

Inclusão das pessoas com deficiência

Os resultados do Censo 2000 do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), recentemente divulgados, apontam a existência de 24,5 milhões de brasileiros com dificuldade de enxergar, ouvir, locomover-se ou com alguma outra deficiência física ou mental. Depois de ter sido subestimado ao longo de muitas décadas, esse enorme contingente de pessoas, cerca de 14,5% da população do País, foi enfim trazido à luz. Pela primeira vez em sua história, o Censo brasileiro usou os critérios de classificação de pessoas com deficiência estabelecidos pela OMS (Organização Mundial de Saúde), trazendo um detalhamento de suas características.

O Censo anterior do IBGE, de 1991, além de ter sido realizado com um ano de atraso, teve problemas de metodologia e na coleta de dados, e registrou apenas 2 milhões de pessoas com deficiência. Se o número oficial cresceu mais de dez vezes em menos de uma década, talvez esteja na hora de a consciência da sociedade sobre o assunto crescer na mesma proporção.

Na verdade, o preconceito em relação às pessoas com deficiência está inscrito em nossa história, atingindo indistintamente as pessoas com deficiência física, mental, visual, auditiva ou múltipla. A discriminação é ampla e adquiriu, na sociedade contemporânea, o conteúdo de exclusão social, suprimindo essas pessoas do convívio na comunidade e privando-lhes dos mais elementares direitos de cidadania, entre eles o direito à educação e ao trabalho.

Para vencer a discriminação, é preciso começar combatendo a indiferença. O atendimento às pessoas com deficiência não pode continuar restrito a algumas entidades especializadas e não podemos admitir que a grande maioria dessas pessoas continue isolada e confinada em casa, para não incomodar àquelas consideradas “normais”. Mais que isso, não se pode confundir as limitações que eventualmente decorrem de alguma deficiência com incapacidade social, afetiva ou profissional.

As empresas podem ajudar muito nesse processo, reconhecendo a potencialidade das pessoas com deficiência. Podem desenvolver programas estruturados de contratação que permitam a promoção e o desenvolvimento desse público no trabalho.

Por entender que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é questão premente, o Instituto Ethos lançou recentemente o manual *O que as Empresas podem fazer pela Inclusão das Pessoas com Deficiência*. O objetivo é estimular o

www.nossasaopaulo.org.br e www.cidadessustentaveis.org.br

REDE
NOSSA
DE
SAOPAULO



PROGRAMA
CIDADES
SUSTENTÁVEIS

debate e fornecer orientações e sugestões de como as empresas podem atuar nesse sentido.

A publicação esclarece as exigências legais de garantia de acesso ao trabalho e traz indicações de como implementar uma política ampla de contratação e capacitação de pessoas com deficiência. Há capítulos específicos sobre a legislação em vigor, sobre acessibilidade no ambiente de trabalho e sobre como envolver parceiros nesse processo de inclusão. O manual também aponta medidas que podem ajudar a superar preconceitos, além de apresentar exemplos de experiências de empresas que estão encontrando diferentes maneiras de incorporar as pessoas com deficiência ao seu processo de trabalho.

Desenvolver esforços para incluir na comunidade e no mercado de trabalho este grande contingente de brasileiros é respeitar a diversidade, resgatar a cidadania e diminuir as desigualdades. Mas elas podem ir além, estabelecendo parcerias com fornecedores, clientes, entidades do governo e comunidade, contribuindo para mudanças de cultura e comportamento que tornem a própria sociedade mais inclusiva.

Uma atuação abrangente como essa é o que se espera de uma empresa socialmente responsável, que pode ter como ponto de partida o cumprimento da legislação trabalhista, em especial da chamada lei das cotas. Essa lei, que estabeleceu cotas de contratação para empresas privadas com mais de 100 funcionários, foi instituída em 1991, mas somente em 1999, quando foi regulamentada, começou a produzir efeitos. Ela determina que empresas com 100 a 200 empregados tenham 2% de seu quadro funcional preenchido por pessoas com deficiência; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1.000, 4% e acima de 1.000 funcionários, 5%.

Além do comportamento ético, as empresas têm outros motivos para adotar uma política inclusiva em relação às pessoas com deficiência. O prestígio que a contratação desses profissionais traz às empresas é evidenciado nos resultados da pesquisa “Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro”, realizada anualmente no Brasil pelo Instituto Ethos em parceria com a Indicator Opinião Pública e com o jornal Valor Econômico. Em 2000, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa e recomendá-la a seus amigos. Em 2001 e 2002, essa atitude continuou sendo a mais destacada por 43% dos consumidores entrevistados.

Também no âmbito interno existem ganhos. O desenvolvimento de uma política de inclusão estimula o espírito de equipe, motiva os funcionários e impulsiona seu desempenho. A preocupação com a acessibilidade dos empregados portadores de deficiência faz com que o ambiente de trabalho, ao ser adequado aos pressupostos arquitetônicos do desenho universal, beneficie a todos os que circulam por ele. Ambientes livres atenuam as limitações não só de pessoas com deficiência, mas também de obesos, gestantes e idosos. Enfim, a empresa socialmente responsável que pratica políticas de inclusão é melhor, mais humana e mais justa para todos, inclusive para seus funcionários e para os públicos por ela impactados.

Oded Grajew

