



**UNICAMP**

---

**LEANDRO CÁSSIO RODRIGUES**

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO  
MERCADO DE TRABALHO: um estudo de caso**  
**Dissertação de Mestrado**

**CAMPINAS**

**2011**





**UNICAMP**

---

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS**

**Faculdade de Ciências Médicas**

**A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de  
trabalho: um estudo de caso**

**LEANDRO CÁSSIO RODRIGUES**

Dissertação de Mestrado Profissional apresentada à Pós-Graduação da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade de Campinas – UNICAMP para obtenção de título de Mestre em Saúde, Interdisciplinaridade e Reabilitação, área de concentração em Interdisciplinaridade e Reabilitação. Sob orientação da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Adriana Lia Frizman de Laplane

**Campinas, 2011**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA POR  
ROSANA EVANGELISTA PODEROOSO – CRB8/6652  
BIBLIOTECA DA FACULDADE DE CIÊNCIAS MÉDICAS  
UNICAMP

R618i Rodrigues, Leandro Cássio, 1983 -  
A inclusão de pessoas com deficiência no mercado  
de trabalho: um estudo de caso. / Leandro Cássio  
Rodrigues. – Campinas, SP : [s.n.], 2011.

Orientador : Adriana Lia Frizman de Laplane  
Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade  
Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas.

1. Pessoas com deficiência. 2. Trabalho. 3.  
Inclusão social. 4. Política – aspectos sociais. I.  
Laplane, Adriana Lia Frizman de. II. Universidade  
Estadual de Campinas. Faculdade de Ciências Médicas.  
III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

**Título em inglês:** Inclusion of people with disabilities in the labor market: a case study

**Palavras-chave em inglês:**

People with disabilities

Employment

Social inclusion

Political – social aspects

**Área de concentração:** Interdisciplinaridade e Reabilitação

**Titulação:** Mestre em Saúde, Interdisciplinaridade e Reabilitação

**Banca examinadora:**

Adriana Lia Frizman de Laplane [Orientador]

Rita de Cassia Ietto Montilha

Mônica de Carvalho Magalhães Kassar

**Data da defesa:** 19-12-2011

**Programa de Pós-Graduação:** Saúde, Interdisciplinaridade e Reabilitação

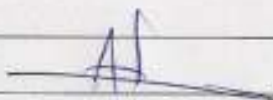
## Banca Examinadora de Dissertação de Mestrado

Leandro Cássio Rodrigues

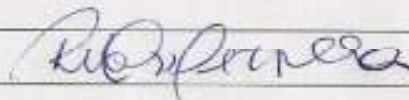
Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Adriana Lia Frizman de Laplane

### Membros:

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Adriana Lia Frizman de Laplane



Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Rita de Cassia Ietto Montilha



Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Mônica de Carvalho Magalhães Kassar



Curso de Pós-Graduação em Mestrado Profissional da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas.

Data: 19/12/2011



## AGRADECIMENTOS

Sempre imaginei esse espaço como reservado às grandes reflexões, momento em que homenageamos aqueles que participam do percurso traçado em nossas vidas e que fazem parte desse momento especial. Em vários sonhos imaginei que ele se realizaria, poucas vezes acreditei que um dia seria realidade.

Mas aqui estou hoje. Indubitavelmente, sem Deus nada disso seria possível, e é por isso que os primeiros e mais importantes agradecimentos são a ELE, sem o qual nada disso teria acontecido. A ELE agradeço a existência de pessoas que certamente transformaram meu caminho em muito melhor. Com elas vivenciei e aprendi toda sorte de sentimentos, e com certeza o AMOR é o maior deles. Meus pais, Joaquim e Eusueli, pessoas que como qualquer outra tem seus defeitos, mas me ensinaram o poder do amor entre pais e filhos. Meu irmão Wagner, alguém tão diferente e ao mesmo tempo tão igual a mim, tenho por ele admiração e respeito como se tem a um pai. Minha sobrinha Laura, pessoa que mantém forte em mim o objetivo de lutar por um mundo melhor.

Há também aquelas pessoas que entram em nossa vida trazidas por uma força sobrenatural, destino, acaso ou qualquer outro nome, mas que certamente são os desígnios do PAI. Assim, agradeço também por Elaine, cada dia de convivência que temos mostra que a vida sempre nos reserva alguém especial, com o poder de nos tornar melhores através do AMOR e da vontade de se doar ao outro, para que juntos se tornem apenas um. Aos meus amigos de trabalho, Simone Vieira, Marcelo Theodoro, Thaís Cassano e José Netto, vocês têm grande responsabilidade por quem sou hoje, pessoal e profissionalmente, aprendi muito com cada um, vocês são valorosos amigos e profissionais. Agradeço também a Gelson e Sonia, amigos que me iniciaram na defesa pela causa das pessoas com deficiência.

Por último, gostaria de agradecer à minha orientadora Adriana. Não tenho palavras para demonstrar o quanto ela foi especial nesse caminho. Suas orientações, seu conhecimento e acima de tudo sua sensibilidade em entender e cobrar-me exatamente aquilo que eu estava pronto a desenvolver, mas não sabia. Lembro-me ainda da entrevista classificatória, na qual desde o começo algo me dizia que seria minha orientadora. Dois anos depois aqui estamos, e com certeza ela é uma das grandes responsáveis por esse sonho se tornar realidade.





## RESUMO

O presente trabalho teve por objetivo a análise do processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir de um estudo de caso. O estudo discutiu a tensa relação entre trabalho globalizado, produtividade e algumas concepções que fazem parte do arcabouço teórico de grande parte dos estudos produzidos atualmente, como a concepção de “Gestão da Diversidade” e de “inclusão”. O objetivo geral foi compreender as transformações ocorridas no mundo do trabalho (como é entendido nos tempos atuais) e os caminhos possíveis para a inserção de pessoas com deficiência nas empresas. Os objetivos específicos foram: Compreender as transformações no mundo do trabalho atual e as possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência no mesmo; Estudar o papel das políticas públicas nesse processo; Conhecer as percepções de gestores sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, Conhecer as percepções de pessoas com deficiência sobre a sua participação na empresa. Participaram duas empresas que estão contratando pessoas com deficiência, sendo utilizados dois roteiros norteadores das entrevistas, um aplicado às pessoas com deficiência e outro aos gestores (chefes) imediatos delas. Os dados qualitativos (falas dos sujeitos) foram coletados durante as entrevistas por meio de gravação e registro escrito elaborado pelo entrevistador. A análise e interpretação foram realizadas a partir da articulação da revisão bibliográfica com os dados coletados, com o auxílio de técnicas de análise discursiva, como a análise de conteúdo. Os dados dos últimos anos indicam baixa variação nas contratações de pessoas com deficiência, o que aponta para a existência de dificuldades na implementação da política de inclusão. A legislação atual colabora com esse cenário, pois apresenta brechas que permitem às empresas não cumprir as cotas de contratação, à medida que permitem a procrastinação do processo. Os dados coletados mostram também que a situação de contratação de pessoas com deficiência é novidade nas empresas, e que essa população ainda sofre discriminação em relação às oportunidades de contratação, crescimento e promoção. Os dados permitem concluir, ainda, que a intensificação da contratação de mão de obra deve ocorrer junto com um esforço para a qualificação desse público para produzir resultados na inclusão social.

Palavras-Chave: Pessoas com deficiência, trabalho, inclusão social, política – aspectos sociais



## ABSTRACT

This study aimed to analyze the process of inclusion of people with disabilities in the labor market from a case study. The study discussed the tense relationship between globalized labor, productivity, and some concepts that are part of the theoretical framework of most of the studies produced today, as the concept of "Diversity Management" and "inclusion." The overall objective was to understand the changes occurred in the labor market (as understood in modern times) and the possible paths to the inclusion of disabled people in the companies. The specific objectives were to understand the changes in the labor market today and possibilities for the inclusion of people with disabilities in it; study the role of public policy in this process; Knowing the perceptions of managers about the inclusion of people with disabilities into the work, know the perceptions of people with disabilities about their participation in the company. Participated two companies that are hiring people with disabilities, were used two scripts guiding the interviews, one applied to people with disabilities and other managers (chiefs) of them immediate. Qualitative data (statements of the subjects) were collected during the interviews through recording and written record prepared by the interviewer. The analysis and interpretation were performed from the articulation of the literature review the data collected with the help of discourse analysis techniques, such as content analysis. The data from recent years indicate low variation in hiring people with disabilities, which points to the existence of difficulties in implementing the policy of inclusion. The legislation now cooperates with this scenario, because it has loopholes that allow companies to not meet hiring quotas, as they allow the procrastination of the process. The data collected show that the situation of hiring people with disabilities is new in the companies and that this population still suffer discrimination in relation to opportunities for employment, growth and promotion. The data shows also that the increased hiring of labor should occur along with an effort for the qualification of these people to produce results on social inclusion.

Keywords: People with disabilities, employment, social inclusion, political - social aspects



## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1. – ESCOLARIDADE, SEXO E IDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA DA EMPRESA I NO ANO DE 2010	59
Tabela 2. – ESCOLARIDADE, SEXO E IDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA EMPRESA II NO ANO DE 2010	63
Tabela 3. – ESCOLARIDADE, SEXO E IDADE DO GESTOR DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA DA EMPRESA I NO ANO DE 2010	74
Tabela 4. – ESCOLARIDADE, SEXO E IDADE DOS GESTORES DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA EMPRESA II NO ANO DE 2010	76



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

BPC – Benefício de Prestação Continuada

BRAILLE – Sistema de comunicação escrita utilizada pelas pessoas com deficiência visual

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICF - International Classification of Functioning, Disability and Health

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social

MDS - Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

ODM - Original Design Manufacturing

OIT - Organização Internacional do trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONG – Organização Não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PCMSO - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional

PIB – Produto Interno Bruto

PME - Pesquisa mensal de emprego

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SINDPD - Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Empregados em Empresas de Processamento de Dados do Estado de São Paulo

SINE - Sistema Nacional de Emprego

SMPED - Secretaria da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida

Empresas de Processamento de Dados do Estado de São Paulo

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura.





## SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	07
RESUMO.....	09
ABSTRACT.....	11
LISTA DE TABELAS .....	13
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS .....	15
INTRODUÇÃO.....	19
CAPÍTULO 1: O TRABALHO .....	21
1.1. O Panorama do Trabalho no Brasil.....	27
CAPÍTULO 2: DEFICIÊNCIA E TRABALHO.....	33
2.1 Antecedentes históricos e marcos legais .....	33
2.2. Visões sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho....	45
2.3. O número de trabalhadores com deficiência no mercado formal .....	50
CAPÍTULO 3: PESQUISA DE CAMPO.....	55
3.1. Entrevistas com as pessoas com deficiência .....	59
3.2. Entrevistas com os gestores .....	74
CAPÍTULO 4 - DISCUSSÃO .....	89
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	95
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	97
ANEXOS .....	107



## INTRODUÇÃO

Falar sobre trabalho e todas as vicissitudes inerentes a ele não é tarefa fácil. Não somente pelo fato de que o conceito de trabalho tem mudado ao longo da história, mas principalmente pelo fato de que a sociedade contemporânea se articula em torno dele.

Compreendido o trabalho como direito, constitui-se como tema desafiador quando se aborda a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade e de modo particular no mundo do trabalho. Desafiador, pois levando em consideração o crescimento do mercado de trabalho brasileiro no período posterior à crise de 2008, as políticas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vigentes e, por fim, a baixa porcentagem de pessoas com deficiência incluídas, é premente a necessidade de compreender quais as dificuldades enfrentadas dentro das empresas, tanto pelas pessoas com deficiência como pelos representantes da empresa. Nessa perspectiva, é necessário compreender essas inter-relações, com o intuito de contribuir com a formulação de práticas e políticas a favor do movimento social para a inclusão de pessoas com deficiência.

Ao falarmos de trabalho, é importante levar em consideração as suas características na conjuntura atual, marcada pela crise instalada sobre o trabalho na sociedade globalizada e contemporânea, particularmente no cenário econômico vivido no Brasil (mesmo que favorável ultimamente). O escopo do tema vai se alargando e chega a incluir aspectos tais como o papel do Estado na regulação da sociedade. Ao olhar para todos esses fatores que incidem sobre o trabalho, a análise do processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a frequente exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho, cobra sentido.

Ao longo do texto, buscamos como objetivo geral compreender as transformações ocorridas no mundo do trabalho (como é entendido nos tempos atuais) e os caminhos possíveis para a inserção de pessoas com deficiência nas empresas. Nossos objetivos específicos são contribuir para:

- Compreender as transformações no mundo do trabalho atual e as possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência no mesmo.
- Estudar o papel das políticas públicas nesse processo.

- Conhecer as percepções de gestores sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

- Conhecer as percepções de pessoas com deficiência sobre a sua participação na empresa.

Para alcançar esses objetivos, optamos por realizar um Estudo de caso, na medida em que optamos por investigar os acontecimentos relacionados a um fenômeno e o contexto em que ele ocorre.

Utilizamos dois modelos de roteiros norteadores de entrevista, um para as pessoas com deficiência e outro para os gestores imediatos desses trabalhadores. Os roteiros foram elaborados pelo próprio pesquisador, de acordo com os objetivos da pesquisa.

Participaram do estudo 08 gestores e 10 pessoas com deficiência, funcionários de duas empresas que contam com programa de contratação de pessoas com deficiência, bem como consultoria de empresa especializada no assunto. Os gestores entrevistados são chefes imediatos dos funcionários que participaram da pesquisa.

Para efeitos didáticos, este texto se estrutura em três capítulos. No primeiro, procuramos delinear as características do trabalho contemporâneo, qual a realidade do mercado de trabalho brasileiro atualmente e quais suas perspectivas.

Em seguida, abordamos brevemente no segundo capítulo a história da atenção à deficiência no Brasil, as leis, políticas públicas e demais iniciativas do Estado e seus órgãos para garantir não só acesso ao mercado de trabalho, mas também escolaridade, mobilidade e condições mínimas para a sobrevivência dessa população.

Por fim, o terceiro capítulo traz a pesquisa de campo. Nele é feito um movimento de análise com o intuito de conhecer as percepções dos atores do processo de trabalho para tentar compreender os efeitos da inclusão – do modo como acontece na prática – no contexto das tensões na política, legislação e discursos discrepantes dos movimentos sociais, empresas e poder público.

## **CAPÍTULO 1: O TRABALHO**

O trabalho é um dos fundamentos da existência da nossa sociedade. A maneira como o mesmo se realiza tem mudado ao longo do tempo, de acordo com as mudanças ocorridas na sociedade. No mundo contemporâneo o trabalho está relacionado ao modo de produção capitalista e às mudanças no modo de vida devidas à modernidade, sendo definido por Gorz (1) como “atividade que se realiza na esfera pública, solicitada, definida e reconhecida útil por outros além de nós e, a este título, remunerada” (Gorz, 2003, p. 21). Os escritos de Marx (2), dentre outros, iluminam a compreensão sobre o trabalho. Marx examina diversos aspectos do conceito e discorre sobre seu caráter universal e intrínseco à espécie humana. O autor afirma que o trabalho é “um processo que participam o Homem e a Natureza, processo em que o ser Humano com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza” (2) (Marx, 1988, p. 202), um processo de transformação da natureza com o objetivo de torná-la útil para a vida. Diferente dos animais, o resultado do trabalho já existe idealmente na mente humana, uma atividade orientada para um determinado fim, momento em que ao transformar a Natureza, o Homem transforma a si mesmo. Esse movimento de transformação da natureza possibilita a geração de um valor de uso.

Após definir o trabalho enquanto relação de transformação entre Homem e Natureza, Marx (2) fala sobre o caráter assumido por ele na sociedade capitalista. No capitalismo, o produto do trabalho deixa de possuir apenas um valor de uso para adquirir um valor de troca, conforme bem aponta o autor, o capitalismo “não fabrica sapatos por paixão aos sapatos” (MARX, 1988, p.210), nesse sentido o valor de uso não é um fim em si mesmo, mas antes meio de gerar valor de troca ao produzir um artigo destinado à venda. Assim, os meios de produção, a força de trabalho e a matéria-prima, são empregados com o objetivo de gerar uma mercadoria que tenha um valor de troca, ou seja, que as pessoas paguem determinada quantia monetária para adquiri-la. Marx define ainda, que ao deixar de ser fim e passar a ser meio, o trabalho na sociedade assume um caráter de alienação, por diversas razões, entre elas: nem sempre a remuneração do trabalhador permite que compre o produto do qual participa do processo de produção; ao subdividir tarefas sempre em busca da maior produtividade desconecta o trabalhador do produto de seu trabalho, ele conhece

apenas uma parte do processo, e não todo ele; o trabalhador não é dono dos meios de produção, apenas vende sua força de trabalho.

Nesse cenário onde o indivíduo não produz as mercadorias que necessita (o que produz não é do trabalhador, mas sim do dono dos meios de produção), como fará então para garantir sua sobrevivência?

É nesse ponto que fica evidente a centralidade do trabalho na sociedade. É por meio dele que o indivíduo tem acesso à esfera social, na medida em que parte do valor de troca gerado por seu trabalho é representado pela remuneração, o que permite comprar coisas que utiliza e que por sua vez não produz. Conforme afirma Gorz (1) o indivíduo se insere em uma sociedade de trabalhadores, diferente de qualquer outra sociedade que já tenha existido.

Embora o advento da sociedade de trabalhadores tenha se dado há relativamente pouco tempo, as transformações ocorridas no modo de produção capitalista são vertiginosas. Das grandes fábricas que surgiram na revolução industrial ao mercado globalizado atual, as transformações no modo de produção capitalista propiciaram também transformações nas formas de relação estabelecidas entre o Homem e a compra/venda de sua força de trabalho. Não cabe nesse texto relatar detalhadamente o curso histórico dessas importantes transformações, mas antes delinear o impacto delas sobre o trabalho atual, visto que segundo Marx (2) “o que distingue as diferentes épocas econômicas não é o que se faz, mas como, com que meios de trabalho se faz” (Marx,1983, p.204).

O século XX assistiu a um processo de evolução tecnológica nunca visto antes, constatação essa amplamente corroborada em todas as esferas da vida humana. Tal movimento impactou sobre o trabalho e os meios para sua realização, transformando-os acentuadamente a partir das décadas de 1970 e 1980. Autores como Antunes (3,4), enumeram diversas mudanças ocorridas nesse período: desenvolvimento de novas tecnologias na área da automação, robótica e microeletrônica. Essas transformações foram essenciais para aquelas ocorridas nas relações de trabalho e de produção do capital, bem como para desencadear um processo conhecido como crise do trabalho.

Ao abordar a crise do trabalho o autor fala sobre crise da sociedade do trabalho. Antunes (3) afirma que o trabalho ainda ocupa papel central em nossa sociedade, à medida que se trata de uma sociedade produtora de mercadorias. Entretanto, afirma ele,

presenciamos atualmente uma redução quantitativa e qualitativa no trabalho, situação que desfavorece a classe trabalhadora. Antunes e Alves (5) indicam as principais tendências desse processo: redução do proletariado industrial e conseqüente aumento do trabalho precarizado<sup>1</sup>.

O filósofo S. Bauman (6) também aborda as relações entre capital e trabalho. De acordo com ele, o modelo de capitalismo que existiu até meados da década de 70 do século XX tinha como característica uma relação de dependência entre capital e trabalho. Baseado em uma concepção a “longo prazo”, esse período foi denominado pelo autor como modernidade sólida, no qual o capitalismo dependia de empregar os trabalhadores para seu crescimento e reprodução; assim os trabalhadores ingressavam em uma determinada empresa e tinham grandes chances de se aposentarem nela, ou mudariam de emprego no máximo duas ou três vezes durante toda a vida. Lentamente, a concepção de “longo prazo” cede lugar a uma concepção de “curto prazo”, a relação entre os trabalhadores e o capital se torna instável, caracterizando-se assim a “modernidade líquida” e a “flexibilidade”. Conforme afirma Bernardo (7) “Tais mudanças no contexto mais amplo tem conseqüências diretas sobre as formas de organização do trabalho dentro das empresas. Assim, a garantia de um lugar no mercado passa a ser associada diretamente à ideia de ‘flexibilidade’.” (Bernardo, 2006, p. 13).

A flexibilização acena para um jogo de forças ainda mais desigual na relação entre trabalho e capital. Para entender melhor o conceito de flexibilização, vale recorrer à definição de Antunes (4):

A flexibilização pode ser entendida como “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.), dentre tantas outras formas de precarização da força de trabalho. (Antunes, 2009, p. 50-51)

---

<sup>1</sup> Antunes e Alves (2004) argumentam que o trabalho precarizado cresce em escala mundial. Como trabalho precarizado, são definidas as modalidades de “terceirizados, subcontratados, *part-time*, entre tantas outras formas assemelhadas, que se expandem em escala global” (ANTUNES e ALVES, 2004)

Outro sociólogo que aborda as relações no mundo da produção, Castel (8) afirma que o capitalismo não acredita no emprego formal, não cria e não precisa do pleno emprego. A relação de não dependência entre capital/produção e o trabalho, se dá pelo fato de que diante das inovações tecnológicas, o trabalho economicamente necessário se reduz, mesmo com a elevação da produtividade.

Vai se configurando assim um cenário desfavorável aos trabalhadores, a liquidez nas relações de emprego e conseqüente crise no trabalho. O caráter individualista, a terceirização da mão de obra e a complexidade das funções desempenhadas são algumas características da desintegração da classe trabalhadora e da precarização das relações de trabalho (1, 8). Como bem ressalta Santos, o aumento do desemprego dificulta o poder das negociações sindicais, enfraquecendo assim os sindicatos e as garantias trabalhistas, o que torna as relações de trabalho mais precárias e instáveis ainda (9,10).

Cabe ressaltar que ao abordar a crise da sociedade do trabalho, Antunes (3) revisita a distinção realizada por Marx entre trabalho concreto e abstrato. O trabalho concreto em sua dimensão qualitativa produz coisas socialmente úteis e necessárias, sendo caracterizado por “dispêndio de força humana produtiva, física ou intelectual, socialmente determinada” (Antunes, 1999, p.76). A dimensão abstrata do trabalho diz respeito ao fato de que todo tipo de trabalho, na sociedade produtora de mercadorias, tem por finalidade básica “a criação de valores de troca, o valor de uso das coisas é minimizado, reduzido e subsumido ao seu valor de troca” (Antunes, 1999, p.76), logo a crise se trata da relação que o trabalhador estabelece com a produção de mercadorias, quais as condições de trabalho abstrato são estabelecidas para a realização do trabalho concreto.

Diante do exposto, fica claro o papel do trabalho capitalista enquanto um Direito, pois ele é a forma pela qual o indivíduo se insere na esfera pública, sendo um importante fator de socialização. Essa característica atribuída ao trabalho se dá não somente pelas relações de troca que a remuneração percebida pelo trabalhador possibilita, mas principalmente pelo fato de que cada cidadão tem direito a um nível de vida digno e de não depender de políticas públicas de transferência de renda, as quais, apesar de garantir a sobrevivência, impedem a participação social (1). Essa é a base da cidadania, a relação indissociável entre direito à renda e direito ao trabalho, visto que o trabalho realizado com fim econômico é regido por regras universais, que, nas palavras de Gorz (1) “liberam o



indivíduo de laços de dependência particulares e o definem como indivíduo universal, isto é, como cidadão” (Gorz, 2003 p.203), indicando a importância fundamental do trabalho como atividade humana.

Para entendermos o conceito de cidadania vamos recorrer a Soares (11)<sup>2</sup>. Segundo a autora,

Cidadania e direitos da cidadania dizem respeito a uma determinada ordem jurídico-política de um país, de um Estado, no qual uma Constituição define e garante quem é cidadão, que direitos e deveres ele terá em função de uma série de variáveis tais como a idade, o estado civil, a condição de sanidade física e mental, o fato de estar ou não em dívida com a justiça penal etc. Os direitos do cidadão e a própria ideia de cidadania não são universais no sentido de que eles estão fixos a uma específica e determinada ordem jurídico-política. Daí, identificamos cidadãos brasileiros, cidadãos norte-americanos e cidadãos argentinos, e sabemos que variam os direitos e deveres dos cidadãos de um país para outro. (Soares, 2007, p. 4)

Ora, diante da definição de cidadania de Soares, é possível definir que o trabalho remunerado é uma questão de cidadania apenas nas sociedades que se estruturam através dele. Conforme abordamos anteriormente, a sociedade contemporânea se estrutura em torno do trabalho capitalista, entretanto não é possível universalizar, à medida que existem sociedades que não se estruturam em torno do trabalho remunerado (uma comunidade indígena, por exemplo). Soares ressalta ainda que cidadania é uma ideia política, afirmando que geralmente em sociedades democráticas, “os direitos do cidadão coincidem com os direitos humanos, que são os mais amplos e abrangentes” (SOARES, 2007 p. 4).

Entendido o trabalho como uma questão de cidadania – para aquelas sociedades que se estruturam em torno dele – é necessário avaliar agora sua relação com os Direitos Humanos, visto que a Declaração Universal dos Direitos Humanos (12) em seu artigo 23 assegura que “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Em seu texto, Soares (11) trata também da questão dos Direitos Humanos. Para ela, eles são naturais, universais, históricos, indivisíveis e interdependentes.

---

<sup>2</sup> <http://www.iea.usp.br/artigos>

São naturais visto que são intrínsecos à natureza humana; universais, pois são comuns a todos; históricos, pois evoluem ao longo do tempo; indivisíveis e interdependentes, pois não podem ser fracionados, fazendo assim parte dos direitos fundamentais à condição humana e sua dignidade. Nesse cenário, Soares destaca uma contradição, qual seja a de como os Direitos podem ser ao mesmo tempo naturais e históricos, pois ser histórico pressupõe que ocorram mudanças históricas. Porém, para ela a contradição é apenas aparente, pois:

Direitos Humanos são naturais e universais porque vinculados à natureza humana, mas são históricos no sentido de que mudaram ao longo do tempo, de que mudaram num mesmo país e é diferente o seu reconhecimento em países diferentes, num mesmo tempo. (Soares, 2007, p. 7)

Mesmo resolvida a questão natural *versus* histórico, resta ainda definir o que fundamenta a dignidade humana, para assim ser possível definir quais ações incidem sobre ela ou não. Para tanto, Soares (11) recorre aos ideais da Revolução Francesa, Liberdade, Igualdade e Fraternidade, recorrendo também às três gerações dos Direitos Humanos; são os ideais e também as gerações dos Direitos Humanos que definem as condições da dignidade humana. Interessa especificamente a nós a segunda geração, a dos direitos sociais, que surgiu entre os séculos XIX e XX. Os direitos sociais estão ligados ao trabalho capitalista, pois se refere às questões como salário, férias e outras que caracterizam esse tipo de trabalho e demais; e também aos direitos de todos, não apenas daqueles que estão trabalhando, pois tratam do acesso à educação, saúde e habitação.

Levando em consideração o exposto acima, nas sociedades que se estruturam em torno do trabalho realizado com fins capitalistas, o trabalho definido por Gorz (1) como atividade reconhecida útil pela sociedade e por esse motivo remunerado, podemos considerar que a partir do momento que o sujeito não possui trabalho, estamos diante de uma transgressão aos Direitos Humanos. Todos são iguais perante a justiça, a lei e as oportunidades na sociedade, assim é preciso “igualdade no sentido sócio-econômico – e volto à questão da dignidade – daquele mínimo que garanta a vida com dignidade” (SOARES, 2007, P. 11).

No cenário atual, que conforme definimos se caracteriza enquanto um mercado flexibilizado e precarizado, discutir trabalho enquanto um Direito, que faz parte dos Direitos Humanos, é invariavelmente colocar o mercado de trabalho atual como infrator

desse Direito. Contudo, devemos lembrar que o objetivo do capital não é gerar trabalho, mas sim lucro, o trabalho humano é uma das maneiras. Temos de ter em mente também, que o fato do sujeito estar empregado não é suficiente em algumas situações, já que por muitas vezes no trabalho capitalista (com caráter alienado como já vimos) a remuneração que o trabalhador percebe não lhe possibilita viver com um mínimo de dignidade, conforme o conceito já abordado sobre a definição do que é “dignidade”.

Conforme já citamos Castel (8) o capitalismo não se importa com o pleno emprego, não são objetivos do capitalismo gerar empregos, reduzir a desigualdade social ou respeitar os Direitos Humanos. Para o autor, é necessária uma ruptura dessa trajetória, para ele é “preciso um ator central para conduzir tais estratégias, obrigar os parceiros a aceitarem objetivos sensatos, zelar pelo respeito dos compromissos. O Estado social é esse ator” (Castel, 2005, p.498). Para efetivar essa estratégia, o Estado precisa assumir uma posição na qual seu objetivo seja melhorar progressivamente as condições de vidas de todos (8).

Essa questão é complexa e se desdobra em outras que, para serem expostas demandariam um aprofundamento e extensão que fogem aos objetivos desse estudo, contudo, optamos por mencionar essas dimensões, mesmo que brevemente porque elas ajudam a entender os vários aspectos que configuram a realidade do mundo do trabalho.

## **1.1 O Panorama do Trabalho no Brasil**

A crise do trabalho tem seu lugar também no Brasil, questões como precarização do trabalho e desemprego são fatores que mesmo no atual cenário favorável assolam a realidade brasileira. Por ter uma particular constituição histórica de sua economia e mercado de trabalho, convém conhecer as especificidades da realidade brasileira, seu contexto histórico e o panorama atual da relação economia/trabalho.

Segundo Cardoso Jr.(13)<sup>3</sup>, o panorama do trabalho no Brasil sempre se caracterizou pela instabilidade, situações como a abolição da escravidão, imigração européia, crescimento demográfico e migração rural contribuíram para criar um excedente que não foi absorvido pela expansão econômica brasileira.

---

<sup>3</sup> [http://www.ipea.gov.br/pub/td/2000/td\\_0751.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/2000/td_0751.pdf)

Na apresentação da edição número 9 da Carta Social e do Trabalho, publicação do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da Unicamp, Gonçalves e Gimenez (14)<sup>4</sup> ao descreverem a economia brasileira no período de 1930 a 1980, afirmam que ela se caracterizou como “uma das mais dinâmicas do mundo”. Esse dinamismo produziu uma “sociedade urbana industrial”, à medida que transformou “a economia, a estrutura social e o mercado de trabalho” (Gonçalves e Gimenez, p.1).

Porém, o estrangulamento externo da década de 1980 e a inserção do estado em uma dinâmica neoliberal na década de 1990 colocaram o país numa trajetória de regressão industrial, que teve como consequência a desarticulação do desenvolvimento industrial interno e o colapso da estratégia antes utilizada como base, com consequências desfavoráveis ao futuro do país (13, 14, 15<sup>5</sup>).

Como consequência desses fatores, no final da década de 1990 e início da década de 2000 o cenário favorável ao desemprego que se configura no Brasil inclui: mudança do papel do Estado na Economia (racionalização e descentralização do gasto, privatização do setor público estatal e focalização das políticas sociais); desregulação financeira (endividamento externo e interno) e econômica (fusão de grandes empresas produtivas e financeiras); estabilização monetária; maior oferta de produtos importados; captação de recursos internacionais mediante elevadas taxas de juros, atraindo assim mais aplicações com finalidade especulativa do que investimentos produtivos (10, 15, 16<sup>6</sup>, 17).

De acordo com Santos (10), Cardoso Júnior (15), Baltar P et al. (16) e Pochmann (17), a falta de ação do Estado enquanto instância reguladora do mercado de trabalho motivou a intensificação do desemprego devido às formas de redução de custos adotadas pelas empresas, medidas essas que afetaram o trabalhador diretamente. Muitos trabalhadores foram demitidos; aumentou o fenômeno da terceirização e parte dos trabalhadores foi recontratada em condições de desvantagem, percebendo remuneração inferior a do contrato inicial. Esses fatos dificultaram a criação de empregos formais, criando um quadro em que quase a metade das pessoas ocupadas não possuía um emprego em conformidade com as leis do trabalho do país.

---

<sup>4</sup> <http://www.eco.unicamp.br/pesquisa/CESIT/index.php?itemID=Publicacoes>

<sup>5</sup> [www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_2001/td-814.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/td-814.pdf)

<sup>6</sup> <http://www.eco.unicamp.br/pesquisa/CESIT/index.php?itemID=Publicacoes>

Porém o período que se inicia após o ano de 2000 indica uma pequena melhora com relação à década de 1990, devido ao desempenho do setor industrial, principal responsável pelo crescimento do PIB.

Em meados de 2004 o Brasil passa a vivenciar um cenário favorável à sua economia. As exportações cresceram no ritmo do comércio mundial, a recuperação do mercado de trabalho com participação crescente das médias e grandes empresas é acompanhada do aumento da formalização dos vínculos de emprego, de forma que enquanto o crescimento médio anual do PIB e do produto do setor industrial foi de 2,7% e 3,1%, o emprego segundo a Relação Anual de Informações sociais de 2005 (RAIS) cresceu 4,5% no total e 4,9% nos estabelecimentos de grande porte. Fundamentalmente, o crescimento do emprego formal se deu por conta da dinâmica econômica. No entanto convém ressaltar que parte dessa elevação se deu pela atuação do Estado e suas instâncias reguladoras: fiscalização do MTE, Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho. Em 2005, foram 746 mil trabalhadores registrados sob ação fiscal (16).

Delimita-se assim um cenário positivo com relação ao trabalho no início do século XXI, contrariando as expectativas da década de 1990 de “inempregabilidade” iminente, defendida, por exemplo, pelo então Presidente Fernando Henrique Cardoso ao afirmar que o enxugamento da ocupação industrial seria inevitável, dada a modernização tecnológica globalizada. Não se pode perder de vista que a redução de empregos ocorrida na gestão do mencionado presidente se deu não pelo enxugamento da ocupação industrial, mas principalmente pelo já apresentado cenário favorável ao desemprego da década de 1990. Dedecca e Rosandiski (18)<sup>7</sup> corroboram em seu estudo o cenário instalado nesse período: foram gerados 4,5 milhões de empregos entre 2002 e 2004, número muito superior aos 752 mil postos de trabalho criados entre 1995 e 1998. No entanto, o estudo citado constata que o processo de aumento do nível de ocupação excluiu os trabalhadores com menor qualificação (primeiro grau incompleto), deixando de privilegiar a camada da sociedade mais sensível ao desemprego. Ainda, os autores afirmam que grande parte das vagas abertas percebia remuneração de até dois salários mínimos, concentrando os postos de trabalho formais na base da estrutura ocupacional, aquela que recebe os menores rendimentos.

---

<sup>7</sup> <http://www.eco.unicamp.br/pesquisa/CESIT/index.php?itemID=Publicacoes>

No período de 2004 a 2007 (antes da mais recente crise) o cenário do trabalho continuou em expansão, o número de pessoas ocupadas e o emprego formal aumentaram de forma substantiva, assim como a renda média do trabalho em quase todos os setores de atividade econômica, excluindo-se o campo, em que, contudo, houve também um aumento da renda do trabalho (19). De acordo com Baltar et al. (19)<sup>8</sup> autores do mencionado estudo, nesses anos, o emprego formal cresceu intensamente nos cargos de direção, ocupações de venda, profissões de nível superior e cargos técnicos de nível médio. Houve também uma recuperação da renda média (favorecida pela recuperação do salário mínimo) e uma diminuição das diferenças de renda por tipo de ocupação.

Por fim, chegamos ao período atual do mercado de trabalho no Brasil, o do trabalho pós-crise. De acordo com Pochmann (20)<sup>9</sup>, a crise econômica internacional (que teve início em outubro de 2008) acusou três importantes consequências no Brasil: aumento do desemprego, da ocupação precária e da rotatividade de mão de obra. As demissões cresceram mais que as contratações. Assim, além dos trabalhadores perderem os empregos, os ingressantes também não tiveram a oportunidade de trabalhar. No entanto, o perfil do desempregado vem mudando: em março de 2002, 66% dos desempregados eram considerados pobres (pessoas com renda familiar *per capita* mensal de até meio salário mínimo), em março de 2009 eles correspondiam a menos de 54% dos desempregados, apontando assim queda de 18,8% na taxa de desempregados pobres (20).

O referido estudo, afirma ainda que tal fenômeno deveu-se a dois fatores principais: primeiro, o avanço das políticas sociais, visto que, enquanto a taxa de pobreza dos desempregados caiu 16,3%, o número de desempregados pobres reduziu apenas 5,5%; em segundo, o fato de a recessão se concentrar no setor industrial, local de maiores remunerações e setor que apresenta maiores dificuldades para contratar novos trabalhadores.

Quanto à ocupação precária, a redução da expansão da economia tem como consequência o desemprego maior, implicando assim na degradação dos postos de trabalho e o aumento do trabalho informal, situando o trabalhador abaixo do patamar mínimo estabelecido pela legislação social e trabalhista vigente.

---

<sup>8</sup> [www.projetopib.org/.../et03\\_estrutura\\_do\\_emprego\\_e\\_da\\_renda\\_\(rev1\).doc](http://www.projetopib.org/.../et03_estrutura_do_emprego_e_da_renda_(rev1).doc)

<sup>9</sup> <http://www.scielo.br/pdf/ea/v23n66/a04v2366.pdf>

No que tange à rotatividade da mão de obra, ela é um meio de redução de custos utilizado pelas empresas, na medida em que demite os trabalhadores com maiores remunerações e contrata novos empregados em condições inferiores de salário, a partir da crise a rotatividade cresceu 3,7% no Brasil (20).

Diante de tal crise, Quadros (21) destaca que há um consenso entre os analistas econômicos de que as medidas tomadas pelo governo federal tais como estimular o consumo e reduzir impostos, foram bem-sucedidas no enfrentamento da situação, caminhando o país para a retomada do crescimento. No entanto, o desafio brasileiro ainda é grande, pois no período de 2004-2008 o Produto Interno Bruto (PIB) cresceu 25,9%, enquanto o emprego cresceu apenas 13,5%.

Após o período de expansão econômica brasileira ser afetado pela crise, espera-se que o país retome o crescimento na medida em que os setores mais afetados se recuperem; o mercado de trabalho já vem se recuperando, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) apontam que no período de Dezembro de 2008 a Dezembro de 2009 o emprego formal foi de -654.946 a -415.192, ou seja, foram recuperados 239.754 empregos formais (22)<sup>10</sup>; para corroborar tal informação, a pesquisa mensal de emprego (PME) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referente ao mês de Dezembro de 2009 apresenta a menor taxa de desocupação dos últimos 12 meses, 6,8%, igualando-se à marca de Dezembro de 2008 (23)<sup>11</sup>.

E o ano de 2010 não foi diferente, com relação à recuperação dos empregos formais no Brasil. O MTE (22, 24<sup>12</sup>, 25<sup>13</sup>) divulgou a criação de 2,52 milhões de empregos no Brasil, contra 0,99 milhões em 2009, 1,45 milhões em 2008 e 1,62 milhões em 2007. Novamente, os índices da PME confirmam essa melhora, em janeiro de 2010 o índice apresentado foi de 7,2% de taxa de desocupação, se comparado com o percentual de dezembro de 2010 e janeiro de 2011, indica o período de estabilidade vivida no mercado de trabalho, pois a porcentagem é de 5,3 e 6,1 respectivamente (26)<sup>14</sup>. Corroborando o cenário

---

<sup>10</sup> [http://www.mte.gov.br/caged/2009\\_12/default.asp](http://www.mte.gov.br/caged/2009_12/default.asp)

<sup>11</sup> [http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_visualiza.php?id\\_noticia=1541&id\\_pagina=1](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1541&id_pagina=1)

<sup>12</sup> <http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Apresentacao.pdf>

<sup>13</sup> [http://www.mte.gov.br/PDET/arquivos\\_download/rais/resultado\\_2009.pdf](http://www.mte.gov.br/PDET/arquivos_download/rais/resultado_2009.pdf)

<sup>14</sup> [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/pme\\_201101tmcomentarios.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/pme_201101tmcomentarios.pdf)

de estabilidade, a taxa de desocupação vem caindo desde maio de 2010 (7,5%), voltando a subir apenas 0,8% em janeiro de 2011.

Para compreender a situação favorável na qual o Brasil se encontra em relação ao cenário mundial atualmente, basta voltar os olhos para o *Global Employments trends: January 2010* (27) da *International Labour Office* (Tendências Mundiais de Emprego: Janeiro de 2010 da OIT - Organização Internacional do trabalho). De acordo com o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, é preciso que os mesmos esforços direcionados que foram realizados para salvar os bancos durante a crise mundial também sejam aplicados à geração de empregos no mundo, pois 1,5 bilhões de trabalhadores estão em empregos vulneráveis; 633 milhões de trabalhadores e suas famílias vivem com menos de 1,25 dólares por dia em 2008; 215 milhões de trabalhadores corriam o risco de cair na pobreza em 2009. Assim, constatamos que o Brasil segue trajetória ascendente em relação à situação econômica e geração de empregos, enquanto que o número de pessoas no mundo que correm o risco de cair na pobreza cresce. *Somavia* afirma também que a criação de postos de trabalho de forma significativa só é possível através da coalizão entre políticas públicas e investimentos privados (27).

Diante do exposto, fica evidente a capacidade do Estado em promover o aumento dos postos de trabalho, tantos em momentos favoráveis como diante de crises internacionais que afetam o mercado de trabalho brasileiro. Essa capacidade depende da vontade política e da possibilidade de assumir o papel de Estado social (8), com objetivo principal de melhorar progressivamente as condições de vida da população em geral.

Nesse contexto de recuperação econômica e cenário favorável ao Brasil, o Estado tem papel fundamental nas políticas que possibilitem e fortaleçam a retomada de crescimento econômico, e conseqüentemente do crescimento dos postos de trabalho.

Tendo em mente o panorama do trabalho no Brasil e no mundo, no próximo capítulo introduziremos a questão da inclusão de pessoas com deficiência.



## **CAPÍTULO 2: DEFICIÊNCIA E TRABALHO**

Neste capítulo abordaremos as condições de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para isso, discutiremos os antecedentes históricos, a legislação existente e a seguir apresentaremos as diversas visões existentes sobre a questão.

### **2.1 Antecedentes históricos e marcos legais**

No Brasil, as medidas de atenção à pessoa com deficiência são encontradas a partir do século XIX, com a criação de organizações específicas para atender a essa população (28). Data desse período o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, criado em 1854 por D. Pedro II, hoje conhecido como Instituto Benjamim Constant (IBC); o Asilo dos Inválidos da Pátria criado em 1869, no qual eram acolhidos soldados feridos de Guerra, demonstrando a preocupação do Estado com essa situação social; e por fim em 1887 a criação do Instituto dos Surdos-Mudos, conhecido atualmente por Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES.

De acordo com Beck (28), a educação proporcionada pelo IBC possibilitou o surgimento das primeiras organizações de pessoas com deficiência. É importante ressaltarmos que o período antes das guerras mundiais foi marcado pelo direcionamento da atenção à pessoa com deficiência com foco asilar. No entanto, o grande número de pessoas com deficiência nos períodos de pós-guerra e as lutas pelos Direitos Humanos deram um novo foco, chamando atenção para a participação dessas pessoas em todas as esferas da vida social.

Nesse momento, a participação das pessoas com deficiência se dava em um panorama no qual seus interesses eram representados por familiares e especialistas. Contudo, em 1980 ocorreu o I Encontro Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, uma resposta aos movimentos da ONU no campo da deficiência. O encontro possibilitou voz própria às pessoas com deficiência, que assumiram assim, as lutas pelas ações que lhes interessavam (28). Essas lutas ficaram marcadas pelo foco no limite orgânico/físico, não se aprofundando na questão social da deficiência.

Mais recentemente a definição de deficiência vem passando por importantes transformações, resultado de um extenso debate acadêmico e social. Conforme Diniz et al. (29)<sup>15</sup> a publicação da *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF) pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2001, pode ser considerada um marco dentro desse debate. Ela consiste em uma revisão da primeira tentativa da OMS de organizar uma linguagem universal sobre lesões e deficiências, datada de 1980, com o título de *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps* (ICIDH) (29).

Para este trabalho, interessam as discussões que a ICF tece em torno da deficiência. De acordo com a ICF, a deficiência não tem características estritamente médicas, mas assume também um caráter sociológico e político. Os estudos de Goffman (30) apontavam para essas questões já em meados do século XX, quando o autor descreveu os *normais* como aqueles que “não se afastam negativamente das expectativas” que os outros têm sobre eles. O grupo que se opõe ao dos normais inclui, por sua vez, aqueles que se afastam negativamente dessas expectativas, a eles é atribuído “um atributo profundamente depreciativo”, que Goffman chama de estigma. O estigma é tão poderoso que tem o poder de identificar o sujeito que o possui como alguém mau, perigoso, fraco – sendo ainda que o estigma faz com que os outros deixem de ver aquele que o possui como uma criatura ou Ser Humano total, reduzindo-o a uma pessoa estragada e diminuída, alguém que possui um defeito e por isso está em desvantagem (30). Por sua vez, essas características imputadas ao indivíduo caracterizam a sua “identidade social virtual” e os atributos que o indivíduo na verdade possui constituem a sua “identidade social real”.

Goffman (30) argumenta também, que a pessoa estigmatizada incorpora os padrões de “normalidade” da sociedade, ficando vulnerável ao que os outros definem como seu defeito, situação que a leva a concordar com a ideia de que está abaixo do que deveria ser. Nessas circunstâncias, há insegurança do indivíduo estigmatizado em relação à como ele será identificado e recebido pelos *normais*. Interessante notar as situações descritas pelo autor ao se referir sobre o contato entre as pessoas estigmatizadas e aqueles que se classificam como normais:

---

<sup>15</sup> [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-311x2007001000025&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-311x2007001000025&script=sci_arttext)

- se as pessoas cometem erros ou enganos, por menores que sejam, eles se tornam expressão direta da incapacidade que o seu atributo estigmatizado lhe atribui;

- há dois grupos os quais um sujeito estigmatizado pode esperar apoio. Em primeiro daqueles que tem um estigma comum ao dele, segundo dos “informados”, aqueles “que são normais mas cuja situação especial levou a privar intimamente da vida secreta do indivíduo estigmatizado e a simpatizar com ela” (Goffman, 1980, p. 37).

Nesse sentido, a experiência da desigualdade pela deficiência não se restringe a um corpo com lesões (ou fora do padrão estatístico dito normal), mas diz respeito também, às estruturas sociais, que são, na sua grande maioria, pouco sensíveis à diversidade (29) e definem negativamente as pessoas com deficiência, estigmatizando-as. Dessa forma, não é a natureza que define a desvantagem, mas sim os sistemas sociais e econômicos, pelas formas em que tratam as diferenças entre as pessoas.

Em relação ao mercado de trabalho brasileiro, o acesso da pessoa com deficiência é garantido através da Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991 (31)<sup>16</sup>. Em seu artigo 93, a Lei define que as empresas com mais de 100 funcionários devem ter de 2% a 5% de seus cargos preenchidos com pessoas com deficiências ou reabilitadas na seguinte proporção: de 100 a 200 devem ter 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1000, 4%; de 1001 em diante 5%. Já a lei 8.112, de 11 de Dezembro de 1990 (32)<sup>17</sup>, o § 2º do artigo 5º decreta que devem ser reservadas até 20% das vagas em concursos públicos. Essas leis visam a reduzir as desvantagens que os sistemas econômicos e sociais impõem, dentre outros grupos em desvantagem, às pessoas com deficiências.

Para orientar as ações com vistas à participação de pessoas com deficiência na sociedade, inclusive o cumprimento das leis 8.213/91 e 8.112/90, foi estabelecido o Decreto 5296, de 02 de Dezembro de 2004, o qual regulamenta as leis 10.048 e 10.098. No § 1º do artigo 5º, o decreto estabelece os critérios que caracterizam as deficiências, sejam elas físicas, auditivas, visuais, mentais ou múltiplas (33)<sup>18</sup>.

Em relação à Lei 10.048, de 08 de Novembro de 2000, no que diz respeito às pessoas com deficiência, especifica a prioridade de seu atendimento em repartições públicas e empresas que fornecem serviços públicos, prevendo ainda: o direito aos serviços

---

<sup>16</sup> <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.htm>

<sup>17</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)

<sup>18</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)

individualizados; tratamento diferenciado e imediato; transporte público acessível e com reserva de assentos; a exigência de normas de construção para logradouros, sanitários públicos e edifícios públicos que visem facilitar o acesso da pessoa com deficiência, prevendo inclusive multa para aqueles que não se adequarem a essa legislação (33).

As adaptações arquitetônicas apontadas, porém não especificadas pela Lei 10.048, são o foco da Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000. A Lei “estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências”. Segundo o texto aprovado, a acessibilidade se caracteriza pela “possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência”, devendo ser promovida através da “supressão de barreiras e obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação”. Ao se colocar de forma tão ampla, a Lei se aplica tanto aos edifícios públicos e privados, como aos meios de transporte e de comunicação, sejam eles de massa ou não.

É necessário nunca perder de vista, o fato de que as leis 8.213/91 e 8.112/90, as quais regem todas as portarias e decretos estabelecidos sobre a questão da deficiência, se baseiam no artigo 37, parágrafo VIII da Constituição de 1988 (34)<sup>19</sup>, a qual tem como objetivo a efetivação de um sistema social universal e imparcial, baseado no tripé saúde, previdência e assistência. Essa diretriz orienta as políticas para a instituição de um Estado de Bem-Estar social, de forma que as políticas ajam como estratégia de intervenção e regulação por parte do Estado (35). Porém, as políticas sociais vinculadas à ideia de Estado de Bem-Estar Social foram substituídas, a partir de 1990 por políticas que representavam o Estado Mínimo, causando a precarização da rede de proteção antes mantida pelo Estado com o intuito de reduzir os gastos públicos; juntamente a essas questões o Estado aceitou a liberalização do comércio assumindo um papel mínimo na regulação da economia e das leis de mercado (36)<sup>20</sup>. Assim, mesmo com uma constituição elaborada na busca da

---

<sup>19</sup> [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.Htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.Htm)

<sup>20</sup> <http://www.eco.unicamp.br/pesquisa/CESIT/index.php?itemID=Publicacoes>

concretização de um Estado de Bem-Estar social, ele nunca se efetivou no país, grande parte por conta do panorama econômico e político do Brasil na década de 1990.

Conforme ressalta Cunha (35), sendo responsável pela formulação das políticas econômicas, trabalhistas e sociais, bem como pela sua implementação, o Estado se torna palco dos conflitos de interesses entre camadas e classes sociais, na medida em que atender a determinados interesses de um grupo corresponde ao detrimento do interesse de outros. De qualquer forma, a ação do Estado com relação às políticas é fruto das demandas que emergem da sociedade e seu caráter contraditório.

Esse cenário atravessado por contradições e tensões que provocam movimentos, avanços e retrocessos é ainda mais intenso no campo das políticas sociais e em particular no que se refere à inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho não só no Brasil, mas em escala global. Nesse contexto foi assinada na data de 30 de março de 2007 em Nova York, a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (37)<sup>21</sup>, documento cujo objetivo explícito é o de nortear as ações necessárias para uma efetiva inclusão. O caráter social da deficiência se apresenta já no preâmbulo, onde se afirma que “a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade...” (BRASIL, 2007, p. 8).

A convenção afirma em seu artigo 1º, a necessidade de “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os Direitos Humanos e liberdades individuais” das pessoas com deficiência, garantindo ainda a proteção e promoção da dignidade inerente a todo ser humano.

Com esse propósito, a Convenção aborda de forma ampla as esferas que envolvem as pessoas com deficiência e sua relação com a sociedade, tratando questões como: Igualdade e não-discriminação; mulheres com deficiência; crianças com deficiência; conscientização (por parte de familiares e sociedade de uma forma ampla); direito à acessibilidade; direito à vida; situações de risco e emergências humanitárias; reconhecimento igual perante a lei; acesso à justiça; liberdade e segurança da pessoa;

---

<sup>21</sup> [http://Conade.L2.Com.Br/Downloads/Docs/Cartilha\\_Convencao.Pdf](http://Conade.L2.Com.Br/Downloads/Docs/Cartilha_Convencao.Pdf)

prevenção contra tortura ou tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes; prevenção contra a exploração, a violência e o abuso; proteção da integridade da pessoa; liberdade de movimentação e nacionalidade; vida independente e inclusão na comunidade; mobilidade pessoal; liberdade de expressão e de opinião e acesso à informação; respeito à privacidade; respeito pelo lar e pela família; educação; saúde; habilitação e reabilitação; trabalho e emprego; padrão de vida e proteção social adequados; participação na vida política e pública; participação na vida cultural e em recreação, lazer e esporte; estatísticas e coletas de dados (por parte do Estado para que possa formular políticas públicas adequadas); cooperação internacional (para consecução dos objetivos da Convenção); implementação e monitoramento nacionais (órgãos governamentais responsáveis pela implementação da Convenção); comitê sobre os direitos das pessoas com deficiência; e estabelece ainda mecanismos que possibilitam o acompanhamento do progresso realizado pelos Estados partes.

Entendemos que os temas abordados pela Convenção devem contribuir cada um a sua maneira, para o avanço da inclusão da pessoa com deficiência. Este estudo se deterá, entretanto, nos três artigos da Convenção que estão diretamente relacionados ao tema do nosso trabalho. São eles: o Artigo 24º, Educação; o Artigo 26º, Habilitação e reabilitação; e o Artigo 27º, Trabalho e emprego.

O artigo 24º afirma que “Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência à educação [...] sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades” e ainda que “os Estados Partes assegurarão sistema educacional inclusivo em todos os níveis”. Nesse sentido, é vedada a exclusão da pessoa com deficiência do sistema educacional por alegação da deficiência, sendo que os Estados signatários da Convenção devem assegurar acesso ao ensino primário “inclusivo, de qualidade e gratuito, e ao ensino secundário, em igualdade de condições com as demais pessoas na comunidade em que vivem”. Para ser de qualidade, o ensino deve adotar medidas apropriadas como: a provisão de professores habilitados no ensino de língua de sinais, BRAILLE e a capacitação de equipes atuantes em todos os níveis de ensino. O artigo ressalta ainda, que os Estados Partes devem assegurar “a possibilidade de adquirir as competências práticas e sociais necessárias de modo a facilitar às pessoas com deficiência sua plena e igual participação no sistema de ensino e na vida em comunidade”.

O artigo 26º trata da habilitação e reabilitação, determinando que os Estados Partes “tomarão medidas efetivas e apropriadas, inclusive mediante apoio dos pares, para possibilitar que as pessoas com deficiência conquistem e conservem o máximo de autonomia e plena capacidade física, mental, social e profissional”. Dentre as medidas apontadas como necessárias para a conquista da autonomia “física, mental, social e profissional” o artigo ressalta: a necessidade de avaliação multidisciplinar precoce; a inclusão e participação na comunidade; o desenvolvimento e capacitação de profissionais e de equipes que atuam nos serviços de habilitação e reabilitação; e ainda a disponibilidade de dispositivos e tecnologias assistivas, projetados para o uso das pessoas com deficiência e que tenham relação com a habilitação e a reabilitação.

Já o artigo 27º da Convenção se detém mais especificamente no trabalho das pessoas com deficiência. O artigo afirma que os Estados Partes devem reconhecer o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, garantindo ainda o direito a um ambiente de trabalho acessível. O artigo se estende ainda, sobre questões como: a proibição à discriminação baseada na deficiência; disponibilização de condições de igualdade de oportunidades e condições seguras de trabalho; garantia da participação de sindicatos; possibilidades de ascensão profissional; garantia de emprego no setor público e privado; reabilitação profissional; promoção do emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas de ação afirmativa, incentivo e demais medidas apropriadas; enfim, questões que referem-se à necessidade de promover e consolidar o trabalho das pessoas com deficiência como Direito.

É importante ressaltar que o Brasil tornou-se signatário da Convenção da ONU, por meio do Decreto Legislativo Nº186 de 09 de Julho de 2008 (38)<sup>22</sup>, o qual aprovou o texto na íntegra, ou seja, o Brasil enquanto um dos Estados Partes, comprometeu-se por meio do Decreto a concentrar seus esforços em tornar realidade o disposto na Convenção, entretanto é evidente que o Brasil ainda tem um longo caminho a percorrer até a concretização do disposto na Convenção, já que o número de pessoas com deficiência vinculadas ao mercado de trabalho vem reduzindo nos últimos anos, conforme veremos adiante.

---

<sup>22</sup> <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/decreto186.pdf>

Sem prejuízo das leis citadas anteriormente, bem como a Convenção da ONU, o Ministério do Trabalho e do Emprego – MTE elaborou, recentemente, as Portarias nº 92 de Outubro 2010 (39)<sup>23</sup> e nº 002 de Agosto 2010 (40)<sup>24</sup> que abordam a inclusão de pessoas com deficiência na esfera do trabalho.

Em relação à Portaria nº. 92, ela serviu como via de formalização da celebração de “Pactos Coletivos para Inclusão de Pessoas com Deficiência”, prática que vem sendo adotada desde meados de 2005, e que envolve basicamente os seguintes atores sociais: classes sindicais, empresas e órgãos do estado (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo). A portaria:

Estabelece medidas a serem adotadas no âmbito da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo, visando à celebração de pactos para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (39)

Em determinado trecho do texto da portaria, ela considera que:

a sociedade brasileira, seus empresários, entidades voltadas à defesa dos legítimos interesses das pessoas com deficiência e sindicatos representativos dos segmentos econômicos e profissionais, estão amadurecidos para cumprir e fazer cumprir as leis de proteção aos direitos do trabalhador com deficiência. (39)

E define no artigo 1º:

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo, dentro das ações desenvolvidas por seu Projeto Estadual de Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, poderá mediar negociações encetadas entre entidades sindicais representativas das categorias econômicas e profissionais, ou entre esses últimos e empresas, objetivando a celebração de Pacto Coletivo para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, dispondo sobre prazos e condições para que os empregadores cumpram suas cotas de contratações legalmente exigidas. (39)

Se por um lado a celebração dos pactos entre os sindicatos e os órgãos públicos busca fazer cumprir os direitos dos trabalhadores com deficiência, por outro ele abre precedentes para uma discreta flexibilização à lei de cotas por pelo menos dois motivos:

- as empresas ligadas àquele sindicato podem aderir ao pacto procrastinando o processo de contratação e, ao mesmo tempo evitar sanções mais duras e imediatas. Há

---

<sup>23</sup> <http://www.institutoprocidadania.org.br/download/down133.pdf>

<sup>24</sup> <http://www.mp.pe.gov.br/uploads/JGq5By9aogJQMgRXd2cu8A/aCX1mSIVvoAKhrvcy1YiLw/Portaria2002de19deagostode2010.pdf>



prazos para o cumprimento das porcentagens de contratação e, os autos de infração são lavrados somente se constatado descumprimento das obrigações presentes nas cláusulas do contrato, o que se torna vago se não houver datas bem definidas para as ações;

- no item I, § 4º do artigo 1º é permitida a contratação de aprendizes com deficiência, e que enquanto durar o respectivo contrato de trabalho do aprendiz, ele será “computado para efeito de integralização da cota fixada no artigo 93, da Lei nº 8.213/1991”. Se há a vantagem de se garantir a inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho, há o risco de se criar um “exército de aprendizes” que não encontram colocação no mercado após o término de seus contratos, já que a legislação define o teto da idade da modalidade de contrato de aprendiz em 24 anos. Esse item abre a possibilidade de se cumprir às cotas com aprendizes, cargos que exigem baixa escolarização e pagam baixos salários.

Para efeito de exemplificação, vamos nos ater ao pacto firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Empregados em Empresas de Processamento de Dados do Estado de São Paulo (SINDPD) com a Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo e também com o apoio da Secretaria da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida (SMPED). O referido pacto (41)<sup>25</sup> estabelece nas suas cláusulas:

- Realização de campanhas de combate à discriminação e de incentivo à diversidade e inclusão;

- Realização de Programa de Reabilitação e Capacitação Profissional (inicialmente de pessoas com deficiência de membros superiores ou inferiores, oferecendo assim reabilitação física);

- Divulgação das vagas e dos candidatos (criação de bancos de dados para divulgação de vagas e currículos);

- Processo de Seleção (processo seletivo inclusivo, de forma a garantir que cada um tenha a possibilidade de demonstrar sua capacidade);

- Processo de Inclusão (cursos gratuitos para as empresas que aderirem ao “pacto”, com vistas a eliminar as barreiras atitudinais, garantindo ainda a participação de

---

<sup>25</sup> [http://www.sindpd.org.br/conteudo/convencoes/pacto\\_deficiencia.pdf](http://www.sindpd.org.br/conteudo/convencoes/pacto_deficiencia.pdf)

todos os funcionários da empresa, em especial aqueles diretamente envolvidos no processo de inclusão);

- Acessibilidade (compromisso em oferecer condições de utilização segura e autônoma, total ou assistida de espaços, mobiliários e equipamentos da empresa – realização de cursos com foco em conhecimentos específicos para eliminação de barreiras arquitetônicas);

- Segurança e Saúde dos Trabalhadores com Deficiência. Inclusão de medidas necessárias à garantia de condições seguras e saudáveis de trabalho às pessoas com deficiência no Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA);

- Adesão pelas empresas (a adesão das empresas é facultativa e pode ocorrer a qualquer momento dentro do período de vigência, sendo necessário preencher termo de adesão a ser protocolado junto à Secretaria Regional ou Gerência Regional do trabalho em São Paulo);

- Cumprimento da Cota (ao assinar o pacto, a empresa se compromete a realizar o mínimo de contratações preconizadas nele, tendo como data inicial a assinatura, assim deve perfazer em 6 meses 50% da cota, 12 meses 60 %, 18 meses 70% e no 24º mês estar com um total de 80%);

- Do Comparecimento das Empresas Aderentes para Fiscalização e Demonstração do Cumprimento das metas (quando solicitado, as empresas devem comprovar que estão cumprindo o pacto, a não comprovação constitui rompimento do mesmo);

- Período de Vigência (o prazo de vigência é de 5 anos, contados à partir da data de assinatura do mesmo);

- Acompanhamento e continuidade (estabelecimento de duas comissões permanentes compostas por membros das empresas aderentes, Ministério do Trabalho - MTE, SINDPD, SMPD – cada qual com sua responsabilidade).

Vemos no exemplo que os objetivos gerais do Pacto estão alinhados com a Portaria nº. 92 e giram em torno de metas de contratação a serem cumpridas dentro de um determinado prazo, bem como ações de qualificação de mão de obra e questões referentes à acessibilidade. O documento carrega ainda, tópicos que abrem precedentes para adiamento

do cumprimento das cotas nos itens que falam sobre o prazo e porcentagem de contratação, período de vigência e mecanismos de fiscalização.

Já a portaria nº 2.002, de 19 de agosto de 2010, institui um grupo de trabalho “com vistas a realizar estudos e sugerir modificações na legislação que trata de pessoas portadoras de deficiência física, ou reabilitadas, no mercado de trabalho” (40).

O referido grupo de trabalho deveria apresentar ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, relatório das atividades no prazo de 30 dias após a sua instalação, podendo ainda ser prorrogado mediante solicitação fundamentada do grupo de trabalho. No entanto, conforme aponta Fernandes (42)<sup>26</sup> a referida portaria desagradou todos os envolvidos na questão: empregados, empregadores, segmentos de pessoas com deficiência e o Conselho Nacional da Pessoa com Deficiência (CONADE). Enquanto alguns temem o endurecimento da norma em vigor (lei 8.213/91), outros temem a flexibilização ou até o fim da lei de cotas, sendo que o próprio governo teme o impacto de determinadas alterações nas decisões que já vêm sendo tomadas nos tribunais e que beneficiam as empresas. Esses fatores explicam porque embora a portaria date de 19 de agosto de 2010, o grupo de trabalho ainda não foi instalado oficialmente.

Como visto, várias são as ações voltadas para complementar a “lei de cotas”, ou alterá-la como temem alguns, porém, essas medidas não apresentam uma continuidade entre si, tampouco estimulam de fato a criação de novos empregos, tendo ainda como agravante, que acirraram a disputa entre os setores interessados (ou desinteressados?) pelo tema.

Há também as políticas públicas que não se referem ao mercado de trabalho, e que beneficiam parte da população das pessoas com deficiência. Quando nos referimos a essas políticas públicas de cunho social e que têm como objetivo a transferência de renda, esse grupo da população obteve uma importante conquista, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), fruto da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS). Com o intuito de reduzir o impacto social da discriminação das pessoas com deficiência pelo mercado de trabalho, as pessoas com deficiência que não se encontram empregadas, teoricamente seriam beneficiadas pelo BPC, que consiste no pagamento de um salário mínimo mensal. Em Dezembro de 2009, o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS)

---

<sup>26</sup> <http://www.portaldocomercio.org.br/media/dj5dez2010.pdf>

repassou o BPC a 1.625.625 pessoas com deficiência, totalizando a quantia de R\$ 754.378.998 mensais, alcançando a marca de R\$ 8.638.336.138 anuais (43)<sup>27</sup>. Em dezembro de 2010, o número de pessoas beneficiadas foi para 1.778.345, assim foram concedidos 152.720 benefícios no prazo de um ano (44)<sup>28</sup>, sendo que em termos de gastos financeiros o valor em Dezembro foi de R\$ 904.794.959. Entre os anos 2009 e 2010 o gasto anual saltou da casa dos 8 bilhões para mais de 10 bilhões anuais, um aumento de quase 2 bilhões em um ano (43, 44).

No entanto, o novo padrão de atuação do Estado com foco na redução de gastos incide diretamente no BPC, Fagnani (36) destaca a existência de um movimento no sentido de desvinculação do salário mínimo do piso da previdência social, com o objetivo último de igualar o valor do benefício do BPC aos programas de transferência de renda (Bolsa Família) reduzindo em muito seu valor.

Segundo Clemente e Silva (45) dados do Censo haviam, no ano 2000, 16,3 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar. Se apenas 1.778.345 contavam com o BPC, mais de 14 milhões de brasileiros encontravam-se no contingente que necessitava de meios de sobrevivência que não o benefício estatal. Esses dados, embora retratem a situação no início da década passada, chamam atenção para o fato de que um grande número de pessoas nessa condição não trabalha nem tem acesso aos meios de subsistência ou proteção social. Por outro lado, alguns autores contestam o número de pessoas com deficiência em idade para trabalhar apontado por Clemente e Silva (45). Garcia (46) toma como ponto de partida os mesmos dados do IBGE, mas refina o cálculo, considerando como pessoas com deficiência apenas aquelas que responderam possuir grandes dificuldades sensoriais ou físicas, além de deficiência mental. Esse refinamento leva a uma considerável redução do número de pessoas com deficiência, cujo cálculo para o ano 2000 passa a ser de 6.111.126, ou seja, 3,6% da população total do país. Ainda que a redução seja significativa, o número proposto por Garcia não é desprezível e considerando que o número de beneficiários do BPC divulgado pelo próprio Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome no presente ano de 2011 é de 1.800.000 pessoas com deficiência, observa-se que apenas um terço do total é atendido pelo

---

<sup>27</sup> <http://www.mds.gov.br/relocrys/bpc/docs/downloads/2009/deztodos.pdf>

<sup>28</sup> <http://www.mds.gov.br/relocrys/bpc/docs/downloads/2010/deztodos.pdf>

programa. Esse fato indica um estado de desigualdade e de falta de proteção que as políticas reparadoras não têm conseguido remediar. É possível desconfiar também que a grande maioria das pessoas com deficiência, que não tem acesso ao benefício, tampouco será absorvida pelo mercado de trabalho.

Assim, para que as políticas sociais com objetivo de proteger as pessoas com deficiência sejam eficazes, é preciso que ao mesmo tempo em que buscam oferecer subsídios mínimos para a sobrevivência, atuem de forma a favorecer o processo de contratação dessa população pelas empresas. Aqui falamos especificamente das políticas em relação ao grupo de pessoas com deficiência, porém se aplica à sociedade como um todo, na medida em que as políticas sociais são as ferramentas que o Estado possui na busca de garantir a sobrevivência de grupos em situação vulnerável.

## **2.2. Visões sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

Levando em consideração o histórico das políticas públicas sociais e a legislação que regulamenta a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, observamos a existência de discursos que revelam as várias tensões que perpassam a questão.

Em matéria publicada no site [www.administradores.com.br](http://www.administradores.com.br), Trevisoli (47)<sup>29</sup> afirma que são dois os problemas enfrentados para a contratação de pessoas com deficiência, a falta de qualificação e adequação do candidato ao perfil da empresa. Segundo o autor, dependendo da área de atuação da empresa, o trabalhador “não pode ser aproveitado em todos os tipos de tarefas”. Para sustentar a afirmação com relação à falta de qualificação, Trevisoli informa que no ano de 2007 foram abertas através do Sistema Nacional de Emprego (SINE) 36.837 vagas, sendo que apenas 20% (7.206) foram preenchidas. No estado de São Paulo, de 19.104 vagas oferecidas, apenas 2.122 (11%) foram preenchidas.

Mas a explicação, do nosso ponto de vista, não é tão simples assim. Afirmar que esses dois fatores, por si só, são as causas da não contratação das pessoas com

---

<sup>29</sup> <http://www.administradores.com.br/informe-se/informativo/lei-de-cotas-para-contratar-deficientes-precisa-ser-flexibilizada/14842/>

deficiência, é ignorar todo o contexto que envolve sua contratação, situações que extrapolam o tema formação profissional e barreiras arquitetônicas.

Carvalho-Freitas (48)<sup>30</sup> também aborda a inclusão das pessoas com deficiência. Doutora em administração, Carvalho-Freitas afirma que os estudos sobre a inclusão desse grupo apontam três dificuldades para inserir e gerir o trabalho dessas pessoas: as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado. Essas dificuldades fazem parte de um campo de estudos conhecido como “Gestão da Diversidade”. O conceito de “Gestão da Diversidade” vem ganhando espaço nas discussões realizadas pelos profissionais da área de Recursos Humanos (RH). Basicamente ele se refere à diversidade humana que compõe o quadro de funcionários da empresa, destacando que essa diversidade deve ser entendida como uma vantagem competitiva da empresa, ou seja, em último caso deve agregar valor ao produto oferecido (48).

A utilização do termo “Gestão da Diversidade” traz consigo a concepção de que as ações para a inclusão não são baseadas em ações afirmativas, ou seja, ações realizadas para cumprir a lei, na qual os beneficiários são minorias e grupos excluídos. O conceito privilegia a ideia de que as ações devem ser dirigidas para as mais diversas identidades (48).

Cabe nesse momento, caracterizar brevemente o conceito de “ação afirmativa”. Moehlecke (49)<sup>31</sup> destaca que as ações afirmativas surgiram nos Estados Unidos em meados da década de 60, a partir das lutas pelos direitos civis dos negros, com o objetivo inicial de garantir leis anti-segregacionistas. No entanto, a existência de leis anti-segregacionistas não era garantia de que os negros passariam a fazer parte da sociedade, assim, as ações afirmativas surgiram como postura ativa do Estado em busca da melhora de condições de vida da população negra.

Por se tratar de um movimento de defesa de minorias, o público alvo variou de acordo com o contexto sócio-histórico dos grupos marginalizados. As ações afirmativas não se restringiram aos Estados Unidos, ocorrendo experiências semelhantes em países da

---

<sup>30</sup> <http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>

<sup>31</sup> <http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559.pdf>

Europa Ocidental, na Índia, Malásia, Austrália, Canadá, Nigéria, África do Sul, Argentina, Cuba, e outros.

No trabalho de Moehlecke (49), “ação afirmativa” é vista como uma ação reparatória, compensatória ou preventiva, com o intuito de corrigir e/ou prevenir uma situação de discriminação e desigualdade infringida a certos grupos no passado, presente ou futuro. Tal ação busca a valorização social, econômica, política ou cultural desses grupos.

Nesse sentido, Richarte Martinez (50) baseado em Thomas Jr., afirma que as ações afirmativas não podem ser identificadas como sinônimos da Gestão da Diversidade, pois enquanto as ações afirmativas se baseiam apenas nas pressões políticas, a Gestão da Diversidade vai além, entendendo que essa é uma necessidade da sociedade e por consequência da empresa, ao retratar a diversidade (realidade sócio-cultural) na qual está inserida.

Do nosso ponto de vista, a noção de “Gestão da diversidade” formula um discurso que sob o pretexto de assumir a necessidade da sociedade de retratar a diversidade, mascara aquilo que pauta de fato a empresa, a busca de maximizar o lucro, sempre que possível.

As prioridades das empresas e as diferenças entre as necessidades do capital e da sociedade podem ser identificadas nos resultados da pesquisa realizada por Araújo e Schmidt (51), sobre os motivos das dificuldades de empregar pessoas com deficiência apresentados pelos empregadores. Na referida pesquisa, as três primeiras dificuldades relacionavam-se às pessoas com deficiência, sendo que das cinco seguintes, quatro eram com relação à empresa e uma em relação à pessoa com deficiência. O conjunto de todos os motivos apresentados inclui: baixa escolaridade (30%); pouca oferta de mão de obra (25%); qualificação profissional ruim (16%); problemas de espaço físico na empresa (9%); possíveis problemas de conduta (6%); resistência dos dirigentes da empresa (6%); falta de preparo da empresa para o recrutamento (4%) e outros motivos (4%).

O foco na deficiência por parte das empresas é corroborado nas entrevistas concedidas pelas instituições de atendimento às pessoas com deficiência. As instituições afirmam que falta tolerância e solidariedade por parte das empresas, na medida em que estas desconhecem o potencial da pessoa com deficiência, o que redundaria em uma política de contratações que apenas atende as exigências da legislação vigente (51).

Por outro lado, Araújo e Schmidt (51) indicam que quando as instituições de atendimento às pessoas com deficiência foram indagadas sobre as atividades que desenvolvem com as pessoas com deficiência, apenas 20% delas afirmaram que a escolarização e a capacitação profissional são fatores necessários ao processo de desenvolvimento de habilidades específicas para o trabalho, embora 70% realizassem encaminhamentos para o mercado de trabalho. Assim, o aspecto ligado à profissionalização mais trabalhado era a higiene, com 70%.

Outro dado relevante da referida pesquisa é a relação empresa/instituições: poucas empresas faziam contato com as instituições, sendo que, quando precisavam contratar, recorriam a agências convencionais de emprego; em contrapartida, apenas duas instituições buscavam contato direto com as empresas para a inclusão de seus alunos no mercado de trabalho.

O trabalho realizado por Tanaka e Manzini (52) aponta achados compatíveis com a pesquisa de Araújo e Schmidt antes citada. A referida pesquisa baseou-se em entrevistas com os responsáveis pelo setor de RH de seis empresas privadas. De forma geral, os representantes das empresas afirmaram que as maiores dificuldades de contratação encontram-se nas próprias pessoas com deficiência: pelas limitações da deficiência; nas instituições que as atendem, na medida em que afirmam que as oficinas desenvolvidas nelas não preparam a pessoa com deficiência para a realidade do mercado; na arquitetura e transporte urbano, pois elas não conseguem chegar à empresa. Porém, ficou evidente durante as entrevistas que as empresas: esperavam encontrar a pessoa com deficiência já treinada e preparada; não abriam mão das exigências que realizavam para os trabalhadores sem deficiência (experiência, escolaridade, etc); contratavam apenas pessoas que possuíam deficiências que não necessitassem de mudanças arquitetônicas; e esperavam que a pessoa se adaptasse à função, pensando até mesmo em mecanismos de “criar” funções a serem exercidas, sem se importar em adaptar a função à pessoa com deficiência. Assim, não havia um programa específico para a contratação das pessoas com deficiência ou políticas internas que promovessem o debate interno com vistas à inclusão. Os representantes das empresas de forma geral se colocavam de forma passiva diante da situação (52).

Embora o trabalho de Tanaka e Manzini (52), tanto como o de Araújo e Schmidt (51), sejam frutos de estudos de caso, não sendo possível sua generalização para a



totalidade do panorama da inclusão no mercado de trabalho brasileiro, eles possibilitam mapear, ainda que de forma parcial, as principais dificuldades nesse movimento. Chama a atenção que os fatores responsáveis pelas dificuldades de contratação de pessoas com deficiências mais citados em ambos os estudos sejam aqueles que dizem respeito aos próprios sujeitos ou às instituições que os assistem. É difícil identificar, nesses discursos, o movimento que levaria as empresas a assumir como própria a função de incluir, inclusive no que se refere às mudanças físicas e atitudinais necessárias para a participação de pessoas com deficiências nas empresas.

Rosa (53)<sup>32</sup> argumenta que as empresas – sejam elas públicas ou estatais – não se inserem na lógica inclusiva devido a que esta se contrapõe aos seus interesses. Mesmo nos casos (minoritários) em que a empresa contrata trabalhadores com deficiências, os próprios processos de seleção, contratação e adaptação (muitas vezes conduzidos por ONGs que atuam na área das deficiências) são realizados de modo a privilegiar certos tipos de deficiência em detrimento de outras. As empresas preferem contratar pessoas cujas características as aproximam mais do padrão dos demais funcionários e evitam despesas com adaptações de qualquer natureza. Em última instância, esses processos de contratação devem satisfazer as exigências das empresas de “extrair o máximo de trabalho, de produtividade e de lucro” (Rosa, 2009, pag. 16) e os trabalhadores contratados nesses processos devem adaptar-se ao posto de trabalho submetendo-se, inclusive às regras da competição, as quais selecionam os mais produtivos e eliminam os inaptos ou improdutivos.

Contudo, esse processo não se dá de forma passiva. Em seu estudo, Rosa (53) discorre sobre as manifestações que os testes de aptidão física em um concurso público na cidade de Cascavel despertaram. Mobilizadas contra o edital, associações voltadas ao atendimento de pessoas com deficiência levaram o fato ao conhecimento do Ministério Público Estadual. Diante da falta de qualquer manifestação dos representantes do Ministério Público Estadual, o assunto foi levado ao Ministério Público do Trabalho, o qual solicitou explicações da Prefeitura. A mobilização da população estabeleceu na cidade um debate que beneficiou não só as pessoas com deficiência, mas sim a todos àqueles que estavam concorrendo aos cargos com exigências de testes de aptidão física, culminando

---

<sup>32</sup> <http://cac-php.unioeste.br/pos/media/File/Dissertacao%20-%20ENIO%20R.%20ROSA.pdf>

com o fim da realização de testes desse tipo, segundo Decreto da Câmara Municipal de Cascavel.

Esse acontecimento é emblemático e demonstra que os processos seletivos se pautam pela exclusão daqueles que não se enquadram no padrão de normalidade. Mas, também, evidencia as possibilidades de reação à exclusão, seja pela mobilização de grupos ligados à deficiência, de pesquisadores da área que empreendem estudos sobre o tema, ou da população em geral.

### **2.3. O número de trabalhadores com deficiência no mercado formal**

Apesar das sucessivas crises econômicas dos últimos anos, o mercado de trabalho tem se ampliado e, de um modo geral, novos postos de trabalho têm sido criados no país. Nesse contexto, as leis 10.048, 10.098, 8.112, 8.213 e o Decreto 5.296 podem ser vistos como parte dos esforços do poder público para promover a inclusão das pessoas com deficiência. Entretanto, conforme veremos nesse tópico, eles não são capazes de garantir emprego a todas as pessoas com deficiência.

De acordo com os números de Garcia (46), há pouco mais de 6 milhões de pessoas com deficiência em idade para trabalhar. Dados da RAIS 2009 (25) indicam que no referido ano as pessoas com deficiência correspondem à 0,7 do total de 41,2 milhões de brasileiros que estão empregados, pois se tratam de apenas 288,6 mil pessoas. Segundo Matos e Portugal (54, 55) esse resultado é inferior ao ano anterior, pois segundo dados da RAIS 2008, dos 39,4 milhões de pessoas empregadas no país, 323.200 eram pessoas com alguma deficiência, alcançando a marca de 1% das pessoas empregadas no setor formal. Em 2010 (24), dos 44.068.355 milhões de vínculos empregatícios 306.013 são pessoas com deficiência.

É importante notar que a queda significativa dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho formal se deu mesmo com o aumento da fiscalização e consequentes multas aplicadas por parte do MTE, demonstrando que as ações atuais vêm sendo insuficientes para senão aumentar, ao menos manter nos patamares dos anos anteriores. Prova disso são os dados apresentados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho. Segundo relatório estatístico, o número de autos de infração lavrados por conta do não

cumprimento da lei de cotas (lei 8.213/91) saltou de 336 em 2005 para 1.167 em 2010 (54), sendo que o número de pessoas com deficiência que tiveram vínculo de trabalho registrado devido à ação fiscal também aumentou nos últimos três anos: dados do MTE indicam que em 2008, 2009 e 2010 foram respectivamente de, 25.844, 26.449 e 28.752 (56<sup>33</sup>, 57<sup>34</sup>, 58<sup>35</sup>). Assim, enquanto nos últimos anos, a fiscalização, conseqüentemente autos de infração e registro de pessoas com deficiência mediante ação fiscal evoluem, o número de pessoas com deficiência trabalhando no mercado formal diminuem, exceto no ano de 2010.

Os dados da RAIS 2010 (24) apontam, segundo o MTE (59), que no ano de referência da declaração, foram recuperados 17,4 mil postos de trabalho para pessoas com deficiência, alcançando a marca de 306 mil trabalhadores conforme a seguinte divisão: deficiência física (54,47%), deficiência auditiva (22,49%), visual (5,79%), mental (5,10%) e deficiências múltiplas (1,26%), sendo ainda, que foram declaradas 10,90% de pessoas reabilitadas do total das pessoas com deficiência. Em relação à escolaridade, a população de pessoas com deficiência segue a seguinte distribuição nas vagas ocupadas: 3.126 são analfabetos, 65.049 possuem o ensino fundamental incompleto, 41.210 cursaram o ensino fundamental completo, 25.711 têm ensino médio incompleto, 121.148 o ensino médio completo, 12.666 o ensino superior incompleto e 37.103 o ensino superior completo, perfazendo assim um total de 306.013 postos de trabalho ocupados.

Os dados acima demonstram que dos pouco mais de 306 mil postos de trabalho ativos para as pessoas com deficiência, quando da apuração da RAIS no ano de 2010, apenas 49.769 são ocupados por pessoas com nível superior incompleto ou completo. Os mais de 256 mil restantes estão divididos entre analfabetos, pessoas com ensino fundamental e médio. Ainda, se excluirmos as pessoas com ensino médio, o número de trabalhadores analfabetos ou que estudaram até o ensino fundamental é de 109.385, mais de 35% do total de pessoas com deficiência empregadas (24). Com base nos dados apresentados, é possível afirmar que a grande maioria dos cargos ocupados pelas pessoas

---

<sup>33</sup> <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B35FA90012B4064EC426F4D/207CCC2Bd01.pdf>

<sup>34</sup> <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B35FA90012B40350EA11C09/B393BE7Bd01.pdf>

<sup>35</sup> <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DEC3B32012DECA21BCB04D0/Resultados%20da%20Fiscaliza%C3%A7%C3%A3o%20-%20Jan-Dezembro%202010.pdf>

com deficiência não exigem formação ou qualificação específica. São, na sua maioria, cargos operacionais que geralmente oferecem menor remuneração.

Se compararmos as porcentagens de pessoas com deficiência empregadas x empregados em geral, enquanto na população com deficiência aqueles que são analfabetos ou estudaram até o ensino fundamental o percentual é de 35%, na população em geral é de 30%; para aqueles que cursaram o ensino médio incompleto e educação superior incompleta as porcentagens são iguais, 8% e 4% respectivamente; a discrepância também é pequena no ensino médio completo (população geral 42% x 40% pessoas com deficiência) e ensino superior completo (população geral 17% x 12% pessoas com deficiência).

Já no que tange à remuneração, segundo a assessoria de imprensa do MTE (60):

Os rendimentos médios das pessoas com deficiência foram de R\$ 1.922,90, superiores à média dos rendimentos do total de vínculos formais (R\$ 1.742,00). O diferencial apresentado entre os rendimentos recebidos pelas pessoas com deficiência e o rendimento médio nacional pode ser atribuído à remuneração média percebida pelos trabalhadores reabilitados (R\$ 2.107,27), pelos trabalhadores com deficiência física (R\$ 2.025,96) e pelos portadores de deficiência auditiva (R\$ 1.925,67), cujos rendimentos situam-se acima da remuneração média desse contingente de trabalhadores. Já os assalariados portadores de deficiência mental são aqueles que apresentam rendimentos menores (R\$ 772,20). (MTE, 2011, p.18)

Impossível deixar de notar a semelhança entre os dados apontados na matéria assinada pela assessoria do MTE e dados apresentados por Rosa (53) em sua dissertação de mestrado. Segundo ele, em pesquisa realizada no município de Cascavel, “mais de 60% das pessoas com deficiência colocadas nas empresas locais possuem deficiência física considerada leve” (Rosa, 2009, p.191), sendo que em ambos os casos, o maior número de contratados é de pessoas com deficiência física, seguidos em ordem decrescente por pessoas com deficiência auditiva, visual e mental. As pessoas com deficiência visual e mental são mais discriminadas não só em relação às vagas ocupadas, mas também aos salários percebidos. Em níveis iguais de formação educacional, as pessoas com deficiências físicas ou auditivas são mais bem remuneradas que as pessoas com deficiências visuais ou mentais (24).

De acordo com Rosa (53), os dados de sua pesquisa confirmam que as empresas buscam contratar pessoas que exigem menos adaptações em geral e usam como subterfúgio

para cumprir as metas de inclusão de pessoas com deficiência, a contabilização do trabalho de pessoas reabilitadas, fator esse responsável por elevar a remuneração média, conforme dados da RAIS 2010.

Temos de ressaltar também, que a retomada no crescimento da contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em 2010 não pode se considerado um movimento em curso, à medida que nos anos anteriores assistimos à queda da participação dessa população, lembrando inclusive que dos 6 milhões de pessoas com deficiência, apenas 306 mil estão empregadas. Se desconsiderarmos aquelas que recebem o BPC, ou seja, 1.778.345 conforme números do MDS em Dezembro de 2010, chegamos a um total de 2.084.345 pessoas minimamente amparadas, o que suscita a pergunta de como sobrevivem os mais de 4 milhões de pessoas restantes em idade para trabalhar.

A partir desse panorama, constatamos que o grupo que agrega as pessoas com deficiência é fortemente discriminado no mercado de trabalho, mesmo quando se considera o contexto ainda insatisfatório da estrutura do emprego no país, bem como o crescimento dos postos de trabalho que o país vem obtendo, após a crise enfrentada em 2008.



### **CAPÍTULO 3: PESQUISA DE CAMPO**

Após contextualizarmos a situação em que se encontra o mercado de trabalho nos últimos anos e discutirmos de que forma se dá o trabalho das pessoas com deficiência nesse cenário e apresentar, ainda, as visões que buscam justificar – ou denunciar – a contratação ou não dessa população, o presente capítulo apresenta a pesquisa realizada. Com ela, pretendemos conhecer as percepções dos atores do processo de trabalho para tentar compreender os efeitos da inclusão – do modo como ela de fato acontece na prática – no contexto das grandes tensões que podem ser identificadas na política, na legislação e nos discursos discrepantes dos movimentos sociais, empresas e poder público.

Para selecionar a amostra da pesquisa, os dois requisitos utilizados pelo pesquisador foram:

- empresa contar com pessoas com deficiência contratadas;
- possuir programas estruturados para a contratação desse segmento da população.

Os dois requisitos acima foram compreendidos como indicadores de interesse e/ou necessidade legal da empresa contar com Pessoas com Deficiência no quadro funcional.

Devido aos interesses desse estudo, foram selecionadas empresas que já iniciaram a contratação de Pessoas com Deficiência, pois se espera que elas estejam enfrentando ou já tenham enfrentado as diversas situações que compõem o quadro geral da inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.

Após a submissão do estudo ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Estadual de Campinas e sua posterior aprovação sob o número 497/2010, as empresas foram informadas acerca do conteúdo da pesquisa e convidadas a participar, sendo que os participantes indicados receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A assinatura do termo implicou na ciência dos participantes sobre os objetivos e métodos da pesquisa.

O referido documento foi confeccionado em duas vias de igual teor e forma, sendo uma de propriedade do participante e outra sendo documentação da pesquisa, esta guardada em caráter sigiloso (Art. 9º do Código de Ética do Psicólogo).

A inclusão ou exclusão dos participantes foram determinadas pelos seguintes critérios:

Inclusão:

- Ser funcionário (independentemente do tempo de empresa) contratado através da lei de cotas pela empresa;

- Ser funcionário (independentemente do tempo de empresa), e possuir algum tipo de deficiência enquadrada no Decreto 5296/04.

- Ser gestor (chefe, gerente, encarregado, supervisor) ou já ter chefiado pessoa com deficiência.

- O participante apresentar assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido;

Quanto aos critérios para exclusão:

- A empresa não assinar a autorização de participação de seus funcionários;

- O participante retirar seu consentimento, mesmo quando já iniciada a pesquisa.

Respeitadas as condições anteriores, as entrevistas foram realizadas de forma individual. Havia a possibilidade de funcionários admitidos durante o período de realização da pesquisa serem convidados a participar do estudo, caso se enquadrassem nos critérios estabelecidos. Porém as empresas não informaram a disponibilização ou não de mais pessoas dentro dos critérios já citados.

Os dados qualitativos (falas dos sujeitos nas entrevistas individuais) foram coletados durante as entrevistas, através de registro escrito e gravado pelo pesquisador. Ao final da entrevista, o entrevistador retomava tópicos que porventura tenham deixado dúvidas, ou situações em que julgou necessário retomar algum tema.

A análise e interpretação dos dados coletados foram realizadas a partir das reflexões teóricas que embasam a pesquisa e por meio da técnica de análise de conteúdo apresentada por Bardin (61). Segundo a autora, essa técnica é:

um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais subtis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes) extremamente diversificados (..) é uma hermenêutica controlada, baseada na dedução: a inferência (Bardin, 1977, p. 9).

Ela pode ser aplicada a diversos tipos de textos: imprensa falada, imprensa



escrita, documentos históricos, ciências políticas e outras ciências (61). De forma geral, possui duas funções, as quais não obrigatoriamente estão associadas: função heurística e de administração da prova.

A função heurística é de caráter exploratório e de descoberta, pois o pesquisador “não tem ideia” do que vai encontrar. Já na função de administração de prova, há hipóteses provisórias que servem de diretrizes a serem confirmadas. Bardin (61) afirma que, na prática, “as duas funções interactivam, reforçando-se uma a outra” (Bardin, 1977, p. 30), pois a análise aleatória e a classificação inicial dos dados possibilitam o surgimento de hipóteses, as quais serão ou não validadas pelo analista durante a análise aprofundada dos dados.

A partir do exposto, é possível compreender que a análise de conteúdo se apresenta como um trabalho de construção e refinamento permanente. Bardin já aponta nessa direção:

Não existe o pronto-a-vestir em análise de conteúdo, mas somente algumas regras de base, por vezes dificilmente transponíveis. A técnica de análise de conteúdo adequada ao domínio e aos objetivos pretendidos, tem que ser reinventada a cada momento (Bardin, 1977, p. 31).

Apesar da diversidade de aplicações e de possibilidades, a autora explicita algumas premissas gerais para a elaboração de um instrumento de análise de conteúdo.

Em um primeiro momento, o pesquisador deve proceder a uma *descrição analítica* do material, com “procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens” (Bardin, 1977, p.34).

Ao realizar a *descrição analítica*, o pesquisador deve fazê-lo de forma objetiva, sistemática e quantitativa, com o intuito de interpretar as informações. Ao proceder dessa maneira, cria as condições para proceder a uma *análise categorial*, ou seja, divide o texto abordado em categorias de fragmentação, delimitando as *unidades de contexto*, aquelas unidades que tratam sobre o mesmo tema dentro do material analisado. Esse tipo de classificação permite que o pesquisador conheça quais os elementos de significação que constituem a mensagem (61).

Após a *descrição* do material, o analista tem condições de fazer inferências sobre o mesmo, apontando as condições antecedentes ao discurso analisado, o que proporcionou a sua ocorrência. Nesse sentido, a análise se volta para as *condições de*

*produção*, algo que remete a condições variadas, como afirma Bardin:

variáveis psicológicas do indivíduo emissor, variáveis sociológicas e culturais, variáveis relativas à situação de comunicação ou do contexto de produção da mensagem (Bardin, 1977, p. 40)

Assim, a análise de conteúdo se mostra como um trabalho de compreensão duplo que envolve tanto o significado explícito do texto como aquelas dimensões que se agregam a este e que, às vezes, aparecem em segundo plano.

Após os processos de *descrição analítica* e análise das *condições de produção*, o analista passa ao processo de *codificação* do material.

A *codificação* do material consiste em transformar os dados brutos em uma representação de conteúdo que, por sua vez, possibilite o esclarecimento das características do texto (61). Ela agrega os dados em unidades, descrevendo características pertinentes ao texto. Compreende 3 classes de unidades: recorte (escolha das unidades), enumeração (as regras para contagem), classificação (escolha das categorias).

Cada categoria compreende uma unidade de registro, ou seja, um tema a partir do qual a categorização e a contagem serão realizadas. A escolha da unidade de registro varia conforme a pesquisa, geralmente são escolhidos como unidades de registro: o tema (e seus núcleos de sentido), o objeto de referência (tema eixo em torno do qual o discurso se organiza) ou ainda o personagem (aquele que fala).

Dentro dessas unidades de registro, várias são as técnicas para a contagem dos dados agora sistematizados e classificados: ordem de aparição, co-ocorrência, associação entre os elementos, equivalência e oposição. A escolha de uma dessas técnicas, ou de mais de uma delas, depende da hipótese acerca do tema pesquisado e das necessidades do pesquisador (61).

Com relação à pesquisa de campo embora o pesquisador tenha contatado quatro empresas convidando-as para participarem da pesquisa, colocando inclusive questionários, bem como todas as informações solicitadas à disposição, obteve apenas o retorno de duas delas, as quais, dessa forma, foram foco da pesquisa.

A primeira empresa (que chamaremos Empresa I) é de ensino profissionalizante e possui mais de 500 unidades espalhadas por todo o território brasileiro. Hoje possui cursos de aprendizagem técnica, nível médio e também cursos de graduação e pós-graduação. Com mais de um milhão de matrículas anuais, em nível nacional, a unidade que

participou é referência pelo seu trabalho de assessoria às empresas que necessitam contratar pessoas com deficiência. Em seu quadro de funcionários são encontradas pessoas com deficiência visual, física e auditiva, porém foi possível entrevistar apenas a pessoa com deficiência visual, visto que as outras não tiveram disponibilidade para participar das entrevistas, pois estavam viajando a trabalho.

A segunda empresa (Empresa II) que participou da pesquisa é uma multinacional do ramo eletroeletrônico, prestando serviços como: serviços de design e engenharia; serviços de Original Design Manufacturing (ODM); Componentes de Design e Manufatura; Sistemas de Montagem e Produção; Placa de circuito impresso e fabricação de circuitos flexíveis; Logística e Pós-venda. Com unidades na América, Europa e Ásia, a planta brasileira está localizada no interior do Estado de São Paulo, prestando serviços de manufatura de eletroeletrônicos, com cerca de 4.800 funcionários efetivos atualmente.

### 3.1. Entrevistas com as pessoas com deficiência

Foram entrevistadas 10 pessoas com deficiência, sendo um funcionário da primeira empresa e nove da segunda. A entrevista semi-estruturada abordava 15 itens, foi realizada individualmente, salvo situações nas quais foi necessária a presença de um intérprete ou tradutor. As categorias que emergiram na análise são: Convívio social; Trabalho; Relações profissionais; Experiência Profissional e Comentários adicionais.

TABELA 1

ESCOLARIDADE, SEXO E IDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA DA EMPRESA I NO ANO DE 2010			
DEFICIÊNCIA	SEXO	IDADE	ESCOLARIDADE
Visual	Masculino	34 anos	Superior Completo

O entrevistado da empresa I é uma pessoa com deficiência visual, 34 anos de idade, ensino superior completo com pós-graduação em Educação Inclusiva. Mora com a mãe, o irmão e o sobrinho em uma cidade próxima à empresa onde trabalha.

Quando questionado sobre seu convívio social, afirmou “*procuro sair, passear, conhecer outras pessoas, namorar, pegar balada pra se divertir, né?! Ser igual às outras*”

peças”. Também está vinculado à instituição dos cegos da cidade onde mora, jogou futebol para deficientes visuais, praticava artes marciais – porém, devido ao seu trabalho que exige que ele esteja constantemente viajando, não está mais tão ligado a essas atividades relacionadas à comunidade cega, afirmando que devido ao trabalho perdeu o contato com os cegos “hoje ultimamente tenho ficado mais com as pessoas videntes (...) as pessoas ditas normais”.

Quando o tema abordado foi o trabalho o sujeito apresentou uma grande experiência profissional, pois já trabalhou como revisor de BRAILLE e também operador de máquinas de Raio-X. Atualmente ele desenvolve trabalhos como instrutor de informática e professor (de BRAILLE e informática).

Ao tratar sobre a relação que tem com seu trabalho, disse:

*Eu gosto, eu acho que eu nasci com a bandeira da inclusão...defendo a inclusão, acho que por ser cego, por ter passado por muito sofrimento na vida, discriminação, por muito preconceito, eu acho que caiu como uma luva esse trabalho, porque eu posso levar um pouquinho do conhecimento pra aquelas pessoas que realmente não conhecem a inclusão, não conhecem a potencialidade das pessoas com deficiência né.... é....e pra que possa mudar um pouquinho da sociedade. O preconceito ainda existe, discriminação ainda existe, mas eu acho que só com o trabalho que você enfim...é...você pode quebrar esses paradigmas né.....que muitas vezes a pessoa ela, nem é paradigma, mas tem aí um desconhecimento de causa né...então esse trabalho pra mim caiu como uma luva[..]*

O preconceito apontado acima se traduz em situações vivenciadas no dia a dia. O entrevistado afirma que sempre que vai para uma das filiais da empresa em que trabalha, precisa conquistar o respeito das pessoas, já que elas o pré-julgam pela condição de pessoa com deficiência. Porém, quando seus companheiros de trabalho se convencem de que as pessoas com deficiência são capazes de desempenhar as tarefas que lhe são confiadas de forma satisfatória, começam a ajudá-lo em tarefas que outrora vinha desenvolvendo sozinho.

Esse depoimento remete ao conceito de “desacreditável”, ao qual Goffman (30) se refere para explicar a necessidade de as pessoas em determinadas condições sempre terem de demonstrar as suas capacidades e valor para serem consideradas idôneas nos ambientes sociais que frequentam.

Ao abordar a experiência em um dos seus primeiros trabalhos, o sujeito cita momentos em que sua deficiência era utilizada pelos companheiros de trabalho como motivo para justificar as falhas que cometia e, conseqüentemente, sua incapacidade. Fica evidente na informação que segue, o poder de desacreditar o sujeito que a deficiência tem para aqueles que fazem parte do grupo dos *normais*: [...] *eu fui o primeiro cego a galgar esse cargo no hospital que eu trabalhei. As pessoas...é... não acreditavam, quando a gente...é...eu errava alguma coisa “ah, ele não consegue[...].*

No entanto, essa condição mudou conforme desenvolveu seu trabalho na empresa, como mostra o trecho abaixo:

*[...] aos poucos eu fui galgando, fui conseguindo, fui aprendendo e depois não queria que eu sáisse (...) eu ajudava a puxar maca, ajudava a limpa máquina fui me tornando um funcionário “normal”, um funcionário comum... esse “normal” é uma palavra meio fo.....estranha. Um funcionário comum né...um funcionário igual ao outro, até muito mais indicado do que..como eu já falei anteriormente, porque eu queria conquistar aquilo ali, foi o meu primeiro trabalho, foi o meu primeiro mundo é...conheci outras pessoas, tive meu dinheiro né [...]*

A percepção do sujeito indica que o ônus da adaptação e do eventual sucesso da pessoa com deficiência na empresa fica com o próprio sujeito, que deve esforçar-se para mostrar a sua competência e assim ser reconhecido pelos colegas ou chefes, à medida que relata com convicção que foi seu esforço que fez com que conquistasse seu espaço, sem se referir a qualquer apoio externo que tenha sido recebido, ou a situações que favorecessem seu sucesso.

Quando aborda a relação com seus chefes, o entrevistado destaca:

*Então, eu tenho a relação de chefe, chefe. Se precisa de uma bronca eu tomo bronca, se precisa tomar advertência eu tomo advertência e..... é isso às vezes falta em uma empresa para algumas pessoas né... a gente tem conquistado bastante isso também...é pra quebrar esse paradigma do dó (...) ah, eu não posso chamar a atenção dele porque ele é deficiente[...]*

A preocupação com a causa das pessoas com deficiência, a luta pela inclusão, foi abordada pelo sujeito com deficiência visual. Para ele, as pesquisas e os trabalhos voltados para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, devem:

*[...] mostrar a realidade mesmo, a realidade nua e crua. Nós temos toda a tecnologia aí, que a gente pode utilizar para as pessoas com deficiência, mas na*

*.... acho que independente de qualquer outra coisa, nós precisamos mudar as pessoas e precisamos fazer com que as pessoas acreditem nas pessoas com deficiência e olhe pra ela como é.... pessoas e não a deficiência delas, seja no ramo profissional, seja no ramo pessoal, como um ser humano como um todo né [...] a gente não pode ficar indiferente às pessoas que ficam deficientes no Brasil e as pessoas que estão deficientes [...]*

O trecho de entrevista acima faz alusão às dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência, na relação com aquelas ditas “normais”. Outro excerto aborda o mesmo tema:

*Olha, o preconceito ele existe ainda dentro da sociedade, seja na..no...na área de trabalho, na área social.... infelizmente as pessoas olham muitas vezes para a deficiência e não para a eficiência daquela pessoa. Mas aí com o tempo nós conseguimos....se você tiver oportunidade você consegue quebrar esse paradigma, esse preconceito. O mais difícil é você não quebrar...não ter essa oportunidade para mostrar que você consegue fazer...que você consegue é..... ser uma pessoa tanto quanto a outra pessoa. Isso é o que mais dói pro deficiente, ele sentir o preconceito, sentir a discriminação e ele não conseguir demonstrar...isso também se..é....é.... se refere também na área amorosa, muitas pessoas mulheres não ficam com o cara porque ele é cego, porque ele tem uma deficiência física...hoje a gente encontra outras pessoas que já tem essa facilidade, já não se importa de ficar com as pessoas, com uma pessoa com deficiência né, porque a família cobra muito também de uma pessoa é dita “normal”, no padrão “normal” né.... se fica com uma pessoa com deficiência o peso é maior um pouco sobre as pessoas. E assim também é na empresa, na empresa é... ela tem aí esses....preconceitos né... acho que nós temos muitas barreiras hoje...barreiras arquitetônicas que são...que podem ser quebradas né....a maior barreira que a gente não pode esquecer de quebrar é a barreira atitudinal, que está dentro de cada um de nós. Só nós podemos quebrar, na empresa a gente tem muito disso também né!*

É interessante notar no discurso da pessoa com deficiência da empresa I, a militância pelo movimento da inclusão, destacando o seu caráter de denúncia com relação às dificuldades enfrentadas cotidianamente. Denúncia que se dá em um discurso claro sobre o quanto a deficiência é compreendida como um estigma, nos termos definidos por Goffman (30).

Por outro lado, o sujeito admite o fato de que o reconhecimento na empresa depende, quase exclusivamente, dele. Temos que ressaltar também, que o próprio sujeito

assume o padrão de normalidade como referência e ponto de chegada e sua condição de estigmatizado em relação a esse padrão, pois a partir do momento em que ele passa a se desenvolver no trabalho e adquirir o respeito dos seus superiores, passa a definir-se como um funcionário normal.

TABELA 2

<b>ESCOLARIDADE, SEXO E IDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA EMPRESA II NO ANO DE 2010</b>			
<b>DEFICIÊNCIA</b>	<b>SEXO</b>	<b>IDADE</b>	<b>ESCOLARIDADE</b>
Auditiva	Masculino	33 anos	Analfabeto
Auditiva	Masculino	18 Anos	Ensino Médio Completo
Auditiva	Feminino	23 Anos	Ensino Médio Completo
Auditiva	Feminino	33 anos	Ensino Médio Completo
Física	Masculino	33 anos	Ensino Médio Completo
Física	Masculino	22 Anos	Ensino Médio Completo
Intelectual	Masculino	26 Anos	Ensino Médio Completo
Intelectual	Masculino	23 Anos	Ensino Médio Completo
Visual	Masculino	53 Anos	Ensino Médio Completo

O grupo de pessoas com deficiência da segunda empresa participante foi composto por nove entrevistados. Desses, dois são do sexo feminino e sete do sexo masculino. Com relação à deficiência, uma pessoa com deficiência visual, quatro pessoas com deficiência auditiva, duas pessoas com deficiência física e duas pessoas com deficiência intelectual. Apesar das diferenças, esses números são compatíveis com os da RAIS 2010 (24), com relação à porcentagem de pessoas empregadas por tipo de deficiência. Na RAIS, a primeira colocação fica para as pessoas com deficiência física, seguidas das pessoas com deficiência auditiva. Os dados de nossa pesquisa indicam que o número de pessoas com deficiência auditiva é maioria na amostra, seguido pelas pessoas com deficiências físicas e mentais e por último o grupo das que possuem deficiência visual. Há, portanto, uma inversão no que se refere aos dois tipos de deficiência mais contratados na empresa. Pode se citar o fato de que as deficiências mais presentes nas empresas são aquelas que não requerem maiores adaptações na estrutura física da empresa.

A bibliografia especializada confirma os nossos achados, pois tanto Araújo e Schmidt (51) como Tanaka e Manzini (52), coletaram dados que mostram que a procura é sempre pelas contratações que não exigem adaptações na estrutura física da empresa e que, por consequência, não terão ônus financeiro.

Com relação à escolaridade, oito sujeitos possuem o segundo grau completo e um não é alfabetizado. Todos moram nas cidades vizinhas à empresa. Os oito sujeitos que cursaram o ensino básico o fizeram em escolas públicas. Com relação a esse dado, seguem as considerações de dois dos entrevistados:

*Bem, primeiro eu comecei em escola normal aí eu comecei a ter problema de desmaio, caí de um barranco aí começou os problema de desmaio. Aí eu passei a estudar na escola de deficiente da APAE. Fazendo escola. Aí depois em 2002 saí de lá né, depois passei a num ter mais desmaio essas coisas, graças a Deus né, aí eu voltei fazer supletivo, terminar os estudos [...]*

*[...] Tinha uma professora que ela me acompanhava uma vez por semana, ela ia na escola, pegava todo o trabalho meu, que a professora passava e levava pro instituto cultural “Louis Braille” e ela transcrevia tudo em Braille e devolvia pra mim estudar as provas [...]*

Vemos nos trechos anteriores, que em relação à trajetória na escola pública um dos funcionários foi transferido para a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) após apresentar recorrentes problemas de desmaio e tremores, retomando os estudos em escola de Educação de jovens e adultos para concluir o ensino médio. A pessoa com deficiência visual teve apoio semanal de uma professora especializada, a qual transcrevia para o sistema de escrita BRAILLE todo o material ministrado pela professora da escola pública.

Um dos entrevistados que tem deficiência auditiva e não é alfabetizado também não conhece LIBRAS, por esse motivo teve grandes dificuldades em entender os itens abordados pelo pesquisador, mesmo quando a pergunta era reformulada e/ou com o auxílio de uma companheira de trabalho, a qual além de tentar explicar procurava meios de comunicação alternativa como gestos, desenhos e demonstração da situação questionada. Embora a grande maioria dos itens não tenha sido respondida, a entrevista continuou a fazer parte deste texto, pois se trata de um dado significativo para nossas futuras considerações.



Salvo um dos sujeitos que é casado e mora com a esposa e as filhas, um que mora sozinho, e outro que não entendeu a pergunta, todos os outros (seis no total) moram com os pais, irmãos e irmãs.

É notável o fato de que a grande maioria dos entrevistados mantém relação de dependência com suas famílias, mesmo aqueles com mais idade, haja vista que só temos um casado e um que mora sozinho, sendo que outros sete moram com seus pais (embora um dos entrevistados não tenha entendido a pergunta, fomos informados pela empresa que ele mora com os pais). Apenas um tem sua própria família (casado e tem filhos). Essa situação pode ter algumas explicações, se por um lado é possível apontar a discriminação que a pessoa com deficiência sofre para estabelecer relações de afeto, por outro podemos considerar também que as vagas operacionais em geral são de remuneração mais baixa, dificultando a independência financeira e até mesmo a constituição de uma família. Se considerarmos o fator idade, dos nove sujeitos apenas quatro estão na faixa que vai dos 18 aos 26 anos, logo, dos cinco acima dos 30, apenas um é casado.

As necessidades de ajuda nas atividades cotidianas não podem ser consideradas fatores preponderantes para explicar o vínculo de dependência familiar, pois o sujeito que mora sozinho possui deficiência física e cuida dos afazeres domésticos sem dificuldades, o cego entrevistado é o único casado. Essa justificativa poderia ser utilizada em relação aos entrevistados surdos, com deficiência física ou mental, porém as entrevistas e o fato de já estarem inseridas no mercado de trabalho tornam difícil aceitar esse tipo de justificativa.

As perguntas sobre a participação em grupos ou comunidades e também sobre a ocupação do tempo livre, tiveram por objetivo conhecer como se estrutura o convívio social do grupo de entrevistados.

Nesse contexto, no grupo das pessoas com deficiência auditiva, um dos sujeitos aponta que seu único vínculo é com o grupo de jovens da igreja que frequenta. Ele relata inclusive que gosta de participar das atividades religiosas. Já outro dos sujeitos afirma não fazer parte de nenhuma associação ou grupo, ficando em sua casa quando não está trabalhando. Um dos entrevistados informou ter um irmão gêmeo também com deficiência auditiva, e que com o primeiro salário recebido na empresa compraram um “videogame”, com o qual se divertem juntos. Ele relata que os dois andam a cavalo no sítio da família,

estão aprendendo LIBRAS em uma ONG voltada para o atendimento de pessoas surdas<sup>36</sup> da cidade, e também lêem a Bíblia por iniciativa de um amigo. Um dos participantes não entendeu as perguntas realizadas pelo pesquisador.

Já as pessoas com deficiência física têm, de acordo com os depoimentos, mais momentos de interação social, em relação ao grupo antes citado. Um dos entrevistados tem uma banda musical vinculada ao grupo de jovens de sua igreja e também desenvolve trabalhos voluntários com menores infratores e em situação de risco *“Bom, vou a Igreja, tenho uma banda de rock também né, e faço uns trabalhos voluntários numa Fundação Casa”*; o segundo entrevistado desse grupo também frequentava a igreja, porém sem se envolver em nenhuma atividade além do culto *“Eu tenho uma religião, mas participo apenas uma vez por semana, de domingo”*. Assinalamos que os dois entrevistados desse grupo executam as tarefas domésticas no tempo livre, visto que um dos entrevistados mora sozinho, enquanto que a mãe do segundo estava fora de casa temporariamente, devido a uma viagem ao exterior (mora apenas ele e a mãe).

No grupo dos entrevistados com deficiência intelectual, enquanto um deles afirma *“dar umas voltas pelo bairro”* e participar na igreja aos domingos *“Tempo livre eu fico dando umas volta por aí. Ando lá pelo bairro [...] participo de grupo de jovens assim. No dia de domingo assim”*, o outro não sai de casa e ajuda a mãe nas atividades domésticas *“Eu fico em casa ajudando minha mãe. É difícil de eu sair pra balada, essas coisas. Só vivo em casa”*.

O participante com deficiência visual relatou muitos momentos de interação social. Nesse sentido, apontou:

*Olha, que não tá trabalhando eu gosto de dar umas viajadas, viu [...] já fui no Rio de Janeiro. Fui no estado de Minas, Mato Grosso. Fui na Argentina [...] Ficar em casa é ruim né[.]*

*[...]eu participo da Igreja. Lá tem a organista, mulher/ irmã que toca o órgão e eu faço parte da orquestra. Eu fico do lado dos homens, normal ali, toco o meu instrumento, o clarinete [...]*

Vemos que o entrevistado gosta de viajar com a família (citou vários locais). Além de viajar, frequenta a igreja, sendo inclusive um dos músicos da orquestra.

---

<sup>36</sup> Nesse texto, o termo surdo é sinônimo de pessoa com deficiência auditiva.

Após traçar o perfil dos entrevistados e questioná-los sobre o convívio social, foi possível delimitar que no grupo de pessoas com deficiência da empresa II, destacam-se as dificuldades de comunicação que a comunidade surda enfrenta, sendo que essa dificuldade se traduz em interações sociais menos frequentes, na medida em que são restritos os espaços que desfrutam de comunicação em LIBRAS e em alguns casos o próprio surdo sequer teve acesso a esse conhecimento.

Já a categoria do trabalho foi abordada levando em consideração os seguintes fatores: participação no processo seletivo da empresa; o tipo de trabalho que realiza; sua relação com o mesmo e, por fim, as condições oferecidas para o desenvolvimento de seu trabalho.

Em relação ao processo seletivo, três pessoas foram encaminhadas por ONGs, uma através de uma instituição de ensino que presta consultoria na área de inclusão no mercado de trabalho, quatro por agências de emprego (as quais não tem foco específico na contratação de pessoas com deficiência) e uma se tornou funcionário por meio de aquisição de uma empresa pela outra. Um dos entrevistados não entendeu a pergunta. Os entrevistados que responderam as perguntas do entrevistador afirmaram que as condições para participação no processo seletivo foram adequadas, seja nas entrevistas na empresa, bem como nas instituições que intermediaram a contratação.

Os trabalhos desenvolvidos pelas pessoas entrevistadas dentro das empresas pesquisadas são vários: *“Eu coloco o material pra mandar pra linha [...] base [...] monte de coisa”*

*Minha função aqui na empresa, puxa vida, é complicado dizer. É, eu trabalho na embalagem (manufacturing) e assim... eu faço parte de embalagem. Tudo que é relacionado a embalagem eu to fazendo. Desde catar um pallet, coloca a máquina, no caso a impressora em cima, até tá embalando, fazendo tudo da embalagem*

*[...] tem um departamento que fabrica impressoras [...] aquela impressora fiscal [...]Então eu faço a parte de embalagem [...]vai o cabo...vai várias peças [...]Coloco ela na caixa e fecho a caixa [...] a parte da embalagem final*

As atividades desenvolvidas pelas pessoas com deficiência são diversas, passando por embalagem dos produtos, abastecimento de linha de montagem com materiais diversos, montagem de eletroeletrônicos, operação de máquinas e almoxarife.

Todos os entrevistados afirmaram gostar do trabalho que realizam nas empresas, porém de forma geral assinalaram que o dia a dia é muito corrido. Foi significativa a fala de um dos entrevistados com deficiência auditiva em relação às dificuldades enfrentadas para a inserção no mercado de trabalho, entre elas:

*É difícil, na minha época era assim quando eu terminei meu estudo, eu entregava vários currículos na agência mas nada, entre aspas preconceito....não pode nem trabalhar (...) Eu fiquei muito revoltada porque não conseguia arrumar emprego e graças a Deus eu entreguei meu currículo[...]*

Ao avaliar as condições de trabalho disponibilizadas dentro da empresa, todos apontaram estarem satisfeitos com elas, inclusive um dos entrevistados ressaltou que a empresa faz testes com os funcionários em determinados postos de trabalho, de forma que eles possam exercer a atividade de forma eficiente:

*Aqui são, posso dizer que 100%, são ótimas, as condições de trabalho aqui são ótimas [...]se você não consegue trabalhar num determinado setor onde o seu líder ou o seu chefe coloca você pra trabalhar, eles te mudam de um lugar pro outro, ou seja, você não fica trabalhando num lugar que você não se adapta.*

Contudo, a pessoa com deficiência visual ressaltou os problemas de locomoção enfrentados dentro das empresas e a importância do auxílio de seus colegas de trabalho para a realização de determinadas tarefas.

*As ferramentas de trabalho[...] até que é fácil. O meu grande problema aqui é locomoção[...]Quando muda o layout é o problema mais sério pra mim. A pessoa coloca pallet no meio do caminho, hidráulico no caminho, escada, quando muda de layout não tem ninguém que avisa. Da segurança não tem ninguém que avisa “Ó, vai mudar layout que tem um problema aqui e tal” tem que ser alguém da linha, tem que ser alguém da linha pra me avisar. Então tenho muita dificuldade de locomoção na parte da fábrica.*

Os relatos indicam que os processos de seleção e admissão e as funções assumidas são percebidos de forma positiva pelos entrevistados. A empresa abriu as vagas e realizou as contratações. Interessante destacarmos que os gestores não participaram do processo seletivo. Assim, quando a pessoa iniciou suas atividades na empresa/área, é que eles puderam verificar quais as deficiências e como lidariam com elas, em que postos de trabalho os funcionários seriam inseridos. Se por um lado, esse procedimento evitou em alguma medida o preconceito por parte dos superiores imediatos, por outro revelou a falta

de procedimentos e preparação que facilitassem a chegada do novo funcionário e sua adaptação ao local de trabalho.

Quando questionados sobre as relações profissionais, tanto com seus superiores como com seus colegas de trabalho, todos os entrevistados foram unânimes em apontar que têm relações de amizade, sendo que quatro deles complementaram as respostas com algumas observações:

*[...]os colegas são tudo legal. São bacanas os caras, são legal. A gente se comunica bem, conversa bastante[...]Os que não conhecem acho que tem medo, receio de ajudar, sabe. A semana passada eu tava ali, ali pra sair tomar um café, aí chegou um rapaz.... “eu posso ajudar?” Falei “opa por favor, né”. Então a pessoa tem receio de perguntar, de ajudar aí fica perguntando.*

*E assim, são boas relações, nunca tive problema com ninguém, se alguém tem algum problema comigo também não sei. Comprimento todo mundo desde a faxineira que trabalha, que varre meu setor até as pessoas do RH aqui. Acho que eu sou bem querido pelo pessoal, conheço bastante gente. Então a relação é ótima, não tenho o que falar.*

*É assim, às vezes tem, quando eu quero fazer do meu jeito, ele (chefe) quer fazer do jeito dele, eu quero fazer do meu jeito. [...] Ai eu fico brava, quero fazer do meu jeito. Ela fala, faz isso aqui “assim”, eu faço bem rápido, mas faço do meu jeito[...]*

*Tudo que eu posso eu não dou problema, mas eu não tenho amizade com eles [...] não é comigo, não é legal, não sei....atrapalha todo mundo....todo mundo fica nervoso, fica com medo assim.*

O participante com deficiência visual falou do receio que as pessoas têm de se aproximar dele e oferecer ajuda, salvo os seus amigos de trabalho mais próximos. Já um dos sujeitos com deficiência auditiva disse que as pessoas com deficiência se ajudam mutuamente, não importando qual a deficiência do outro e, outros dois participantes (também com deficiência auditiva) informaram que se sentem incomodados com seus chefes, pois eles os deixam nervosos e tentam controlar os procedimentos de trabalho.

Outra situação que podemos creditar aos estigmas é o receio que, segundo o entrevistado com deficiência visual, as pessoas têm de abordá-lo e oferecer ajuda, sendo

que isso só não ocorre em relação àqueles que o conhecem, seja no trabalho ou na rua, quando se desloca para a realização de suas atividades cotidianas.

A trajetória profissional dos entrevistados também foi abordada durante a entrevista. Sete dos entrevistados afirmaram que estavam em seu primeiro emprego formal, três deles nunca haviam trabalhado sendo que outros quatro trabalharam no mercado informal - fazendo pequenos trabalhos de jardinagem, limpeza em vias públicas e serviços de babá – um dos sujeitos afirmou ter feito diversos “bicos”<sup>37</sup>, porém não quis especificá-los para o entrevistador, o entrevistado surdo e analfabeto informou ter desempenhado outras atividades laborais, contudo não foi possível entender suas explicações (a empresa informou que ele estava em seu primeiro emprego formal); dois indivíduos já haviam tido outras experiências profissionais.

Um dos entrevistados que afirmou já ter trabalhado no mercado informal (deficiência intelectual), participou de um programa de trabalho vinculado à ONG na qual era paciente. O trabalho era remunerado e consistia em prestação de serviços de limpeza a um determinado grupo de empresários. Foi seu empenho nessa prestação de serviços que lhe rendeu uma indicação para o trabalho que exerce atualmente.

Os dois profissionais que afirmaram terem trabalhado em outras empresas, são respectivamente: uma pessoa com deficiência física e uma com deficiência visual.

O sujeito com deficiência física apontou que o trabalho era muito pesado e “chato” (trabalhava na produção, sendo que postulava a uma vaga para a área de informática). Já o entrevistado com deficiência visual abordou novamente os problemas para locomoção, contextualizando que enfrentou tal situação também dentro das empresas pelas quais já passou. São diversos materiais dispostos indevidamente nos corredores sem aviso prévio, mudanças de layout, corredores apertados e falta de conscientização de seus pares e chefia sobre as condições necessárias para que o deficiente visual possa se locomover adequadamente.

Nesses depoimentos surgem dois temas interessantes. Um já abordado refere-se às estruturas físicas pouco adequadas às pessoas com deficiência, algo sentido especificamente por elas. Na verdade, esse apontamento não pode ser creditado somente à estrutura física, mas também à falta de conscientização dos demais funcionários, já que

---

<sup>37</sup>O sujeito definiu bicos como trabalhos de curta duração que desenvolveu sem vínculo empregatício formal

além dos espaços serem de tamanho reduzido, eles constantemente estão com materiais dispostos sem o prévio conhecimento da pessoa com deficiência visual, o que aumenta consideravelmente a possibilidade dela sofrer um incidente de menor ou maior gravidade. O entrevistado ressaltou ainda que de todas as empresas pelas quais passou, apenas uma delas ofereceu condições que ele classificou como muito boas. Segundo ele, nessa experiência “muito boa” que teve os corredores eram maiores; quaisquer alterações no layout eram informadas pela área de Segurança do Trabalho às pessoas com deficiência visual; as pessoas da empresa conheciam os cegos que lá trabalhavam e ajudavam sempre que necessário.

Outro tema interessante e ainda não abordado é o da pessoa com deficiência física com qualificação, que exerce atividade aquém de seu conhecimento técnico e aceitou a proposta da empresa II. O entrevistado assinala que esse é o melhor emprego de sua vida, pois embora não tenha entrado na área de seu interesse, compatíveis com a sua formação e qualificação (informática), afirma estar satisfeito com as condições de trabalho, pois a empresa adaptou a atividade ao que ele precisava devido à sua deficiência (uma atividade que possibilitasse se movimentar, evitando ficar parado e em pé). Embora as condições de trabalho sejam percebidas como adequadas pelo sujeito e ele manifeste satisfação, é preciso questionar a atribuição de uma função para a qual o indivíduo está sobre-qualificado e cuja remuneração é provavelmente menor que a que perceberia na função técnica para a qual possui qualificação. O próprio depoimento do sujeito, ao final da entrevista, revela a expectativa de alcançar algum dia o objetivo de ser contratado na área de formação, objetivo este que qualquer pessoa almeja quando empreende estudos ou se qualifica em uma área específica:

*[...] toda a vida eu estudei, vou continuar estudando né, sempre fiz cursos. Tenho bastantes cursos já no currículo, espero um dia a empresa poder dar a oportunidade de eu exercer no que eu sou formado, é isso. É o que eu espero [...] eu sou formado em informática, eu sou técnico em informática.*

Outros dois depoimentos espontâneos, ao final da entrevista, foram dados por dois funcionários surdos. Um dos entrevistados apontou o interesse em cursar o ensino superior voltado para o ensino da LIBRAS, de forma a auxiliar a comunidade surda, da qual faz parte. O outro disse que gostaria de ver mais surdos trabalhando na empresa, e que todo mundo fosse amigo e se respeitasse “*todo mundo junto, amigo, homem, mulher*”.

Ambos os depoimentos remetem ao característico agrupamento das pessoas surdas em comunidades. Assim, um dos sujeitos se propõe a estudar para ajudar outros surdos e o outro afirma a necessidade de que mais membros da comunidade surda façam parte da empresa.

O espaço de comentários adicionais também foi utilizado pelos entrevistados para apontar melhorias necessárias, voltadas à estrutura física. A distância entre o refeitório e os setores nos quais as pessoas estão locadas, por exemplo. Os entrevistados apontaram também a falta de conscientização dos demais funcionários em relação à deficiência e se referiram a como lidar com a presença de pessoas com deficiência nas situações cotidianas. Esses foram os temas abordados por pessoas com deficiência física e também visual.

A maneira da família dos entrevistados lidar com a deficiência, também foi abordada – um dos entrevistados disse “*eu tenho outro irmão que tem o mesmo problema que eu*”, por esse motivo, segundo o participante, sua mãe conseguiu o BPC para seu irmão, sendo recusado para ele.

Finalizadas as entrevistas das pessoas com deficiência, é possível fazermos algumas observações com relação ao cenário encontrado. O primeiro dado que ressaltamos é a dificuldade das pessoas com deficiência em conseguir a sua inserção no mercado de trabalho.

Junto ao fato de sete dos dez entrevistados estarem em seus primeiros empregos, temos por um lado quatro pessoas que anteriormente estavam inseridas no mercado informal e outras três que nunca haviam trabalhado. Ressaltamos que aquelas que já haviam trabalhado no mercado informal três tinham 33 anos e uma tinha 26 anos, o que significa que essas pessoas tiveram acesso tardio ao mercado de trabalho formal. Por outro lado, aquelas que estavam em seu primeiro trabalho são jovens entre 18 e 23 anos, vivendo experiências de trabalho pela primeira vez. Logo, é possível suspeitar que o acesso ao mercado de trabalho é ainda difícil para as pessoas com deficiências, o que faz com que as oportunidades de emprego apareçam mais tardiamente quando comparadas à população geral.

Mesmo depois de conseguir emprego, o trabalho designado às pessoas com deficiências é geralmente em áreas e funções que requerem pouca qualificação, visto que são atividades manuais, exceto o caso de um dos entrevistados (instrutor de informática e



BRAILLE). Importante frisarmos que mesmo aqueles que têm qualificação, aceitam postos de trabalho operacionais e aquém de suas habilidades, pois encontram dificuldades de encontrarem trabalho. Esses funcionários esperam pleitear promoções futuras na própria empresa.

Os dados coletados seguem o mesmo padrão identificado na RAIS 2010 em relação aos cargos ocupados, já que em sua maioria são operacionais e exigem pouca ou nenhuma qualificação. As condições de acesso a uma educação de qualidade em todos os níveis, principalmente nos níveis técnico e superior, são fatores importantes para possibilitar o aumento de pessoas com deficiência absorvidas pelo mercado de trabalho, e também para reduzir a distância na relação entre cargos operacionais e cargos que exigem qualificação elevada.

O refúgio dentro da família e da comunidade – seja através das ONGs ou de Igrejas – é a opção quando não se tem muitas oportunidades de convivência, fato que pode ser explicado pelos trabalhos que esses grupos desenvolvem focados nessa população. Nesses locais, os sujeitos parecem encontrar acolhimento e possibilidades de convivência e participação social, pois são locais nos quais os sujeitos podem encontrar os dois grupos que, segundo Goffman (30) podem lhes dar apoio – aqueles que possuem o mesmo estigma e aqueles que são “informados” sobre a causa das pessoas estigmatizadas. Observamos, aqui, que atualmente predominam iniciativas pontuais para atender a essa população em suas necessidades educacionais, profissionais e de convívio social. Identificamos, a partir dos dados analisados, a necessidade de que as empresas cumpram a sua parte do pacto e que o Estado articule as políticas que fortaleçam o processo rumo à uma sociedade que lide melhor com a diversidade de condições que atravessam os sujeitos que fazem parte dela.

Esse desenho de sociedade que não contempla as pessoas com deficiência é ainda mais cruel quando se trata do trabalho globalizado. No mundo do trabalho capitalista, no qual a produtividade e o trabalho polivalente são sinônimos de homogeneidade dos trabalhadores, a deficiência coloca a necessidade de se olhar para uma pessoa específica, a análise não do posto de trabalho, mas antes do trabalhador – a necessidade de um trabalho adaptado às suas condições. Não podemos perder de vista que o padrão de homogeneidade se baseia na concepção de uma sociedade cindida entre os normais e os estigmatizados. Logo, ações no âmbito do trabalho que adotem uma posição crítica em relação a esse

padrão, e que passem a olhar para as pessoas e suas características singulares, podem se tornar fortes propulsores para o desenvolvimento de uma sociedade inclusiva.

### 3.2. Entrevistas com os gestores

Foram entrevistados oito gestores, um da empresa I e sete da empresa II. O roteiro de entrevista abordava 12 itens, os quais compunham uma entrevista semi-estruturada realizada individualmente. As categorias que emergiram na análise são: contratação dos funcionários; atuação no dia a dia, possibilidades de promoção; relacionamento interpessoal do funcionário; visão do gestor sobre a contratação de pessoas com deficiência; experiências anteriores na gestão e comentários adicionais.

A tabela que segue apresenta os dados referentes à gestora da empresa I.

TABELA 3

<b>ESCOLARIDADE, SEXO E IDADE DO GESTOR DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA DA EMPRESA I NO ANO DE 2010</b>		
<b>SEXO</b>	<b>IDADE</b>	<b>ESCOLARIDADE</b>
Feminino	44 anos	Superior

A gestora da empresa I tem 44 anos, ensino superior completo e especialização em Gestão de RH e Educação Especial. Quando questionada sobre a contratação de seu funcionário com deficiência, afirmou que ele passou pelo processo seletivo como qualquer outro funcionário, sendo inicialmente contratado fora da “lei de cotas” (8.213/91), e depois incluído como um dos beneficiários.

Em relação à participação do empregado, a gestora afirmou que a participação dele é normal, é um funcionário produtivo, responsável e independente. A produtividade é um dos requisitos para continuar na empresa. A possibilidade de promoção é igual à disponibilizada aos demais funcionários, participando dos processos seletivos internos divulgados através dos meios de comunicação interna da empresa.

Quando o tema abordado foi do relacionamento interpessoal, a entrevistada ressaltou que os funcionários com deficiência que existem na empresa (não só o que foi

entrevistado) são muito bem aceitos pela equipe, incluídos, ressaltando inclusive que “até esquecemos das deficiências deles”.

Quando questionada sobre a percepção em relação à participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a gestora disse que ainda há barreiras, na medida em que ainda é muito forte a concepção assistencialista da sociedade e falta às empresas conhecer as possibilidades das pessoas com deficiência, pois quando os empresários pensam em deficiência, imaginam pessoas com grandes dificuldades, que não serão úteis à empresa. Em alguns casos a resistência é da própria pessoa com deficiência, pois faz uso do benefício e opta não entrar no mercado para não abrir mão dele.

Entretanto, no cenário de disputa por mão de obra qualificada, a entrevistada afirma que as pessoas bem preparadas e escolarizadas escolhem seus empregos.

*Ainda tem barreiras. Mas quem está bem preparado e tem escolaridade consegue. Isso porque ainda tem a concepção assistencialista. Mas eu conheço pessoas bem preparadas e que escolhem seus empregos. A maior barreira dentro das empresas é a atitude, é conhecer a pessoa com deficiência. Os empresários, quando se fala em deficiência pensam nos mais comprometidos, e veem que ele vai atrapalhar[...]*

A afirmação acima mostra que para a entrevistada, escolaridade é um fator importante em favor da inclusão. Essa afirmação pode ser articulada com os dados da pesquisa de Tanaka e Manzini (52). Para os pesquisadores, as empresas esperam encontrar a pessoa com deficiência pronta para assumir o posto disponível – o que leva à disputa por empregar aqueles que possuem qualificação e já estão inseridos no mercado, situação essa que dificulta o aumento do número de pessoas com deficiência empregadas, visto que o aumento do total de vínculos empregatícios criados não se traduz em postos efetivamente ocupados.

Nessa conjuntura, ações que busquem qualificar pessoas com deficiência, oferecendo escolarização para cursos de nível técnico e superior são de extrema importância, uma vez que o efeito esperado é o aumento do número de pessoas qualificadas e preparadas para desempenhar uma gama cada vez maior de atividades laborais.

A gestora atua há mais de 17 anos na contratação de pessoas com deficiência na mesma empresa. A percepção construída nesse tempo é de que poucas pessoas se inscrevem para os processos seletivos, ela gostaria que mais pessoas participassem.

Nos comentários finais, a entrevistada abordou os dois lados da situação: a pessoa com deficiência e a sociedade em geral:

*[...]são duas coisas, o deficiente se acomodou e foi abandonado. Já avançamos muito na inclusão, mas há muito a ser feito: mudar a postura assistencialista, muitas instituições proibiam as pessoas de serem capacitadas, para manter essas pessoas lá [...] é gratificante perceber que seu trabalho tem resultados: ver as pessoas trabalhando, alcançando condições financeiras que geram independência e felicidade para as pessoas. Agora eles têm conta em banco, não é um benefício do governo, algo que os diminui. Teve jogos na escola, e eles participaram junto com todos os alunos, não houve diferença entre eles [...]*

Apesar de que seu discurso assume o ponto de vista da empresa, defendendo a necessidade de que todo trabalhador seja produtivo, a entrevistada também se declara satisfeita com as ações inclusivas das quais participa como gestora da empresa. Ela valoriza, especialmente, a dignidade e a independência que o trabalho proporciona às pessoas com deficiência, tornando-as iguais às outras no que se refere a modos de participação social. Também reconhece a persistência de dificuldades para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho devido à atitude ainda resistente dos empresários. Qualificação e escolaridade, na opinião da gestora, são fatores entendidos como cruciais para o sucesso da inclusão.

TABELA 4

**ESCOLARIDADE, SEXO E IDADE DOS GESTORES  
DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA EMPRESA II  
NO ANO DE 2010**

SEXO	IDADE	ESCOLARIDADE
Feminino	29	Superior Completo
Feminino	30	Superior Cursando
Feminino	36	Ensino Médio Completo
Feminino	45	Ensino Médio Completo
Feminino	47	Ensino Médio Completo
Masculino	28	Ensino Médio Completo
Masculino	29	Ensino Médio Técnico Completo

Os gestores entrevistados da Empresa II tinham entre 28 e 47 anos, cinco são do sexo feminino e dois do sexo masculino. Todos ocupam o cargo de líder na empresa, são

chefes imediatos das pessoas com deficiência, à exceção de um deles, mas que faz parte do estudo, pois já trabalhou em diversas oportunidades com essa população e sua última funcionária havia sido transferida há pouco tempo.

Com relação à escolaridade, quatro cursaram o ensino médio completo, um o ensino médio técnico, um superior completo e um superior cursando.

Ao discorrerem sobre a contratação das pessoas com deficiência na empresa, os entrevistados, de maneira geral, apontaram não ter participado do processo seletivo dos funcionários – quatro gestores afirmaram terem sido informados pelo setor de RH (Recursos Humanos), que haveria a contratação de pessoas com deficiência para seus setores e três informaram que o funcionário já fazia parte do quadro da empresa quando foi transferido para seu setor.

A percepção dos gestores com relação ao trabalho desenvolvido pelas pessoas com deficiência também foi objeto da pesquisa. Nesse sentido foram abordadas: a atuação no dia a dia e a eficiência nas tarefas diárias.

Com relação à eficiência no trabalho, os sete entrevistados afirmaram que as pessoas contratadas são eficientes, porém foram necessárias adaptações para que a eficiência fosse atingida. Entre as adaptações citadas, os gestores citaram a mudança de posto de trabalho, afim de que o indivíduo pudesse desenvolver as atividades conforme as suas capacidades e limitações. Outras adaptações ocorreram em determinados casos de deficiência física, em que os funcionários deveriam mesclar atividades em que ficam sentados ou em pé, com atividades que exigem deslocamento no espaço físico do ambiente.

O tema da participação do funcionário no dia a dia suscitou a questão das dificuldades enfrentadas com relação a ter uma pessoa com deficiência em seu quadro. Assim, dos sete entrevistados, apenas três fizeram afirmações positivas sem ressalvas sobre o assunto. Um dos encarregados, ao comentar sobre a relação com seu subalterno diz:

*Eu não tenho problema algum com ele, só a gente tem um pouquinho de dificuldade na conversa porque ele não entende LIBRAS, não entende lábio (faz leitura labial) né, então a gente vai muito assim... eu seguro muito na capa dele quando eu preciso de alguma coisa, ele vem e me chama pela capa, os amigos do lado também, e assim que eu convivo com ele no setor, na linha de produção que a gente trabalha.*

Um dos entrevistados afirmou que para ensinar o trabalho, utiliza a demonstração, realizada por um funcionário chamado “polivalente”. O funcionário “polivalente” é assim denominado, pois conhece todas as funções daquela linha de produção. Além de cobrir eventuais faltas, é também responsável por ensinar o processo de trabalho aos novos trabalhadores.

*[...] que na linha nós temos as polivalentes que nos auxiliam né! Ai ela vem, quando ele entrou na empresa a gente chamou. ela pegou a pessoa pelo ombro, levou até o posto de trabalho. Ai a poli faz e ele fica olhando, né. Como o posto dele é um posto fácil de fazer, ela mostrou uma, duas vezes ele já pegou. Ele é muito esperto, ele é muito ágil [...]*

É importante ressaltar, que embora o entrevistado fale sobre o uso de LIBRAS, não tem conhecimento dessa língua. Outro elemento interessante é a minimização do fator comunicação, ao se referir que tem “*um pouquinho*” de dificuldade em se comunicar com o funcionário. As observações do contato entre gestor e funcionário durante as entrevistas, permitiram constatar que as dificuldades são de grau mais elevado do que o referido. Cabe aqui a reflexão sobre a existência de uma baixa expectativa em relação às necessidades de comunicação com esse funcionário, que leva à conformidade com um nível mínimo de entendimento mútuo.

Outro gestor, por ter enfrentado diversas situações até seu funcionário conseguir desenvolver o trabalho, apresenta a seguinte visão sobre o assunto:

*[...] eu acho que primeiro você tem que compreender primeiro a deficiência dela pra você tá colocando ela no posto de trabalho. Então daí a gente não pode, dependendo da deficiência dela que..... assim, aqui é uma produção. É uma produção corrida, você tem que ver é.....o nível de deficiência dela, pra você também tá colocando num lugar....num lugar aonde ela vá poder tá... contribuindo com a linha, também que ela tá trabalhando. Porque você tem que tratar ela como uma pessoa normal, então pra elas também ela é útil ali na linha entendeu? Então eu acho que a melhor forma de se trabalhar com as pessoas é você entender primeiro, compreender o que ela tem primeiro pra depois você colocar ela no posto[...]*

Ao ser perguntado sobre o motivo dessa opinião, o gestor continuou

*[...] a pessoa eu, eu peguei ela pra trabalhar num determinado posto, e..... ela não se adaptou. Daí eu fui vendo primeiro as características dela, e coloquei ela num outro posto que ela se deu muito bem no posto[...]*

A análise do perfil da pessoa com deficiência e suas possibilidades é apontada também por outro dos encarregados. De acordo com ele, a pessoa foi contratada com indicação da deficiência, porém sem nenhuma recomendação médica de limitação, e logo no primeiro dia de trabalho:

*[...] então ele entrou aqui sem restrição nenhuma, a gente foi ver ele tem restrição... eu não posso prender ele no posto de montagem. Eu tenho que fazer no posto com que ele consiga caminhar mais [...] eu tive essa dificuldade, porque eu procurei as informações e falei pra ele: ó, pra mim eu não tenho restrição com relação ao seu trabalho [...] nossa eu coloquei no posto, começou com dor [...]*

Nesse contexto, foi necessário mudar o funcionário de posto de trabalho:

*[...] aí que eu fui descobrir depois de duas horas que ele entrou no mesmo dia ele já falou que ele não poderia ficar num posto parado, porque ele tem um desvio na coluna [...] não é questão que eu por ser coordenadora vou falar pra você que eu tenho que ter dó, até eu falei com ele isso que a gente recolhe as pessoas, que a gente não pode ter piedade, porque se viver de piedade eu não ajudo ele [...] aí ele falou assim,: mas eu não quero que a empresa tenha piedade de mim, porque a pior coisa pra um deficiente é ter pessoas com pena dele [...]*

*[...] a gente teve toda essa dificuldade com ele, aí um dia eu tirei ele de um posto que ele de tão atrapalhado começou a se machucar sozinho. De tão assim, apavorado de querer fazer bem feito, até entendi isso dele. O apavoramento dele é de querer fazer a coisa bem feita, eu acho até pra ficar na empresa, né?*

Vemos nesse trecho da entrevista, que o gestor enfrentou algumas dificuldades até achar um posto compatível com a deficiência e competência do funcionário. Um fato interessante, nesse depoimento, é o reconhecimento do gestor em relação ao empenho do funcionário. Uma parte dos erros e dificuldades é atribuída, assim, ao excesso de zelo e grande vontade de acertar e não à deficiência. Esse dado remete à ICF, quando aborda a categoria e refere-se à deficiência enquanto produto da interação entre um corpo que foge dos padrões “normais” e uma estrutura que não leva em conta pessoas que fogem desse padrão.

De acordo com um dos entrevistados, um dos seus funcionários apresentava desmaios, principalmente quando ingressou na produção, pois “*não se adaptou na montagem, porque produção é meta, é corrido*”. Embora não houvesse a recomendação de

que trabalhasse apenas sentado, o funcionário foi transferido para um posto com essa característica, e o problema foi contornado.

Embora não enfrente dificuldades de comunicação com seus funcionários, na medida em que possui conhecimento de LIBRAS, o gestor de duas pessoas com deficiência auditiva comentou sobre a participação da pessoa com deficiência de uma forma bem ampla:

*[...] os que não têm restrição médica para o trabalho, tem alguns deles que têm restrição em trabalhar sentado, ou movimentos leves, dentre outras coisas. Os que não têm restrição médica é mais fácil adaptação, qualquer posto fica fácil, caso do deficiente auditivo que não envolva sons você pode utilizar, agora dá um pouco mais de trabalho achar o posto ideal para os que têm restrição, mas sem nenhum problema. Tende a faltar pouco, dar valor ao emprego. Essa é a minha percepção assim. Se tiver que marcar consulta médica, tende a marcar fora do horário de trabalho[...] a diferença é que eu percebo que dá mais valor na inclusão deles*

Nos discursos acima, vão se confirmando alguns fatores que as pesquisas apresentadas na revisão abordaram. Um deles é o fato de que as empresas esperam que as pessoas com deficiência estejam prontas para as atividades laborais sem nenhum tipo de restrição. Um indicador dessa percepção é o fato de que não havia ressalvas médicas quanto a algumas necessidades específicas – alternância entre sentado e em pé – do funcionário. Outra questão diz respeito à falta de preparo dos gestores para receber pessoas surdas, haja vista que apenas um dos gestores de pessoas surdas possuía conhecimento em LIBRAS, sendo que seu aprendizado não pode ser creditado à companhia, já que aprendeu devido a um trabalho que desenvolveu na Igreja que frequenta. Mais uma vez surge aqui um “informado”, pois o contato se deu mediante seu interesse pela causa.

A percepção dos entrevistados com relação às possibilidades de promoção de seus funcionários com deficiência também foi investigada pelo pesquisador.

Em relação a esse tema, apenas um gestor apontou que seu funcionário poderia ser promovido sem ressalvas; um dos entrevistados afirmou que o único empecilho para a promoção seria o pouco tempo de empresa do funcionário; os cinco entrevistados restantes apontaram algumas situações que poderiam servir de restrição para a promoção:

*[...] acho que ele não aguentaria pressão, ser cobrado [...]*



*[...] ele tem a restrição até da promoção né, porque pra ele ser promovido ele tem que...não pode por exemplo ficar sentado, ele não pode ficar em um lugar só de pé, mas acho que a promoção seria se ele tiver alguma coisa de estudo [...] uma pessoa inteligente, fácil de conversar.*

*[...] pega todos os postos, talvez demore um pouquinho pra pegar agilidade, mas ela pega o posto e desenvolve tranquilamente*

*[...] eu acho que pra outra área sim, porque tudo vai do treinamento, se a pessoa tiver treinamento e ter esforço físico ela pode fazer outra função sem problema. Só que o único problema dele é a audição né. Não poderia um posto que tem que escutar alguma coisa, mas pra manusear não tem problema algum*

*[...] a restrição dele é mais no caminhar né (...) profissionalmente..... o detalhe dele é assim, não pode ficar muito tempo em pé né, e nem muito tempo sentado, por causa dos pés*

Chama atenção nos trechos das entrevistas, o fato de que a dificuldade de promoção é creditada à deficiência. Um dos discursos deixa transparecer que pela deficiência a pessoa não aguentaria a pressão do ambiente corporativo (se trata de uma pessoa com deficiência mental). Outros gestores em suas respostas nem consideram a possibilidade de promoções para cargos com maiores responsabilidades, mas sim apenas para operações diferentes, pois ressaltam a capacidade de aprendizado rápida, o desenvolvimento das atividades e a possibilidade da deficiência constituir um empecilho, nos casos em que o trabalho exige a audição ou o deslocamento pelo espaço físico. Mais uma vez retorna o fato de que o sucesso – ou fracasso – na empresa é creditado em sua grande maioria à própria pessoa com deficiência.

Quando questionados sobre o relacionamento entre pessoas com deficiência e demais funcionários, os entrevistados comentaram sobre situações do dia a dia.

Com relação aos funcionários com deficiência auditiva:

*Todo mundo respeita por ela ser deficiente, evita de ficar falando “nas costas” porque ela lê lábios, o aparelho dela não é tão assim a ponto de ela ouvir totalmente, 100%. Ela pega mais na leitura labial [...]*

*Olha, o pouco tempo que eu fiquei com ela, eu achei que era assim ainda uma pessoa é... ela é um pouquinho agitada. Ela não é uma pessoa totalmente calma*

*né, mas ela é um pouquinho agitada [...] Ah, tem dia que ela chega ela já tá mais calma, tem dia que ela chega e já não tá muito, muito boa, ela já tá mais estressada, tipo você não pode tá comentando muita coisa, conversando às vezes alguma coisa com ela que ela já... tá mais agressiva um pouquinho. Mas nada que tenha que tipo (faz gestos de soco no ar) que tenha que separar.*

*[...] bom, dá atenção. Chama bastante a atenção, a parte dos nossos funcionários que não conhece LIBRAS e quando vê [...] eu já conheço LIBRAS. Então pede pra ensinar alguns sinais básicos pra tá se comunicando, e pode se dizer que a forma mundialmente de gestos de comunicação entre eles sempre têm e brinca, é um funcionário como outro qualquer, mesmo tendo a barreira de as pessoas não conhecerem muito LIBRAS.*

No que tange aos funcionários com deficiência física um outro gestor afirma:

*[...] é, aí entra a parte da piedade que eu te falei. É duro e até bom falar que você tem que ver assim como é que funciona quando um deficiente entra numa empresa. E quando eu, até um tempo atrás a gente não tinha deficientes aqui, era um ou outro e começou a entrar alguns, entre eles esse menino que eu tive essa dificuldade dele se machucar. Mas o tempo todo eu tava focada no que ele estava fazendo e no que estava acontecendo e porque estava acontecendo. Então... (risos) surgiu até o comentário “ninguém tem dó dele, aí ninguém tem piedade dele” mas qual que é o dó? Eu mandar ele embora? Qual que é o resultado da minha piedade?*

Nesse ponto a entrevistada afirma:

*[...] então esse é o problema dos operadores com relação a ele, aí é protecionismo. A equipe toda começou a achar que ele estava sendo judiado. Porque que ele tava lá? Só que eu sabia porque ele tava lá[...] mas em termos de colega de trabalho, do pessoal ele se dá bem com todo mundo. Não tem problema nenhum, até os meninos do segundo turno, que são deficientes auditivos ele consegue né...falar em LIBRAS, então eles vão lá na troca de turno, eles conversam, ele se relaciona bem com todo mundo*

Um dado interessante refere-se à solidariedade que emerge entre os funcionários quando aqueles com deficiência enfrentam dificuldades no trabalho, algo que possibilita uma espécie de “espírito de grupo”, pois todos se unem em favor daquele que entendem como alguém em situação desconfortável, o que cria um movimento de empatia em relação à população com deficiência. Esse movimento acontece não somente em situações desfavoráveis, mas também quando os colegas de trabalho buscam estabelecer

contato com os surdos, solicitando ao gestor que conhece a LIBRAS que ensine alguns sinais para facilitar a comunicação básica.

Essas relações que passam a se estabelecer são importantes para que os *normais* deixem aos poucos de definir a deficiência enquanto um estigma.

Outros três entrevistados não deram muitos detalhes, afirmando apenas que os funcionários não tinham problemas com ninguém e não atrasavam. Esses depoimentos revelam que a inclusão desses funcionários, do ponto de vista dos gestores foi bem sucedida.

Os sujeitos foram indagados também em relação à maneira como veem a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e se esse processo deveria passar por mudanças.

Nos trabalhos relacionados a atividades manuais, os entrevistados afirmaram não haver problemas com relação ao trabalho desenvolvido, “no meu setor no caso, como é bastante atividade manual, a deficiência dela, por ser auditiva, não perde nada”.

Ao se referir ao tema de uma forma ampla, não voltada apenas para as atividades de trabalho das pessoas com deficiência que fazem parte do cotidiano dos entrevistados, os gestores de forma geral, falaram sobre a questão social envolvida. As falas de alguns dos entrevistados ajudam a ilustrar este tópico:

*Eu acho legal, eu acho que deveria sim contratar mais pessoas. Esse tipo de deficiência não tá impedindo que ela se desenvolva no setor”*

*[...] eu acho assim é uma boa, porque infelizmente lá fora, eles ficam, as pessoas sofrem assim né, de uma discriminação. “Ah, ele é deficiente, tem algum problema” então eu acho assim que foi muito bom, principalmente desde quando eu entrei aqui tinham poucos, agora que tem bastante [...] então eu acho que é uma boa, porque pelo menos a pessoa se sente melhor, ele dá...se valoriza, né. Pq tem muitas pessoas que trabalham...que ficam fora, que não conseguem trabalhar, acho que eles se sentem reprimidos e discriminados[...]*

*[...] eu acho assim, eu acho interessante porque eu acho que pro desenvolvimento das pessoas, eu acho que as pessoas elas acabam se sentindo mais útil e acaba às vezes ela melhorando, melhorando mais uma coisa que acho que ela nem imaginava que ela poderia tá fazendo*

*[...] é, eu acho que deveria melhorar em partes assim, eu acho que tem coisas, bom, dependendo do processo ela tem que ser adaptada no local ideal pra ela. Tipo assim, hoje nós não temos muito lugar que senta (...) o auditivo tudo bem, porque a gente mexe com trabalho que não... não exige muito som, entendeu?*

Os trechos acima mostram a percepção dos entrevistados em relação aos efeitos do trabalho, enquanto instrumento de valorização social, de maneira que as pessoas se sintam úteis e valorizadas, deixando de vivenciar sentimentos de discriminação por não estarem trabalhando. Um dos gestores afirma também que a deficiência de sua funcionária não está impedindo que ela se desenvolva dentro da empresa. Outro dos entrevistados fala sobre a contratação, desde que a pessoa se adapte à estrutura que já existe na empresa, pois em sua compreensão a pessoa com deficiência deve ser contratada para atuar em lugar adequado às suas possibilidades.

Ao falar sobre as sugestões de mudanças no processo (quando acreditavam que deveria haver), os entrevistados abordaram situações como comunicação e adaptação ao trabalho desenvolvido. Nesse quesito, as falas trouxeram situações do cotidiano:

*Mas eu acho assim, mudanças têm que ter. A partir do momento que você começa a trabalhar com as pessoas que você começa a desenvolver, vê coisas que podem tá mudando*

*[...] a única coisa que eu acho que deveria, que nem ele, eu acho que tinha que ter um treinamento aqui dentro, por exemplo assim nós mesmos, ele de LIBRAS, eu ou outro gestor, pra conseguir se comunicar melhor com ele. Porque a gente vê que tem algumas pessoas que tem dificuldades e outras não, né. A maioria das pessoas [...] tem pessoas que conhecem bem LIBRAS, como ele não conhece, nem conversar e nem sinais*

*Tá sendo bom. Eu não sei como tem sido com outros, outros deficientes auditivos em outras áreas. [...] porque há necessidade de uma pessoa traduzir, falar o que eles precisam [...] no caso se eles têm uma necessidade especial, dá um exemplo, um armário, ou se tá doente tem que levar eles no ambulatório precisa de alguém pra traduzir e explicar especificamente o que eles estão sentindo*

*[...] toda deficiência ela tem ela tem um local pra por [...] é lógico que você não pode por lá em uma empresa que ele não vai ajudar em nada, pelo contrário, mas pela deficiência que tem, ela tem um local que a gente consegue pôr. Eu*

*acho que é viável e dá resultado. Você tem que saber lidar com eles, eu acho que você saber lidar com eles você consegue, desde que também eles queiram.*

O discurso dos gestores demonstra a preocupação em relação à como a pessoa com deficiência pode desempenhar suas atividades de maneira a contribuir com a empresa. Destarte, as ações dos entrevistados se orientam pelo diagnóstico das condições de trabalho da pessoa com deficiência que podem impactar negativamente a produtividade e as maneiras de se reduzir esse impacto.

As barreiras de mobiliário e de comunicação também foram assinaladas como variáveis na análise do processo inclusivo. A comunicação com a população surda e a necessidade de cursos para aprender a LIBRAS indicam a importância de as empresas adotarem ações que tenham por objetivo desenvolver o conhecimento e as habilidades necessárias aos demais funcionários para que estabeleçam a comunicação com as pessoas surdas. Essas ações vão além do aprendizado da comunicação através de sinais. Elas envolvem também que as pessoas aprendam sobre a deficiência e conheçam melhor esses colegas.

Os gestores foram questionados também, sobre se já haviam trabalhado anteriormente com pessoas com deficiência (em algum emprego anterior ou oportunidade dentro da mesma empresa).

Dos sete entrevistados, apenas três estavam em sua primeira experiência de trabalho junto com pessoas com deficiência, já os outros quatro gestores tiveram experiências anteriores.

Enquanto três desses gestores afirmaram não haver vivenciado nenhum problema, classificando a experiência como “tranquila” ou “eu nunca tive problema, sempre trabalhou bem, esforçado, trabalhava num posto pegava rápido, colocava em outro”, um dos sujeitos afirmou ter enfrentado problemas de relacionamento com seu funcionário anterior. Fala o gestor sobre as situações enfrentadas:

*Olha, eu tive duas experiências na realidade. Com esse né, que ele tem a deficiência de perna, que ele tem uma perna mais curta. E com uma auditiva, a auditiva foi muito difícil [...] Muito, até quem está com ela hoje tem a mesma dificuldade. Eu até creio que não seja por ser auditiva, eu acho que além da auditiva ela deve ter alguma coisa psicológica, alguma coisa assim de dificuldade de relacionamento, que ela é muito irritada. Sabe, é difícil de você conversar com ela, tudo ela fica brava, tudo ela responde.*

*Não, é relacionamento mesmo, uma pessoa muito nervosa, não consegue atingir o que a gente precisa de trabalho mesmo, onde a gente coloca não consegue fazer, ela não gosta que fale com ela. Ela tem uma facilidade enorme de olhar, ler, falar com a gente né. A leitura de mãos ela fala bem, mas relacionamento com ela é terrível [...]*

Se no caso da deficiência física as dificuldades do gestor foram para encontrar o posto de trabalho adequado à pessoa, ele afirma que em relação à pessoa com deficiência auditiva enfrentou dificuldade de relacionamento, a qual não credita à deficiência, mas a características pessoais que poderiam ser apresentadas por qualquer um, pessoa com deficiência ou não.

Por último, os sujeitos foram convidados a tecerem comentários adicionais referentes ao tema da entrevista. Dois se abstiveram de usar esse espaço, porém, cinco dos entrevistados fizeram uso dele.

Um dos gestores falou sobre a importância do trabalho para as pessoas com deficiência:

*[...] eu acho assim. Mercado de trabalho, que nem as pessoas que têm deficiência, algum tipo de deficiência, não só auditiva, como visual ou de membros, eles deveriam.... eu acho na minha opinião né, eles deveriam ter oportunidade de trabalhar, pois são pessoas que precisam ter a liberdade de ter o dinheiro delas e assim por diante. Então eu acho que deveria sim ser incentivado, incentivado da maneira correta. Não pegar uma pessoa deficiente e achar..... ela tem sim que se adaptar àquele posto e desenvolver. Mas não querer exigir além da capacidade do que ela possa fazer, mas assim eu acho que é uma coisa que as empresas teriam que fazer*

Outro dos entrevistados comentou sobre como os gestores vão aprender conforme as pessoas forem incluídas:

*Não, eu acho assim... que eu acho que o projeto é uma coisa bem vinda né? Eu acho que, é legal e assim, é só. Por enquanto é só, aquela assim “eu acho que a gente vai aprender mais com eles a partir do momento que a gente trabalhar mais com eles*

As possibilidades de aprendizado para a equipe de funcionários, também foi abordada:

*Eu gostaria de uma coisa assim sabe, da empresa se existisse essa oportunidade pra gente também às vezes não sobra muito tempo, é que a gente deveria ter*

*aprendizado em relação à leitura de LIBRAS mesmo. Porque a gente conhece deles mesmo, que a gente pega alguma coisinha que eles vão fazendo, mas seria bom até pra gente se existe esse interesse da empresa em tá crescendo, em colocar mais operadores que são deficientes, ajudaria bastante.*

*[...] eu acho que o tratamento com a pessoa vai de cada um mesmo, que nem eu entendi que é um deficiente e consegui administrar a deficiência dele. Mas o auditivo que acho que a gente tem mais dificuldade mesmo*

Em consonância com o discurso anterior, outro entrevistado também falou sobre o aprendizado de LIBRAS:

*A única coisa que eu acharia benéfico já comentei, já coloquei, é ter mais pessoas conhecendo a LIBRAS pra ajudar a inclusão dessas pessoas, que onde eles são deficiente auditivo 100% mesmo, existe uma dificuldade. E tem coisas que com gesto não dá pra se comunicar. Aí vai de necessidades básicas, até um cartão de convênio e ele não sabe que tem que ir em tal departamento pegar e outras coisas. Fica dependente nisso, à partir do momento que você faz o caminho, ensina pra eles a primeira vez eles se viram sozinhos.*

Esses foram os resultados obtidos com a pesquisa.





## CAPÍTULO 4: DISCUSSÃO

Serão discutidos, a seguir, alguns dos aspectos que emergem das entrevistas realizadas com gestores e pessoas com deficiência.

As entrevistas realizadas no decorrer da pesquisa mostram que a maioria das pessoas entrevistadas tem nas igrejas e ONGs seus únicos espaços de convivência social. Para apoiar tal informação, basta observarmos que apenas duas pessoas, das dez entrevistadas, apontaram que fazem viagens ou procuram ir à ambientes diversos, como um dos sujeitos afirmou, procura “sair para as baladas” e “ser igual às outras pessoas”.

Nosso estudo corrobora os dados da literatura pesquisada em vários aspectos. Em relação aos postos de trabalho e seus ocupantes, os dados coletados nas entrevistas mostram que a grande maioria dos cargos ocupados pelos entrevistados com deficiência são operacionais e não exigem qualificação. Segundo a RAIS 2010 (24), dos 306 mil postos de trabalho, mais de 256 mil são analfabetos ou possuem no máximo o ensino médio

Esse dado impacta também na remuneração percebida por essa população, em 2010 a média de remuneração das pessoas com deficiência foi de R\$1.922,90, valor superior à média geral de R\$ 1.742,00. Cabe ressaltar que a média salarial se elevou devido à média salarial das pessoas reabilitadas e que compõem a base de cálculos do MTE.

Um tema relevante quando falamos em cargos e remuneração, é o do acesso à educação. Se, por um lado, a maioria das pessoas entrevistadas teve acesso à educação, por outro, apenas uma chegou a cursar o ensino superior. Para termos uma ideia de como o processo educacional ainda deixa à desejar, nenhum dos sujeitos com deficiência auditiva frequentou aulas de LIBRAS. Com relação aos entrevistados com deficiência visual, um deles informou que recebia ajuda de uma professora que transcrevia todo o material passado em aula para o BRAILLE, já o outro entrevistado participou de um projeto piloto de informática para cegos no ano de 1996, sendo ainda que cursou o ensino superior sem nenhuma condição de adaptação, a não ser os textos que lhe eram repassados por meio eletrônico (textos digitados em editores eletrônicos de texto).

Os dados da RAIS 2010 mostram que entre os 306.013 empregados com deficiência, 1% é analfabeto, quase 35% frequentou o ensino fundamental (embora mais da metade não tenha concluído esse nível de ensino), 48% frequentou o ensino médio (sendo

que mais de 80% chegou até o fim do nível), e 16% frequentou o ensino superior (sendo que três quartos do total completaram o curso). Esses dados indicam que é preciso melhorar o acesso e a permanência das pessoas com deficiência no ensino fundamental, de modo que elas possam participar, com maiores condições de sucesso acadêmico, da formação subsequente nos níveis médio e superior, considerando inclusive o papel do Estado com os compromissos assumidos na Constituição, Declaração dos Direitos Humanos e na Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência.

A afirmação de um dos gestores, de que aquelas pessoas com deficiência que estão preparadas e profissionalizadas não enfrentam problemas para colocação profissional, sugere a ideia de que a intensificação da inclusão deve ser acompanhada de políticas que redundem na formação e qualificação profissional das pessoas com deficiência.

Nesse contexto, o foco das ações inclusivas deveria se estender aos cursos técnicos e universitários, pois a baixa escolaridade está relacionada, por sua vez à baixos salários e estes à dependência da família, às dificuldades de acesso ao lazer e aos modos de sociabilidade disponíveis para os sujeitos. Importante não perder de vista que a porcentagem de pessoas com deficiência empregadas é semelhante ao nível auferido para os empregados em geral, e que qualificação profissional é um fator que possibilita maiores chances de trabalho de forma geral.

No intuito de suprir as dificuldades de acesso à educação, as ONGs assumem importante papel tanto na vida das pessoas com deficiência auditiva, como daquelas com deficiência visual. Os depoimentos das pessoas com deficiência entrevistadas confirmam essas observações, um dos sujeitos com deficiência visual participava de atividades como futebol e artes marciais junto a uma instituição para cegos da sua cidade e três das pessoas com deficiência auditiva frequentam aulas de LIBRAS ministradas por uma ONG voltada para a surdez.

Quando o tema é trabalho, mais uma vez as ONGs se mostram importantes, visto que três dos dez entrevistados foram contratados através de indicações de instituições dessa natureza, sendo que as agências de emprego também têm papel importante, efetuando a contratação de quatro dos entrevistados.

Esse importante papel assumido pelas ONGs pode ser compreendido a partir dos estudos de Goffman. Nesses locais, as pessoas com deficiência encontram apoio de

outras pessoas que tem estigmas e também dos “informados”, indivíduos considerados normais, mas que simpatizam com a causa das pessoas com deficiência.

No que se refere às experiências no mercado de trabalho, trabalho informal e também o primeiro trabalho foram temas relevantes abordados pelos entrevistados. Sete deles estão em seu primeiro emprego formal, sendo que quatro já haviam trabalhado em atividades no mercado informal. Das três pessoas que já haviam trabalhado formalmente, duas têm deficiência visual e uma deficiência física. Esses dados mostram que as pessoas com deficiência ainda estão iniciando seu processo de ingresso no mercado de trabalho, na medida em que a maioria está em seu primeiro emprego. Destaca-se, neste ponto, o fato de que apesar dos gestores não mencionarem maiores obstáculos para a promoção dos funcionários com deficiência, eles também não consideraram essa possibilidade como provável.

Como são as relações entre as pessoas com deficiência, os gestores e os demais trabalhadores dentro da empresa? As entrevistas mostram que os gestores apresentaram dificuldades de comunicação, quando a deficiência é auditiva. Porém, ressaltaram o empenho e facilidade de compreensão por parte das pessoas com deficiência quando os postos de trabalho envolvem atividades manuais. No caso da deficiência física, as dificuldades não se apresentaram somente em relação à acessibilidade, mas também às limitações que a deficiência impõe. Nesse sentido, os gestores adaptaram as funções aos trabalhadores, de forma que pudessem desenvolver suas atividades de forma eficiente.

Quando aparecem problemas de relacionamento, é interessante notar que os próprios gestores nem sempre os atribuem à deficiência em si, mas a características pessoais que poderiam ser encontradas em outros funcionários, como no caso da funcionária com deficiência auditiva que não tem problemas de comunicação, porém não se relaciona bem com nenhum dos gestores, pois se irrita facilmente com eles.

Todas as pessoas com deficiência afirmaram ter relações de amizade, tanto com seus superiores como com seus pares, porém cinco fizeram ressalvas, sendo que dois deles informaram se tratar de situações específicas à deficiência. Apesar de afirmar que estabelecem relações de amizade na empresa, o que é corroborado pelos gestores que, em sua maioria afirmam não ter tido maiores problemas com os funcionários com deficiência, estes relatam ter sofrido discriminação com frequência, sendo que as pessoas com

deficiência visual foram as que mais abordaram esse tema ao tratarem sobre as relações cotidianas.

A maioria dos sujeitos relatou ter vivenciado situações em que o preconceito estava presente. Nos termos de Goffman (30) pode-se dizer que essas pessoas se sentiram desacreditadas por conta da deficiência, seja em momentos específicos vivenciados no trabalho que já haviam conquistado, seja em situações vividas cotidianamente, como não ter sido convocado para uma entrevista ou não ter sido contratado.

Contudo, não foi possível deixar de notar que ao se referirem ao momento atual, as pessoas com deficiência visual são as que mais externam sentimentos e percepções com relação as suas dificuldades cotidianas, sendo as únicas dentre as pessoas com deficiência entrevistadas que explicitaram uma visão mais ampla sobre o tema da inclusão. Isso pode ser devido a que esses sujeitos são mais escolarizados ou ao fato de serem mais velhos e terem trajetórias profissionais e pessoais mais desenvolvidas.

Ficou evidente que faltam aos gestores informações sobre as deficiências, pois ressaltaram como fator crucial para a inclusão a importância da preparação daqueles que irão gerir e conviver com as pessoas com deficiência, destacando os seguintes aspectos a serem desenvolvidos: formas de interação entre esse grupo de trabalhadores e os demais; cuidados especiais a serem observados com essa população.

Em um cenário de falta de informação sobre as deficiências, falta de preparação para receber e conviver com essa população e também de muitos dos espaços físicos ainda não levarem em consideração as condições necessárias para a inclusão, os gestores buscam alternativas para que esses funcionários possam contribuir com a produtividade das equipes de que fazem parte. Para eles, a participação das pessoas com deficiência na empresa tem um caráter social, de redução da discriminação, de fazer com que a pessoa com deficiência se sinta útil e valorizada. Essa visão dos gestores tem estreita ligação com a centralidade do trabalho na sociedade atual apresentada na revisão bibliográfica.

Mesmo ressaltando o caráter social do trabalho da pessoa com deficiência, todos os gestores apresentam uma visão estigmatizada sobre as deficiências, principalmente quando avaliamos as respostas que abordaram as possibilidades de promoção e as dificuldades que as pessoas com deficiência visual, auditiva e física enfrentam cotidianamente.

Esses dados delineiam um cenário onde conseguir trabalho ainda é uma tarefa difícil para as pessoas com deficiência, pois são enfrentadas situações de falta de credibilidade em relação à sua capacidade, e mesmo com vários cursos, muitas não conseguem trabalho nas áreas que desejam. Nesse sentido, o preconceito é sentido quando estão procurando um emprego e quando ingressam em um novo trabalho. Assim, enfrentam a situação de ter que provar logo de início a sua competência. No mundo competitivo das atuais relações de trabalho, esse fato não é exclusivo às pessoas com deficiência, mas esse grupo sofre de um preconceito enraizado e persistente.

As pessoas com deficiência cotidianamente enfrentam dificuldades, as quais têm muita semelhança com aquelas indicadas na revisão bibliográfica. A contratação sem que sejam garantidas condições de adaptações físicas – nos casos de deficiência física – e comunicação para aqueles que passaram a chefiar a pessoa com deficiência auditiva, corroboram dados coletados nas pesquisas de Araújo e Schimdt (51) e Tanaka e Manzini (52).

De forma geral, a contratação de pessoas com deficiência ainda é cercada de situações novas e dificuldades tanto no que tange aos diretamente envolvidos como à sociedade de um modo geral.

Diante de todo o cenário econômico e social, fica a pergunta de como o Estado pode intervir, a fim de promover um aumento significativo do número de trabalhadores com deficiência no mercado formal, pois é fato que nos últimos anos esse número tem sofrido apenas uma pequena variação. A bibliografia consultada mostra que segundo a RAIS, de 2008 a 2010 o número ficou sempre em torno de 300 mil trabalhadores, com pequena variação para mais ou para menos. Concomitante a essa variação, assistimos ao crescimento do debate acerca do tema, e com ele a emergência de duas vertentes já sinalizadas por Rosa (53): aqueles que querem endurecer o controle para cumprimento da lei e aqueles que buscam sensibilizar o empresariado sobre a necessidade de contratação de pessoas com deficiência.

Como o tema é controverso, o Estado sofre pressões tanto dos que buscam uma maior efetividade das leis com vistas à contratação de pessoas com deficiência, como daqueles a quem não interessa contar com o trabalho dessa população. Enquanto palco de conflitos de interesses, as políticas do Estado emergem como fruto dessas demandas da

sociedade, conforme Cunha e Cunha (35). Nesse panorama, devemos recuperar os pressupostos básicos que Castel (8) indica como métricas a serem utilizadas pelo Estado, na elaboração de suas políticas. Para o autor, o Estado é responsável por articular os diversos atores sociais em busca de melhorar constantemente as condições de vida de todos os cidadãos.

Assim, compreendemos que o processo inclusivo não depende apenas das leis existentes, mas de como o Estado se coloca em relação ao seu cumprimento pelos diversos atores sociais: sociedade; empresas; ONGs; bem como pelos próprios órgãos que compõem o aparato estatal.

Entendemos que o objetivo das políticas públicas de emprego deve ser equacionar o nível de desemprego dessa população com aquele que é auferido em geral, por indicadores citados nessa pesquisa, como a PME. A PME (26) indica índices sempre menores do que 10%, para a população geral. Tomando como base de cálculo os cerca de 6 milhões de brasileiros com deficiência, observa-se que 95% deles estão desempregados, haja vista que a RAIS 2010 (24) indica que apenas cerca de 306 mil estavam trabalhando ao final de 2010.

Anos de segregação, exclusão e institucionalização são responsáveis por essa situação. A intensificação da inclusão terá como impacto a abertura da sociedade à diferença, reduzindo assim os momentos de “estranhamento” vividos entre pessoas com deficiência e demais pessoas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Terminado o trabalho analítico, é necessário voltarmos aos nossos objetivos iniciais. Nosso objetivo geral foi compreender as transformações ocorridas no mundo do trabalho (como é entendido nos tempos atuais) e os caminhos possíveis para a inserção de pessoas com deficiência nas empresas. Já os objetivos específicos definidos foram:

- Compreender as transformações no mundo do trabalho atual e as possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência no mesmo;
- Estudar o papel das políticas públicas nesse processo;
- Conhecer as percepções de gestores sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho,
- Conhecer as percepções de pessoas com deficiência sobre a sua participação na empresa.

Por meio do estudo realizado, buscamos conhecer as percepções dos atores do processo de trabalho para tentar compreender os efeitos da inclusão na prática, no contexto das tensões que ao longo da revisão bibliográfica foram identificadas na política, na legislação e nos discursos discrepantes dos movimentos sociais, empresas e poder público.

É inegável o fato de que a população de pessoas com deficiência enfrenta dificuldades para ver crescer o número de vagas destinadas a ela no mercado de trabalho. Os dados numéricos mostram que as vagas têm sofrido apenas pequenas variações e os depoimentos dos entrevistados revelam que essas pessoas estão sujeitas a vários tipos de discriminação quando entram na disputa por uma vaga.

Por outro lado, as entrevistas com os gestores revelam que estes ocupam um lugar tenso e particular: ao mesmo tempo em que representam a empresa e defendem seus interesses, procuram realizar as adaptações necessárias para incluir as pessoas com deficiência em postos adequados a elas e sensibilizar os demais funcionários.

No atual panorama, existem alguns mecanismos legais relacionados à contratação de pessoas com deficiência, porém, a legislação apresenta brechas que permitem às empresas não cumprir as cotas de contratação. Esses mecanismos, portanto, não são suficientes para garantir o direito ao trabalho desse grupo. Para que as ações de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho sejam efetivas, elas devem vir

acompanhadas de medidas que garantam uma escolarização de qualidade em todos os níveis, do fundamental ao superior. São necessárias também as condições de acessibilidade, convivência e comunicação em todos os ambientes, e para isso, é importante que cada vez mais, toda a sociedade se torne informada sobre as deficiências e aprenda a se comunicar de diferentes formas.

Observadas essas condições que visam a promover a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade de uma forma geral, ainda assim estamos falando de um mercado de trabalho que funciona dentro da lógica capitalista, entretanto defendemos que devem ser garantidas as condições de educação e acesso à sociedade, pois elas são fatores importantes na redução da estigmatização existente atualmente no mercado de trabalho, conforme procuramos demonstrar nesse estudo.

O Estado tem papel central nesse cenário. É preciso de mecanismos que permitam fiscalizar de forma eficiente a implementação de leis, decretos e pactos. O respeito aos direitos e a melhoria das condições de vida das pessoas com deficiência dependem de um esforço articulado de todos os atores sociais envolvidos.

O nosso estudo mostra que existem obstáculos para a inclusão, mas também, que ela é possível e que há um conjunto de ações a serem realizadas nessa direção.

Não cabe a esse estudo mensurar as dificuldades desse processo, mas antes demonstrar a importância dele para a concretização de uma sociedade inclusiva.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Gorz A. Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica. Tradução de Ana Montoia. São Paulo: Annablume; 2003. 247 p. título original: Métamorphoses du travail, Quetê du sens: critique de La raison économique.
- (2) Marx K. O Capital: crítica da economia política: Livro Primeiro. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 12ª Edição. São Paulo. Difel; 1988. 579p. Volume I. Título original: Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie Erster Band
- (3) Antunes R. Adeus ao trabalho? Ensaio Sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6ª Edição. São Paulo: Cortez; 1999. 155p.
- (4) Antunes R. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. Revista Theomai [On Line] 2009 [Acesso em 13 ago De 2011]; (19): 47-57. Disponível Em: URL: <http://www.revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/artantunes.pdf>
- (5) Antunes R, Alves G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. Campinas. Educ Soc. [On Line] 2004 maio-ago. [Acesso em 13 ago de 2011]; 25 (87): 335-51. Disponível Em: URL: <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>
- (6) Bauman Z. Modernidade líquida. Tradução de Plínio Dentzien. Rio De Janeiro: Jorge Zahar Editor; 2001. 258 p. título original: Liquid Modernity
- (7) Bernardo MH. Discurso Flexível, Trabalho duro: o contraste entre o discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores. [Tese - Doutorado]. São Paulo (SP): Universidade de São Paulo; 2006. [Acesso em 15 ago 2011]. Disponível em: URL: <http://www.Teses.Usp.Br/Teses/Disponiveis/47/.../Tde.../Tese-Mhbernardo.Pdf>
- (8) Castel R. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Tradução de Iraci D. Poleti. 5ª Edição. Petrópolis: Editora Vozes; 2005.611 p. título original: Les

métamorphoses de la question sociale.

(9) Santos TS dos. Globalização e Exclusão: Dialética da Mundialização do Capital. Sociologias. 2001 jul-dez; 6: 170-98.

(10) Santos GPG dos. Desemprego, informalidade e precariedade: a situação do mercado de trabalho no Brasil pós-1990. Pró-Posições. 2008 maio-ago; 19 (2):151-61.

(11) Soares MV de MB. Cidadania e Direitos Humanos. Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo São Paulo [On line] 2007 [Acesso em 04 fev 2010]; 11p. Disponível em: URL: <http://www.iea.usp.br/artigos>

(12) Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. 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. [Acesso em 25 out 2011]. Disponível em: URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>

(13) Cardoso Júnior JC. Desestruturação do mercado de trabalho brasileiro e limites do seu sistema público de emprego. [texto para discussão n. 751]. Instituto De Pesquisa Econômica Aplicada. [On line] 2000 ago [Acesso em 22 ago 2009]. Disponível em: URL: [http://www.ipea.gov.br/pub/td/2000/td\\_0751.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/2000/td_0751.pdf)

(14) Gonçalves JRB, Gimenez DM. Apresentação. Carta Social e do Trabalho. [On line] 2010 jan-mar [Acesso em 10 jun 2011]; 9:1-3. Disponível em: URL: <http://www.eco.unicamp.br/pesquisa/CESIT/index.php?itemID=Publicacoes>

(15) Cardoso Júnior JC. Crise e desregulação do trabalho no Brasil. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. [Texto para discussão n. 814]. [On line] 2001 ago [Acesso em 22 ago 2009]. Disponível em: URL: [www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_2001/td-814.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/td-814.pdf)

(16) Baltar P, Krein JD, Moretto A. O emprego formal nos anos recentes. Carta Social e do Trabalho: Tendências Recentes Do Emprego. [On line] 2006 jan-abr. [Acesso em 15 nov 2009]; 3:3-10. Disponível em: URL:

<http://www.eco.unicamp.br/pesquisa/CESIT/index.php?itemID=Publicacoes>

(17) Pochmann M. O Emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2001. 151p.

(18) Dedecca CS, Rosandiski EN. Enfim, esperança de réquiem para a tese da “inempregabilidade”. Carta Social e do Trabalho: Tendências Recentes Do Emprego. [On line] 2006 jan-abr. [Acesso em 15 nov 2009]; 3:3-10. Disponível em: URL:

<http://www.eco.unicamp.br/pesquisa/CESIT/index.php?itemID=Publicacoes>

(19) Baltar P, Santos A, Garrido F, Proni MW. Estrutura do emprego e da renda. Projeto PIB. Estudo Transversal 3. Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho. [On line] 2009 [Acesso em 10 dez 2009]. Disponível em: URL:

[www.projetopib.org/.../et03\\_estrutura\\_do\\_emprego\\_e\\_da\\_renda\\_\(rev1\).doc](http://www.projetopib.org/.../et03_estrutura_do_emprego_e_da_renda_(rev1).doc)

(20) Pochmann M. O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais. Estudos Avançados [On line] 2009 [Acesso em 21 jan 2010]. Disponível em: URL:

<http://www.scielo.br/pdf/ea/v23n66/a04v2366.pdf>

(21) Quadros WJ de. Um passo atrás: O emprego cresceu menos que o PIB. Carta Capital, 13 jan 2010. n.578: 66-9.

(22) Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Comportamento do Emprego Formal no período de Dezembro de 2008 a Dezembro de 2009 Segundo o CAGED. [On line] 2009 [Acesso em 29 jan 2010]. Disponível em: URL:

[http://www.mte.gov.br/caged/2009\\_12/default.asp](http://www.mte.gov.br/caged/2009_12/default.asp)

(23) Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Em dezembro, desocupação fica em

6,8%. [On line] 2010 [Acesso em 30 jan 2010]. Disponível em: URL:  
[http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_visualiza.php?id\\_noticia=1541&id\\_pagina=1](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1541&id_pagina=1)

(24) Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Características do Emprego Formal- RAIS 2010. Principais Resultados. [On line] 2011 [Acesso em 26 out 2011]. Disponível em: URL: <http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Apresentacao.pdf>

(25) Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2009. [On line] 2010 [Acesso em 02 mar 2011]. Disponível em: URL:  
[http://www.mte.gov.br/PDET/arquivos\\_download/rais/resultado\\_2009.pdf](http://www.mte.gov.br/PDET/arquivos_download/rais/resultado_2009.pdf)

(26) Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Indicadores IBGE: pesquisa mensal de emprego janeiro 2011. [On line] 2011 [Acesso em 02 mar 2011]. Disponível em: URL:  
[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/pme\\_201101tmcomentarios.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/pme_201101tmcomentarios.pdf)

(27) International Labour Office. Global employment trends: January 2010. Geneva: ILO; 2010. 84 p.

(28) Beck PRC. A história da cidadania das pessoas com deficiência e o desenvolvimento da sua organização como movimento social no cenário brasileiro. [Trabalho Conclusão de Curso]. Brasília (DF): Universidade de Brasília; 2007.

(29) Diniz D, Medeiros M, Squinca F. Reflexões sobre a versão em português da classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde. Cad. Saúde Pública [On line] 2007 [Acesso em 19 set 2009]; 23: 2507-10. Disponível em: URL:  
[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-311x2007001000025&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-311x2007001000025&script=sci_arttext)

(30) Goffman E. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Tradução

de Marcia Bandeira de Mello Leite Nunes. 4ª Edição. Rio De Janeiro: Editora Guanabara; 1980. 158 p.

(31) Brasil. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. [On line] [Acesso em 30 jan 2010]. Disponível em: URL: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.htm>

(32) Brasil. Lei n8.112, de 11 de Dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. [On line] [Acesso em 30 jan 2010]. Disponível em: URL: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)

(33) Brasil. Decreto n.5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as leis n<sup>os</sup> 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. [Acesso em 17 maio 2010]. Disponível em: URL: [http://www.planalto.gov.br/ccivil/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)

(34) Brasil. Constituição da república federativa do Brasil de 1988. 05 de Outubro de 1988. [Acesso em 30 jan 2010]. Disponível em: URL: [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.Htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.Htm)

(35) Cunha E da P, Cunha Esm. Políticas Públicas Sociais. In: Carvalho A. Et Al. Políticas Públicas. Belo Horizonte: Editora UFMG; 2002.

(36) Fagnani E. Déficit nominal zero: a proteção social na marca do pênalti. Carta Social E Do Trabalho: Ajuste Fiscal e Política Social. [On line] 2005 set-dez. [Acesso em 29 ago 2009]; 2: 5-18. Disponível em: URL: <http://www.eco.unicamp.br/pesquisa/CESIT/index.php?itemID=Publicacoes>

(37) Brasil. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. 21 de Setembro de 2007.

[Acesso 22 mar 2011]. Disponível em: URL:

[http://Conade.L2.Com.Br/Downloads/Docs/Cartilha\\_Convencao.Pdf](http://Conade.L2.Com.Br/Downloads/Docs/Cartilha_Convencao.Pdf)

(38) Brasil. Decreto n. 186 de 09 de Julho de 2008. Aprova o texto da convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência e de seu protocolo facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. [On line] [Acesso em 15 jun 2010]. Disponível em: URL:

<http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/decreto186.pdf>

(39) Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº92, de 6 Outubro de 2010.

[On line] 2010 [Acesso em 22 mar 2011]. Disponível em: URL:

<http://www.institutoprocidadania.org.br/download/down133.pdf>

(40) Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n.º2.002 de 19 de Agosto de 2010.

[On line] 2010 [Acesso em 22 mar 2011]. Disponível em: URL:

<http://www.mp.pe.gov.br/uploads/JGq5By9aogJQMgRXd2cu8A/aCX1mSIVvoAKhrvey1YiLw/Portaria2002de19deagostode2010.pdf>

(41) Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Empregados do Estado de São Paulo. Pacto Coletivo para Inclusão de Pessoas com Deficiência – Art. 93 da Lei

8.213/91. São Paulo: 02 mar 2009. [Acesso em 21 mar de 2011]. Disponível em: URL:

[http://www.sindpd.org.br/conteudo/convencoes/pacto\\_deficiencia.pdf](http://www.sindpd.org.br/conteudo/convencoes/pacto_deficiencia.pdf)

(42) Fernandes J. Portaria n. 2.002 de 2010 – Alterações na lei de cotas de empregados com deficiência. Portal do Comércio. 2010 dez. [Acesso em 21 mar 2011]. Disponível em:

<http://www.portaldocomercio.org.br/media/dj5dez2010.pdf>

(43) Brasil. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Benefícios emitidos em dezembro de 2009, e recursos gastos no mês e no ano de 2009. [On line] 2009 [Acesso em 21 jan 2010]. Disponível em: URL:

<http://www.mds.gov.br/relocrys/bpc/docs/downloads/2009/deztodos.pdf>

(44) Brasil. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Benefícios Emitidos em Dezembro de 2010, e Recursos Gastos no mês e no Ano de 2010. [On line] 2011

[Acesso em 05 mar 2011]. Disponível em: URL:

<http://www.mds.gov.br/relocrys/bpc/docs/downloads/2010/deztodos.pdf>

(45) Clemente CA, Silva CA da. Agir pela inclusão: ação social pelo acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Osasco: Ed. Do Autor; 2006. 127 p.

(46) Garcia VG. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e o contexto contemporâneo. [Tese – Doutorado]. Campinas (SP): Universidade Estadual de Campinas; 2010.

(47) Trevisoli A. Lei de cotas para contratar deficientes precisa ser flexibilizada. Portal dos Administradores, 2008 abr 08. [Acesso em 20 mar 2011]. Disponível em: URL:

<http://www.administradores.com.br/informe-se/informativo/lei-de-cotas-para-contratar-deficientes-precisa-ser-flexibilizada/14842/>

(48) Carvalho-Freitas MN de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em

Administração. [On line] 2009 jun [Acesso em 30 set 2009]; 13: p121-38. Disponível em:

URL: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>

(49) Moehlecke S. Ação Afirmativa: Histórias e debates no Brasil. Cadernos de Pesquisa

[On line] 2005 nov [Acesso em 30 jan 2010]; 117: 197-217. Disponível em: URL:

<http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559.pdf>

(50) Richarte Martinez V de La P. Gestão da Diversidade e Pessoas com deficiência:

percepção dos gestores e empregados sobre os impactos da lei de cotas. [Dissertação]. São Paulo (SP): Universidade de São Paulo; 2008.

(51) Araujo JP, Schmidt A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. Rev Bras Ed Esp. 2006 maio-ago; 12 (2): 241-54.

(52) Tanaka EDO, Manzini EJ. O que os Empregadores Pensam Sobre o Trabalho da Pessoa com Deficiência. Rev Bras Ed Esp. 2005 maio-ago; 11 (2):273-94.

(53) Rosa ER da. O trabalho das Pessoas com Deficiência e as Relações Sociais de Produção Capitalista: Uma análise crítica da política de cotas no Brasil. [Dissertação]. Paraná (PR): Universidade Estadual do Oeste do Paraná; 2009. [Acesso em 13 ago 2011]. Disponível em: URL: <http://cac-php.unioeste.br/pos/media/File/Dissertacao%20-%20ENIO%20R.%20ROSA.pdf>

(54) Matos C. Cai número de deficientes empregados: redução chegou a 17,3 entre 2007 e 2009; neste mesmo período, os postos formais cresceram 9,6 no Brasil. Folha De São Paulo. 2011 fev 12; Mercado. Pág B.9.

(55) Portugal J. Deficientes físicos: lei de “cotas” ainda não é cumprida. O Estadão, 27 set 2009. Empregos, Caderno 2.

(56) Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Resultados da Fiscalização – Janeiro a Dezembro de 2008. [On line] 2009 [Acesso 17 mar de 2011]. Disponível em: URL: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B35FA90012B4064EC426F4D/207CCC2Bd01.pdf>

(57) Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Resultados da Fiscalização – Janeiro a Dezembro de 2009. [On line] 2010 [Acesso em 17 mar 2011]. Disponível em: URL: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B35FA90012B40350EA11C09/B393BE7Bd01.pdf>

(58) Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Resultados da Fiscalização – Janeiro a



Dezembro de 2010. [On line] 2011 [Acesso em 17 mar 2011]. Disponível em: URL:  
<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DEC3B32012DECA21BCB04D0/Resultados%20da%20Fiscaliza%C3%A7%C3%A3o%20-%20Jan-Dezembro%202010.pdf>

(59) Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Número de pessoas com deficiência cresce no mercado de trabalho em 2010. [On line] 2011 [Acesso em 03 out 2011]. Disponível em: URL: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/numero-de-pessoas-com-deficiencia-cresce-no-mercado-de-trabalho-em-2010.htm>

(60) Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2010. [On line] 2010 [Acesso em 25 out 2011]. Disponível em: URL:  
[http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados\\_Definitivos.pdf](http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf)

(61) Bardin L. Análise de conteúdo. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70; 1977. 223 p. título original: L'analyse de contenu



## **ANEXOS**

### **CARTA DE INFORMAÇÃO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA**

A empresa na qual V.Sa. trabalha, faz parte de um estudo acerca do trabalho das pessoas com deficiência, com o título: “A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”. Solicitamos, por meio desta, a sua participação nas entrevistas que serão realizadas sobre o tema citado.

O objetivo desse estudo é compreender melhor como está acontecendo a inclusão dentro das empresas.

As entrevistas não serão identificadas por nome, o entrevistador apenas irá identificar qual a função do funcionário dentro da empresa, e se possui deficiência ou não. A empresa não tomará ciência do conteúdo das entrevistas de seus funcionários, sendo que ao final da pesquisa, a mesma será informada da análise global produzida pelo pesquisador.

Qualquer participante pode, a qualquer momento, retirar seu **CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO** e deixar de participar desta pesquisa, ciente de que todas as informações colhidas tornaram-se confidenciais, guardadas por força de sigilo profissional (Art. 9º do Código de Ética do Psicólogo); assim como consciente da garantia de que nenhum mal ou prejuízo de qualquer natureza, lhe será causado. Da mesma forma, não haverá qualquer custo extra pela sua participação no referido estudo, assim como nenhum dano, desconforto e/ou risco previsível.

Qualquer dúvida em relação ao estudo poderá ser esclarecida com o pesquisador responsável pelo mesmo, Leandro Cássio Rodrigues, pelo telefone (19) 3492-2600.

Caso queira apresentar reclamações em relação à sua participação na pesquisa, poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, pelo endereço: Rua: Tessália Vieira de Camargo, 126 - Caixa Postal 6111 13083-887 – Campinas/SP. Fone: (019) 3521-8936; Fax: (019) 3521-7187; E-mail: cep@fcm.unicamp.br

## **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Recebi as informações sobre a pesquisa, através do pesquisador Leandro Cássio Rodrigues e constantes na “CARTA DE INFORMAÇÃO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA”, junto ao convite para a participação do estudo. Diante dos esclarecimentos obtidos, declaro conhecer os objetivos e concordar com minha participação, que nenhum dano me causará, assim como a nenhum outro indivíduo. Estou ciente de que os materiais produzidos ficarão no CEPRE à disposição apenas do pesquisador e dos participantes do estudo, sendo ainda que autorizo a publicação de dados relevantes ao trabalho científico, com a total garantia de sigilo de minha identidade por meio da manutenção do anonimato. Estou ciente de que poderei interromper a qualquer momento a minha participação no estudo sem qualquer tipo de prejuízo. Quaisquer esclarecimentos ou reclamações sobre este estudo poderão ser efetuados pelo telefone do Comitê de Ética: (019) 3521-8936; Fax: (019) 3521-7187 ou pessoalmente à Rua: Tessália Vieira de Camargo, 126 - Caixa Postal 6111 13083-887 – Campinas/SP. O presente Termo será assinado em 2 vias, sendo uma para o pesquisador e a outra para quem assina este Termo.

Campinas, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2010.

\_\_\_\_\_  
Pesquisador responsável. Leandro Cássio Rodrigues

\_\_\_\_\_  
Participante da Pesquisa

## **CARTA DE INFORMAÇÃO ÀS EMPRESAS PARTICIPANTES DA PESQUISA**

A empresa representada mediante a assinatura de V.Sa., faz parte de um estudo acerca do trabalho das pessoas com deficiência, com o título: “A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”. Solicitamos, por meio desta, autorização para realizar entrevistas com os funcionários sobre o tema citado.

O objetivo desse estudo é compreender melhor como está acontecendo a inclusão dentro das empresas. Não haverá benefício direto aos voluntários participantes, bem como às empresas que disponibilizarem seus funcionários para participarem.

As entrevistas não serão identificadas por nome, o entrevistador apenas irá identificar qual a função do funcionário dentro da empresa, e se possui deficiência ou não. A empresa não tomará ciência do conteúdo das entrevistas de seus funcionários, sendo que ao final da pesquisa, a mesma será informada da análise global produzida pelo pesquisador.

Os voluntários são livres para participar ou não da pesquisa, necessitando que assinem o **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**, sendo ainda que podem deixar de participar da mesma a qualquer momento e cientes de que todas as informações colhidas tornaram-se confidenciais, guardadas por força de sigilo profissional (Art. 9º do Código de Ética do Psicólogo); assim como conscientes da garantia de que nenhum mal ou prejuízo de qualquer natureza, lhe será causado. Da mesma forma, não haverá qualquer custo extra pela sua participação no referido estudo, assim como nenhum dano, desconforto e/ou risco previsível.

Qualquer dúvida em relação ao estudo poderá ser esclarecida com o pesquisador responsável pelo mesmo, Leandro Cássio Rodrigues, pelo telefone (19) 3492-2600.

Caso queira apresentar reclamações em relação à participação da empresa na pesquisa, poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, pelo endereço: Rua: Tessália Vieira de Camargo, 126 - Caixa Postal 6111 13083-887 – Campinas/SP. Fone: (019) 3521-8936; Fax: (019) 3521-7187; E-mail: cep@fcm.unicamp.br

## **AUTORIZAÇÃO DA EMPRESA PARA A PARTICIPAÇÃO DE SEUS FUNCIONÁRIOS**

Recebi as informações sobre a pesquisa, através do pesquisador Leandro Cássio Rodrigues e constantes na “CARTA DE INFORMAÇÃO ÀS EMPRESAS PARTICIPANTES DA PESQUISA”, junto ao convite para a participação do estudo. Diante dos esclarecimentos obtidos, declaro conhecer os objetivos e concordar com a participação da empresa e, por consequência, de seus funcionários, ciente que nenhum dano será causado à empresa, assim como a seus funcionários ou nenhum outro indivíduo. Estou ciente de que os materiais produzidos ficarão no CEPRE à disposição apenas do pesquisador e dos participantes do estudo, sendo ainda que autorizo a publicação de dados relevantes ao trabalho científico, com a total garantia de sigilo da identidade da empresa e seus participantes por meio da manutenção do anonimato. Estou ciente de que poderei interromper a qualquer momento a participação da empresa no estudo sem prejuízo de qualquer natureza. A presente autorização será assinada em 2 vias, sendo uma para o pesquisador e a outra para a empresa que assina a autorização.

Campinas, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2010.

\_\_\_\_\_  
Pesquisador responsável. Leandro Cássio Rodrigues

\_\_\_\_\_  
Empresa Participante da Pesquisa

## **Questionário para Funcionários com Deficiência**

1. Sexo:
2. Idade:
3. Escolaridade:
4. Onde estudou?
5. Com quem mora?
6. O que faz no tempo livre?
7. Participa de algum grupo, igreja, comunidade, clube?
8. Como soube do Processo Seletivo para a empresa?
9. Como foi a sua participação no Processo Seletivo? Teve as condições adequadas?
10. Que tipo de trabalho realiza?
11. Você gosta do trabalho?
12. Como você avalia as condições de trabalho na empresa?
13. Como são as relações com chefes e colegas?
14. Você teve outras experiências de trabalho? Fale sobre ela.
15. Gostaria de comentar mais alguma coisa?

## **Questionário para Gestores (encarregados, supervisores, gerentes) de Pessoas com deficiência**

1. Sexo
2. Idade
3. Escolaridade
4. Você convive com funcionários com deficiência?
5. Como é a participação deles no setor?
6. Como foi o ingresso do funcionário e a participação dele no dia a dia?
7. É um funcionário eficiente?
8. É um funcionário com possibilidades de ser promovido?
9. Como é o relacionamento entre as pessoas com deficiência e os demais funcionários?
10. Como você vê a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho? Deveria haver mudanças no processo?
11. Você já teve alguma experiência anterior na contratação e convivência com pessoas com deficiência na empresa?
12. Gostaria de comentar mais alguma coisa?