

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO - MUNICÍPIO DE BAURU

ARIANE MICHELE NASCIMENTO DOS SANTOS*
MÔNICA ROSSINI LARA**
SILVANA APARECIDA MAZIERO CUSTÓDIO***

RESUMO

O presente estudo, cujo tema é “A inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho”, foi realizado com as empresas, que realizam essa inclusão no Município de Bauru, no período de Julho a Setembro de 2008. Teve como objetivo geral avaliar a efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência na perspectiva da emancipação social. Está pesquisa iniciou-se frente ao questionamento da inclusão das empresas em relação à pessoa com deficiência, portanto, verificou se as empresas estavam cumprindo a Lei de Cotas. Fundamentou-se na prática profissional desenvolvida nas empresas, refletindo-se em uma ausência de cidadania, devido ao não cumprimento de algumas empresas em relação à Lei de Cotas para a pessoa com deficiência.

Portanto, proporcionar à pessoa com deficiência, que a Lei seja cumprida em todas as empresas que fazem parte dessa inclusão no município de Bauru.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão. Pessoa com deficiência. Mercado de trabalho.

*Bacharelada em Serviço Social pela Faculdade de Serviço Social de Bauru, mantida pela Instituição Toledo de Ensino.

** Bacharelada em Serviço Social pela Faculdade de Serviço Social de Bauru, mantida pela Instituição Toledo de Ensino.

***Possui graduação em Serviço Social pelo Instituição Toledo de Ensino (1983) , especialização em Serviço Social pelo Instituição Toledo de Ensino (1995) , mestrado em Serviço Social pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (2000) e doutorado em Distúrbios da Comunicação Humana pela Hospital de Reabilitação de Anomalias Craniofaciais (2007) . Atualmente é Assistente Social da Hospital de Reabilitação de Anomalias Craniofaciais e Chefe de Divisão de Apoio Hospitalar da Hospital de Reabilitação de Anomalias Craniofaciais. Tem experiência na área de Serviço Social , com ênfase em Serviço Social Aplicado.

ABSTRACT

The current case, which the main subject is “The inclusion of people with disabilities on the job market”, was built with information of companies that achieve this inclusion in the city of Bauru, within the period from July to September 2008. The general goal was to evaluate the effectiveness of the “right to work”, which must be provided to people with disabilities, by the perspective of social emancipation. This case got started facing the issue about this inclusion of the companies related to the person with disabilities verifying if the companies were following the *Lei de Cotas* (Law of Quotes). This studied case concluded that the companies, without citizenship spirit, were not following the rule that supports people with disabilities. Therefore, this case has the purpose of help the person that needs special care making the law being applied to each one of them.

Key words: Inclusion. People with Disabilities. Job market.

1 Introdução

No século XIX, as pessoas começaram a buscar a cidadania por meio dos direitos sociais com ações estatais que compensassem as desigualdades. A afirmação da cidadania só se completou depois da Segunda Guerra Mundial.

Desde dessa época as pessoas com deficiência, estão tentando superar o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva. As pessoas com deficiência procuram ser sujeitos do próprio destino, não mais meros beneficiários de políticas de assistência social.

De acordo com Brasil, (2006) o direito de trabalhar, de estudar e de ir e vir, é o impulso da inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretizar, há que se exigir do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, Constituição Federal), por meio da implantação de políticas públicas compensatórias e eficazes.

O trabalho é uma forma de convívio social e é também uma maneira de desenvolver a capacidade e influenciar positivamente na auto-estima da pessoa. Portanto, oferecer condições dignas de trabalho a pessoa com deficiência é uma maneira de auxiliá-lo a tornar-se mais independente e, conseqüentemente, mais autoconfiante.

As empresas, por sua vez, devem sobressair pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, implementando a cidadania plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (art. 1º e 170 da CF/88).

A legislação brasileira estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva legal de cargos é também conhecida como Lei de Cotas (*art. 93 da Lei nº 8.213/91*).

Assim as empresas devem, respeitar a lei em questão, esforçando-se para implantar programas de formação profissional, flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros, de modo a, abrir suas portas a esse grupo social em evidente estado de vulnerabilidade. (BRASIL, 2006)

A contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, esperando-se do trabalhador nessas condições profissionalismo, dedicação, assiduidade, enfim, atributos requeridos a qualquer empregado.

Com uma população de 337,7 mil habitantes, Bauru localiza-se no centro do Estado, a 345 km da capital, e conhecida como a Cidade Sem Limites e a Capital da Terra Branca, em razão de seu solo arenoso e branco, Bauru possui um parque industrial diversificado, onde se destacam a agroindústria alimentícia, sucroalcooleira e de óleos vegetais. Cerca de 30

empresas instaladas no município exportam produtos como cadernos, máquinas, baterias automotivas, carne bovina processada, suco em pó, confeitos, massas alimentícias, cintos, bolsas e utilidades plásticas. (BAURU, 2008)

Diante deste contexto, surgiu o interesse em conhecer se empresas de Bauru que estão incluindo a pessoa com deficiência no mercado de trabalho e se essa inclusão é feita de maneira legal.

Para tanto, o presente estudo teve como objetivo geral avaliar a efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência na perspectiva da inclusão social e como objetivos específicos de: identificar as condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; visualizar em quais aspectos o processo de inclusão social supera as normas de responsabilidade social e desvelar a atuação do serviço social no processo de inclusão das pessoas com deficiência.

O estudo está organizado a partir da fundamentação teórica sobre o conceito de deficiência, direitos, inclusão e diretrizes constitucionais, convenção sobre os direitos, trabalho e emprego, contratação de pessoa com deficiência, responsabilidade social e serviço social de empresa.

O terceiro capítulo refere-se aos procedimentos metodológicos utilizados no estudo que teve com base na matriz teórico-metodológica “dialética”, estando o qualitativo e o quantitativo em íntima relação, não existindo visão isolada das partes do estudo.

No quarto capítulo apresentamos e analisamos os resultados correlacionando-os à fundamentação teórica em resposta aos objetivos propostos pelo estudo.

Em Bauru, se efetiva o direito da pessoa com deficiência em entrar no mercado de trabalho, mas ainda assim são poucas empresas que realizam essa inclusão em Bauru.

2 A pessoa com deficiência no mercado de trabalho e o Serviço Social

2.1 Conceituação de deficiência

De acordo com Sasaki (2003):

“...a denominação utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental, ou sensorial assume varias formas ao longo dos anos. Os termos aleijado; defeituoso; incapacitado; invalido; eram utilizados com freqüência até a década de 80. A partir de 1981, por influencia do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, começa-

se a escrever e falar pela primeira vez a expressão deficiente. No início houve reações de surpresa e espanto diante da palavra pessoa. Aos poucos, entrou em uso a expressão pessoa portadora de deficiência – PPD, freqüentemente reduzida para portadores de deficiência. No Brasil, tornou-se bastante popular, acentuadamente entre 1986 e 1996, o uso do termo portador de deficiência. Por volta da metade da década de 90, entrou em uso a expressão pessoas com deficiência, que permanece até os dias de hoje.

Adota-se, hoje, também a expressão “pessoas com necessidades especiais” ou pessoa especial”. Todas elas demonstram uma transformação de tratamento que vai de invalidez e incapacidade à tentativa de nomear a característica peculiar da pessoa, sem estigmatizá-la. A expressão “pessoa com necessidades especiais” é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado. Igualmente se abandona a expressão “pessoa portadora de deficiência” PPD com uma concordância em nível internacional, visto que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa, o que tem sido motivo para que se use, mais recentemente, a forma pessoa com deficiência. Esta é a denominação mais freqüente.

De acordo com Costallat (2003):

“As diferenças humanas que deveriam nos unir e enriquecer são, geralmente, as que nos separam. É que aprendemos a discriminar tudo aquilo que foge de um determinado padrão estético de beleza, de conduta, de inteligência e de forma. A igualdade que deve ser perseguida e alcançada é a igualdade de oportunidades, de possibilidades, de chances, de direitos.”

O conceito de “pessoa com deficiência” que se contempla no art. 2º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência implica grande reversão paradigmática na concepção jurídica do sujeito a quem se destina o referido instrumento internacional. É que, além do aspecto clínico comumente utilizado para a definição em apreço, consciente à limitação física, intelectual ou sensorial, inclui-se a questão social, para estabelecer-se o alcance da maior ou menos possibilidade da participação dessas pessoas em sociedade.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência define Pessoa deficiente como: são aqueles que têm impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela Assembléia Geral

da ONU, através da Resolução nº. 2.542/75, dispõe em seu artigo 1º que:

“O termo pessoa com deficiência, identifica aquele indivíduo que, devido a seus “déficits” físicos ou mentais, não está em pleno gozo da capacidade de satisfazer, por si mesmo, de forma total ou parcial, suas necessidades vitais e sociais, como faria um ser humano normal.”

A Organização Mundial do Trabalho (OIT) definiu como pessoas com deficiência aquela cuja possibilidade de conseguir, permanecer ou progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental, definição datada de 1983.

2.2 As normas legais de garantia dos direitos das pessoas com deficiência

2.2.1 A Declaração Universal dos Direitos Humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1948 relaciona os seguintes direitos que valem para todos, isto é, os chamados direitos humanos ou da cidadania:

- ◆ **Direitos Cívicos:** direito à liberdade e segurança pessoal; à igualdade perante lei; à livre crença religiosa; à propriedade individual ou em sociedade; e o direito de opinião (Art. 3º ao 19).
- ◆ **Direitos Políticos:** liberdade de associação para fins políticos; direito de participar do governo; direito de votar e ser votado (Arts. 20 e 21).
- ◆ **Direitos Econômicos:** direito ao trabalho; à proteção contra o desemprego; à remuneração que assegure uma vida digna, à organização sindical; e direito à jornada de trabalho limitada (Arts. 23 e 24).
- ◆ **Direitos Sociais:** direito à alimentação; à moradia; à saúde; à previdência e assistência; à educação; à cultura; e direito à participação nos frutos do progresso científico (Art.25 ao 28).

Esses direitos foram conquistados arduamente nos últimos 200 anos. Contudo, segundo as condições históricas de cada país, podem ser descumpridos ou bastantes fragilizados, o que indica que o esforço do Estado e da Sociedade por sua vigência deva ser

permanente. Uma coisa é certa: para fortalecê-los entre nós, a Sociedade e o Estado brasileiros devem agir com base no princípio da associação interdependente dos direitos, isto é, o cumprimento efetivo de um depende do cumprimento dos outros. Por exemplo, o direito à igualdade perante a lei depende do direito de votar e ser votado, o qual está por sua vez associado ao direito de opinião aos direitos à educação e à saúde. Quando isto não ocorre, os direitos de todos perdem as suas forças e, em consequência, os direitos específicos das pessoas com deficiência também. Ora, se o direito universal à saúde não está associado aos demais e, além disso, é cumprido de modo insuficiente pelo Estado, o direito à saúde específica das pessoas com deficiência igualmente será fragilizado ou mesmo negado.

2.2.2 Os direitos na constituição federal

Logo no artigo 1º da Constituição Federal (Brasil, 1988) são mencionados dois dos fundamentos que amparam os direitos de todos os brasileiros, incluindo, é claro, as pessoas com deficiência: a cidadania e a dignidade.

- ◆ **Cidadania:** é a qualidade de cidadão. E cidadão é o indivíduo no gozo de seus direitos civis, políticos, econômicos e sociais numa Sociedade, no desempenho de seus deveres para com esta.
- ◆ **Dignidade:** é a honra e a respeitabilidade devida a qualquer pessoa provida de cidadania. São fundamentos que orientam os objetivos de nossa República, tais como, “construir uma sociedade livre, justa e solidária”; “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e “promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

A expressão o bem de todos indica que os direitos e deveres da cidadania pressupõem que todos são iguais perante a lei, com a garantia de que são invioláveis o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (Artigo 5º).

Todavia, as pessoas com deficiência possuem necessidades especiais que as distinguem das outras. Desta forma, é importante compreender que, além dos direitos relativos a todos, as pessoas com deficiência devem ter direitos específicos, que compensem, na medida do possível, as limitações e/ou impossibilidades a que estão sujeitas. Por isto é preciso repetir que os não deficientes e as pessoas com deficiência não iguais, no sentido de uma igualdade apenas abstrata e formal, isto é, que não considera as diferenças existentes entre os dois grupos.

E que as pessoas com deficiência apresentam necessidades especiais, que exigem um

tratamento diferenciado para que possam realmente ser consideradas como cidadãos.

Assim, a Constituição estabelece as seguintes normas relativas:

◆ **Ao Trabalho**

- Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 - XXXI. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.
- Art.37 – Administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também ao seguinte:
 - VII. a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

◆ **À Atenção do Estado (Poder Público) à saúde e proteção**

- Art. 23 – é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:
 - II cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas com deficiência.
- Art. 24 – Compete a União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:
 - XIV. proteção e integração social das pessoas com deficiência

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) ao tratar sobre deficiência, adotou a expressão pessoa portadora de deficiência sem mencionar uma definição do que seria o termo deficiência. Os decretos abaixo, além de definirem deficiência, tratam sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

2.2.3 Os decretos e a Classificação Internacional de funcionalidade e incapacidade

O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que veio regulamentar a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989 (BRASIL 2006b), consolidou as normas de proteção já contempladas na mencionada lei, dispondo sobre a Política Nacional para a Integração das Pessoas Portadora de Deficiência, compreendendo o conjunto de orientações normativas que

objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência e trazendo uma classificação legal das deficiências. Veio, assim, a adotar na esfera nacional, a classificação expressa pela ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (1975), através da Resolução XXX/ 3.447, procurando definir para os efeitos legais quem é pessoa com deficiência.

Segundo esta política (BRASIL, 2006b), em seu artigo 2º, descreve que compete aos órgãos e entidades do Poder Público assegurar que a pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, a previdência social, à edificação pública, à habitação, a cultura, ao amparo a infância e a maternidade, e de outros que decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem estar pessoal, social e econômico.

Em seu artigo 3º, inciso 1, o Decreto 3.298/99 (Brasil, 2006 b) traz para si o componente da incapacidade ao definir a deficiência. Inicialmente, especifica o que vem ser a deficiência, a deficiência permanente e a incapacidade:

“Art. 3 – para os efeitos de decreto, considera-se:
I – **deficiência** – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho da atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
II - **deficiência permanente** – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de quem se altere, apesar de novos tratamentos.
III – **incapacidade** – uma redução efetiva e acentuada de capacidade de integração social, com necessidades de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida”.

Por força do Decreto Federal nº. 5.296 (Brasil, 2006a), o artigo 4º do Decreto 3.298/99 (BRASIL, 2006b) passa a vigorar trazendo em seu artigo 5º, §1º, a definição do que considera pessoa portadora de deficiência, nos seguintes termos:

“Artigo 50(...)
§1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto:
I- Pessoa Portadora de Deficiência, além daqueles previstos na lei nº10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitações ou incapacidade para o desempenho de atividades e se enquadra nas

seguintes categorias:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 2.000Hz e 3.000Hz:

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

1. comunicação
2. cuidado pessoal
3. habilidades sociais
4. utilização dos recursos da comunidade
5. saúde e segurança
6. habilidades acadêmicas
7. lazer
8. trabalho

e) **deficiência múltipla** – associação de duas ou mais deficiências.

O Decreto 5.296/04 (Brasil.2006a), em comparação ao 3.298/99 (Brasil, 2.006b), mantém a mesma definição de deficiência física, porém inclui a ostomia e o nanismo. Com relação à deficiência auditiva, reduz significativamente o enquadramento das pessoas, exigindo a perda bilateral (parcial ou total) e não somente a parcial, restringindo, ainda o grau e nível de medição, a partir de 40 decibéis e não mais de 25 decibéis, como anteriormente, dentre outras alterações.

Comparando os decretos acima citados com a Classificação Internacional de Funcionalidades, Incapacidades - CIF (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2006),

desenvolvida em 2001, que define deficiência como problema nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como um desvio importante ou uma perda, observa-se que houve uma evolução. Os decretos trazem termos excludentes como, por exemplo, a incapacidade, por outro lado a CIF traz uma classificação de consequência de doença. A CIF tem como objetivo geral proporcionar uma linguagem unificada e padronizada como um sistema de descrição da saúde e de estados relacionados à saúde, trazendo a definição dos componentes da saúde e alguns componentes do bem-estar relacionados com ela, tais como, educação e trabalho. Os domínios contidos na CIF podem ser considerados domínios da saúde e domínios relacionados à saúde, descritos na perspectiva do corpo, do indivíduo e da sociedade em duas categorias básicas. A primeira relacionada com as funções e estruturas do corpo e a segunda com as atividades e participação do ser humano.

2.2.4 Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiências

A Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu, em 1975, a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiências. Ponto de chegada de uma luta histórica de entidades nacionais e internacionais e, em particular, das próprias pessoas com deficiências e de suas organizações, a Declaração tornou-se, em todo mundo, o ponto de partida para a defesa da cidadania e do bem-estar destas pessoas, assegurando os seguintes direitos:

- O direito essencial à sua própria dignidade humana. As pessoas com deficiência, independente da origem, natureza e gravidade de suas incapacidades, têm os mesmos direitos que os outros cidadãos, o que implica no direito de uma vida decente, tão normal quanto possível;
- As pessoas com deficiência têm os mesmos direitos civis e políticos dos demais indivíduos. O parágrafo 7º da Declaração dos Direitos do Deficiente Mental indica a possibilidade de limitar ou de suprimir tais direitos no caso das pessoas com deficiência mental;
- O parágrafo 7 da Declaração dos Direitos das Pessoas Mentalmente Retardadas estabelece: “Sempre que pessoas mentalmente retardadas forem incapazes devido à gravidade de sua deficiência de exercer todos os seus direitos de um modo significativo ou que se torne necessário restringir ou denegar alguns ou todos estes direitos, o procedimento usado para tal restrição ou denegação de direitos deve conter salvaguardas legais adequadas contra qualquer forma de abuso. Este procedimento deve ser baseado em avaliação da

capacidade social da pessoa mentalmente retardada, por parte de especialistas e deve ser submetido à revisão periódica e ao direito de apelo a autoridades superiores”;

- As pessoas com deficiências têm o direito de desenvolver capacidades que as tornem, tanto quanto possível, autoconfiantes;
- O direito ao tratamento médico, psicológico e reparador, incluindo próteses e órteses, visando a sua reabilitação, bem como o acesso a serviços que as habilitam a desenvolver capacidades voltadas para sua integração ou reintegração social;
- As pessoas com deficiência têm o direito à segurança social econômica e a um nível de bem-estar digno. Elas têm o direito, segundo suas capacidades, ao emprego ou de participar de ocupação útil e remunerada;
- O direito a que suas necessidades especiais sejam incluídas no planejamento econômico e social;
- As pessoas com deficiência têm o direito de viver com sua família e de participar das atividades sociais. Elas não serão submetidas, mesmo em suas residências, a tratamento diferente (discriminatório) que não seja o necessário para melhorar o seu bem-estar. Se a sua permanência em instituição especializada for indispensável, o ambiente e as condições deverão ser as mais próximas da vida normal;
- O direito à proteção contra toda a exploração e todo o tratamento discriminatório, abusivo e degradante;
- As pessoas com deficiência têm o direito ao apoio jurídico qualificado quando tal apoio mostrar-se indispensável para sua proteção. Se processos judiciais forem estabelecidos contra elas, o procedimento legal respeitará as suas condições físicas e mentais;
- As organizações das pessoas com deficiência devem ser consultadas em todos os assuntos que dizem respeito aos direitos mencionados;
- As pessoas com deficiência, suas famílias e a comunidade devem ser plenamente informadas, pelos meios apropriados, dos direitos contidos na Declaração.

Além da Constituição Federal, que prevê inúmeros instrumentos de proteção aos deficientes, a Lei 7.853/89, estabeleceu o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), instituiu a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinou a atuação do Ministério Público e definiu crimes. De acordo com Ferreira

(2008) a partir desta Lei, foi atribuída, de forma específica ao Ministério Público à defesa dos interesses das pessoas portadoras de deficiência, com a possibilidade de se ingressar com ação civil pública e instaurar inquérito civil. Também foram especificados os crimes quanto ao preconceito em relação ao portador de deficiência e reestruturado a CORDE. A Medida Provisória n.º 1799-6/99 criou, no âmbito do Ministério da Justiça, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – CONADE que será apresentado a seguir.

2.2.5 Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – CONADE.

O CONADE é um órgão superior de deliberação colegiada, a ele compete, principalmente, acompanhar e avaliar a Política Nacional da Pessoa com Deficiência e as políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana no que concerne à pessoa com deficiência.

As políticas nessa área devem ter como objetivo promover o desenvolvimento integral, em todas as suas dimensões, da pessoa com deficiência.

A fim de integrar a pessoa com deficiência e impulsionar a superação de seus problemas sociais pode-se criar o Conselho Municipal para Assuntos da Pessoa com Deficiência, como um facilitador de sua condição de vida. Com função eminentemente consultiva e propositiva, o Conselho pode auxiliar no planejamento de projetos sociais ou urbanos que contemplem adaptações a suas necessidades ou propor correções em projetos já existentes.

Resolução do CONADE institui como critérios básicos para implantação de Conselhos Municipais:

- ◆ Composição paritária;
- ◆ Indicação de conselheiros titular e suplente, por parte das Secretarias Municipais de governo, de servidores especializados e/ou comprometidos com a causa da pessoa com deficiência;
- ◆ Representação da sociedade civil correspondente a, pelo menos, 6 (seis) tipos de deficiências: física, auditiva, mental, múltiplas e síndromes;
- ◆ Incluir, entre suas atribuições, a articulação e a fiscalização de Políticas Públicas.

As atribuições delegadas ao Conselho Estadual podem orientar o trabalho dos Conselhos Municipais:

- ◆ Acompanhar e avaliar as políticas voltadas para a pessoa com deficiência, propondo alterações necessárias;

- ◆ Propor políticas públicas, campanhas de sensibilização e de conscientização e/ou programas educativos a serem desenvolvidos em parceria com entidades da sociedade civil;
- ◆ Promover a divulgação, no âmbito da Administração Pública, de idéias ou estudos referentes à essa área de atuação;
- ◆ Articular-se com o Conselho Estadual de Assistência Social, o Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana e com outros órgãos colegiados afins;
- ◆ Articular-se com os órgãos estaduais, de planejamento e/ou execução, nas políticas voltadas para a pessoa com deficiência, objetivando uma atuação integrada e efetiva;
- ◆ Opinar sobre assuntos que lhe forem encaminhados.

2.3 A inclusão e as diretrizes institucionais referentes ao trabalho da pessoa com deficiência

Incluir quer dizer fazer parte, inserir, introduzir. E inclusão é o ato ou efeito de incluir. Assim, a inclusão social das pessoas com deficiências significa torná-las participantes da vida social, econômica e política, assegurando o respeito aos seus direitos no âmbito da Sociedade, do Estado e do Poder Público. Portanto a inclusão social tem por base que a vigência dos direitos específicos das pessoas com deficiência está diretamente ligada à vigência dos direitos humanos fundamentais.

Em virtude das diferenças que apresentam em relação às demais, as pessoas com deficiência possuem necessidades especiais a serem satisfeitas. Pode-se perceber que a inclusão social das pessoas com deficiência depende do seu reconhecimento como pessoas, que apresentam necessidades especiais geradoras de direitos específicos, cuja proteção e exercício dependem do cumprimento dos direitos humanos fundamentais.

A inclusão social é a palavra-chave a nortear todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil. Implica a idéia de que há um débito social secular a ser resgatado em face das pessoas com deficiência; a remoção de barreiras arquitetônicas e atitudinais acarretam a percepção de que os obstáculos culturais e físicos são opostos pelo conjunto da sociedade e excluem essa minoria do acesso a direitos fundamentais básicos. Cabe, por tanto, à sociedade agir, combinando-se esforços públicos e privados para a realização de tal mister.

Em decorrência, a Lei nº. 7.853/89 traça a diretriz central a ser aplicada ao tema em estudo, estabelecendo que:

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

Também a Convenção nº. 159 da OIT, convertida em lei no Brasil, milita em favor de ações combinadas entre Estado, sociedade civil e empresas para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, sendo de se ressaltar a esse respeito o que se contém no art. 5º do Decreto nº. 3.298/99, que regulamenta a Lei nº. 7.853/89 e a Convenção em apreço, nos seguintes termos:

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios:

I – desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural;

II – estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III – respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

2.4 A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

A Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em dezembro de 2006, aprovou a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, primeiro documento de direitos humanos do século XXI e o oitavo da ONU. (Brasil, 2007).

Em 1981, o Ano Internacional da Pessoa Deficiente fez o Brasil avançar muito no atendimento às pessoas com deficiência, no modelo de integração, vigente naquele período. A Convenção surgiu para promover, defender e garantir condições de vida com dignidade e a emancipação dos cidadãos e cidadãs do mundo que apresentam alguma deficiência.

Há mais de vinte anos, os ativistas dos direitos das pessoas com deficiência tentavam conseguir a autorização da Assembléia Geral da ONU para levar em frente o processo de elaboração de uma convenção com características específicas que atendessem o segmento, então, marginalizados. Já existiam declarações, como a do Deficiente Mental, de 1971 e a da Pessoa Deficiente, de 1975, que não tiveram a eficácia de alterar a conduta dos Estados e da sociedade. (BRASIL, 2007)

Desde 2002, o Brasil faz parte do processo de construção da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. A Missão Diplomática do Brasil (composta pelos especialistas da CORDE, e das entidades de defesa dos direitos, entre elas o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE), junto a ONU, foram incansáveis impulsionadores de um texto arrojado que contém muito do marco legal brasileiro, propiciando também a articulação internacional.

O Centro Internacional de Reabilitação¹ outorgou dois prêmios de compromisso com os direitos das pessoas com deficiência: um ao Presidente Vicente Fox, pela propositura da Convenção e outro ao Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2004, pelo conjunto das Políticas Sociais dirigidas aos brasileiros com deficiência.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência inovou a metodologia de trabalho ao tornar oficial a participação dos interessados diretos, os quais tiveram atuação pioneira e marcante nas oito sessões do Comitê Ad Hoc. O Brasil compareceu ao Equador, em 2003, na quinta, sétima e oitava sessões oficiais, na sede da ONU, em Nova York (2005 e 2006), representado por especialistas da CORDE.(BRASIL, 2007)

A Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH) da Presidência da República apoiou a CORDE para realização de uma importante Câmara Técnica em 2006, com o objetivo de debater e definir a posição do governo e da sociedade no tocante aos pontos polêmicos e de divergência entre as delegações. O Brasil, com um documento sólido, contribuiu para aproximar as questões no âmbito das organizações não-governamentais e dos países.

Além disso, qualificou-se para negociar temas como a definição de pessoa com deficiência e o conteúdo que se manteve no Protocolo Facultativo.

Houve parceria e liderança, tanto no âmbito do Grupo de Países Latino- americanos e Caribe, como nas rodadas mais amplas, entre nações de continentes,

religiões e culturas diversas. O Brasil encontrou aliados para defender a educação inclusiva, a saúde sexual e reprodutiva, o direito à vida política e defesa da cooperação internacional como uma das obrigações entre hemisférios. A cidadania é a grande conquista desta nova Convenção.

O texto da Convenção reafirma o conteúdo da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, agora dirigida para a situação específica, no Brasil, de quase 25 milhões de pessoas de acordo com Censo IBGE, 2000. O Brasil firmou a posição de ratificar a Convenção e o Protocolo Facultativo, assumindo compromisso em casa e no cenário internacional (BRASIL, 2007).

Entre os princípios da Convenção: o respeito pela dignidade inerente, a independência da pessoa, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a autonomia individual, a não-discriminação, a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, o respeito pela diferença, a igualdade de oportunidades, a acessibilidade, a igualdade entre o homem e a mulher e o respeito pelas capacidades em desenvolvimento de crianças com deficiência.

¹ Organização não-governamental internacional de monitoramento de direitos humanos, com sede nos Estados Unidos.

A comparação com o marco legal brasileiro e as obrigações gerais de cada Estado signatário da nova Convenção, tanto manifesta a qualidade do conjunto de normas existentes no Brasil, como ressalta em que pontos a Convenção atualiza os direitos e mostra seu valor como novo parâmetro internacional de direitos humanos.

O Brasil encontra-se dentro do um terço de países membros da ONU que dispõe de legislação para as pessoas com deficiência. Isso significa dizer que a Convenção trará resultados imediatos para aqueles que a ratificarem, modificando de forma contundente a vida de milhões de homens e mulheres que, até agora, sequer podiam recorrer às instituições de seus países.

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, que garantem monitoramento e cumprimento das obrigações do Estado, foram assinados, sem reservas, em 30 de março de 2007, em um gesto de total compromisso do

governo brasileiro com a conquista histórica da sociedade mundial e, principalmente, com o desafio vencido pelas pessoas com deficiência. Foram redigidos artigos que tratam dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, revestidos com tudo que se faz indispensável para a emancipação desses cidadãos.

De acordo com Brasil, (2007) houve avanços em educação inclusiva, na reabilitação e seus complementos indispensáveis, como as órteses e próteses (ajudas técnicas), na criação de cotas para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho e tem investido em acessibilidade para cada tipo de deficiência, no ambiente físico, na comunicação e na informação, nos transportes e em políticas de ação afirmativa e de superação da pobreza. A qualidade de vida das pessoas com deficiência está na pauta das prioridades sociais do governo.

A Convenção estabelece, assim, direitos, quanto à saúde, educação inclusiva nas escolas comuns, transporte, crianças e mulheres com deficiência, atendimento em caso de calamidade, lazer, cultura, esporte, habilitação e reabilitação, trabalho e formação profissional, etc. No que concerne ao trabalho, reafirma a idéia de inclusão de todas as pessoas com deficiência, de forma digna e integral, reforçando as ações afirmativas para tanto, conforme o art. 27 do instrumento.

2.4.1 Trabalho e Emprego

Conforme artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2007), os Estados Partes devem:

Reconhecer o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

Salvaguardar e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive dos que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, assumindo medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- ◆ Proibir a discriminação em todas as questões relacionadas com as formas de emprego, recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- ◆ Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- ◆ Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em

condições de igualdade com as demais pessoas;

- ◆ Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- ◆ Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- ◆ Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- ◆ Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- ◆ Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- ◆ Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- ◆ Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- ◆ Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

Assegurar que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Conforme pontua Pastore (2001, p.220):

È de responsabilidade das empresas atuarem junto aos Poderes Públicos no sentido de sugerir e ajudar a formular políticas que sejam mais eficazes em relação ao propósito pretendido.

Um dos maiores triunfos no sucesso de colocação e retenção de portadores de deficiência no mercado de trabalho é a boa articulação entre as ações públicas e privadas no campo da educação, habilitação, reabilitação, estimulação das empresas para contratarem e manterem portadores de deficiência em seus quadros. Medidas específicas de apoio à retenção, mecanismos de ajuda à volta ao trabalho, esquemas de financiamento aos que têm condições de trabalhar por conta própria, inovações nos sistemas de seguros, articulação entre retenção, reabilitação e seguros, apoio ao trabalho protegido e várias outras atitudes devem ser continuamente

propostas e aprimorada. (PASTORE,2001, p.220)

2.4.2 A Contratação de Pessoa com Deficiência

A Lei 8213/91 em seu Art. 93. considera que:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados.....2%;
II - de 201 a 500.....3%;
III - de 501 a 1.000.....4%; IV - de 1.001 em diante.5%.

Essa legislação estabeleceu a obrigatoriedade das empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva legal de cargos é também conhecida como Lei de Cotas (*art. 93 da Lei nº 8.213/91*).

A Lei, há mais de 15 anos em vigor, é desconhecida por muitos empresários. Porém há algumas empresas que até conhecem a legislação, desconhecendo, qual a melhor forma de se adaptar às regras (MOTTA, 2008). A legislação determina a cota depende do número geral de empregados que a empresa possua tem no seu quadro de empregados.

As empresas que não cumprem a lei podem pagar multas, previstas no art. 133 da Lei nº 8.213/91, calculada segundo os critérios definidos na Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003.

A fiscalização, que praticamente não existia, passou a ficar a cargo do Ministério Público do Trabalho, que passou a adotar uma postura mais agressiva em relação à fiscalização das empresas e teve ainda a seu favor a edição do decreto 3.298, que fixou os parâmetros de avaliação de deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla. Sem esta fixação de critérios, a empresa encontrava muitas brechas para não dar o efetivo cumprimento a Lei, dificultando a fiscalização e não dando efetividade a este importante instrumento Legal. (Ministério do Trabalho)

Segundo Motta (2008) existe ainda um programa do Ministério do Trabalho chamado “Consórcio Social da Juventude”, que atende pessoas com deficiência. Entre 2003 e 2007, 4.500 pessoas com deficiência conseguiram uma vaga no mercado de trabalho após participar de cursos de qualificação do Ministério do Trabalho e Emprego. Percentual

de inserção no mercado de 64,2%, substancialmente maior que a meta de 30% dos qualificados. (Brasil, 2008).

De acordo com Brasil (2007), a contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, eis que se espera do trabalhador nessas condições profissionalismo, dedicação, assiduidade, enfim, atributos ínsitos a qualquer empregado. Não se quer assistencialismo, e sim oportunidades.

As empresas devem respeitar o princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se implementem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (art. 1º e 170 da CF/88).

Segundo Brasil (2007 p.10) as empresas devem:

cumprir a lei em questão, esforçando-se para implantar programas de formação profissional, flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros, de modo a, objetivamente, abrir suas portas a esse grupo social em evidente estado de vulnerabilidade. Nesse sentido, é possível, então, o trabalho conjunto com organizações não-governamentais e/ou o Sistema S (SENAI, SENAR, SENAC, SENAT e SENACOP). Essas as organizações detêm um conhecimento acumulado há décadas acerca das potencialidades das pessoas com deficiência e dos métodos para sua profissionalização. (BRASIL, 2007 p.10)

Ressalta ainda a recente alteração legal (Lei nº 11.180/05), possibilitando a formalização de contratos de aprendizagem para pessoas com deficiência, sem limite máximo de idade, sendo possível a combinação de esforços entre as empresas e as instituições mencionadas (Lei nº 10.097/00). (Brasil 2007)

Mesmo com a existência de leis, a inclusão de deficientes no mercado de trabalho ainda é um desafio; além do preconceito, os empregadores queixam-se da falta de mão-de-obra qualificada. Na escola, os deficientes têm muitas dificuldades, como colegas que não compreendem suas limitações ou conscientemente zombam deles. Poucos completam o ensino do 2º grau, uma dificuldade a mais para sua entrada no mercado. Diante de tudo, fica evidente a necessidade de uma mudança de mentalidade de empregados e empregadores, sem desconsiderar, aqui, o papel das políticas públicas.

A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades a caracterizam as pessoas com deficiência.

Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas com deficiência. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (art.36, alínea "c", da Recomendação nº168 da OIT, c/c item 4 do Repertorio de Recomendações Praticas da OIT: Gestão de questões à deficiência no local de trabalho).

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoa com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Por tanto, a elas não foram dadas as oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência.

Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para exercício de certos cargos (art. 36, alínea "c", da Recomendação nº168 da OIT, c/c item 4,4 da Repertorio de Recomendações Praticas da OIT: Gestão de questão relativas à deficiência no local de trabalho).

O processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independente da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais. (art. 35, II, Decreto nº3.298/99).

São os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, dentre outros (art. 35 §2º, do Decreto nº3.298/99)

A maior dificuldade das empresas reside no seu desconhecimento a respeito da questão da deficiência, reconhecendo suas possibilidades e limitações.

Essa situação gera medo, insegurança e preconceito e pode inviabilizar o processo de inclusão. Para superar essa limitação, a empresa buscará apoio junto às entidades e escolas de pessoas com deficiência que detêm acúmulo de conhecimento a respeito da matéria e podem se constituir em importantes parceiras desse processo.

Os postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE) mantêm cadastro de candidatos com deficiência para inserção no mercado de trabalho. Os reabilitados podem ser encontrados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência também dispõem de cadastros de seus associados. No Sistema de Informações da Coordenadoria

Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (SICORDE), há uma relação de instituições que atuam na área de atenção à pessoa portadora de deficiência.

2.5 Responsabilidade social

Segundo Brasil, (2007 p. 51), o Instituto Ethos afirma que:

o conceito de responsabilidade social aplicado à gestão dos negócios se traduz como um compromisso ético voltado para a criação de valores para todos os públicos com os quais a empresa se relaciona: clientes, funcionários, fornecedores, comunidade, acionistas, governo e meio ambiente.

A primeira certificação internacional da responsabilidade social foi a Social AccountAbility 8000 (SA8000). Sendo feita baseando-se nas normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Declaração Universal dos Direitos da Criança da ONU. Atendendo as necessidades de consumidores mais esclarecidos que se preocupam com a forma como os produtos são produzidos, e não apenas com a sua qualidade.

O Brasil tem norma de responsabilidade social, a NBR norma 16001 foi criada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). A norma brasileira estabelece requisitos mínimos relativos a um sistema de gestão da responsabilidade. Essa certificação visa atender à crescente preocupação da sociedade com temas associados à ética, à cidadania, aos direitos humanos, ao desenvolvimento econômico, ao desenvolvimento sustentável e à inclusão social. (Brasil, 2007).

Em síntese, segundo a norma, a organização (não apenas as empresas) deve definir sua política de Responsabilidade Social e, em função dela, criar sistemas de planejamento, de implementação, de comunicação, documentação, medição, análise e proposição de melhorias. (DIEESES, 2006)

O certificado só é concedido àquelas organizações que cumprem totalmente os requisitos da norma, isto é, em toda a sua cadeia produtiva, inclusive em relação a seus fornecedores. São eles: não utilizar trabalho infantil; promover a segurança e a saúde no trabalho; respeitar a liberdade de associação e direitos coletivos; não promover a discriminação (sexual, racial, política, nacionalidade, deficiência, etc.).

A contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas com uma obrigação

legal, para a empresa socialmente responsável. Para essas empresas, a inclusão passa a ser um compromisso de toda a empresa e um dos itens de sua política de responsabilidade social. Para tanto, desenvolve um programa amplo estruturado de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento das pessoas portadoras de deficiência. Algumas empresas já entenderam que a inclusão das pessoas com deficiência é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho. Além disso, nesse processo, as empresas estão descobrindo, que há um grande segmento de mercado composto de pessoas com deficiência. (Brasil 2007 p.52)

A partir dos anos 80 a discussão sobre a responsabilidade social das empresas ganha relevância, sobretudo quando a sociedade começa a questionar os efeitos da globalização. Com a expansão das multinacionais e o acirramento da competição no mercado, as empresas iniciam processos de reestruturação.

Investem pesadamente em tecnologia, não apenas para melhorar a qualidade de produtos e serviços, mas para diminuir custos com mão-de-obra, aumentar a produção e os lucros, e, assim, garantir uma posição de destaque no mercado.

Nesse processo, muitas corporações deixaram em segundo plano a preocupação com o meio ambiente, com os trabalhadores e até mesmo com a segurança dos consumidores. Aumento do desemprego, da desigualdade e rebaixamento de salários ocorreram em praticamente todos os lugares.

Nas duas últimas décadas, os efeitos negativos da globalização tornam-se cada vez mais evidentes. O tema é amplamente pesquisado e discutido em todo o mundo, o que contribuiu para que a sociedade entendesse melhor o processo em curso e as causas do aumento das desigualdades sociais. O comportamento das empresas é colocado em xeque, e a sociedade começa a reagir.

Por iniciativa da sociedade civil, começa a tomar vulto um movimento internacional que alerta para a necessidade de se criar mecanismos de abertura e controle social sobre os grandes conglomerados multinacionais e organismos internacionais, como a Organização Mundial do Comércio (OMC), o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial. O controle social coloca-se como uma alternativa para defender direitos trabalhistas, sociais e ambientais, tendo em vista que os países passam a ter cada vez menos condições para impor limites às empresas.

Nesse cenário, muitas empresas percebem que sua imagem e, conseqüentemente, suas vendas podem ser seriamente abaladas diante de consumidores mais esclarecidos e exigentes. E é nesse contexto de aumento da exigência dos consumidores, diminuição da regulação estatal e crescimento da competição entre as empresas que nasce a bandeira da

responsabilidade social e o objetivo, por parte das corporações, de adequar suas ações às novas exigências da opinião pública, ou seja, de seu mercado consumidor. Portanto, a responsabilidade social empresarial surge também como uma necessidade de oferecer uma resposta à sociedade. (IDEC, 2006)

Na contemporaneidade, as ações responsáveis dos indivíduos, da sociedade civil organizada, do Estado e das organizações de mercado devem assegurar os bens materiais, ambientais, sociais, econômicos e culturais para as gerações vindouras, por meio do crescente investimento das esferas pública e privada que, por intermédio de práticas plurais e democráticas, visem à consolidação da cidadania à população como um todo.

É nessa linha de análise que Ashley (2004) define a responsabilidade social empresarial como:

[...] o compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para com ela. A organização [...] assume obrigações [...] que possam contribuir para o desenvolvimento sustentável dos povos (ASHLEY, 2004, p. 6-7).

Desta forma, a ação responsável por parte das empresas, na área social, envolve a colaboração desta para que a qualidade de vida da população seja aprimorada.

O próprio conceito de cidadania, aplicado às ações de responsabilidade social empresarial, está relacionado ao desenvolvimento de práticas de sustentabilidade pelas organizações, visto que “A construção de um mundo sustentável é, antes de tudo, uma prática de cidadania e, como tudo que diz respeito ao cidadão, requer a participação consciente dos indivíduos” (GRAJEW, 2004, p. 220).

2.6 Serviço Social de Empresa

Desde os primórdios da profissão, o assistente social é requisitado pelas empresas para atuar nas relações: capital e trabalho, buscando atenuar os conflitos e criar condições para o aumento da produtividade.

Segundo Netto (2001), pode se falar propriamente de Serviço Social de empresa, a partir do desenvolvimento industrial, isto é pelo cenário sócio-político em que ele ocorre e

que instaura necessidades peculiares de vigilância e controle da força de trabalho no território da produção.

O autor ressalta ainda que gerou, nos espaços institucionais, um novo padrão de exigências para o desempenho profissional, isto é, mudou o perfil profissional demandado pelo mercado de trabalho, exigindo desse profissional um desempenho ‘moderno’, onde os traços ‘tradicionais são substituídos por procedimentos racionais’.

Canoas (2002, p.39) pontua:

O serviço social enquanto prática profissional voltada para a prestação de serviços e ação educativa está inserido no campo do trabalho, principalmente nas empresas, onde exerce uma função política. Essa função decorre de sua inserção na realidade empresarial, como exigência da organização de produção nos moldes mais avançados para o capital, que tem necessidade de recorrer às práticas profissionais em geral, para atender ao impacto do surgimento de problemas técnicos e humanos propostos pela crise econômica que ronda ciclicamente o sistema e a resistência da classe operária.

O assistente social além de ser requisitado para atender as necessidades socioeconômicas dos trabalhadores, por meio dos benefícios sociais, para amenizar os conflitos entre os empregados e a empresa, também contribui para o aumento da produtividade no trabalho e do lucro.

Cabe citar SARMENTO (2000, p.102) ao afirmar que “... administrar pessoas, recursos e serviços não é algo novo dentro do Serviço Social; novo é o fazer profissional para além das ações antes voltadas e limitadas à execução de políticas sociais”. Isto nos aponta que a prática dos assistentes sociais nas empresas privadas está correspondendo ao atual contexto, onde as mudanças na organização do trabalho estão se processando, segundo o paradigma flexível.

Como apresenta César (1999, p.170):

O assistente social, por meio de sua ação técnico-política, passou a ser requisitado para responder às necessidades vinculadas à reprodução material da força de trabalho e ao controle das formas de convivência entre empregado e empresa, contribuindo para o aumento da produtividade no trabalho.

Desse modo, no controle sobre a força de trabalho, as ações profissionais são

direcionadas a exercer funções de apoio à gestão do trabalho, intervindo na repressão dos conflitos e na promoção da integração dos trabalhadores às exigências do processo produtivo.

Segundo Iamamoto (2001, p.47):

O Serviço Social sempre foi chamado pelas empresas para eliminar focos de tensões sociais, criar um comportamento produtivo da força de trabalho, contribuindo para reduzir o absenteísmo, viabilizar benefícios sociais, atuar em relações humanas na esfera do trabalho. (IAMAMOTO,2001, p.47)

Para Cesar (1998 p. 115), a atuação do assistente social em empresas exige o desenvolvimento de algumas características básicas como:

- ter conhecimento para que não deixe sem respostas quem vier buscar informações. Para isso, o profissional de Serviço Social tem que dominar as políticas da empresa, bem como conhecer a rotina de todos os empregados para que possa responder as perguntas que surgirem de forma coerente;
- ter competência para que as atividades executadas por esses profissionais sejam feitas da melhor forma possível, com exatidão e agilidade;
- manter atmosfera positiva de forma que os usuários, ao procurarem o setor de Serviço Social, sintam-se num ambiente agradável, onde a comunicação é feita de forma horizontal, fluente e clara;
- trabalhar com cooperação para que sua equipe de trabalho obtenha êxito, através da responsabilidade para com as metas da empresa, buscando sempre melhorar a produtividade e a qualidade. (CESAR ,1998 p. 115)

Recentemente nas empresas, vem se processando um conjunto de mudanças na organização da produção e do processo de trabalho, em decorrência das inovações tecnológicas e também da competitividade capitalista, que vêm afetando as formas de organização e gestão do trabalho coletivo.

Para os profissionais de Recursos Humanos (RH), exige-se a adoção de uma política denominada por Campos (1992) de ‘Gerenciamento do Crescimento do Ser Humano’, visando à formação de um quadro de empregados que sejam: mínimo em tamanho, mas eficiente (exige recrutamento e a seleção de pessoal); que sejam competentes (ênfase na polivalência) e que possam se adaptar rapidamente às inovações (exige reforço na educação e nos

treinamentos); que se identifiquem com a empresa e suas metas.

Segundo César (1998):

O assistente social, pelo reconhecimento de seu trabalho integrativo, é requisitado para atuar na área de RH para satisfazer 'necessidades humanas', contribuindo para a formação da sociabilidade do trabalhador de modo a colaborar na formação de um comportamento produtivo compatível com as atuais exigências das empresas. Essas exigências sugerem que o Serviço Social é considerado, pelas empresas, como instrumento promotor da adesão do trabalhador às novas necessidades destas. Para tanto, refuncionalizam suas demandas profissionais sob o 'manto' da inovação e da modernidade. (CESAR, 1998, p.126)

Desse modo, o que se verifica é uma nova forma do exercício profissional do Serviço Social nas empresas.

De acordo com Serra (2001, p.171):

a implantação nas empresas da reestruturação produtiva
– a acumulação flexível – pode provocar alterações nos objetivos e inserção do Serviço Social no âmbito empresarial privado, por meio do deslocamento de suas funções, com uma atuação mais em nível gerencial. Isso inclusive por conta da utilização, pelas empresas, da estratégia de redução de custos, a terceirização, que esvazia as políticas sociais empresariais, historicamente a cargo do Serviço Social.

A reestruturação produtiva, nas organizações públicas e privadas, vem impondo a todos os trabalhadores, incluindo os profissionais de Serviço Social, mudanças que trazem repercussões como: precarização das relações de trabalho, medo do desemprego, exigências de polivalência, multi funcionalidade, desenvolvimento de novas habilidades, entre outros. (ABREO e FÁVARO, 2001)

Com a reestruturação produtiva, ocorre um deslocamento para a área de recursos humanos do Serviço Social, principalmente na esfera da assessoria gerencial e na criação dos comportamentos produtivos.

De acordo com Abreo e Fávoro (2001), as políticas de Recursos Humanos reforçam o trabalhador a adaptar às exigências do processo produtivo, estimulam-no a acreditar estar

participando de um processo que reflete suas necessidades e escolhas.

Cabe ao assistente social inserido na área de RH, propagar as normas e regras do jogo de compromisso, sendo sua prática profissional nas empresas, alterada pelas formas de controle da força de trabalho renovadas, nos processos e relações de trabalho.

Para Yamamoto (2001), com a reestruturação das empresas ocorre uma ampliação das demandas do Serviço Social, passando a atuar nos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), em equipes interprofissionais e nos programas de qualidade total.

Para qualidade das ações é imprescindível a adesão dos trabalhadores às metas empresariais da produtividade da competitividade, à participação, qualidade, a parceria e a cooperação.

Segundo Andrade (1999), com a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho, o assistente social tem como função o monitoramento do processo e a instrumentalização de ações gerenciais, em busca de melhorias contínuas na Qualidade de Vida no Trabalho.

As ações profissionais do Serviço Social, no âmbito empresarial, sempre estiveram direcionadas à execução de políticas das organizações, mas atualmente essas ações permanecem com desdobramentos para a área de planejamento de políticas, principalmente no que se refere ao enfrentamento do desafio da qualidade.

O profissional de Serviço Social continua sendo responsável pela administração de quase todos os benefícios oferecidos (transporte, assistência médica e odontológica), ocorrendo também, uma ampliação de suas funções. Pode-se constatar que existe uma mescla entre demandas tradicionais e atuais, as mudanças existentes são as estratégias de competitividade adotadas pelas empresas. Diante disto, os assistentes sociais, não podem ter uma visão endógena da profissão, devem apreender as mudanças no âmbito empresarial e considerar todas as transformações que, de uma forma ou de outra, trazem repercussões em seu cotidiano. Para Mota (1987, p.17):

A requisição do assistente social responde à necessidade de se entregar a um técnico a administração racional e científica dos serviços sociais geridos pela empresa. É evidente que a racionalidade se prende tanto ao caráter de eficiência da administração de benefícios materiais como ao caráter educativo dessa administração, instituído nas orientações de condutas desviantes do empregado e sua família.

Ao mesmo tempo em que a empresa dá legitimidade ao trabalho do profissional de

Serviço Social, devido a sua utilidade social, vai emergindo outro aspecto dessa mesma prática que ultrapassa o caráter técnico operativo, refere-se ao “componente político da requisição, identificado na necessidade de mediar interesses de classe” (MOTA, 1987, p.17).

É a empresa que opta por contratar um profissional para administrar os benefícios, não sendo opção dos trabalhadores tal contratação, implicando que a mediação do Serviço Social “é plasmada contraditoriamente, podendo servir ora ao capital, ora ao trabalhador, dependendo das condições objetivas e das opções políticas de seus agentes” (MOTA, 1987, p.18). E sendo contraditória apresenta espaços possíveis de atuação além das requisições do capital.

Para Cardoso (2000, p.143):

... tem-se, como pressuposto, que a função educativa da prática do assistente social é determinante das requisições feitas pelos detentores do capital em relação aos serviços deste profissional junto às classes subalternas. Isto porque entende-se que estes serviços são demandados pela classe dominante, muito mais para garantir, no processo de prestação da assistência social, a fixação (de maneira tecnicamente qualificada) de valores e normas de comportamento junto ao trabalhador e sua família, para o seu enquadramento nos padrões de sociabilidade compatíveis às exigências do processo de acumulação capitalista.

O autor entende que a função educativa do Serviço Social está contida no projeto ético-político-profissional, concretizando-se, especialmente, “...através do estabelecimento de novas relações pedagógicas entre o assistente social e os usuários de seus serviços”. São essas relações que podem favorecer aos sujeitos envolvidos um processo que propicie condições de desenvolvimento do conhecimento crítico. Pois o próprio assistente social, enquanto trabalhador está inserido num espaço conflituoso de trabalho.

O assistente social enfatiza que procura ocupar esses espaços da melhor forma possível, tanto para atender demandas da empresa, quanto para fornecer outros subsídios aos funcionários, que os levem a obter conhecimentos além daqueles inerentes às atividades de trabalho. Tem também a preocupação em ampliar as ações, repensar as atividades, visando extrapolar a demanda dos mandatários e implantar projetos de interesse dos trabalhadores e que, paulatinamente, os capacitem para maior compreensão de aspectos presentes no mundo atual.

3. Metodologia

3.1 Considerações Metodológicas

De acordo com Minayo (2000, p.22), a metodologia é o caminho e o instrumento próprio de abordar a realidade. Inclui as concepções teóricas de abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitem a apreensão da realidade e também o potencial criativo do pesquisador.

A pesquisa teve como preocupação atingir os objetivos propostos como possível confirmação da hipótese. Assim a tipologia do estudo foi exploratória, por permitir ao “investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema” e descritiva, por pretender “descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade” (TRIVIÑOS, 1995 p. 105). A pesquisa descritiva engloba a pesquisa bibliográfica, documental e de campo (BARROS, LEHEFELD, 2000).

Na pesquisa bibliográfica utilizamos de diferentes fontes relacionadas às categorias teóricas: deficiência, direitos legais da pessoa com deficiência, contratação, mercado de trabalho e serviço social de empresa.

Para o desenvolvimento da pesquisa optamos pela abordagem dialética, entendida como aquela que:

“..pensa a relação da quantidade como uma das qualidades dos fatos e fenômenos. Busca encontrar, na parte, a compreensão e a relação com o todo e a interioridade e exterioridade como constitutivas dos fenômenos” (MINAYO 1994 p.24-25).

A pesquisa se caracterizou na abordagem quanti-qualitativa, tendo em vista que se utilizou de dados subjetivos e objetivos.

Na pesquisa quanti-qualitativa:

“Os dados quantitativos prevêm a mensuração de variáveis preestabelecidas, procurando verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis, mediante a análise da frequência de incidências e de correlações estatísticas. A abordagem qualitativa fundamenta-se em dados coligidos nas interações interpessoais, na co- participação das situações dos informantes, analisadas a partir da significação que estes dão aos seus atos” (CHIZZOTTI, 1998, p. 52).

O desenvolvimento do trabalho deu-se inicialmente a partir de elaboração da hemeroteca, sendo pesquisados artigos relacionados ao tema. A partir desta, ocorreu o fichamento de dez livros relacionados ao assunto, objetivando proporcionar maior subsídio teórico e conhecimento mais aprofundado sobre a pesquisa.

Com o conhecimento teórico, elaborou-se o projeto de pesquisa, no qual foram traçados os objetivos da pesquisa, formulada a hipótese e construída a justificativa, apresentados na introdução e no decorrer do próprio estudo.

Esclarecemos que a pesquisa se valeu da seguinte problemática: as empresas estão incluindo a pessoa com deficiência no mercado de trabalho e essa inclusão é feita de maneira legal?

Para identificar as empresas com mais de 100 funcionários, entramos em contato com a Secretaria Regional do Trabalho de Bauru e solicitamos, por meio de ofício, a relação das empresas. Após a identificação das empresas (111) foi feito contato telefônico para selecionar aquelas que possuíam em seu quadro de recursos humanos o assistente social.

O universo da pesquisa foi composto por 14 empresas com assistentes sociais atuando no setor de recursos humanos. Um pré-teste foi realizado com duas empresas para verificar a validade ou não do instrumental.

Como instrumental técnico para a coleta de dados, utilizamos um questionário semi-estruturado, contendo perguntas abertas e fechadas cujas questões atenderam aos objetivos da pesquisa. Ao questionário foi anexada uma carta de esclarecimento sobre a natureza da pesquisa, sua importância e o termo de consentimento livre e esclarecido.

Posteriormente ao envio dos questionários, realizamos novo contato telefônico com todos os pesquisados e aguardamos o retorno dos mesmos.

Após término do prazo para entrega dos questionários, novamente entramos em contato por telefone, e os profissionais alegaram falta de tempo em responder o questionário, e para garantir o recebimento dos questionários ampliamos o prazo de entrega, e apenas 05 aderiram ao estudo, constituindo-se na amostra da pesquisa que foi intencional não probabilístico.

Por questões éticas as empresas com assistentes sociais em seu quadro de recursos humanos não foram identificadas nominalmente.

Ressaltamos grandes dificuldades em receber os questionários, e os demais profissionais das empresas que não aderiram à pesquisa justificaram que, estavam com vários projetos, que precisariam da aprovação da empresa, que estava com seu profissional de férias e os demais alegaram falta de tempo.

A aplicação da pesquisa ocorreu no período de julho a setembro de 2008, com os assistentes sociais que aderiram ao estudo e tiveram quarenta dias para responderem o questionário.

As questões dos questionários que nortearam as entrevistas estão em anexo, sendo o apêndice A. Após a coleta de dados foi feita sua tabulação quanti- qualitativamente, sistematizados em três eixos: as condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; os aspectos o processo de inclusão social supera as normas de responsabilidade social e a atuação do serviço social no processo de inclusão das pessoas com deficiências.

Para melhor compreensão dos dados apresentados, segue no próximo item, a apresentação das empresas quais os profissionais aderiram ao estudo.

4 Apresentação e Análise dos Resultados

Para uma melhor compreensão das questões abordadas, apresentaremos o perfil das empresas que constituíram a amostra do presente estudo, no que se refere à natureza e tipo de setores, número de pessoas com deficiência e qual é mais presente na empresa.

4.1 Perfil das empresas pesquisadas

Analisando o quadro 1, que caracteriza a empresa quanto ao perfil abrangendo natureza, tipo de setores, número de pessoa com deficiência e a maior predominância, Observa-se que com relação à **natureza dos serviços**, os mesmos foram caracterizados como Público, Privado e Terceiro Setor.

De acordo com o Ferreira (1999): **público** é relativo ou pertencente ou destinado ao povo, à coletividade; relativo ou pertencente ao governo de um país; que é de uso de todos; comum; conhecido de todos; que serve para todos; notório; sabido; o povo em geral; auditório; assistência, também considerado como o primeiro setor constituído por serviços mantidos pelo Estado e o **privado** que não é público; particular, falso, desprovido; individual; íntimo; proibido; favorito; válido ou segundo setor formado pela iniciativa privada/empresas.

De acordo com Rodrigues (1998), **Terceiro Setor** é a ação da sociedade se organizando, de forma espontânea ou não, para ocupar espaços deixados pelo setor público e buscar compensar, ou sanar, as mazelas do processo de produção do setor privado. O terceiro setor (setor social ou organizações da sociedade civil ou ainda organizações não-lucrativas) se compõe por meio das organizações privadas sem fins lucrativos voltadas para a produção de bens ou para os serviços públicos.

Quadro 1 – Perfil das empresas da amostra

Natureza	Nº empresas
Público	03
Privado	01
Terceiro Setor	01
Total	05
Tipo de setores	Nº empresas
primário	-
secundário	-
terciário	05
Total	05
Número de deficientes na empresa	Nº empresas
1 a 3	01
4 a 6	-
6 a 8	-
8 a 10	04
Total	05
Tipos de deficiência*	Nº empresas
auditiva	05
física	03
visual parcial	03
mental	01
renal crônico	-
Total	05

*Múltipla escolha **

Os resultados mostram que entre as 5 empresas pesquisadas a maior concentração foi de **natureza pública**, ou seja, 3 empresas. A totalidade das empresas é pertencente ao **setor terciário** que compreende comércio e prestação de serviços.

Quanto ao **número de pessoas** com deficiência, 04 empresas informaram que possuem de 08 a 10 pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários.

No que se refere aos **tipos de deficiência**, a que predominou foi a deficiência auditiva (5), seguida da deficiência física (3) e deficiência visual parcial (3) e mental (1). Percebe-se que existem 4 tipos de deficiências nas empresas pesquisadas, mas a de maior predominância é a auditiva.

4.2 As condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de Bauru

Quadro 2 - Recrutamento, seleção e contratação de pessoas com deficiência

Existência de recrutamento	Nº empresas
sim	02
não	03
Total	05
Motivos do não recrutamento	Nº empresas
Falta qualificação profissional	-
Falta de recursos orçamentários	-
Falta de mão-de-obra	01
número de vagas já preenchido	02
Total	03
Formas de Contratação	Nº empresas
Instituições de reabilitação	-
SENAI	-
Mercado de trabalho (ampla concorrência) através de concurso	02
RH da empresa	03
Outras instituições contratadas	-
Total	05
Contratação na Lei de cotas	Nº empresas
sim	04
não	-
Não respondeu	01
Total	05

Identificou-se no quadro 2 com relação ao **recrutamento, seleção e contratação** de pessoas com deficiência, que 3 empresas não realizam recrutamento tornando-se óbvio que nas empresas pesquisadas não há recrutamento, e sim seleção.

De acordo com Carreira (2003 p.19) a seleção:

É o processo de identificação de candidatos que possuem as qualificações profissionais exigidas pelo

perfil do cargo a ser preenchido e a respectiva verificação dessas qualidades através de entrevistas, testes e exames especiais. Ao final da seleção, são identificados os melhores candidatos dentre os que se apresentaram. A decisão pela escolha sempre compete à empresa. Para a seleção de pessoa portadora de deficiência, espera-se que as empresas utilizem os mesmos testes aplicados nas pessoas não-portadoras de deficiência, pois o objetivo é que aquelas concorram nas mesmas condições de igualdade.

Das empresas que não realizaram recrutamento verificamos quanto aos **motivos de não recrutamento**, que a maior concentração ocorreu nas empresas que responderam que é em virtude do número de vagas já preenchido, não podendo ultrapassar a Lei de Cotas, estipulada pela Justiça.

Segundo Fonseca (2008, p. 14):

Desde a Antiguidade remota, registros existem para comprovar o tratamento que se dedicava a pessoas com deficiência. Os povos primitivos tratavam-nas como empecilhos que representavam para a caça e para a marcha natural entre os nômades; outros, ao contrário, protegiam-nas, sustentando-as, no afã de conquistar a simpatia dos deuses, ou como medida de recompensa por mutilações sofridas durante a caça ou durante a guerra.

Com relação às **formas de contratação**, observa-se que 03 empresas utilizam-se do próprio Recursos Humanos das empresas, seguido de contratação por meio de concurso público (mercado de trabalho – ampla concorrência). De acordo com Brasil (2007 p. 27):

A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade

de condições com as demais pessoas (*art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho*).

Quadro 3 - Grau de escolaridade e progressão educacional

Escolaridade mínima	Nº empresas
sim	03
não	-
depende da função	02
Total	05
Menor grau de escolaridade	Nº empresas
Fundamental incompleto	01
Fundamental completo	02
Ensino médio completo	02
Total	05
Maior grau de escolaridade	Nº empresas
Ensino médio completo	02
Superior completo	02
Superior incompleto	-
Mestrado	01
Não respondeu	-
Total	05
Progressão educacional	Nº empresas
nenhum	02
pouco	01
muito	02
Total	05
Incentivo de progressão educacional	Nº empresas
nenhum	-
pouco	01
muito	02
depende da função ocupada	02
Total	05

observamos que 03 empresa exigem escolaridade e 02 alegam que dependendo da função existe a exigência.

O **menor grau de escolaridade** observado foi a do ensino fundamental completo e ensino médio completo. E o **maior grau** identificado foi em uma empresa com pessoas com mestrado e com o ensino superior completo.

Quanto a **progressão educacional** identificamos que 2 empresas informam que não tem nenhuma progressão funcional e 02 informaram que possui muita progressão funcional.

Observamos também em relação ao **incentivo de progressão funcional**, 2 empresas referem o muito incentivo e também 2 alegam que depende da função para receber o incentivo. Conforme Brasil, (2007 p.27 e 28):

Às pessoas com deficiência também não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização. Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento por meio do apoio da família ou da comunidade local. De outro lado, muitas vezes é exigido, de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho (*art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho*).

O quadro 4 apresenta a progressão funcional e o grau função, observamos que com relação à **progressão funcional** 4 empresas informaram que existe a progressão nas empresas e apresentaram como **menor grau de função** o agente de correios, carteiro, atendente comercial, operador de triagens, estagiários, desenhista, e servente de limpeza.

Observa-se que são funções que necessitam de um certo grau de conhecimento. Apresentam também que como **maior grau de função** o docente e o engenheiro. Brasil (2008 p.280).

O modelo atual de organização do trabalho impôs um perfil de trabalhador polivalente que desempenha inúmeras funções. Dependendo das limitações impostas pela de eficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo.

Entretanto, pode realizar grande parte delas. A empresa, sempre que possível, deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos (*art. 36, alínea “d”, da Recomendação nº 168 da OIT*).

Quadro 4 - Progressão funcional e o grau função

Progressão funcional	Nº empresas
sim	04
não	01
Total	05
Menor grau de função	Nº empresas
Jardineiro	01
Não respondeu	01
agente de correios	
carteiro,	
atendente comercial	
operador de triagem/ estagiários	
desenhista	
servente de limpeza,	
Especifique:, , ,	03
Total	05
Maior grau de função	Nº empresas
Docente	01
analista de correios (engenheiro)	01
Não respondeu	03
Total	05

Em relação às **dificuldades para contratação** o quadro 5 demonstra que 2 das empresas não responderam, sendo que paritariamente 3 empresas responderam com 1 cada uma que as dificuldades são a falta de recursos orçamentários, a falta de mão-de-obra e o número de vagas já preenchido de acordo com a Lei de Cotas.

De acordo com Brasil, (2007 p.30):

A maior dificuldade das empresas reside no seu

desconhecimento a respeito da questão da deficiência, reconhecendo suas possibilidades e limitações. Essa situação gera medo, insegurança e preconceito e pode inviabilizar o processo de inclusão. Para superar essa limitação, a empresa buscará apoio junto às entidades e escolas de pessoas com deficiência que detêm acúmulo de conhecimento a respeito da matéria e podem se constituir em importantes parceiras desse processo. Nesse sentido, é proverbial o lema do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência em 2004: “**Nada sobre nós sem nós**”.

Quadro 5 - Dificuldades para contratação

Dificuldades para contratação	Nº empresas
falta de qualificação profissional	-
Falta de recursos orçamentários	01
falta de oferta de mão de obra	01
número de vagas já preenchido de acordo com a lei de cota	01
Não respondeu	02
Total	05

4.3 Quais aspectos o processo de inclusão social supera as normas de responsabilidade social

Percebemos no quadro 6 que das 5 empresas estudadas, 3 delas **considera a contratação** da pessoa com deficiência como uma responsabilidade social, sendo que 2 das empresas a consideram uma obrigação legal.

Para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas com uma obrigação legal. A inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social. Para tanto desenvolve um programa amplo, estruturado, de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento das pessoas portadoras de deficiência.

Muitas empresas já entenderam que a inclusão das pessoas com deficiência é um grande

aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho. Além disso, elas estão descobrindo, nesse processo, que há um grande segmento de mercado composto de pessoas com deficiência. E que para atingi-lo adequadamente precisa ter uma linguagem e uma estrutura a ele acessível.

Quadro 6 Responsabilidade social

Concepção da contratação*	Nº empresas
Obrigação legal	02
Responsabilidade social	03
favor	-
solidariedade	-
Não respondeu	01
outros	06
Participação do Gestor no processo de adaptação para a inclusão	Nº empresas
Sim	02
Não	02
Às vezes	01
Não respondeu	-
Total	05
A empresa investe em ações de responsabilidade social	Nº empresas
Sim	04
Não	01
Não respondeu	-
Total	05

Quanto à **participação do Gestor no processo de adaptação para a inclusão** acontece em 2 das empresas, mas em outras 2 não acontece, ficando assim o Gestor de fora da adaptação dos funcionários na empresa e 1 empresa não respondeu.

Constatou-se que 4 das empresas **investem em ações de responsabilidade social**, mostrando interesse sobre o assunto.

Segundo o Instituto Ethos, o conceito de responsabilidade social aplicado à gestão dos

negócios se traduz como um compromisso ético voltado para a criação de valores para todos os públicos com os quais a empresa se relaciona: clientes, funcionários, fornecedores, comunidade, acionistas, governo e meio ambiente.

4.4 A atuação do serviço social no processo de inclusão das pessoas com deficiências

Conforme observamos no quadro 7 referente às **demandas do Serviço Social** no processo de inclusão da pessoa com deficiência. De acordo com Sasaki (2008, p. 26):

O movimento de inclusão social começou incipientemente na segunda metade dos anos 80 nos países mais desenvolvidos, tomou impulso na década de 90 também em países em desenvolvimento e vai se desenvolver fortemente nos primeiros 10 anos do século XXI envolvendo todos os países.

Quando 7 Demandas do Serviço Social no processo de inclusão

Na seleção o serviço social participa	Nº empresas
Sim	02
Não	02
Às vezes	01
Total	05
Qual tipo de trabalho é realizado	Nº empresas
Divulgação	01
Entrevista de seleção	03
Aplicação de provas/teste	01
Total	07
trabalha o aspecto psicossocial	Nº empresas
Sim	02
Não	03
Não respondeu	-
Total	05

Das empresas que responderam esta questão, identificamos que em 2 empresas que o assistente social participa do processo de seleção, e em 1 às vezes participa e em 2 não participam.

No processo de seleção o **Serviço Social** realiza entrevista de seleção, em 3 empresas, sendo que 1 participa da aplicação de testes ou provas. Percebemos que apenas 2 das empresas **trabalham o aspecto psicossocial**, realizando encaminhamento psicológico, encaminhamento para tratamento, acompanhando o quadro evolutivo e realizando orientações individuais.

Com relação as **principais demandas do Serviço Social** foram identificadas pelos profissionais as dificuldade de adaptação ao trabalho, de relacionamento interpessoal, e deficiência visual em algumas empresas.

Em relação ao **preconceito por parte dos outros funcionários** apenas 1 empresa respondeu existir pré-conceito e a postura do assistente social foi a de refletir com os envolvidos sobre a situação – com ação individual ou coletiva. Interferir nas relações de trabalho.

IAMAMOTO (2000, p.124) ressalta:

que a área de Recursos Humanos nas empresas tem crescido, como campo ocupacional do Serviço Social, extrapolando a administração de benefícios sociais. A valorização da responsabilidade social da empresa também aparece como um elemento importante na contratação do profissional do Serviço Social pelas empresas.

A autora acrescenta que: A alteração das formas de gestão da força de trabalho nas organizações vem diversificando as requisições feitas aos assistentes sociais. Estes têm sido chamados a atuar em programas de *qualidade de vida no trabalho*, saúde do trabalhador, gestão de recursos humanos, prevenção de riscos sociais, círculos de qualidade, gerenciamento participativo, clima social, sindicalismo de empresa, reengenharia, administração de benefícios estruturados segundo padrões meritocráticos, elaboração e acompanhamento de orçamentos sociais, entre outros.

A atuação do Assistente Social em empresas exige-lhe o desenvolvimento de algumas características básicas como: ter conhecimento para que não deixe sem respostas quem vier buscar informações. Para isso, o profissional de Serviço Social tem que dominar as políticas da empresa, bem como conhecer a rotina de todos os empregados. Ter competência para que

as atividades executadas por esses profissionais sejam feitas da melhor forma possível. Manter atmosfera positiva de forma que os usuários, ao procurarem o setor de Serviço Social, sintam-se num ambiente agradável, onde a comunicação é feita de forma horizontal.

Menegasso (2000) pontua que na atual conjuntura, os desafios postos ao Serviço Social passam pelo debate de novas temáticas que emergem da dinâmica da realidade, da identificação do conjunto das necessidades políticas, sociais, materiais e culturais, da relação trabalho e capital, e das expressões da questão social enfocadas pela sociedade organizada. Considera-se função do Serviço Social o papel de mediação das relações de trabalho, por meio de ações que visem proporcionar melhor condição de vida dos trabalhadores, contribuindo, de forma significativa, para o bom clima organizacional. (Guimarães, 2002).

4 Conclusão

4.2 As condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

Concluimos que em Bauru, 3 empresas realizam seleção de contratação. Não há recrutamento em virtude do número de vagas já estar preenchido e por não ultrapassar a Lei de Cotas. Em relação às formas de contratação, as empresas preferem utilizar seu próprio Recursos Humanos.

Em relação ao grau de escolaridade exigido pelas empresas, algumas destas relataram que depende da função em que a pessoa com deficiência trabalha. O menor grau de escolaridade observado nas empresas foi o ensino fundamental.

Em questão da progressão educacional, nenhuma empresa a realiza. Sobre o incentivo de progressão funcional, observamos que depende da função que ocupa na empresa para receber tal incentivo. Continuando sobre a progressão funcional, mas agora questionando se existe na empresa tal progressão, e a resposta obtida foi a de que existe essa progressão funcional nas empresas da cidade. O maior grau de função observado é o de docente e engenheiro. As dificuldades encontradas pelas empresas na contratação são a falta de mão-de-obra e o número de vagas já preenchido, de acordo com a Lei de Cotas.

4.3 Quais aspectos de inclusão social supera as normas de responsabilidade social

Para as empresas pesquisadas no presente estudo, a contratação da pessoa com deficiência é considerada responsabilidade social. Em relação à participação do Gestor no processo de adaptação para a inclusão, em algumas empresas o gestor participa, mas em outras não.

As empresas, em Bauru, investem em ações de responsabilidade social.

4.4 Atuação do Serviço Social no processo de inclusão da pessoa com deficiência

Das empresas pesquisadas poucas tem a participação do Serviço Social na seleção dos funcionários. No processo de seleção, o Serviço Social participa aplicando testes ou provas. Percebemos que as empresas trabalham o aspecto psicossocial dos funcionários, através de encaminhamentos psicológicos, encaminhamentos para tratamento, acompanhando o quadro evolutivo e realizando orientações individuais.

As principais demandas encontradas foram as dificuldades de adaptação ao trabalho, dificuldades de relacionamento interpessoal. Em relação ao preconceito, a postura do Serviço Social foi a de refletir com os envolvidos sobre a situação, com ação individual ou coletiva, e interferindo nas relações de trabalho.

Propõe-se como sugestões: organização de palestras socioeducativas para falar sobre temas ligados as pessoas com deficiência; e promover a desmistificação de preconceitos para com a pessoa com deficiência.

REFERÊNCIAS

ABREO A. C. S. B. e FÁVARO C.R. Demandas de serviço social no setor empresarial; Serviço Social em Revista / publicação do Departamento de Serviço Social, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina. – Vol. 4 n. 1 (Jul/Dez. 2001)-. – Londrina: Ed. UEL, 2003- p. 45-59.

ANDRADE, Denise Barbosa Milward de. O processo de reestruturação produtiva e as novas demandas organizacionais do serviço social. Capacitação em Serviço Social e Política Social. Brasília: UNB, 1999, p.173-186.

ASHLEY, P. A. (Coord). Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva 2004.

BAURU, Site: www.bauru.sp.gov.br

Brasil. Constituição, 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado; 1988.

BRASIL. **Decreto nº3.298 de 20 de dezembro de 1999** . Regulamenta a lei nº7.853 de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas, e dá outras providências. Acessado em: 18 maio 2008. Disponível em:

<http://www.conselhos.sp.gov.br/ceappd-sp/Leis%20PPD/DEC%20FED%203298.htm>

BRASIL. **Decreto nº 3.956 de 20 de dezembro de 1999** . Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Acesso em: 18 maio 2008 Disponível em: <http://www.conselhos.sp.gov.br/ceappd-p/Leis%20PPD/DEC%20FED%203956.htm>.

BRASIL. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004** . Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8

RIPE – Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos: Construindo o Serviço Social, Bauru, v.9, n. 18, p. 01-51, jul/dez.2006.
SANTOS, Ariane Michelle Nascimento; LARA, Mônica Rossini; CUSTÓDIO, Silvana Aparecida Maziero. A inclusão da
pessoa com deficiência no mercado de trabalho – município de Bauru

de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Acessado em:

18 mai 2008. Disponível em: <http://www.conselhos.sp.gov.br/ceappd-sp/legislacao/DECRETO%205296.htm>.

Brasil Ministério do Trabalho e Emprego **Contratações de portadores de deficiência no Estado de São Paulo já somam 47.044**. Notícia acessado em 20 de mai de 2008 disponível em: <http://www.mte.gov.br/Delegacias/sp/noticias/default02.asp>

Brasil **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2007a**.

Brasil. Presidência da Republica. Lei nº 8213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. [online] [Consultado em 12 abr 2008]; Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm

Brasil. Presidência da Republica. Lei nº 9452 de 20 de março de 1997. Determina que as Câmaras Municipais sejam obrigatoriamente notificadas da liberação de recursos federais para os respectivos Municípios e dá outras providências. [online] [Consultado em 12 abr 2008]; Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm

Brasil. Presidência da Republica. Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. [online] [Consultado em 12 abr 2008]; Disponível: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/2000/10098.htm>

Brasil Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. **Diretrizes para Criação de Conselhos Estaduais e Municipais dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. Brasília: CONADE, 2007b. 42 p.

Brasil **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. – ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. 100 p. (BRASIL, 2006a)**,

Brasil **Portadores de deficiência tem mais vagas no mercado de trabalho**

(Ministério do Trabalho) consultado em 30 de mar de 2008 disponível em:

<http://www.fomezero.gov.br/noticias/portadores-de-deficiencia-tem-mais-vagas-no-mercado-de-trabalho>

Brasil **A Controladoria-Geral da União (CGU) Participação e Controle Social** acessado em 12 de abr de 2008, disponível em:

<http://www.portaltransparencia.gov.br/PortalTransparenciaParticipacaoControleSocial1.asp>

A Contratação de Pessoa Portadora de Deficiência Consultado em 12 mai de 2008 disponível em <http://www.goretepereira.com.br/arquivos/contratacao.pdf>

BRYAN, J. Conversando sobre deficiências. São Paulo: Moderna, 1998, 31p.

CARDOSO, FRANCI GOMES; MACIEL, MARINA. Mobilização social e práticas educativas. In: **Programa de capacitação continuada para Assistentes Sociais: capacitação em Serviço Social e política social**, Brasília: CFESS - ABEPSS - CEAD / NED – UNB, 2000. Módulo 4.

CESAR, Mônica de Jesus. **A experiência do Serviço Social nas empresas. Capacitação em Serviço Social e Política Social**. Brasília. UNB, 1999, p.167-180.

_____, Mônica de Jesus. Serviço social e reestruturação industrial: requisições, competências e condições de trabalho profissional. In: MOTA, Ana Elizabete (org.). **A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Cortez, 1998. p. 115-148.

CORRER, R. Deficiência e inclusão social: **construindo uma nova comunidade**. Bauru: EDUSC, 2003, 118 p.

Dieese - Normas de RS da ISO e da ABNT: subsídios para o movimento sindical de 2006, acessado em 08 de mai de 2008 disponível em

<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec29responsabilidadesocial.pdf>

FERREIRA Luiz Antonio Miguel. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência e o**

ministério público disponível em:

[www.institutointegrar.org.br/arquivos/A%20INCLUSO%20DA%20PESSOA%20POR
TADORA%20DE%20DEFICIENCIA.doc](http://www.institutointegrar.org.br/arquivos/A%20INCLUSO%20DA%20PESSOA%20POR%20TADORA%20DE%20DEFICIENCIA.doc) **na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004,
337 p.

FERREIRA, M. R. Deficiência física e inserção social: **a formação dos Recursos Humanos**.
Caxias do Sul: EDUCS, 1984, 214 p.

GRAJEW, O. **Responsabilidade Social Empresarial**. In PINSKY, J (Org.). Práticas de
cidadania. São Paulo: Contexto, 2004. p. 213-220.

IDEC **Guia de RESPONSABILIDADE SOCIAL para o consumidor** - IDEC Instituto
Brasileiro de Defesa do Consumidor, 2004 acessado em 19 de mai de 2008 disponível em
http://www.idec.org.br/arquivos/guia_RSE.pdf

IAMAMOTO, M. V. **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação
profissional**. São Paulo, Cortez, 4 ed., 2001.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo Demográfico 2000 [online] [consultado
6 jun 2001]; [1 tela]. Disponível:
[http:// www.ibge.gov.br/censo/default.php](http://www.ibge.gov.br/censo/default.php).

KALUME, P. A. Deficientes: **ainda um desafio para o governo e para a sociedade**. São
Paulo: LTr, 2005, 183 p.

KRYNSKI, S. Serviço Social na área da deficiência mental. São Paulo: Almed, 1984, 153 p.

MENEGASSO, Maria Ester. Organizações e o Serviço Social: **uma visão
preliminar**. Florianópolis [s. n°], 2000.

MOTA, Ana Elizabete da. O feitiço da ajuda: **as determinações do Serviço Social na
empresa**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1987.

MOTTA, Crislaine Vanilza Simões. **Contratações de portadores de deficiência no Estado**

de São Paulo 339^a ed. 24 jan 2008 ARTIGO DE LEITOR disponível em:
http://www.catho.com.br/jcs/inpuer_view.phtml?id=9142

MOTA, Ana Elizabete da. **O feitiço da ajuda**: as determinações do Serviço Social na empresa. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1987.

NETTO, José Paulo. **Ditadura e Serviço Social: uma análise do serviço social no Brasil pós-64**, 5 ed. São Paulo: Cortez, 2001.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1975 In: ASSIS, O.Q.; LACERDA, V. A.;
PUSSOLI, L. **Os direitos da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: Lumen Júris,
[s.d.].

Organização Internacional do Trabalho – (OIT) Secretaria Internacional do Trabalho. *Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho: Repertório de recomendações práticas da OIT* 1. ed., rev. – Brasília : OIT, 2006. 64 p.
<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=255>

PUSSOLI, L. Pessoa deficiente: **direitos e garantias**. São Paulo: Edipro, 1992, 167 p.

RIBAS, J. B. C. O que são pessoas deficientes? São Paulo: Brasiliense, 1993, 103 p.

SARMENTO, Hélder Boska de Moraes. Serviço Social, das tradicionais formas de regulação sociopolítica ao redimensionamento de suas funções. In: **Programa de capacitação continuada para Assistentes Sociais**: capacitação em Serviço Social e política social, Brasília: CFESS - ABEPSS - CEAD / NED – UNB, 2000. Módulo 4.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos 4.ed., Rio de Janeiro: WVA, 2002

_____ *Vida independente*: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 2003, p. 12-36.

RIPE – Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos: Construindo o Serviço Social, Bauru, v.9, n. 18, p. 01-51, jul/dez.2006.
SANTOS, Ariane Michelle Nascimento; LARA, Mônica Rossini; CUSTÓDIO, Silvana Aparecida Maziero. A inclusão da
pessoa com deficiência no mercado de trabalho – município de Bauru

SERRA, Rose M. S. **Trabalho e Reprodução: enfoque e abordagens**. São Paulo: Cortez;
Rio de Janeiro: PETRES-FSS/UERJ, 2001.

SHENKMAN, J. Conviver com a deficiência física. São Paulo: Scipione, 1994, 32 p.

VASCONCELOS, E. M. Saúde Mental e Serviço Social: **o desafio da subjetividade e da
interdisciplinaridade**. São Paulo: Cortez, 2002, 328 p.