



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
Programa de Pós-graduação em Educação Especial

***PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
IMPLICAÇÕES DA LEI DE COTAS.***

Beatriz Cardoso Lobato

São Carlos
2009

Beatriz Cardoso Lobato

***PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
IMPLICAÇÕES DA LEI DE COTAS.***

Dissertação Apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Especial do Centro de Educação e Ciências Humanas da Universidade Federal de São Carlos, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Educação Especial.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Amélia Almeida

***São Carlos
2009***

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

L796pd

Lobato, Beatriz Cardoso.

Pessoas com deficiência no mercado de trabalho:
implicações da Lei de cotas / Beatriz Cardoso Lobato. --
São Carlos : UFSCar, 2009.
149 f.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal de São
Carlos, 2009.

1. Educação especial. 2. Deficiência. 3. Mercado de
trabalho - aspectos sociais. 4. Lei de cotas. 5. Inclusão de
deficientes. I. Título.

CDD: 371.9 (20ª)



Banca Examinadora da Dissertação de **Beatriz Cardoso Lobato**

Profa. Dra. Maria Amelia Almeida
(UFSCar)

Ass. ma Almeida

Profa. Dra. Cristina Yoshie Toyoda
(UFSCar)

Ass. Cristina Toyoda

Profa. Dra. Regina Yoneko Dakuzaku Carretta
(USP/Ribeirão Preto)

Ass. Regina Carretta

Dedico este trabalho

aos meus queridos filhos, Carlos Eduardo e Isabella, os maiores de todos os sonhos e projetos realizados e que me proporcionam a cada dia o sentimento de realização,

ao meu marido Daniel, com quem é possível transformar os sonhos e planos em realidade,

aos meus pais e a minha irmã,

às pessoas com deficiência, para os quais os direitos, principalmente ao trabalho, estão por se concretizar.

Deficiência

"Deficiente" é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino.

"Louco" é quem não procura ser feliz com o que possui.

"Cego" é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria. E só tem olhos para seus míseros problemas e pequenas dores.

"Surdo" é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo, ou o apelo de um irmão. Pois está sempre apressado para o trabalho e quer garantir seus tostões no fim do mês.

"Mudo" é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia.

"Paralítico" é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda.

"Diabético" é quem não consegue ser doce.

"Anão" é quem não sabe deixar o amor crescer.

E, finalmente, a pior das deficiências é ser miserável, pois miseráveis são todos que não conseguem falar com Deus.

"A amizade é um amor que nunca morre".

Mário Quintana

Agradecimentos

Concluir este trabalho representa uma valiosa conquista, que só pôde ser alcançada com a ajuda e compreensão daqueles que compartilharam comigo da construção desta trajetória.

Início agradecendo à Professora Maria Amélia, minha orientadora, por ter respeitado o meu tempo e minhas necessidades nesta etapa de construção e consolidação de novos conhecimentos acadêmicos, profissionais e pessoais.

À Professora Cristina, que me conduziu pela mão no ingresso ao mestrado e no meu percurso, fazendo-se sempre presente pelos textos enviados para leitura, por e-mail, pelo telefone...

À Professora Regina pelas valiosas “conversas” e reflexões que contribuem com minha formação e para a construção do meu percurso nas discussões sobre direito, participação social e pessoas com deficiência.

À Elza e Avelino pelo cuidado e atenção que sempre tiveram comigo.

Às empresas e seus funcionários que participaram desta pesquisa, compartilhando suas experiências, dúvidas e reflexões.

Agradeço à minha família pelo apoio e incentivo aos meus projetos e decisões. Ao meu pai, por me ensinar a acreditar e lutar por aquilo que sonhamos. À minha mãe, por colocar nossos pés no chão e nos ensinar a concretizar nossos sonhos e à minha irmã, que mesmo distante, se faz presente demonstrando sua preocupação e interesse por mim e pelo o que faço.

Ao meu querido marido, Daniel, que além de incentivar o meu ingresso no mestrado, foi essencial para o desenvolvimento e finalização deste trabalho ao acolher minhas angústias, ouvir minhas reflexões, auxiliar na visualização de caminhos possíveis, dividir (e muitas vezes assumir) as tarefas do dia-a-dia e por me lembrar que era necessário finalizar. A ele, exemplo de dedicação e competência, todo meu amor, admiração e gratidão.

Aos meus filhos, Carlos Eduardo e Isabella, pelos momentos de brincadeiras e alegrias que renovam minhas energias e mostram o verdadeiro valor e sentido da vida.

Agradeço a Deus pelas oportunidades, projetos e sonhos realizados.

RESUMO

O direito da pessoa com deficiência ao trabalho, garantido pela Constituição brasileira, não resultou na efetiva inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. No intuito de garantir este direito criaram-se benefícios compensatórios, as ações afirmativas, que no âmbito do direito ao trabalho, estipularam uma reserva de vagas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Esta pesquisa avaliou as implicações desta legislação na criação de oportunidades de trabalho às pessoas com deficiência e se estas oportunidades estão pautadas pelo paradigma da inclusão, favorecendo a contratação e permanência de pessoas com diferentes níveis e categorias de deficiência no trabalho. Os dados foram coletados por meio de entrevista semi-estruturada, junto a dez funcionários do setor de Recursos Humanos e a doze funcionários com deficiência. As entrevistas foram gravadas, transcritas na íntegra e analisadas qualitativamente por meio da análise de conteúdo. Os resultados demonstraram que as empresas contratam pessoas com deficiência em função da obrigatoriedade imposta pela lei e, principalmente, em decorrência da fiscalização realizada pelo Ministério Público do Trabalho e justificam a dificuldade em contratar estas pessoas pela falta de escolaridade, qualificação profissional e pela necessidade de adequação da empresa para recebê-las. Na prática, esta necessidade antecede os requisitos da qualificação e pré-seleciona as categorias de deficiência aceitáveis pela empresa, sendo as pessoas que utilizam cadeira de rodas as principais excluídas. Dentre as empresas participantes, apenas três relataram ter realizado algum tipo de adaptação, atendendo a necessidade da pessoa contratada, limitando as contratações subsequentes a pessoas com o mesmo tipo de deficiência ou com deficiência que não implicasse em novas adaptações. Para as pessoas com deficiência, a lei resultou no aumento de oportunidades, mas não no reconhecimento de suas potencialidades para o trabalho, o que favorece sua contratação, mas não cria condições efetivas para o desenvolvimento de seu trabalho. Conclui-se que a Lei de cotas cumpre o seu papel ao gerar oportunidades de emprego, porém precisa ser avaliada, uma vez que não contempla a contratação de pessoas com deficiência em suas diferentes categorias e níveis de comprometimento e não incentiva a adequação das empresas para receber estas pessoas. Neste sentido, aponta-se para a necessidade de articular os esforços de diferentes atores e recursos sociais como instituições de educação especial e programas municipais, visando à elaboração de ações que contemplem as necessidades decorrentes de um processo de inclusão no trabalho.

Palavras-chave: pessoas com deficiência, mercado de trabalho formal, lei de cotas, inclusão.

ABSTRACT

The disabled people's right to work, guaranteed by the Brazilian constitution, resulted in the effective inclusion of these people in the labor market. In order to ensure this right it was created compensatory benefits, the affirmative action, which under the right to work, provided a reservation of vacancies for people with disabilities in the formal labor market. This research assessed the implications of this legislation to create job opportunities for disabled people and whether those opportunities are guided by the paradigm of inclusion, encouraging the recruitment and retention of people with different levels and categories of disability in the workplace. Data were collected through semi-structured interviews with ten officials of the sector of Human Resources and twelve employees with disabilities. The interviews were recorded, transcribed in full and qualitatively analyzed by the analysis of content procedure. The results demonstrated that companies hire people with disabilities according to the requirement imposed by law and, especially, as a result of surveillance conducted by the Public Ministry of Labor and justify the difficulty in hiring these people by the lack of education, professional qualification and the need to adequacy of the company to receive them. In practice, these needs come before the requirements of qualification and the pre-selection of the categories of disabilities acceptable by the company, make the people using a wheelchair the most excluded. Among the participating companies, only three reported having conducted some sort of adjustment, given the need for the person hired by restricting the subsequent hiring people with the same type of disability or with disabilities that do not involve in new adaptations. For people with disabilities the law resulted in increased opportunities, but not in recognition of their potential for work, which favors its hiring, but does not create effective conditions for the development of their work. It was concluded that the Law of quotas fulfills its role in generating employment opportunities, but needs to be evaluated, since it does not allow the employment of disabled people in their various categories and levels of commitment and does not encourage the adequacy of these companies to receive people. In this sense, it points up the need for articulate efforts of different actors and social resources such as special education institutions, municipal programs aimed at drawing up actions that address the needs resulting from a process of inclusion in the workplace.

Key-words: disabled people, labor market, law of quotas, inclusion

Lista de Quadros

Quadro 1: Caracterização dos funcionários de RH participantes do estudo	55
Quadro 2: Caracterização dos funcionários com deficiência participantes do estudo quanto à deficiência, escolaridade e qualificação profissional	56
Quadro 3: Caracterização dos funcionários com deficiência participantes do estudo em relação ao trabalho realizado na empresa	58
Quadro 4: As empresas e as experiências de contratação anterior à Lei de cotas	69
Quadro 5: Motivos que levaram as empresas a contratarem pessoas com deficiência ..	74
Quadro 6: Relação entre a função/atividades desempenhadas e o tipo de deficiência ...	88
Quadro 7: Caracterização das pessoas com deficiência quanto à qualificação profissional	90

Lista de tabelas

Tabela 1: Estimativa do número de pessoas com deficiência, em Ribeirão Preto, de acordo como tipo de deficiência	48
Tabela 2: Distribuição das empresas por setor de atividade	49
Tabela 3: Os trabalhadores formais e sua distribuição nos setores de atividade de Ribeirão Preto em 2001	49
Tabela 4: Relação entre porte dos estabelecimentos e setores de atividades dos estabelecimentos de Ribeirão Preto	50
Tabela 5: Distribuição das empresas, por setor de atividade, localizadas no município de Ribeirão Preto e fiscalizadas pelo Ministério Público do Trabalho	50
Tabela 6: Distribuição dos funcionários nas empresas por gênero e categoria de deficiência	51
Tabela 7: Participação das pessoas com deficiência nos setores de atividade	52
Tabela 8: Distribuição das empresas participantes do estudo por setor de atividade	59
Tabela 9: Caracterização das empresas participantes do estudo quanto ao setor e ramos de atividade e às exigências da Lei de cotas	59
Tabela 10: As empresas e a caracterização dos funcionários com deficiência	61
Tabela 11: Comparação, por setor, da situação das empresas em relação ao cumprimento da legislação	79
Tabela 12: Caracterização das empresas em relação ao setor e participação dos funcionários e cumprimento da legislação.....	80
Tabela 13: Relação entre categoria de deficiência e gênero	84
Tabela 14: As empresas e o recrutamento de pessoas com deficiência	94

Lista de Figuras

Figura 1- Relação dos Temas e subtemas de análise	68
---	----

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	13
2. INTRODUÇÃO	
2.1. Termos e conceitos norteadores do estudo	15
2.2. A relação entre trabalho e deficiência: breve histórico mundial e brasileiro	24
2.3. A construção do trabalho como um direito	36
2.4. A empresa inclusiva	43
2.5. Objetivos	47
3. ESTUDO PRELIMINAR	48
4. MÉTODO	
4.1. Aspectos Éticos	54
4.2. Os participantes	54
4.3. Local da pesquisa	59
4.4. Equipamentos e materiais	62
4.5. Instrumentos	62
5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	
Tema 1 – Lei de cotas	69
Tema 2 – A pessoa com deficiência no mercado de trabalho	83
Tema 3 – A pessoa com deficiência como colaboradora na visão dos funcionários de RH.....	99
Tema 4 – Dificuldades para a contratação de pessoas com deficiência	106
Tema 5 – Programas/Ações desenvolvidos pelas empresas no processo de contratação..	121
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	125
REFERÊNCIAS	129
APÊNDICES	137
ANEXO	148

1. APRESENTAÇÃO

A graduação em Terapia Ocupacional, pela Universidade Federal de São Carlos, proporcionou a mim vivências junto a diferentes populações e contextos, suscitando questionamentos e reflexões sobre a relevância da participação social, a autonomia, o conhecimento a respeito dos direitos e deveres de cada um, como elementos importantes na construção da cidadania.

Neste percurso, tive a oportunidade de conhecer o referencial da Economia Solidária, cujos princípios que norteiam as relações sociais e de trabalho, como a participação igualitária, o respeito à diversidade, a cooperação entre as pessoas, constituem-se em valores diferenciados daqueles vigentes no mundo capitalista, os quais muitas vezes trazemos arraigados em nossa cultura. A aproximação deste campo de conhecimento possibilitou refletir sobre as diferentes possibilidades de participação de determinados grupos como mulheres, negros e pessoas com deficiência que são excluídos, ou tem sua inclusão nos diversos contextos como lazer, educação, saúde e, principalmente, no trabalho, dificultada pelas barreiras criadas pela própria sociedade.

Destas experiências, surgiram questionamentos sobre as possibilidades de participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal, marcado pela restrição de oportunidades, competitividade e necessidade constante de atualização e qualificação profissional, situação que se agrava em países com dificuldades econômicas, como no Brasil, onde há um contingente de desempregados e subempregados (LANCILLOTTI, 2003).

Estes questionamentos motivaram a busca de respostas a respeito da participação das pessoas com deficiência no mercado formal e trouxeram novas informações sobre outras dificuldades enfrentadas por estas pessoas, além do aspecto econômico, como a descrença e o desconhecimento de sua capacidade de trabalho, principalmente pelos empregadores; inadequação dos processos de capacitação profissional, preconceito social e a existência de diversos tipos de barreiras no ambiente de trabalho (PASTORE, 2000; LANCILLOTTI, 2003).

Se por um lado foi possível obter algumas respostas, por outro surgiram muitas dúvidas, principalmente a respeito da legislação relativa ao trabalho de pessoas com deficiência, existente há aproximadamente 19 anos, e que ganhou impulso somente com a fiscalização do Ministério Público do Trabalho (MPT), depois de quase 9 anos de sua criação.

Esta legislação constituiu-se no objeto de estudo da presente pesquisa e originou as seguintes questões: **quais as conseqüências da Lei de cotas na contratação e permanência**

de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal? Há uma preferência das empresas em contratar pessoas de determinadas categorias de deficiência? As empresas têm desenvolvido ações para superar os diversos tipos de barreiras à permanência da pessoa com deficiência no emprego? Estas ações estão pautadas nos princípios da inclusão social?

A introdução deste trabalho inicia-se com a apresentação e justificativa dos principais termos e conceitos empregados na pesquisa no intuito de explicitar, não somente minha compreensão a respeito dos mesmos, mas as bases que norteiam o desenvolvimento do presente estudo.

Em seguida, no segundo item da introdução, percorro os diferentes períodos da história da civilização desde a idade antiga até os tempos atuais, no intuito de observar as relações de trabalho, considerando suas transformações, e suas conseqüências na identificação e tratamento dispensados às pessoas com deficiência, reconstruindo assim, as bases históricas que possibilitaram a essas pessoas a construção e luta pelos seus direitos, mais especificamente, o direito ao trabalho.

No terceiro item resgato os principais elementos históricos que subsidiam a luta das pessoas com deficiência pela igualdade de oportunidades e culminam na criação de leis para a garantia dos direitos da pessoa com deficiência ao trabalho.

No quarto item da introdução pontuo as bases teóricas para a construção de uma empresa inclusiva para auxiliar na discussão a respeito das ações desenvolvidas pelas empresas participantes do estudo ao contratarem as pessoas com deficiência.

Para que se tivesse uma melhor compreensão das questões relativas às pessoas com deficiência e de seu contexto sócio-econômico no município de Ribeirão Preto, realizou-se um estudo preliminar, que possibilitou uma aproximação da pesquisadora em relação aos participantes da presente pesquisa e de sua realidade, o que contribuiu posteriormente para o embasamento da discussão realizada na pesquisa.

Após o estudo preliminar apresenta-se a metodologia que norteou o desenvolvimento do estudo, seguindo-se com a apresentação e discussão dos resultados apresentados.

Ao final, apresento as considerações finais a respeito do estudo, bem como suas limitações e desdobramentos para novas pesquisas.

2. INTRODUÇÃO

2.1. Termos e conceitos norteadores do estudo

2.1.1. Pessoa com deficiência

Ao longo dos tempos, diversos termos foram utilizados para designar a pessoa com deficiência. Sasaki (2003) esclarece que não há um único termo correto, pois eles se modificam de acordo com a influência dos valores de um determinado contexto sócio-histórico-cultural. A seguir serão analisados alguns dos termos encontrados na literatura estudada, visando o esclarecimento do termo empregado nesta pesquisa.

Na antiguidade até os anos de 1960, a pessoa com deficiência era denominada de “inválida” e “incapacitada”, revelando a desvalorização da sociedade em relação a esta pessoa (SASSAKI, 2003). Outro termo utilizado foi “deficiente” que, empregado como substantivo, situa a deficiência como sinônimo da pessoa.

No intuito de modificar essa ênfase empregaram-se termos como “pessoa deficiente” e “pessoa portadora de deficiência”. O primeiro termo, embora tenha agregado a palavra pessoa, manteve o foco na deficiência como se esta fosse a única característica da pessoa. Já em relação ao segundo termo, discute-se que o emprego da palavra portadora remete à compreensão da deficiência como algo que se porta e não se tem, como se fosse algo que pode ser carregado consigo em alguns momentos e em outros não (AMARAL, 1995; SASSAKI, 1997, 2002, 2003)

No ano de 2001, o Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica, em sua Resolução n. 2 de 11/09/2001, determinou o emprego do termo “necessidades especiais” em substituição ao termo “deficiência”. Porém, segundo Sasaki (1997), este termo não deve ser empregado como sinônimo de deficiência, pois “necessidades especiais” podem resultar de condições atípicas que englobam, por exemplo, as deficiências (mental, auditiva, visual, múltipla ou física), o autismo, as dificuldades de aprendizagem, a superdotação, entre outros.

Atualmente, adota-se o termo “pessoa com deficiência”, que mantém o foco na pessoa, recuperando-a como “sujeito da frase” e imprimindo à deficiência um caráter mais descritivo que valorativo. Sendo assim, a deficiência é assumida como uma condição da pessoa que deve

ser olhada em sua totalidade, incluindo suas potencialidades e qualidades, independente de sua deficiência (AMARAL, 1995).

Nesta pesquisa, adotou-se o termo pessoas com deficiência, por situar a pessoa como sujeito, compreendendo-a como alguém que age, pensa, toma decisões, faz escolhas e que, portanto, possui direitos e deveres. A pessoa com deficiência como sujeito de direito, mais especificamente no campo do trabalho, é o conceito base que norteia o desenvolvimento desta pesquisa. O termo pessoa com deficiência foi empregado para designar os participantes desta pesquisa, independente de sua deficiência: física, auditiva, mental, múltipla ou visual.

2.1.2. O conceito de deficiência na lei de cotas: a definição dos beneficiados.

Os conceitos se modificam na medida em que as condições sociais são alteradas pela ação humana e geram novas necessidades, novos padrões de relação do homem com o seu meio social. A análise dos conceitos é fundamental para o entendimento das práticas sociais, pois eles moldam as ações e permitem analisar os programas, serviços e políticas sociais, uma vez que acompanham a evolução dos valores éticos (SASSAKI, 1997).

Antes de analisar alguns conceitos de deficiência, é importante esclarecer que eles estão pautados em um dos dois modelos: o modelo médico ou o modelo social. O modelo médico compreende a deficiência como um problema do indivíduo e, portanto, é o próprio indivíduo que precisa ser curado, tratado e/ou reabilitado para se adaptar à sociedade. Este modelo é responsável, pelo menos em parte, pela resistência da sociedade em modificar suas atitudes e estruturas para incluir a pessoa com deficiência. Por outro lado, no modelo social, compreende-se a contribuição da sociedade na criação de dificuldades para a participação das pessoas com deficiência, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais. Neste sentido, cabe à sociedade eliminar as barreiras (que podem ser: arquitetônicas, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal) para que as pessoas tenham acesso aos serviços, lugares, informações e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal, educacional e profissional (SASSAKI, 1997).

Com base nesta compreensão, realizou-se a apresentação e análise das definições de “pessoas portadoras de deficiências” adotadas pela legislação trabalhista brasileira referente à reserva de vagas no mercado de trabalho, no intuito de delinear a população a que se destina esta legislação e, conseqüentemente, os participantes deste estudo.

O primeiro conceito inserido no contexto normativo trabalhista brasileiro pautou-se na Convenção n. 159/1983, que define a pessoa com deficiência como:

“todo individuo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental, devidamente reconhecida” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1983)

Este conceito enfatizou a deficiência como causa primária da não inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e desconsiderou a influência de outros fatores como, por exemplo, a falta de qualificação profissional e as barreiras existentes no meio social.

Seguindo o definido por esta Convenção, o Decreto n. 914 de 1993, que institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, define a pessoa com deficiência como aquela que:

“apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que geram incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (BRASIL, 1993). (*grifo nosso*)

A definição do Decreto n. 914/93 ampliou o conceito de deficiência em relação à Recomendação n. 159/1983, que compreende a deficiência restrita a um comprometimento físico ou mental, ao englobar outros tipos de comprometimento na definição de deficiência como perda ou anormalidade “de estruturas ou função psicológica, fisiológica ou anatômica”. Observa-se também, que há aspectos comuns entre as duas definições, que se referem à compreensão da deficiência como causa primária da não inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o que permite concluir que ambas estão pautadas no modelo médico, que compreende a deficiência como um problema do individuo e, sendo assim, cabe a ele próprio adaptar-se à sociedade.

Ainda com relação ao Decreto n. 914/93 pode-se observar que se baseia em parâmetros subjetivos, pois ao definir a deficiência como “geradora de incapacidade”, compreende que a pessoa não apresenta limitações apenas para o desempenho do trabalho, mas também para outras áreas de atuação como lazer, educação, entre outras. Um outro aspecto, a ser destacado, refere-se ao emprego do “padrão considerado normal” como parâmetro de desempenho. Segundo Carmo (1994), os conceitos de “anormalidade” e “normalidade” são freqüentemente empregados, apesar da dificuldade na delimitação do que

seja normal ou anormal quer numa mesma cultura ou em culturas diferentes, desconsiderando as particularidades do indivíduo, bem como possíveis oscilações em seu desempenho em decorrência de questões individuais que acometem as pessoas de um modo geral.

A definição de deficiência presente no Decreto n. 914/93 foi modificada em 1999, a nível federal, no Decreto n. 3298 de 1999, que teve como objetivo fixar uma Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadores de Deficiência especificamente quanto à inserção no mercado de trabalho. Este decreto estabelece distinções entre deficiência, deficiência permanente e incapacidade, conforme observa-se em seu artigo 3º:

Artigo 3º:

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade 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. (BRASIL, 1999) *grifo nosso*

A definição de deficiência presente neste Decreto incorpora os termos e conceitos - como incapacidade e desempenho de papéis – padronizados pela “International Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps” publicada em 1980 e traduzida para o português como Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens. A padronização dos termos e conceitos expressos nesta classificação são explicitados seguir:

“Deficiência (“Impairment”) – Qualquer perda ou anormalidade da função ou estrutura psicológica, fisiológica ou anatômica. **Incapacidade** (“Disability”) – qualquer restrição ou falta (resultante de um impedimento) da habilidade para desempenhar uma atividade de uma maneira, ou com variância, considerada normal para um ser humano. **Desvantagem** (“Handicap”) – Uma desvantagem resultante de um impedimento ou de uma deficiência, que limita ou impede a realização de um papel considerado normal (dependendo da idade, sexo, e fatores sociais e culturais) para um indivíduo” (FARIAS; BUCHALLA, 2005, p.189).

Uma crítica à Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens refere-se à compreensão da deficiência somente na esfera individual,

desconsiderando as implicações sociais que a ocasionaram (CARMO, 1994). O Decreto n. 3298/99 mantém estes elementos, representativos de uma visão reducionista de deficiência, ao desconsiderar a influência de fatores sociais no desenvolvimento de limitações, as quais interferem nas possibilidades de participação das pessoas com deficiência e na construção coletiva da sobrevivência e reprodução social.

No intuito de esclarecer quem seriam as pessoas beneficiadas pela lei, o decreto 3298/99 em seu artigo 4º, especifica que:

- **deficiência física:** alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob as formas de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparésia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membros, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho de funções;
- **deficiência auditiva:** refere-se à perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na seguinte forma: a) de 25 a 40 decibéis - surdez leve; b) de 41 a 55 decibéis – surdez moderada; c) de 56 a 70 decibéis - surdez acentuada; d) de 71 a 90 decibéis – surdez severa; e) acima de 90 – surdez profunda e f) anacusia;
- **deficiência visual:** acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações.
- **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 comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho;
- **deficiência múltipla:** associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 1999).

O Decreto n. 3298/99 utilizou-se de uma definição simplificada e controversa de deficiência, uma vez que não se respalda em documentos elaborados por órgãos nacionais e internacionais, que representam avanços significativos nesta tarefa. Observa-se também que não há um padrão de definição entre as diferentes categorias de deficiência, assim algumas são definidas pelo tipo de comprometimento que uma determinada lesão pode causar e outras apenas pelo seu grau de acometimento, não especificando os tipos de comprometimento que poderiam ocorrer.

No caso da deficiência física sua definição está pautada pelas conseqüências de uma lesão ou doença, como por exemplo, a hemiplegia e a paraplegia, entre outras elencadas pelo decreto, porém pode-se observar que há um equívoco nesta definição ao mencionar a paralisia cerebral, uma vez que esta se refere a um tipo de lesão cerebral e que pode ter como

consequência os acometimentos mencionados na legislação (hemiplegia, hemiparesia, tetraplegia, entre outros). Assim como a paralisia cerebral, outros tipos de lesão poderiam causar uma disfunção física como, por exemplo, uma lesão cerebral, medular ou lesões nervosas periféricas, além das lesões pode-se mencionar também algumas doenças como artropatias, miopatias, artrites, entre outras.

Na deficiência auditiva e visual, o decreto utiliza-se apenas dos níveis de comprometimento, mas não especifica quais os tipos e suas implicações que, neste caso poderiam ser: condutiva, sensorio-neural, mista e central. Por sua vez, a deficiência visual poderia ser especificada pelos níveis de comprometimento (leve, moderada, profunda, severa e total) e, com relação ao campo visual (como central ou periférico). Além da agudeza visual e campo visual consideradas nesta classificação, outros fatores, tais como, fusão, visão cromática, adaptação ao claro e ao escuro e sensibilidade a contrastes, deveriam ser considerados na avaliação da visão funcional;

Com relação à deficiência mental, observa-se que o Decreto 3298/99 baseou-se na definição proposta pela Associação Americana de Deficiência Mental, em 1992, que a define como “um funcionamento intelectual abaixo da média associado à relativa limitação de duas ou mais áreas de conduta adaptativa, a saber: comunicação, cuidados pessoais, vida no lar, habilidades sociais, desempenho na comunidade, independência na locomoção, saúde, segurança, habilidades acadêmicas e funcionais, lazer e trabalho” (MANUAL DIAGNÓSTICO E ESTATÍSTICO DE TRANSTORNOS MENTAIS, 1995). A definição do decreto engloba o comprometimento das habilidades intelectuais e das habilidades adaptativas, mas não especifica os tipos de apoios que podem ser necessários como: apoio intermitente: oferecido conforme necessidades do indivíduo, podendo ser de intensidade alta ou baixa; apoio limitado: que se caracteriza por apoio por tempo limitado e de intensidade consistente ao longo deste período; apoio amplo: que se caracteriza pelo apoio regular e diário em alguns ambientes; apoio permanente: este apoio é constante e de alta intensidade e constitui-se em um elemento essencial para a sobrevivência do indivíduo (ALMEIDA, 1994).

O decreto, ao apresentar uma definição de pessoas com deficiência e suas categorias (deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla) pode auxiliar, no caso das empresas, na compreensão de quem são as pessoas a serem inseridas no mercado. Porém, o que pode ocorrer é a exclusão de algumas pessoas cujo comprometimento não advém das deficiências categorizadas, mas de outras doenças, como por exemplo, transtornos mentais, distúrbios de aprendizagem, superdotação, que também podem acarretar dificuldades de inserção da pessoa no mercado de trabalho e a concretização de outros direitos.

2.1.3. Trabalho e emprego: conceitos e possibilidades

Os termos trabalho e emprego não podem ser utilizados como sinônimos, pois possuem significados diferentes. O trabalho, mais antigo que o emprego, modifica-se e assume diversos significados influenciados pelo contexto sócio-político-econômico-cultural de cada período histórico, que influencia também as relações estabelecidas entre o homem e o trabalho. Assim, na Idade Antiga, a relação trabalhista caracterizou-se como escravizador-escravo; na Idade Média, a relação que se estabelecia era entre servidor-servo; na Idade Moderna, com o surgimento das empresas familiares e oficinas de trabalho, é que começou a se esboçar o termo emprego, mas foi na Idade Contemporânea que a relação de emprego se estabeleceu.

Antunes (2004) discute, com base na teoria de Karl Marx, que o trabalho é fundamental na vida humana por que é condição para a existência social do homem. É por meio de seu trabalho, como criador de valores de uso e de trabalho útil, que o homem transforma de modo recíproco a natureza externa e sua própria natureza interna, capacidade que o distingue como ser social, diferentemente de todas as outras formas de vida. Porém, com o advento do capitalismo, que transforma a força de trabalho em mercadoria, o trabalho tem seu significado convertido de finalidade central do ser social para meio de subsistência.

Assim, na sociedade capitalista, o homem - o trabalhador - apresenta-se ao mercado como vendedor de sua própria força de trabalho. É neste contexto que se estabelece a relação de emprego, que se caracteriza por uma relação estável e mais ou menos duradoura entre homens que vendem sua força de trabalho por algum valor, alguma remuneração, e homens que compram essa força de trabalho pagando algo em troca, como um salário (ALVES, 1992).

O emprego é um conceito que surgiu com o advento da Revolução Industrial, período que se caracterizou pela centralização dos meios de produção na mão de poucos homens, fazendo com que os demais, que não possuíam ferramentas para trabalhar como artesãos, oferecessem seu trabalho como moeda de troca. Desta forma, o termo emprego é uma das possibilidades de relações de trabalho existentes atualmente, enquanto que, o termo trabalho refere-se ao uso da força de trabalho e expressa uma possibilidade maior de atuação no mercado de trabalho como, por exemplo, o trabalho autônomo, o trabalho em cooperativas e o trabalho domiciliar (ALVES, 1992). Estas possibilidades também estão disponíveis à

pessoa com deficiência, aumentando e favorecendo as oportunidades de ingresso no trabalho, bem como sua participação plena na vida da comunidade.

O Decreto n. 3298/99, que estabelece uma política de integração das pessoas com deficiência na sociedade e no trabalho, prevê a inserção destas pessoas de acordo com as seguintes possibilidades:

- **colocação competitiva:** nesta modalidade o contrato de trabalho é regulado pelas normas trabalhistas e previdenciárias e a pessoa com deficiência concorre em igualdade de oportunidades com os demais trabalhadores, podendo utilizar-se de apoios especiais³, mas independente da adoção de procedimentos especiais⁴;
- **colocação seletiva:** nesta modalidade a contratação é regulada pelas normas trabalhistas e previdenciárias e depende de procedimentos e apoios especiais para a sua concretização;
- **trabalho por conta própria:** esta modalidade pode ser desenvolvida por uma ou mais pessoas, sob as formas de trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar, visando atingir a independência econômica e pessoal. O trabalho autônomo é caracterizado pela ausência da relação de emprego entre a empresa tomadora de serviços (contratante) e as pessoas que lhe prestam serviços, o trabalhador é independente no ajuste e na execução de seu trabalho, ou seja, tem o poder de organizar, controlar e disciplinar suas atividades, sem qualquer subordinação hierárquica.

Na economia familiar, realiza-se pequena atividade produtiva, cujos meios de produção e matéria-prima pertencem ao empreendimento familiar. Esta atividade, que pode ser desenvolvida no domicílio, confere maior liberdade na organização da rotina de trabalho e maior possibilidade de participação das pessoas na gestão do empreendimento.

³ O Decreto 3298/99, segundo o § 3º do art. 35, define apoios especiais como as orientações, supervisões e as ajudas técnicas, entre outros elementos, que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais, motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e comunicação e possibilitar o pleno uso de suas capacidades em condições de normalidade.

⁴ O Decreto 3298/99, segundo o § 2º do art. 35, define procedimentos especiais como os meios especiais para a contratação da pessoa com deficiência, como por exemplo, ambiente de trabalho adequado às necessidades da pessoa, jornada de trabalho variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, dentre outras necessidades

No caso das cooperativas ou em cooperativas sociais, o trabalho das pessoas com deficiência é diferenciado. Segundo Carretta (2004), esta alternativa de trabalho pressupõe habilidades e um aprendizado muito maior que o simples treinamento da atividade e de hábitos de trabalhos, devendo-se considerar o aprendizado de elementos como gestão, relação de mercado, planejamento, finanças, a cultura cooperativista, que se constituem em elementos importantes para a garantia de um processo coletivo e autogestionário.

O trabalho em cooperativas incentiva a participação e autonomia das pessoas com deficiência, diferentemente de outras modalidades de trabalho, por compreender que cada trabalhador é um sócio-trabalhador, o que possibilita a participação da pessoa nos processos de gestão e produção ou prestação de serviços.

De acordo com Aranha (1994), a inserção social, via trabalho, pode ocorrer em diferentes e diversas formas de trabalho, as quais devem ser utilizadas para aumentar e favorecer a oportunidade de ingresso da pessoa com deficiência na força de trabalho, bem como sua participação plena na vida da comunidade.

2.2. A relação entre trabalho e deficiência: breve histórico mundial e brasileiro.

O trabalho modifica-se e assume diversos significados influenciados pelo contexto sócio-político-econômico-cultural de cada período histórico, o que implica na transformação das relações que o homem estabelece com esta atividade. Estas transformações tiveram, também, influência direta na identificação e “origem” de novos tipos de deficiências. Com base nesta compreensão, este tópico irá percorrer os diferentes períodos da história da civilização, no intuito de observar as relações de trabalho, considerando suas transformações, e suas conseqüências na identificação e tratamento dispensados às pessoas com deficiência, reconstruindo assim, as bases históricas que garantiram a essas pessoas a construção do direito ao trabalho.

2.2.1. A exclusão social: o diferente como ameaça à sobrevivência

Na sociedade primitiva, a natureza estava fora do controle dos homens, os quais tinham no nomadismo, na caça e na pesca, a condição de sua sobrevivência. Nesta civilização, cada homem buscava a manutenção de sua vida: aqueles que apresentavam dificuldades para o desempenho de atividades que garantiam a sobrevivência, tais como os idosos, doentes e portadores de deficiência, eram geralmente abandonados, por um considerável número de tribos, em ambientes agrestes e perigosos. Estas pessoas tinham como destino a morte, que se dava por inanição ou ataques de animais ferozes. O abandono destas pessoas ocorria por representarem uma ameaça a todo o grupo, face aos perigos da época (CARMO, 1994; LANCILLOTTI, 2003).

Quanto à Idade Antiga, praticamente não se dispõe de dados objetivos registrados a respeito de como se caracterizava a relação entre sociedade e deficiência nos meados da vida cotidiana em Roma e na Grécia. Sabe-se que este período recebeu influências da obra de Platão, que propunha que estas pessoas fossem abandonadas à própria sorte, particularmente quando implicavam em dependência econômica. A organização sociopolítica era caracterizada pelos homens livres que tinham o direito de pensar, mandar e governar e pelos

escravos que realizavam o trabalho manual e garantiam a subsistência da nobreza. (SILVA, 1987; LANCILOTTI, 2003).

Assim, observa-se que os períodos que compreenderam a era primitiva e a Idade Antiga foram caracterizados pela exclusão das pessoas com deficiência, principalmente daquelas que resultavam em um impedimento no desempenho das atividades importantes à sobrevivência do grupo ou ao desenvolvimento da sociedade. Esta concepção só se modificou a partir da transformação do modo de organização social, que ocorreu com a descoberta de novas possibilidades como o plantio e cultivo de alimentos, favorecendo a fixação dos grupos em pequenas comunidades e possibilitando novas práticas em relação às pessoas com deficiência.

2.2.2. A deficiência como doença e o seu trabalho como exploração: o paradigma da institucionalização

No início da Idade Média, o trabalho era predominantemente no campo, como o plantio e cuidados com animais, em unidades denominadas de feudos. Cada feudo constituía-se em uma pequena vila mantida por regras próprias, determinadas pelos donos da terra, e com base na organização primitiva do trabalho artesanal, caracterizado pela concentração, pelo próprio artesão, de todo o conhecimento e instrumentos necessários para desenvolver o trabalho, desde o seu planejamento até a sua confecção.

Neste período, com a difusão do Cristianismo, a deficiência passa a ser atribuída aos desígnios de entidades sobrenaturais, podendo as pessoas com deficiência ser consideradas como “eleitas de Deus ou do demônio” e, de acordo com a crença, receber os respectivos tipos de tratamento: proteção ou maus tratos. Neste contexto, a prática do abandono passou a ser intolerável e não aceita socialmente, adotando-se como solução alternativa a segregação em grandes instituições de caridade, que abrigava pessoas com diversos tipos de deficiência, juntamente com doentes mentais e idosos. Essa segregação representava uma resposta pouco onerosa, que oferecia dupla conveniência, pois assegurava o cuidado exigido pela moral cristã vigente e removia o incômodo da sociedade (ALVES, 1992; MENDES, 2001; LANCILOTTI, 2003).

Somente com o advento do Renascimento, período em que as Ciências sofreram um grande avanço e impulsionaram uma visão mais humanitária das atitudes sociais, é que a situação social das pessoas com deficiência sofreu modificações. Estudos sistemáticos, realizados na área médica, permitiram descobrir que algumas deficiências eram resultantes de lesões e disfunções do organismo, o que originou a concepção organicista, que concebe a deficiência como sinônimo de doença. Tal concepção iniciou o período de segregação com o propósito de oferecer tratamento médico e aliviar a sobrecarga da família e da sociedade, como consequência da presença da pessoa com deficiência. A crença na hereditariedade da condição e a conseqüente ameaça à continuidade da espécie humana conduziu à criação de grandes instituições para confinar as pessoas com deficiência, a fim de afastá-las da sociedade. Estas pessoas foram abrigadas em asilos e hospitais, juntamente com loucos, libertinos, delinqüentes e mutilados, sob a justificativa de que receberiam atendimento (SILVA, 1987; MENDES, 2001).

Até o início do século XIX, a pessoa com deficiência permaneceu institucionalizada, podendo receber alguma assistência e ser objeto de estudo sobre a deficiência. Esta prática social, norteadas por um conjunto de valores, idéias e ações, foi designada de Paradigma da Institucionalização, que influenciou estas práticas até meados dos anos de 1960. Neste período, algumas das instituições que abrigavam estas pessoas, além do tratamento médico, ofereciam também o treinamento profissional, que forneceu subsídios para a mudança na concepção da deficiência e na compreensão de sua relação com o trabalho, que até então era compreendido como crueldade e exploração e, com base na compreensão de que estas pessoas eram capazes de desenvolver atividades produtivas, começou a ser considerado como possível (SASSAKI, 1997; CARRETTA, 2004).

Enquanto isto, no Brasil Colonial, a manifestação de deficiências entre os índios não era frequente: aquelas que eram identificadas, ocorriam geralmente em decorrência de guerras ou acidentes na selva, não sendo notadas deficiências congênitas, ou como consequência de doenças incapacitantes. Porém, o mesmo não ocorria entre os colonos portugueses, que sofriam com inúmeras doenças, causadas pela grande quantidade de insetos, que resultavam em severas limitações de natureza física ou sensorial, além de outros males tropicais. No período da escravidão, um número maior de deficiências físicas era identificado como resultado dos maus tratos, castigos físicos ou acidentes de trabalho, o que muitas vezes, impossibilitava os trabalhadores escravizados para o trabalho (CARMO, 1994).

No Brasil Imperial, foram criadas algumas instituições para pessoas com deficiências como o Instituto dos Meninos Cegos, em 1854, o Instituto dos Surdos-Mudos, em 1857 e o

Hospital Juliano Moreira, em 1874. Em relação ao trabalho, pode-se destacar a criação do “Asilo dos Inválidos da Pátria”, para receber os oficiais, cadetes e soldados, feridos durante a Guerra do Paraguai e impossibilitados de atuarem no serviço militar. No asilo, os militares eram obrigados a trabalhar nas hortas e oficinas, de acordo com a compatibilidade de suas forças físicas e, pelo trabalho desenvolvido, recebiam remuneração, sendo também obrigados a sustentar o funcionamento do asilo (SILVA, 1987; ALVES, 1992). Nota-se aqui, que a pessoa com deficiência tinha possibilidade de trabalhar de forma satisfatória e prover o seu auto-sustento, porém a sua força de trabalho foi utilizada apenas quando convinha à sociedade.

Durante todo o período compreendido entre o Brasil colonial ao republicano, prevaleceu o descaso em relação à deficiência, que era compreendida como consequência de doenças como a sífilis, tuberculose, doenças venéreas, pobreza e falta de higiene e, portanto, uma ameaça à sociedade. Eram raras as instituições existentes e o atendimento era destinado àquelas pessoas com deficiências mais graves, que eram facilmente identificadas, pois os casos mais leves ainda não eram diferenciados, devido à falta de escolarização generalizada da população, que era até então predominantemente rural (MENDES; NUNES; FERREIRA, 2002).

2.2.3. A integração social: o trabalho como uma atividade possível à pessoa com deficiência

Os primeiros anos do século XX foram marcados pelo surgimento de fábricas embrionárias, pré-industrializadas e localizadas nas cidades, bem como pela Primeira Guerra Mundial, que alteraram profundamente as condições de vida e de trabalho da sociedade.

Como consequência da Primeira Guerra, foi criado o sistema de reserva de mercado para o emprego de portadores de deficiência, que inicialmente foi destinado a acomodar os feridos na guerra e que, após prosperar por toda a Europa, foi expandido para os não-combatentes. Esse sistema foi incorporado pela Organização Internacional do Trabalho, que recomendou a aprovação de leis nacionais (por meio das recomendações aprovadas nos anos de 1923 e 1944) que obrigavam entidades públicas e privadas a empregarem um certo número de portadores de deficiências combatentes e não-combatentes. No Brasil, a reserva de mercado de trabalho, prevista na Constituição de 1988, foi incorporada na legislação somente após a década de 90 (PASTORE, 2000).

No âmbito econômico, para que as indústrias nascentes pudessem avançar em relação à atividade artesanal, havia a necessidade de aumentar a quantidade dos produtos e diminuir os seus custos. Como resposta a esta necessidade, desenvolveu-se nos Estados Unidos, no final do século XIX, o modelo de produção em massa, conhecido como taylorismo e, que estava associado ao modelo fordista, baseado na produção de artigos em série, que possibilitavam, por meio do uso de máquinas, um aumento da quantidade de produção de um mesmo produto. A produção de mercadorias em larga escala e a mecanização industrial tiveram como consequência a fragmentação do processo produtivo, que se caracterizava pela divisão do trabalho entre manual e intelectual e pelo distanciamento do trabalhador do domínio do processo global de trabalho, concentrando-se apenas em uma parcela da produção (ALVES, 1992; WOMACK; JONNES; ROOS, 1992).

Com a introdução da produção em larga escala e o incentivo à mecanização industrial, o capitalismo impôs novas exigências à classe operária, como a capacidade de saber ler e escrever e calcular em nível básico. Este aumento nas exigências para o trabalho ampliou a margem dos considerados divergentes do modelo social e provocou a institucionalização da escolaridade obrigatória. As novas exigências, feitas pelo mercado de trabalho, provocaram modificações no conceito de deficiência, que até então era restrito a capacidades mais severas e generalizadas e que, na nova ordem social, passou a considerar também os indivíduos com incapacidades menos perceptíveis, sem anormalidades orgânicas comprovadas e baseados em critérios ditados pelas normas sociais (MENDES, 2001).

A fragmentação do processo produtivo originou novas causas das deficiências, que anteriormente eram causadas por guerras, desordens congênitas, acidentes (domésticos e trabalhos não industriais) e doenças de várias naturezas (epidemias), e que começam a apresentar também origem nos locais de trabalho, como as “doenças profissionais” e os acidentes de trabalho, oriundos da nova forma de produção (SOARES, 1991).

A Segunda Guerra Mundial (1939-1945) contribuiu para grandes mudanças no clima sócio-cultural do mundo ocidental, fazendo surgir uma filosofia mais humanista, como consequência da valorização do portador de deficiência e da mulher, utilizados como força de trabalho nas indústrias em decorrência da falta de mão-de-obra masculina, utilizadas nas frentes de batalha. Após este período, muitas famílias ficaram órfãs, e um grande número de soldados retornou da guerra com deficiência motora, sensorial ou intelectual, instalando o caos econômico devido à destruição das cidades, das indústrias e da falta de mão-de-obra, principalmente masculina, para reconstruir os países assolados pela guerra. Diante desta situação, a sociedade precisou rever suas posições frente à deficiência, que a partir de então,

foi concebida com base em variáveis orgânicas e ambientais, e teve na educação uma estratégia de atuação frente às necessidades das pessoas portadoras de deficiência (AKASHI; DAKUZAKU, 2001; MENDES, 2001; BAHIA, 2006).

Os anos seguintes à Segunda Guerra Mundial foram marcados por conquistas das pessoas com deficiência em relação à igualdade de direitos e cidadania. Segundo Bahia (2006), a fundação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, iniciou o processo de integração social destas pessoas, que surgiu para substituir a prática da exclusão e segregação social a que foram submetidas durante vários séculos.

No Brasil, o Paradigma da Integração influenciou as práticas sociais somente a partir dos anos 60. Este movimento concebe a deficiência com base no modelo médico e compreende que a pessoa com deficiência teria o direito à convivência social, devendo primeiramente “ser ajudada a se modificar, a se ajustar, no sentido de vir a parecer e a funcionar do modo mais semelhante possível aos dos demais membros da sociedade” (ARANHA, 2000). A integração social, de acordo com Sasaki (1997), estava pautada nos princípios e processos de normalização e “mainstreaming”⁵.

O princípio de normalização tinha como pressuposto básico a idéia de que a pessoa com deficiência tem o direito de experimentar um estilo de vida comum ou normal a sua própria cultura. No entanto, foi confundido com a idéia de tornar normal a pessoa com deficiência, sendo retomado somente a partir da década de 70, a compreensão de tornar acessível as condições e modelos de vida similares aos disponíveis ao conjunto de pessoas. Criava-se, assim, um mundo à parte, parecido com aquele em que viviam a maioria das pessoas. Já na década de 80, o princípio de “mainstreaming”, associado ao movimento da desinstitucionalização, representou um avanço na tentativa de integração das pessoas com deficiência, por ter como objetivo retirar as pessoas dos espaços anteriormente criados para elas e de inseri-las nos espaços da comunidade

Assim, o denominado Paradigma da Integração ou de Serviços concebe que é por meio dos serviços de habilitação e reabilitação que a pessoa com deficiência adquiriria as habilidades que a aproximaria ao máximo possível das exigências externas, e assim, poderia se inserir na sociedade ou retornar ao mercado de trabalho.

⁵ O princípio do mainstreaming, surgiu na década de 80, e tinha como propósito integrar as pessoas com deficiência nos serviços disponíveis na comunidade (SASSAKI, 1997)

Os serviços oferecidos no âmbito da profissionalização, com o objetivo de “normalizar” a pessoa com deficiência, foram as oficinas de trabalho, divididas nas seguintes modalidades: oficinas ocupacionais, oficinas pedagógicas ou terapêuticas, oficinas abrigadas ou protegidas, oficinas de trabalho e oficinas profissionalizantes. Embora neste período se reconheça a possibilidade de trabalho da pessoa com deficiência, na prática, este reconhecimento não representava garantia de ingresso no mercado de trabalho (CARRETTA, 2004).

Em 1948, a ONU, diante da exclusão de certos grupos populacionais dos processos sociais, adotou e proclamou, em Assembléia Geral, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que definiu como princípio maior que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos independente de raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem social e que todos são iguais e têm direito, sem distinção, a igual proteção da Lei. (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948). A partir dessa Declaração, a pessoa com deficiência tornou-se foco constante de leis específicas que visavam a garantia de direitos básicos de cidadania, tais como, direitos civis, políticos, econômicos, sociais, culturais e lingüísticos.

Com base no princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores portadores de deficiência e os trabalhadores em geral, a Organização Internacional do Trabalho, em 1955, estabeleceu a Recomendação 99, que trata da política de readaptação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência (RECOMENDAÇÃO 99, 1955). Como no Brasil não houve o problema com a integração das pessoas que foram mutiladas pela guerra, a política de reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência, definida na Recomendação 99 de 1955, “centrou-se na readaptação e reeducação para o trabalho daqueles previdenciários acidentados e aposentados por invalidez” (AKASHI; DAKUZAKU, 2001).

Nas décadas seguintes (de 60 a 70) emergiram movimentos em defesa dos direitos das pessoas com deficiência, e assistiu-se a criação de organizações não-governamentais em prol da pessoa com deficiência e a declaração e aprovação, em Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas, dos direitos do deficiente mental (1971) e da pessoa portadora de deficiência (1975). Esta última significou um grande marco na história de lutas destas pessoas, na medida em que obrigou os países membros da Organização das Nações Unidas, mesmo que de forma precária, a traçarem políticas de apoio às pessoas com deficiência (CARMO, 1994).

Os esforços dos organismos internacionais foram evoluindo de declarações gerais para programas concretos e, em 1982, foi aprovado pela ONU o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, que define a igualdade de oportunidades como tornar acessível todos os sistemas gerais da sociedade – o meio físico, cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e de lazer - para qualquer pessoa, em contraposição à prática de construir subsistemas separados para as pessoas com deficiência. Oferece-se, então, as bases para uma nova concepção de deficiência e para a construção de novas práticas sociais destinadas a estas pessoas (PASTORE, 2000; BAHIA, 2006)

2.2.3.1 .A pessoa com deficiência e a preparação para o trabalho no âmbito da educação especial.

A preparação para o trabalho das pessoas com deficiência, principalmente daquelas com deficiência mental, tem ocorrido desde a década de 1950 no âmbito das instituições de educação especial. Esta década foi marcada pelo aumento do número de instituições especializadas na educação e reabilitação de pessoas com deficiência, no intuito de prover a esta população todos os serviços possíveis, uma vez que a sociedade não aceitava receber pessoas com deficiência nos serviços existentes na comunidade. Estes programas visavam à preparação das pessoas com deficiência para o trabalho em três momentos: o educacional, o pré-profissional e o profissional, e visavam, respectivamente, o ajustamento social e vocacional, o desenvolvimento de aptidões e interesses e o treinamento profissional. A preparação para o trabalho ocorre por meio de várias modalidades de oficinas, algumas com propósitos mais ocupacionais, outras que utilizam a atividade de trabalho como recurso pedagógico ou mesmo terapêutico, e por fim, os programas que desenvolvem a capacitação para futura inserção no mercado de trabalho (DAKUZAKU, 1999; ALMEIDA, 2000; RAGAZZI, 2001; LANCILLOTTI, 2003).

Para a Educação Especial, a inserção social da pessoa com deficiência por meio do trabalho representa o coroamento de todo o processo de formação realizado em estágios anteriores (TOMASINI, 1995). Porém, estudos como os de Manzini (1989), Goyos (1995), Meletti (1997) e Almeida (2000), ao investigarem a preparação para o trabalho das pessoas

com deficiência, demonstram que existem falhas neste processo de preparação, que dificultam a sua inserção no mercado de trabalho.

De acordo com Meletti (1997), a preparação para o trabalho no âmbito das instituições especiais está restrita ao treino de habilidades específicas baseadas em atividades repetitivas e monótonas, não correspondendo aos requisitos exigidos pelo mercado de trabalho, que solicita do profissional versatilidade no desempenho de funções e a compreensão e responsabilidade pela totalidade das etapas envolvidas na realização de um determinado trabalho. Além disso, dificulta o desenvolvimento da independência e formação destas pessoas, configurando-se, portanto, como fator de manutenção do estigma de deficiente mental.

Outra dificuldade que se encontra é que muitas vezes a produção do educando é comercializada pela instituição e isso pode prejudicar o processo de transição para o mercado de trabalho, uma vez que a instituição deixa de encaminhar aqueles que estão preparados e produzindo, para não perder os ganhos de sua produtividade. Ao não encaminhar estas pessoas, as oficinas deixam de atender aquelas que apresentam maior comprometimento, favorecendo sua permanência em casa, ou em outras instituições, que não oferecem este tipo de programa (CESTARI, 2002; CARRETTA, 2004; LANCILLOTTI, 2003). Além disso, as oficinas, ao enfatizarem os aspectos econômicos, também comprometem o trabalho do professor, que se preocupa em executar as atividades do setor, preparar material, concluir tarefas mais difíceis ou dar acabamento aos produtos imperfeitos, ao invés de supervisionar os alunos em suas atividades e no desenvolvimento de suas habilidades e competências para o trabalho (GOYOS, 1995; ALMEIDA, 2000).

Diante do reduzido número de pessoas com deficiências severas, principalmente a deficiência mental, incluídas no mercado de trabalho, Ragazzi (2001) investigou os efeitos de um programa de capacitação profissional em ambiente natural de trabalho, o emprego com apoio, que visa à preparação e acompanhamento das pessoas com deficiências severas por meio da colaboração de um especialista profissional (“coach”). Segundo a autora, esta modalidade de capacitação para o trabalho em ambiente natural possibilita que os participantes aprendam a realizar suas tarefas com qualidade e satisfação, como qualquer outro trabalhador, configurando-se em uma maneira eficaz de capacitação e integração do portador de deficiência no trabalho competitivo. Embora possa se argumentar que este tipo de programa é caro, por exigir um instrutor em tempo integral para cada aprendiz, atenta-se que em longo prazo é compensador, pois assim que o indivíduo adquire autonomia, deixa de apresentar custos para o Estado (MENDES et al., 2004).

A falta de preparação da pessoa com deficiência para o trabalho, associado ao preconceito social e à falta de conhecimento de seu potencial, é apontada como um dos principais motivos para a não inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Porém, não é suficiente para explicar a não absorção da força de trabalho da pessoa com deficiência, pois o próprio mercado de trabalho não teria condições de absorver todos os trabalhadores, mesmo quando capacitados de acordo com suas exigências.

2.2.4. Inclusão social: o trabalho como um direito, mas não uma realidade

Os anos de 1980 foram marcados pela maior intensidade dos movimentos mundiais de luta pelos direitos humanos em busca da garantia de direitos plenos a todos os cidadãos, independente de raça, religião e deficiência. A proclamação do Ano Internacional da Pessoa Portadora de Deficiência, em 1981, pela Organização das Nações Unidas, resultou no desenvolvimento do Programa de Ação Mundial para Pessoas Portadoras de Deficiência, aprovado pela ONU em 1982. Juntos, destacaram os direitos destas pessoas às mesmas oportunidades que os demais cidadãos tem de desfrutar igualmente de melhores condições de vida resultantes do desenvolvimento econômico e social. O Ano Internacional da Pessoa Portadora de Deficiência estimulou a união das forças das pessoas com deficiência em todo o mundo e a posterior expansão do seu movimento organizado (PASTORE, 2000; BAHIA, 2006).

É neste período que as práticas sociais são norteadas pelo Paradigma de Suporte, que compreende a inclusão social como um processo bilateral que envolve a participação da sociedade e da pessoa com deficiência em busca da efetivação da igualdade de oportunidade para todos. Neste paradigma, a deficiência é concebida com base no modelo social, que reconhece a parcela de contribuição da sociedade na geração de limitações ao desempenho dos papéis sociais das pessoas com deficiência, em decorrência da existência de barreiras existentes na própria sociedade. Na construção da sociedade inclusiva, há uma transformação gradativa de cada sistema social: educação, lazer, trabalho, transporte, saúde etc., oferecendo condições adequadas à participação das pessoas por meio da superação de barreiras (arquitetônica, atitudinal, comunicacional, programática, metodológica e instrumental) existentes: quanto mais sistemas da sociedade estiverem envolvidos, mais perto se estará da sociedade inclusiva. A inclusão social está pautada em princípios como a aceitação das

diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência com a diversidade humana e a aprendizagem através da cooperação (SASSAKI, 1997).

Observa-se que o período de 1970 a 1980 foi marcado por intensas reivindicações das pessoas com deficiência em relação aos seus direitos. É na década de 80 que vários países ajustaram os sistemas de reservas de mercado para o emprego de portadores de deficiência ao modelo de cota-contribuição, que prevê a possibilidade da empresa optar por pagar uma contribuição, a ser investida na área de preparação para o trabalho de pessoas com deficiência, ao invés de contratá-la. No Brasil, embora o sistema de cotas tenha sido incorporado na legislação na década de 90, não foram adotados os ajustes realizados em outros países (PASTORE, 2000).

No âmbito econômico, pode-se destacar a crise econômica mundial e a crise dos modelos de produção taylorista e fordista, que conduziram ao desenvolvimento de um novo modo de produção denominado de toyotismo ou Produção Enxuta. Neste modelo, desenvolvido no Japão pós-Segunda Guerra Mundial, as atividades são realizadas em grupo, exigindo dos trabalhadores multifuncionalidade, redução da hierarquização das relações de trabalho com vistas à produtividade e qualidade, modificando o perfil da mão-de-obra, que passou de mera repetidora de movimentos simples a responsável por um número maior de atividades (relacionadas à produção e controle de qualidade), necessitando de requisitos como qualificação, iniciativa e motivação constante (BENTO; BERNARDINO, 2002; WOMACK; JONNES; ROOS, 1992).

O modelo de Produção Enxuta, de acordo com Bento e Bernardino (2002) concentra um número menor de trabalhadores, com níveis de qualificação cada vez mais elevados, nas empresas. Em contrapartida, um elevado número de trabalhadores permanece nas empresas terceirizadas, prestadoras de serviços às empresas maiores, nas quais a mão-de-obra é terceirizada e o trabalho é desempenhado de forma precarizada, não-padronizada e submetida a baixos salários. Para Pastore (2000), o impacto das mudanças tecnológicas no trabalho não pode ser analisado apenas em relação à redução de empregos. É preciso investigar os deslocamentos de mão-de-obra e a criação de atividades e postos de trabalho em outros setores, o que gera a necessidade de readaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e aos empregos.

As mudanças tecnológicas, que marcam este período e os dias atuais, alteram a demanda de mão-de-obra de forma semelhante para pessoas com deficiência e para a população em geral, que passam a sofrer as pressões da redução de oportunidades, aumento da concorrência e exigências de qualificação constante. Às pessoas com deficiência, pode-se

acrescentar ainda outras dificuldades, que referem-se ao preconceito e à discriminação que sofrem em relação à deficiência e às barreiras existentes no meio, que dificultam e, muitas vezes, impedem o acesso aos serviços de educação e qualificação profissional.

No contexto brasileiro, as alterações no mercado de trabalho, principalmente nos anos de 1980 a 1990, em consequência do processo de globalização, repercutiram diretamente na situação dos trabalhadores que deixaram a luta por melhoria da remuneração da força de trabalho e passaram a reivindicar a manutenção dos postos de trabalho, geração de novos empregos e, especialmente, a defender os direitos sociais ameaçados no interior da cena produtiva flexibilizada. A falta de trabalho é atribuída, pelo governo e empregadores, à baixa qualificação da mão-de-obra brasileira, omitindo a ausência de uma política de crescimento econômico, com vistas à geração de emprego, o que posterga a discussão das causas estruturais, que resultam em baixa escolaridade, formação precária e desemprego (FERREIRA, 2002).

A falta de qualificação profissional também é atribuída à mão-de-obra das pessoas com deficiência, que é justificada pela inadequação dos serviços oferecidos no âmbito das instituições especiais, em relação às exigências do mercado. Além disto, vale destacar que a própria lógica do capital, que se baseia na restrição de oportunidades de trabalho, ou seja, na formação de um contingente de desempregados, atua como um fator que dificulta a inserção de uma parcela da população, com ou sem deficiência, no mercado de trabalho formal.

A década de 90 foi marcada pela crise do modelo de integração, por compreender que este modelo era insuficiente para acabar com a discriminação que havia com relação à população com deficiência e para propiciar a participação plena e com igualdade de oportunidades, fornecendo os subsídios para o paradigma da inclusão social. Atualmente, observa-se uma mescla de práticas e políticas sociais pautadas tanto em movimentos integracionistas quanto inclusivos, como resultado da transição entre estes dois paradigmas (SASSAKI, 1997; PASTORE, 2000).

Na tentativa de superar estas limitações e de garantir a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, algumas leis foram sancionadas na década de 90. Embora a produção legislativa no campo da pessoa com deficiência tenha sido volumosa e marcada por importantes avanços no campo jurídico, tais leis não têm garantido ações que beneficiem as pessoas com deficiência e revertam a situação de exclusão social, pois para integrarem-se no mundo moderno, as pessoas com deficiência deparam-se com obstáculos de toda ordem como a acessibilidade, qualificação profissional, falta de recursos destinados à escolarização e em relação a atenção à saúde (PASTORE, 2000; CARRETTA, 2004; SASSAKI, 2006).

2.3. A construção do trabalho como um direito

O significado do trabalho sofreu variações ao longo da história, sendo considerado, na Antiguidade, como degradante ao homem e transformando-se em atividade dignificante a partir da revolução burguesa. As transformações também ocorreram no modo de realização destes trabalhos que inicialmente eram manuais (ao centrar as etapas de planejamento e execução nas mãos de uma mesma pessoa) transformando-se, em um trabalho fragmentado (caracterizado pela divisão do trabalho entre intelectual e manual, diante das exigências de se fazer um mesmo produto em maiores quantidades e com redução do tempo utilizado, com a incorporação de máquinas e tecnologias), o que exigiu a especialização da mão-de-obra. Para o indivíduo, a realização deste trabalho significa a garantia de sua condição de cidadão, por meio da possibilidade de se inserir no circuito produção-consumo.

Como conseqüências das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, novas exigências foram feitas aos trabalhadores e novas limitações para o seu desempenho foram neles identificadas. Estas limitações estavam diretamente relacionadas à impossibilidade de exercer certas atividades de acordo com os padrões impostos pela sociedade. Assim, conforme as exigências em relação ao trabalho foram aumentando, solicitando maior conhecimento e qualificação, outros tipos de deficiências foram identificados. As pessoas que apresentavam algum tipo de limitação foram excluídas da sociedade e segregadas em instituições durante muito tempo, sob diversas justificativas: ameaça à sobrevivência do grupo, ameaça à ordem social, para tratamento, reabilitação e educação. Pode-se observar momentos como, por exemplo, durante e após as grandes Guerras Mundiais, em que estas pessoas, assim como outros grupos, como por exemplo, as mulheres, foram utilizadas como mão-de-obra, demonstrando a sua capacidade para o trabalho.

As pessoas com deficiência, diante de sua capacidade para o trabalho, da necessidade de trabalhar para prover o seu sustento e da consciência da igualdade de direitos iniciaram, principalmente a partir da década de 60, a luta pela efetivação de seus direitos e pela igualdade de oportunidades. O direito ao trabalho, assim como o direito a realização de outras atividades pertinentes à vida do homem, só foi possível às pessoas com deficiência a partir de sua organização e realização de movimentos, que resultaram em leis, convenções e declarações, subsidiando políticas e a realização de ações que contribuíram para uma evolução das práticas sociais, das oportunidades oferecidas e das relações estabelecidas com as pessoas com deficiência.

Outro fator que contribuiu para a construção da igualdade de direitos foram as mudanças sofridas nos sistemas políticos assumidos pelo Estado, que começou autoritário e patrimonial, nos séculos XVI e XVII, caracterizando-se pelo poder na mão dos monarcas e pela submissão do povo, passando para o Estado Liberal no século XIX que estabeleceu o estado de direito, porém baseado na neutralidade estatal, não oferecendo nenhuma solução às contradições sociais que afetavam a maioria das pessoas em decorrência das desigualdades sociais. Esta situação só se modificou com a criação do Estado Social e suas sucessivas transformações, no século XX, negando a premissa do Estado Liberal e implementando, por meio da lei e de instrumentos de políticas públicas a igualdade de oportunidades, que tem sido garantida, para grupos historicamente discriminados, mesmo quando se faz necessário estipular benefícios compensatórios, então denominados de ações afirmativas ou de discriminação positiva, respectivamente, pelo direito americano e europeu.

No âmbito do direito ao trabalho, foram determinadas ações, que visam à reserva de vagas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Estas ações foram adotadas inicialmente em países como Alemanha, Áustria, Itália e Polônia, após a Primeira Guerra Mundial. Nas décadas seguintes, após a recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na reunião da Filadélfia em 1944, outros países aderiram à idéia como a Inglaterra, Holanda, Bélgica, entre outros. O sistema de cotas continuou existindo na maioria dos países da Europa, mas evoluiu no final da década de 90 na direção da flexibilização, adotando o sistema de cota-contribuição ou o sistema de cota terceirizada. O Brasil adotou o sistema de cotas progressivas apenas no início da década de 90, determinado pelas Leis n. 8112/90 e n. 8213/91, embora a reserva de vagas estivesse prevista na Constituição Brasileira, que data de 1988 (PASTORE, 2000).

Apesar da reserva de vagas às pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal estar prevista na legislação brasileira, essas pessoas continuaram excluídas deste mercado pelo descrédito dos empregadores em relação ao seu potencial para o trabalho, pela própria lógica do capital, que cria contingentes de trabalhadores sem empregos e, principalmente, sob a justificativa da falta de escolarização e capacitação profissional. Este quadro conduz aos seguintes questionamentos: A Lei de Cotas garante a igualdade de direitos e oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência no mercado formal? Esta lei representa uma discriminação ao avesso? Estaria a solução da exclusão destas pessoas do mercado de trabalho, na escolarização e capacitação profissional? Se todas as pessoas se capacitassem, de acordo com as exigências do mercado de trabalho, encontrariam oportunidades de trabalho?

2.3.1. Políticas de ação afirmativa e a lei de cotas

As ações afirmativas envolvem diferentes práticas capazes de desempenhar o papel de instrumento de realização do princípio da igualdade material sendo, a mais conhecida, a reserva de cotas, que tem sido usada, por exemplo, no intuito de garantir o acesso de negros ao ensino superior e o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Concebidas originariamente nos Estados Unidos, na década de 60, em decorrência das desigualdades sociais e pela influência das reivindicações democráticas internas, expressas no movimento pelos direitos civis, as ações afirmativas visavam acabar com a postura de neutralidade do Estado liberal por meio de políticas sociais que definiam ações imediatas que estendia a igualdade de oportunidades a todos, principalmente no que se referia às oportunidades de emprego para as minorias étnicas. Estas ações, impostas ou incentivadas pelo Poder Público, deveriam eliminar as leis segregacionistas e assumir uma postura ativa na melhoria das condições das minorias. Assim, as ações afirmativas consistiriam em promover privilégios de acesso a meios fundamentais de educação e emprego, principalmente às “minorias” étnicas, raciais ou sexuais que, de outro modo, estariam deles excluídas, total ou parcialmente (GUIMARÃES, 1997; MOEHLECKE, 2002).

Este privilégio concedido a estes grupos conduziu a uma discussão a respeito da legalidade destas ações, apresentando posturas tanto a favor quanto contra o uso de ações afirmativas. A postura favorável ao uso destas ações defende que, ao tratar pessoas de fato desiguais como iguais, somente ampliaria a desigualdade inicial entre elas, uma vez que nenhuma medida seria tomada para superar a situação desfavorável vivenciada por elas, perpetuando uma situação de exclusão social. Por outro lado, argumentos opostos a qualquer medida de cotas apresentam que tal medida viola o princípio da igualdade, pois pessoas integrantes da maioria, não necessariamente culpadas pela discriminação sofrida no passado por grupos minoritários, acabam, por um meio indireto, sendo responsabilizadas diretamente no presente pela exclusão desta minoria e tendo oportunidades diminuídas em função da reserva minoritária, criando uma situação de discriminação às avessas ou discriminação positiva (MOEHLECKE, 2002).

Outra crítica que se faz às ações afirmativas é a de que, ao adotar estas medidas, atua-se na situação emergencial e não no verdadeiro problema, naquele que originou tal situação, como por exemplo, ao se adotar a reserva de vagas no mercado de trabalho desvia-se a atenção e o desenvolvimento de ações direcionadas a necessidade de melhorar a capacitação das pessoas com deficiência e de conscientizar a sociedade das reais potencialidades e

capacidades destas pessoas, no intuito de romper com preconceitos em relação à deficiência e superar as barreiras sociais existentes.

2.3.2. A lei de cotas no Brasil

No Brasil, a discussão a respeito da plena participação e igualdade da pessoa com deficiência na vida social e no seu desenvolvimento teve seu marco na Constituição Federal de 1988, que ficou conhecida como a “Constituição Cidadã”, devido a preocupações de garantia dos direitos humanos e dos direitos sociais. De acordo com Ventura (2001), a Constituição de 1988 trouxe importantes avanços para a construção da cidadania das pessoas com deficiência, assegurando seu direito ao trabalho e a igualdade de condições conforme estabelecido nos artigos a seguir:

Artigo 7º - XXXI proibição de qualquer discriminação no tocante a salários ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (...)
Artigo 37 – III a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (...)
Artigo 203 A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária (...)
(BRASIL, 1988).

Os anos seguintes à Constituição Federal de 1988 foram marcados pela criação de Leis (Lei n. 7853/89, n. 8112/90, n. 8213/91 e n. 3298/99) que visam garantir os direitos das pessoas com deficiência, previstos nesta Constituição, dentre os quais verifica-se o direito à reserva de vagas no mercado de trabalho, tanto no setor público quanto no privado.

A Lei n. 7853/89 dispõe, dentre outros aspectos, sobre a integração da pessoa com deficiência, e define em relação à formação profissional e do trabalho, que o Governo assegure apoio à formação e orientação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional. Além disto, estabelece a adoção de legislação específica que discipline a reserva de vagas no mercado de trabalho, tanto público quanto privado, às pessoas com deficiência.

Em relação à reserva de vagas no setor público, foi decretada a Lei n. 8112 de 1990, que assegura às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concurso público desde que as atribuições referentes ao cargo sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras. A presente lei reserva 20% do total das vagas oferecidas no concurso à pessoa

com deficiência. Embora a lei se refira à União, existem iniciativas semelhantes nos Estatutos Estaduais e Municipais.

A presente lei, ao tratar do ingresso no serviço público por meio de concurso estabelece um percentual máximo, mas não prevê um percentual mínimo, o que gera margem para uma grande variabilidade da aplicação da lei e resulta em práticas muito distintas, as quais são reforçadas pela inexistência de fiscalização neste setor. O mesmo não ocorre com relação ao setor privado, no qual as regras são mais objetivas (LANCILLOTTI, 2003).

Em menos de um ano após a criação de reserva de vagas para o setor público, foi criada a Lei n. 8213 em julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e sobre outras providências como a reserva de postos de trabalho para pessoas com deficiência, na esfera privada. Esta Lei ficou conhecida como Lei de Cotas, por estabelecer cotas a serem preenchidas pelas empresas privadas conforme estabelecido em seu artigo 93:

Artigo 93 - A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (dois 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 empregados - 3%;
III - de 501 a 1.000 - 4%;
IV- de 1001 em diante - 5%
(BRASIL, 1991).

É importante destacar que a criação de cotas para o emprego das pessoas com deficiência não se destinou, inicialmente, a toda e qualquer pessoa com deficiência, mas apenas àquelas pessoas habilitadas, ou reabilitadas profissionalmente, vinculadas ao Regime Geral de Previdência Social, conforme definido em seu Artigo 90.

“Art. 90. A prestação de que trata o artigo anterior (*habilitação e reabilitação profissional e social*) é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes” (BRASIL, 1991).

A prioridade de atendimento aos contribuintes situa as pessoas com deficiência que nunca trabalharam ou, mesmo as que se encontram na condição de dependentes, em um segundo plano e, portanto, sem a atenção necessária, reduzindo suas possibilidades de acesso aos benefícios dispostos na legislação em relação à habilitação e reabilitação profissional e à reserva de vagas. Esta situação foi revertida, em termos de legislação, somente após a criação do Decreto n. 3298 de 1999, ao retomar em seu artigo 30 a definição de quem são os

beneficiários da Lei de cotas, esclarecendo que não-beneficiários da Previdência Social terão direito à prestação destes serviços:

Art. 30. A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente. (BRASIL, 1999) *grifo nosso*

O Decreto n. 3298/99 estabelece também que a fiscalização ficará a cargo do Ministério do Trabalho e determina o pagamento de multas às empresas que não cumprirem as cotas. A definição de deficiência adotada pelo decreto, somada ao estabelecimento de diretrizes e instrumentos necessários à efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, como, por exemplo, a transferência da fiscalização do cumprimento da oferta de vagas e admissão de pessoas com deficiência inicialmente a cargo do Instituto Nacional de Seguridade Social (Lei n. 8213/91) para o Ministério Público do Trabalho, representou um importante avanço na legislação relativa ao trabalho destas pessoas. (BRASIL, 1991, 1999).

A produção legislativa no campo da pessoa com deficiência tem sido volumosa e marcada por importantes avanços no campo jurídico, o que deveria proporcionar às pessoas com deficiência uma situação de maior igualdade de direitos ao reverter a situação de exclusão social a que foram historicamente relegadas. No entanto, estas leis não têm resultado em ações que beneficiem e revertam à situação de exclusão social, uma vez que as pessoas com deficiência continuam deparando-se com obstáculos de toda ordem como, por exemplo, as barreiras de acessibilidade, a baixa qualificação profissional, a falta de recurso tanto material quanto profissional destinado a sua escolarização e profissionalização e o preconceito por parte dos empregadores, devido ao desconhecimento das potencialidades e capacidades das pessoas com deficiência.

De acordo com Pastore (2000), a fraca participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não decorre da falta de leis e de fiscalização, mas sim da carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Acrescenta que, a Lei de Cotas, enquanto uma ação afirmativa, que exige das empresas a contratação de pessoas com deficiência, pode conduzir as empresas a contratá-las a contragosto e em condições bem mais precárias do que a lei gostaria e das quais as pessoas com deficiência merecem. Para os empregadores, a contratação das pessoas com deficiência é vista como geradora de custo, diante da necessidade de adaptação em relação a mobiliário, função, acesso ao local de trabalho e tempo de adaptação do funcionário, o que desperta receio, por

parte dos empregadores, em abrir as vagas para estas pessoas.

Pastore (2000) ressalta que, nos países desenvolvidos, o sistema de cotas passou por um processo de flexibilização, associando-se ao sistema de cota-contribuição - no qual a empresa tem a possibilidade de optar por não contratar a pessoa com deficiência e pagar uma certa contribuição que será utilizada como investimento na área de preparação para o trabalho - e a cota terceirizada - no qual a contratação ocorre por empresas terceirizadas ou via instituição, permanecendo a empresa contratante distante do processo de inserção. Uma outra forma de flexibilização do sistema de cotas refere-se ao fato de que certas atividades, como a construção civil, mineração, entre outras; serem excluídas da obrigatoriedade do cumprimento das cotas. A flexibilização permite que cada empresa colabore com a promoção da inserção da pessoa com deficiência dentro de sua realidade. O citado autor conclui que os sistemas de cotas constituem-se em um dos elementos que forma um complexo enredo de leis, instituições, programas e incentivos econômicos que, articulados, compõem uma “rede de apoio” para facilitar a inserção da pessoa com deficiência.

2.4. A empresa inclusiva

Na construção de uma sociedade para todos, as empresas constituem-se em um de seus sistemas, que precisa ser reorientado com base nos princípios do paradigma da inclusão. Ser uma empresa inclusiva implica em um novo entendimento a respeito da contratação da pessoa com deficiência, pois tradicionalmente tinha-se como idéia central modificar as pessoas a fim de torná-las aceitáveis, com base no hoje questionável perfil de “pessoa normal” e que, atualmente, é norteadada pela necessidade da sociedade adequar suas estruturas humanas, físicas e técnicas a fim de que se torne capaz de acolher todos os segmentos populacionais que compõem a diversidade humana e todas as diferenças que distinguem uma pessoa da outra (SASSAKI, 1997, 2002).

No Brasil sempre houve empresas, embora em pequena escala, com experiências positivas de contratação, ao oferecerem aos seus trabalhadores as condições adequadas para o seu desempenho profissional. Estas iniciativas envolviam pequenas adaptações nas empresas, mais especificamente nos postos de trabalho e/ou nos instrumentos, mas que demonstravam a preocupação de alguns empregadores em proporcionar às pessoas com deficiência espaços de trabalho que se adequassem às atividades desses indivíduos, fornecendo as condições necessárias para seu desempenho profissional (SASSAKI, 1997). Nos últimos 19 anos, as empresas têm se visto obrigadas, em função de uma determinação legal, a contratar pessoas com deficiência. Diante disso, questiona-se quais as condições de trabalho que são oferecidas às pessoas com deficiência nestas empresas? Estas empresas estão oferecendo oportunidade de trabalho pautadas nos princípios do paradigma da inclusão, ou ainda, permanecem na tradicional prática da integração e contratando as pessoas com deficiência que apresentam condições de se adaptarem totalmente às “oportunidades” oferecidas pelas empresas?

A decisão de abrir postos de trabalho para pessoas com deficiência implica, na perspectiva da inclusão social, em romper com as barreiras que tradicionalmente excluem essas pessoas do processo produtivo. Para isso, é importante que as empresas elaborem um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência, e não apenas contratem formalmente estas pessoas para cumprir a lei. A implementação de um programa abrangente contribui para uma colocação satisfatória destes empregados, tanto para eles quanto para a empresa, ao proporcionar a esses trabalhadores atribuições claras e definidas. Além disso, o treinamento e as condições adequadas para

desenvolver essas atribuições possibilita a essas pessoas revelar outras habilidades que permitam seu crescimento, sua atuação em outras funções e sua promoção (INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2002).

A elaboração de um programa de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência deve almejar a acessibilidade total, que representa um fator fundamental para que as pessoas com deficiência possam desempenhar de maneira satisfatória o seu trabalho. Este modelo de acessibilidade não se restringe apenas ao espaço físico, compreende o acesso totalmente livre de obstáculos a todos os bens, serviços, ambientes e relacionamentos humanos, sendo composta pelas seguintes dimensões (SASSAKI, 2002; INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2002):

1. Dimensão arquitetônica: correspondem às barreiras físicas existentes nas ruas, empresas, escolas, residências, edifícios, nos meios de transporte individuais e coletivos e que podem ser superadas com a adaptação dos espaços físicos;
2. Dimensão comunicacional: são as barreiras relativas às diversas formas de comunicação: interpessoal, escrita e virtual, e que são superadas com a disponibilização de formas variadas de comunicação como o braile e a linguagem brasileira de sinais;
3. Dimensão metodológica: são as barreiras existentes nos métodos e técnicas adotados nos processos de trabalho como o treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, os procedimentos envolvidos nos processos de trabalho (fluxogramas). Estas barreiras são eliminadas quando se adotam novas formas de realização das atividades. No caso do trabalho, pode-se adaptar os seus procedimentos (fluxos), pode-se adotar o trabalho domiciliar, como uma extensão da empresa, pode-se adaptar os procedimentos de recrutamento e treinamento de pessoal, dentre outras medidas;
4. Dimensão instrumental: são as barreiras impostas pelas ferramentas, utensílios e instrumentos nas atividades de estudo, lazer, trabalho e atividades de vida diária e que podem ser superadas com a adaptação de equipamentos, maquinário, ferramentas, informatização da empresa, aquisição de produtos de tecnologia assistiva, dentre outras medidas;
5. Dimensão programática: são as chamadas barreiras invisíveis, pois se constituem em normas, políticas e regulamentos que norteiam as ações e os comportamentos das pessoas. A superação destas barreiras envolve a revisão de políticas de contratação e da filosofia da empresa;
6. Dimensão atitudinal: são as barreiras que podem estar presentes nas atitudes das pessoas e que são norteadas por valores, percepções e preconceitos. A sensibilização dos funcionários

pode ser uma importante ação para superar preconceitos e o desconhecimento frente às deficiências.

Estas dimensões e as formas supracitadas de superá-las se referem às deficiências de um modo geral. Sabe-se que cada deficiência pode exigir procedimentos e adaptações específicas que precisam ser consideradas para que se promova as condições adequadas ao trabalho das pessoas com deficiência.

2.4.1. A inclusão de pessoas com deficiência como uma vantagem para as empresas

Algumas pessoas com deficiência, para desempenhar suas atividades, não necessitam de adaptações nas empresas ou nos espaços de um modo geral, conseguindo se inserir na sociedade sem necessidade de que estes se adaptem para recebê-las. Porém, há pessoas que necessitam que a sociedade elimine as barreiras existentes para que ela possa participar de forma satisfatória dos diferentes espaços nela disponíveis.

Diante dessa necessidade, vários são os motivos utilizados como argumentos para motivar as empresas a se adequarem, em busca de uma acessibilidade total, e contratarem as pessoas com deficiência. Dentre essas motivações pode-se destacar:

- a concepção de que a produtividade das pessoas com deficiência supera a das demais pessoas (INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2002);
- a idéia de que ter funcionários com deficiência contribui para a construção de uma imagem positiva da empresa na comunidade, o que resulta em uma maior aceitação desta empresa na comunidade e influencia em sua competitividade no mercado, tendo conseqüências positivas na geração de seus lucros (INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2002);
- a geração de trabalho para as pessoas com deficiência reduziria os “custos” para a sociedade (GOYOS apud AMARAL, 1994);

Estes argumentos, muitas vezes utilizados para mobilizar as empresas a contratar as pessoas com deficiência, podem ser justificados pelo fato de serem os que mais se aproximam da realidade criada pela lógica de mercado, que se baseia na competitividade e geração de lucro. Porém, ao empregar as pessoas com deficiência sob esta justificativa, contribui-se com a manutenção dos preconceitos em relação à força de trabalho das pessoas com deficiência,

mantendo o desconhecimento de suas reais potencialidades e habilidades para o trabalho e mantendo na atitude de contratar as pessoas com deficiência antigos valores e práticas sociais.

Um outro motivo que mobiliza as empresas a contratarem as pessoas com deficiência é a valorização da diversidade, que consiste no esforço de incentivar a diferença dentro das organizações, pela contratação e valorização de representantes de diferentes grupos da comunidade, como uma das ações de um Programa de Responsabilidade Empresarial. Ainda não existe um conceito formal e único de responsabilidade social, existindo diversas tentativas de conceituá-la. Araújo (2006) analisa algumas definições, das quais pode-se destacar os aspectos a seguir: o desenvolvimento da organização depende da sociedade a qual pertence, devendo, portanto, colaborar com o desenvolvimento sustentável da comunidade e com a qualidade de vida de seus funcionários e familiares. Salienta-se que as ações empresariais são consideradas como ações sociais quando desenvolvem atividades que não estão previstas nas leis. Assim, quando uma empresa oferece o que é de direito ao público, não pode ser considerada solidária, mas sim justa. As empresas possuem obrigações sociais, previstas em lei, como não degradar o meio ambiente, criar condições seguras de trabalho, oferecer empregos e que não podem ser consideradas no âmbito da responsabilidade social.

Diante desta concepção, acredita-se que a criação de oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência não deve ocorrer como parte de uma política de responsabilidade social, uma vez que a geração de emprego é um dever das empresas.

2.5. OBJETIVO

Tendo em vista que as pesquisas desenvolvidas no âmbito da Educação Especial (ANACHE, 1996; MELETTI, 1997; RAGAZZI, 2001; CESTARI, 2002; MENDES et al. 2004), referentes ao tema da profissionalização e inserção no trabalho, apresentam como população-alvo, predominantemente, a pessoa com deficiência mental, constatou-se que existem lacunas em relação às pesquisas referentes à preparação para o trabalho e inserção via trabalho de pessoas de outras categorias de deficiência.

A esta justificativa acrescenta-se um outro aspecto que refere-se a implicações da legislação referente à reserva de vagas às pessoas com deficiência no mercado formal, a qual tem impulsionado a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas. Este aumento na contratação de pessoas com deficiência origina a necessidade de observar, tanto do ponto de vista destas pessoas quanto da empresa, como essa inserção tem ocorrido e quais as condições que as empresas tem oferecido para a permanência dessa população no trabalho. Assim, a presente pesquisa não se detém a analisar as especificidades de um tipo de deficiência, mas as dificuldades comuns que são enfrentadas pelas pessoas de diferentes categorias de deficiência ao buscar trabalho, ao vivenciar os processos de seleção e para manter-se em um emprego.

Dessa forma, o objetivo principal deste estudo foi investigar as implicações que a Lei de cotas trouxe para contratação de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

Com base neste cenário, a presente pesquisa tem como objetivos específicos:

- Identificar quem são as pessoas com deficiência inseridas nas empresas;
- Identificar se as empresas desenvolvem programas/ações que favoreçam a inserção da pessoa com deficiência de forma efetiva e permanente;
- Analisar se estas propostas/planejamento atendem aos pressupostos de uma empresa inclusiva;
- Analisar a abrangência destes programas em relação às diversas categorias e níveis de comprometimento da deficiência;
- Verificar a efetividade da legislação na absorção da força de trabalho da pessoa com deficiência;

3. ESTUDO PRELIMINAR

Para o desenvolvimento da pesquisa foi necessário realizar um estudo sobre a realidade do município de Ribeirão Preto em relação ao mercado formal de trabalho. Este município se encontra entre os maiores do Estado de São Paulo e do Brasil, com 547.417 habitantes, dos quais 336.472, aproximadamente 66% da população, encontra-se em idade economicamente ativa. A qualificação da população de Ribeirão Preto, medida em anos de estudos, está acima da média das outras cidades, apresentando 42% da população com mais de oito anos de estudos, sendo que 16,4% da população têm mais de 11 anos de estudo e 13% têm mais de 15 anos de estudos (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2000; FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS, 2007).

Com relação às pessoas com deficiência, buscou-se investigar junto às instituições de Ribeirão Preto, relacionadas direta e indiretamente a esta população, qual o número de pessoas com deficiência e sua distribuição nas diferentes categorias. Como as mesmas não dispunham destas informações, o presente estudo utilizará a estimativa de 10%⁶, definida pela Organização das Nações Unidas (ONU), e sua decomposição de acordo com os tipos de deficiência. No caso de Ribeirão Preto, estima-se que 54.741 pessoas tenham alguma deficiência, as quais se dividem conforme pode ser observado na tabela a seguir.

TABELA 1:
ESTIMATIVA DO NÚMERO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, EM RIBEIRÃO PRETO, DE ACORDO
COMO TIPO DE DEFICIÊNCIA.

Estimativa do número de pessoas com deficiência		
Deficiência	Porcentagem (estimativa ONU)	População
Deficiência Mental	5%	27370
Deficiência Física	2%	10948
Deficiência Auditiva	1,5%	8211
Deficiência Visual	0,5%	2737
Deficiência Múltipla	1%	5474

⁶ Diante da indisponibilidade de dados do município em relação ao número de pessoas com deficiência optou-se pela estimativa da ONU em relação ao Censo Demográfico Brasileiro de 2000, pelo fato deste levantamento inflacionar este dado, apontando que 14,5% da população brasileira apresenta algum tipo de deficiência. O Censo realizado neste ano considerou os parâmetros de deficiência estipulados pela Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, incluindo as pessoas com alguma incapacidade de ouvir, andar, enxergar, além daquelas com alguma limitação mental ou física (NERI, 2003).

O município se constitui, devido a sua localização geográfica central, num pólo de atividades comerciais e de prestação de serviços, o que favorece a distribuição de mercadorias para várias regiões do interior do Estado de São Paulo, assim como para outros estados. Em relação à indústria, a região se destaca como a maior produtora mundial de açúcar e álcool. Além da agroindústria, percebe-se na região a presença de outros setores industriais relevantes: o de equipamentos médicos-odontológicos e farmacêuticos, indústrias alimentícias, de fertilizantes, entre outras, conforme observa-se na tabela 2.

TABELA 2:
DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS POR SETOR DE ATIVIDADE.

Distribuição dos estabelecimentos por setor de atividade	
Ramo de atividade	Porcentagem
Comércio	52%
Serviços	37%
Indústria	7%
Construção civil	3%
Agropecuária	1%

(Fonte: Site oficial da Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto)

Com relação à oferta de emprego, observa-se que o setor de serviços oferece mais oportunidades de trabalho, seguido pelo setor de comércio e indústria. Na totalidade dos setores de atividade, há uma geração de 121.754 empregos formais, permanecendo uma grande parcela da população ativa (214.718) em situações como: desemprego, trabalho informal, trabalho autônomo, como demonstra a tabela abaixo.

TABELA 3:
OS TRABALHADORES FORMAIS E SUA DISTRIBUIÇÃO NOS SETORES DE ATIVIDADE DE RIBEIRÃO PRETO EM 2001.

Relação entre Setor de atividade e Emprego Formal no Município de Ribeirão Preto em 2001		
Setores	Empregados	
	Número	Porcentagem
Serviços	64.071	53
Comércio	30.944	25
Indústria	17.184	14
Construção civil	7.919	7
Agropecuária	1.636	1
Total	121.754	100

(Fonte: Site oficial da Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto)

Quando se analisa o porte dos estabelecimentos com relação ao número de empregados, observa-se que há um predomínio de estabelecimentos de pequeno porte, ou seja, que absorvem, por unidade, um pequeno número de trabalhadores. Esta informação é de

extrema relevância para a pesquisa, uma vez que a Lei de cotas refere-se a empresas com número de funcionários acima de cem, o que resulta no envolvimento de um limitado número de estabelecimentos. A tabela 4, a seguir, demonstra a relação entre o porte de estabelecimentos, de acordo com o número de funcionários, e o ramo de atividade.

TABELA 4:
RELAÇÃO ENTRE PORTE DOS ESTABELECEMENTOS E SETORES DE ATIVIDADES DOS ESTABELECEMENTOS DE RIBEIRÃO PRETO.

Relação entre porte dos estabelecimentos e setores de atividades			
Porte dos estabelecimentos	Comércio	Serviços	Indústria
0 empregados	10381	6445	(sem informação)
Até 4 empregados	3585	3010	1413
De 5 a 9 empregados	1003	804	230
De 10 a 49 empregados	585	661	260
De 50 a 99 empregados	49	85	28
De 100 a 499 empregados	18	62	25
De 500 ou mais empregados	0	11	2
Total	15.621	11.078	1958

(Fonte: Site oficial da Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto)

Os estabelecimentos com número de empregados acima de cem e que, portanto, se enquadram na determinação da Lei de cotas, correspondem a uma pequena parcela do total dos estabelecimentos de cada setor, sendo 18 estabelecimentos no setor de comércio, 73 no setor de serviços e 27 no setor da indústria, de um total de 28.657 estabelecimentos, apenas 118 encontram-se sob a fiscalização da Lei de cotas.

Embora exista um maior número de estabelecimentos comerciais, os dados mostram que é o setor de serviços que apresenta maior número de estabelecimentos com a necessidade de se adequar à legislação, seguido pelo setor da indústria.

Após o delineamento sócio-econômico do município de Ribeirão Preto, prosseguiu-se com a identificação das empresas com cem ou mais funcionários, a partir das quais foram selecionados os participantes da pesquisa. Para esta identificação, foi realizado contato prévio com a Subdelegacia do Trabalho da região de Ribeirão Preto, que forneceu uma listagem com as trinta e seis empresas, de diversos ramos de atividade, por ela fiscalizadas, conforme indica a tabela 5.

TABELA 5:
DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS, POR SETOR DE ATIVIDADE, LOCALIZADAS NO MUNICÍPIO DE RIBEIRÃO PRETO E FISCALIZADAS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

Setor de atividade	Número de empresas
Serviços	17
Indústria	8
Comércio	11
Total de empresas	36

(Fonte: Subdelegacia do Trabalho de Ribeirão Preto)

Após a identificação das empresas, iniciou-se contato com as mesmas para o desenvolvimento da pesquisa. Ao setor de Recursos Humanos de cada empresa foi destinada uma carta de apresentação da pesquisa (APÊNDICE I), explicitando seus objetivos e procedimentos, e encaminhando um formulário (APÊNDICE II) para levantamento dos funcionários com deficiência contratados pela empresa em função do gênero (feminino e masculino) e do tipo de deficiência dos funcionários (deficiência física, mental, auditiva, visual e múltipla), a ser preenchido por uma pessoa do setor de Recursos Humanos.

Das trinta e seis empresas contatadas por carta, treze retornaram o formulário preenchido, correspondendo a 36% das empresas para as quais foram enviadas as cartas. Destas 13 empresas, seis delas são do setor de serviços, seis são da indústria e uma é do setor de comércio. Em relação aos funcionários com deficiência, nestas empresas obteve-se, quanto ao tipo de deficiência e sua distribuição por gênero, as informações organizadas na tabela a seguir:

TABELA 6:
DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NAS EMPRESAS POR GÊNERO E CATEGORIA DE DEFICIÊNCIA.

Tipo de Deficiência	Número de Funcionários		
	Masculino	Feminino	Total
Deficiência Física	16	6	22
Deficiência Mental	12	2	14
Deficiência Auditiva	14	5	19
Deficiência Visual	2	-	2
Deficiência Múltipla	-	-	-
Não especificou	-	-	15
Total	44	13	72

Foi observado que, nessas empresas, há um número maior de funcionários com deficiência do gênero masculino e que, para ambos os gêneros, há um número maior de pessoas com deficiência física, seguida pela deficiência auditiva e mental. Estas informações estão de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2007), que

reúne dados referentes aos estabelecimentos existentes no território nacional a respeito do vínculo empregatício, grau de instrução, entre outras informações, demonstrando, em relação ao gênero, que os homens têm maior representatividade em todos os tipos de deficiência. No caso da deficiência física, o percentual de participação masculina é de 60,11%, sendo de 63,47% no que se refere à deficiência auditiva, 65,97% à visual, 72,6% às mentais e 69,4% às múltiplas.

Araújo e Schmidt (2006), sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacam que as pessoas com deficiência física, auditiva ou visual são preferencialmente contratadas pelo fato de tais deficiências acarretarem menos dificuldades na escolarização regular, uma vez que existem recursos desenvolvidos e testados para promover a aprendizagem formal desses indivíduos, quando necessário, atingindo com menos dificuldades os requisitos mínimos exigidos pelas empresas. Além disso, demandam que as empresas realizem menos adaptações no processo de capacitação destes funcionários, já que eles apresentam plenas condições de participar de programas dirigidos aos demais funcionários. O fato de haver um número considerável de funcionários com deficiência mental, nas empresas onde foi feito este levantamento, pode estar associado ao trabalho das instituições de educação especial que buscam inserir seus alunos no mercado formal. Além disso, pode ser resultado da busca de mão-de-obra pelas empresas que necessitam cumprir a Lei de cotas, junto às instituições de educação especial.

Com relação à participação das pessoas com deficiência, têm-se nos setores de serviço e indústria situações similares com, respectivamente, 36 e 34 funcionários. Quanto ao setor de comércio, embora prevalente em número de estabelecimentos no município, houve um número reduzido de devolutivas dos formulários (apenas um), empregando apenas 2 funcionários com deficiência.

TABELA 7:
PARTICIPAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS SETORES DE ATIVIDADE.

Tipo de Deficiência	Setores de atividade		
	Serviço	Indústria	Comércio
Deficiência Física	10	10	2
Deficiência Mental	6	8	-
Deficiência Auditiva	5	14	-
Deficiência Visual	-	2	-
Deficiência Múltipla	-	-	-
Não especificou	15	-	-
Total	36	34	2

Após este levantamento, foi retomado contato com as treze empresas que preencheram o formulário para verificar se as mesmas autorizavam a participação de seus funcionários nas entrevistas semi-estruturadas. Das treze empresas, nove autorizaram a participação de seus funcionários.

Ressalta-se que este estudo preliminar foi importante para a compreensão do contexto sócio-econômico do município, para a identificação dos participantes da presente pesquisa e aproximação das empresas. Este estudo constituiu-se em um processo demorado, visto que muitas empresas demonstravam desconfiança quanto aos objetivos da pesquisa, compreendendo num primeiro momento, como uma fiscalização das empresas com relação ao cumprimento da Lei de cotas, fato que exigiu da pesquisadora um contato maior com as empresas, por telefone, reafirmando os objetivos da pesquisa.

Embora o estudo preliminar tenha sido de relevância para o desenvolvimento desta pesquisa, observa-se que houve limitações quanto aos dados relacionados às pessoas com deficiência (número total no município, pessoas inseridas no mercado formal), pois o município e as instituições relacionadas a estas pessoas não dispunham de informações atualizadas, ou ainda não dispunham das informações solicitadas pelo estudo, recorrendo-se a estimativas, o que demonstra a necessidade de novas pesquisas a este respeito, as quais poderiam contribuir com o desenvolvimento de políticas e serviços destinados a esta população.

4. MÉTODO

4.1. Aspectos éticos

A presente pesquisa orientou-se nos preceitos da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde em relação às Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, com aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos, parecer número 009/2007 (ANEXO I).

Para obter a permissão para a realização da pesquisa nas empresas, junto aos seus funcionários, elaborou-se uma carta de apresentação aos responsáveis pelas mesmas, explicitando-se os objetivos e procedimentos da pesquisa (APÊNDICE I).

A cada participante foi apresentado, antes da realização da entrevista, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE III) contendo os objetivos da pesquisa, seus procedimentos e esclarecimentos a respeito da participação voluntária, da possibilidade de desistir de participar a qualquer momento, e de que a pesquisa não lhe implicaria em prejuízo financeiro, pessoal ou profissional.

4.2. Os participantes

4.2.1. Funcionários do setor de recursos humanos (funcionários de rh)

Inicialmente a pesquisa previa a entrevista com os empregadores. No entanto, como freqüentemente houve dificuldade de acesso direto a estes, optou-se por realizar as entrevistas com os funcionários de RH que estivessem diretamente ligados com a contratação de pessoas com deficiência na empresa. Este grupo foi composto por dez funcionários, que representam as nove empresas participantes do estudo, conforma demonstra o quadro 1, a seguir.

Nome	Gênero	Empresa	Escolaridade/ Profissão	Função	Tempo de trabalho na empresa
FRH1	M	EP1	Superior completo em Administração de Empresas	Encarregado de Departamento Pessoal	11 anos
FRH2	M	EP2	Ensino Médio	Assessor Administrativo	11 anos
FRH3	F	EP3	Superior completo em Pedagogia	Chefe do Setor de Recursos Humanos	25 anos
FRH4	F	EP4	Superior completo em Administração de Empresas e atualmente está cursando Pedagogia	Coordenadora do Setor de Recursos Humanos	20 anos
FRH5	F	EP5	Superior completo em Direito	Encarregada de Departamento Pessoal	19 anos
FRH6	M	EP6	Técnico de Segurança do Trabalho	Assistente de Departamento Pessoal	12 anos
FRH7	F	EP6	Ensino Médio	Assistente de Departamento Pessoal	19 anos
FRH8	M	EP7	Superior completo em Administração de Empresas	Consultor de Recursos Humanos	33 anos
FRH9	F	EP8	Superior completo em Administração de Empresas e MBA em Gestão de Pessoas	Analista de Desenvolvimento de Recursos Humanos	5 anos
FRH10	F	EP9	Superior completo em Educação Artística	Coordenadora de Responsabilidade Social	7 anos

Quadro 1: Caracterização dos funcionários de RH participantes do estudo.

Dentre os dez participantes que correspondem ao grupo de funcionários de RH, apenas um não desempenha atividade neste setor. Esta participante desempenha a função de Coordenadora de Responsabilidade Social na empresa e foi indicada pelo Setor de Recursos Humanos como a pessoa adequada para responder pela política de inclusão de pessoas com deficiência na empresa.

4.2.2. Funcionários com deficiência

Este grupo foi formado por alguns dos funcionários com deficiência que compõem o quadro de empregados das empresas participantes. A escolha dos funcionários foi aleatória, do ponto de vista da pesquisadora, ficando a critério dos funcionários do Setor de Recursos Humanos a escolha daqueles que participariam da pesquisa, os quais foram selecionados de acordo com a disponibilidade em ausentar-se de seus postos de trabalho no momento da entrevista.

Salienta-se que das nove empresas participantes da pesquisa, quatro não liberaram a participação do funcionário com deficiência. As justificativas variaram: por considerar que a retirada do funcionário de seu trabalho para a realização da entrevista poderia causar algum tipo de constrangimento ao funcionário e a impossibilidade de retirar o funcionário de seu posto de trabalho.

As características dos funcionários que participaram da pesquisa estão sistematizadas no quadro a seguir.

Nome	Idade	Gênero	Tipo de deficiência	Escolaridade	Tipo	Capacitação/Qualificação Profissional	Cursos que realiza
FCD1	27	M	Deficiência Visual – perda total visão olho direito aos 20 anos	Ensino Médio	Ensino regular	-	Não
FCD 2	55	F	Deficiência Visual – Retinose Pigmentar aos 45 anos	Ensino Médio	Ensino regular	-	Não
FCD 3	34	F	Deficiência Física – membro inferior (seqüela de poliomielite)	Ensino Médio	Ensino regular	Curso de Informática e Técnico em Administração	Não
FCD 4	42	M	Síndrome de Down	Não soube informar	Educação Especial	-	Sim (Educação Especial)
FCD 5	30	F	Deficiência Mental	Não soube informar	Educação Especial e Ensino Regular	-	Sim (Educação Especial)
FCD 6	23	M	Deficiência Mental	Não soube informar	Educação Especial e Ensino Regular	-	Não
FCD 7	26	M	Deficiência Mental	Não soube informar	Educação Especial	-	Não

Quadro2: Caracterização dos funcionários com deficiência participantes do estudo quanto a deficiência, escolaridade e qualificação profissional

Nome	Idade	Gênero	Tipo de deficiência	Escolaridade	Tipo	Capacitação/Qualificação Profissional	Cursos que realiza
FCD 8	54	M	Deficiência Física - Amputação de antebraço esquerdo e perna direita e uso de prótese membro inferior direito - congênita	Ensino Médio	Ensino Regular	Curso de Informática e Técnico em Contabilidade	Não
FCD 9	41	F	Deficiência Física – membro inferior – congênita	Ensino Médio	Ensino Regular	Iniciou curso superior em Serviço Social e Direito, mas não concluiu	Não
FCD 10	32	F	Deficiência auditiva - adquirida aos 4 anos de idade	Ensino Médio	Educação Especial (para deficiente auditivo) e Ensino Regular	Computação e Curso de estamperia	Não
FCD 11	18	M	Deficiência auditiva – adquirida aos 3 anos de idade	Ensino Fundamental Incompleto (5° série)	Educação Especial (para deficiente auditivo) e Ensino Regular	-	Sim – Educação de Jovens e Adultos
FCD 12	43	M	Deficiência física – Amputação membro inferior direito e uso de prótese aos 15 anos.	Ensino Médio	Ensino Regular	Técnico de Contabilidade	Não, parou há 20 anos.

Quadro2: Caracterização dos funcionários com deficiência participantes do estudo quanto a deficiência, escolaridade e qualificação profissional

Dentre os 12 funcionários entrevistados, 7 são do gênero masculino e 5 do gênero feminino. Em relação ao tipo de deficiência, 4 apresentam deficiência física, 4 apresentam deficiência mental, 2 apresentam deficiência auditiva e 2 com deficiência visual. Dentre os 12 entrevistados, 5 não nasceram com deficiência, destes 3 tornaram-se deficientes após os 15 anos de idade. Em relação à escolarização e qualificação profissional, as quatro pessoas com deficiência física frequentaram curso regular e puderam investir em cursos de qualificação profissional como curso de informática e cursos técnicos em administração e contabilidade. No caso das pessoas com deficiência mental, todos estudaram no ensino especial, porém não

souberam relacionar o nível que freqüentam das escolas especiais ao nível da escola regular e não relataram a realização de cursos de preparação ou qualificação profissional. As duas pessoas com deficiência auditiva cursaram escola especial para pessoas com este tipo de deficiência e freqüentaram também a escola regular, sendo que apenas um deles relata ter realizado curso de capacitação e qualificação profissional. No quadro a seguir, destacam-se informações relacionadas ao trabalho do funcionário com deficiência.

Nome	Função/Atividades	Tempo de Serviço na Empresa	Contratação	Primeiro Emprego (com registro em carteira)
FCD 1	Telefonista – PABX	2 anos e sete meses	Indicação de um amigo	Não
FCD 2	Telefonista – PABX	32 anos	Processo de seleção	Sim
FCD 3	Recepcionista	1 ano	Indicação da diretoria	Não
FCD 4	Auxiliar de escritório	6 anos	Indicação de um familiar	Sim
FCD 5	Auxiliar de escritório	2 anos	Indicação de um familiar que trabalha no local	Sim
FCD 6	Serviços gerais (manutenção dos jardins)	6 anos	Indicação da escola – instituição especial	Não
FCD 7	Serviços gerais (lavagem de carros, transporte documentos, auxílio a outros funcionários)	5 anos	Indicação da escola – instituição especial	Sim
FCD 8	Escriturário de operações financeiras	28 anos	Indicação de um Vereador	Não
FCD 9	Escrituraria (atualmente desenvolve funções de telefonista)	11 anos	Concurso público	Sim
FCD 10	Auxiliar de produção – setor de envase	11 anos	Indicação de uma amiga que trabalhava na empresa	Não
FCD 11	Auxiliar de produção – setor de embalagem	9 meses	Indicação de um amigo que trabalhava na empresa	Sim
FCD 12	Chefe de Recursos Humanos	11 anos	Indicação de terceiros	Não

Quadro 3: Caracterização dos funcionários com deficiência participantes do estudo em relação ao trabalho realizado na empresa.

Dos 12 funcionários entrevistados, 8 apresentam mais de cinco anos de trabalho na empresa e 4 apresentam menos de 3 anos de trabalho. Em relação à função, os entrevistados atuam em diversos setores e tendo diferentes cargos, sendo que 1 trabalha como chefe de Recursos Humanos e os demais dividem-se como: 4 telefonistas, 2 auxiliares de produção, 2 auxiliares de escritório, 1 escriturário de operações financeiras e dois em serviços gerais.

4.3. Local da pesquisa

No decorrer da pesquisa, foi realizado contato com trinta e seis empresas, localizadas na cidade de Ribeirão Preto, que constavam na listagem fornecida pela Subdelegacia do Trabalho, das quais apenas nove aceitaram participar da pesquisa. As empresas que não participaram justificaram que estavam em processo de reestruturação, ou em processo de adequação à legislação de reserva de vagas para pessoas com deficiência e que não consideravam o momento oportuno para o desenvolvimento da pesquisa.

TABELA 8:
DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS PARTICIPANTES DO ESTUDO POR SETOR DE ATIVIDADE.

Empresas participantes do estudo	
Setor de atividade	Número de empresas
Serviços	7
Indústria	2
Comércio	-
Total de empresas	9

Na tabela a seguir, as empresas são caracterizadas pela relação entre setor, ramos de atividade, número de funcionários e porcentagem de contratação expressa na lei.

TABELA 9:
CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS PARTICIPANTES DO ESTUDO QUANTO AO SETOR E RAMOS DE ATIVIDADE E ÀS EXIGÊNCIAS DA LEI DE COTAS

Empresa	Setor e ramo de Atividade	Número de Funcionários	Porcentagem de contratação	Número Exigido pela Lei de cotas
EP1	Serviço – Saúde	100	2%	2
EP2	Serviço - Transporte	110	2%	2,2
EP3	Serviço - Habitação	140	2%	2,8
EP4	Serviço – Saúde	190	2%	3,8
EP5	Serviço – Lazer	380	3%	11,4
EP6	Serviço – Saúde	412	3%	12,36
EP7	Indústria – Medicamentos	450	3%	13,50
EP8	Indústria – Alimentos	766	5%	30
EP9	Indústria – Alimentos	2500	5%	125

Dentre as nove empresas participantes, seis desenvolvem atividades no setor de serviços e atuam em áreas de atividades diversas como transporte, habitação, lazer e saúde. As outras três empresas desenvolvem atividades no setor da indústria nas áreas de medicamentos e alimentos. No setor do comércio não foi possível o desenvolvimento da pesquisa, em decorrência do não consentimento pelas empresas contatadas.

Observa-se que foi possível obter uma amostra de empresas com números de funcionários variáveis e que contemplam as diferentes faixas de funcionários e suas respectivas porcentagens de contratação expressas na Lei de cotas. A amostra do presente estudo é composta por quatro empresas com até duzentos funcionários e que deve, em função da legislação, apresentar em seu quadro de funcionários o correspondente a 2% de funcionários com deficiência. Dentre estas empresas destaca-se a EP3 que possui uma administração dividida entre setor público (prefeitura de Ribeirão Preto), com 51% das ações e setor privado, com 49% das ações. Para a contratação de funcionários, esta empresa realiza concurso público e, no caso das pessoas com deficiência, as contratações são regidas pela Lei n. 8112 de 1990, que define que às pessoas com deficiência serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concursos públicos, nos quais as pessoas com deficiência têm o direito de se inscreverem. As empresas situadas na faixa de 201 a 500 funcionários devem ter 3% de seus funcionários com deficiência, representada nesta pesquisa por três empresas. As demais faixas são representadas por uma empresa cada uma.

No momento da entrevista, apenas 2 empresas possuíam em seu quadro o número de funcionários definido pela legislação e as demais empresas justificaram que estavam com contratações em andamento, conforme o Termo de Ajuste de Conduta, assinado com a Subdelegacia do Trabalho.

Quanto aos funcionários com deficiência contratados pelas empresas, têm-se que 13 apresentam deficiência física, 7 apresentam deficiência auditiva, 22 apresentam deficiência mental, 5 apresentam deficiência visual e 8 apresentam deficiência múltipla (sendo 7 surdos-mudos e 1 com deficiência mental e física). A definição dos tipos de deficiência dos funcionários baseou-se no relato dos funcionários de RH, sendo que as empresas EP5 e EP9 não souberam especificar os tipos de deficiências de seus funcionários e não se dispuseram a verificar a documentação dos mesmos.

Observa-se que, dentre as empresas que informaram o tipo de deficiência de seus funcionários, houve um predomínio de funcionários com deficiência mental, seguido pela deficiência física e auditiva. A tabela a seguir sistematiza a distribuição dos funcionários nas empresas de acordo com suas deficiências.

TABELA 10:
AS EMPRESAS E A CARACTERIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIA

Empresa	Número de Funcionários com deficiência	Tipos de deficiência				
		Deficiência Física	Deficiência Auditiva	Deficiência Mental	Deficiência Visual	Deficiência Múltipla
EP1	1	1 (paralisia facial)				
EP2	2	2 (com comprometimento de membro inferior)				
EP3	3	2 (com comprometimento de membro inferior)	1 (deficiência auditiva total)			
EP4	6	4 (com comprometimento de membros superior e inferior)	1		1 (deficiência visual total)	
EP5	10			Não soube especificar		
EP6	6	1 (com comprometimento de membro inferior)	1		4	
EP7	11	2				8 (“surdos-mudos”) sic* 1 (comprometimento motor e cognitivo)
EP8	28	2 (com comprometimento de membros superior e inferior)	4 (dois utilizam aparelho e dois são deficientes auditivos totais)	22 (deficiência mental leve)		
EP9	16			Não soube especificar		
Total de funcionários por tipo de deficiência		14	7	22	5	8

* (SIC) Segundo informações colhidas, ou seja, segundo informações fornecidas pelo funcionário de RH.

4.4. Equipamentos e materiais

Para o desenvolvimento da pesquisa utilizou-se:

- um gravador portátil e fitas cassete para o registro das entrevistas;
- caneta e papel para registro das informações e observações no decorrer das visitas às empresas;
- microcomputador para o registro, transcrição dos dados e elaboração da pesquisa.

4.5. Instrumentos

Na presente pesquisa foram utilizados os seguintes instrumentos:

4.5.1. Entrevista semi-estruturada

Para a obtenção dos dados desta pesquisa utilizou-se a entrevista semi-estruturada junto aos dois grupos de participantes, os funcionários do setor de recursos humanos e os funcionários com deficiência. Para cada grupo utilizou-se um roteiro de entrevistas:

- Roteiro para entrevista semi-estruturada com os Funcionários do Setor de Recursos Humanos (APÊNDICE IV). Este instrumento consiste de cinco partes: 1) Identificação do entrevistado (nome, idade, formação, função na empresa, tempo de serviço, entre outras informações); 2) Histórico empresarial (no intuito de conhecer as experiências da empresa quanto à contratação de pessoas com deficiência: quando iniciou as contratações, motivações, pessoas contratadas; 3) Recursos Humanos e contratação das pessoas com deficiência (visando identificar se houve adequações nos processos de recrutamento e seleção das pessoas com deficiência e se houve uma preparação destes funcionários para a seleção destas pessoas); 4) Participação da pessoa com deficiência na empresa (visa conhecer a participação da pessoa com deficiência na empresa quanto a vínculo empregatício, remuneração, jornada de trabalho, desempenho no trabalho, necessidades de adaptação da empresa para recebê-la);

5) Relacionamento interpessoal (no intuito de identificar como os demais funcionários relacionam-se com as pessoas com deficiência)

- Roteiro para entrevista semi-estruturada com os Funcionários com deficiência (APÊNDICE V). Este instrumento consiste de cinco partes: 1) Identificação do entrevistado (nome, idade, formação, função na empresa, tempo de serviço, entre outras informações); 2) Escolarização/ profissionalização (no intuito de conhecer a trajetória escolar e de preparação para o trabalho e os locais onde foram realizados); 3) Sobre o trabalho (busca conhecer o histórico profissional: experiências anteriores, experiência atual, locomoção, desempenho na função; 4) Relacionamento interpessoal (investigar o relacionamento da pessoa no local de trabalho e externo a ele e as contribuições do trabalho na ampliação das redes de amizade); 5) Apontamentos pessoais sobre o trabalho atual (conhecer a opinião da pessoa com deficiência a respeito de seu trabalho).

A elaboração dos roteiros e a realização das entrevistas pautaram-se nas orientações fornecidas por Manzini (2004); Souza, Minayo, Deslandes, Veiga (2006) e Lüdke e André (1986) conforme apresentado a seguir.

4.5.1.1. A elaboração dos roteiros

A entrevista é utilizada para obter informações sobre fenômenos factuais que não podem ser observados, permitindo estudar o relato, ou versões a respeito dos fatos por meio das opiniões, concepções, expectativas e percepções dos atores envolvidos. A entrevista semi-estruturada foi utilizada neste estudo com a finalidade de se conhecer a opinião e as concepções que norteiam a contratação de pessoas com deficiência e as respectivas ações/programas desenvolvidos pelas empresas para receberem estas pessoas em seus locais de trabalho. Lüdke e André (1986) destacam que a entrevista possibilita a criação de uma relação de interação, havendo uma atmosfera de influência recíproca entre quem pergunta e quem responde, diferente de outros instrumentos de pesquisa que, em geral, estabelecem uma relação hierárquica entre pesquisador e pesquisado.

A entrevista semi-estruturada tem como característica a utilização de um roteiro que contém as principais questões, previamente elaboradas, com base em teorias e hipóteses que se relacionam aos objetivos da pesquisa. O roteiro, na entrevista semi-estruturada, orienta e

guia o pesquisador no processo de interação com o informante e permite flexibilidade nas conversas e inserção de novos temas e questões trazidas pelo interlocutor no momento da entrevista, na tentativa de compreender as informações que parecem ter relevância para aquilo que está em estudo (MANZINI, 2004; SOUZA, MINAYO, DESLANDES, VEIGA, 2006).

Para o presente estudo, compreendeu-se que a entrevista semi-estruturada constituía-se no instrumento que melhor conseguiria registrar a heterogeneidade de experiências vivenciadas pelas empresas em relação à contratação de pessoas com deficiência, fornecendo uma base à pesquisadora ao conter perguntas comuns a todas as empresas, e permitindo a inserção de novas questões pertinentes a particularidades das vivências de cada uma delas.

Os roteiros de entrevista utilizados neste estudo foram elaborados pela própria pesquisadora e sua construção baseou-se no estudo dos roteiros e metodologias utilizadas em pesquisas desenvolvidas na área de Educação Especial e áreas afins (ALOISI, 1999; GIORDANO, 2000; CESTARI, 2002; MANZINI, 2004; PEREIRA, 2006), cuja temática referia-se à deficiência, trabalho e profissionalização.

4.5.1.2 .A adequação dos roteiros

Neste estudo, a adequação do roteiro desenvolveu-se por meio da realização do estudo-piloto junto a funcionários de uma empresa do setor de serviços, localizada na cidade de Ribeirão Preto. A empresa possuía cem funcionários e um funcionário com deficiência física, no momento da entrevista. Aos participantes, foi fornecido todo subsídio referente aos aspectos éticos previstos na pesquisa (carta de apresentação à empresa, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido).

A realização do estudo-piloto permitiu adequar o roteiro quanto ao formato e extensão das questões e contribuiu para uma adequação da postura da pesquisadora na realização da pesquisa. Em relação ao formato e extensão das questões, observou-se que algumas delas estavam extensas e precisavam ser apresentadas aos entrevistados separadamente, como aspectos de um determinado tema a ser abordado. Além disso, constatou-se a necessidade de situar o entrevistado em relação aos temas explorados na entrevista.

No início da entrevista-piloto, o entrevistado demonstrou uma preocupação em relação ao tempo de duração da mesma, sendo informado de que a mesma estava prevista para ser

desenvolvida em trinta minutos. Após esta informação, seguiu-se com a realização da entrevista e observou-se que, no decorrer da sua realização, o entrevistado envolveu-se com as respostas e demonstrou interesse em relatar as experiências da empresa, não demonstrando a preocupação em relação ao tempo de duração.

Os entrevistados foram informados a respeito da duração da entrevista no contato inicial e antes do início da mesma. Definiu-se também que a pesquisadora deveria sugerir ao entrevistado que a entrevista fosse realizada em local reservado, evitando-se assim interferências externas. No decorrer da entrevista, observou-se que alguns assuntos como, por exemplo, o que se refere às experiências de contratação da pessoa com deficiência e sobre a adequação da empresa para a recepção destas pessoas no local de trabalho demonstraram a necessidade de inserção de outras questões, que foram incorporadas pela pesquisadora.

4.5.1.3. Procedimento de coleta de dados

As entrevistas foram realizadas nas empresas, inicialmente com os funcionários de RH e, posteriormente, com os funcionários com deficiência. Em algumas situações, a pesquisadora precisou retornar a empresa para concluir a entrevista com todos os participantes.

Foram utilizados como meios de contato com as empresas: telefone, carta e correio eletrônico. As entrevistas foram marcadas em datas e horários previamente agendados por telefone com cada funcionário do Setor de Recursos Humanos. No contato telefônico, foi explicitado os objetivos da pesquisa, quem seriam os participantes e a duração de cada entrevista. Algumas pessoas solicitaram o encaminhamento de um ofício por correio eletrônico, contendo o objetivo da pesquisa e os procedimentos envolvidos, para obter a permissão da empresa para o desenvolvimento da pesquisa.

No início de cada entrevista, realizava-se a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, no qual se explicava os objetivos da pesquisa, seus procedimentos e a garantia dos aspectos éticos, como a não identificação dos participantes e da empresa e a possibilidade de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem prejuízos profissionais, financeiros e pessoais.

As entrevistas foram realizadas individualmente (com exceção da entrevista realizada junto aos funcionários de RH da EP6, que foi realizada com a participação de dois funcionários) e foram gravadas mediante a permissão dos participantes. As entrevistas foram realizadas na própria empresa e tiveram duração, em média de 40 minutos. Posteriormente, os dados foram transcritos na íntegra e analisados.

4.5.2. Análise e discussão dos dados

Para a análise dos dados, optou-se por uma metodologia qualitativa, na qual trabalha-se com atitudes, crenças, comportamentos e ações, procurando-se entender a forma como as pessoas interpretam e conferem sentido às suas experiências e ao mundo em que vivem (SOUZA, MINAYO, DESLANDES, VEIGA, 2006; POPE; MAYS, 2005).

Ao pesquisador, cabe a construção de significados a partir da associação entre a interpretação dos sentidos dados pelos pesquisados ao conhecimento teórico referente ao tema em estudo. Para a construção de significados, há uma variedade de alternativas de análise dos dados coletados, considerando-se para este estudo a “Análise de Conteúdo” como sendo a mais pertinente para a análise e interpretação conveniente do material coletado.

Entende-se por “Análise de Conteúdo” um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos que permitem a descrição do conteúdo das mensagens, que muitas vezes contém dados implícitos em seu conteúdo subjetivo ou latente, tanto quanto explícito em seu conteúdo objetivo ou manifesto. A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou, eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não) (BARDIN, 1977; GIORDANO, 2000). Este instrumento, polimorfo e polifuncional, permite a significação das mensagens, de forma objetiva e sistemática, de acordo com os pressupostos e objetivos da pesquisa.

4.5.2.1. Pré-análise e exploração do material

A fase de *pré-análise* consistiu na organização da pesquisa e teve por objetivo operacionalizar e sistematizar as idéias iniciais visando à construção de um esquema de desenvolvimento, de um plano de análise. Nesta etapa, a realização da leitura flutuante, que consiste em estabelecer contato com o referencial teórico pertinente à temática em estudo, forneceu subsídios à pesquisadora para a exploração do material coletado.

A *exploração do material* pode ser considerada como a fase mais longa e fastidiosa que consiste em operações de codificação, na qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, que conduzem à criação de categorias de análise (BARDIN, 1977).

Para a codificação do material, realizou-se uma leitura exaustiva da transcrição das entrevistas realizadas com os participantes de estudo. Após a leitura, selecionou-se as falas que abordavam conteúdos pertinentes ao desenvolvimento dos objetivos da pesquisa, as quais foram agrupadas em temas. O agrupamento em temas permitiu à pesquisadora identificar a diversidade de conteúdos referentes a um mesmo tema, o que possibilitou a leitura de diferentes respostas e a contraposição dos diferentes pontos de vista diante das mesmas questões, o que conduziu ao reagrupamento das falas em subtemas. Desta forma, foi possível obter a seguinte relação de temas e subtemas:

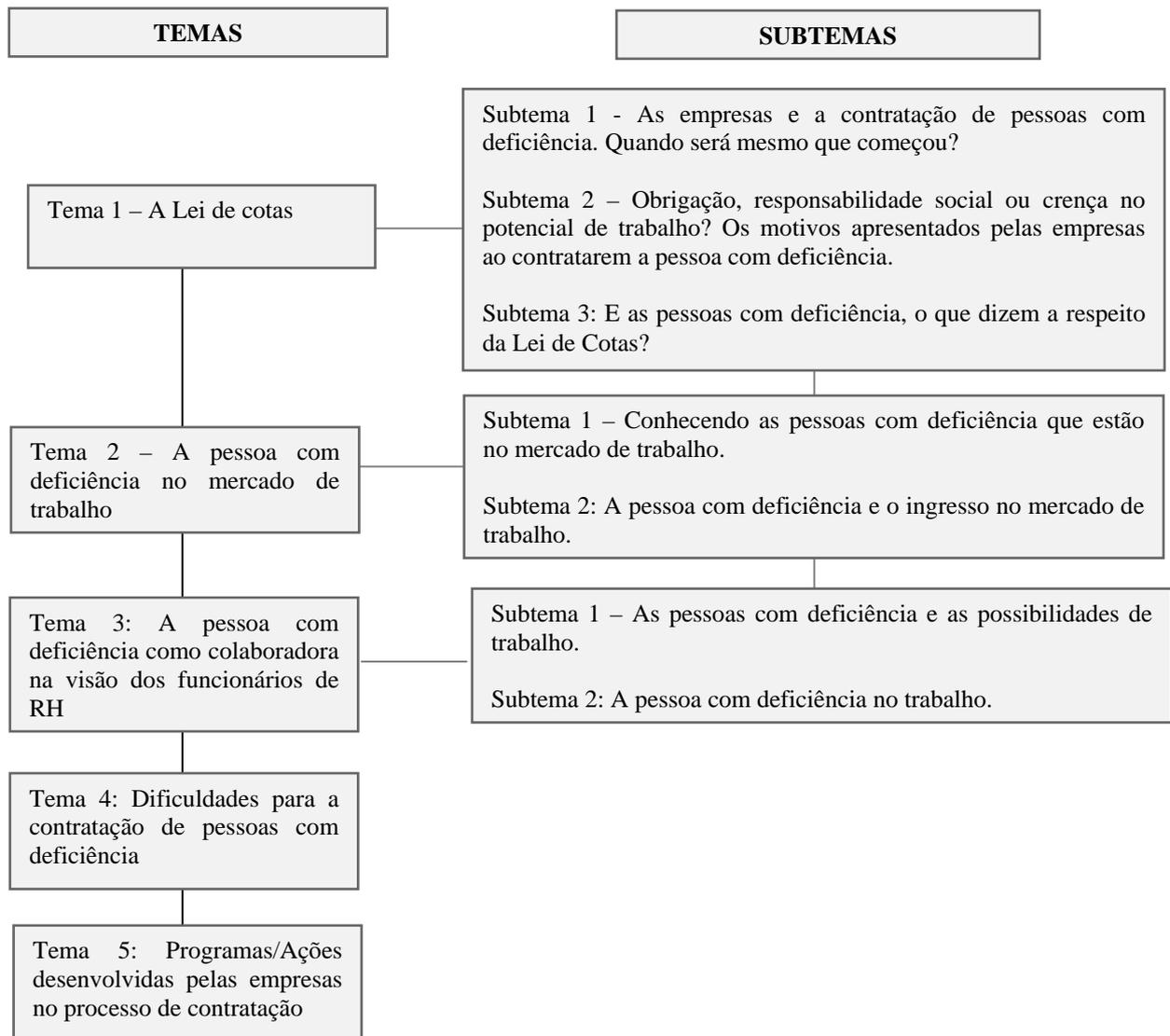


Figura1- Relação dos Temas e subtemas de análise

Após a pré-análise, seguiu-se com a *interpretação dos dados*, que teve por objetivo desvendar seu conteúdo subjetivo ou latente, tanto quanto explícito em seu conteúdo objetivo ou manifesto, e viabilizar a construção dos significados à luz do referencial teórico da pesquisa. Segundo Bardin (1977, p.41), a interpretação tem por objetivo “realçar um sentido que se encontra em segundo plano”, ou seja, trata-se de “atingir através de significantes ou de significados (manipulados) outros significados de natureza psicológica, política, histórica”.

5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O conjunto de temas referentes aos dois grupos de participantes da pesquisa (pessoas com deficiência e funcionários do setor de recursos humanos) será apresentado conjuntamente. Inicia-se com o tema referente à legislação e prossegue-se com a caracterização da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a visão dos funcionários de RH em relação a esta participação, finalizando com as ações/programas desenvolvidas pelas empresas.

Tema 1 – A Lei de cotas

Subtema 1 - As empresas e a contratação de pessoas com deficiência. Quando será mesmo que começou?

A investigação a respeito do momento de contratação das pessoas com deficiência permite situar este evento no tempo e observar qual a relação que se estabelece com a chamada Lei de Cotas, ou seja, a lei 8213 de 1991, que determina que as empresas tenham uma porcentagem de pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários e o Decreto 3298 de 1999, que passa a fiscalizar as empresas e a multar aquelas que não cumpriram com esta determinação legal.

O quadro mostra a situação das empresas participantes do estudo em relação à legislação.

Experiência de Contratação	Empresas
Empresas com funcionários com deficiência antes da legislação	EP3, EP6, EP9
Empresas que passaram a contratar em função da legislação	EP1, EP2, EP5, EP7
Empresas que não souberam informar se tinham funcionários com deficiência antes da legislação	EP4, EP8

Quadro 4: As empresas e as experiências de contratação anterior à Lei de cotas.

Das nove empresas participantes do estudo, três apresentavam funcionários com deficiência antes da determinação da Lei de cotas. Nestas empresas, o número de funcionários

não era suficiente para atender a cota determinada pela Lei, o que implicou na necessidade de contratar novos funcionários com deficiência, juntamente com aquelas empresas que ainda não apresentavam estes funcionários em seus quadros, conforme expressa um dos funcionários do setor de recursos humanos:

*“A gente já contratava num **menor número**... hoje a gente tem uma cota que é de 5%... então o número da **cota faz com que você corra atrás**.” (FRH10)*

Algumas empresas não souberam informar se as pessoas com deficiência compunham seus quadros de funcionários antes da Lei, ou ainda demonstraram o desconhecimento em relação à data em que a Lei começou a vigorar. Na fala do entrevistado FRH4, o desconhecimento em relação à contratação de pessoas com deficiência decorre, em parte, pelo fato desta pessoa assumir a função após a determinação da Lei, não acompanhando o processo de adequação da empresa desde o seu início.

“Em 1996 nós já tínhamos já... anterior a isto é... com certeza deve ter... é que eu estou no RH desde de 2004 então eu me tomei como base pelas datas dos funcionários que estão aqui hoje (...) com certeza deve ter passado outros também (...)” (FRH4)

Na fala de FHR9, a seguir, pode-se observar que a experiência de trabalhar com pessoas com deficiência é situada antes da legislação e associada a uma “ação social” por parte da empresa:

“(...) eu acredito que já tinha um trabalho antes, por que a (nome da empresa) tinha alguns trabalhos sociais então eu acredito que já tinha (...)” (FRH9)

Um aspecto comum nas falas refere-se ao desconhecimento dos funcionários de RH quanto ao histórico de participação das pessoas com deficiência na empresa e com relação à própria legislação, como demonstra a fala deste funcionário:

*“Inicialmente nós tomamos a iniciativa né de... de... contratar portadores de deficiência não pela necessidade da legislação tanto é que **o primeiro funcionário foi contratado aqui em 1995 né, e a lei, especialmente a de cotas, foi após esta data...**” (FRH8)*

O discurso dos entrevistados também demonstrou que, embora a contratação de pessoas com deficiência esteja definida, para as empresas privadas, desde 1991, as mesmas ocorreram em número considerável somente após o Decreto n. 3298/99, que instituiu a

fiscalização pelo Ministério Público do Trabalho, conforme também pode ser observado nos relatos abaixo.

“(...) mediante a gente ter recebido do ministério a notificação, nós já tínhamos inclusive portadores de deficiência (...) só que aí na hora que eles mandaram a notificação aí nós enquadrámos justamente conforme a lei, conforme a lei pede, apesar disto, a gente teve que contratar mais alguns, a gente precisava ter três por cento do nosso quadro...” (FRH6)

“Já começou já faz dois anos (...) com a fiscalização do ministério do trabalho.” (FRH2)

Mais do que a própria lei de cotas, o que impulsionou a contratação das pessoas com deficiência foi a fiscalização das empresas, definida pelo Decreto 3298/99, a ser realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Esta fiscalização inicia-se com audiências públicas, realizadas pelo Procurador do Trabalho no Estado, no intuito de conscientizar os empresários sobre a necessidade de se cumprir a lei e sobre as potencialidades do trabalhador com deficiência, como mencionado na fala deste funcionário:

“(...)o Ministério Público né... fizeram uma audiência pública... onde eles colocaram toda essa questão e a partir daí a gente já começou com todo esse processo... que teve início em 2001(...)” (FRH5)

Na etapa seguinte, o MPT identifica as empresas obrigadas a cumprir a legislação em relação ao número de empregados, ramo de atividades e localização. Após esta identificação, expede-se um documento às empresas solicitando informações sobre o número atual de funcionários e documentação comprobatória do cumprimento da lei (como, por exemplo, atestado do médico enquadrando os empregados com deficiência, documentos do INSS comprovando a condição de habilitado/reabilitado, entre outros documentos). Às empresas que não apresentam o número de pessoas com deficiência exigido por lei, é assinado, junto ao MPT, o termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, que propõe ao empregador o cumprimento da cota e define um período para a sua realização, que varia de seis meses a dois anos (NERI, 2003).

O MPT visa o cumprimento da legislação pelas empresas, ressaltando que a colocação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser efetiva e duradoura. Para que a colocação ocorra desta forma, Neri (2003) descreve outras ações relevantes que podem ser realizadas pelo MPT, mas que não são mencionadas pelos entrevistados deste estudo como: a atuação do procurador como interlocutor entre os empresários e as instituições de/para

peças com deficiência e a atuação junto ao Departamento de Recursos Humanos de cada empresa, na identificação dos cargos e preparação do ambiente físico e psicológico para a recepção dos novos empregados. Na prática, estas ações têm ficado a cargo das empresas, que caracterizam a atuação do MPT como restrita à fiscalização em relação ao número de contratações. Para os funcionários de RH, a falta de apoio do governo dificulta a contratação de pessoas com deficiência pela empresa e sua conseqüente adequação à legislação.

Nas empresas, o processo de adequação inicia-se com a identificação dos funcionários com deficiência que participam do quadro de trabalhadores da empresa e prossegue com a contratação de novos funcionários para completar a cota prevista em lei. Desta forma, muitas empresas iniciaram este processo identificando as pessoas presentes na empresa que apresentavam algum tipo de deficiência e poderiam ser enquadradas nas definições de deficiência expressas no Decreto 3298/99, não oferecendo, a princípio, novas oportunidades de trabalho para as pessoas que estavam fora do mercado de trabalho.

Dentre os funcionários com deficiência que compunham os quadros de trabalhadores das empresas antes da determinação da legislação, observa-se que nem todos os funcionários apresentavam algum tipo de deficiência no momento da contratação. Conforme pode ser observado nas falas dos funcionários de RH, alguns dos funcionários desenvolveram a deficiência ao longo de sua carreira profissional. A fala, a seguir, demonstra um exemplo desta situação.

*“...aqui nós temos **casos de nascença...** congênita... tem alguns casos que foram assim ao longo... se **agravando com o passar dos anos de idade...** e acabou que se **enquadrou...** tem dois casos a (nome da funcionária) que ela já perdeu uma vista e outra já tá bem reduzida ela já perdeu uns cinquenta por cento...”(FRH6)*

Dentre as pessoas que apresentam a deficiência no decorrer da carreira profissional, pode-se observar que algumas continuam a desenvolver suas funções normalmente e permanecem na empresa, enquanto outras apresentam dificuldades de adaptação à função ou ao ambiente de trabalho, necessitando de remanejamento para outra função ou de adaptações no local de trabalho. Vale ressaltar que o remanejamento ainda é uma prática isolada e pouco freqüente no Brasil e as adaptações nem sempre são realizadas pelas empresas por representarem um alto custo, com os quais as empresas não querem arcar.

Sá (1994), em relação ao remanejamento no trabalho de pessoas com deficiência visual (embora se refira à deficiência visual, a questão por ela apontada pode ser vivenciada de modo similar por pessoas acometidas por outros tipos de deficiência), aponta que se

constitui em um processo lento e trabalhoso que, geralmente, ocorre em função das iniciativas das equipes ou serviços de reabilitação e que depende de aspectos intrínsecos e extrínsecos da vida do empregado e da disponibilidade e abertura por parte do empregador. No entanto, raramente o empregador oferece a oportunidade de sua reintegração profissional, sendo mais comum e, mais simples, recorrer à aposentadoria precoce, considerada por eles como um benefício justo.

Observa-se ainda que, quando o trabalhador não se adapta, mesmo após o processo de reamanejamento de função, a “culpa” recai sobre ele, pois é ele quem **“não tava querendo trabalhar”** ou **“perdeu aquela vontade”** de trabalhar, não considerando outros aspectos que podem estar relacionados como, por exemplo, o processo de readaptação que, caso não considere expectativas e habilidades deste trabalhador na seleção e treinamento para novas funções, prepara-o para uma atividade que não lhe trará a mesma satisfação que o trabalho anterior, causando-lhe frustração, o que muitas vezes reflete-se em um baixo desempenho, situação que pode ser observada na fala de FRH1.

*“E teve um outro na manutenção predial, limpeza do prédio e da estrutura e também ajudava a lavar as ambulâncias, só que este **ele foi uma readaptação**, porque ele era motorista (...). Aí ele sofreu um acidente na corporação e ficou mais ou menos um ano afastado depois ele voltou e com várias seqüelas cerebral. Ele voltou como se fosse para infância, porque era uma pessoa normal, mas depois lembrava das pessoas tudo, mas o comportamento dele mudou completamente. Aí teve a readaptação pelo INSS inclusive e a gente ficou com ele na manutenção mais ou menos uns dois anos também. Depois **ele pediu para sair da empresa porque ele não tava querendo trabalhar mais entendeu? Ele perdeu aquela vontade né, aquela auto-estima.**” (FRH1)*

A análise do momento em que o funcionário adquiriu a deficiência é relevante, pois este aspecto pode interferir em sua formação acadêmica e/ou profissional, na conquista e permanência no emprego. De acordo com Vash (1988), a ocorrência da deficiência e as reações das pessoas frente a ela serão influenciadas pelo momento de vida desta pessoa e pelas atividades que possivelmente irão afetar. Isso acontece porque a deficiência influencia a forma como a pessoa é percebida e correspondida pelos outros. Assim, se esta pessoa adquiriu a deficiência nos primeiros anos de sua vida, ela pode ter se sentido isolada da maioria em termos de vida familiar, escolar, recreação e educação e, em um outro extremo, se adquiriu no decorrer de sua carreira profissional, estando empregada, pode ter necessitado ou não de adaptações no trabalho, ou ainda de remanejamento de função, podendo ter enfrentado dificuldades na permanência no emprego, mas não, por exemplo, em relação a sua escolarização, formação profissional e ingresso no mercado de trabalho.

No âmbito das empresas, a análise do momento que a pessoa adquiriu a deficiência demonstra quando a empresa começou a lidar com esta questão, que pode ter ocorrido no momento da contratação, oferecendo a pessoa com deficiência a oportunidade de demonstrar o seu potencial de trabalho, favorecendo o seu reconhecimento pela empresa, ou no decorrer da carreira profissional da pessoa, quando a empresa já conhece seu funcionário e precisa, caso seja necessário, realizar algumas adequações na função, ambiente físico ou no modo de realização das atividades em função da deficiência adquirida.

De um modo geral, as empresas não contratavam as pessoas com deficiência e algumas até mesmo desconheciam a participação destas pessoas em seus quadros de funcionários. Tendo em vista a imposição da legislação, investigou-se quais os aspectos que são apresentados pelas empresas ao contratarem as pessoas com deficiência.

Subtema 2 – Obrigação, responsabilidade social ou crença no potencial de trabalho? Os motivos apresentados pelas empresas ao contratar a pessoa com deficiência.

Alguns funcionários de RH, quando questionados a respeito dos aspectos que levaram as empresas a contratar pessoas com deficiência, apontaram: a Lei de Cotas, a responsabilidade social e a crença no potencial das pessoas com deficiência. Para aqueles que mencionaram a responsabilidade social, a Lei de cotas é mencionada como um motivo secundário a contratação, enfatizando a responsabilidade social como a principal motivação.

Motivos que levaram as empresas a contratar pessoas com deficiência	Empresas
Lei de cotas	EP1, EP2, EP5, EP6
Responsabilidade Social	EP4, EP7, EP8, EP9
Crença no potencial da pessoa com deficiência	EP3

Quadro 5: Motivos que levaram as empresas a contratarem pessoas com deficiência.

A seguir, destacam-se algumas das explicações dadas pelos entrevistados a respeito das motivações para a contratação das pessoas com deficiência.

- Empresas que contrataram pessoas com deficiência em decorrência da legislação.

Alguns funcionários de RH mencionam contratar em função da Lei de cotas, como se observa nestas falas:

“(...) nós estamos contratando por que a gente precisa preencher o quadro de três por cento (...)”(FRH6)

“Foi a lei mesmo... que a gente procura estar sempre adequada.”(FRH5)

“Não, nós não tínhamos não, começamos a ter a partir do momento que surgiu a lei, aí nós contratamos é... o portador de deficiência” (FRH1)

Outros mencionam, mais especificamente, a fiscalização realizada pelo MPT, em função do Decreto 3298 de 1999, como se observa a seguir:

*“Já começou já faz dois anos, **com a fiscalização do Ministério do Trabalho.**”* (FRH2)

Na fala a seguir, nota-se que além da legislação, o funcionário de RH destaca a responsabilidade social.

*“Agora é diferente, tanto é que se você abre todo domingo o Estado de São Paulo tem lá o anúncio procurando por pessoa com deficiência na cidade de São Paulo, então realmente tem a vê com a lei, **simplesmente para cumprir a lei**, e tem a outra parte também à responsabilidade social, **tem a responsabilidade social também né**”* (FRH5)

A Lei de Cotas é mencionada por estes entrevistados como o principal motivo para a contratação das pessoas com deficiência, sendo que esta contratação parece ocorrer por obrigatoriedade, e não em decorrência do reconhecimento da capacidade destas pessoas para o trabalho. Em função desta lei, um dos entrevistados menciona a colocação de anúncios em um jornal, de expressiva circulação, especificamente para a contratação de pessoas com deficiência. Nesta situação, a deficiência ocupa uma posição de requisito para a ocupação de vagas e assume uma posição do principal requisito que pode ser apresentado por estas pessoas, em detrimento de outros requisitos como qualificações ou potencialidades dos candidatos.

Outro aspecto que motiva a contratação refere-se à responsabilidade social abordada no próximo item.

- A Responsabilidade Social como um fator de contratação da pessoa com deficiência.

A responsabilidade social representa um compromisso da empresa com o desenvolvimento da comunidade na qual se insere e envolve, em algumas empresas, a contratação de pessoas com deficiências, como destaca o entrevistado.

“Inicialmente nós tomamos a iniciativa né, de contratar portadores de deficiência, não pela necessidade da legislação tanto é que o primeiro funcionário foi contratado aqui em 1995 né e a lei especialmente a de cotas foi após esta data... mas de contato com entidades da cidade... a empresa apóia muito isso... e tem um princípio muito forte na parte de responsabilidade social e com a comunidade...”(FRH4)

Quando se considera a Lei 8213/91 observa-se, por esta fala, que a contratação é posterior a ela, mas se o Decreto 3298/99 (responsável pela mobilização de muitas empresas para a adequação a legislação) for utilizado como referência, pode-se verificar que a experiência de contratação desta empresa é anterior, situando-se, portanto, no meio do percurso entre a criação da lei (1991) e a cobrança de seu cumprimento (1999). Neste percurso, outros aspectos podem ter influenciado e mobilizado a empresa para a contratação de pessoas com deficiência, como por exemplo, o envolvimento com a comunidade ou com instituições de educação especial, como se observa nas falas do entrevistado FRH4.

“ (...) não existe somente a preocupação de atender a lei e sim como é uma empresa da área de saúde que também tem a responsabilidade social faz trabalho com a comunidade não tem esse tipo de restrição a não ser que realmente a pessoa... a não ser que nós não tenhamos as condições (...)”(FRH4)

Nesta fala observa-se um importante posicionamento que se inicia com a fala *“a não ser que realmente a pessoa”* a qual é interrompida antes de ser finalizada e substituída pela fala *“a não ser que nós não tenhamos as condições”*. Estes dois fragmentos da fala de FRH4 mostram a mudança e a compreensão dos diferentes paradigmas que norteiam as ações e as relações sociais, podendo a primeira fala estar relacionada com o paradigma da integração, na qual a pessoa com deficiência deveria adequar-se ou ter as condições para inserir-se socialmente e, a segunda fala, pode estar relacionada ao paradigma da inclusão na qual a sociedade reconhece a sua parcela de contribuição na construção de uma sociedade que ofereça condição de todos participarem.

Esta mudança de paradigma oferece subsídios para que a sociedade estabeleça uma relação com a pessoa com deficiência baseada na equidade de oportunidades, reconhecimento e valorização de sua capacidade para o trabalho. A equiparação de oportunidades, de acordo com Yerxa (2004), respeita a pessoa como agente e enfatiza não o que elas escolhem, mas o que elas podem escolher e talvez escolham. Quando a sociedade parte deste princípio, possibilita que as pessoas com deficiência sejam incluídas nos diversos espaços sociais, até o ponto em que desejarem. No âmbito do trabalho, quando este princípio é tomado como base das ações das empresas, as pessoas são contratadas pelas suas potencialidades e não pelas

possíveis limitações que apresenta ou possa vir a apresentar, como pode ser demonstrado na fala do entrevistado a seguir.

- Crença na potencialidade da pessoa com deficiência, como um outro aspecto para a contratação das pessoas com deficiência.

*“(...) já na época não existia esse preconceito vamos dizer assim precisasse de uma lei que obrigasse a empresa a contratar, **se contratava pela pessoa**, pelo que ela podia desenvolver na empresa, então era mais fácil, não tinha tanto preconceito (...)”(FRH3)*

Observa-se que a Lei de cotas, e mais especificamente, o Decreto 3298/99 (que estabelece medidas para o seu cumprimento) representam os principais motivos apontados pelas empresas para a contratação de pessoas com deficiência, mesmo quando aparece no discurso como secundário em relação à responsabilidade social.

A obrigatoriedade imposta pela lei é bastante criticada pelos empregadores que alegam encontrar dificuldades em contratar as pessoas com deficiência pela falta de candidatos qualificados e por precisar dispor de recursos (para a adequação da estrutura da empresa, equipamentos, preparação dos funcionários para receber as pessoas com deficiência) com os quais as empresas não têm condições (ou interesse) de assumir. Esta obrigatoriedade pode gerar contratações contra a vontade dos empregadores que, como consequência, podem não realizar as medidas necessárias para a inclusão das pessoas com deficiência na empresa, resultando em situações precárias de trabalho, sem condições efetivas de trabalho e de desenvolvimento (PASTORE, 2000; OLIVEIRA; ARAÚJO; ROMAGNOLI, 2006).

Diante da obrigatoriedade da legislação, algumas empresas optam por não cumpri-la e recorrem à justiça para justificar o seu não cumprimento, com base em argumentos que vão desde a falta de qualificação dos candidatos até o risco de não adaptação das pessoas com deficiência às funções desenvolvidas na empresa. Estas empresas também demonstram receio em perder certificações ou ter sua imagem distorcida diante de clientes e fornecedores (CLEMENTE, 2003). Constataram-se também casos em que os empregadores contratavam pessoas com deficiência, mantendo-as em casa com uma remuneração, apenas para constarem na folha de pagamento (NERI, 2003).

Em contraposição, há empresas que, independentemente da Lei de cotas e/ou apesar dela, desejam contratar pessoas com deficiência por, realmente, acreditarem no seu potencial laborativo e por ter a compreensão de que a diversidade humana e as diferenças individuais tornam suas empresas mais criativas, produtivas e competitivas (SASSAKI,1997). Esta visão,

pautada no respeito à diversidade, corresponde a uma postura inclusiva frente à situação de exclusão das pessoas com deficiência.

A contratação motivada pela crença no potencial da pessoa com deficiência foi mencionada apenas por uma empresa do setor público (EP3). Esta empresa apresenta os funcionários com deficiência com maior tempo de serviço, 28 anos e 11 anos, sendo a primeira contratação, realizada por meio de indicação, antes da determinação da Lei de cotas e a segunda contratação após a lei e, portanto, por concurso público conforme determinação da legislação. A fala a seguir relata a contratação anterior a Lei de cotas.

*“Esses dois mais antigos não houve necessidade, ou seja, porque antes do concurso se contratava assim por indicação né, ou mesmo decisão da diretoria, entendeu então **não tinha a questão de você cumprir a lei.**” (FRH3)*

Algumas das empresas entrevistadas referem ainda, que a contratação de pessoas com deficiência ocorre em função de sua política de Responsabilidade Social Empresarial, que se constitui em um novo modo de gerir as empresas, com base no desenvolvimento sustentável, no respeito à diversidade e redução das desigualdades sociais (INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2000). Esta política tem início na década de 80, com a internacionalização da economia e a abertura para um mercado global, processo conhecido como globalização, associado ao surgimento de um consumidor mais crítico e exigente, que busca e requer mais informações ao realizar as transações comerciais (ARAÚJO, 2006). Assim, as empresas demonstram à sociedade que estão preocupadas com as questões pertinentes à comunidade local na qual se inserem, sendo então, valorizadas por esta iniciativa, o que reflete na imagem da empresa e na comercialização de seus produtos e serviços, junto a essa comunidade.

A ação social, segundo Araújo (2006), é o que as empresas oferecem, além de suas obrigações, visando contribuir com o desenvolvimento social. Oferecer empregos, não degradar o meio ambiente, embora se constituam em ações sociais, configuram-se como obrigações para as empresas e direitos para os públicos envolvidos. Nesta perspectiva, a criação de oportunidades para pessoas com deficiência nas empresas não pode ser considerada como ação de responsabilidade social, uma vez que se constitui num direito garantido por lei, além de ser uma obrigação da empresa a geração de emprego.

No Brasil, em 2007, registrou-se um total de 37,6 milhões de vínculos empregatícios formais, destes 348,8 mil foram declarados como pessoas com necessidades especiais, ou seja, menos de 1% do contingente de empregos formais no Brasil (RELAÇÃO ANUAL DE

INFORMAÇÕES SOCIAIS, 2007). Bahia (2006) acrescenta que mesmo se a legislação fosse cumprida, o número de contratações ainda seria pequeno diante do contingente de pessoas com deficiência desempregadas no país. Se todas as empresas cumprissem a Lei de cotas (considerando-se o percentual mínimo de vagas – 2%), seriam geradas 592.472 vagas para as 15,2 milhões pessoas com deficiência em idade de trabalhar, ou seja, apenas 3,9% das pessoas com deficiência estariam empregadas.

Em relação à participação nos setores de atividade pode-se verificar, no presente estudo, que há um maior número de pessoas com deficiência participando do setor da indústria, correspondendo a 55 pessoas contra 30 participando do setor de serviços. Este resultado não condiz com o apontado na pesquisa desenvolvida por Neri (2003), na qual há um predomínio de pessoas com deficiência no setor de serviços, seguido pela indústria.

Este resultado pode ser explicado com base na análise das empresas participantes deste estudo e em função do número de funcionários que a Lei determina que tenham. Assim, quanto maior o número total de funcionários, maior a taxa definida por lei para a contratação de pessoas com deficiência. No presente estudo, participaram 6 empresas do setor de serviços de pequeno e médio porte (100 a 400 funcionários) contra a participação de 3 empresas de médio a grande porte (de 450 a 2500 funcionários), apresentando os seguintes dados em relação às contratações de pessoas com deficiência:

TABELA 11:
COMPARAÇÃO, POR SETOR, DA SITUAÇÃO DAS EMPRESAS EM RELAÇÃO AO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO

Setor	Cota de funcionários com deficiência	Número de funcionários com deficiência contratados	Porcentagem das contratações	Funcionários com deficiência a contratar
Indústria	168	55	32%	113
Serviços	32	30	93,7%	2

O setor da indústria apresenta o maior número de funcionários com deficiência, se comparado ao setor de serviços. No entanto, quando se considera a cota definida pela legislação, é o setor de serviços que apresenta um maior índice de cumprimento da legislação, sendo que o setor da indústria distancia-se consideravelmente da cota prevista. Vale destacar que no setor de serviços duas empresas contrataram um número maior de pessoas com deficiência do que o previsto pela legislação, o que contribuiu para uma maior aproximação do número total de funcionários que o setor de serviços deveria apresentar. Com relação ao setor da indústria, duas das três empresas estavam muito próximas de cumprirem

com o previsto na lei e uma delas necessitava ainda de um número considerável de pessoas para cumpri-la, conforme observa-se na tabela abaixo:

TABELA 12:
CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS EM RELAÇÃO AO SETOR E PARTICIPAÇÃO DOS
FUNCIONÁRIOS E CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO

Empresa	Setor e ramo de Atividade	Número de Funcionários	Número Exigido pela Lei de cotas	Número de Funcionários com deficiência	Situação da empresa em relação à Lei de Cotas
EP1	Serviço – Saúde	100	2	1	- 1
EP2	Serviço - Transporte	110	2	2	0
EP3	Serviço - Habitação	140	3	3	0
EP4	Serviço – Saúde	190	4	6	+2
EP5	Serviço – Lazer	380	11	10	-1
EP6	Serviço – Saúde	412	12	8	-4
EP7	Indústria – Medicamentos	450	13	11	-2
EP8	Indústria – Alimentos	766	30	28	-2
EP9	Indústria – Alimentos	2500	125	16	-109

Embora as empresas ainda contratem as pessoas com deficiência motivadas pela obrigatoriedade, é possível constatar que houve uma crescente oferta de vagas disponibilizadas para estas pessoas. Apesar da maior oferta de oportunidades de trabalho, o número de pessoas com deficiência que participa do mercado de trabalho ainda encontra-se abaixo do que a legislação prevê, o que revela um alto grau de descumprimento da lei e a existência de um amplo espaço para o aumento de contratações destas pessoas. (NÉRI, 2003; TANAKA, MANZINI, 2005).

Deve-se considerar que o mercado de trabalho formal é uma das possibilidades de trabalho para as pessoas com deficiência, que podem também optar pelo trabalho autônomo, em cooperativas ou associações, ampliando suas oportunidades de trabalho. Nestes locais, tanto a forma de gestão quanto de realização das atividades diferem das condições oferecidas pelo mercado formal, o que facilita a inclusão de pessoas com deficiência, principalmente daquelas que apresentam maiores comprometimentos e que, geralmente, não são contratadas por este mercado. No entanto, esta constatação não pode ser utilizada para eximir as empresas de sua responsabilidade de adaptar-se à diversidade apresentada pelo universo dos trabalhadores com e sem deficiência.

Subtema 3: E as pessoas com deficiência, o que dizem a respeito da Lei de Cotas?

Dos 12 entrevistados, 4 relataram que desconheciam a Lei de Cotas e 8 a conheciam e emitiram opiniões distintas a seu respeito. As pessoas que se posicionaram a favor desta legislação reconheceram que ela aumenta a oportunidade de trabalho para as pessoas com deficiência frente à discriminação existente na sociedade em relação a estas pessoas, conforme a fala destes entrevistados:

“Desconhecia a lei de cotas. Para o surdo é bom por que para ele não tem serviço, tinha que vender colante na rua. Hoje tem mais oportunidades”. (FCD10)

“Desconhecia a lei quando eles me chamaram e me avisaram que eu ia ser enquadrada como deficiente. Acho que a lei é importante porque existe uma discriminação.” (FCD1)

“(...) hoje se a (nome da empresa) mandar algum funcionário com deficiência embora terá que colocar outro no lugar. Eu entrei no lugar de outro funcionário que não se adaptou. Acho que a lei é boa, pois ajuda a encontrar trabalho.” (FCD11)

Para aqueles que se posicionaram contra a legislação, a justificativa se refere ao fato de reforçar a discriminação e a descrença no trabalho e potencial da pessoa com deficiência, uma vez que a contratação ocorre em função da obrigatoriedade e não pelo reconhecimento do potencial de trabalho destas pessoas, conforme expressa a fala do entrevistado:

“A lei atrapalha, pois as empresas contratam por causa da lei de cotas e não pelo que a pessoa sabe fazer.” (FCD1)

Em relação às oportunidades de trabalho no setor público, os entrevistados referem que a reserva de vagas oferece uma maior possibilidade da pessoa com deficiência conseguir uma oportunidade de trabalho, apesar de **“que algumas coisas ainda ficam a desejar”**. Um dos entrevistados faz uma crítica à legislação quanto ao processo de comprovação da deficiência:

“Hoje com a exigência de disponibilizar um percentual de vagas na empresa, na época ainda não tinha não, eu acho interessante ter, porque realmente o mercado de trabalho está difícil pra todo mundo e pra nós pode realmente ficar mais difícil, então eu acredito que facilita, pra concurso público isto facilita, apesar de eu achar que algumas coisas ainda ficam a desejar a nível de concurso público, por exemplo, o fato de você ter que mandar documentação especificando a deficiência que são coisas que não teria necessidade. Outra coisa também é que depois de aprovado, por exemplo, na prova de digitação da justiça do

trabalho, você tem o benefício da reserva de vaga, mas na hora da prova prática você perde o benefício, eu até tentei buscar algum tipo de recurso, mas não foi possível.” (FCD9)

No setor público, de acordo com Neri (2003), as pessoas com deficiência estão sub-representadas se comparadas com sua participação no mercado formal, apresentando 1,6% de participação neste setor contra 2,5% no setor formal, o que indica a necessidade do setor público dar prioridade para a contratação de pessoas com deficiência, via concursos públicos.

Embora a participação em concurso público seja um direito assegurado pela Constituição, a pessoa com deficiência enfrenta uma verdadeira maratona, ao precisar comprovar a sua deficiência por meio de documentos e exames, para poder participar do concurso e obter as adaptações necessárias para a realização da prova. Sendo aprovada, esta pessoa passará pelo exame pré-admissional que homologa sua “incapacidade”, com base em dispositivos legais que definem as suas restrições ocupacionais. Neste longo percurso, a experiência das pessoas com deficiência é marcada pela burocracia e por uma diversidade de ocorrências, para enfim, ocupar o cargo para o qual foi aprovada no concurso.

Pode-se constatar que a legislação, ou seja, a Lei de cotas e o Decreto 3298/99, de fato provocaram um aumento das oportunidades de trabalho ofertadas às pessoas com deficiência. Este aumento foi observado e sentido pelas próprias pessoas, que também reconhecem o aspecto limitante de necessitar de uma legislação, acompanhada por fiscalização, para que seu direito ao trabalho seja cumprido, embora ainda não seja respeitado, pois as contratações ainda se realizam em função da lei, ou seja, como uma obrigação pelos empregadores, e não pelo reconhecimento da capacidade de trabalho destas pessoas.

As ações afirmativas foram implementadas nos Estados Unidos da América (EUA), na década de 1960, no intuito de acabar com as práticas discriminatórias, configurando a prática de discriminação como crime e promovendo privilégios de acesso a meios fundamentais de educação e emprego, principalmente às “minorias” étnicas, raciais ou sexuais que, de outro modo, estariam deles excluídas, total ou parcialmente (GUIMARÃES, 1997; MOEHLECKE, 2002). Embora implementadas nos EUA e difundidas na Europa, muitos países já não fazem mais uso deste recurso, de acordo com Yerxa (2004). Nos EUA, a Lei dos Americanos Portadores de Deficiência, que foi promulgada em 1990, representa um dos maiores progressos na conquista de direitos civis, tendo como principal providência a proibição da discriminação na contratação de pessoas com deficiência.

O Brasil ainda mantém um sistema de cotas rígido ao estipular o número de pessoas com deficiência que cada empresa deve contratar, não aderindo às formas flexíveis do sistema

de cotas adotados em outros países (PASTORE, 2000). Este sistema não intervém diretamente na base do problema, o preconceito da sociedade em relação à pessoa com deficiência, mas em uma de suas conseqüências, e ainda de forma precária e emergencial, que se refere à criação de vagas para o trabalho das pessoas com deficiência.

Tema 2 – A pessoa com deficiência no mercado de trabalho

Uma das mais importantes conseqüências da Lei de cotas foi o aumento das oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência. Cabe responder agora, a quem estas oportunidades de trabalho são destinadas: se a todas as pessoas com deficiência, independente do tipo ou nível de comprometimento que apresenta, ou se restrita a pessoas com determinadas deficiências ou níveis de comprometimento?

Os subtemas a seguir apresentam os resultados e as discussões que permitirão traçar um perfil das pessoas presentes no mercado de trabalho, suas dificuldades e conquistas, bem como a visão dos funcionários de RH, referente à contratação destas pessoas.

Subtema 1 – Conhecendo as pessoas com deficiência que estão no mercado de trabalho.

Com relação aos participantes do estudo, observa-se uma prevalência de pessoas do gênero masculino, sendo 7 homens, dentre os 12 participantes. Estes resultados concordam com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (2007) que apontam que, dos 9 milhões de pessoas com deficiência que trabalham, 5,6 milhões são homens e 3,5 milhões, mulheres, havendo portanto, um predomínio de homens no mercado de trabalho. Apesar das mulheres serem maioria, correspondendo a 56% da população de pessoas com deficiência, segundo o Censo de 2000, elas estão sub-representadas no mercado de trabalho formal, como pode ser observado na tabela a seguir, referente à distribuição dos participantes, de acordo com o tipo de deficiência e gênero:

TABELA 13:
 RELAÇÃO ENTRE CATEGORIA DE DEFICIÊNCIA E GÊNERO

Tipo de Deficiência	Gênero		Total por categoria de deficiência
	Masculino	Feminino	
Deficiência física	2	2	4
Deficiência mental	3	1	4
Deficiência auditiva	1	1	2
Deficiência visual	1	1	2
Total	7	5	12

O quadro demonstra, em relação à deficiência, um predomínio das deficiências físicas e mentais. Conforme também verificado no estudo preliminar, observa-se que a preferência em contratar pessoas com deficiência física pode estar associado ao fato dos empregadores compreenderem que as pessoas acometidas por esta deficiência apresentam menores chances de ter sua carreira escolar comprometida em função da deficiência. Outra justificativa refere-se ao fato do empregador preferir contratar pessoas cuja deficiência seja aparente, para não precisar explicar ao seu cliente as limitações de cada deficiência, limitações estas, que muitas vezes, são desconhecidas pelo próprio funcionário de RH (ZAGO, OTSUKURA E TANAKA, 2007).

Embora haja uma preferência em contratar pessoas com deficiências físicas, deve-se ressaltar que este estudo demonstra a dificuldade dos empregadores em contratar pessoas que utilizam cadeiras de rodas, pelo fato destas pessoas necessitarem de adaptações do ambiente físico da empresa, como a construção de rampas, adequação de banheiros e colocação de elevadores para viabilizar o acesso aos diversos espaços da empresa.

Ainda em relação ao quadro acima, verifica-se também um número considerável de pessoas com deficiência mental trabalhando, o que pode estar associado à busca de candidatos ao trabalho, junto às instituições de educação especial, pelas empresas.

A maioria dos entrevistados destaca em suas falas que, quando se tem força de vontade e determinação, a deficiência não se constitui em uma barreira para a realização de atividades, como a escolarização e o trabalho. Pode-se notar que há uma preocupação por parte das pessoas com deficiência em afirmar que a deficiência não se constitui em dificuldade ou limitação para o desempenho de atividades e que ela sozinha apresenta condições de enfrentar e lidar com as questões que envolvem a deficiência, como se eximissem a sociedade da necessidade de lhes oferecer as condições adequadas para adaptarem-se ao meio, como demonstrada na fala dos entrevistados FCD8 e FCD2.

*“Eu fiz a cirurgia em 69, comecei a estudar em 63, era mais difícil por causa que eu andava pulando né, mais chegava, andava uma certa distância mais **eu ia até divertindo né, não achava difícil não**. Eu participava das atividades, jogava bola, aprontava, fazia muita arte, normal.” (FCD8)*

“ (...) aqui foi meu primeiro emprego com registro em carteira. Acredito que a questão da visão não atrapalharia na busca por outro trabalho.” (FCD2)

Este comportamento demonstra que o paradigma da integração continua influenciando as práticas sociais e permanece norteando o comportamento das pessoas com deficiência, fato que pode retardar as transformações sociais para a inclusão destas pessoas, pois ao compreenderem que as adaptações devem partir delas, acabam por não exigir da sociedade as transformações que lhe cabem. Yerxa (2004) discute que a sociedade denigre, estigmatiza e se distancia das pessoas com deficiência, as quais acabam por negar a sua deficiência, pois a sua integração significaria desistir da luta de ser “normal”. Quando estas pessoas deixam emergir a deficiência como uma parte real e não necessariamente ruim, elas tornam-se capazes de exigirem ou pedirem à sociedade aquilo que necessitam. O relato a seguir demonstra a preocupação do entrevistado em relatar que a deficiência não o impede de desempenhar suas atividades.

*“A deficiência não influencia em nada, **sempre lidei numa boa com tudo isto**. Tive boas oportunidades de trabalho, a pessoa só não consegue se não se esforçar.” (FCD3)*

O preconceito da sociedade e o próprio preconceito da pessoa em relação a sua deficiência constituem-se em importantes barreiras a serem vencidas pelas pessoas com deficiência, como demonstram as falas a seguir.

“Meus pais achavam que seria difícil trabalhar por causa da deficiência” (FCD10)

*“Eu acho que de um modo geral, as pessoas geralmente perguntam: **AH! Você trabalha!** Eu acho que as pessoas têm aquela visão de que pro deficiente é mais difícil o trabalho e eu graças a Deus nunca vivi esta dificuldade porque eu sempre acreditei que a gente realmente tem potencial pra isso e eu sempre fui atrás, eu acho que às vezes o próprio preconceito do mercado de trabalho às vezes vem mesmo da própria pessoa.” (FCD9)*

O preconceito encobre a realidade e impede que ações sejam realizadas para modificar uma situação ou condição, discriminando e oprimindo aqueles que são afetados por ele. Quando o preconceito existe na própria pessoa com deficiência, ele a mobiliza e impede que ela acredite nas suas capacidades e no seu potencial, que lute pelos seus direitos e,

principalmente, que tenha condições de demonstrar à sociedade que é capaz de participar das diversas instâncias sociais.

É por meio da realização de atividades como o trabalho que a pessoa com deficiência tem a possibilidade de romper com o preconceito vigente de que ela não é capaz de produzir e de estar no mercado como as demais pessoas. Assim, o trabalho constitui-se em um dos meios para romper com o preconceito social. Este é um dos significados do trabalho, que pode ser identificado na fala da pessoa com deficiência. Além deste, há outros significados, como meio de sustento, fonte de satisfação, meio de socialização e realização pessoal e profissional, que serão discutidos a seguir.

- O trabalho e seus significados

O trabalho como provimento econômico é o significado apontado pela maioria dos entrevistados, sendo mencionado por 10 das 12 pessoas entrevistadas. Destas 10 pessoas, 4 complementam a renda familiar junto com os pais ou com o marido, sendo que as outras seis pessoas são responsáveis pelo provimento total de suas famílias.

*“O trabalho é importante para mim, pois **preciso sustentar meus dois filhos**, um de 2 anos e seis meses e o outro de um ano e sete meses. Minha esposa não trabalha, eu prefiro que ela fique em casa cuidando dos filhos, que ainda são muito pequenas para ir para a escola.”* (FCD1)

*“O trabalho é importante por que **preciso cuidar do meu filho e sustentar minha família.**”* (FCD10)

*“... **ajudar a minha família.. hoje eu tenho até um filho já...** tenho um moleque de três anos (...) mas eu ajudo em casa minha mãe... meus pais...”* (FCD7)

A realização profissional e pessoal aparece nas falas a seguir quando os entrevistados relatam “faço o que gosta” e “dar sentido a vida”. O trabalho aparece também como forma de “exercitar a criatividade”, o que confere satisfação ao trabalhador e valorização de seu potencial inventivo, que é utilizado por ele para “facilitar” o trabalho, ou seja, é a pessoa com deficiência criando melhores condições de trabalho para si e para os outros.

*“**Eu faço o que eu gosto**, apesar de eu tá sempre aspirando coisa melhor dentro da empresa (...).”*(FCD12)

“Estou satisfeita com o que eu faço então tudo está bom, o que eu desejo é que fique ainda melhor” (FCD3)

“Sempre o que eu quis fazer eu conseguia fazer, meu trabalho, sempre tive assim mais facilidade que exercitar a criatividade, inventar algumas coisas. Porque aqui eu tô sempre inventando uma coisa nova para facilitar eu e alguém”. (FCD8)

O trabalho significa também meio de socialização, ao colocar as pessoas com deficiência em contato com outras pessoas no ambiente de trabalho e também fora dele, como no percurso para o trabalho ou ao frequentar outros espaços como de lazer, cultura e educação. Ressalta-se que o trabalho como provedor econômico possibilita, além da manutenção do sustento próprio e da família, a aquisição de bens materiais e recursos financeiros que viabilizam que as pessoas frequentem espaços de lazer, cultura, educação, entre outros.

“Acho maravilhoso, não consigo me ver sem trabalhar é... acho que trabalho é uma coisa que faz bem pra gente mesmo assim é ... é como que eu falo, dá sentido na vida da gente, acho que o fato de você conhecer outras pessoas, sair né, fora o lado financeiro também(...)”(FCD9)

“ (...) fiz um monte de amigo aqui dentro, lá fora... mas eu não converso muito não...” (FCD7)

“Sempre tive muitos amigos desde que comecei a trabalhar, e em cada serviço fiz novas amizades (...) Depois que comecei a trabalhar comprei casa, casei... conheci meu marido aqui.” (FCD10)

“Comecei a trabalhar cedo, pois queria ter as coisas e os meus pais não podiam comprar, comecei a trabalhar cuidando de casa e de outras crianças.” (FCD10)

É marcante na fala dos entrevistados o significado do trabalho como forma de provimento econômico, via de integração social e como meio de romper com preconceitos, promovendo o (re)conhecimento das pessoas com deficiência pela sociedade. Além de contribuir para o desenvolvimento do sentimento de auto-confiança e valorização pessoal, como mencionado na fala do entrevistado FCD9.

“Eu acho que o fato de você ter um lado profissional tem um valor muito grande não só pra você, mas as outras pessoas te reconhecem de outra maneira. A família reconhece e valoriza e faço questão de que eles saibam valorizar.” (FCD9)

O trabalho é mencionado, por um dos entrevistados, como uma atividade que não traz benefícios apenas no presente, mas é também “uma segurança para o futuro”, referindo-se ao benefício da aposentadoria do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

“O Trabalho é importante por causa do dinheiro e quando ficar mais velho vou poder receber uma aposentadoria do INSS, que é uma segurança para o futuro.” (FCD11)

- Funções e atividades realizadas pelas pessoas com deficiência

Com relação às funções desempenhadas tem-se que, dentre os entrevistados, apenas um exerce cargo de chefia, os demais trabalham como telefonistas, auxiliares de produção, auxiliar de escritório, escriturário de operações financeiras e serviços gerais, como pode ser observado no quadro a seguir.

Função desempenhada	Atividades desenvolvidas	Tipo de Deficiência
Telefonista PABX	Receber e transferir ligações	Deficiência Visual
Auxiliar de escritório	Cortar papel, colar envelope, tirar cópia de documentos, transporte de documentos dentro da empresa	Deficiência Mental
Serviços gerais	Lavagem de carros, transporte de documentos, auxílio a atividades de outros funcionários	Deficiência Mental
Recepcionista	Informações ao público Atende e faz ligações para família dos pacientes	Deficiência Física
Auxiliar de contabilidade	Escriturário de operações financeiras – realiza operações financeiras	Deficiência Física
Escriturário de operações financeiras	Exerce função de telefonista (em função da carga horária e acomodações do local de trabalho)	Deficiência Física
Chefe de recursos humanos	Responsabilidade pela contabilidade, folha de pagamento, contratação de pessoal	Deficiência Física
Auxiliar de produção	Trabalha no setor de envase	Deficiência auditiva
Auxiliar de produção	Trabalha no setor de embalagem	Deficiência auditiva

Quadro 6: Relação entre a função/atividades desempenhadas e o tipo de deficiência

Na relação entre função/atividades desempenhadas e tipos de deficiência pode-se verificar que as pessoas com deficiência mental desempenham as atividades que exigem menor nível de especialização. De acordo com Zago, Otsukura e Tanaka (2007), há uma concepção de que a pessoa, principalmente aquela com deficiência mental, necessita de atividades estruturadas e repetitivas, o que acarreta na disponibilização de oportunidades de trabalho de cunho operacional, desconsiderando o potencial destas pessoas para o desempenho de atividades mais complexas. Mesmo para aquelas contratadas como auxiliar de escritório, quando investiga-se as atividades desempenhadas em seu cotidiano de trabalho, observa-se que são atividades simples como picotar papel, colar envelope, transportar documentação dentro da própria empresa, como pode ser observado nas falas a seguir quando os funcionários com deficiência descrevem sua atividade.

“Eu corto papel... às vezes eu colo envelope” (FCD5)

“Eu pico papel, tem papel aqui olha, eu dobro e ponho aqui nesta máquina... tiro cópia e levo as cópias... também levo documento...” (FCD4)

Estes funcionários desempenham diversas atividades, bastante simplificadas, como tirar cópias, picotar papel para ser usado como rascunho, colar envelope e que não se constituem em uma função, ou seja, não se justificaria a contratação de um funcionário para o desenvolvimento específico destas atividades, sendo as mesmas realizadas como atividades do cotidiano de outros funcionários. Esta situação pode demonstrar a criação de situações/funções para acolher as pessoas com deficiência.

Para as pessoas com deficiência física, observa-se que as funções/atividades desempenhadas envolvem um maior nível de especialização em decorrência da necessidade de se realizar cálculos, no caso do escriturário de operações financeiras, e em relação ao chefe de recursos humanos. Há também pessoas com deficiência física nas funções de recepção e telefonia. Nesta função, observa-se também a realização por pessoas com deficiência visual.

No caso das pessoas com deficiência auditiva, ambas desenvolvem atividades em uma linha de produção, que exige o conhecimento das diferentes etapas que compõem a linha na qual se encontram.

Todos os entrevistados, em suas falas, relatam satisfação em relação às funções que desempenham, reconhecendo a importância de seu trabalho. Nas falas, os entrevistados destacam que assumem importantes funções e responsabilidades nas empresas. Outro aspecto que pode ser observado a seguir refere-se ao exercício de uma diversidade de tarefas na rotina de trabalho, mostrando o desenvolvimento de uma qualidade considerada importante nos dias de hoje, a versatilidade, valorizada pelo mercado de trabalho.

“(...) sou responsável pela contabilidade, sou responsável pela folha de pagamento da empresa, encargos sociais da empresa, responsável pela contratação de pessoal.” (FCD12)

*“ Trabalho no PABX, eu recebo, transfiro ligações e comunico informações pelo microfone. Meu cargo... tudo depende de mim, médico, UTI... **é um cargo importante e de muita responsabilidade.**” (FCD2)*

“Trabalho no almoxarifado, ajudo o motorista da perua, lavo a van, a gente faz um monte de coisa aí dentro, levo papel pro (nome do chefe) por aí... ajudo num monte coisa...” (FCD7)

- A Qualificação profissional

As constantes mudanças no mercado de trabalho, além de exigir a qualificação e re-qualificação contínua, exigem também que as pessoas sejam flexíveis, altamente qualificadas, polivalentes e proativas. Diante deste contexto, apenas uma pequena parcela da população ativa tem condições de manter-se competitiva frente às exigências do mercado, permanecendo o restante da população em funções que demandam pouca qualificação. Com relação à escolarização e capacitação profissional, observa-se a seguinte distribuição:

Tipo de Deficiência	Escolarização		Capacitação/Qualificação profissional		Realiza cursos atualmente
	Escola Regular	Escola Especial	Escola Regular	Escola Especial	
Deficiência física	Ensino Médio	Não	- Curso de informática - técnico em administração - Técnico em contabilidade - iniciou curso superior, mas não conseguiu concluir	Não	Não
Deficiência mental	Não	Frequentaram escola especial, mas não souberam informar o nível de escolaridade	Não	Técnica de estamperia em camiseta – SILK Encadernação Confecção de caixas de papelão	Dois entrevistados continuam frequentando a escola especial
Deficiência auditiva	Ensino Médio Ensino fundamental incompleto (5º série)	Frequentaram escola especial para pessoas com deficiência auditiva	- Curso de computação	- Curso de estamperia	O entrevistado com ensino fundamental incompleto, participa da Educação para Jovens e Adultos (EJA)
Deficiência visual	Ensino Médio	Não	Não	Não	Não

Quadro 7: Caracterização das pessoas com deficiência quanto a qualificação profissional.

Há um predomínio de pessoas com deficiência com o ensino médio completo, sendo 7 pessoas das 12 entrevistadas. Dentre as 5 pessoas que não possuem o ensino médio, 4 frequentaram a educação especial, mas não souberam informar o nível de escolarização e 1 está cursando a educação de jovens e adultos para completar o ensino fundamental e ingressar no ensino médio.

A preparação da pessoa com deficiência para o contexto do trabalho, principalmente daquelas com deficiência mental, ocorreu desde a década de 1950, no âmbito das instituições de educação especial. Nestas instituições especiais tinha-se como foco o treino de habilidades específicas, baseadas em atividades repetitivas e monótonas, não correspondendo aos requisitos exigidos pelo mercado de trabalho, que solicita do profissional versatilidade no desempenho de funções e a compreensão e responsabilidade pela totalidade das etapas envolvidas na realização de um determinado trabalho (MELETTI, 1997; ALMEIDA, 2000).

Em virtude da preparação das pessoas com deficiência em instituições (para a posterior inserção no mercado de trabalho) mostrar-se pouco efetiva, especialmente para aquelas pessoas com deficiências severas, desenvolveram-se metodologias alternativas de preparação para o trabalho destinadas a esta clientela (MANZINI, 1989; GOYOS, 1995; MELETTI, 1997; ALMEIDA, 2000). Esta metodologia foi denominada de emprego com apoio e tem se constituído na maneira mais eficaz de capacitação e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esta alternativa de preparação para o trabalho realiza o treinamento do funcionário no próprio local de trabalho, com a supervisão de um profissional especializado, acompanhando-o sistematicamente em suas atividades. Desta forma, a pessoa com deficiência pode ser treinada na função que irá exercer e no local em que irá trabalhar. Este processo se desenvolve de modo diferente do tradicional, que primeiro treina para depois colocar no ambiente de trabalho, promovendo, concomitantemente, a colocação no local de trabalho e o treinamento para a função que irá desempenhar (SASSAKI, 1997; RAGAZZI, 2001; ILHA, 2007).

A fala do entrevistado FRH5 permite constatar a realização da preparação para o trabalho ocorrendo externamente à empresa, tanto em instituições especiais (para as pessoas com deficiência mental), quanto em instituições regulares.

“ Assim por exemplo lá na (nome da instituição de educação especial), no (nome da instituição de educação especial) eles dão alguns cursos, alguns treinamentos, então por exemplo, esse ano a gente tá precisando de pessoal para manutenção do jardim, então eles falam olha eu tenho um pessoal lá, os meninos eles são muito bonzinhos, então me manda né, e chegam lá com os nossos também que foram falando com eles e eles se enturmaram muito bem.” (FRH5)

“ (...) a gente forneceu um curso pra capacitação de deficiente no Senai. Nós pagamos este curso pros meninos que foram fazer lá, pra poder trazer deficientes capacitados né, por que a grande dificuldade é encontrar pessoas capacitadas.” (FRH10)

A preparação para o trabalho em instituições de educação especial foi mencionada na fala de outros entrevistados, demonstrando seu predomínio, principalmente quando se refere às pessoas com deficiência mental, e a falta de envolvimento dos empregadores com a preparação e adaptação das pessoas com deficiência na empresa. Outro aspecto que pode ser discutido refere-se ao fato das pessoas com deficiência que compunham o quadro de funcionários destas empresas apresentarem comprometimentos leves, não necessitando, a princípio, do uso do emprego com apoio.

Pôde-se constatar também a realização de cursos de capacitação/qualificação profissional realizados em sua maioria por pessoas com deficiências físicas, com exceção de uma pessoa com deficiência auditiva que realizou um curso de computação. Dentre aquelas pessoas com deficiência mental, foram destacados cursos como técnica de estamperia, confecção de caixas de papelão, entre outros realizados no âmbito das escolas de educação especial (ZAGO, OTSUKURA E TANAKA, 2007).

A maioria dos entrevistados demonstra interesse em realizar cursos, fazer faculdade para buscar novas oportunidades, mesmo dentro da própria empresa. Um dos funcionários refere que foi pioneiro na realização de curso de informática, empregando o seu conhecimento para facilitar as atividades na empresa, conforme o relato a seguir.

“(...) na época eu fui o primeiro a fazer curso e a aprender esta parte de computador né, então a maior parte das coisas que eu podia fazer no computador eu fazia, (...), para fazer mais rápido(...)”(FCD8)

A qualificação profissional é buscada, também pela pessoa com deficiência, como uma forma de ascensão na empresa. O entrevistado FCD12 demonstra o interesse em atualizar-se e a relação com o crescimento profissional.

“Eu tô sempre procurando alguma coisa acima do meu cargo, por isto que eu vou voltar a estudar agora, vou fazer administração.” (FCD12)

A maioria dos entrevistados reconhece a necessidade e importância da qualificação profissional e demonstra o desejo de estudar, conhecer novas áreas, de ter uma profissão, mas justificam a sua não realização com base em diversos fatores como: “falta de determinação”, “é um sonho” e “pela parte financeira também”, conforme expressam estas falas:

“Eu não tive muita formação profissional não, acho que foi falha da minha parte até, por que eu entrei na faculdade por duas vezes, na época mesmo depois que eu terminei o colegial eu

*entrei na faculdade de serviço social, mas não terminei o curso, mas eu acho que foi falta de exigência por parte da minha mãe e **falta de determinação** por minha parte também, fiz só dois anos. Hoje eu já fui casada, hoje eu sou separada e tenho dois filhos e... quando eu já era casada, já tinha os filhos, já era inclusive separada eu fiz os dois anos de direito, mas foi quando eu perdi a minha mãe e daí não foi por falta de determinação não, foi por dificuldade da vida que eu precisei parar também é... porque daí eu tinha uma tia que morava comigo mas eu ainda não dirigia ainda então era complicado pra eu ir pra faculdade, volta ... ela tinha que ficar com as crianças em casa... e **pela parte financeira também.**” (FCD9)*

“Ainda tenho muita vontade de ter um curso superior, de ter uma profissão, de trabalhar com o portador de deficiência...” (FCD9)

*“Gostaria de fazer Faculdade de Educação Física... gosto também de massagem, na empresa tem uma profissional que trabalha com massagem nos funcionários e eu gosto muito, mas **acho difícil fazer faculdade, é um sonho, e eu não tenho feito nada para alcançá-lo.**” (FCD 10)*

“Gostaria de ser engenheiro para fazer plantas de casa, mas é um sonho.” (FCD11)

“Gostaria de trabalhar na área de informática, gosto muito.” (FCD1)

As pessoas com deficiência, assim como as demais pessoas, também possuem preferências, habilidades, limitações, expectativas, interesses e capacidade produtiva, e necessitam de oportunidades para desenvolver suas potencialidades (FRANCO, ANGELONI, BALESTRA, 2007). Para Amaral (1995), a preparação para o trabalho deve pautar-se pela Orientação Profissional que considera quatro aspectos: o potencial do indivíduo (intelectual, físico, emocional e virtual); suas limitações (intelectual, físico, emocional e virtual); seus desejos e aspirações (expressos ou implícitos) e a realidade sócio-econômica e cultural.

No discurso dos entrevistados, é marcante o desejo de realizar o curso superior e a dificuldade para conseguir realizá-lo. Sabe-se que esta dificuldade não se refere apenas às pessoas com deficiência, atingindo também aquelas sem deficiência, pois muitas vezes precisam começar a trabalhar cedo para ajudar no sustento de suas famílias e, como consequência, observa-se que muitas não concluem o ensino médio, e muitas vezes o ensino fundamental, em decorrência da necessidade de trabalhar ou por encontrarem limitações no próprio meio, no caso das pessoas com deficiência, para a realização dos estudos. Neste contexto, a escolha profissional, considerando aptidões, desejos e habilidades, não acontece, iniciando as experiências de trabalho e profissionalização, na maioria das vezes, de acordo com as oportunidades disponibilizadas pelo próprio mercado de trabalho.

De acordo com Franco, Angeloni e Balestra (2007), as escolhas profissionais têm ocorrido de acordo com critérios estranhos à pessoa, como a situação econômica, as

exigências de mercado, a necessidade de preenchimento de campo de trabalho e, até mesmo, de ordem familiar, sem considerar as necessidades da própria pessoa interessada: satisfação pessoal, independência econômica, sentimento de pertencimento, dentre outras.

Subtema 2: A pessoa com deficiência e o ingresso no mercado de trabalho.

Este item busca conhecer e analisar as etapas percorridas pelas pessoas com deficiência para conseguir um trabalho e manter-se nele, tais como, a identificação das oportunidades de emprego, o processo de seleção dos candidatos, a contratação e o processo de adaptação ao emprego.

- Contrata-se? Onde? A busca de pessoas com deficiência para o trabalho.

Observa-se que a maioria das pessoas com deficiência foi contratada por indicação de familiares, amigos ou terceiros, seguido pelo encaminhamento por instituições especiais, concurso e pelo processo seletivo. Deve-se ressaltar que a pessoa que relata que foi contratada por processo seletivo, não apresentava a deficiência no momento da contratação, desenvolvendo-a ao longo de sua carreira profissional, mas não em decorrência dela. A tabela a seguir mostra a experiência das pessoas com deficiência entrevistadas em relação às formas de recrutamento.

TABELA 14:
AS EMPRESAS E O RECRUTAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Formas de recrutamento utilizadas pelas empresas	Pessoas com deficiência
Indicação (familiares, amigos e terceiros)	8
Encaminhamento por instituição de e para pessoas com deficiência	2
Concurso	1
Processo seletivo	1 (contratada sem deficiência)

O predomínio da contratação de pessoas com deficiência por meio da indicação pode estar associado a fatores como: a precária articulação entre os diversos atores relacionados com a inserção da pessoa com deficiência no trabalho; a inexistência de um órgão ou instituição que identifique e encaminhe esta mão-de-obra para as vagas disponíveis no mercado de trabalho; ou ainda, pela intenção das empresas em reduzir a procura ou divulgar

as vagas a um grupo específico de pessoas, restringindo assim, a divulgação das mesmas. As falas a seguir mostram algumas destas situações.

*“A empresa foi vendida na época e eu conhecia um dos donos que vendeu a empresa e aí ele me indicou para os novos donos e foi só uma questão de tempo (...) **Eu fui indicado, passei pela entrevista e fui aprovado.**” (FCD12)*

“Um amigo que já trabalhava no Hospital me indicou. Tudo que consigo é por que eu quero e vou atrás, eu tinha experiência de locutor o que me ajudou neste emprego”. (FCD1)

“ (...) conhecia a advogada, diretora do hospital que me falou sobre este trabalho, que eles estavam precisando.” (FCD3)

“Meu pai estava vivo e ele arrumou este trabalho eu tava no (nome da instituição de educação especial) e ele tava aqui conversando com o (funcionário do estabelecimento), que foi presidente na (nome da instituição de educação especial). Este é meu primeiro trabalho eu entrei em 2001.” (FCD4)

“O presidente aqui do clube estava procurando (pessoas com deficiência para contratar), então minha tia que trabalha aqui me falou e eu vim...” (FCD5)

Algumas pessoas relatam que pleitearam vagas no mercado de trabalho, sem intermediação de conhecidos ou de instituições, o que representa uma importante iniciativa da pessoa com deficiência ao demonstrar à sociedade seu interesse e determinação. Embora, com frequência, as contratações ocorreram somente quando estas pessoas foram indicadas por conhecidos, o que conduz à reflexão de que nem todas as vagas estão disponíveis para a pessoa com deficiência e que há vagas selecionadas especificamente para recebê-las. Desta forma, as pessoas são contratadas em função de sua deficiência e não em função de sua capacidade para o trabalho.

*“(...)eu fui no (nome do estabelecimento) através de anúncio de jornal procurar emprego e na época um os deficiente que eu conhecia falou: Nossa mas você vai procurar emprego por anúncio de jornal? Mas eu vou é o jeito que todo mundo vai! Ah! **Mas deficiente não arruma serviço assim não, tem que ser por indicação.** Então eu acho que o preconceito vem da própria pessoa né, e não é por aí, eu nunca encarei desta maneira, existe duas possibilidades da mesma forma que para qualquer outra pessoa: ou você consegue ou não consegue, agora se você não for atrás a possibilidade é uma só a de você não conseguir.” (FCD9)*

*“Acho que seria difícil achar outro emprego. Antigamente mandava currículo e não tinha resposta. Só depois que a amiga deixou seu currículo aqui é que consegui este emprego, **acho que sozinha seria difícil arrumar outro**” (FCD10)*

*“Na época tinha que lutar também, eu tive que conversar com o presidente da câmara, um colega que conhecia esse presidente falou que eu tava procurando serviço... eu já **tinha feito entrevista em várias empresas eu tava esperando ser chamado e nada né**, aí ele falou pra eu*

ir lá conversar com o vereador, o presidente da câmara tal, tal... A gente que tem esse problema de deficiência... ah! Eles têm obrigação de dar emprego, sabendo que ele veio pra cá pra estudar e pro tratamento da mãe.” (FCD8)

Após a identificação das oportunidades de trabalho, inicia-se a etapa das entrevistas, que será discutida no item a seguir.

- O processo de seleção e contratação.

No processo de seleção, observa-se que há um predomínio da realização de entrevistas com a pessoa com deficiência, em detrimento de outros procedimentos, como a realização de testes, provas práticas e dinâmicas para a observação de como o candidato à vaga de trabalho relaciona-se em equipe ou diante de dificuldades. Na realização das entrevistas, algumas pessoas mencionaram que são acompanhadas de um familiar ou profissional da instituição para pessoas com deficiência, os quais atuam como intermediário neste primeiro contato entre os funcionários de RH e os candidatos ao emprego, como pode-se verificar na fala destes entrevistados:

*“Entreguei currículo na empresa, mas não fui chamada. Uma amiga, também com deficiência, que trabalhava na (nome do estabelecimento) encaminhou meu currículo. **Quando fui chamada minha mãe veio comigo, foi ela quem respondeu às perguntas ... não tinha prova, após as perguntas me mostraram onde ia trabalhar. Quando entrou na empresa havia mais cinco pessoas com deficiência auditiva trabalhando.**” (FCD10)*

*“Tinha um amigo que trabalhava na (nome do estabelecimento) e trouxe o meu currículo. **Fui chamado e minha mãe veio comigo para conversar junto ao RH. Fiz o exame admissional e comecei a trabalhar.**” (FCD11)*

“Se não fosse a (nome da instituição de educação especial) eu não tava trabalhando aqui não, entendeu... vim fazer uma entrevista aqui aí depois chamou eu... eu arrumei meus documentos tudo certinho... vim fazer a entrevista e conversei com o (nome do chefe) lá que eu queria trabalhar...” (FCD7)

Alguns entrevistados relataram que, ao participarem de processos de seleção juntamente com as demais pessoas, foram discriminados em relação à deficiência, pelo fato do empregador compreendê-la como limitação para o desempenho das atividades no trabalho constituindo-se, portanto, em um impedimento para a sua contratação.

Diante desta compreensão e das raras oportunidades dessas pessoas demonstrarem a sua capacidade para o trabalho no mercado formal, um dos entrevistados relata ter omitido sua deficiência para conseguir o emprego, visto que ela não limitava o desempenho das atividades

previstas na vaga. Além disso, pode-se observar ainda que a própria pessoa, em função das restrições do mercado de trabalho, seleciona as funções que compreende que não terá impedimentos em função da deficiência, realizando suas escolhas em função da sua deficiência e não de suas reais capacidades. Nesta escolha, não são consideradas as possibilidades das adaptações a serem realizadas pelo empreendimento e pela própria sociedade, deixando de exigir da mesma a sua parcela de contribuição no processo de inclusão social das pessoas com deficiência.

*“ Na época nem exame médico tinha. Então eu **nunca chegava e falava eu sou deficiente**, mas sempre entrei nas empresas, não tinha nada a declarar, mas nunca tive problema não, nas áreas que eu procurei eu sabia que não ia ter problema físico, não ia ter problema com o trabalho em si.”* (FCD12)

A fala a seguir demonstra que ao contratar as pessoas com deficiência, os empregadores/funcionários de RH preocupam-se não só com as possíveis limitações que possam existir para o desempenho das atividades específicas da função, mas também, com as possíveis atividades extras que possam ser solicitadas aos funcionários.

“Era eu e uma pessoa na sala, mas eu já observava que eu não tinha muita chance, por que eles ficavam me olhando muito assim e eles me perguntavam se eu tinha dificuldade pra escrever, datilografar e..., por que naquela época era tudo máquina de escrever e calculadora e... se precisasse sair pra ir em algum lugar resolver algum negócio, se eu teria condições” (FCD8)

Nas empresas do setor público, de acordo com a Lei n. 8112/90, as contratações de pessoas com deficiência são realizadas por concurso público. O setor público, ao definir o edital do concurso, com as especificações das exigências dos cargos e funções, delinea um perfil do trabalhador que irá recrutar. É neste momento que geralmente pode ocorrer uma seleção prévia dos candidatos à vaga pois, ao se elevar os requisitos para o cargo/função ou ao se considerar na discriminação as atividades pertinentes relacionam-se, além das atividades principais, atividades secundárias e não fundamentais para o desempenho satisfatório do cargo/função, excluindo deste processo algumas pessoas que poderiam estar aptas ao seu desempenho.

“Foi pelo concurso público. Outras pessoas entraram na época, mas como portadora de deficiência foi só eu, eu entrei com as vagas reservadas para deficiente né, tinha um percentual de vaga(...)”(FCD9)

“Na época não tinha seleção por concurso, de 88 pra cá criaram as leis aí, tem concurso pra entrar só que pode ser demitido a qualquer hora (...) quando eu entrei na época não tinha esse concurso, mas tinha que cumprir três meses de experiência, se passava por esses três meses de experiência fazia um outro contrato e era contratado por definitivo.” (FCD8)

- A adaptação ao trabalho e as dificuldades apresentadas. Dificuldades de quem?

Os entrevistados mencionaram que inicialmente são contratados por período de experiência e posteriormente, se forem aprovados neste período, permanecem contratados pela empresa. O período de experiência, pelo qual passam as pessoas com ou sem deficiência, é uma prática comum nas empresas tanto públicas quanto privadas, e tem por objetivo avaliar o desempenho da pessoa no trabalho, como ela se relaciona com a chefia e os demais colegas de trabalho, além de outros requisitos como iniciativa, pontualidade e responsabilidade.

Os entrevistados relataram que no período de experiência sentiam receio em fazer perguntas, demonstrar que estavam com dúvidas e, como consequência, não serem aprovados neste período. No entanto, sabe-se que esta não é uma preocupação apenas das pessoas com deficiência, mas também uma preocupação comum às pessoas sem deficiência que precisam e desejam permanecer no trabalho.

“No início tinha receio em perguntar, pois tinha medo de alguém achar ruim e perder o emprego... eu ficava com dúvida e observava como os outros faziam. Com o tempo e mais amizade com os colegas eu comecei a perguntar.” (FCD10)

“No início sentia receio, pois se perguntasse muito poderia não passar no período de experiência. Hoje não tenho medo de perguntar, já passei do período de experiência(...)”(FCD11)

Para a pessoa com deficiência o período de experiência pode ser mais delicado, visto que a maioria das empresas não está disposta a realizar adaptações em seus espaços de trabalho, o que pode gerar maiores dificuldades de adaptação da pessoa ao trabalho. As empresas demonstram existir maior disponibilidade para a realização de adaptações quando estas não geram custos para a empresa. Observa-se que geralmente são realizadas adaptações simples no local de trabalho, ou no modo como as funções são desempenhadas, no intuito de fornecer condições apropriadas para o rendimento satisfatório da pessoa com deficiência. De acordo com o discurso dos entrevistados, a realização de adaptações no trabalho possibilita que a pessoa se sinta apoiada e valorizada pela empresa.

*“Estou há trinta e dois anos... sempre na mesma função... no PABX. Depois do problema eles colocaram uma mesa nova que melhorou para trabalhar (...) Como tenho mais dificuldade em andar e pegar ônibus à noite... tenho medo de tropeçar ou de não saber onde estou... eu precisei trocar de horário. Foi tranquilo fazer a troca de horário. A maioria dos funcionários rodiziam entre manhã, tarde e noite, mas hoje meu horário é fixo (...) **recebi bastante apoio o que foi fundamental**” (FCD2)*

Quando as adaptações não são realizadas, podem comprometer o desempenho do funcionário tanto por não encontrar as condições adequadas para o desempenho de suas atividades, quanto por não se sentirem valorizados pela empresa.

“Sinto dificuldades em relação às normas. A cada três meses é feito uma prova a respeito das normas do setor, esta prova é com consulta, mas tenho dificuldades na leitura, quem me ajuda é minha colega de trabalho, que faz a leitura das provas, lê a questão e espera pela minha resposta.” (FCD10)

A adequação da empresa resulta em um importante fator motivacional para o trabalho da pessoa com deficiência, contribuindo para o seu desempenho e dedicação ao trabalho.

Tema 3: A pessoa com deficiência como colaboradora na visão dos funcionários de RH

Este tema analisa como os funcionários de RH concebem a deficiência e a pessoa com deficiência em seu papel de colaboradora e quais oportunidades de trabalhos são oferecidas a elas.

Subtema 1 - A pessoa com deficiência e as possibilidades de trabalho

A percepção dos funcionários de RH a respeito da pessoa com deficiência refere-se a alguém que tem alguma desvantagem ou limitação no desempenho de atividades consideradas importantes. Esta percepção, também constada por Tanaka, Manzini (2005), revela a existência da dicotomia eles-nós que aparece demarcada na fala dos entrevistados e demonstra o sentimento de diferença e a distinção entre normalidade-anormalidade, conforme observado a seguir.

“(...) então eu acho que pra nós seres normais acho que é bom a gente ter isto daí para poder pensar um pouquinho melhor na vida, nas suas atitudes que você tem, no seu comportamento, e daí até tá mudando isso, as suas atitudes, que até então você tinha seu jeito, seu conceito eu acho que isto faz a gente ser mais humano também (...)”(FRH3)

Esta distinção entre eles-nós, de acordo com Omote (2004), ocorre quando uma pessoa é identificada como desviante, ou seja, quando não cumpre com as expectativas exigidas por uma coletividade, por apresentar atributo ou comportamento que não atende às expectativas acerca dos mesmos, em determinadas situações, e coloca em risco a sobrevivência e o desenvolvimento da coletividade. O desvio é um fenômeno social e implica numa complexa relação entre a pessoa que é tratada como desviante, as pessoas que a identificam e o contexto no qual o fenômeno ocorre.

A sociedade identifica as pessoas com deficiência como desviante e a estigmatizam, marcando-as socialmente como inferiores, e reservando a elas espaços específicos para tratamentos, educação, convivência com outras pessoas (de preferência com a mesma deficiência). A respeito da participação social das pessoas com deficiência, Amaral (1994) faz os seguintes questionamentos: Como poderia ser diferente se estas pessoas são histórica, social e culturalmente excluídas dos diversos espaços de convivência social? Se o deficiente não foi seu colega de banco de escola, como ser seu colega de bancada de trabalho? Como ser seu empregado?

No contexto do trabalho, enquanto espaço e atividade, e no qual a pessoa com deficiência historicamente não participou e ainda não participa, pode-se observar a dificuldade, por parte dos entrevistados, de reconhecer esta pessoa como trabalhadora, relatando a importância de tê-la neste espaço como um exemplo de determinação e esforço, a ser seguido e valorizado pelos funcionários sem deficiência.

“ Prs pessoas que trabalham aqui na empresa foi uma experiência nova né, por que nem todo mundo tinha contato com deficientes auditivos, alguns tem na família mais a maioria não, assim é... eles te passam muita coisa, as pessoas que trabalham com eles adoram, acho que aquele sentimento mesmo de você vencer as dificuldades... né por que tem tanta gente que ouve e tem tudo normal e que reclamava do trabalho. Quando a gente contratou estas pessoas eles viram esta diferença e que... eu acredito que as pessoas que trabalham diretamente com eles são as mais beneficiadas as que mais saem ganhando...”(FRH10)

As conseqüências do histórico de segregação das pessoas com deficiência, que por muito tempo foram retiradas da sociedade e segregadas em instituições especializadas sob diversas justificativas, excluindo-as do convívio social e oferecendo, à sociedade, os recursos

necessários para o desenvolvimento da concepção de que estas pessoas não possuem condições para partilharem da vida em sociedade, podem ser observadas na fala a seguir, mostrando que o emprego das pessoas com deficiência como força de trabalho inicialmente é visto com estranhamento, como algo que assusta, e até mesmo como inviável, na concepção dos empregadores.

“Engraçado no começo assustava eu falava gente onde nós vamos colocar uma pessoa assim, só que depois do primeiro você vê que não é assim, e o carinho que ele tem pela gente não, é incrível, não é tão difícil como as pessoas... no começo assusta... AH! você vai colocar uma pessoa assim? Não é uma pessoa assim, é igual a gente. Vou te falar no primeiro momento assusta sim, mas depois é tranquilo, tanto que hoje se precisar contratar mais um nós vamos atrás.” (FRH5)

Embora inicialmente visto com estranhamento, é a inclusão destas pessoas nos espaços de trabalho que irá romper com esta concepção e fornecer as bases para a construção de novas experiências, de novos hábitos como se observa na fala deste funcionário de RH:

“(...) acho que a gente tá assim mais habituado a ver, por que antes o que acontecia com os deficientes, eles eram escondidos, colocava ele lá no cantinho e deixava lá, hoje não hoje você vai vendo em mercados, supermercados grandes.”(FRH3)

Embora ainda exista um predomínio da concepção de que as pessoas com deficiência apresentam limitações para o trabalho, pode-se observar que o discurso dos entrevistados agregam outros valores e percepções a respeito da deficiência, como se observa nestas falas:

“Porque você ver uma pessoa com deficiência hoje precisa ter a consciência de que ela é um ser humano que está ali desenvolvendo um trabalho, e não ter aquela coisa de olhar e ficar indignado, por que ela tem as suas capacidades também, seu desenvolvimento, as suas limitações, mas tem as suas capacidades pra desenvolver o trabalho também dentro de suas limitações né.” (FRH3)

“Ele tem a deficiência, mas ele tem as outras coisas que ele é capaz de oferecer para gente, de tá desenvolvendo(...)”(FRH3)

Os funcionários de RH, ao perceberem estas pessoas além ou apesar de suas deficiências, como alguém que também possui capacidades, demonstram em seu discurso a preocupação em tratá-las da mesma forma que tratam as outras pessoas:

“A gente fica feliz porque trata ele como uma pessoa igual às outras, não há discriminação nada. (...) eu te falo pelo (nome do funcionário) que tem esta deficiência auditiva e ao longo dos anos a gente conviveu com ele como uma pessoa normal.” (FRH3)

“O grande benefício nosso foi no relacionamento interno com todo o pessoal, isso faz com que a pessoa se sintam bem, uma pessoa que estaria em casa encostado hoje está aqui com a gente e é uma pessoa normal, quebra um pouco daquele tabu de que o deficiente físico não consegue se locomover, o cego..., sabe essas coisas que existe na sociedade dos normais, normais entre aspas né, e isto para nós foi bastante positivo, este é o grande benefício.” (FRH8)

(...) por que já está se habituando a ver como normalidade e não como aberração, discriminação. Eu acho que este ponto é importante também às empresas irem inserindo aos poucos estas pessoas no mercado para que as pessoas vejam isso como normalidade.” (FRH3)

Assim, observa-se que a participação da pessoa com deficiência no trabalho tem sido um importante meio de transformação da concepção de deficiência e, conseqüentemente, de superação de preconceitos e mitos, contribuindo para a construção de novas formas de relacionamento e disponibilizando novos espaços para a sua participação. Esta constatação condiz com o apontado no estudo de Murakami e Pisicchio (2007), segundo o qual a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho possibilita às pessoas com deficiência a realização de uma vida “normal”, igualando-se às demais pessoas.

Oliveira, Araújo e Romagnoli (2006) ressaltam que a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, apenas no ponto de vista formal, pode gerar formas paralelas e perversas de exclusão. A participação social e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho formal são uma importante reivindicação da luta das pessoas com deficiência, que mesmo quando superam a barreira da falta de capacitação, encontram outras dificuldades à sua participação no mercado de trabalho, relacionadas ao preconceito e ao desconhecimento de suas habilidades. Ressalta-se que, para que a pessoa tenha a possibilidade de mostrar suas potencialidades, ou seja, para que ela seja vista além de suas limitações, é preciso que a sociedade ofereça as condições necessárias para o seu desempenho, superando os diversos tipos de barreiras existentes no ambiente social.

Além disso, é preciso também que esta sociedade esteja disposta a ver estas pessoas “através” de seu preconceito, para que possa construir, no coletivo, novas possibilidades de participação da pessoa com deficiência. O preconceito, como definido por Amaral (1999, p.23) são “filtros de nossa percepção, colorindo o olhar, modulando o ouvir, modelando o tocar... fazendo com que não percebamos a totalidade do fenômeno a nossa frente”. Assim, o preconceito precisa ser superado, ou ao menos identificado, para que se possa visualizar a pessoa e não a deficiência, e pautar as relações nas características e potencialidades desta pessoa e não em limitações e dificuldades que a mesma venha a apresentar.

Subtema 2 - A pessoa com deficiência no trabalho

Associada ao reconhecimento das potencialidades da pessoa com deficiência, os empregadores citam algumas características apresentadas por estas pessoas, tais como responsabilidade, empenho e interesse, que serão analisadas nas categorias: dedicação ao trabalho, desempenho no trabalho e cargos ocupados pelas pessoas com deficiência.

- dedicação ao trabalho

“ (...) Eles se dedicam ao máximo, pelo o que vejo aqui, eles são muito dedicados, quando eles tem uma chance eles agarram com unhas e dentes.” (FRH6)

“(...) a gente vê o seguinte... eles tem muita responsabilidade com o horário com as faltas... eles dão valor realmente é muito importante para eles o trabalho.” (FRH5)

“os deficientes são iguais, desde que sejam contratados pra fazer um serviço que a deficiência deles suporta, a produtividade, o rendimento dele é ótimo, talvez melhor, a produtividade deles são muito boa, parece que eles tem mais vigor não digo física, mas tem mais vontade de fazer as coisas, o deficiente tem mais vontade de fazer as coisas, às vezes a deficiência dele não deixa, mas vontade ele tem.” (FRH2)

As características de responsabilidade, empenho e valorização do trabalho são mencionadas pelos funcionários de RH como uma forma de compensar as possíveis limitações apresentadas pela pessoa com deficiência na realização de seu trabalho. De acordo com Tanaka e Manzini (2005), estes argumentos são contraditórios na medida em que os entrevistados continuam localizando a deficiência no próprio indivíduo, desconsiderando a contribuição do meio, embora apresentem a crença no potencial das pessoas com deficiência.

Embora a pessoa com deficiência tenha ótima produtividade, rendimento e vontade de trabalhar, a deficiência ainda é vista como algo que limita este indivíduo e reduz as possibilidades de atividades que pode desempenhar, uma vez que lhe é oferecido um **“serviço que ele suporta”**. Desta forma, a pessoa não é contratada pelo o que é capaz de produzir, mas em função da sua deficiência e de suas limitações.

Segundo Bahia (2006), um outro equívoco que algumas empresas cometem é buscar na pessoa com deficiência uma superutilização de eventuais habilidades que ela tenha desenvolvido em virtude de sua condição. Assim, contratam a pessoa com deficiência em função de sua deficiência, pois acreditam que a pessoa desenvolveria outros sentidos como, por exemplo, o tato e a audição, no caso da pessoa com deficiência visual, para compensar a

impossibilidade de enxergar e poder assim interagir melhor com o meio. No discurso a seguir, pode-se observar esta percepção:

“ A gente tem recebido informações, nós não fazemos medições, mas a gente percebe que eles são mais, informação que a gente recebe de chefia né, eles são mais focados no trabalho deles, eles trabalham com mais atenção, quando eu falo isso é de um modo geral (...)a maioria que nós temos aqui a gente percebe que são mais atenciosos em função até desta diferença desta deficiência que eles tem e que eles superam com outras eficiências” (FRH8)

A generalização de atributos como habilidades, qualidades, defeitos de uma pessoa com uma determinada deficiência em relação às outras com a mesma deficiência ou com deficiência de um modo geral foi denominado por Amaral (1994) como “correlação linear”. Por exemplo, se uma pessoa com deficiência auditiva tem uma boa produtividade em uma linha de produção, todas terão o mesmo desempenho ou se uma pessoa aleijada é cruel então todos os aleijados serão cruéis... p. 129. Esta crença faz com que muitos empregadores contratem pessoas com determinada deficiência acreditando que ela terá o mesmo desempenho e comportamento que as demais pessoas com a mesma deficiência, conforme demonstrado nesta fala.

“Então tem que ver dos dois lados a empresa tem que pensar assim também... não só que ela vai tá cumprindo uma cota... ela poderia tá contratando um outro empregado normal aí que pode dá um monte de problemas para ela entendeu. Por que hoje né, às vezes, você não sabe bem quem você tá contratando, não sei o que, com problemas de drogas, bebidas. Eles a gente já sabe a deficiência deles, como é que eles são, pra trabalhar eles são muito mais fáceis.” (FRH5)

Esta ilusão de homogeneidade entre as pessoas com deficiência é discutida por Omote (2004) por meio de conceitos como homogeneidade intracategorial e heterogeneidade intercategorial que se referem, respectivamente as semelhanças entre os membros de uma mesma categoria de deficiência e as diferenças entre os membros de categorias diferentes. Estas concepções colaboram para a criação dos esteriótipos, que se constituem em verdadeiras caricaturas, que evidenciam os traços, comportamentos ou atributos que as pessoas com determinada deficiência apresentam, destacando-os como marcas destas pessoas. Quando as estereotípias são utilizadas, perde-se a oportunidade de visualizar e de se relacionar com as pessoas com deficiência com base em suas potencialidades, habilidades e capacidades.

- desempenho no trabalho

Em relação ao desempenho da pessoa com deficiência no trabalho, as falas apresentam diferentes concepções: produz como os outros, produz mais do que os outros e produz menos do que os outros, em virtude de suas limitações, como se observa a seguir:

“(...) normal... acho que dentro da normalidade... a produção acho que é a mesma que de um outro aí ...” (FRH6)

“... tanto é que a gente não tem preconceito quanto a isso e se tiver que dispensar por que não tá rendendo a gente vai dispensar, que já teve caso também, não é por que você é portador de deficiência está enquadrado aqui, que está entre os doze, tem uma proteção, não, não, tem dessa não.” (FRH7)

“Normal, ótimo, não existe diferença por ele ter um deficiência ou não, entendeu.” (FRH3)

“A gente tenta não diferir eles dos outros a gente sabe que eles já tem uma capacidade que é mais limitada e a gente avalia em cima disto, por que senão acaba sendo uma discriminação, a gente fazer tudo diferente pra eles né, a gente tenta fazer tudo igual pra eles não se sentirem especial, entendeu.” (FRH9)

Um dos entrevistados ressalta que estas pessoas precisam produzir e respeitar as regras da empresa para permanecer no seu emprego e que o fator deficiência, ou a determinação da legislação, não é um atenuante para o descumprimento destas regras.

“Nós estamos satisfeitos com eles, nós não estamos com eles só por causa da cota, eles realmente desempenham, eles são cobrados como qualquer outro, por que senão como seria...” (FRH7)

Embora a pessoa com deficiência apresente produtividade de acordo com o esperado, respeite as regras da empresa e se dedique ao seu trabalho, mostrando que esta atividade é de grande importância para a sua vida, alguns entrevistados compreendem que esta pessoa ainda precisa de apoio de várias instâncias sociais para conseguir um emprego e permanecer no mesmo. Nesta perspectiva, alguns funcionários de RH reconhecem que possuem uma parcela de contribuição ao oferecer vagas às pessoas com deficiência, pois é por meio de seu trabalho que estas pessoas podem romper com determinados preconceitos ao mostrar às demais pessoas suas capacidades e habilidades.

“(...) eu acho que ainda os empresários precisam perceber isso, que é importante pro deficiente ser valorizado dentro de suas capacidades, das suas limitações como pessoa, como um ser social que precisa de apoio.” (FRH3)

“Não, a não ser que ela já tenha tido um outro trabalho, ela tenha convivido com outras pessoas (...) vai ser muito difícil para ele no início porque ele não tá preparado, não é que as outras pessoas não estejam, o que é que ela vai ter que ter: apoio, por que se ele não encontrar apoio ele vai se sentir incapacitado, tá entendendo, quando a pessoa nunca trabalhou e ela começa eu acho que pra ela é assim uma barreira que ela vai ter que enfrentar e conquistar o eu dela mesmo, que ela tem capacidade.” (FRH3)

Os entrevistados destacam que experiências anteriores de trabalho e o convívio social são importantes para o bom desempenho do indivíduo no trabalho. Estas experiências possibilitam que o indivíduo desenvolva habilidades sociais, tais como iniciar e encerrar conversas, expressar sentimentos, resolver problemas, mediar conflitos, entre outras habilidades que o auxiliem no desempenho de comportamentos assertivos no ambiente de trabalho (PEREIRA, 2006).

Tema 4: Dificuldades para a contratação de pessoas com deficiência

De acordo com Pastore (2000), alguns atores são particularmente importantes para melhorar a vida das pessoas com deficiência e integrá-las no trabalho e na comunidade, são eles: os empregados e seus representantes, os empregadores e seus representantes, as agências seguradoras (públicas e privadas), os advogados e magistrados, os profissionais de saúde, as organizações não-governamentais e os órgãos do governo. No entanto, mais importante do que todos eles é a boa articulação entre estas organizações. Esta articulação é fundamental, pois favorece que cada ator conheça as possibilidades de atuação e as necessidades de cada um frente ao processo de inserção da pessoa com deficiência, promovendo e interligando ações como: a localização das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, a divulgação de vagas, a adequação da capacitação da pessoa com deficiência de acordo com as exigências do mercado de trabalho, a criação de novas oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência, entre outras possibilidades. Quando estes atores atuam desconhecendo as demais práticas realizadas, as ações desenvolvem-se de forma desconexa e com pouca probabilidade de atender às necessidades da população a que se destina.

Os funcionários de RH, como um destes atores, relatam uma série de dificuldades para a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, como a falta de escolaridade, as barreiras existentes nos ambientes de trabalho, a falta de apoio do governo na realização das adaptações

nestes ambientes, entre outras que referem-se às ações de outros atores como os próprios empregadores, às instituições de/para as pessoas com deficiência, ao governo e às próprias pessoas com deficiência. Estas dificuldades serão discutidas nos subtemas a seguir.

- escolaridade e capacitação profissional da pessoa com deficiência

O mercado de trabalho, diante da grande oferta de mão-de-obra de trabalhadores com e sem deficiência, acaba elevando as exigências em relação à capacitação profissional, utilizada como critério para selecionar trabalhadores para as poucas vagas que disponibiliza. Em decorrência disto, pode-se observar em algumas situações que as exigências para determinadas funções superam a sua real necessidade de qualificação para o seu bom desempenho. Os trabalhadores, por sua vez, apresentam dificuldades para atender às exigências do mercado, tanto pela mudança e elevação constante das exigências do mercado, quanto pela dificuldade de acesso às escolas e aos cursos de preparação profissional (LANCILLOTTI, 2003).

Outro aspecto agravante, mencionado por Clemente (2003), refere-se às normas internacionais (ISO e QS – 9000) que estabelecem critérios rígidos para o processo de produção, exigindo grau de capacitação difícil de ser encontrado, mesmo entre os empregados de maneira geral. Os discursos destacados a seguir demonstram que a escolaridade e capacitação profissional constituem-se em um importante requisito para a contratação de pessoas com e sem deficiência.

“(...) a procura tem sido grande, mas a falta de capacitação destas pessoas tem sido grande... a falta de estudo... tem meninos aí que vem e não terminaram nem o primeiro grau e daí a empresa também não pega...” (FRH10)

A deficiência aparece associada, nas falas dos funcionários de RH, à escolaridade e capacitação profissional, também como um fator que dificulta a contratação. Observa-se que há pessoas com deficiência necessitando de trabalho, mas estas pessoas não se encontram preparadas, em relação à escolaridade, para serem contratadas pelas empresas, como pode-se verificar nas falas a seguir.

“... quando colocamos aquela vaga no jornal vieram bastante pessoas difícil, pessoas de cadeira de rodas, vieram pessoas com deficiência visual (...) alguns eram pessoas que nem estudo tinham...” (FRH6)

“ A dificuldade de encontrar uma pessoa tá mais ligada a escolaridade, o nível de escolaridade do deficiente é muito baixo. Na empresa nós trabalhamos com prestação de serviços e se não presta o serviço corretamente o cliente reclama, então a maior dificuldade que eu vejo é a escolaridade.” (FRH2)

“ (...) no caso da deficiência física se nós encontramos alguém que tem a deficiência física e não tem nem o primeiro grau isso vai trazer uma dificuldade pra a própria pessoa então na verdade o processo discriminatório é... é... nós não podemos jogar a pessoa em uma situação em que ela vá se sentir exposta para atender um cliente... ela não vai conseguir escrever tudo... então nós não podemos direcionar a pessoa numa situação que vai trazer constrangimento para ela.” (FRH4)

A falta de escolaridade e capacitação profissional apontada nas falas acima pode ser explicada com base na análise do processo histórico dos Programas de Educação Profissional que, conforme Miranda (2006), foram assumidos pelas organizações das sociedades civis especializadas na atenção à pessoa com deficiência, com base em uma política social assistencialista e protecionista vigente no país, o que acarretou no desenvolvimento de uma prática não só de proteção das pessoas com deficiência, mas principalmente, para poupar a sociedade do convívio com estas pessoas.

Com relação aos programas, a autora acrescenta ainda que os mesmos visavam à adaptação e normalização da pessoa com deficiência, não envolvendo a sociedade na inclusão das mesmas. Esta constatação encontra respaldo em outros estudos realizados no âmbito da Educação Especial, como os de Manzini (1989), Goyos (1995), Meletti (1997) e Almeida (2000), que apontam as limitações dos programas de profissionalização oferecidos às pessoas com deficiência, limitando sua formação e sua inserção no mercado de trabalho.

As empresas, diante do problema da falta de escolarização e capacitação profissional destas pessoas e impulsionadas a contratarem pessoas com deficiência, optaram por diminuir as exigências quanto aos critérios de admissão e, ao contratá-las, incentivaram a continuidade ou retomada dos estudos, como relatam alguns dos entrevistados.

“É nós temos uma exigência aqui né, por força de política de empresa que os nossos funcionários tem que ter para iniciar, nós temos este trabalho há uns quatro anos, de ter o ensino médio completo né. Para os portadores de necessidades especiais a gente tem uma certa flexibilidade, mas eles tem que ser alfabetizados, ter pelo menos o ensino fundamental completo né, e mesmo que o ensino seja especial, nós não tivemos nenhum caso de ensino fundamental especial ainda, o pessoal vem do ensino regular, do ensino oficial vamos dizer assim.” (FRH8)

“(...) se não tiver pelo menos o primeiro grau pra produção não pega.” (FRH10)

*“(...) aqui como, por exemplo, o (nome do funcionário com deficiência) de manhã vai na (nome da instituição para pessoas com deficiência) e vem trabalhar no início da tarde então trabalha quatro horas por dia e de manhã tem a (nome da funcionária com deficiência) que também vai á escola e **trabalha meio período para não atrapalhar o horário deles para continuarem na escola**, na (nome da instituição para pessoas com deficiência)... aqui tem essa possibilidade porque estes dois já iam na escola (...)”*(FRH5)

“(...) as pessoas que entraram com primeiro grau nós incentivamos e elas fizeram... nem que seja supletivo... qualquer coisa assim... e elas tão caminhando... se desenvolvendo... elas recebem esse apoio (...)”(FRH4)

Além da falta de escolaridade e capacitação profissional, os funcionários de RH chamam a atenção para a falta de habilidades para o trabalho das pessoas com deficiência, apresentando comportamentos inadequados neste ambiente e comprometendo, desta forma, a sua permanência no mesmo.

“Este cuidado mais próximo (refere-se a participação dos pais e familiares na adaptação da pessoa com deficiência na empresa) é necessário por causa da falta de comprometimento, alguns não se comprometem eles acham que, e até o pessoal que vem com eles, eles falam olha, não é por que você é surdo que você não pode trabalhar, entendeu, eles dão uma de preguiçosos mesmo, entendeu, alguns... alguns...” (FRH9)

“É um pouco difícil por que o deficiente, portador de necessidade especial, ele acha que já... por ser especial ele é um pouco mimado, então eles criam essa cultura ele chega aqui e tem aquela dificuldade porque acha que pode faltar, então a gente tem alguns problemas de comportamento com isto” (FRH9)

“(...) nós tivemos um rapaz que ele era surdo-mudo, só para exemplificar né, a gente até brinca, e que ele conversava demais, só que o conversar demais do surdo-mudo é com a mão, então ele ficava sinalizando e não produzia nada, aqui é uma linha de produção, o nosso produto está em linha, a produtividade dele era baixa e não ficou com a gente(...)”(FRH8)

- a aposentadoria por invalidez

Alguns dos funcionários de RH relatam que algumas pessoas com deficiência, capacitadas para o trabalho, deixam de buscar oportunidades no mercado de trabalho para não perderem o benefício da aposentadoria.

“Muitas das famílias não deixa o deficiente procurar emprego por causa da perda do benefício e isto segura muitos que são capacitados... por que uma vez que perdeu... ah! não pega mais.” (FRH10)

Esta constatação também é observada no estudo de Murakami e Pisicchio (2007) que destacam a aposentadoria pelo INSS e a falta de interesse em trabalhar, como aspectos que dificultam a inserção das pessoas com deficiência no trabalho.

O benefício da aposentadoria por invalidez, garantida pelo artigo 203 da Constituição Federal, é adquirido mediante a comprovação da pessoa com deficiência não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família. De acordo com Sá (1994), este recurso acaba constituindo-se em um instrumento de estagnação e exclusão, pois ao ingressar no mercado de trabalho, a pessoa com deficiência perde o direito ao benefício, que representa uma fonte de renda garantida. Frente a esta situação, algumas pessoas preferem manter-se com um recurso que é garantido a arriscar-se em um mercado de trabalho que é extremamente competitivo e excludente e que não lhe oferece condições adequadas para que possa desenvolver suas atividades de forma satisfatória, tanto para a empresa quanto para ela própria. Há ainda aquelas pessoas que optam por trabalhar na clandestinidade e, desta forma, manter a renda do benefício assistencial.

Esta situação é vista, por muitos empregadores, como uma forma de acomodação da pessoa com deficiência, parecendo esquecer-se do fenômeno da flexibilidade do trabalho que reduz as possibilidades de trabalho estável e aumenta as oportunidades de trabalho por projeto, por tarefa, por contrato, em tempo parcial, dentre outras possibilidades que trazem como consequência a redução da remuneração e a instabilidade financeira. Para as pessoas com deficiência que podem precisar de um tempo maior de adaptação, a freqüente mudança de emprego apresenta-se desfavorável, pois depois de um tempo investido na adaptação ao trabalho elas podem ser dispensadas e estarão novamente sujeitas a recomeçar a mesma trajetória em outro emprego ou trabalho. (PASTORE, 2000).

- dependência das pessoas com deficiência em relação aos pais, familiares ou instituições.

Outro aspecto que dificulta a contratação da pessoa com deficiência, observado pelos funcionários de RH, refere-se à dependência de algumas pessoas com deficiência em relação aos pais ou familiares. Para alguns empregadores, a dependência é vista de forma negativa,

significando falta de independência e autonomia da pessoa com deficiência, o que pode prejudicar no seu desempenho no trabalho, como se observa no discurso a seguir.

“ Tem uns que são muito dependentes dos pais, então na entrevista a gente percebe isto também, que a mãe vem junto, que a mãe quer tá o tempo inteiro junto sabe, existe uma super proteção por parte dos pais que de repente pode prejudicá-lo no trabalho. Todos os que entraram aqui na indústria são completamente independentes, pegam ônibus, se viram, vão de bicicleta, então tem de tudo, tem uns que até vem com a mãe mais entra na entrevista sozinho e se vira, mas tem uns que não sabem fazer nada sem a mãe (...)”(FRH10)

Para outros funcionários de RH entrevistados, a companhia dos pais ou familiares no momento da seleção é vista de forma positiva, pois pode auxiliar no processo de seleção, facilitando neste primeiro momento a relação entre o candidato ao trabalho e o funcionário de RH. De acordo com o Instituto ETHOS (2002), recomenda-se que, ao entrevistar a pessoa com deficiência, seja permitido que ela leve alguém para lhe dar suporte, caso seja necessário. As falas a seguir ilustram este posicionamento por parte de alguns dos entrevistados.

“A gente sempre chama um responsável, se ele tiver só uma deficiência física e for de maior não tem problema, ele vem sozinho, mas o restante só com responsável.” (FRH9)

“(...) a gente tem também a parte de acompanhamento então elas chamam os pais pra virem aqui, pra perguntar alguma coisa, a gente dá abertura pra eles virem aqui, então a gente dá aquele acompanhamento, vai pergunta se eles tão gostando ou se eles não estão, a gente tem um acompanhamento diferenciado dos outros.” (FRH9)

“(...) geralmente eles não vem sozinho... vem com uma pessoa ... eu acho que no dia-a-dia deles aí na rua eles até andam sozinho mas quando se trata de um emprego aí eles levam alguém acho que justamente pra estar ajudando eles... mas aí na seleção a pessoa que tava junto é que preencheu a ficha... depois nós conversamos com o portador de deficiência e também entrou na sala o acompanhante dele(...)”(FRH6)

De acordo com Oliveira, Araújo e Romagnoli (2006), a sociedade é individualista e valoriza o ser independente e autônomo, essencialmente não social. Esta valorização oferece ao indivíduo a chance de experienciar-se com o “si mesmo”, buscando as suas possibilidades de inclusão.

O discurso dos entrevistados demonstra que a presença de pais/familiares é negativa quando há uma relação de dependência entre pais/familiares e a pessoa com deficiência e quando esta relação dificulta a sua autonomia/independência no trabalho, e é positiva quando atua como facilitador da comunicação da pessoa com deficiência e a empresa, até o momento

em que a empresa se sinta familiarizada com a pessoa com deficiência. Nesta relação, observa-se que é considerado, especialmente, o tempo que a empresa necessita para adaptar-se ao novo funcionário, não respeitando o tempo que este funcionário necessita para adaptar-se a empresa e a seu novo trabalho. Desta forma, a preocupação ocorre em uma única via, quando na verdade deveria contemplar a necessidade de ambos- empresa e funcionário com deficiência.

- categoria e nível de comprometimento da deficiência

Um outro aspecto que dificulta a contratação da pessoa com deficiência refere-se ao tipo de deficiência e ao nível de comprometimento, tendo como principal justificativa a necessidade de algumas destas condições implicarem na adaptação da função e ambiente de trabalho, pois na concepção das empresas as adaptações são geradoras de custo, o que encarece o produto ou serviço oferecido, diminuindo seus lucros e, conseqüentemente, sua competitividade no mercado.

Desta forma, a deficiência resulta em uma barreira para a inserção da pessoa com deficiência no mercado. Segundo Pastore (2000), esta preocupação não deveria representar um impedimento para a contratação de pessoas com deficiência, pois a maioria destas pessoas, que estão em idade de trabalhar, apresenta limitações que, com acomodações razoáveis do ambiente de trabalho, da arquitetura e do transporte, teriam condições de trabalhar de forma produtiva, sendo que apenas uma pequena parcela possui limitações mais severas, que não seriam solucionadas com acomodações de baixo custo. Observa-se que, quando a empresa realiza algumas adaptações para um determinado tipo de deficiência, há uma preferência em contratar pessoas da mesma categoria, evitando-se assim, a necessidade de realizar outras adaptações que atendam a demanda de outra categoria de deficiência.

*“(...) mas aí na hora de fazer a contratação como vieram muitos, nós pegamos **deficiência leve**, que dava pra colocar tranquilamente (...)”*(FRH6)

“(...) vou identificar uma pessoa no mercado pra poder tá trabalhando pra poder suprir essa vaga aí sem procurar onerar a empresa em nada entendeu (...)”(FRH2)

*“Nós tivemos um menino aqui que **ele próprio encontrou muita dificuldade** (...) ele tinha uma perna mecânica e, às vezes, acontecia dele no corredor dele caí, entendeu, algumas vezes aconteceu dele tá caindo no corredor. Aí ele próprio chegou a conclusão e pediu a demissão então não teve como, a gente até tentou colocar ele, a gente falou olha você vai ficar aqui trabalhando nesse local evita ao máximo de ficar circulando, mas na hora que ele saia pra almoçar tinha o problema das pedras lá no pátio, também ele tinha que se deslocar*

*para passar o cartão, então **ele mesmo decidiu pedir demissão** ele falou ai não vai dar certo eu vou pedir demissão. Talvez por causa destas dificuldades, escada também, entendeu. Apesar de que ele só trabalhava aqui no primeiro andar, a gente deixou só no primeiro andar, o que facilitava pra ele, daí ele achou melhor pedir demissão por que ele teve alguns tombos (...)"(FRH6)*

*"Então na rodoviária de Ribeirão Preto tem uma dificuldade por que a construção dela é muito arcaica, mesmo com aquelas rampas lá, as rampas ficam longe então fica muito difícil **adaptar um deficiente lá.**" (FRH2)*

Outra exigência das empresas é a de que estes funcionários venham preparados para atuar no mercado de trabalho não apenas em relação à qualificação profissional, mas em relação a sua própria deficiência. Por exemplo, espera-se que o deficiente auditivo tenha aprendido diversas formas de comunicação como leitura labial, a linguagem brasileira de sinais, a escrita e a leitura e o deficiente visual deve ter aprendido a se locomover, entre outras exigências.

*" (...) por que a grande dificuldade é a comunicação com o surdo mudo né... mas eles lêem lábios **eles vem preparados pra isto** com sinais ou escrita então não tem nenhuma regra estabelecida não então é bem natural... como se a gente estivesse contratando uma pessoa tida aí normal não tem diferença não." (FRH8)*

" (...) nós temos deficiente visual que nasceu deficiente visual..., aqueles que perderam a visão já na fase adulta... então tudo isto requer um trabalho de uma entidade que vai treinar para que ele possa se locomover para que ele tenha condições, por exemplo, de se locomover da casa para o trabalho... então, por exemplo, hoje esta pessoa que está conosco passou por esta fase de treinamento e aqui ele recebeu treinamento também e as condições favoráveis para exercer as atividades profissionais... mas isto é muito raro e isto caberia uma mobilização(...) por que a maior queixa das empresas é em relação a este aspecto se tem condições de locomoção por exemplo... se tem apoio de uma entidade." (FRH4)

No discurso dos entrevistados, observa-se que a deficiência localiza-se na pessoa e sua adaptação e permanência no emprego depende de sua capacidade de adequação a este meio. Alguns funcionários de RH ignoram a parcela de contribuição da sociedade na criação de barreiras para a inserção da pessoa com deficiência e, desta forma, ignoram também o papel que teriam na adaptação do ambiente de trabalho para recebê-las. Tal atitude pode levar à segregação das pessoas com deficiência em um determinado espaço da empresa que seja acessível a elas, ou ainda dificultar a permanência das mesmas no emprego, gerando experiências frustrantes de trabalho.

- a existência de vagas

De acordo com as empresas, ao oferecer uma oportunidade de trabalho às pessoas com deficiência, há uma análise prévia das atividades que envolvem a função e o ambiente no qual estas atividades serão desenvolvidas. Esta análise é justificada pelos funcionários de RH tanto pela preocupação da empresa em contratar pessoas que atendam às exigências da função, mantendo o desempenho esperado, quanto pelos possíveis riscos de acidentes oferecidos pelo ambiente de trabalho, no intuito de prevenir possíveis acidentes na empresa.

*“Depende a gente precisa consultar o pessoal da segurança do trabalho pra ver se ele vai tá correndo algum risco, dependendo se é uma deficiência física às vezes pode comprometer alguma coisa, a gente tem um fisioterapeuta que vai fazer a avaliação deles. Se for uma deficiência auditiva e ele trabalhar num lugar onde tem o risco de empilhadeira passando e ter o risco de acidente então não adianta a gente pegar o deficiente auditivo... **então depende da atividade e do local...** então é o tal negócio, a gente pode pegar o deficiente ou não, mas aí depende da atividade”* (FRH9)

*“A gente vê o seguinte, bom eu preciso de um caixa, qual as exigências que o cargo pode ter (...) **é adequar a pessoa à função**, não é colocar por colocar, não é nada disso, né.”* (FRH5)

*“é complicado por que o funcionário de lá tá sempre trabalhando com as mão, não tem, **por exemplo, um telemarketing, um serviço de telefonia** lá pra tá colocando uma pessoa assim, ou a pessoa tá vendendo passagem, usando as duas mãos, ou a pessoa tá carregando e descarregando bagagem (...)”*(FRH2)

*“Eu tenho hoje seis vagas na empresa, **nem todas eu posso preencher com deficiente e, nem todas... depende do tipo de deficiência** também, tá, **sempre procurando adequar a deficiência com o tipo de serviço.**”* (FRH2)

*“...também aqui não tem como a gente contratar... **depende da função** não pode por que, por exemplo, como é que você vai contratar uma pessoa deficiente... dependendo da deficiência na enfermagem não tem... auditivo ou visual não tem como... seria mais na parte da administração... e também a gente não vai mandar uma pessoa que tá trabalhando embora só pra contratar um deficiente pra se enquadrar **então precisa existir a vaga, a função, ver qual é a deficiência...** tem todo um estudo preliminar antes da contratação...”* (FRH6)

Após a análise da função e do ambiente de trabalho, os funcionários de RH definem qual o tipo de deficiência que melhor se enquadra para o desempenho da função. Esta definição implica na escolha de deficiências que mantenham o nível de desempenho esperado pela empresa, que não apresentem riscos de acidente no ambiente de trabalho e não impliquem em adaptações na função e no ambiente.

*“A gente procura ao máximo tá **adequando ele, naquela enfermidade, naquela deficiência, a uma função** que ele vá desempenhar, que ela possa estar desempenhado”.* (FRH6)

“(...) a dificuldade é encontrar a pessoa para adequarmos no local correto, na função correta, desde que a pessoa venha para cá e tenha conhecimento, de que a gerência participou da contratação da pessoa, a pessoa está ciente de que é deficiente e nós estamos ciente do grau de deficiência da pessoa, sem problemas.” (FRH2)

“A gente procura a deficiência física, porque é mais fácil de lidar, a deficiência mental, a deficiência auditiva é mais complicado de lidar e o cadeirante, por exemplo, tem que fazer reforma no prédio (...)” (FRH8)

- as barreiras existentes nas empresas

Os funcionários de RH também reconhecem que na contratação de pessoas com deficiência existem dificuldades que resultam de limitações da própria empresa. As barreiras arquitetônicas, apontadas pelos empregadores como uma dificuldade para a contratação da pessoa com deficiência, referem-se a um importante fator limitante por parte das empresas, as quais apresentam pouca disponibilidade para adequar seus espaços, sob a alegação de que tais adaptações são geradoras de custos que as empresas não tem interesse e nem condições de assumir. Em virtude disto, as empresas optam por contratar pessoas cujas deficiências não implicam na necessidade de adaptações destes espaços, limitando desta forma as oportunidades oferecidas a elas.

“(...) então o nosso problema é que a pessoa que fazia a integração não sabia como lidar com o deficiente(...)” (FRH10)

*“Já começou e... quem estava aqui de certa forma teve que aceitar no impacto mesmo, **não houve uma preparação**, ah! vai começar, não começou...é aquele tempo que eu falo para você de adaptação entendeu, de aceitar a pessoa, dela ter vindo, dela ter iniciado, dos outros, dos colegas darem apoio para o que ela está precisando no momento para ela se sentir segura.” (FRH3)*

*“a maioria a gente já tinha aqui... sem saber mas a gente já tinha aqui... eu tô aqui há doze anos no órgão de segurança no trabalho e que está ligado ao RH, então **não teve assim uma preparação.**” (FRH6)*

*“(...) a empresa não se dispõe a fazer (refere-se a adequações nas instalações), tem que trocar as porta do banheiro tudo, por que a gente não sabe se vai pegar deficiente homem ou deficiente mulher então **já gera gasto** para a empresa e o que eu procuro fazer é dar o mínimo de gasto possível” (FRH2)*

*“ O hospital é meio complicado tem muita escada é um prédio antigo... nós vamos fazer cem anos agora em setembro, então não é assim um ambiente de trabalho que você pode inserir um portador de deficiência, qualquer portador de deficiência, é um prédio **antigo diferente dos prédios que hoje que se constrói, que tem rampa, tem lugar no hospital que não tem***

rampa. Então hoje nós não podemos contratar, por exemplo, um cadeirante então nós procuramos assim um portador de deficiência leve mas desde que se enquadre” (FRH6)

A indisponibilidade das empresas em realizar as adaptações em sua estrutura e a sensibilizar e preparar seus funcionários para receberem as pessoas com deficiência resulta em uma redução considerável da possibilidade de inserir pessoas com deficiências, principalmente daquelas com deficiências severas, no mercado formal. Diante desta situação, duas das empresas (EP9 e EP7) relataram ter desenvolvido uma proposta de trabalho dirigida às pessoas com deficiência severa, mas que foram rejeitadas pelo Subdelegacia do Trabalho.

“Na (nome da instituição de educação especial) nós estávamos com um projeto que não evoluiu, por que nós tínhamos a possibilidade de colocar alguns serviços nossos lá para o pessoal da (nome da instituição de educação especial), pros deficientes, para serem desenvolvidos lá, por exemplo colocar bula em caixinha, é um trabalho que toma um tempo danado aqui, mas nós não conseguimos conciliar nem lá nem no (nome da instituição de educação especial), há um lance político em volta tipo assim: ah! a empresa tá lucrando com o serviço deles.” (FRH8)

*“(...) estas pessoas com deficiência mais severa não tem como ocupar um posto de trabalho aqui dentro elas precisam de cuidados médicos, fisioterapeutas, remédio de hora em hora, elas **tem capacidade de produzir alguma coisa, mas não tem capacidade de sair de lá e então a gente tá nessa. Eles seriam contratados pela empresa tudo a mesma coisa, o mesmo salário, os mesmos benefícios, só que estariam trabalhando lá, mas o ministério não entende como inclusão.**”* (FRH10)

“mas pro ministério não, esta pessoa tem que estar aqui dentro da empresa então esta pessoa continua sem trabalhar, continua sendo um rejeitado, por que ta lá rejeitado não produz, então é algo que agente tá construindo com o ministério...” (FRH10)

De fato, incluir pessoas com deficiência não significa conceder-lhe a oportunidade de produzir, é preciso que ela participe dos espaços disponíveis na sociedade, não só de trabalho, mas também de lazer, cultura, educação, entre outros. O trabalho no mercado formal é um dos meios que fornecem subsídios para que as pessoas tenham acesso aos diferentes espaços, serviços e bens, mas nem todas as pessoas estão aptas ou desejam ingressar neste mercado, podendo optar por outras alternativas de trabalho. No caso de pessoas com deficiências que comprometem severamente suas funções, é possível pensar em outras formas de trabalho tanto no ambiente da empresa quanto fora dele, mas deve-se ter o cuidado de não criar oportunidades que segreguem estas pessoas em determinados espaços dentro das empresas ou em espaços externos a elas.

- atuação precária dos recursos sociais em relação à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para as empresas, a atuação do “governo” tem sido restrita à ação de fiscalização, pelo Ministério Público do Trabalho, das empresas que precisam atender à Lei de cotas, enquanto poderia promover outras formas de atuação para auxiliá-las na contratação de pessoas com deficiência e, conseqüentemente, na adequação à legislação. No discurso a seguir, as empresas alegam que não há incentivo do governo e solicitam apoio, principalmente, quanto às adaptações a serem realizadas nos espaços físicos e quanto à localização das pessoas com deficiência para ocuparem as vagas disponibilizadas.

“Não tem incentivo não tem nada (refere-se ao governo). Mas a gente tá cumprindo o nosso papel e o papel social da empresa isso é muito importante hoje.” (FRH5)

Para Mukarami e Piscchio (2007), o Estado tem o papel de conscientizar, treinar e qualificar as pessoas a respeito da deficiência. Neri (2003), ao discorrer sobre o trabalho do MPT em relação à reserva de vagas para pessoas com deficiência, menciona o desenvolvimento de ações que contemplam alguns destes papéis que o Estado poderia desempenhar, como por exemplo, a atuação do procurador como um interlocutor entre a empresa que disponibiliza vagas e as instituições que capacitam as pessoas para o mercado de trabalho; realização de parcerias com órgãos e secretarias que cuidam da habilitação, colocação e reabilitação de trabalhadores e instituições com programas de formação profissional visando dinamizar o processo de integração no trabalho (MUKARAMI, PISCCHIO, 2007). Neste processo, Neri (2003) também demonstra que a Secretaria de Estado do Emprego e Relações de Trabalho poderia contribuir para o encaminhamento das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, se efetivasse as ações de manter atualizado o banco de dados de pessoas com deficiência capacitadas para o trabalho e de encaminhar as pessoas reabilitadas pelo INSS às oportunidades de trabalho.

Embora estas ações estejam previstas e reconhecidas como importantes, o discurso dos entrevistados demonstra o não desenvolvimento destas ações por parte do governo e a necessidade de sua implementação, por parte das empresas, como uma forma de viabilizar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como pode ser observado nas falas a seguir:

“então algumas das instituições trabalham isolados então acho se tivesse um órgão da prefeitura que reunisse tudo isto, não que vai ter muito trabalho, mas pô a (nome da

empresa) contrata há tá, se tiver uma vaga (nome da empresa) manda um e-mail pra mim que eu encaminho pra vocês, num meio fácil de mobilizar as pessoas com esta necessidade e que estão desempregadas então centralizaria lá né, ou seja uma das opções seria lá, então né isto falta” (FRH8)

*“ no primeiro mandato do (nome do prefeito) havia uma secretaria, uma área da secretaria que era de triagem, **hoje não tem mais**, de triagem de pessoal portador de necessidades especiais, (...) uma dificuldade tremenda porque os portadores de necessidades especiais procuravam esta área da secretaria dizendo que precisavam de ajuda, eles queriam ajuda, não queriam trabalho. Hoje eu acho que já é diferente, se montar uma secretaria desta haverá procura, por exemplo, as empresas se colocando a disposição com vagas, em função da própria lei. **O que falta é um local que centralize os currículos das pessoas portadoras de necessidades especiais...**” (FRH8)*

Os entrevistados sugerem que a prefeitura centralize as informações referentes às pessoas com deficiência e às vagas de trabalho disponíveis, em um banco de dados, no intuito de dinamizar a contratação destas pessoas. Algumas destas informações deveriam ser centralizadas por serviços oferecidos pela prefeitura à população, como o Posto de Atendimento ao Trabalhador (PAT) (que deveria possuir o cadastro das pessoas com deficiência e das vagas disponibilizadas pelas empresas) e o Instituto Nacional de Seguridade Social (que deveria possuir o cadastro dos segurados reabilitados), mas estes cadastros parecem não atender às necessidades das empresas ou serem desconhecidos pelas mesmas, uma vez que não são mencionados por elas.

As empresas, diante da necessidade de contratar as pessoas com deficiência, buscaram outros recursos sociais que poderiam auxiliá-las na divulgação das vagas e identificação destas pessoas. A empresa EP5 mencionou ter entrado em contato com as instituições de educação especial, como um recurso, tanto para a localização da mão-de-obra, quanto para a capacitação das pessoas com deficiência para o desempenho de determinadas atividades.

*“Para nós foi tranquilo porque **a escola vinha e acompanhava**. Sabe foi todo um entendimento com eles tudo né, então de repente lá elas sabiam do que a gente precisava e **lá mesmo na** (nome da instituição de educação especial) e **no** (nome da instituição de educação especial) **eles faziam uma seleção e mandavam pra gente e senão arrumasse, não servia, não adaptava, olha não adaptou**. Então vamos fazer de tudo pra que... só se a pessoa realmente não quisesse, mas foi muito tranquilo, olha realmente foi muito tranquilo assim.” (FRH5)*

*“As pessoas tem chegado, mas também bem no comecinho **eu fiz um contato** com a (nome da instituição de educação especial) e o (nome da instituição de educação especial), aqui em Ribeirão, e foi quando nós colocamos os primeiros, mas depois com tudo isto **as pessoas foram procurando, foram chegando, então não tem problema nenhum a deficiência da***

peessoa se ela tiver o perfil e tudo é contratada sem problemas, antes as pessoas com deficiência não procuravam, mas agora é diferente.” (FRH5)

Este funcionário relata a parceria realizada com as instituições de educação especial, que se responsabilizaram desde a seleção e treinamento, realizados na própria instituição, até a adaptação do funcionário ao seu posto de trabalho. Neste caso, a empresa não se envolveu diretamente com todo o processo, mantendo-se afastada destas pessoas e da compreensão de sua realidade e necessidade. Assim, se **“não servia, não adaptava, olha não adaptou”**, buscava-se outra pessoa para colocar no lugar. Esta conduta contribui para a manutenção da concepção de que a pessoa deve vir preparada para o trabalho e, caso não esteja preparada, de acordo com as exigências da empresa, não permanecerá na mesma, eximindo-a de realizar mudanças e intervenções em sua própria estrutura e funcionamento, para também promover as condições necessárias para que as pessoas possam desenvolver suas atividades.

Outras instituições, além daquelas de educação especial, também foram procuradas para auxiliar as empresas no processo de adequação à Lei de Cotas. Dentre elas, observa-se recursos presentes na sociedade, como a igreja, organizações não-governamentais e instituições de ensino como o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial). Estas instituições também são contatadas, tanto com o intuito de se localizar mão-de-obra, quanto de auxiliar a empresa na disponibilização de vagas e na capacitação das pessoas com deficiência.

*“A gente entra em contato, além de receber currículo, por que o pessoal manda currículo pra cá também, **a gente entra em contato com algumas instituições** que é uma escola especial pra esses candidatos né, tem igreja que tem aqueles grupos de jovens especiais tem... agora a gente tá com parceria com o (nome da associação), que é o pessoal de deficiência auditiva que vieram aqui e deram um curso pra gente, então abre a vaga e a gente entra em contato com estes órgãos mais o que a gente recebe aqui na portaria pra tá fazendo o recrutamento” (FRH9)*

*“(...) não basta você pegar um deficiente colocar aqui e aqui ele também ser encarado como um deficiente, então o que a gente fez, **a gente procura parcerias** pra tá capacitando estes colaboradores.” (FRH10)*

“ o pessoal do Senai de Itu... este pessoal veio aqui e analisou os postos de trabalho que a gente tem pra ver onde a gente conseguiria encaixar os deficientes... então neste trabalho que eles fizeram foi reconhecido que... maior número de deficiência que a gente pode contratar é auditiva e é na área industrial... na produção...” (FRH10)

As instituições especializadas nem sempre apresentam as condições e recursos necessários para oferecer às empresas a assistência para que se preparem para receber as

pessoas com deficiência (CLEMENTE, 2003). Outro problema é que estes recursos nem sempre são de conhecimento de todas as empresas, como pode ser observado na fala de outro entrevistado, que relata a necessidade de orientação frente ao processo de adaptação da pessoa com deficiência ao trabalho, conforme demonstra a fala a seguir:

*“Hoje a gente já tá mais preparado pela própria experiência, **ajudaria muito, muito, se tivesse algum tipo de orientação...**” (FRH6)*

As falas destes entrevistados demonstram a necessidade de uma maior articulação dos serviços existentes, sejam eles públicos, privados ou filantrópicos. Esta percepção aproxima-se das tendências observadas nos países desenvolvidos que buscam “substituir a filosofia do sistema de cotas por uma ‘rede de apoio’, que atuaria no sentido de educar, formar, reabilitar, intermediar e criar estímulos para inserir, reter e recolocar os portadores de deficiência no mercado de trabalho e, uma vez inseridos, proporcionar-lhes assistência” (Neri, 2003, p. 161).

Observa-se, no discurso dos funcionários de RH, que as pessoas com deficiência ainda são vistas e contratadas pelas suas deficiências e não pelas suas potencialidades e capacidades para o trabalho, o que somado à descrença do potencial de trabalho destas pessoas, resultam na oferta de oportunidades de trabalho, predominantemente, em atividades que exigem pouca qualificação profissional. Outra consequência, é que as pessoas com deficiência raramente têm a possibilidade de escolher o trabalho que irão desempenhar, ficando destinadas a elas apenas algumas atividades, determinadas em função de sua deficiência. A própria Lei de cotas, ao impor a contratação de pessoas com deficiência, sem oferecer outras ações que auxiliem na preparação do mercado para recebê-las, acaba por contribuir para a perpetuação do estigma da deficiência.

Algumas empresas, frente à necessidade de contratar as pessoas com deficiência e, percebendo suas limitações frente às necessidades destes indivíduos, buscaram desenvolver algumas ações para favorecer a inclusão destas pessoas, como analisado a seguir.

Tema 5: Programas/Ações desenvolvidas pelas empresas no processo de contratação

De acordo com Sasaki (1997), uma empresa inclusiva parte da premissa de que a sociedade deve também modificar-se para receber as pessoas com deficiência, constituindo-se em um processo bilateral no qual as pessoas ainda excluídas e a sociedade buscam, em parceria, equacionar soluções, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. As empresas entrevistadas não mencionaram o desenvolvimento de um programa destinado a adequação da empresa para a recepção das pessoas com deficiência.

A maioria das empresas entrevistadas tem suas ações pautadas em procedimentos integrativos que compreendem que a pessoa com deficiência precisa adequar-se ao espaço no qual irá se inserir, como pode ser observado na fala deste entrevistado, que espera que a pessoa venha capacitada para o trabalho e, embora ofereça a capacitação, esta ainda é desenvolvida em local externo à empresa.

*“Então a gente recebe, mas recebe com qualidade, lógico que a questão da cota te pressiona a ter uma agilidade no processo né, mas a gente tá em acordo com o ministério trabalhando desta maneira, eles estão vendo nosso interesse ... **mas nosso interesse é de capacitar estas pessoas e de trazer capacitada...**” (FRH10)*

Das nove empresas entrevistadas, apenas três (EP4, EP8 e EP9), realizaram algum tipo de ação para receber as pessoas com deficiência como funcionário. Dentre as adaptações realizadas foram mencionadas as adaptações relacionadas às dimensões arquitetônicas (EP8 e EP9), comunicacional (EP8 e EP9) e instrumental (EP4), como se observa nas a seguir:

“A parte da indústria com deficiente auditivo a única modificação foi a da sirene que é agora por meio de luz, toca a sirene, mas também acende a luz, que é o que chama a atenção deles.” (FRH10)

“(...) todo o equipamento dele é... que dá acesso ao sistema de consulta é em braile, então foi feita uma adaptação(...)” (FRH4)

Mencionam também a necessidade de preparação dos funcionários da empresa para receber as pessoas com deficiência, como a realização de cursos de LIBRAS, não mencionando outras possibilidades de preparação relacionadas aos possíveis mitos e preconceitos que possam existir em relação às pessoas com deficiências e que podem se constituir em barreiras atitudinais, metodológicas, instrumentais e programáticas.

“o que facilita... que realmente eles tenham uma preparação pra recebê-los (refere-se aos encarregados) ... não basta apenas colocar dentro de sua empresa pra falar que você cumpre cotas... então eu acho assim a empresa tem que se preparar... tem que se adaptar e preparar até os seus colaboradores para receber estas pessoas... pra que realmente não haja diferença e que haja uma inclusão social...” (FRH10)

“Nós fizemos agora internamente um curso de libras com os colaboradores pra tá recebendo esses deficientes por que a idéia não é assim pegar e colocar aqui apenas para cobrir cotas (...) então nas integrações ela apresentava e tinha uma interprete junto pra tá ajudando, auxiliando, mostrando os pontos, aí a gente mostra os locais de perigo e riscos, impacto ambiental, a gente mostra tudo. A integração é tudo junto, não temos uma integração só pra deficientes e outra para não deficientes é tudo junto...” (FRH10)

“(...) o curso de libras que foi feito aqui nós pegamos pessoas chave, líderes, pessoas do ambulatório, do RH, da portaria que teriam contato direto com eles primeiramente... agora que a gente tá estendendo para outros públicos... mas todas as pessoas que tem contato com eles já tem o curso de LIBRAS.” (FRH10)

Dentre as seis dimensões, a arquitetônica é a mencionada com maior frequência pelos entrevistados (como, por exemplo, a adaptação dos prédios com construção de rampas, banheiros acessíveis, elevadores, entre outros) e referida como aquela que apresenta maior dificuldade em sua realização, por envolver maior investimento financeiro e mudanças estruturais. Estes aspectos dificultam a criação de oportunidades de trabalho e, conseqüentemente, a contratação de pessoas com deficiência que fazem uso de cadeira de rodas, como pode ser observado na fala do FRH10.

“Agora estrutura física a gente não mexeu ainda, por que a gente não tem nenhum cadeirante. Existe algumas áreas que tem rampa, banheiro pra deficiente, tudo isto só que esta pessoa deficiente ainda não tem acesso a 100% da fábrica... então por exemplo se eu colocar um deficiente cadeirante pra trabalhar no RH este cadeirante vai poder transitar por ali, por que ali tem rampa, tem banheiro, mas ele não vai poder vir pra cá então este tipo de acesso pra 100% da fábrica a gente não tem ainda, então é um projeto pra 2008 pra tá adequando a estrutura física da empresa.” (FRH10)

“(...) então a área administrativa, hoje antiga, tem uma escada e não tem como o cadeirante subir, mas agora construímos três salas novas com mais um pedaço da fábrica, uma ampliação, com elevador pra cadeirante, então a gente adaptou um elevador, no restante da fábrica tem sempre rampa, então as calçadas pra poder subir com alguma cadeira alguma coisa, as placas são sempre escrita também a gente não procura... a sinalização das empilhadeiras não é só buzina tem uma luz que fica piscando pra eles poderem ver então a gente assim tá tentando adaptar pros que a gente tem hoje e não correr nenhum risco.” (FRH9)

Dentre as empresas que compreendem a necessidade de se adequar para receber as pessoas com deficiência, observa-se que há uma eliminação gradativa das barreiras existentes no espaço de trabalho e, muitas vezes, acabam adequando somente o necessário para as pessoas que já foram contratadas, ou seja, as adequações ocorrem em função daquele tipo de deficiência e nível de comprometimento. Esta postura limita as futuras contratações, pois as empresas demonstram preferir contratar pessoas cuja deficiência não implique em novas adequações no espaço de trabalho.

Com relação a este processo Sasaki (1997, 2000) e o Instituto ETHOS (2002) discutem que a ausência de um programa que oriente a adaptação da empresa para receber pessoas com deficiência contribui para o que vem ocorrendo: a contratação de deficiências específicas pelas empresas e, pode conduzir a práticas de segregação destas pessoas nos ambientes de trabalho. Assim, quando a empresa tem como foco de suas ações uma deficiência específica, as principais adaptações são realizadas em função dela, nem sempre contemplando as seis dimensões previstas pela acessibilidade total (arquitetônicas, comunicacionais, metodológicas, instrumental, programática e atitudinal), o que daria à empresa a oportunidade de contratar pessoas com outros tipos de deficiência.

Embora as empresas realizem suas adaptações de forma gradativa e, muitas vezes, direcionadas a deficiências específicas, pode-se observar que não há uma preocupação apenas em cumprir a Lei de cotas, elas trabalham no intuito de oferecer as condições adequadas para que as pessoas com deficiência permaneçam no trabalho e se desenvolvam profissionalmente.

*“ (...) a empresa não recebe legal estas pessoas! Então todas as entrevistas que a gente fez a gente ouviu isto, que **eles saíam da empresa por que a empresa não dava suporte ou por que a empresa fazia diferença.** Então a gente recebe, mas recebe com qualidade, lógico que a questão da cota te pressiona a ter uma agilidade no processo né...”* (FRH10)

*“ (...) pra gente não basta cumprir cotas, tanto é que nosso número ainda é pequeno. Os que estão aqui com a gente tem algum tempo de trabalho. **Então os que vem permanecem,** não acontece como em outras empresas que eles entram e dali dois, três meses eles saem por algum motivo, ou por que estão desestimulados, ou por que acham que não dão conta...”* (FRH10)

Esta preocupação pode ser constatada em outros materiais e estudos (INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2002), nos quais as empresas compreendem que a seleção e a contratação de pessoas com deficiência, sem a preparação adequada do ambiente (espaço físico e relações de trabalho), é desastrosa tanto para a pessoa com deficiência, quanto para os demais funcionários que conviverão com ela.

De acordo com Pastore (2000), quando a empresa desenvolve as condições necessárias para a adaptação da pessoa, evita-se a rotatividade de funcionários na empresa, desfavorável tanto para a empresa, por despender de custo ao dispensar o funcionário e precisar contratar e treinar uma outra pessoa, quanto para a própria pessoa com deficiência que, ao ser dispensada, precisará ir em busca de um outro trabalho, iniciando novamente um período de adaptação. Bahia (2006) acrescenta que as empresas podem ir além, atuando junto aos seus parceiros, à comunidade e entidades do governo, contribuindo para mudanças na cultura e comportamento, que tornem a sociedade mais inclusiva.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A lei de cotas aproxima as pessoas com deficiência do mercado de trabalho e, como conseqüência, mostra às empresas (empregadores e seus funcionários) e à sociedade que estas pessoas são capazes de produzir e que, em alguns casos, para que possam atingir o desempenho esperado e desenvolver suas atividades de acordo com suas potencialidades, necessitam de determinadas adequações no ambiente e condições de trabalho. Desta forma, a lei de cotas cumpre seu objetivo principal: o de aumentar a oferta de trabalho às pessoas com deficiência e, além disto, traz algumas contribuições à inclusão destas pessoas no mercado formal, que se referem à possibilidade de revisão, por parte dos funcionários do setor de recursos humanos, das concepções, crenças e mitos a respeito da deficiência e a respeito das possibilidades de trabalho destas pessoas.

Mas deve-se ressaltar que, embora a oferta de trabalho para as pessoas com deficiência no mercado formal tenha aumentado, estas oportunidades ainda não se destinam a toda e qualquer tipo de deficiência e nível de comprometimento. Observa-se que estas oportunidades de trabalho ainda são preenchidas por pessoas cuja deficiência acarreta menor comprometimento das funções relacionadas ao trabalho, que necessitam de adaptações simples e de baixo custo e, que atendam minimamente os requisitos relacionados à escolarização e capacitação profissional exigidos pela função que irão realizar.

Além disso, observa-se que as empresas optam por contratar pessoas de uma mesma categoria de deficiência, pelo fato de já conhecerem as implicações decorrentes desta deficiência e para que elas possam usufruir das adaptações já realizadas, evitando-se novas adequações e novos gastos para as empresas. Desta forma, muitas pessoas cuja deficiência compromete funções e habilidades importantes para o trabalho, ainda não são recrutadas pelas empresas, o que demonstra que a Lei de cotas, adotado no Brasil, possui uma contribuição bastante limitada e pontual no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A dificuldade de contratação da pessoa com deficiência é justificada pelas empresas pela falta de escolarização e qualificação profissional destas pessoas, porém o presente estudo permite concluir que a necessidade de adaptações nas diferentes dimensões pertinentes ao espaço de trabalho, constitui-se em um importante fator que dificulta a contratação de pessoas com deficiência, principalmente daquelas com maiores níveis de comprometimento. Este fator se agrava pelo desconhecimento e descrença em relação ao potencial de trabalho destas

peçoas, pois as empresas, frente a este desconhecimento, não se sentem motivadas a investir nas adaptações necessárias ao trabalho das pessoas com deficiência, optando pela contratação daquelas que exigem modificações mínimas e de baixo custo no ambiente de trabalho. Como consequência, as pessoas com deficiência acabam sendo contratadas em função de suas limitações e não de suas potencialidades para o trabalho.

No processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a Lei de cotas possibilitou uma colaboração inicial e pontual ao gerar oportunidades de trabalho, porém este processo demanda outras ações que contribuam com a contratação e permanência de pessoas com diferentes categorias e níveis de comprometimento, bem como pela articulação das ações realizadas pelos diferentes atores sociais (como as instituições especiais, as empresas, as associações e organizações para pessoas com deficiência e o governo, por meio das instâncias representativas dos direitos das pessoas com deficiência em suas diferentes esferas – municipais, estaduais e federais), na inclusão de pessoas com deficiência.

As empresas podem expandir suas possibilidades de atuação frente à necessidade de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio de outras formas de envolvimento, como o desenvolvimento e financiamento de programas de capacitação e qualificação profissional para a atuação no mercado de trabalho formal e em outras possibilidades, como cooperativas, associações, entre outras. Vale ressaltar que as empresas não devem lidar com estas formas alternativas como um modo de não se envolverem diretamente com a questão da deficiência e trabalho, mas sim como uma possibilidade de ampliar as suas atuações frente a esta problemática.

6.1. Limitações do estudo:

O objeto deste estudo foi investigar as implicações da lei de cotas nos processos envolvidos com a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal. O tema, embora bastante discutido atualmente, como consequência da necessidade das empresas adequarem-se à legislação, encontra pouco respaldo para a discussão na literatura científica, constituindo-se como um fator limitante para o desenvolvimento do estudo.

6.2. Encaminhamentos para novas pesquisas

Este estudo teve como base o discurso de funcionários do setor de recursos humanos, representando as empresas onde trabalham e funcionários com deficiência, não contemplando o discurso de instituições de educação especial, importantes atores no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal, a respeito das implicações da Lei de cotas no encaminhamento de pessoas com deficiência, como, por exemplo, as exigências do mercado de trabalho, as dificuldades encontradas para a colocação dos egressos da instituição, a qualificação de pessoas com deficiência e as oportunidades a elas oferecidas, a instituição como um apoio às empresas no processo de contratação e adaptação das pessoas com deficiência no trabalho.

Este estudo aponta ainda para a necessidade de articular os diferentes atores envolvidos com a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o que poderia ocorrer por meio da construção de um banco de dados que centralize informações a respeito das pessoas com deficiência que estão em busca de trabalho (escolaridade, qualificação, experiência profissional), empresas que oferecem oportunidades de trabalho (função, qualificação exigida, remuneração, carga horária), instituições de educação especial ou de qualificação (cursos oferecidos, possibilidades de apoio às empresas nos processos de treinamento e adaptação das pessoas com deficiência, nos processos de adequação da empresa para recepção das pessoas com deficiência), associações de e para pessoas com deficiência (cadastro das associações, possibilidades de apoio às empresas esclarecendo dúvidas a respeito da deficiência), entre outros atores que ofereçam apoio nas diferentes etapas de colocação das pessoas com deficiência no trabalho, no intuito de construir uma rede de apoio, pautada pelos princípios da inclusão social, favorecendo a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de forma efetiva.

Conclui-se que a Lei de cotas implicou no aumento de oportunidades para as pessoas com deficiência no mercado formal e que embora alguns estabelecimentos tenham reduzido as exigências com relação à qualificação, as vagas ainda não estão disponíveis para pessoas com qualquer categoria e nível de comprometimento. A necessidade de adaptação da empresa para receber as pessoas com deficiência constitui-se em um importante fator que dificulta a contratação das pessoas com deficiência, por resultar em gastos que as empresas geralmente não querem arcar.

A Lei de cotas cumpre seu papel ao gerar oportunidades de trabalho, porém outras medidas precisam ser elaboradas para superar os obstáculos que surgem com relação à inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal. Além disso, é preciso atuar nas problemáticas específicas e que muitas vezes antecedem a questão da inserção no trabalho como, por exemplo, a inclusão escolar, a adequação dos programas de preparação para o trabalho, às necessidades do mercado e da própria pessoa com deficiência, o apoio a outras formas de geração de renda pautadas por princípios distintos do modelo capitalista, e que valorizam a diversidade, a participação e autonomia destas pessoas.

REFERÊNCIAS

AKASHI, Lucy Tomoko; DAKUZAKU, Regina Yoneko. Pessoas com deficiência: direitos e deveres. In: FELICIDADE, Norma. (Org.) **Caminhos da cidadania: um percurso universitário em prol dos direitos humanos**. Santos: EDUFSCAR, 2001. Cap.2, p. 28-50.

ALMEIDA, Maria Amélia. Uma análise da nova definição e classificação do retardo mental. In: ENCONTRO LONDRINENSE DE ODONTOLOGIA PARA O PACIENTE ESPECIAL, IV, 1994, Londrina: Não publicado.

ALMEIDA, Maria Amélia. A profissionalização do indivíduo portador de deficiência mental. In: ENCONTRO DAS APAES DO PARANÁ, 39º, 2000. Sertanópolis. **Anais...** Sertanópolis: Grafecel, p. 83-100.

ALOISI, Hilda Maria. **O empregado com deficiência segundo o conceito do empregador da pequena, média e grande empresa da cidade de Campinas**. 1999. 197p. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

ALVES, R.V. **Deficiente Físico: novas dimensões de proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 1992. 158p.

AMARAL, Ligia Assumpção. Mercado de trabalho e deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v.1, n.2, p.127-139,1994.

AMARAL, Ligia Assumpção. **Conhecendo a deficiência: em companhia de Hércules**. São Paulo: Robe Editorial, 1995.

AMARAL, Ligia Assumpção. Alguns apontamentos para reflexão/discussão sobre: diferença/deficiência/necessidades educativas especiais. **Temas sobre o desenvolvimento**. v. 8. n. 47, p. 17-23, 1999.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais. Miguel R. Jorge (Coord.). Cláudia Dornelles (Trad.). 4 ed. , DSM-IV-TR. Porto Alegre: Artmed, 1995. 830 p.

ANACHE, Alexandra Ayach. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? **Revista Brasileira de Educação Especial**. v.11, n.4, p.119-135,1996.

ANTUNES, Ricardo. **A Dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels**. Expressão Popular: São Paulo, 2004. 200p.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **A integração social do deficiente**: análise conceitual e metodológica. São Paulo: SORRI-BRASIL/CORDE, 1994.36p.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Inclusão social e municipalização. In: MANZINI, Eduardo José (Org.) **Educação Especial**: temas atuais. Marília: Unesp Marília Publicações, 2000. v.1, 179 p.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo. Exclusão Social e Responsabilidade Social Empresarial. **Psicologia em Estudo**, v.11, n.2, p.417-426, mai./ago. 2006.

ARAÚJO, Janine Praça; SCHMIDT, Andréia. A Inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v.12, n.2, p.241-254, 2006.

BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações**: Contratando pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. 112p.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Luis Antero Reto (Trad.). São Paulo: Edições 70, 1977. 225p.

BENTO, Paulo E.G.; BERNARDINO, Mônica T.S. Reestruturação Produtiva, condições de trabalho e Saúde no Brasil. **Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCAR**, v.10, n.1, 2002.

BRASIL. (Constituição 1988) **Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado, 1988. 168p. Disponível em: <<http://pgt.mpt.gov.br>> Acesso em 15/08/2007.

BRASIL. **Lei n. 8112, de 11/12/1990**. Disponível em: <<http://senado.gov.br/legbras/>> Acesso em 08/10/2006.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24/07/91**. Disponível em: <<http://www.redebrasil.inf.br/legisla/8213/titulo3.htm>> Acesso em: 08/10/2006.

BRASIL. **Decreto n. 914, de 6/12/93**. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm> Acesso em: 08/10/2006.

BRASIL. **Decreto n. 3298, de 20/12/99.** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legbras/>> Acesso em: 08/10/2006.

CARMO, Apolônio Abadio. **Deficiência física:** a sociedade brasileira cria, “recupera” e discrimina. Brasília: Secretaria de Desportos/MEC, 1994. 170p.

CARRETTA, Regina Yoneko Dakuzaku. **Pessoas com deficiência organizando-se em cooperativas:** uma alternativa de trabalho? 2004.173 p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

CESTARI, Ana Cássia Jorge. **Deficiência mental e o mercado de trabalho formal:** um estudo da visão dos empregadores, companheiros de trabalho e do próprio portador de deficiência mental. 2002. 107 p. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Centro de Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência.** Editora Peres, 2003. 132p.

DAKUZAKU, Regina Yoneko. **De deficiente a trabalhador:** reabilitação profissional na perspectiva da pessoa com deficiência – um estudo de caso. 1999. 148 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

FARIAS, Norma; BUCHALLA, Cassia Maria. A classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade, e Saúde da organização Mundial de Saúde: conceitos, usos e perspectivas. **Revista Brasileira de Epidemiologia.** v.8, nº 2, p. 187-193, 2005.

FERREIRA, Brasília Carlos. Metamorfoses do trabalho e novas estratégias sindicais. In: Simpósio observanordeste: globalização e crise do trabalho, ii, 2002. **Anais...** Recife, 2002. Disponível em: <<http://www.fundaj.gov.br/observanordeste/obed002c.html>> Acesso em: 07/01/2008.

FRANCO, José R.; ANGELONI, Elizandra C.; BALESTRA, Aniele. Orientação profissional para adolescentes e adultos com deficiência mental. In: CONGRESSO BRASILEIRO MULTIDISCIPLINAR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, IV, 2007. **Anais...** Londrina, 2007.

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS - SEAD. Disponível em: <<http://www.seade.gov.br/produtos/perfil/>> Acesso em: 30/02/2008

GIORDANO, Blanche Warzée. (D)eficiência e trabalho: analisando suas representações. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000.168p.

GOYOS, Antonio Celso de Noronha. **A profissionalização de deficientes mentais:** estudo de verbalizações de professores acerca dessa questão. São Carlos: EdUFSCar, 1995. 117 p.
GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. A Desigualdade que anula a desigualdade: notas sobre a ação afirmativa no Brasil. In: SOUZA, Jessé. (org.). **Multiculturalismo e racismo:** uma comparação Brasil- Estados Unidos. Brasília: Paralelo 15, 1997, p.233-242.

ILHA, Taíse Freitas. O mercado de trabalho no contexto de pessoas como necessidades especiais. In: CONGRESSO BRASILEIRO MULTIDISPLINAR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, IV, 2007. **Anais...** Londrina, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo demográfico de 2000.** Disponível em: <[HTTP://ibge.gov.br](http://ibge.gov.br)> Acesso em 07/12/2007.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL - ETHOS. Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL - ETHOS. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e Trabalho:** redimensionando o singular no contexto universal. Campinas: Autores Associados, 2003. 111p.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso. **Pesquisa em educação:** abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.99p.

MANZINI, Eduardo José. **Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental:** visão do agente institucional e visão do egresso. 1989. 98 p. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Centro de Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

MANZINI, Eduardo José. Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2004, Bauru. **Anais...**Bauru, 2004.

MELETTI, Silvia Marcia Ferreira. **O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental.** 1997. 143 p. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Centro de Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

MENDES, Enicéia Gonçalves. Reconstruindo a concepção de deficiência na formação de recursos humanos em Educação Especial. In. Marquezine, Maria C.; ALMEIDA, Maria A.; TANAKA, Elisa D.O. (Orgs.) **Perspectives Multidisciplinares em Educação Especial II**. Londrina: UEL, 2001.

MENDES, Enicéia G.; NUNES, Leila Regina O.P.; FERREIRA, Júlio R. **A produção discente da Pós-Graduação em Educação e áreas afins: análise crítica das teses e dissertações sobre Educação Especial**. Relatório de Pesquisa CNPq. Não Publicado. 2002.

MENDES, Enicéia G.; NUNES, Leila Regina O.P.; FERREIRA, Júlio R.; SILVEIRA, Lígia C. Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. **Temas em Psicologia**, v.12, n.2, 2004. Disponível em: http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000100003&lng=pt&nrm=> Acesso em: 04/10/2007.

MENDES, Enicéia Gonçalves; NUNES, Leila Regina D'Oliveira de Pa.; FERREIRA, J.R. **Bases Históricas da Educação Especial e a perspectiva da Educação Inclusiva**. Relatório de Pesquisa FAPESP, Não Publicado, 2002.34p.

MIRANDA, Therezinha Guimarães. Trabalho e deficiência: velhos desafios e novos caminhos. In: MANZINI, Eduardo José (org) **Inclusão e acessibilidade**. Marília: ABPEE, 2006.180p.

MOEHLECKE, Sabrina. Ações Afirmativas: História e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, novembro/ 2002. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559.pdf> > Acesso em: 05/07/2008.

MUKARAMI, Raquel; PISICCHIO, Rosely Jung. Algumas reflexões sobre o portador de deficiência e sua inserção no trabalho na cidade de Londrina. In: CONGRESSO BRASILEIRO MULTIDISCIPLINAR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, IV, 2007. **Anais...** Londrina, 2007.

NERI, Marcelo. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.200p.

OLIVEIRA, Jaqueline M.; ARAÚJO, José Newton G.; ROMAGNOLI, Roberta C. Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Latin-American Journal of Fundamental Psychopathology on Line**. n.1, maio/2006. Disponível em: < <http://www.fundamentalpsychopathology.org/journal/mai6/6.pdf> > Acesso em: 02/04/2008.

OMOTE, Sadao. Perspectivas para a conceituação de deficiências. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v.2, n.4,1996.

OMOTE, Sadao. Estigma no tempo da inclusão. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v.10, n.3, p.287-308, set/dez. 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. Adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<http://www.cedipod.org.br>> Acesso em 26/07/2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação 99 de 1955. Dispõe sobre a habilitação e Reabilitação Profissional do deficiente. Disponível em: <<http://www.proreabilitacao.com.br/publicacoes/OIT.pdf>> Acesso: em 26/07/2007.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 159 de 1983. Disponível em: <http://www.cedipod.org.br/w6oit159.htm>. Acessado: em 26/07/2007.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. Editora LTDA, 2000.245p.

PEREIRA, Camila de Sousa. **Habilidades Sociais em trabalhadores com e sem deficiência física: uma análise comparativa**. 2006. 85p. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Centro de Ciências Humanas. Universidade Federal de São Carlos – São Carlos.

POPE, Catherine; MAYS, Nicholas. **Pesquisa qualitativa na atenção à saúde**. Porto Alegre: Artemed, 2005.118p.

RAGAZZI, Carmem Lúcia Martins. **Emprego com apoio**: alternativa viável para a inserção de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho? 2001. 96 p. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Centro de Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS - RAIS. 2007. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>> Acessado em: 11/10/2008.

RIBEIRÃO PRETO. Prefeitura Municipal. Disponível em: <<http://www.ribeiraopreto.sp.gov>> Acesso em: 23/08/2007.

SÁ, Elizabet Dias de. O deficiente visual e o trabalho competitivo. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v.1, n.2, p.137-139,1994

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.147p.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, ano V, n. 24, p. 6-9, 2002.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência? In: SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida independente**: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. Reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo: RNR, 2003. p. 12-16.

SILVA, Otto Marques da. **A epopéia ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje. São Paulo: CEDAS, 1987.

SOARES, Léa Beatriz Teixeira. **Terapia ocupacional**: lógica do capital ou do trabalho? São Paulo:HUCITEC, 1991.217p.

SOUZA, Edinilza R.; MINAYO, Maria Cecília S.; DESLANDES, Suely F. VEIGA, João P. C.; Construção dos instrumentos qualitativos e quantitativos. In: MINAYO, Maria Cecília S., ASSIS, Simone G. de, SOUZA, Edinilza R. **Avaliação por triangulação de métodos**: abordagens de programas sociais. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006. 244p.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**. v.11, n.2, p. 273-294, maio./ago.2005.

TOMASINI, Maria Elisabete Archer. Trabalho e deficiência mental: uma questão a ser repensada. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v.2, n. 3, p.127-132, 1995.

VASH, Carolyn L. **Enfrentando a deficiência**: a manifestação, a psicologia, a reabilitação. 1º ed. São Paulo: Pioneira/EDUSP, 1988. 281p.

VENTURA, Adilson. As aspirações das Instituições de/para portadores de deficiência - parceria com o Ministério Público do Trabalho. In: Seminário Internacional da Pessoa Portadora de Deficiência - Trabalhador Eficiente, 2001. Florianópolis. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br>> Acesso em 16/07/06.

WOMACK, James P.; JONES, Daniel T.; ROOS, Daniel. **A máquina que mudou o mundo**. Editora Campos. 1992. 347 p.

YERXA, Elizabeth June. Experiência social e psicológica de ser portador de deficiência: implicações para os Terapeutas Ocupacionais. In: PEDRETTI, Lorraine Willians; EARLY, Mary Beth. **Terapia Ocupacional: capacidades práticas para as disfunções físicas**. Trad. De Lúcia Speed Ferreira de Mello e Cláudio Assencio Rocha. São Paulo: Roca, 2004.1092p.

ZAGO, Márcia C.; OTSUKURA, Celisse Y.; TANAKA, Elisa. D. Fatores envolvidos no processo de inserção da pessoa com deficiência no trabalho: a ótica das instituições e Associações de atendimento a esta população. In: CONGRESSO BRASILEIRO MULTIDISPLINAR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, IV, 2007. **Anais...** Londrina, 2007.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL
Rodovia Washington Luís, Km 235 – CEP 13565-905
Tel. (016) 3351-8357

Ao setor de Recursos Humanos

Meu nome é *Beatriz Cardoso Lobato* sou aluna do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos e estou desenvolvendo uma pesquisa intitulada “*A reserva de vagas no mercado de trabalho formal da cidade de Ribeirão Preto: o processo de adequação das empresas e seus efeitos na inserção de pessoas com deficiência*”, cujo objetivo é analisar o processo de adequação das empresas para a contratação de pessoas com deficiência, como por exemplo, adequações no espaço físico, adaptações de funções, entre outras.

Desta forma, venho solicitar junto a esta empresa a permissão para o desenvolvimento da presente pesquisa, que consiste de entrevista com uma pessoa do setor de Recursos Humanos, preferencialmente aquela responsável pela contratação de pessoas com deficiência, e os funcionários com deficiência, compondo uma média de 3 (três) funcionários. As entrevistas terão duração de aproximadamente 30 (trinta) minutos cada e constarão das seguintes questões:

- em relação ao funcionário do setor de Recursos Humanos: histórico da empresa em relação à contratação de pessoas com deficiência, adequações no espaço físico e social da empresa para a recepção destas pessoas, processo de seleção das pessoas com deficiência e impressões a respeito do desempenho desta pessoa no ambiente de trabalho.

- em relação à pessoa com deficiência: experiência profissional, desempenho da atual função e impressões pessoais sobre o trabalho.

Após o envio desta carta, entrarei em contato telefônico para verificar a possibilidade de desenvolvimento das entrevistas, estarei à disposição para esclarecimento de possíveis dúvidas.

Agradeço antecipadamente.

Beatriz Cardoso Lobato.

Contato: beatrizlobato@yahoo.com.br

(016) 9601-0061 / 3637-8135



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL

Rod. Washington Luís, km 235 – CEP: 13565-905
 Tel. (16) 3351-8357

Projeto: “Caracterização das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho formal de Ribeirão Preto”

FORMULÁRIO

Em sua empresa há pessoas com necessidades especiais trabalhando?
 Caso existam pessoas com necessidades especiais trabalhando, por favor, preencher a tabela abaixo.

TIPO DE DEFICIÊNCIA	NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS	
	MASCULINO	FEMININO
Deficiência Física		
Deficiência Mental		
Deficiência Auditiva		
Deficiência Visual		
Deficiência Múltipla		
Outras deficiências (especificar abaixo o tipo de deficiência)	NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS	
	MASCULINO	FEMININO

Preenchido por: _____

Data: _____

Tel. para contato: _____

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, _____, concordo em participar da pesquisa, sob orientação da Prof. Dra. Maria Amélia Almeida e sob responsabilidade da Terapeuta Ocupacional Beatriz Cardoso Lobato, aluna do Programa de Pós- Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos, após ter recebido as informações pertinentes ao estudo em questão. Declaro ainda estar ciente e de acordo com os seguintes termos estabelecidos e explicitados:

- a) O objetivo da pesquisa é identificar quais ações são desenvolvidas pelas empresas e se estas têm possibilitado a inserção de pessoas com deficiência em diferentes categorias e níveis de comprometimento.
- b) O procedimento para coleta de dados contará com a formalização deste termo e participação em entrevista realizada pela pesquisadora.
- c) O desenvolvimento da pesquisa está dentro dos princípios éticos, que garantem a integridade física e emocional, a dignidade e o bem-estar de todos os participantes, não causando nenhum risco físico, moral, intelectual, cultural, social, espiritual e profissional ou dano decorrente da pesquisa.
- d) A participação é voluntária, sem custo financeiro, tendo o direito de desistir de participar da pesquisa no momento em que quiserem sem penalização.
- e) Os resultados serão encaminhados para publicação em revistas especializadas e apresentação em eventos científicos com o propósito de contribuir para o desenvolvimento da ciência e da sociedade.
- f) Em relação à publicação fica firmada a garantia de sigilo das informações que possam identificar os participantes assim como a empresa em que trabalham, sendo portanto, assegurado o anonimato a eles.
- g) A pesquisadora acompanhará o procedimento de coleta de dados e estará a disposição para qualquer esclarecimento adicional, antes, durante ou após a pesquisa, deixando para isto telefone e e-mail para contatá-la.

São Carlos, ____ de _____ de 2007.

Assinatura do Participante

Roteiro de entrevista semi-estruturada - Funcionário do R.H.

1)Dados de Identificação

Nome da Empresa:
 Área de atividade:
 Responsável/Entrevistado:
 Idade:
 Formação:
 Função:
 Tempo de Serviço na Empresa:
 Número de funcionários:
 Número de funcionários com deficiência:

2) Histórico Empresarial

- Quando a empresa iniciou a experiência de contratar pessoas com deficiência? Atualmente a empresa conta com pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários?
- Que motivos levaram a empresa a contratar a pessoa com deficiência?
- Houve preferência por alguma categoria de deficiência? Qual? Que motivos levaram a esta preferência?
- Como ocorreu o processo de contratação de pessoas com deficiência? (como anunciaram vaga, seleção de funções, processo de seleção)
- Houve algum tipo de organização da empresa para receber estas pessoas?

3) Recursos Humanos e a contratação de pessoas com deficiência

- Quanto ao processo de seleção da pessoa com deficiência houve necessidade de algum tipo de adaptação? Qual?
- Houve algum processo de capacitação dos profissionais de Recursos Humanos?Qual?

4) Participação da Pessoa com deficiência na empresa

- Qual o vínculo empregatício da pessoa com deficiência? Difere dos demais funcionários?
- Há alguma diferenciação em relação à remuneração, jornada de trabalho ou rotina de trabalho?
- Em relação à contratação e adaptação da pessoa com deficiência ao trabalho quais fatores contribuíram e quais dificultaram o processo de contratação?
- Como você avalia o desempenho deste trabalhador?
- Há dificuldades em relação a este trabalhador? Quais?
- Houve benefícios para a empresa com esta contratação? Quais?
- Foram necessárias instalações específicas para este trabalhador em relação ao desempenho de tarefas, acessibilidade ao local de trabalho ou uso ferramentas?
- Você acha que a pessoa com deficiência vem preparada para o trabalho?
- De acordo com sua experiência esta preparação diverge em relação aos diferentes tipos de deficiência?

5) Relacionamento interpessoal.

- Como é o relacionamento dos funcionários com a pessoa com deficiência? Você já presenciou ou teve conhecimento de questionamentos de outros trabalhadores a respeito desta contratação? Quais os principais questionamentos?
- Como é o relacionamento deste funcionário com a chefia imediata?
- Qual o seu conselho a outros empregadores sobre esta mão de obra?

Roteiro para entrevista semi-estruturada com pessoas com deficiência.

1)Dados pessoais

Qual o seu nome?

Qual a data de seu nascimento?

2)Escolarização/profissionalização

Conte-me sobre a sua trajetória escolar?

- Estudou em escolas de ensino regular? () sim () não

Em qual período?

- Estudou em escolas de Educação Especial? () sim () não

Realizou cursos de preparação para o trabalho?Onde?

- Os cursos de preparação para o trabalho te auxiliaram na busca e permanência no emprego?

3) Sobre o trabalho

Experiências anteriores

- Teve outras experiências de trabalho?

- Onde? Por quanto tempo trabalhou neste local?

- Qual o motivo da saída do trabalho?

Experiência atual

- Nome da empresa

- Há quanto tempo está na empresa?

- Realizou período de estágio nesta empresa? () sim () não

De quanto tempo? _____

- Possui Carteira de Trabalho () sim () não

- Está registrado? () sim () não

- Como você conseguiu este emprego? (como ficou sabendo da vaga, processo de seleção, processo de adaptação na empresa, relação com função que desempenha)

Locomoção

- Locomove-se sozinho até a empresa? () sim () não

- Qual o transporte utilizado?

Desempenho da função

- Em que setor da empresa trabalha?

- Qual a sua função na empresa?(Conte-me sobre as atividades que realiza)

- Quais são seus horários? Qual sua opinião a respeito destes horários?

- Costuma parar para descansar? (os demais trabalhadores também pausam neste momento?)

- Desde que começou a trabalhar você teve faltas? Quantas? Porquê?

4)Relacionamento Interpessoal

- Como é seu relacionamento com a chefia da empresa?

- Como é seu relacionamento com demais trabalhadores da empresa?

- Quem você procura quando tem problemas ou dúvidas dentro da empresa?

- Sente-se à vontade para procurá-los?

5) Apontamentos pessoais sobre o trabalho atual.

- O que você acha de seu trabalho?
- Você tem alguma dificuldade dentro da empresa? Qual?
- Gostaria que mudasse alguma coisa na empresa?
- Gostaria de sair do emprego? Porquê?
- Gostaria de trabalhar em outra profissão/função? Qual?
- Quais são seus planos para o futuro em relação ao aspecto profissional (trabalho, formação profissional)
- O que faz com o dinheiro que recebe?
- Como era o relacionamento com a família? E depois do emprego mudou alguma coisa?
- Em relação as amizades, o trabalho teve alguma influencia? Como?
- O que mudou na sua vida após o emprego?
- O que faria se perdesse o emprego?
- Você já ouviu falar sobre a lei de reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com necessidades especiais? Qual a sua opinião a respeito desta lei?



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
 PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
 Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos
 Via Washington Luís, km. 235 - Caixa Postal 676
 Fones: (016) 3351.8109 / 3351.8110
 Fax: (016) 3361.3176
 CEP 13560-970 - São Carlos - SP - Brasil
propeq@power.ufscar.br - www.propeq.ufscar.br

CAAE 0199.0.135.000-06

Título do Projeto: A reserva de vagas no mercado de trabalho formal da cidade de Ribeirão Preto (SP): o processo de adequação das empresas e seus efeitos na inserção de pessoas com deficiência

Classificação: Grupo III

Pesquisadores (as): Beatriz Cardoso Lobato, Profa. Dra. Maria Amélia Almeida (orientadora)

Parecer Nº 009/2007

1. Normas a serem seguidas

- O sujeito da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 196/96 – Item IV.1.f) e deve receber uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado (Item IV.2.d).
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS Item III.3.z), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao sujeito participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa (Item V.3) que requeiram ação imediata.
- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS Item V.4). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.
- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprobatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res. 251/97, item III.2.e).
- Relatórios parciais e final devem ser apresentados ao CEP, inicialmente em ___/___/___ e ao término do estudo.

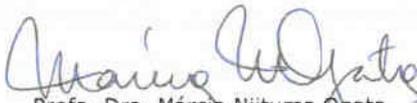
2. Avaliação do projeto

O Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (CEP/UFSCar) analisou o projeto de pesquisa acima identificado e considerando os pareceres do relator e do revisor DELIBEROU: A proposta de estudo apresentada atende às exigências éticas e científicas fundamentais previstas na Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde.

3. Conclusão:

Projeto aprovado

São Carlos, 29 de janeiro de 2007.


 Prof. Dra. Márcia Niituma Ogata
 Coordenadora do CEP/UFSCar