera contratação para cumprir a lei de cotas. Já a inclusão equivale à modificação da sociedade para acolher a pessoa com deficiência, favorecendo com isso seu desenvolvimento pessoal e o exercício da cidadania, através do trabalho e outras formas de inserção social.

Nas últimas décadas, em virtude da Segunda Guerra Mundial e da criação da ONU – Organização das Nações Unidas, muitas leis foram criadas para garantir direitos às pessoas com deficiência, com pretensão de combater a desigualdade, contudo, a simples existência de leis não é suficiente para solucionar o problema da exclusão e segregação das pessoas com deficiência. Segundo Ribas (2005) o relatório da última conferência da OIT – Organização Internacional do Trabalho, em junho de 1999, chamou atenção para a falta de políticas econômicas sociais sustentáveis no Brasil, concluindo que as pessoas com

deficiência continuam sendo uma imensa minoria, particularmente vulnerável no mercado de trabalho.

Essas informações são importantes para entender até que ponto a família, a escola, as empresas e a sociedade civil, como um todo se preocupam e estão dispostas em se comprometer para que a inclusão das pessoas com deficiência seja uma realidade, e não simplesmente uma meta originada de uma obrigação legal.

Assim, se pretende neste estudo, através de uma entrevista, analisar a história de um rapaz, que aqui chamaremos pelo nome fictício de José, hoje com 35 anos, que aos 12 anos, em razão de ser hemofílico e, após uma queda, teve seus joelhos atrofiados. Em consequência deste fato, tornou-se cadeirante. José relata o processo de adaptação à sua nova condição, a revolta, a conscientização com busca de qualificação e as dificuldades no processo de inclusão e evidencia que as dificuldades da pessoa com deficiência para obter um espaço digno na sociedade, bem como a resistência dos empregadores na contratação de pessoas com deficiência, confirmando assim os dados de outras pesquisas.

2. MÉTODO

Para entender o universo das pessoas com deficiência, optou-se pela pesquisa qualitativa. Segundo Minayo (2010), a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares, pois ela se ocupa nas ciências sociais, em explicar um nível de realidade que não pode, ou não deveria ser quantificado.

Conforme Minayo (2010, p. 16), na pesquisa qualitativa “(...) a pesquisa vincula pensamento e a ação. Ou seja, nada pode ser intelectualmente um problema senão tiver sido em primeiro lugar, um problema da vida prática.”

Nesse sentido, a pesquisa realizada foi baseada na chamada Sociologia Compreensiva, uma vez que através da subjetividade das questões trazidas pelo entrevistado foi possível entender seu processo de luta pela inclusão social e construção de sua cidadania, obtendo assim respostas para o problema.

Nesse contexto foi realizada uma entrevista com um rapaz, com nome fictício de José, 35 anos, que aos 12 anos tornou-se cadeirante em virtude de ser hemofílico, com o objetivo de pesquisar quais as dificuldades que enfrentou no processo de adaptação à sua nova realidade de cadeirante, bem como, obter informações a respeito de seu desenvolvimento escolar e profissional, identificando também a existência de motivações

na busca de sua inclusão social. Há quatro anos trabalha formalmente em uma empresa de produtos eletrônicos, no setor de qualidade. Cursava à época o último período do Curso de Graduação em Administração.

Compreender as questões que envolvem o contexto da vida do entrevistado e sua subjetividade foi essencial para que se pudesse desenvolver a pesquisa proposta. Para Gonzalez Rey (2005) existe subjetividade tanto no sujeito individual, como nos diferentes espaços sociais em que este vive.

José foi escolhido como sujeito de pesquisa por ser diferente de outros cadeirantes da cidade onde mora. Ele se desloca na via pública utilizando um skate e demonstra um grau de autonomia maior do que os outros deficientes físicos. Por meio de um contato profissional foi possível saber que José trabalhava, estudava e dirigia automóvel. Assim, sua história poderia fornecer muitos elementos a cerca da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No contato inicial com o entrevistado fez-se o convite para que o mesmo participasse da pesquisa revelando sua história. A entrevista se deu em um único momento, no dia 13 de novembro de 2011. A entrevista teve início às 15 horas, sendo que a gravação teve a duração de 01 hora. O contato total com o entrevistado foi de cerca de 3 horas.

Feita a entrevista foi realizada a leitura reiterada das transcrições, o que permitiu adentrar no universo do entrevistado.

3. DESENVOLVIMENTO

3.1 Legislação

Foi após a Segunda Guerra Mundial, em razão de milhares de pessoas mutiladas que através de organismos como a ONU – Organização das Nações Unidas e a OIT – Organização Internacional do Trabalho, se propagou pelo mundo a necessidade de inclusão das pessoas com deficiência. A OIT através das Recomendações número 99 de 1955 e número 168 de 1983, e uma Convenção de número 159 de 1983 elaborou normas de proteção aos deficientes. Referidos instrumentos influenciaram a redação de leis pelos países membros. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 foi elaborada considerando essas normas. Para Gil (2010, p. 687).

As primeiras iniciativas concretas contra a discriminação específica aos deficientes surgiram através de vários documentos Internacionais editados pela ONU e pela OIT. Além das declarações internacionais destacam também o

Programa Ação Mundial para as Pessoas Portadoras de Deficiência, adotado pela ONU em 1982, e a adoção do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência – 3 de dezembro, adotado em 1992, em comemoração aos 10 anos daquele programa.

O dia Internacional da Pessoa com Deficiência é uma data a ser comemorada pelas iniciativas contra a discriminação aos deficientes. A criação de um Programa para as pessoas com deficiência é um grande marco na história de tantos cidadãos que buscam realização pessoal, social e profissional.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XXXI, constou: “proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador com deficiência”. Neste sentido, todo cidadão tem direito ao trabalho, de modo a exercer atividades profissionais com objetivo de desenvolver habilidades que o tornem um cidadão atuante no meio em que vive.

Os artigos 23 e 24 da Constituição Federal dispuseram sobre a obrigação do Estado em amparar as pessoas com deficiência de forma a lhes garantir os meios necessários para tratamento físico e desenvolvimento de suas capacidades. Já o artigo 37-d estabeleceu a reserva de vagas em concursos públicos, o que foi regulamentado no parágrafo 2º do artigo 5º da Lei 8.112/90.

Embora, a legislação seja clara quanto à reserva de vagas para as pessoas com deficiência nos concursos, na prática, nem sempre os editais primam pela legalidade, sendo necessária a reivindicação do direito. A principal questão para não cumprimento da lei diz respeito ao cálculo das vagas reservadas, cujos resultados fracionados podem levar ao entendimento de inexistência de vagas. Contudo, o §1º e 2º do artigo 37 do Decreto 3.298/1999, protege a contratação mesmo em frações mínimas, estabelecendo que no caso de número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, foi editada a Lei 7.853/89, que dispôs sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, instituindo a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinando a atuação do Ministério Público, bem como definindo crimes, e no artigo 17º estabeleceu ainda que fossem incluídas no Censo de 1990 e nos anos seguintes questões para se apurar o número de pessoas com deficiência.

Foi através da Lei 8213/91, que dispôs sobre os Planos de Benefícios que se deu ênfase no processo de inclusão da pessoa com deficiência, sendo que em seu artigo 93 foi instituída a determinação legal de reserva de vagas para ocupação das pessoas com

deficiência no setor privado, o que representou grande marco, pois determinou a reserva de vagas de 2 a 5%.

3.2. Dados da deficiência

Com relação à quantidade de pessoas com deficiência no mundo, há consenso entre as diversas organizações mundiais que cerca de 10% da população do planeta¹ são portadoras de algum tipo de deficiência. Esse percentual é maior em alguns países em razão de guerras, pobreza, incluindo questões relacionadas à fome, doenças e violência. No Brasil, o Censo de 2000 apurou o percentual de 14,5%², sendo que dados preliminares do Censo de 2010³ apontam que 23,9% da população informaram possuir alguma deficiência. Isto não significa que tenha ocorrido apenas aumento no número de pessoas com deficiência, mas, provavelmente, houve também o aprimoramento dos meios de coleta de informações, além de aumento da longevidade da população etc.

No tocante à ocupação das vagas de trabalho reservadas às pessoas com deficiência Neri et al (2002) apurou com base em dados obtidos na entrega de RAIS- Relatório Anual de Informações Sociais que num universo de 26.228.629 trabalhadores formais ativos, apenas 537.430 são pessoas portadoras de deficiência, e que esse número representa apenas 2,05% do total de trabalhadores formais no Brasil.

Para Neri et al (2002), os dados do CENSO (2000) apontaram uma realidade vergonhosa, que confirmou a exclusão e o baixo índice de empregabilidade de pessoas com deficiência no mundo produtivo.

Segundo pesquisa realizada por Neri et al (2003, p. 2):

O CENSO de 2000 registra que os estados brasileiros com maior número de pessoas com deficiência são a Paraíba (18,76%), Rio Grande do Norte (17,64%), Piauí (17,63%), Pernambuco (17,4%) e Ceará (17,34%). Já São Paulo (11,35%) e Roraima (12,5%) possuem o menor índice. A cidade com maior número de pessoas com deficiência está no estado do Piauí, São Gonçalo do Piauí (33,4%). Verifica-se que, em muitas cidades, a população com deficiência aumenta em razão da procura pelos grandes centros para tratamento.

Esses dados revelam que a falta de infraestrutura nas pequenas cidades para tratamento das pessoas com deficiência provoca um êxodo para grandes centros. Objetivava-se encontrar apoio médico, psicológico, fisioterapêutico, bem como instituições

¹ <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-as-pessoas-com-deficiencia/>

² <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/27062003censo.shtm>

³ ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/caracteristicas_religio_deficiencia.pdf

especializadas nas deficiências. A escolaridade limitada é um dos problemas mais graves das pessoas com deficiência, porque a falta de qualificação profissional limita a contratação pelas empresas.

3.3. Inclusão x Integração

Muito se fala em inclusão e integração das pessoas com deficiência. Há quem pense que as duas palavras são sinônimas. Entretanto, na realidade as palavras expressam situações muito diferentes uma da outra.

Para Araújo (2006), integração corresponde à mera inserção formal da pessoa na sociedade, no caso, a mera contratação para cumprir a lei e evitar a punição. Outro aspecto da integração está no pensamento que restringe oportunidade para determinadas deficiências, muitas empresas não contratam cadeirantes, outras contratam somente pessoas com perda auditiva para preencher as cotas, colocando-as em setores de ruído elevado. Escolher quais seres humanos tem direito a trabalhar, estudar, praticar esporte, etc. é próprio do pensamento de integração, de não realizar mudanças para que o outro tenha condições de se adaptar. Verifica-se que neste caso a inexistência de políticas públicas para favorecimento e desenvolvimento das pessoas com deficiência.

Já a inclusão compreende a modificação consciente da sociedade para acolher a pessoa com deficiência, favorecendo com isso seu desenvolvimento pessoal e o exercício da cidadania, através do trabalho e outras formas de inserção social. Na inclusão se pensa na acessibilidade, na reformulação das instalações e processos produtivos, havendo o oferecimento de oportunidades para o desenvolvimento profissional através de cursos de formação e reciclagem.

Existem no Brasil legislações que garantem a reserva de vagas para contratação de pessoas com deficiência tanto para ingresso no serviço público, quando da realização de concursos públicos, quanto no setor privado existe a obrigação para empresas que tenham mais que 100 trabalhadores. Entretanto, a indagação que se faz é se esse processo acontece na forma de integração ou inclusão.

Para Freitas (2010, p. 101):

As pesquisas sobre inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho têm sugerido, explícita ou implicitamente, que a maneira como a deficiência é vista pelos gestores e colegas de trabalho, é um elemento importante para a compreensão da dimensão da diversidade.

Segundo Freitas (2010), no Brasil, após a edição da Lei de Cotas, tornou-se necessário realizar pesquisas, visto os seus diversos desdobramentos, sendo que na prática o cumprimento da Lei de Cotas traz consigo diversos problemas.

Há muitas questões sobre a contratação e manutenção dos contratos de trabalho das pessoas com deficiência que não podem ser ignoradas. Talvez uma das principais seja a inegável falta de capacitação das pessoas com deficiência, em razão do comportamento de protecionismo da família, o que aumenta a dificuldade em serem contratadas, bem como, se manter no trabalho e mais ainda, em conseguirem construir uma carreira de sucesso em seus respectivos trabalhos.

Muito se questiona a respeito da responsabilidade em qualificar as pessoas com deficiência. A respeito, Gil (2010, p. 692), expressa o seguinte:

Para muitos, a falha é do próprio Estado que não fornece mão de obra habilitada ou reabilitada. Afinal, como dispõem os artigos 89 e seguintes da Lei 8.213/91, incumbe ao Serviço Social, órgão da Previdência Social habilitar e reabilitar profissionalmente. Dessa forma, se o Estado não cumpre sua obrigação, não pode exigir das empresas que contratem pessoas que não estão disponíveis no mercado.

De fato a lei prevê a responsabilidade do Estado, através da Previdência Social, contudo o pensamento de Gil (2010) comporta uma reflexão no tocante a responsabilidade social das empresas.

Outro ponto que também não pode ser ignorado é o sentimento de baixa autoestima experimentado pelas pessoas com deficiência em razão da estagnação, da realização de serviços sem qualquer complexidade, e da falta de perspectivas na vida.

Ressalte-se ainda a falta de práticas de inserção das pessoas com deficiência, provoca constrangimentos e muitas vezes determina o abandono do trabalho, visto ser claro a existência de preconceito. A bem da verdade, a forma como a pessoa com deficiência é tratada, os desafios que lhe são apresentados, a facilidade de sua permanência no local, podendo realizar seu trabalho de forma digna, bem como, ter um local adequado para se alimentar e realizar sua higiene é vital para o êxito de sua vida profissional.

Em pesquisa realizada por Freitas (2010) com 650 de cursos de administração de três universidades federais mineiras, visando apurar qual a visão que eles possuíam sobre as pessoas com deficiência, visto a possibilidade de virem a ocupar cargos de gestores, tendo assim que trabalhar com essas pessoas, apenas 307 alunos responderam ao questionário de pesquisa. Desses somente 227 responderam a todas as perguntas. Da pesquisa apurou-se que 52,4% nunca trabalharam ou estudaram com pessoas com

deficiência. Apurou-se também que 69,2% possuíam informações vagas sobre as pessoas com deficiência e somente 6,1% dos alunos haviam estudado com pessoas com deficiência.

Os dados colhidos na referida pesquisa permitiram aos pesquisadores concluir que para os entrevistados o universo da pessoa com deficiência era desconhecido dos alunos entrevistados. Assim fica a indagação: Será que esses futuros profissionais olharam para essas pessoas sem ver somente as limitações?

Para Araújo (2006) a história da profissionalização das pessoas com deficiência foi marcada inicialmente pela exclusão em virtude do pensamento que o trabalho era uma forma de exploração, ou ainda por se entender a deficiência como um impeditivo para o trabalho. Nessa fase foram realizadas parcerias entre as escolas especiais e empresas, com realização de trabalhos pelas pessoas com deficiência dentro da instituição. A imposição desse modelo foi reprovada por não respeitar as aptidões das pessoas com deficiência, tornando-se uma oportunidade para exploração da mão de obra dessas pessoas.

Em um segundo momento, Araújo (2006), diz que teve início a fase da integração, onde diversos trabalhos passaram a ser oferecidos tanto em empresas públicas como privadas, sem haver, contudo, sem qualquer adaptação para receber pessoas com deficiência. Na fase da integração vê-se a ausência de preocupação com o desenvolvimento da pessoa com deficiência, dando-se ênfase apenas aos aspectos produtivos, sendo oferecidos serviços de menor complexidade e repetitivos. De acordo com Araújo (2006, p. 244),

“(...) essas formas de integração dificultam o envolvimento em programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, isto acontece pelas dificuldades de acesso, como por falta de integração social real com os demais participantes da empresa”.

Para Araújo (2006), na fase da inclusão empregadores, instituições formadoras e as pessoas com necessidades especiais enfrentam os desafios da qualificação profissional e os obstáculos da competitividade. Para isso, é necessário realizar mudanças, fazer concessões e adaptações, e esse processo vai depender da vontade do estado, dos empregadores, instituições e colegas de trabalho.

Araújo (2006, p.244) cita:

Na fase da inclusão, o que se pretende é que empregadores, instituições formadoras e PNE's enfrentem juntos os desafios da qualificação, da produtividade e da competitividade. No Brasil, a profissionalização de PNE's tem sido oferecida, prioritariamente, por instituições especializadas, por centros de reabilitação e por associações de pessoas deficientes. As modalidades de profissionalização oferecidas vão desde o treinamento para a colocação em emprego competitivo até o programa de emprego apoiado, passando por

alternativas como o trabalho protegido (oficinas) ou programas de pré-profissionalização.

A sigla PNE's - Pessoas com Necessidades Especiais é outra forma de se referir às pessoas com deficiência. Nessa citação vê-se quando há inclusão o comprometimento deve envolver a todos os segmentos da sociedade.

É preciso que se entenda que a pessoa com deficiência precisa se sentir confiante para que possa se desenvolver.

O relatório da última conferência da OIT (junho de 1999), além de chamar a atenção para a falta de percepção pública do Brasil do que constituem as políticas econômicas sociais sustentáveis, ainda firma que os portadores de deficiência continuam sendo um grupo “particularmente vulnerável no mercado de trabalho. (Ribas, 2005, p. 2):

Isto justifica a inexistência de mão de obra qualificada para atender ao número de cotas que cada empresa dispõe. Pois, para Ribas (2005) se é fato incontroverso que as pessoas com deficiência não estão qualificadas profissionalmente, é certo também que a capacitação dessas pessoas depende de oportunidades.

Segundo Tanaka e Manzini (2005, p. 274):

Dados de levantamento realizado por 21 Procuradorias Regionais do Trabalho, entre os anos 2000 e 2002, sobre ações em relação à inserção de pessoas com deficiência no trabalho, mostraram que o Ministério Público do Trabalho instaurou 2591 processos investigatórios, conseguiu firmar 1495 termos de compromisso de ajustamento e ingressou com 99 ações civis públicas junto a empresas que não estavam cumprindo com a lei de cotas.

É competência do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE - a fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas na esfera das empresas privadas, entretanto o órgão padece da falta de funcionários, o que impede uma atuação ostensiva. De acordo com Tanaka e Manzini (2005), os dados divulgados pelo site do Ministério do Trabalho da cidade de São Paulo/SP, no ano de 2003, apenas 316 empresas cumpriam com o determinado pela lei, tendo passado em 2004 para 1965 e no primeiro semestre de 2005 para 2110 empresas.

Assim o esforço conjunto de todos os segmentos da sociedade é que vai determinar primeiro o cumprimento da Lei de Cotas, sendo ideal que concomitantemente haja o esforço para criar oportunidade de inclusão das pessoas com deficiência.

4. RESULTADOS ALCANÇADOS

Para consubstanciar a parte teórica foi realizada uma entrevista com José, nome fictício, portador de uma deficiência física. Por volta de um ano de idade, foi

diagnosticado que José era hemofílico. A família passou a buscar ajuda médica para que ele crescesse com qualidade de vida, tentando atenuar os efeitos da doença. A deficiência adviu de um tombo aos 12 anos de idade, em que lesionou os joelhos e, devido à hemofilia, perdeu o líquido sinovial, atrofiando seu aparelho locomotor. Sem sucesso a família buscou ajuda médica em sua cidade e outras, contudo o diagnóstico foi o de que não mais se locomoveria, tornando-se um cadeirante.

Esse diagnóstico impôs a José e sua família transtornos físicos e emocionais. Não havendo qualquer ajuda do Estado no período de adaptação a essa nova realidade. José e sua família improvisaram as adaptações necessárias para que ele não se tornasse uma pessoa totalmente dependente.

Sua genitora teve participação fundamental para que José se mantivesse frequentando a escola, bem como pudesse ter uma vida social igual a de outros garotos de sua idade. Em diversos trechos da entrevista José reforça a importância de sua mãe para que ele não se sentisse deficiente e incapaz.

A pessoa mais importante da minha mudança foi a minha mãe, a minha família inteira ajudou, mas minha mãe é uma pessoa que não tem como, eu tiro o chapéu para ela, não tem como, de todas as pessoas que eu conheço que tem deficiência, a mãe, 90%, põe num castelo de vidro, para não sofrer lá fora, cuida dentro de casa, só que o efeito lá na frente vai ser muito pior. Só que minha mãe fez o contrário, a minha mãe jogava eu na rua, até no carnaval ela vestia eu de mulher, me punha na cadeira de rodas e me fazia sair no meio do Catraca de Canhão, eu falava para ela: - Não mãe! Não mãe! Ela dizia: - Você vai! Você vai! Essa fase foi entre aspas, a melhor e a pior fase da minha vida, mas também de crescimento. Hoje, com 35 anos, não tenho dúvidas, foi a melhor coisa que minha mãe fez na minha vida, senão eu não estava aqui hoje falando o que eu to falando. Minha mãe foi a peça principal disso.

Em seu relato José esclareceu que a família tentou procurar tratamento médico, contudo, faltava tratamento contínuo e específico para a hemofilia em sua cidade. Na época José necessitava de transfusão de sangue, e vários hemofílicos morriam em razão do vírus do HIV, em razão disso o tratamento foi suspenso, até se ter certeza de que não havia risco de vida.

A primeira adaptação para que José pudesse se locomover de forma independente foi o uso do skate dentro de casa, passando depois, a ganhar outros espaços pela vizinhança. Assim, optou pelo uso do skate para se locomover com maior liberdade.

Narrou José:

Dentro da minha casa antes de usar cadeira, eu ficava arrastando para ir no banheiro, pra ir pro quarto. Aí, meu tio que tinha um skate, irmão da minha mãe, me emprestou pra mim só para ver se eu tentava locomover em cima dele. E nisso aí eu fui melhorando dentro de casa. Aí, eu fui com ele no passeio, aí

começava a ir na esquina, depois no outro quarteirão, depois eu comecei a me adaptar nele mesmo, a andar dentro da cidade, pegava ônibus, ia para um banco ai para outro. Aí, foi mais fácil de locomover, porque a cadeira de rodas você faz um esforço muito grande nos dois braços e como eu sou hemofílico ia afetar o ombro, ia afetar outras coisas, então para mim ia ser muito difícil o esforço.

José tentou usar a cadeira de rodas pela cidade, mas desistiu devido a não poder fazer movimentos excessivos por causa da hemofilia e, também, a falta de acessos à escola, nas calçadas, ruas, ônibus, enfim, falta de acesso total:

Então, com o skate é mais fácil de locomover. Passei a andar de cadeira de rodas aqui em (...). Como cidade grande é uma dificuldade muito grande, um passeio é de um jeito, o outro não tem rampa, o outro tem raiz de árvore, o outro é asfaltado, outra rua é pé de moleque, a outra é bloquete, então isso ai é uma dificuldade muito grande. A gente fica na dependência dos outros. Com o skate eu consigo ter uma certa independência de não ficar na dependência da cadeira de roda.

Todavia, com o passar do tempo, a deficiência refletiu negativamente em seu comportamento levando-o à revolta, abandonando a escola, levando também à aquisição dos vícios do cigarro e bebida, tornando-se morador de rua. Mesmo mantendo-se nas ruas, não abandonou sua família buscando sempre o auxílio de sua genitora. Mesmo nesta situação degradante José sabia que podia contar com sua mãe, conforme relatou:

O negócio foi gradativo, não foi de uma hora para outra, então alguns da família, acredito que não seria parte deles, como tio, ficava ausente, também acho que eles não tinham obrigação de ficar falando, apenas falavam. A minha irmã uma hora já lavou as mãos, como Pôncio Pilatos, não queria falar mais nada. A única que ficou persistindo de novo foi a minha mãe, ela foi a única que quando eu caía, fazia até urinava na roupa, era ela que pegava eu, punha para dentro, dava banho, falava para eu tomar banho, ajudava a fazer barba. Eu voltava novamente. A única pessoa que me acompanhou desde o começo foi ela. Até na crise que fui ruim. Meu pai estava vivo na época, mas não tinha a cabeça dele que já era de idade, para fazer o que minha mãe fez, ele também era de idade. Ela era a única que acreditava que um dia eu ia parar.

Vê-se diante da narrativa de José que a família é extremamente importante no processo de inclusão da pessoa com deficiência, sendo que sua mãe percebeu a necessidade de motivá-lo positivamente a prosseguir com sua vida.

Importante verificar que apesar da não aceitação da condição de cadeirante, e apesar do envolvimento com o álcool, José conseguiu concluir o segundo grau, cabendo citar:

Durante a bebedeira eu ainda fiz o CESU⁴. Fiz algumas matérias, parei. Ai mesmo fazendo parte da bebedeira eu fiz o provão, que aí já eliminava algumas

⁴ Centro de Exames Supletivos.

matérias, ai eu conclui o segundo grau. Isso foi durante uns 05 ou 06 anos. Fazia uma coisa parava. Foi mais ou menos nessa época que eu acabei conclui o segundo grau, mas na bebida ainda.

José relatou que mesmo no alcoolismo sentia que queria outra vida. Percebia os colegas de escola estabelecidos na vida, enquanto que ele não estudava, não trabalhava, sendo certo ainda que a bebida compromettesse seu estado de saúde. Além da incapacidade física, José teve que também vencer o vício, tendo informado:

Sinceramente, foi uma coisa que aconteceu comigo que foi dia 09/09/2007. Foi a última vez que eu bebi na minha vida, que eu relei qualquer tipo de álcool na minha vida. Há um tempo atrás, mesmo a gente estando alcoolizado a gente tem um pouco de lucidez. Eu ficava olhando um amigo meu advogado, o outro hoje capitão do exército da AMAM, outro médico, outro engenheiro, todos da mesma idade que eu. Ai eu deletava e bebia de novo. Só que isso me incomodava, principalmente quando eu estava de ressaca ou abstinência, isso me incomodava, ai eu ia lá e bebia de novo, mas ia fazendo parte, estava dentro de mim. Eu já tinha uma filha, ela ia me visitar eu estava sujo, estava na rua, minha mãe pagava pensão para eu não ser preso, eu não trabalhava, não fazia nada, e isso foi me incomodando.

Ainda sobre a relação com o álcool, José relatou:

As primeiras duas semanas foi a coisa mais difícil que tem, é mais difícil você parar de um dia para o outro, é nessa parte você tem que por na sua cabeça, não vou poder sair na rua. Só que para você dar o primeiro passo, admitir que você não pode beber mais. “Eu não posso beber nenhum gole”, porque senão eu vou beber até cair. Isso já é um passo 50% da cura, porque muita gente fala que não tem cura, eu tenho certeza que tem cura, absolutamente, que eu não vou beber mais. Depois desse 50% é não sair na rua, e teve a outra fase, eu não posso ficar com a cabeça desocupada. Ai eu falei vou ter que fazer alguma coisa. Vou ter que terminar, vou procurar um emprego. Ai eu comecei a correr atrás de serviço, que ai foi a outra luta que a gente tem por causa da deficiência.

Quando José resolveu parar de beber percebeu que tinha necessidade de se ocupar, de conseguir um trabalho, mas ai, já adulto foi que percebeu toda a dificuldade que existe para uma pessoa deficiente conseguir um trabalho, vejamos:

E, em 2005, eu ainda estava na bebida, foi no caso de uma empresa de (...) que aplicava um curso no SENAI que eu estava fazendo SEP na época, estava fazendo o curso de Técnico de telecomunicações, essa empresa me procurou porque tinha que cumprir a cota, começou a fiscalizar muito, tinha muita cobrança do governo, eles me procuraram, ai eu larguei do curso técnico do SEP, para fazer o curso que eles falavam, que fazendo o curso eu já estava empregado. Fiz esse curso no SENAI, durante uns meses, falaram que em janeiro eu já estava empregado. Nada feito, terminei o curso, fiz o exame lá nessa empresa, é uma empresa grande, e até hoje nunca me chamaram. Isso já vai fazer 06 anos. Não chamou e nem vai chamar porque até hoje ela não tem acessibilidade para cadeirante.

Entendendo que sozinho não conseguiria uma colocação, José tentou o apoio do MTE, entretanto, as dificuldades para contratação foram inúmeras, cabendo citar:

Então, nessa época eu comecei a lutar. Eu fui procurar o delegado em Pouso Alegre do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, que cuida aqui da região que aqui não arrumava emprego para gente. Cheguei a falar com ele pessoalmente. Ele me falou que as coisas não são bem assim, que no Sul de Minas tem 03 fiscais, 01 estava encostado, o outro estava de férias e era um para fiscalizar o Sul de Minas inteiro. Só que em (...) sinceramente deve ter mais de 20 empresas. Agora, você imagina, o Sul de Minas inteiro para fiscalizar isso aí. Ele mandou uma carta para mim com assinatura dele para procurar emprego, eu distribui nas empresas e não valeu de nada.

Nesse relato de José verifica-se a falta de fiscalização pelos órgãos competentes, no caso o MTE. Essa falta de pessoal para fiscalizar as empresas, ou mesmo cruzar os dados das informações mensais prestadas pelas empresas, incentiva o não cumprimento das leis.

Segundo José as justificativas para sua não contratação se devia a falta de qualificação. Contudo, José informa que na condição de cadeirante sua contratação exigiria a mudança nas instalações das empresas, gerando gastos que nenhum empresário aceita ter, vejamos:

E aí qual que era o argumento deles? Primeiro que precisava de pessoa capacitada, era desculpa que eles tinham então curso superior eu não tinha, 2º grau para eles não tinha capacidade, não estava capacitado. Ai eu comecei a querer fazer um curso superior, para não ter esse tipo de desculpa da próxima vez. Só que isso realmente era uma desculpa para não contratar mesmo, porque existe tipo de acepção, de deficiência, que eles escolhem um tipo, porque não tem especificação na lei, que fala em portador de necessidade especiais. Cota é 5%, a empresa pega deficiente auditivo, que nada contra eles, mas falando uma realidade, eles não necessitam de adaptação da empresa, não precisam de nada, nem protetor auricular se for deficiente auditivo, 100% não vai precisar. Põe ele numa máquina que muitas pessoas não gostam de trabalhar, a empresa até ganha com isso e cumpre a cota. Agora, quem é deficiente visual, mental e cadeirante aí o problema é diferente, o buraco é mais embaixo, principalmente porque as empresas vão ter acessibilidade, rampa. Essa empresa grande que não me contratou falou que tinha que ter ônibus com elevador para me transportar. É mentira. Olha, não necessita disso. A empresa não precisa disso. Eles vão ter que fazer porta do banheiro mais larga, vão ter que por corrimão para gente poder segurar, mas isso nenhuma empresa quer fazer, ela vai ter um gasto e pode não ter um retorno que ela esta esperando. Que um pouco também não posso tirar o lado deles porque a maioria das pessoas que é deficiente físico, principalmente cadeirante, é encostado, aposentado, então eles também não vão conseguir pessoas para poder cumprir. Só ai ele também não investe nisso. Agora, quando tem um outro caso como o meu, eles também não vão dar atenção porque vão gastar e se eu não der o retorno esperado? E se eu entro 03 meses lá, na cabeça deles eu podia voltar a beber de novo, ai eles jogam dinheiro fora. Então, tem outro tipo de luta também.

Diante de tantos não, José resolveu recorrer à ajuda de políticos, tendo informado:

Só para conseguir esse emprego que estou hoje eu tive que mais ou menos uns 04 meses, buscando ajuda de vereadores. E um dos vereadores é que conseguiu arrumar para mim que foi o Leonardo, chegou na empresa que eu trabalho conversou com eles, e eles acabaram me contratando, compraram a cadeira. A própria empresa comprou a cadeira lá há quase 04 anos, em março faz 04 anos.

Em vários trechos da entrevista, José relata que experimentou o preconceito das pessoas. Esse preconceito foi sentido desde o início da deficiência quando a mãe o carregava no colo para ir à escola. Tendo sido aprovado em dois concursos públicos, em vagas reservadas para deficientes, não foi chamado para ocupar a vaga, tendo informado:

E agora quando eu já estava trabalhando na empresa em que eu trabalho prestei concurso para o CISMAS – Consórcio Intermunicipal de Saúde dos Municípios do Alto Sapucaí. Era uma vaga para deficiente, tinha 05 vagas no total, 01 para deficiente físico e 4 para pessoas normais, também passei, cheguei a conversar com o diretor de lá depois do concurso. O diretor do CISMAS, Dr. (...) ele me chamou, conversou comigo por uma hora que em setembro me chamava, me apresentou, me falou de, dos ônibus que eu ia vir, me apresentou para todos os funcionários, disse olha o novo funcionário, que foi uma coisa muito bonita, mas isso foi uma vez só; nunca mais me chamou. Chamou o primeiro, o segundo, o terceiro, alguém já desistiu da vaga, chamaram outro, eu procurei o presidente, que o presidente no caso são prefeitos da região, o presidente de dois em dois anos, na época o presidente era de São José do Alegre, fui lá, ele era o presidente do CISMAS, falei com ele me disse que ia me dar uma solução depois de uma semana, até hoje nada, já passou os dois anos, daqui a pouco vai completar os outros dois, isso aí não tem solução não.

Relatou ainda, que pelo fato de usar o skate para se deslocar foi impedido de entrar em um supermercado, cabendo citar:

(...) Isso aconteceu um dia, uma pessoa juntou no braço e falou para eu parar de fingir que era pecador, teve discussão, o mais recente, uns meses atrás no supermercado, quando eu cheguei para comprar as coisas, eu estava de bermuda no skate, que é o meio de locomoção que eu me adaptei, aí a dona do supermercado nem deixa eu passar do degrau da frente e já foi me perguntando o que você quer. Eu falei o que queria, ela não gostou. Eu peguei o produto na porta. Chegou a segunda, na terceira eu não aguentei e eu falei com o marido dela: “Infelizmente você pode até ser boa pessoa, mas ensina sua mulher a tratar os outros, infelizmente da próxima vez vou ter que vir com testemunhas para ver o que ela faz e eu vou processar o supermercado. Porque eu quero entrar e ela não me deixa entrar no supermercado. A terceira vez que eu chego aqui e ela não deixa passar do degrau e já vem de encontro e me pergunta o que eu quero. Deixa eu entrar, se eu quiser dar uma volta no supermercado, e se eu não quiser comprar nada”. Isso aí uma hora incomoda a gente.

Percebe-se que diariamente, José está sujeito a novos desafios que devem ser superados os quais tem origem na deficiência e na hemofilia.

Entretanto apesar dessas duas situações, José, conseguiu se organizar, vive em harmonia com a família, tem uma filha, conseguiu obter carteira de motorista, um relacionamento afetivo e pretende se casar. Está concluindo neste ano de 2011 o curso de Graduação em Administração e pretende continuar realizando concursos públicos para obter estabilidade e dignidade.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Assim, se pretendeu neste estudo destacar a importância de um processo de inclusão para que as pessoas com deficiência tenham realmente condições de viver com dignidade.

José, com sua história, nos mostra que falta o cumprimento das leis no amparo e desenvolvimento social das pessoas com deficiência. Ele demonstra que após a constatação da deficiência a família se viu só, sem amparo do Estado. Com certeza todos precisavam de amparo psicológico e material.

Quando José conseguiu vencer o vício, as dificuldades continuaram a existir. A resistência dos empregadores na contratação, a inexistência de instituições fortes para fiscalizar o cumprimento da Lei de Cotas e a falta de vagas reservadas em concursos públicos, bem como o preconceito das pessoas, são situações que José experimentou e experimenta até hoje, as quais impedem sua plena inclusão.

Além de José a pessoa de sua mãe merece comentários. Ela não abandonou o filho mesmo quando ele sucumbiu ao vício. O apoio materno, presente em todos os momentos, foi decisivo para que quisesse romper com a situação em que se encontrava. Assim, reunindo suas mais íntimas forças resolveu retomar sua vida, indo atrás de trabalho e conclusão dos estudos.

O ingresso no mercado de trabalho, contudo, não se fez de forma tranquila, José relatou que se sentiu preterido. Contudo, através de sua perseverança conseguiu ser admitido em uma empresa, que ao contrário de outras, já se instalou na cidade onde José mora, criando instalações adequadas para pessoas cadeirantes, visto que parte dos serviços de controle de qualidade poderiam ser realizados por estas pessoas. Entretanto, José ainda é o único funcionário com deficiência da empresa. Segundo José, outros deficientes preferem receber benefícios previdenciários ao trabalho formal, principalmente em razão do salário percebido ser praticamente o mesmo do benefício pago pelo INSS. José alegou que não é tratado como deficiente, tendo um ambiente de trabalho sem preconceitos e discriminação.

José relatou que não tem perspectivas de crescimento em seu local de trabalho após a conclusão do Curso Superior de Administração, visto que a área administrativa da empresa é toda terceirizada, assim, já há algum tempo objetiva ser aprovado em um concurso público, entendendo que essa conquista lhe dará estabilidade financeira.

A história de José permite realizar muitas reflexões, uma delas está em se questionar se os atuais processos de contratação das pessoas com deficiência, realizados em atendimento a lei de cotas, se fazem observando o conceito verdadeiro da inclusão, ou, através de mera integração para fins de cumprimento da lei. Vê-se que incluir é um projeto maior, com diversas ações para que o incluído não se sinta um intruso.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, José Newton Garcia. A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado Formal de Trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010.

ARAÚJO, Janine Praça; SCHMIDT, Andréia. A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: A Visão de Empresas e de Instituições Educacionais Especiais na Cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, 2006, v. 12, n° 2, p. 244. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v12n2/a07v12n2.pdf>

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

BRASIL. Lei Federal n° 8.112/90, 1990. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm

BRASIL. Lei Federal n° 8.213/91. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm

BRASIL. Lei Federal 7.853/89, 1989. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm

FREITAS, Maria Nivalda Carvalho; e MARQUES, Antonio Luiz. **Formas de Ver as Pessoas com deficiência: Um estudo empírico do construto de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho**, 2010. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712010000300007&script=sci_arttext

GIL, Vilma Dias B. Pactos para Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, **Revista LTR** - volume 74, n° 06, 2010.

GONZÁLEZ REY, Fernando. **Pesquisa Qualitativa e subjetividade**. São Paulo: Thomson Learnig, 2005.

MINAYO, M. C. S.; O Desafio da Pesquisa Social. In: MINAYO, M. C. S. (Org). **Pesquisa Social, Teoria, método e criatividade**. Ed. Vozes. 2010

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. SIT. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**, 2007. Disponível em www.acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho.pdf. -

NERI, Marcelo; CARVALHO, Alexandre Pinto de; COSTILLA, Hessia Guillermo. **Política de Cotas e Inclusão Trabalhista das Pessoas com Deficiência**, 2002. Disponível em http://www.bndespar.com.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/bf_bancos/e0002351.pdf

NERI, Marcelo; PINTO, Alexandre; SOARES, Wagner; COSTILLA, Hessia. **Retrato da deficiência no Brasil**, 2003. Disponível em www.fgv.br/cps/simulador/impacto_2004/gc252c.pdf

OIT – Organização Internacional do Trabalho - Convenção 159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes - Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho e realizada nessa cidade em 1º de junho de 1983, em sua sexagésima nona reunião. Disponível em http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_1.asp.

RIBAS, João Baptista Cintra. **Emprego e Trabalho para Portadores de Deficiência**, 2005 Disponível em <http://www.lerparaver.com/node/272>

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro e MANZINI, Eduardo José. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** - 2005. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008 .