

O QUE OS EMPREGADORES PENSAM SOBRE O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA?

WHAT DO THE EMPLOYERS THINK ABOUT THE WORKING OF DEFICIENT PERSON?

Eliza Dieko Oshiro TANAKA¹

Eduardo José MANZINI²

RESUMO: este estudo teve o objetivo de identificar o ponto de vista dos empregadores sobre a pessoa com deficiência, o seu trabalho e a sua admissão como funcionária da empresa. Os dados foram coletados por meio de entrevista semi-estruturada, junto a seis responsáveis pelo setor de recursos humanos de empresas pertencentes aos ramos de comércio, indústria e prestação de serviços. Os resultados indicaram que essas empresas possuíam funcionários com diferentes tipos de deficiência e a sua contratação ocorreu, predominantemente, pela obrigatoriedade da lei. Os entrevistados acreditavam que as pessoas com deficiência tinham condições de exercer um trabalho, mas apontaram algumas dificuldades em função: a) dela própria - falta de escolaridade, de interesse e de preparação profissional e social; b) da empresa - condições inadequadas do ambiente físico e social, falta de conhecimento sobre a deficiência; c) das instituições especiais - inadequação dos programas de treinamento profissional e social, falta de contato com as empresas para conhecer as suas necessidades; d) do governo - de proporcionar acesso à escola e ao transporte, falta de incentivo para as empresas promoverem adaptações ergonômicas e desenvolverem programas de responsabilidade social. Os cargos que os funcionários com deficiência ocupavam exigiam pouca qualificação e o seu treinamento era realizado no próprio local de trabalho. A concepção de que as dificuldades desse trabalhador eram decorrentes das suas condições orgânicas prevaleceu na fala desses entrevistados.

PALAVRAS-CHAVE: pessoa com deficiência; inserção no trabalho; empresários.

ABSTRACT: the aim of this study was to identify the view of the employers about the deficient people, their job and their admission in the company. The data were collected by semi-structured interview with six persons responsible for the Human Resources Department. The branches of these companies were commerce, industry and services. Results indicated that the enterprises had employers with different kinds of deficient and their admission was done because of the working laws. The people interviewed believed that the deficient once had conditions for working but they pointed out some difficulties like: a) lack education, interest and social and professional preparation of the deficient employee; b) inadequate physical and social conditions of the company and little knowledge of deficiency; c) inadequate professional and social training programs and awareness of the company needs; d) no access to school and transportation, no incentive for the company to promote ergonomic adaptation and development social responsibility programs. The position that the deficient staff had required little qualification and the training was taken in the workplace. The conception that their difficulties were caused by their organic conditions was in all the interviews.

KEYWORDS: person with deficient; insertion in the work; employers.

¹ Docente da Universidade Estadual de Londrina - Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Educação da Unesp - Campus de Marília - elizatanaka@sercomtel.com.br

² Departamento de Educação Especial - FFC - Unesp - Campus de Marília - manzini@marilia.unesp.br

1 INTRODUÇÃO

A inserção da pessoa com deficiência no contexto do trabalho é um tema que vem fazendo parte das discussões dentro da Educação Especial já de longa data, porém, a preocupação com essa questão começou a se estender para o meio empresarial somente a partir da aprovação de leis específicas que tentam assegurar esse direito.

No Brasil, a legislação sobre acesso de pessoas com deficiência ao trabalho entrou em vigor há mais de 14 anos, mais precisamente nas Leis nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que define em até 20% o percentual de vagas em concursos públicos, e nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que determina uma cota de vagas para a pessoa com deficiência, variando de 2 a 5 %, junto às empresas privadas com mais de 100 funcionários (BRASIL, 1999a; 1999b). Mesmo com a promulgação dessas leis, a oportunidade para a pessoa deficiente, de ter acesso ao mercado de trabalho, ainda caminhou em passos lentos durante muito tempo e começou a tomar impulso com a fiscalização mais rigorosa pelo Ministério Público do Trabalho - MPT, mediante punições às empresas que não vinham cumprindo com a lei.

Dados de levantamento realizado por 21 Procuradorias Regionais do Trabalho, entre os anos de 2000 e 2002, sobre ações em relação à inserção de pessoas com deficiência no trabalho, mostraram que o Ministério Público do Trabalho instaurou 2591 processos investigatórios, conseguiu firmar 1495 termos de compromisso de ajustamento e ingressou com 99 ações civis públicas junto a empresas que não estavam cumprindo com a lei de cotas. Dessas, o estado de São Paulo foi o que mais instaurou processos investigatórios (MPT, 2003). Segundo a comentarista Andréa Giardiano, em matéria veiculada pela Rede Sacy, no dia 29/08/2005, os dados do Ministério do Trabalho em São Paulo mostravam que, no ano de 2003, apenas 316 empresas atendiam à exigência da legislação. Em 2004, esse número cresceu para 1965 e no primeiro semestre de 2005, chegou a 2110, representando um crescimento de 7,4% no emprego de pessoas com deficiência.

Destarte, observou-se que com a exigência imposta pela lei começou a haver uma oferta crescente de vagas para pessoas com deficiência nas empresas, veiculada, principalmente, por meio da mídia, despertando a ilusória idéia de que, finalmente, o mercado de trabalho estava receptivo a essa população.

Apesar dessas leis terem funcionado como uma válvula impulsionadora para a abertura de vagas nas empresas, o número de pessoas com deficiência que ora está participando do mercado de trabalho, ao contrário, ainda está muito aquém do que ela prevê. Segundo Néri (2003), a Relação Anual de Informações - RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego mostrou que no ano de 2000, dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos, apenas cerca de 537 mil eram pessoas com deficiência, representavam 2,05% desse total.

Num país de estrutura econômica instável como o Brasil, com um quadro alarmante de desemprego, a competitividade para conseguir um espaço

no mercado de trabalho é imensa. Além disso, a falta de informações sobre a deficiência, aliada à possível crença de que seu portador não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade, pode acabar gerando antagonismos quanto à absorção dessa mão-de-obra pelas empresas.

Para Ferreira (1998), a desinformação poderia produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações do deficiente e, também, das suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos, o que, de uma certa forma, acabaria conservando os preconceitos existentes em relação a essa população. Em realidade, o preconceito é uma atitude negativa que a sociedade estabelece em direção àquele indivíduo que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, fruto das concepções que ela foi construindo ao longo de sua história de vida, por meio das informações distorcidas que foi recebendo.

Em que condições um funcionário poderá ser admitido em uma empresa se, de antemão, ele pode correr o risco das próprias pessoas que irão recebê-lo não acreditar no seu potencial para o trabalho?

Mendes (2001) e Omote (2001) argumentaram que a concepção que a sociedade tem sobre a deficiência pode influenciar nas relações sociais e, também, orientar as ações planejadas e praticadas em relação ao seu portador. Conforme Omote (1996), isso significa que, se a sociedade concebe que as dificuldades da pessoa com deficiência ocorrem mais em função das suas limitações orgânicas, como usualmente tem acontecido, ela adotará medidas, que visam inseri-la no mundo do trabalho, baseadas mais na natureza da deficiência do que propriamente nas suas reais potencialidades e necessidades. Com isso, a culpa de qualquer insucesso, que porventura vier a ocorrer com essa população no ambiente de trabalho, acabará sempre recaindo sobre a pessoa com deficiência e não nas condições que foram estabelecidas a ela.

Além de fatores individuais, econômicos e sociais, um outro aspecto que dificultaria a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, apontado pela literatura científica, é a falha no processo de formação e qualificação profissional. No Brasil, essa formação tem freqüentemente ocorrido por intermédio de programas desenvolvidos por oficinas pedagógicas ou protegidas de instituições de ensino especial. Entretanto, existem críticas em relação aos procedimentos que esses programas utilizam, por considerar que as atividades comumente ensinadas, como artesanato, tapeçaria e marcenaria, são selecionadas mais em função dos recursos materiais disponíveis e da tradição institucional do que da demanda do mercado de trabalho, pouco contribuindo para efetivamente qualificar essa população (PEROSA, 1979; MANZINI, 1989; GOYOS, 1995; TANAKA, 1996; NUNES, GLAT, FERREIRA, MENDES, 1998).

Destarte, a simples existência de leis, por si só, não se constitui uma medida segura para garantir o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Mesmo que o seu direito ao trabalho já esteja assegurado por lei, na

prática, a jornada ainda é bastante longa, pois existem alguns fatores que precisam ser analisados antes de se pensar em uma inserção efetiva e eficiente dessa população no mercado de trabalho. Dentre eles, o preparo profissional e social da pessoa com deficiência que está buscando o mercado de trabalho e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la como funcionária, para que não se corra o risco de admiti-la simplesmente por benevolência ou mera obrigatoriedade de lei.

A literatura científica brasileira que visa conhecer o trabalho da pessoa com deficiência sob a ótica dos empregadores ainda é bastante escassa. Existem poucos estudos, como os de Carreira (1996) e Aloisi (1999a), que tratam dessa questão. Portanto, conhecer a visão que o empresário tem sobre o trabalho da pessoa com deficiência também deve fazer parte do processo de compreensão das dificuldades que essa população enfrenta para ocupar um espaço no mercado de trabalho, já que, por força da lei, ele acaba sendo obrigado a reservar-lhe um percentual de vagas.

Assim, o presente trabalho teve a finalidade de identificar o ponto de vista dos empregadores sobre a pessoa com deficiência, o seu trabalho e a sua inserção no quadro de funcionários da empresa.

2 DESENVOLVIMENTO DO ESTUDO

Os informantes foram seis pessoas responsáveis pelo setor de recursos humanos, das empresas que foram escolhidas para fazerem parte deste estudo, conforme mostra o Quadro 1.

Quadro 1 - Caracterização dos entrevistados.

Participantes	Sexo	Idade	Formação Profissional	Cargo ocupado	Tempo
P1	Feminino	33 anos	Psicologia, Especialização em Psicologia Organizacional	Psicóloga Organizacional	7 anos
P2	Masculino	28 anos	Administração de Empresas	Encarregado de Depto de Pessoal	3 meses e meio
P3	Feminino	30 anos	Psicologia, Especialização em Psicologia Organizacional e Gestão Empresarial	Responsável pelo setor de Recursos Humanos	2 anos e meio
P4	Feminino	35 anos	Pedagogia e Administração de Empresas, Especialização em Marketing	Assistente Administrativa	6 anos
P5	Feminino	29 anos	Psicologia	Psicóloga Organizacional	7 anos
P6	Masculino	49 anos	Educação Física	Encarregado de recursos Humanos	Não disse

Os dados foram coletados em seis empresas de uma cidade localizada no norte do Paraná, que empregavam pessoas com deficiência e possuíam mais de 100 funcionários no seu quadro de pessoal. Essas empresas eram pertencentes aos ramos de comércio, indústria e prestação de serviços. No quadro 2, encontra-se a caracterização dessas empresas.

Quadro 2 - Caracterização das empresas.

Empresa	Ramo de atividade	Tempo de funcionamento	Nº de funcionários	Nº de funcionários com deficiência
EP1	Transporte de Cargas e Passageiros	70 anos	2200	17
EP2	Supermercados Atacado e Varejo	6 anos	1025	19
EP3	Metalúrgica-Fabricação de Elevadores	5 anos	520	Tem pouco (não soube informar)
EP4	Ensino	70 anos	200	4
EP5	Fabricação e comercialização de acumuladores elétricos	18 anos	140	4
EP6	Com. de veículos, peças e assistência técnica	34 anos	150	2

Para conhecer a opinião dos participantes, foi utilizado como instrumento de coleta de dados um roteiro para entrevista semi-estruturado, contendo questões que abrangiam a concepção de deficiência, opinião sobre o trabalho e a formação profissional da pessoa com deficiência e fatores que pudessem interferir na colocação no mercado de trabalho. Esse roteiro foi submetido à apreciação por juízes³ para verificar a sua adequação quanto à linguagem, forma de realização das perguntas, seqüência das perguntas e abrangência do fenômeno estudado (MANZINI, 2003).

As empresas que fizeram parte deste estudo foram selecionadas a partir de uma listagem fornecida pela Secretaria do Estado do Emprego e Relações do Trabalho - SERT, contendo o nome das empresas que possuíam mais de 100 funcionários e estavam situadas na cidade onde ocorreu a coleta de dados. Para isso, as empresas dessa listagem foram classificadas em três grupos, de acordo com o ramo de atividade (comércio, indústria e prestação de serviços). Em seguida, as empresas de cada grupo foram enumeradas separadamente, de acordo com a ordem de sorteio. Para compor a amostra escolheu-se duas empresas de cada ramo de atividade, seguindo-se a ordem de numeração.

Todas as entrevistas foram realizadas em data e horário previamente agendadas de acordo com a disponibilidade dos entrevistados e no seu próprio local de trabalho, e tiveram duração média de uma hora. Para não perder nenhum dos detalhes das informações concedidas pelos entrevistados, foi solicitada a permissão para gravação e garantido que os dados a serem divulgados receberiam tratamento de forma a não identificar os informantes e as empresas.

³São considerados juízes pessoas que possuem experiência na arte de entrevistar e vão avaliar se as perguntas elaboradas para o roteiro atendem aos objetivos do trabalho e se a forma de perguntar está adequada. Normalmente são pessoas que possuem afinidade com o tema investigado (MANZINI, 2003).

As informações verbais advindas das entrevistas foram transcritas na íntegra e submetidas a leituras repetidas para selecionar as unidades de falas que continham informações pertinentes aos propósitos da pesquisa. Em seguida, os conteúdos dessas falas foram analisados e agrupados em temas e subtemas, que foram avaliados por juizes, com o intuito de verificar a sua compatibilidade com o conteúdo das verbalizações e os objetivos da pesquisa (MANZINI, 2004).

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os entrevistados abordaram a questão do trabalho da pessoa com deficiência tendo em vista os temas: 1) concepção em relação a essa população e o seu trabalho, 2) razões para sua inserção na empresa, 3) dificuldades de inserção e 4) meios para solucionar problemas.

TEMA 1 - CONCEPÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O SEU TRABALHO

Para os entrevistados a pessoa com deficiência seria aquela que possui dificuldades tanto de natureza física, sensorial, intelectual, quanto comportamental, psicológica e social. Assim, além da dificuldade de ouvir, falar, enxergar, andar, compreender, etc. ela possuiria, também, a auto-estima rebaixada e, muitas vezes, aproveitar-se-ia da deficiência como desculpas para as possíveis falhas que ocorreriam no seu desempenho. A dificuldade de realização de atividades, de aprendizagem para ler e escrever, e de atendimento às exigências do meio também foram apontadas como características dessa população. Assim, argumentaram que o desenvolvimento do deficiente ocorreria dentro da suas possibilidades e seria diferente de outras pessoas do seu meio social.

No subtema *limitações de natureza física, sensorial, intelectual, comportamental, psicológica e social* pudemos identificar algumas falas que ilustram as definições apresentadas pelos entrevistados sobre a pessoa com deficiência.

[...] a gente enquadra os deficientes através do que a gente conhece. Como deficiência motora, deficiência da fala, deficiência auditiva, visual. Nos....nos sentidos mesmo, né? (P1).

Eles (os deficientes) têm uma auto-estima muito baixa, né? (P4).

[...] é lógico, eles também são pessoas que tem personalidade como nós. Mas, eu fico na dúvida, às vezes, sobre a pessoa que trabalha na portaria, até que ponto algumas atitudes que ela tem é função da maneira como lida com as deficiências, e até que ponto é uma característica de personalidade realmente, tá? (P5).

As falas nos revelam a dicotomia *Eles-Nós*, ou seja, fica exacerbada a questão da *normalidade-anormalidade*.

O subtema *limitações para realização das atividades, aprendizagem e atender as exigências do meio*, nos fornecem algumas outras informações sobre como os participantes concebem a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Uma dificuldade de exercer alguma atividade em função, por exemplo, de uma deficiência física, onde ela tem dificuldade para escrever, ou para ouvir, ou para falar ou para compreender alguma coisa (P1).

[...] que o deficiente, tem dificuldade de... aprendizado, mas não... nada que impeça a eles de integrarem na empresa como estão os indivíduos. Até nós temos um deficiente que não sabe nem ler, nem escrever (P2).

Depende das exigências, né? [...] tem uma pessoa que normalmente ela precisa ouvir e não consegue ouvir, ela tem uma deficiência auditiva. Geralmente ela não pode atender a uma solicitação naquele momento, ela tem uma deficiência, quer dizer [...]. (P3).

A origem biológica da deficiência é uma idéia fortemente presente em qualquer lugar do universo e, como tal, não poderia também deixar de fazer parte do contexto dos entrevistados. Assim, observou-se que, para os participantes, a pessoa com deficiência seria aquela que apresenta uma perda ou alteração anatomo-fisiológica em alguma parte do seu corpo ou, então, comportamentos insuficientes ou inadequados no desempenho de alguma atividade considerada importante.

Entretanto, para Omote (2003) seria o meio social quem iria determinar se essa perda ou alteração seria deficiência ou não, pois a audiência é quem julgaria se o prejuízo apresentado seria relevante ou não para a integridade moral e social da pessoa. Para esse autor, a variável crítica no estudo da deficiência deveria ser o contexto social e não a pessoa individual. Por isso, analisar a reação da audiência é importante, já que o tratamento que uma pessoa deficiente poderá receber vai depender também, em última instância, da interpretação que essa audiência irá fazer acerca de sua condição.

Apesar de terem enfatizado as dificuldades como característica preponderante, alguns entrevistados exprimiram, em suas falas, que a pessoa com deficiência possuiria potencialidades a serem desenvolvidas e, portanto, deveria ser tratada de forma normal, sem discriminações. Seguem alguns exemplos de falas identificadas no subtema *potencialidade a ser desenvolvida e tratamento despendido à pessoa com deficiência*.

[...] então ela (a pessoa deficiente) consegue de certa forma evoluir outras coisas para vida, para ficar..., para lidar com ela (P3).

[...] nós orientamos os nossos próprios funcionários para tratá-los como pessoas normais. Dar atenção para eles, mas não tratá-los como criancinhas, né? Então como a gente fez, dá atenção, atenção comum como se fosse uma pessoa como outra qualquer, sem motivo para haver discriminação. (P2).

De uma certa forma, esses argumentos trazem contradições, pois apesar dos entrevistados terem justificado a sua crença no potencial da pessoa com deficiência, observou-se que o seu discurso ainda continua impregnado de elementos que localizam a deficiência no próprio indivíduo assim considerado, e a diferença é um atributo constantemente presente em suas falas.

Mesmo enfatizando as limitações e dificuldades, os entrevistados expressaram, em suas falas, que as pessoas com deficiência teriam possibilidade

de exercer algum tipo de trabalho, com desempenho normal dentro da função que lhes fosse designada, sem acarretar problemas para a empresa. Defenderam a idéia de que elas seriam mais dedicadas no trabalho, talvez até como forma para compensar a sua deficiência. Porém, para esses entrevistados a participação das pessoas com deficiência num trabalho poderá ocorrer somente se elas tiverem algum tipo de apoio para a sua execução ou, então, se esse trabalho for adaptado de acordo com as suas necessidades. As falas a seguir são ilustrativas sobre os *subtemas desempenho na função, dedicação ao trabalho, trabalho adaptado e apoio*.

[..] eles fazem tudo que tem que fazer e nós é que temos que estar....meio que limitando assim. Eu não posso dizer que eu tenho tal funcionário, mas porque ele tem tal deficiência e eu não posso contar com ele para esse tipo de trabalho, não. Na função que eles foram contratados, eles desempenham 100%, sem nada, nada, nada.... a reclamar. (P4).

Eu acho que é maior a dedicação dele, entendeu? Porque às vezes ele acha tão difícil conseguir uma oportunidade, alguma coisa assim, porque as pessoas sempre vão....., parece que tão sempre olhando aquela deficiência que ele tem para dar uma oportunidade, né? Acha que ele vai ser um atrapalho ou alguma coisa assim dentro da empresa e., às vezes, eles mesmos se sentem dessa forma e tendem a tentar fazer o melhor deles [...], que eles podem, dar uma continuidade maior, alguma coisa assim. (P6).

Eu acho que qualquer tipo de trabalho, desde que seja adaptado. Algumas coisas seja ele de cargos bons, gerenciais, administrativos, operacionais, né? É.... acho que vai depender de alguns fatores, inclusive de adaptação. (P1).

Até, no emprego que nós tivemos, que a pessoa ela tinha deficiência auditiva e ela veio para fazer trabalho com a ajuda de uma outra pessoa, com atenção de uma outra pessoa, mas ela desenvolveu muito bem. (P3).

Embora os entrevistados tentaram incorporar novas formas de conceber a pessoa com deficiência perante o trabalho, pôde-se observar contradições nos discursos quando necessitavam tomar uma posição frente a essa questão. Ao mesmo tempo em que tentaram defender a idéia de que as pessoas com deficiência poderiam desempenhar normalmente um trabalho, vincularam essa possibilidade ao auxílio de outras pessoas ou meios, como se essa fosse a única maneira para consegui-la.

As concepções que são construídas sobre um indivíduo podem atuar como fatores determinantes para o delineamento das ações que serão dispensadas a ele. Assim, o modo como os empregadores vão interpretar a deficiência irá determinar o foco da sua atenção em relação ao tipo de trabalho que vai ser proporcionado ao seu portador. Lamentavelmente, ainda se observam aspectos de descréditos em relação à real capacidade das pessoas com deficiência para o trabalho. Tanto é que as funções que elas têm tido oportunidade de assumir são aquelas de natureza mais simples e que exigem pouca qualificação profissional, conforme ilustra a fala a seguir:

A gente vê, normalmente eles são colocados no mercado para coisa simples, né? Atividade simples. (P1).

Conforme Omote (1996), a prescrição de serviços destinados ao deficiente seria orientada mais pela categoria a qual o indivíduo pertence do que pelas suas necessidades especiais específicas, independente da natureza das limitações ou da patologia que é portadora. Com isso, o empregador acaba enquadrando a especificidade da deficiência ao tipo de função, ao invés de tentar adaptar a função à pessoa, utilizando recursos auxiliares. Quando se escolhe um trabalho em função apenas das limitações de uma pessoa corre-se o risco de ignorar as suas reais necessidades e possibilidades para o exercício de um trabalho.

TEMA 2 - RAZÕES PARA A ADMISSÃO DO FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA

Todas as empresas contatadas possuíam pessoas com deficiência no seu quadro e os entrevistados argumentaram que a inserção desses funcionários ocorreu com o intuito de desmistificar a idéia de que eles não teriam condições de exercer um trabalho, pois mesmo antes da exigência prescrita pela lei, já admitiam indivíduos com essas características.

Até assim, é interessante colocar, como eu disse, na cultura da E. (empresa), como ela tem uma cultura de responsabilidade social, de preocupação para esse lado, até porque a filha de um dos diretores, ela tem uma deficiência, também ela tem uma dificuldade de locomoção, né? Também a gente percebe que acabou interferindo na maneira como as coisas se processaram, a visão das pessoas com relação a isso, então é algo ... as pessoas já têm contato. (P5).

A gente já tinha alguns deficientes que são até [...] antecedem a lei. Depois a gente intensificou um pouco mais esse trabalho é [...] admitindo-se até porque precisa de uma conscientização grupal mesmo de todos, né? Para desmistificar algumas coisa, né? (P1).

Embora os entrevistados defenderam em suas falas que as empresas se preocupavam em oferecer um espaço à pessoa com deficiência, para conscientizar a sociedade que ela teria condições de exercer um trabalho, observou-se que a principal razão para a contratação desse funcionário ainda estava situada na obrigatoriedade determinada pela lei nº 8.213. Assim, parece que a lei acabou funcionando como uma válvula impulsionadora para a abertura de novas vagas dentro das empresas e serviu como ponte de acesso mais rápido para que as pessoas com deficiência pudessem alcançar o caminho do mercado de trabalho, conforme ilustram as falas a seguir.

[...] então esses dois últimos anos que nós contratamos foi sem dúvida atendendo também [...], não atendendo a uma lei, é...mas assim ficando [...], é [...] a lei acaba sendo [...], chama a atenção, né? (P3).

Como eu já te disse, como a lei exige, tem então um percentual pela empresa que é o percentual aos deficientes. Então nós sempre cumprimos essa lei, sempre estamos com um funcionário além do que é pedido por lei, né? (P2).

Bom, o primeiro ele foi admitido [...] com o intuito de nós cobrirmos também .o que determina a lei, que nós temos um percentual de pessoas, né? Deficiência física trabalhando na empresa [...] por lei [...]. (P6).

A começarem vigorar as leis que exigem a contratação de pessoas com deficiência, as instituições/associações que apóiam as pessoas com deficiência, e que vêm lutando incessantemente pelo alcance de uma de suas principais metas, que é a integração social, começaram a trilhar pelo atalho da legislação, utilizando-a como instrumento de reivindicação para beneficiar a sua clientela nas questões relacionadas ao trabalho. Isso ficou evidente quando os entrevistados citaram que os seus funcionários com deficiência freqüentemente eram procedentes de instâncias de apoio a essa população. Tais instâncias contam com o auxílio da agência do trabalhador na busca de vagas em empresas, pois esta possui um programa de apoio à pessoa com deficiência que tem interesse em ingressar no mercado competitivo. Em alguns casos, o ingresso até havia ocorrido por indicação de parentes ou amigos de pessoas que já pertenciam à empresa e, com raras exceções, eles teriam se candidatado a uma vaga por iniciativa própria. Portanto, a lei, sem dúvida, tem servido como âncora para respaldar a busca de novos espaços no mercado de trabalho.

A preocupação em reservar um percentual de vagas de trabalho para pessoas com deficiência surgiu na Constituição Federal de 1988, para o ingresso no setor público. O artigo 37, parágrafo VIII, cita que: “A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”. (BRASIL,1988, p. 26).

Entretanto, tal percentual foi numericamente definido somente na lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. No art. 5º, § 2, essa lei proclama:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso. (BRASIL, 1990)

A reserva de vagas para o setor privado surgiu posteriormente, e está prescrita na lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), que dispõe sobre os planos e benefícios da Previdência, art. 93, prescreve:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I- até 200 empregados - 2%
- II- de 201 a 500 - 3%
- III- de 501 a 1000 - 4%
- IV- de 1000 em diante - 5%

TEMA 3 - DIFICULDADES PARA A OCUPAÇÃO DE UM CARGO PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Embora a lei de cotas tenha surgido para ampliar as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, na

prática, o processo não é tão simples assim. Conforme expressaram os entrevistados, existem alguns critérios para a admissão de funcionários nas empresas que situam desde o cumprimento de requisitos mínimos para ocupar uma função até o enquadramento na estrutura física e funcional da empresa, conforme demonstram as falas a seguir, identificadas no *subtema critérios para admissão da pessoa com deficiência na empresa*:

[...] a exigência mínima hoje para entrar na empresa, já faz dois anos, é 1 grau completo, e esse ano nós já partimos para um 2 grau completo. (P5).

Primeiro a gente tem que atender os requisitos mínimos que precisa para ocupar a vaga: escolaridade, experiência anterior, curso de qualificação ou não, né? É [...] disponibilidade para trabalhar em vários horários. (P1).

[..] depende da vaga, mas o básico seria o sujeito ter o segundo grau. Dependendo da função teria que ter experiência, dependendo da função não precisa de experiência. Alguns cargos têm que ter um bom relacionamento, ter habilidade para um bom relacionamento que é o próprio salário, é, uma pessoa que tenha vontade de trabalhar, ter realmente disposição, disponibilidade. (P3).

As falas anteriores são interessantes, pois se percebe que os critérios de admissão de funcionários estão estabelecidos pelas empresas e o candidato deve-se adequar a esses critérios, ou seja, na realidade não parece haver adequação do posto de trabalho para o empregado com deficiência. O critério mais intensamente apresentado pelas empresas foi a escolaridade e a responsabilidade recai sobre as condições do empregado.

[...] eu não poderia colocar uma pessoa com problemas ortopédicos, de cadeira de roda, por exemplo. Porque ela não teria espaço para fazer essa locomoção, né? Já se fosse uma pessoa que dependesse somente do uso de apoio de muletas, por exemplo, não haveria problema nenhum, você entende? Então tem algumas coisas que a gente tem que adaptar a função ao trabalho nosso. (P6).

Segundo os entrevistados, embora as empresas estivessem disponibilizando vagas para serem ocupadas por essa população, elas estariam encontrando dificuldades em absorver essa mão de obra, tanto por falta de qualificação profissional quanto de preparo social para assumir uma função, principalmente quando a empresa exigia o desempenho de habilidades mais complexas e específicas.

Os participantes argumentaram que, por um lado, quando as pessoas com deficiência eram admitidas na empresa, no início, elas encontravam dificuldades para se relacionarem com outros funcionários e, também, para se integrarem ao grupo, talvez por se sentirem diferentes e inferiores. Por outro lado, quando se adaptavam, às vezes, apresentavam comportamentos que acabavam sendo incompatíveis com a situação de trabalho como, por exemplo, iniciar e manter interações verbais em momentos inapropriados, ou seja, não conseguiam discriminar quando poderiam iniciar e interromper um diálogo.

Tanaka (1996) detectou em seu estudo que aprendizes de oficina abrigada de instituições especiais apresentavam, durante o processo de treinamento

profissional, uma série de comportamentos tanto compatíveis quanto incompatíveis com a situação de trabalho. Os comportamentos incompatíveis freqüentemente eram punidos por atrapalharem a execução das atividades propostas, porém, os compatíveis, normalmente, acabavam sendo ignorados, por não causarem incômodos ao professor/instrutor. Com isso, a falta de consistência em estabelecer contingências para os comportamentos acabava dificultando o indivíduo a discriminar o que era esperado de si naquela situação e, por conseguinte, generalizar os comportamentos adequados para o ambiente de trabalho.

Em nosso país, as instituições especiais e associações assumem, em grande parte, a qualificação profissional e o encaminhamento de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Destarte, cabe a elas também, em parte, a responsabilidade pelo ensino de habilidades sociais que são imprescindíveis para o seu convívio na situação de trabalho. As falas a seguir ilustram algumas dificuldades atribuídas ao próprio indivíduo com deficiência para ingressar no mercado de trabalho.

Acho que eles têm muita dificuldade ainda. É, assim, falta algum... que nem eu te falei, a gente encontrar pessoal que tem informática, que tem o 2º grau completo, que tem feito outros cursos, né? (P1).

[...] existem vagas, mas não existem pessoas para preencher essas vagas no mercado de trabalho hoje. Porque principalmente na questão desses funcionários especiais, eles (os centro de profissionalização) têm que fazer um bom treinamento em cima deles para que possam estar preenchendo essas vagas, né? (P2).

[...] o que a gente ouve das outras empresas até nessa situação é que muitas vezes querem trabalhar, querem dar essa oportunidade sobre essa questão da inclusão, mas que eles (os deficientes) não tem o preparo suficiente, uma capacitação suficiente. Eu acho que isso traria um maior incentivo também e aí ter um sistema de estar fazendo essa ponte com as empresas, de estar apresentando currículos de pessoas que tem uma capacitação profissional maior também. (P5).

Como frisamos anteriormente, uma das dificuldades apontadas pelos entrevistados, para a pessoa com deficiência ingressar no mercado de trabalho, é a falta de escolaridade. O grau de escolaridade é um dos requisitos importantes para o funcionário ocupar uma função, pois normalmente a exigência é que ele tenha pelo menos o primeiro grau completo, mas algumas empresas já estão exigindo até o segundo grau. Infelizmente, por diferentes razões, dentre as quais a existência de barreiras de ordem arquitetônica, atitudinal e até a falta de recursos didáticos e inadequação dos métodos de ensino, muitas pessoas com deficiência ainda encontram dificuldades de acesso à escola formal. Daí a sua dificuldade em adquirir conhecimentos que são imprescindíveis para a ocupação de determinados cargos dentro de uma empresa.

Também foram apontados pelos entrevistados como fatores que dificultariam a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho a sua falta de interesse para exercer um trabalho e o tipo de deficiência que possui. Para

eles, a deficiência, algumas vezes, acabava, por um lado, sendo utilizada pelo seu portador como um anteparo para se proteger, principalmente quando não queriam realizar determinados tipos de atividade na situação de trabalho. Por outro lado, sob a ótica do empregador, a própria deficiência limitaria o indivíduo a ocupar qualquer tipo de função. Seguem outros exemplos de falas para ilustrar as dificuldades da própria pessoa com deficiência.

A gente tem de tudo um pouco. Assim, às vezes a gente diz aqui, também, no ambiente organizacional, que muitos deles não querem trabalhar e eles se escondem um pouco atrás da deficiência, eles acabam vendo como uma desculpa. (P1).

Tem algumas atividades que não tem como você colocar um deficiente, mesmo que as pessoas acham que é extremamente normal você colocar uma pessoa com visão zero dentro de uma empresa que nem o nosso seguimento mecânico, né? Então fica difícil, às vezes, a gente se adaptar alguma função nesse sentido, teria que ser elaborado uma função com muito critério mesmo, para uma pessoa dessa exercer dentro da empresa. (P6).

Os entrevistados argumentaram que as pessoas com deficiência teriam dificuldade para assumir um trabalho, em decorrência de suas próprias limitações. Porém, na opinião deles, se essa população tivesse qualquer tipo de experiência anterior, que lhe propiciasse condições para desenvolver habilidades básicas para o exercício do trabalho, principalmente de relacionamento com outras pessoas, poderiam encontrar menos dificuldade quando inserido no mercado competitivo.

Nesse sentido, os entrevistados compreendem que as instituições especiais teriam um papel fundamental dentro desse processo, já que muitas mantêm setores que se propõe a preparar pessoas com deficiência para encaminhá-las ao trabalho. Para isso, elas precisariam manter contato permanente com as empresas, conhecer quais seriam as suas reais necessidades e, a partir disso, oferecer cursos de qualificação que fossem compatíveis com aquilo que realmente o mercado de trabalho necessitasse. Caberia, também, às instituições desenvolverem habilidades de inter-relacionamento da pessoa com deficiência que seriam imprescindíveis para a sua convivência, tanto dentro quanto fora da empresa.

Deste modo, poderíamos questionar: Qual então seria o papel da empresa? Ela também não teria a função de promover a preparação desse trabalhador na empresa? Assim, parece que a concepção subjacente é a de que o empregador espera que o empregado com deficiência já esteja totalmente preparado para assumir uma função, se eximindo da responsabilidade de sua formação, em serviço. Parece, então, que a visão de mão de obra qualificada como reserva de mercado se aplicaria também no caso do empregado com deficiência, os mais preparados ingressariam no mercado de trabalho. Com isso, a possibilidade em assumir uma vaga no mercado de trabalho seria muito maior se as pessoas com deficiência fossem previamente preparadas para desempenhar as funções disponíveis nas empresas. Isso significaria que as empresas não teriam interesse em, elas próprias, criarem programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos que possuem algum tipo de deficiência.

Na opinião dos entrevistados, as instituições especializadas deveriam prestar auxílio as empresas no momento da integração das pessoas com deficiência no seu quadro de pessoal, pois elas não se sentiriam preparadas para receber esse novo funcionário, por não conhecerem as suas reais dificuldades e possibilidades. Portanto, necessitariam de mais ajuda das instituições para adquirir informações e conhecimentos sobre a deficiência e as suas implicações sobre o trabalho, bem como orientações para lidar com essa questão. Seguem algumas falas sobre o subtema *papel atribuído às instituições de formação profissional da pessoa com deficiência*.

[..] até na questão da qualificação mesmo, né? De estar buscando conversar com empresários para ver quais são as necessidades. De repente eles estão fazendo lá um curso x, quando na verdade a gente gostaria de pessoas que tivessem curso de telemarketing, né? Então ele estaria atacando a deficiência da empresa, né?(P1).

É, dele estar se relacionando com as outras pessoas, né? Porque não vai ser só dentro da empresa que ele vai se relacionar, porque aqueles que tem deficiência, eles vem sozinho trabalhar, então eles vão se relacionar com as pessoas dentro do ônibus, na rua. (P2).

[..] de repente estar preparando a empresa para receber, enquanto a empresa é deficiente nisso, em como lidar com essas pessoas, de estar reaproximando para oferecer uma palestra, é, quando a pessoa vem aqui para a empresa, é, oferecer como acompanhante os primeiros dias, né? De pensar em outras coisas mais, mais disponibilização para a empresa [...]. (P3).

Na opinião dos entrevistados, as instituições especiais precisariam intensificar a divulgação dos trabalhos desenvolvidos junto a sua clientela, fazendo visitas permanentes às empresas para buscar o que, de fato, elas precisariam e, também, para propiciar orientações que auxiliassem no momento da admissão de funcionários com deficiência. Em realidade, as empresas teriam pouca informação sobre a estrutura, o funcionamento, o papel dessas instituições e, até mesmo, da própria deficiência. Nesse sentido, as instituições deveriam funcionar como mediadoras de todo o processo de envolvimento da pessoa com deficiência no trabalho, desde a sua preparação profissional e social, até a sua colocação no mercado competitivo.

Entretanto, na visão dos entrevistados, os indivíduos oriundos dessas instituições, muitas vezes, foram preparados em atividades que eram incompatíveis com aquilo que as empresas necessitavam, dificultando a generalização das habilidades profissionais aprendidas para a situação real de trabalho. Seguem alguns exemplos de falas sobre as falhas atribuídas aos centros de formação profissional.

Eu acho que eles (as instituições) podiam fazer isso com um pouquinho mais de força, né? Assim até na qualificação mesmo, né? De estar buscando conversar com empresários para ver quais são as necessidades. (P1).

Para capacitar, ver, não só conosco, mas com todas as empresas, as necessidades que eles tem para capacitar o pessoal. (P2).

[..] poderia ter aí uma área dessas instituições que fizesse esse papel de inclusão,

né? De levar o que está sendo feito lá, para as empresas, de sensibilizar as empresas, né? E de estar fazendo essas adaptações. (P5).

[..] divulgar mais o papel da própria instituição [...] poderiam fazer visitas às vezes a alguma empresa que estivesse operacionalizando com deficiente físico, né? Mostrando o que um deficiente físico pode fazer, certo? A gente como...., nós como não sabedores daquele potencial que eles têm, né? E não ficássemos, assim, deestranhos a uma contratação, né? Às vezes não cedemos a oportunidade porque não sabemos qual é o nível de capacitação deles em termos do trabalho ou de receber informações. (P6).

As falhas no processo de formação profissional da pessoa com deficiência, como foram apontadas pelos entrevistados, não é uma constatação recente. Essa questão já vem sendo estudada de longa data e foi discutida por diversos autores como: Perosa (1979), Goyos (1986), Manzini (1989), Tanaka (1996) e Nunes, Glat, Ferreira e Mendes (1998). Para esses autores, tais programas adotavam práticas desvinculadas da realidade do trabalho competitivo, e condizentes mais com uma ocupação do que uma profissionalização propriamente dita. Podemos interpretar que as instituições especiais continuaram reproduzindo os mesmos procedimentos há várias décadas, sem se preocuparem em avaliar mais sistematicamente os resultados que vinham obtendo com as atividades desenvolvidas junto aos seus aprendizes.

Mesmo salientando que a falta de qualificação profissional prévia dificulta a entrada das pessoas com deficiência nas empresas, os entrevistados expuseram que todos os funcionários admitidos acabavam passando por algum tipo treinamento. Normalmente, esse treinamento teria o intuito de proporcionar ao novo funcionário o conhecimento da estrutura e do funcionamento da empresa. Um treinamento mais específico dentro da função ocorreria somente quando a mesma exigisse um grau maior de especialização, como, por exemplo, eletricista de veículos, que não tinha sido o caso dos funcionários com deficiência das empresas contatadas, já que normalmente eles ocupavam funções de natureza mais simples, tais como, zelador, porteiro, cobrador, almoxarife, empacotador, auxiliar de serviços gerais, etc.

Apesar de os entrevistados terem apontado que as pessoas com deficiência não estariam preparadas para enfrentarem uma situação de trabalho, admitiram que da mesma forma os empregadores também não estariam preparados para recebê-las. A dificuldade para se relacionar com uma pessoa que possui deficiência, até por não saber como lhe dirigir, muitas vezes acabaria tornando um obstáculo para as empresas quando estas necessitassem contratar um funcionário com essa condição. Na opinião dos entrevistados, essa situação seria decorrente da falta de conhecimento e informações sobre essa população. Assim, os entrevistados reconheceram que as empresas necessitariam de auxílio dos órgãos de apoio à pessoa com deficiência, no sentido de adquirir informações e conhecimentos mais precisos sobre a deficiência, a implicação dessa deficiência sobre o trabalho e os benefícios em admitir funcionários portadores dessa condição.

As falas dos entrevistados, a seguir, ilustram alguns exemplos de falhas da empresa, identificadas nos *subtemas dificuldade de relacionamento com a pessoa deficiente e falta de conhecimento e informações sobre a deficiência*.

Não existe nenhuma preparação para empresa, para as comunidades, é... de entender a língua dos sinais para poder comunicar com eles (deficiente auditivo), né? Então, uma primeira vez que eu fiz entrevista com ele, senti assim muito mal, por não poder, não conseguir entendê-lo, né? (P3).

[...] a gente que é normal, às vezes, num determinado instante, no primeiro momento, você sente aquela dificuldade de se perguntar, de se relacionar, perguntar para a pessoa como ela se sente, se ela se sente uma pessoa normal ou não. Porque às vezes vê dificuldade nela e ela não vê dificuldade nenhuma no que ela tem, né? E a gente que fica criando dificuldades nas pessoas. Às vezes elas não tem dificuldade nenhuma de locomoção, de visualização, e a gente acha que é tão difícil, né? (P6).

[...] a gente tem muita pouca informação que chega até o empresário, que chega até a empresa. Não sei, de repente até um curso específico para as pessoas de RH (Recursos Humanos) que trabalha com seleção, promovida pelo SINE (Sistema Nacional de Empregos), que seja sei lá eu promovida por alguma entidade que trabalha com as pessoas, para orientar como que as pessoas são. Tem que desmistificar, tem muita coisa aí que é mito ainda. (P5).

[...] então é algo que a gente tem que conhecer mais, acreditar realmente em diferentes pessoas no trabalho. Então eu vou ter que convencer a empresa que ela não conhece realmente os benefícios e as dificuldades, ela precisava conhecer, realmente tem que convencer a empresa, de como a empresa se aplicar isso, precisa fazer uma adequação. (P3).

Eu acho que primeiro as empresas precisam saber o que o deficiente físico pode fazer dentro da sua empresa, em que condições ele pode trabalhar aqui dentro da empresa, ele pode exercer um trabalho aqui dentro da empresa, de acordo com as características da empresa que está oferecendo o trabalho. Então se ela souber, se ela tivesse essa consciência, tivesse conhecimento, fica mais fácil ela ir buscar essa pessoa no mercado de deficiência, entendeu? (P6).

Carreira (1996) também detectou em seu estudo que a falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiência, entre outras variáveis, consistia num dos grandes motivos que impediam ou dificultavam a contratação dessa população pelas empresas. Destarte, para esse autor haveria necessidade de se investir na formação dos empresários, para que eles aprendessem como lidar com a heterogeneidade. Para isso, seria importante que eles desmistificassem as idéias errôneas sobre a deficiência. Um dos caminhos seria um espaço para discutir essa questão, tirar suas dúvidas e fazer os questionamentos necessários.

Um outro aspecto apontado pelos entrevistados, que dificultaria a inserção das pessoas com deficiência no trabalho, seriam as barreiras arquitetônicas existentes tanto dentro quanto fora da empresa. As escadas, paralelepípedos, prateleiras alta, falta de rampas, de elevadores, de banheiros e de ônibus adaptados, tornar-se-iam empecilhos para pessoas com deficiência, principalmente físicas, de terem acesso independente às empresas, comprometendo o seu direito de ir e vir livremente ao trabalho. Seguem alguns exemplos de falas identificadas no subtema

falha de natureza arquitetônica.

[...] eu falo em relação à própria empresa, ela não tem estrutura para estar atendendo uma pessoa com deficiência. É... temos escadas para chegar em certos departamentos. Como uma pessoa com uma deficiência mais grave vai chegar até esses locais, então as empresas não estão preparadas para isso, né? (P3).

Como eu disse pra você, tem muitos setores que tem muita escada, paralelepípedo, então hoje nós temos um problema de ter que adaptar para uma realidade deficiente em alguns casos, né? (P1).

[...] se nós tivéssemos um elevador aqui a pessoa trabalharia de cadeira de roda, com documentação, alguma coisa assim, não haveria problemas, né? Às vezes a chegada até o local de trabalho complica, né? Tem atividades também, o setor de peças mesmo que são prateleiras, às vezes fica no alto, tem mezanino, né? (P6).

Apesar de os entrevistados reconhecerem que as barreiras arquitetônicas constituem-se num dos obstáculos para a inserção da pessoa com deficiência no mercado competitivo, a não necessidade de realizar adaptações no ambiente de trabalho para ocupar uma função foi um dos critérios apontados para a sua admissão. Esse critério ficou mais evidente ainda quando os entrevistados argumentaram que as empresas teriam admitido funcionários com diferentes tipos de deficiência, visual, auditiva, física e mental. Porém, em suas falas, deixaram transparecer que o comprometimento que esses funcionários possuíam não necessariamente exigia a adaptação do ambiente para o exercício de um trabalho. Por exemplo, as empresas contatadas não possuíam nenhum cadeirante, pessoa com deficiência mental severa, e com perda visual ou auditiva total.

Na opinião dos entrevistados, a remoção de qualquer obstáculo, seja de natureza física ou funcional, que dificultaria a pessoa com deficiência ter acesso, tanto à escola quanto ao trabalho, seria uma responsabilidade, principalmente, do governo. Os entrevistados argumentaram que faltariam verbas públicas que apoiassem o desenvolvimento de programas de escolarização e formação profissional. Também, faltariam incentivos às empresas, como a redução de encargos trabalhistas, para investirem na adaptação do ambiente de trabalho e em programas de capacitação de menores de idade como estagiários e de inclusão de pessoas com deficiência. As falas a seguir são ilustrativas das falhas governamentais apontadas pelos entrevistados nos subtemas *falta de incentivo na redução de barreiras arquitetônicas, na redução de encargos trabalhistas, em proporcionar acesso à escola e em auxiliar os centros de formação profissional.*

[...] ele (o governo) obriga que faça, mas nem ele mesmo faz. Então a gente vê aí, ruas que não tem adaptação para o deficiente, banheiros públicos que não tem adaptação, quer dizer é [...], ele não é um espelho [...] porque às vezes, você tem um candidato sendo entrevistado aqui que ele disse assim: "Perdi meu emprego na empresa X, porque não tinha ônibus que passava no horário que eu precisava". Era ônibus [...], é cadeirante, né? (P1).

A gente diz assim, existe a lei mas não existe nenhum incentivo para o empresário, uma redução de encargo, mas que ajudasse, entre aspas, aí o trabalhador a estar, como no caso do menor, é o menor trabalhador. Agora

nesses outros programas, como programa de estagiários remunerados, onde você paga através de uma instituição e não tem encargos trabalhistas, né? (P1).

[...] o governo entra com uma lei, ele obriga, as empresas contratam, só que o próprio governo ele não dá estrutura e condição para as pessoas, né? Se a gente for olhar, é, quantas pessoas são deficientes e quantas estão na escola. (P3).

Bom, eu acho que o governo tem que dispensar toda a forma de apoio, de recursos para que essas instituições que se predispõem a trabalhar o deficiente físico ou a recolocação dessas pessoas no mercado tenham essas condições, né? Então, o apoio de instalações, de estrutura, de treinamento, tem que ser subsidiado pelo governo [...] tudo isso gera custo, né? Então tem que ter algumas pessoas nessa condição, e depois fazer a cobrança em termos do que determina a lei. (P6).

A preocupação em promover acessibilidade à pessoa portadora de deficiência ao trabalho já constava como medida na Recomendação nº 168, adotada pela Organização Internacional do Trabalho, desde 20 de junho de 1983, com o seguinte item:

A eliminação de barreiras e obstáculos físicos e arquitetônicos e de comunicação que afetam o local de treinamento e de emprego de pessoas com deficiência, bem como livre circulação nos ditos locais; padrões apropriados devem ser levados em consideração na construção de novos edifícios e instalações públicas. (BRASIL, CORDE, 1997, p.41)

Entretanto, começou a vigorar como instrumento legal a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, com amparo no Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999), e reforçada pela Lei n.º 10.098/00 (BRASIL, 2000), que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a eliminação de barreiras e obstáculos no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Porém, o que se observa é que mesmo fazendo parte da obrigação constitucional, a própria administração pública acaba não cumprindo com as determinações que ela mesma estabeleceu em relação à acessibilidade. Ainda existem dificuldades nos meios de transporte e barreiras arquitetônicas nas vias públicas, principalmente no que se refere às calçadas, estacionamento de veículos, placas de sinalização, semáforos de pedestres sonoros para cegos.

TEMA 4 - MEIOS PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS

Apesar de os entrevistados apontarem diversos fatores que dificultariam a ocupação de um cargo pela pessoa com deficiência nas empresas, também sugeriram alguns meios que poderiam facilitar o acesso ao trabalho, tais como: a) eliminação de barreiras tanto de natureza arquitetônica quanto de natureza funcional; b) adaptação do ambiente das empresas com a colocação de rampas de acesso aos diferentes locais, banheiros adaptados e, se possível, a instalação de elevadores; c) adaptação de recursos para facilitar o acesso às informações do

ambiente de trabalho e d) capacitação profissional que lhe possibilitasse competir no mercado de trabalho em igualdade de condições das demais pessoas. As falas a seguir ilustram os meios para facilitar a ocupação de cargos pela pessoa com deficiência apontada pelos entrevistados.

[...] principalmente para o cadeirante, que eu acho que é uma das deficiências mais complicadas em função da questão física mesmo. Ele já tem dificuldade de transporte, que passa o ônibus a cada duas horas, que tem possibilidade de levar a cadeira dele. Então, tem outros fatores que ficam complicados, né? Mas eu acho que sim, eu penso que a empresa [...], não [...], se fosse necessário ela faria adaptações. (P1).

[...], o nosso objetivo é colocar um banheiro ali dentro, próximo, não tinha. Ela (a porteira) tinha que vir até aqui, isso para ela era difícil, né? É, porque a questão da locomoção para ela é mais complicado, né? O piso para ela também, em alguns momentos, né? Se o piso está molhado ou não, então agora [...] vai ter um banheiro ali próximo, dentro praticamente da portaria, visando principalmente a situação dela. (P5).

[...] nós passamos a vê-lo com maior cuidado, também com relação às informações que envolvem o setor, mesmo.... alguns documentos que ele precisa ter acesso, aí tem que ser no caso uma impressão especial para ele, porque as letras têm que estar num tamanho que ele dá para visualizar, né? (P5).

Eu acho que antes da lei deveria preparar, aquilo que nós estávamos falando antes, preparar o deficiente para que ele tenha capacidade igual e competir no mercado de trabalho [...] o que a política ou a sociedade está fazendo para preparar esse deficiente? [...] eu conheço a lei, mas não sei de nada que tem sido feito antes da lei para preparar o deficiente para o mercado de trabalho. (E4).

Entretanto, na opinião desses entrevistados tais sugestões somente poderão ser concretizadas se houver o apoio do governo, mediante a concessão de incentivos, tanto às empresas que se propuserem a investir em programas de responsabilidade social, principalmente em relação ao trabalho da pessoa com deficiência, quanto aos órgãos que oferecerem cursos de capacitação profissional a essa população.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para que uma sociedade se torne mais justa e igualitária é necessário que se promova à inclusão das pessoas que são excluídas do processo social, e desse grupo fazem parte as pessoas com deficiência. Essa é uma preocupação cada vez mais crescente no cenário da sociedade de um modo geral, desde a aprovação da Declaração de Salamanca, em 1994 e, freqüentemente, faz parte do discurso daqueles que lutam em prol à pessoa com deficiência. Tal documento consolidou o direito de igualdade de participação dessa população nos sistemas educacionais e sociais, independente das diferenças existentes.

Com isso, medidas importantes para reduzir ou eliminar barreiras que impedem à pessoa com deficiência, de ter uma participação social plena, começaram a ser tomadas. Vários dispositivos legais que visam salvaguardar os seus direitos e

oportunidades de acesso em diversos âmbitos da sociedade, inclusive de ter um emprego, foram promulgados. Assim, inúmeros foram os avanços ocorridos em relação às garantias legais sobre os direitos de acesso dessa população ao trabalho.

No Brasil, notou-se uma certa preocupação no meio empresarial com o aspecto jurídico sobre o trabalho para a pessoa com deficiência, e os resultados deste estudo confirmaram essa questão. Conforme relataram os entrevistados, a obrigatoriedade prescrita na lei nº 8.213 foi a principal responsável pela concessão de vagas às pessoas com deficiência em suas empresas.

Apesar de o caminho de acesso ao mercado de trabalho aparentemente ter se tornado mais curto, os dados deste estudo mostraram que o número de pessoas com deficiência que ora participa do quadro de funcionários das empresas contatadas, ainda está muito aquém do percentual que a lei prevê. Essa situação foi justificada pelos empregadores com base nas inúmeras dificuldades apontadas para a ocupação de um cargo por pessoas com deficiência que foram vistas por diversos ângulos, tanto localizados nas próprias pessoas com deficiência, quanto nas instituições especiais que fazem a sua formação profissional, nas empresas que são as mediadoras das vagas e no governo que estabelece as normas constitucionais. Assim, embora os empregadores fossem influenciados por concepções que situam essas dificuldades em elementos intrínsecos à pessoa com deficiência, colocaram também os fatores externos como possíveis causas para os obstáculos que essa população enfrenta para ter acesso ao mercado de trabalho.

Ainda faltam qualificação profissional e preparo social para que a pessoa com deficiência possa ocupar um cargo cujo perfil seja compatível com as suas habilidades e com as reais necessidades da empresa. Além disso, a sua reduzida participação no mercado de trabalho acabou também sendo reforçada pelas inúmeras barreiras de ordem social, arquitetônica e funcional, comprometendo o seu direito fundamental de ir e vir. Por outro lado, a falta de informação sobre a deficiência acabou restringindo a oportunidade de ocupação de funções que fossem efetivamente adequadas às suas reais dificuldades e possibilidades.

Sem dúvida, a lei acabou sendo um importante instrumento de reivindicação dos direitos da pessoa com deficiência, mas ela por si só não irá resolver os problemas que essa população terá que enfrentar para chegar ao mercado de trabalho. Há que se reconhecer que os primeiros passos foram dados com a aprovação de uma legislação que visa beneficiá-la nas questões relacionadas ao trabalho. Entretanto, a dificuldade de participação da pessoa deficiente no trabalho não decorre da falta de leis e de fiscalização, mas da carência de ações e recursos que viabilizem a concretização daquilo que é preconizado dentro dos dispositivos legais.

Destarte, contratar a pessoa com deficiência apenas para cumprir uma lei, sem remover os obstáculos existentes no caminho que ela terá que percorrer para buscar um trabalho, acabará colaborando para criar o estigma que ela não possui competência para disputar o mercado competitivo.

Portanto, a simples prescrição de leis, para assegurar os direitos da pessoa com deficiência de ter um trabalho, não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, a sociedade e o governo.

REFERÊNCIAS

- ALOISI, H. M. *O empregado com deficiência segundo conceito do empregador da pequena, média e grande empresa cidade de Campinas*. 1999a. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- BRASIL. Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro 1999. Regulamenta a Lei nº. 7.7853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Lex*: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, São Paulo, v.63, n.12, dez. 1999b.
- BRASIL. Governo Federal. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/cf88>. Acesso em 11/05/2005.
- BRASIL. Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. *Lex*. Coletânea de Legislação e Jurisprudência, São Paulo, v.64, t.12, p.5042-5047, dez. 2000b.
- BRASIL. Ministério do Emprego e do Trabalho. Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990. *Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência*: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999c.
- BRASIL. Ministério do Emprego e do Trabalho. Lei 8213 de 24 de julho de 1991. *Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência*: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999d.
- CARREIRA, D. *A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1996.
- FERREIRA, S.L. *Aprendendo sobre a deficiência mental: um programa para crianças*. São Paulo: Memnon, 1998, 138p.
- GIARDINO, A. Empresas aceleram seus programas de inclusão social. Para cumprir a lei, elas buscam contratar e integrar os portadores de deficiência. *Rede Saci*, 29/08/2005. Disponível em <http://www.saci.org.br>. Acesso em 20/09/2005.
- GOYOS, A.C.N. *A profissionalização de deficientes mentais: estudo da verbalização de professores acerca dessa questão*. São Carlos: Editora da Universidade Federal de São Carlos, 1995, 117p.
- MANZINI, E. J. Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada. In: MARQUEZINE, M.C.; ALMEIDA, M.A; OMOTE, S. (Orgs.) *Colóquios Sobre Pesquisa em Educação Especial*. Londrina: Ed. UEL, 2003, p.11-25.
- MANZINI, E.J. Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2, 2004, Bauru. A pesquisa qualitativa em debate. *Anais...* Bauru: USC, 2004. CD-ROOM. ISBN:85-98623-01-6. 10p.

MANZINI, E.J. *Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental: visão do agente institucional e visão do egresso*. 1989. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

MENDES, E.G. Reconstruindo a concepção de deficiência na formação de recursos humanos em educação especial. In: MARQUEZINE, M.C.; ALMEIDA, M.A.; TANAKA, E.D.O. (Orgs). *Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial II*. Londrina: Ed. UEL, 2001, p. 53-64.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria Geral do Trabalho. A inserção do portador de deficiência mental no mercado de trabalho. *Informativo Virtual do MPT*, Edição 08, janeiro de 2003. Disponível em <http://www.mpt.gov.br>. Acesso em 15/09/2005.

NERI, M. As empresas e as cotas para pessoas com deficiência. *Conjuntura Econômica – Temas Sociais*, setembro/2003. Disponível em <http://www.fgv.br>. Acesso em 15/09/2005

NUNES, L.R.O; GLAT, R.; FERREIRA, J.R.; MENDES, E. G. *Pesquisa em Educação Especial na Pós-graduação*. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1998.

OMOTE, S. Perspectivas para conceituação de deficiências. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, v.2, n.4, p. 127-135, 1996.

OMOTE, S. A concepção de deficiência e a formação do profissional em educação especial. In: MARQUEZINE, M.C.; ALMEIDA, M.A; TANAKA, E.D.O. (Org). *Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial II*, Londrina: Ed. UEL, 2001, p. 45-52.

OMOTE, S. Algumas tendências (ou modismos?) recentes em Educação Especial e a Revista Brasileira de Educação Especial. *Revista Brasileira de educação Especial*, Marília, v.9, n.1, p.25-38. 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Normas internacionais do trabalho sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência*. 2. ed., Brasília: CORDE,1997.

PASTORE, J. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: Editora LTR, 2000.

PEROSA, G. B. *Colocação de deficientes mentais no mercado de trabalho: análise desta opção e treinamento de deficientes treináveis na função de empacotador de supermercado*. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Educação), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1979.

TANAKA, E.D.O. *Preparação profissional e social do portador de deficiência mental para o mercado de trabalho: comparação entre dois estudos*. 1996. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina.

UNESCO. Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais. Brasília: CORDE, 1994.

Recebido em 27/06/2005

Reformulado em 27/08/2005

Aprovado em 30/08/2005