



Keiza da Conceição Nunes

**A inserção de pessoas com deficiência no
mercado de trabalho: estudo de caso em
uma empresa de produtos alimentícios na
cidade do Rio de Janeiro**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Serviço Social da PUC-Rio como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Orientador: Profa. Inez Terezinha Stampa

Rio de Janeiro
Julho de 2014



Keiza da Conceição Nunes

**A inserção de pessoas com deficiência no
mercado de trabalho: estudo de caso em
uma empresa de produtos alimentícios na
cidade do Rio de Janeiro**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Serviço Social do Departamento de Serviço Social do Centro de Ciências Sociais da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Profa. Inez Terezinha Stampa

Orientador

Departamento de Serviço Social – PUC-Rio

Prof. Rafael Soares Gonçalves

PUC-Rio

Profa. Mônica Maria Torres de Alencar

UERJ

Profa. Mônica Herz

Vice-Decana de Pós-Graduação do
Centro de Ciências Sociais – PUC-Rio

Rio de Janeiro, 24 de julho de 2014

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, do autor e do orientador.

Keiza da Conceição Nunes

Graduou-se em Serviço Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, em 2011. Atualmente é residente em Serviço Social no Instituto Nacional do Câncer.

Ficha Catalográfica

Nunes, Keiza da Conceição

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma empresa de produtos alimentícios na cidade do Rio de Janeiro / Keiza da Conceição Nunes; orientador: Inez Terezinha Stampa. – 2014.

119 f. : il. ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Serviço Social, 2014.

Inclui bibliografia.

1. Serviço social – Teses. 2. Trabalho. 3. Pessoas com deficiência. 4. Mercado de trabalho. 5. Cotas de emprego para pessoas com deficiência. I. Stampa, Inez Terezinha. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Serviço Social. III. Título.

CDD: 361

Dedico esta dissertação às pessoas com deficiência, que
buscam seu lugar no mercado de trabalho, seu lugar no
mundo.

“Por um mundo onde sejamos socialmente iguais,
humanamente diferentes e totalmente livres”.
Rosa Luxemburgo

Agradecimentos

Gratidão, apreciação. O ato de dar graças. Não importa que palavras nós usemos, todas elas significam a mesma coisa, felicidade em forma de agradecimento, e eu sou muita grata primeiramente a Deus, pela possibilidade de evolução dada com esta existência.

À minha família, que é e sempre será minha base. À minha mãe, Odete, que sempre me incentivou no caminho dos estudos, mesmo que este lhe tenha sido negado, e a minha irmã Kézia, por aturar minhas ausências e crises, pelo seu apoio de sempre e pelo empréstimo do seu computador. O meu, muito obrigada pelas suas existências na minha vida, sem vocês não teria chegado até aqui.

À minha orientadora Inez, pelo comprometimento e apoio nessa trajetória, pela compreensão das ausências e do corre-corre da vida e, principalmente, pelo grande exemplo de profissional a ser seguido, obrigada pela confiança depositada e afetuosidade por minha pessoa.

Aos professores que compõem a banca examinadora, Rafael Gonçalves e Mônica Alencar, o meu obrigada por terem aceitado este convite, e por participarem da minha formação através das considerações pertinentes dadas durante o processo de qualificação desta dissertação.

A todos os amigos que compreenderam minhas ausências, auxiliaram nos momentos de angústias e estiveram presentes durante todo esse período de mestrado, em especial: a Laerte Costa, ser humano sem igual, que sempre me socorre nos momentos de dúvidas e me auxiliou no empréstimo de referências bibliográficas, a Jefferson Bruno, Cintia e Carina, pela amizade que ultrapassou os limites do nosso processo de formação na Uerj.

À minha turma de mestrado 2012, para mim parte fundamental do meu processo de evolução acadêmica, profissional e pessoal. Em especial a Vanderlei Cardoso, que me incentivou e acompanhou nesta trajetória. Tenho a impressão que vocês foram “escolhidos a dedo”, com o maior nível possível de critérios, os melhores sempre!!!!

E às pessoas com deficiência, que despertaram em mim a inquietação de estudar suas condições de trabalho, aqui me refiro àquelas com as quais tive contato direto durante a pesquisa na graduação, escutando-as, e pude compreendê-las, e às pessoas com deficiência com as quais não tive contato direto, mas que aparecerem representadas nesta dissertação através de números que me auxiliam a responder algumas de minhas inquietações.

Por fim, o meu muito obrigada a todos, citados aqui ou não, que participaram direta ou indiretamente dessa caminhada. “Nós escolhemos aqueles que queremos estar próximos. E depois que escolhemos essas pessoas, tendemos a permanecer perto delas. Não importa o quanto magoamo-las. E as pessoas que permanecem ao seu lado no final de tudo? Essas são as que valem a pena ter por perto” (Série Grey’s Anatomy, 2010).

Resumo

Nunes, Keiza da Conceição; Stampa, Inez Terezinha. **A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma empresa de produtos alimentícios na cidade do Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro, 2014. 119p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Este trabalho se propôs a analisar a inserção e condições de trabalho oferecidas às pessoas com deficiência (PCDs), no mercado de trabalho, à luz da política de reservas de vagas conhecida como Lei de Cotas (Lei 8.213/1991). Assim, foi apresentado um breve contexto histórico da formação do mercado de trabalho brasileiro, sendo também indicadas as principais mudanças no mundo do trabalho, de forma geral, e seus reflexos para todas as instâncias da vida social, com destaque para os reflexos sobre o Estado em principalmente, para as políticas sociais. Foram feitas considerações sobre o conceito de deficiência, bem como sobre direitos das pessoas com deficiência em âmbito internacional e nacional. Para alcançar seu objetivo, este trabalho adotou como campo empírico da pesquisa uma empresa de grande porte de produtos alimentícios da cidade do Rio de Janeiro, onde foram coletados materiais através de entrevistas realizadas com um funcionário da referida empresa, que é o responsável pela contratação, acompanhamento e a avaliação dos trabalhadores com deficiência. Por meio desses dados e de documentos institucionais da empresa foi possível conhecer os cargos exercidos pelas pessoas com deficiência, bem como elaborar um perfil desses trabalhadores. Com os dados coletados e após análise dos mesmos, com base no referencial teórico-metodológico adotado, observou-se que a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um longo e intrincado caminho a ser percorrido, e que tem em sua gênese questões como falta de organizações institucionais para receber essas pessoas, seja no âmbito público, como escolas e meios de transporte, e no âmbito privado, como as próprias empresas que contratam as PCDs. A aproximação do campo empírico permitiu constatar que a empresa estudada tem uma preocupação apenas com o cumprimento da Lei de Cotas e com a busca de boa visibilidade social através da marca de “empresa

cidadã” ou “empresa socialmente responsável”, não tendo de fato preocupação com as condições de acessibilidade e de trabalho para as PCDs. Conclui-se, após o estudo realizado, que a simples implementação de uma política de ação afirmativa, que tem como ponto positivo a abertura do mercado de trabalho para as PCDs, não vai mudar as condições de vida das pessoas com deficiência, já que estas vidas são carregadas de preconceito e limites de acessibilidade. O que de fato asseguraria melhores condições de trabalho e vida a este segmento da população seria uma política integrada que articulasse políticas educacionais, com políticas de trabalho e renda, além de mudanças na política econômica.

Palavras-chave

Trabalho; pessoas com deficiência; mercado de trabalho; cotas de emprego para pessoas com deficiência.

Abstract

Nunes, Keiza da Conceição; Stampa, Inez Terezinha (Advisor). **The inclusion of persons with disabilities in the labor market: a case study in a food company in the city of Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro, 2014. 119p. MSc. Dissertation – Departamento de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

The current study was designed to analyze the insertion and job conditions offered to the persons with disabilities (PCDs), in the labor market, at the light of the politics of reserved vacancies known of the Lei de Cotas (Lei 8.213/1991). Therefore, it was presented a brief historical context of the foundation of Brazilian labor market, being also indicated the main changes in the worldwide, generally, and its consequences for all instances of the social life, with highlights to the consequences over the State and mainly, to the social policies. Some considerations were made about the concept of disability, as well as about the international and national rights of persons with disabilities. To achieve its goal, this study has adopted as empirical field of research a big company of food products from the city of the Rio de Janeiro, where were collected materials through interviews performed with an employee, who is responsible for the hiring, monitoring and evaluation of the workers with disabilities. From these data and institutional documents it was able to know the functions executed by the persons with disabilities, as well as how to develop a profile from those workers. With the data collected and after their analysis, based on the theoretical and methodological reference adopted, it was noticed that the insertion of the person with disability in the labor market is a long and intricate path to cross, and it has issues in its genesis such as the lack of institutional organizations to receive those persons, either in the public field, such as in schools and transportation, or in the private field, such as in the corporations that hire the PCDs. The approach of the empirical field allowed noting that the studied corporation is concerned just with the accomplishment of the Lei de Cotas and with the quest of the good social visibility through the brand “citizen company” or “company socially committed”, not having indeed a concern with the accessibility and job conditions for the

PCDs. The conclusion is that, after the study performed, the simple implementation of the affirmative action policies, which has as a positive point the market opening for the PCDs, will not change the life conditions of the persons with disabilities, once those lives are already loaded with prejudice and accessibility restrictions. What in fact would ensure better working and living conditions for that people segment would be an integrated policy to articulate educational policies, with income and working policies, as well as changes in the economic policy.

Keywords

Work; persons with disabilities; labor market; disability hiring quota.

Sumário

Introdução	17
1. Mudanças no mundo de trabalho e contexto histórico	26
1.1. Formação do mercado de trabalho brasileiro: contextos sociohistóricos	31
1.2. Reflexos das mudanças dos modelos de produção sobre o mercado de trabalho nacional	37
2. A deficiência e o mercado de trabalho para pessoas com deficiência.	41
2.1. O que é deficiência? Breve resgate histórico do conceito de deficiência	47
2.2. O mercado de trabalho para pessoas com deficiência: enfoques	55
2.3. A Lei de Cotas (Lei 8.213/1991): avanços e retrocessos	64
3. Condições de trabalho oferecidas pela Empresa X para as pessoas com deficiência	78
3.1. Histórico da inserção de trabalhadores com deficiência na Empresa X	78
3.2. O perfil dos trabalhadores com deficiência da Empresa X	84
3.3. Condições de trabalho oferecidas as pessoas com deficiência na Empresa X	92
4. Considerações Finais	101

5.	Referências Bibliográficas	105
6.	Anexos	112
6.1.	Anexo A – Roteiro de Entrevista	112
6.2.	Anexo B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	118

Lista de Quadros

Quadro 1 - Leis internacionais para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	43
Quadro 2 - Normas brasileiras para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	46
Quadro 3 - Designações utilizadas no Brasil para pessoas com deficiência	49
Quadro 4 - Trabalhadores com deficiência inseridos no mercado de trabalho no ano de 2010	60
Quadro 5 - Trabalhadores com deficiência inseridos no mercado de trabalho no ano de 2011	62
Quadro 6 - Ficha de avaliação dos funcionários com deficiência na Empresa X, em 2012	82
Quadro 7 - Ficha de avaliação dos funcionários com deficiência na Empresa X, em 2013	83
Quadro 8 - Funções exercidas pelos trabalhadores com deficiência na Empresa X.	90
Quadro 9 - Acessibilidades	99

Lista de ilustrações

Gráfico 1- Percentual de pessoas com deficiência no Brasil	42
Cartograma 1 - Pessoas com deficiência, por regiões, no Brasil	54
Tabela 1 - Percentual de trabalhadores com deficiência por números de empregados	75
Gráfico 2 - Tipos de deficiências contratadas na Empresa X	85
Gráfico 3 - Percentual de pessoas com deficiência de acordo com deficiência e gênero no Brasil	85
Gráfico 4 - Gênero das pessoas com deficiência contratadas na Empresa X	86
Gráfico 5 - Nível de escolaridade das pessoas com deficiência da Empresa X	87
Gráfico 6 - Comparação de nível de instrução entre pessoas com deficiência e pessoas sem nenhuma deficiência	88

Lista de siglas

BPC - Benefício de Prestação Continuada

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CNPJ - Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

DB - Decibéis

FHC - Fernando Henrique Cardoso

FUNLAR - Fundação Municipal Lar Escola Francisco de Paula

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MPT - Ministério Público do Trabalho

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

NEAD - Núcleo Estadual de Atendimento ao Deficiente

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PCD'S- Pessoa com deficiência

PETRES - Programa de Estudos do Trabalho e Reprodução Social

SETRAB/RJ - Secretaria de Estado de Trabalho e Renda do Rio de Janeiro

SINE - Sistema Nacional de Emprego.

UERJ - Universidade do Estado do Rio de Janeiro

DEFICIÊNCIAS

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

Autor desconhecido

Introdução

A presente dissertação, inserida na linha de pesquisa Trabalho, Política Social e Sujeitos Coletivos do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da PUC-Rio, tem como objetivo principal analisar a inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência em uma empresa de produtos alimentícios da cidade do Rio de Janeiro, denominada neste estudo Empresa X.

Os objetivos específicos desta pesquisa consistem em: traçar o perfil das pessoas com deficiência que estão inseridas nesta empresa; identificar como ocorre a efetivação da política de cotas para deficientes no mercado de trabalho, numa instituição privada, tomando como campo de estudo a cidade do Rio de Janeiro no período de 2012 a 2013; e contribuir para a produção de conhecimento sobre as políticas de emprego, trabalho e renda, dada a sua importância para o trabalho do assistente social.

O interesse pelo tema deste estudo surgiu a partir da minha inserção no projeto de pesquisa “A Política Pública de Trabalho e Renda e suas determinações econômicas e político-ideológicas: a experiência da Secretaria de Estado de Trabalho e Renda do Rio de Janeiro (Setrab/RJ)”, integrante do Programa de Estudos do Trabalho e Reprodução Social (Petres) da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Uerj), onde cursei a graduação em Serviço Social.

Minha inserção durante três anos (de agosto de 2007 a julho de 2011) no referido projeto, como aluna de iniciação científica, possibilitou a apreensão de elementos constitutivos das refrações da reestruturação produtiva¹, em especial no que se refere às relações de trabalho. Essa experiência também permitiu refletir sobre um segmento da população usuária do serviço social, composto por pessoas com deficiência. Neste sentido, o estudo aqui apresentado proporcionou o aprofundamento de elementos já observados durante minha iniciação científica.

¹ Segundo David Harvey (1993), a acumulação flexível se apoia “na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (p140).

A aproximação com o campo e a reflexão para a construção do objeto de estudo ocorreu através de algumas constatações, indagações e vivências na pesquisa supracitada, que aprofundo nesta dissertação de mestrado. Foi verificado, assim, neste contato com pessoas com deficiência, que a existência de uma política que “garanta” sua inserção de trabalho não significa que a mesma atenda as necessidades desse segmento, assim como também foi verificada a falta de capacitação das empresas para receber essas pessoas.

Esta dissertação parte do pressuposto de que a análise do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, através de uma empresa privada, num contexto de reestruturação produtiva, poderá demonstrar que as condições de trabalho e serviços para este segmento da população tendem a ser mais precárias, de menor status e de baixa remuneração. Tal hipótese pauta-se no entendimento de que a existência de uma política afirmativa não é garantia de melhores condições de emprego para essas pessoas, além de não assegurar sua efetivação, ou seja, a forma como a política é efetivada, na prática, também não denota boas perspectivas para esses trabalhadores.

É sabido que há previsão de fiscalização pelo Ministério do Trabalho sobre o cumprimento da Lei de Cotas² pelas empresas, que pode punir as empresas que não cumprem esta lei com multas onerosas. No entanto, não há nenhum mecanismo do governo que fiscalize as condições de trabalho oferecidas a esses trabalhadores, a menos que haja denúncias sobre tais condições. Por essas razões, nossa premissa é que as vagas reservadas para as pessoas com deficiência e as condições de trabalho são precárias. E a legislação que regula o assunto, acaba contemplando os interesses das empresas em detrimento dos interesses desse segmento da classe trabalhadora.

A importância deste estudo para o Serviço Social parte do pressuposto de que para uma atuação qualificada do assistente social é imprescindível conhecer a realidade dos seus usuários, visto que esta é um instrumento fundamental para o trabalho do assistente social. Consideramos que é através da realidade que os assistentes sociais obtêm a possibilidade de produzir conhecimento sobre essa

² Refiro-me a Lei 8213/1991, que dispõe sobre o plano de benefícios da previdência social e dá outras providências.

mesma realidade e, assim, realizar uma intervenção que atenda as reais demandas da população.

Dessa forma, a pesquisa aqui apresentada poderá proporcionar um olhar mais apurado sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência, através de uma política de Estado que, teoricamente, é o principal responsável pela garantia de direitos e efetivação de políticas públicas, e contribuir para a reflexão sobre as possíveis intervenções do assistente social nesta dinâmica social.

Segundo Marilda Iamamoto (2007):

(...) um dos maiores desafios que o Assistente Social vive no presente é desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e capazes de preservar e efetivar direitos, a partir de demandas emergentes no cotidiano. Enfim, ser um profissional propositivo e não só executivo (2007, p. 20).

Contudo, analisar a realidade é uma tarefa árdua devido ao constante processo de transformação da dinâmica social. Porém, o assistente social tem que sempre atualizar-se, e questionar as demandas institucionais, para não ficar fadado ao fracasso e a uma reprodução mecânica de atividades, tornando-se um burocrata. Tal postura não ocasionará em mudanças significativas, seja no cotidiano da população usuária ou na própria inserção do Serviço Social no mercado de trabalho.

Em suma, esta pesquisa possui relevância, pois pode se configurar também como fonte de dados para o trabalho do assistente social e de outras categorias profissionais que lidem com esta questão, já que através dos seus resultados outros profissionais poderão captar reais demandas dos usuários. Neste caso no que se referem aos trabalhadores deficientes, e assim poderão, com base nos dados que pretendemos coletar e analisar, dar respostas que atendam a essas demandas dentro das instituições em que estão inseridos.

Tal afirmativa pauta-se na necessidade de compreender o movimento da realidade depois da reestruturação produtiva e seus reflexos nas necessidades sociais das maiorias, bem como para as políticas públicas, campo privilegiado de trabalho do assistente social, que vêm sofrendo repartimentos e regressão diante da prevalência do neoliberalismo (Iamamoto, 2007).

Esta pesquisa é também de interesse para a sociedade, pois pretende apresentar avanços e limitações de uma política, no caso, a reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Busca apresentar as pessoas com deficiência como sujeitos de direitos, e, portanto, visa desconstruir a visão preconceituosa que este segmento sofre por parte da sociedade, pois se pretendeu ampliar, com o estudo desenvolvido, o leque de conhecimentos sobre esta temática.

Este estudo teve como principais eixos de análise: a política afirmativa pautada na Lei 8213, de 24 de julho de 1991 (principal responsável pela inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho); as mudanças recentes no mercado de trabalho e suas influências nas condições de trabalho para as pessoas com deficiência e na aplicabilidade da legislação.

A pesquisa desenvolvida foi de cunho exploratório, tendo em vista que o objeto de estudo e a hipótese levantada sobre o mesmo são baseados na realidade social, que está em constante movimento. Sendo assim, uma identificação do problema de forma descritiva ou explicativa não abarca os questionamentos a serem investigados.

Nesse sentido, a metodologia da pesquisa se pautou no método marxista, fundamentado na orientação de que o todo explica o mais simples e, a partir dessa perspectiva, a realidade é considerada sempre uma totalidade em movimento, e só pode ser “capturada” dessa forma, através das categorias ontológicas do real, que se transformam em categorias do método: contradição, mediação e totalidade.

O procedimento da pesquisa se baseou num estudo de caso, sendo a coleta de dados feita em fontes primárias e secundárias. Portanto, nesta perspectiva, a coleta de dados foi realizada por diferentes técnicas, consideradas em conjunto, no sentido de complementaridade.

Utilizando fontes secundárias foram feitas pesquisas e análise documental através de levantamento de bibliografia relacionada com o objeto de estudo, tais como livros, teses, artigos, internet, de dados disponibilizados por institutos de pesquisa, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dentre outros.

As fontes primárias utilizadas pautaram-se na realização de três entrevistas junto a um funcionário da Empresa X, que foram compostas de perguntas abertas e/ou fechadas. Objetivou-se, com as perguntas fechadas, traçar um perfil das pessoas com deficiência na cidade do Rio de Janeiro, que têm contato com as políticas de emprego, trabalho e renda através da Empresa X.

As perguntas abertas visaram obter dados indispensáveis à pesquisa através de informações do entrevistado acerca das formas de contratação, a política da Empresa X para as pessoas com deficiência, treinamentos oferecidos a essas pessoas e demais funcionários.

As questões das entrevistas (ver anexo A) foram elaboradas com base na análise documental. A partir dessas entrevistas foi elaborado um perfil dos trabalhadores com deficiência da Empresa X e foram feitas análises sobre o mesmo. Além disso, buscou-se conhecer quais tipos de vagas são oferecidas, qual o tempo, em média, de permanência de trabalhadores no emprego e a principal causa de abandono de emprego, dentre outros aspectos.

A entrevista adotada foi a não diretiva, isto é, aquela onde o entrevistador insere o tema e, em seguida, espera que os entrevistados relatem suas experiências e expressem suas percepções acerca do tema, sem interrupção de suas falas, numa atitude de escuta atenciosa. Porém, quando foi detectada pelo entrevistador a perda do foco, foram feitas algumas interrupções com o intuito de retornar ao tema. Para garantir a qualidade das informações, as entrevistas, sempre que permitido, foram gravadas.

No sentido de resguardar os aspectos éticos da pesquisa, o entrevistado abordado para este estudo recebeu o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (anexo B), o qual foi apresentado e explicado ao mesmo.

Os dados procedentes das entrevistas, ou seja, os “discursos” do entrevistado foram transcritos e analisados. Posteriormente, foram realizadas análises, sendo feita a sistematização com base em categorias gerais pré-estabelecidas, tais como condições de trabalho, precarização, mercado de trabalho, políticas de trabalho e renda, que apareceram com mais frequência; considera-se que as análises desses discursos poderão produzir novos conhecimentos e questionamentos.

Com a análise procuramos estabelecer relações entre os dados e os referenciais teóricos da pesquisa, buscando promover, assim, articulações entre o concreto e o abstrato, a teoria e a prática, o geral e o particular, num movimento dialético que permitisse estabelecer mediações entre os pressupostos aqui explicitados, as categorias de análise selecionadas e os dados coletados sobre a realidade das condições de inserção e de trabalho das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na cidade do Rio de Janeiro, entre os anos de 2012 e 2013.

Assim, foi feita uma pesquisa qualitativa que teve como base a revisão bibliográfica, a análise documental e realização de entrevistas com enfoque no estudo de caso. Os dados coletados nas entrevistas de campo foram separados e organizados em partes de maior relevância para este estudo. Estas partes foram analisadas e classificadas inicialmente em categorias como gênero, empresa cidadã entre outras.

Foram também utilizados e analisados documentos como convenções, documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tratam sobre a temática das pessoas com deficiência, Declaração Universal dos Direitos Humanos, Constituição Federal de 1988, entre outros. Buscou-se analisar como as convenções e tratados influenciaram nas ações do Estado brasileiro, sendo dado o devido destaque à política afirmativa, tendo como pilar a Lei 8213/1991. Com embasamento crítico sobre esta política, procurou-se desvendar e questionar se a mesma atinge a questão do desemprego ou é apenas um paliativo, visto que, diante da ofensiva neoliberal, estão ocorrendo cortes com os gastos sociais, ocasionado reflexos nas políticas sociais que adquirem, na atualidade, um caráter focalista e emergencial.

Esta pesquisa pretendia, no início, abordar a inserção de pessoas com deficiência no âmbito de um aparelho do Estado, no Núcleo Estadual de Atendimento ao Deficiente (Nead) principal instrumento adotado pela Secretaria de Trabalho e Renda do Rio de Janeiro (Setrab/RJ) para a inserção de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho. Assim, nesse intuito, foram feitas várias tentativas de contato com a referida instituição através de e-mail, telefonemas e visitas a mesma. Depois de muitas tentativas frustradas e a dificuldade de obter informações dos funcionários, que apenas forneciam

informações superficiais sobre o processo de contratação, foi necessário fazer um novo recorte do campo.

Diante das dificuldades encontradas, optou-se por fazer um estudo de caso, quando foi escolhida uma empresa de produtos alimentícios, através de uma constatação empírica da mesma contratar muitas pessoas com deficiência. O primeiro contato com a empresa foi com uma filial localizada no bairro Tauá, na Ilha do Governador, bairro no qual resido. Estando lá, foi obtido o e-mail do funcionário responsável pela contratação das pessoas com deficiência. Após algumas trocas de e-mails e telefonemas teve início o contato direto com um funcionário, que atendia aos critérios estipulados pela pesquisa.

O primeiro encontro ocorreu no II Seminário de Integração de Pessoas com Deficiência, em 2013, evento organizado anualmente pela Empresa X. Durante o evento foi possível observar o grande poder de influência que este funcionário tem sobre os trabalhadores com deficiência, pois o mesmo exerce e tem uma visão paternalista e tutelar em relação aos funcionários com deficiência.

Posteriormente, foram mantidos mais três contatos, nos quais foram feitas as três entrevistas. Na primeira, o funcionário forneceu algumas informações, mas não forneceu acesso a documentos da Empresa X. Na segunda, entrevista com o intuito de coletar mais dados, foram feitos alguns questionamentos sobre os dados fornecidos na primeira entrevista, com uma nova coleta de dados. Nesta oportunidade foi possível o acesso a alguns documentos da Empresa X, que serão apresentados e analisados mais adiante. Contudo, observou-se o receio do funcionário em fornecer mais dados, o que tornaria esta pesquisa mais enriquecedora. Na última entrevista foram aprofundados alguns elementos e dúvidas surgidas nos encontros anteriores.

Assim, para o desenvolvimento desta dissertação, foi feito um estudo de caso tendo como objeto de análise uma empresa fornecedora de produtos alimentícios, da cidade do Rio de Janeiro, que foi identificada neste trabalho como Empresa X, no intuito de manter o sigilo sobre os dados da empresa e das pessoas envolvidas.

O estudo de caso pautou-se em entrevistas e documentos fornecidos pela Empresa X e o material estudado está relacionado à inserção de pessoas com

deficiência no mercado de trabalho. Neste aspecto, buscou-se apresentar as condições de inserção dos referidos trabalhadores, bem como as condições dos empregos oferecidos. Para tanto, foi elaborado, também, um perfil desses trabalhadores a partir dos dados coletados junto à Empresa X, com o objetivo de apresentar e analisar as características das pessoas com deficiência contratadas pela referida empresa.

Neste trabalho a Empresa X não foi caracterizada de forma mais completa, primeiramente pela falta de acesso a informações referentes à empresa durante a pesquisa de campo. Este aspecto também recebeu menos atenção com o intuito de manter o máximo sigilo possível sobre a identidade da empresa, visando não expô-la e obedecendo aos princípios éticos da pesquisa. Também é importante destacar, neste momento, que algumas afirmações aqui registradas estão baseadas em dados colhidos durante a pesquisa de campo, ou seja, foram fundamentadas em dados empíricos.

O recorte temporal adotado para este estudo foi o período de 2012 a 2013, período referente aos dados coletados na pesquisa de campo. Em 2011, cabe apontar, registrou-se o aniversário de 20 anos de promulgação da Lei 8213/1991. Consideramos que, passado esse período de tempo de promulgação da Lei de Cotas, temos possibilidades de obter elementos mais consistentes para analisar como, e se, está ocorrendo a efetivação dessa política afirmativa, bem como as condições de trabalho oferecidas às pessoas com deficiência durante o período recortado para a pesquisa.

Cabe aqui mencionar que este estudo trata sobre pessoas com deficiência que já nasceram com a deficiência, ou seja, esta pesquisa não abrange a questão das pessoas que adquiriram deficiência em algum momento de suas vidas. Assim, este estudo não aborda questões de reabilitação.

Para contextualizar a política de inserção e as condições de trabalho das pessoas com deficiência, buscou-se abordar as principais mudanças no mercado de trabalho, fazendo uma articulação dessas mudanças com as condições de trabalho a que estão submetidos esses sujeitos, procurando refletir como a dinâmica econômica influencia a dinâmica social e as relações sociais, tendo como referencia o campo empírico da Empresa X.

Trata-se de uma empresa do setor varejista de produtos alimentícios, situada na cidade do Rio de Janeiro e com filiais dispostas em bairros da região, desde 1943, com vasta experiência no ramo de revenda de produtos alimentícios e que possui um grande número de empregados (cerca de 4.000), podendo ser classificada como uma empresa de grande porte e que já vem, há mais de 20 anos, adotando a política de contratação de pessoas com deficiência, em cumprimento à Lei 8213/1991.

Os resultados da pesquisa, apresentados nesta dissertação, foram organizados em capítulos, visando sistematizar os dados coletados e as análises realizadas. Esta dissertação estrutura-se em três capítulos e considerações finais.

No capítulo 1 realizamos um breve resgate histórico das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, pontuando algumas transformações importantes em contexto internacional, assim como apresentando as particularidades e características da formação do mercado de trabalho brasileiro. Neste capítulo também foram abordadas as mudanças dos modelos de produção e suas consequências para o mercado de trabalho nacional e o desenvolvimento de algumas leis trabalhistas.

O capítulo 2 buscou apresentar diferentes significados sobre o termo deficiência no processo histórico demonstrando que estes significados estão diretamente ligados com o contexto histórico em que estavam inseridos, abordando como isso ocorreu mais particularmente no Brasil. Este capítulo apresenta o mercado de trabalho para pessoas com deficiência e os problemas a ele associados, tais como estigma e preconceito, que o segmento sofre. É abordado, também, o processo de implantação das ações afirmativas para as pessoas com deficiência, procurando ilustrar este problema, crucial para este estudo. O capítulo pretendeu mostrar ainda os avanços e retrocessos da Lei 8213/1991.

O capítulo 3 é destinado a desvendar as condições de trabalho oferecidas às pessoas com deficiência pela Empresa X, assim como apresenta os dados colhidos na pesquisa de campo, o perfil desses trabalhadores e a análise dos dados obtidos.

Mudanças no mundo do trabalho e contexto histórico

A partir da crise econômica e política iniciada na década de 1970 e agravada no final dos anos 2000³, o sistema capitalista passou por um processo de transformações estruturais que alteraram profundamente a sua fisionomia. Tal crise teve como principais fatores o declínio das taxas de acumulação e a concentração de capitais por meio de monopólios.

O refluxo da economia internacional iniciou um movimento de revisitação dos ideais liberais sob uma nova perspectiva de mercado. A política neoliberal buscava a superação da crise do modelo fordista de produção, quando o modelo deixa de ser dominante, sendo mesclado com a produção flexível, ou o toyotismo, caracterizado pela flexibilização e fragmentação/descentralização da produção. Tratava-se de garantir a acumulação do capital, mas de forma cada vez mais flexível, visando a adaptação às condições cada vez mais competitivas dos mercados.

Convém destacar que o surgimento de um novo modelo de produção não elimina os anteriores. O que ocorre, na realidade, é uma continuidade entre estes modelos, pois “fordismo, taylorismo e toyotismo são expressões particulares de um mesmo fenômeno: o controle do processo de trabalho pela dinâmica da acumulação capitalista” (Batista, 2008, p.2).

Desse modo, o capitalismo tardio, caracterizado como o capitalismo em sua fase mais madura, expõe as direções desse sistema, o que costuma ser denominado de mundialização. Segundo Mandel, podemos compreender o capitalismo tardio da seguinte forma:

Longe de representar uma “sociedade pós-industrial”, o capitalismo tardio constitui uma industrialização generalizada universal pela primeira vez na história. A mecanização, a padronização, a super-especialização e a fragmentação

³ Refiro-me à crise iniciada em 2008 nos Estados Unidos e nos demais países de capitalismo central, experimentada principalmente como crise financeira, quebra de bancos e demais empresas, estouro da bolha imobiliária, diminuição do ritmo de crescimento e desemprego (STAMPA, 2012).

do trabalho, que no passado determinaram apenas o reino da produção de mercadorias na indústria propriamente dita, penetram agora todos os setores da vida social (Mandel, 1982, p.271).

Assim, nesta nova fase expandida e atualizada do capitalismo, há uma implementação do modelo de produção denominado acumulação flexível, caracterizado pela flexibilização e fragmentação das formas de trabalho, e, conseqüentemente, das relações sociais.

De acordo Antunes:

É nesta contextualidade crítica para o universo do trabalho, caracterizada por uma espécie de processo de precarização estrutural do trabalho, que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. As mutações que vêm ocorrendo no universo produtivo, em escala global, sob comando do chamado processo de globalização ou mundialização do capital, vêm combinando, de modo aparentemente paradoxal, a “era da informatização”, isto é, uma precarização ilimitada do trabalho, que também atinge uma amplitude global (Antunes, 2006, p.48-49).

As mudanças no mundo do trabalho têm como um de seus resultados o aumento do “exército de reserva”, que pode ser brevemente definido como a força de trabalho que o mercado não absorve, pois o mercado não possui postos de trabalho suficientes para todos. Compreendemos que nesse contexto os trabalhadores com deficiência, infelizmente, mesmo que inconscientemente, ajudam na manutenção do exército de reserva, que é um “produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza do sistema capitalista, ela se torna, por sua vez, a alavanca da acumulação capitalista e, ao mesmo tempo, condição de existência do modo de produção capitalista”. Pois esse exército “proporciona o material humano a serviço das necessidades variáveis de expansão do capital e sempre pronto para ser explorado, independente dos limites do verdadeiro incremento da sociedade” (Marx, 2005, p.735).

Mesmo que essas pessoas com deficiência possuam qualificações mínimas para se inserirem no mercado, elas estão buscando e encontrando empregos nas empresas, principalmente após a Lei 8213/1991⁴ causando, assim, o medo e

⁴ Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Também chamada “Lei de Cotas”, prevê em seu artigo 93 que toda empresa com 100 ou mais funcionários deve destinar de 2% a 5% (dependendo do total de empregados) dos postos de trabalho a pessoas com alguma deficiência.

insegurança dos demais ativos, o que resulta no aumento do poder de barganha de salários pelos capitalistas, proporcionados por esse ambiente de medo e preocupação.

Outra mudança significativa é o aumento do trabalho informal, entendido como uma categoria de trabalho onde se inserem aqueles que não possuem as qualificações necessárias para o trabalho formal (emprego) e/ou por aqueles que durante muito tempo não conseguem inserir-se novamente no mercado de trabalho formal. Destaca-se que o trabalho informal tem como função básica a reprodução da força de trabalho mais barata, pois não produz mais valia direta, ou seja, não é o salário que garante o pagamento das necessidades básicas, o que retira a responsabilidade da reprodução da classe trabalhadora do patrão e do Estado, sendo assim funcional ao capitalismo.

O conjunto dessas mudanças, na esfera da produção e da organização social, implicou o redirecionamento da intervenção do Estado. Dessa forma, o Estado, mais uma vez, é o sujeito principal que irá transferir recursos, antes voltados para o provimento de políticas sociais, para os interesses do capital, sobretudo o financeiro. Irá, ainda, desregulamentar a legislação trabalhista e social, abrir mercados, e proporcionar as leis necessárias para o processo global de reação burguesa à crise capitalista, o que afetará a classe trabalhadora em suas condições de vida e trabalho e em suas formas tradicionais de organização.

Assim, com a crise, as ideias liberais retornaram com mais vigor ao cenário político propondo limites na intervenção do Estado, retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado, levando a um processo acentuado de privatizações, tendência generalizada da desregulamentação e flexibilização do processo produtivo do mercado e da força de trabalho. Esse processo costuma ser denominado de neoliberalismo e tem como principais propostas:

- 1) um Estado forte para romper o poder dos sindicatos e controlar a moeda; 2) um Estado parco para os gastos sociais e regulamentações econômicas; 3) a busca da estabilidade monetária como meta suprema; 4) uma forte disciplina orçamentária, diga-se, contenção dos gastos sociais e restauração de uma taxa *natural* de desemprego; 5) uma reforma fiscal, diminuindo os impostos sobre os rendimentos mais altos; e 6) o desmonte dos direitos sociais, implicando na

quebra da vinculação entre política social e esses direitos, que compunha o pacto político do período anterior (Behring, 2008, p. 24-25).

Dessa forma, a crise econômica representou um corte nos gastos públicos e o desmonte da esfera pública através de privatizações dos bens públicos, o que resulta numa “cultura de crise”, ou seja, a “morte pública” do Estado, base material necessária para se alcançar o consenso. Dessa forma, desqualifica-se o Estado enquanto esfera de representações dos interesses das camadas de classes subalternizadas, ocasionado, assim, a desresponsabilização do mesmo, reflexo da ideologia do Estado mínimo do modelo neoliberal. Em outras palavras, dá-se a ampliação da transferência de responsabilidade do Estado para a sociedade civil. Assim,

Regido pelo mundo do mercado, incentivaram-se as privatizações e as desregulamentações de todo tipo, da economia às relações trabalhistas, do mundo financeiro às leis fiscais. Foi assim que se expandiu o neoliberalismo. Vale lembrar, que, entretanto que a redução do estado no âmbito produtivo e na prestação de serviços públicos foi substituída pelo fortalecimento da ênfase privatista do aparato estatal, de que foi um exemplo o governo Margareth Thatcher, que foi altamente intervencionista, com a clara finalidade de desregulamentar a economia, privatizá-la, além de impedir a atuação dos sindicatos no âmbito das comissões estatais; prática largamente utilizada durante a fase trabalhista anterior (Antunes, 2006, p. 43).

Sendo assim, as mudanças no mundo do trabalho são sentidas por todas as instâncias da vida social. O novo modelo de produção do capitalismo tardio expressa um retrocesso do conflito de classes, pois fragmenta as lutas de classes através da uma mistificação da divisão e exploração de classes, onde há o não reconhecimento do outro, ou seja, os trabalhadores não se reconhecem mais como classe devido ao seus processos de trabalho fragmentados, e tantas formas precárias de contratação e exploração dos mesmos.

Observa-se, assim, que as mudanças no mundo trabalho se refletem em todos os aspectos da vida social, de tal modo que as políticas sociais tendem a sofrer influências dessas propostas do neoliberalismo, tais como a diminuição dos gastos públicos com as políticas sociais. Portanto, a partir desse momento, as políticas sociais passam a ser caracterizadas por serem focalizadas,

descentralizadas, privatizadas, fragmentadas e paliativas. Vejamos o que afirma Behring:

Assim, trata-se de *desuniversalizar* e *assistencializar* as ações, cortando os gastos sociais e contribuindo para o equilíbrio financeiro do setor público. Uma política social residual que soluciona apenas o que não pode ser enfrentado pela via do mercado, da comunidade e da família. O carro-chefe dessa proposição é a renda mínima, combinada à solidariedade por meio das organizações na sociedade civil. A renda mínima não pode ter um teto alto, para não desestimular o trabalho, ou seja, há uma perversa reedição da ética do trabalho, num mundo sem trabalho para todos (Behring, 2008 p. 26).

Cabe enfatizar que as relações de produção material determinam as condições de produção e reprodução da vida social. Com isso, uma classe que detém os meios de produção material dispõe, na mesma medida, dos meios materiais e imateriais de produção intelectual, ou seja, as ideias dominantes de uma determinada época são as ideias das classes dominantes ou detentoras dos meios de produção. O domínio dos meios materiais e imateriais de produção e reprodução da vida é que determina o exercício da hegemonia (Marx, 1979).

Na história da luta de classes, a hegemonia de uma classe depende, essencialmente, do modo como seu domínio sobre a produção material e sobre o conjunto de forças produtivas e destrutivas se desenvolvem como domínio sobre a produção e a circulação de ideias, sobre a formação de consciência socialmente determinada e, conseqüentemente, sobre o poder político do Estado. Sem isso, o domínio de uma classe social sobre os meios de produção material da vida teria de ser afirmar permanentemente pela coerção e pela violência; não caberia, neste caso, falar em hegemonia, mas em dominação direta, exercida permanentemente pelos meios brutais (Dantas, 2008, p.93).

Desse modo, as mudanças no mundo do trabalho são sentidas por todas as instâncias da vida social. Sendo assim, o novo modelo de produção do capitalismo tardio expressa um retrocesso do conflito de classes, pois fragmenta as lutas de classes através de uma mistificação da divisão e exploração de classes, há o não reconhecimento do outro, ou seja, os trabalhadores não se reconhecem mais como classe devido ao seus processos de trabalho fragmentados, e tantas formas de contratação e exploração dos mesmos.

Podemos dizer que o capitalismo tardio se apoia numa estrutura de desigualdade de classes, expressando uma nova correlação de forças das classes

sociais, pois percebemos que nenhuma classe dentro desse novo estágio do capitalismo é exatamente a mesma de antes. Na medida em que foi superada uma ordem industrial mais antiga, as tradicionais formações de classe se enfraqueceram, enquanto identidades fragmentadas e grupos focalizados onde a diferenças étnicas, sexuais e outras se multiplicam. Isso se reflete diretamente nas políticas sociais, que tendem a responder demandas específicas e vão perdendo seu caráter universalista, sendo políticas direcionadas em sua maioria para a população pobre e que garantem as condições mínimas para a sua sobrevivência. Nesse contexto, podem ser situadas as políticas de ação afirmativa, que se configuram como políticas focalistas e paliativas, não atingindo, assim, as reais condições históricas de desigualdade em que alguns segmentos da sociedade estiveram e ainda se encontram.

1.1. Formação do mercado de trabalho brasileiro: contextos sociohistóricos

De forma geral, o mercado de trabalho brasileiro possui algumas particularidades sobre sua formação, das quais destacamos: a imigração e o trabalho escravo. Também podemos constatar que a constituição do mercado de trabalho, no Brasil e em particular no Rio de Janeiro, não ocorreu de forma rápida, sendo necessárias duas leis⁵ que condicionassem seu surgimento. Pois:

Submeter pessoas para que vendam sua força de trabalho não é algo que se possa fazer de um momento para o outro. Ao contrário, a formação de um mercado de mão-de-obra livre foi um longo e tortuoso percurso histórico, marcado, na maioria das vezes, por intensa coerção e violência. Para tanto foi necessário efetuar maciça expropriação, que reside e, destruir as formas autônomas de substância, impedindo o acesso à propriedade da terra e aos instrumentos produtivos, a fim de retirar do trabalhador o controle sobre o processo produtivo. Mas, além disso, foi também necessário proceder a um conjunto de

⁵ A lei nº 601, de 1850, conhecida como Leis de Terras, dispõe sobre a titulação de terras ocupadas, e garantiu a posse da terra oriunda do ciclo açucareiro, o que impossibilitou a população livre ter acesso a terra, obrigando a mesma a subordinar seu trabalho aos latifundiários. A outra lei referida é a de 1879, que regula a relação de trabalho através do regime do colonato e parceria e que dava prioridade ao proprietário do estabelecimento do contrato de trabalho (STAMPA, 2002).

transformações de cunho mais marcadamente cultural, para que os indivíduos despossuídos dos meios de materiais de vida não só precisassem como também estivessem dispostos a trabalhar para outros (Kowarick, 1994, p. 12).

Sobre a imigração, verificamos que teve seu início na Itália, depois Espanha, Portugal e Japão. Tal imigração formou um grande volume de mão-de-obra disponível para o trabalho. Esta importação de estrangeiros foi a solução mais adequada para o capitalismo em formação no país, pois antes da abolição as pessoas pobres e livres só realizavam serviços que os escravos não podiam fazer e, depois da Lei Áurea (1888), eles passaram a realizar as atividades mais desqualificadas que ficaram nas áreas mais decadentes dentro das plantações de café, e de má remuneração. Já os imigrantes ficaram nas melhores regiões do café e constituíram a maior parte do proletariado que operava as máquinas e que levaria ao surgimento das indústrias de São Paulo.

Mesmo durante o período escravocrata e nas duas primeiras décadas do século seguinte São Paulo já estava à frente do processo de produção industrial do Brasil, tornando-se o centro da dinâmica econômica do país. Mas a massa de trabalhadores não parou de aumentar. Durante o século XIX os imigrantes se juntariam a essa massa, e com o desenvolvimento das relações de produção que levaria à universalização do trabalho livre, onde parte da mão-de-obra disponível foi aproveitada pelo capital e inserida na disciplina do trabalho.

Mas nem todos foram inseridos no processo de trabalho industrial. Uma parte dessa população ficou de fora desse processo (exército de reserva), e esses ficaram disponíveis no campo e na cidade para quando o capital precisasse de sua força de trabalho no processo produtivo e pudessem, então, ser incorporados.

No tocante ao trabalho escravo, foi a forma dominante de trabalho no Brasil até o século XIX, onde, em 1850, começa a perder força com o término do tráfico negreiro. Mas esta forma de trabalho continuou dominante no Brasil até as vésperas da Lei Áurea, que se deu em 1888, onde a mão-de-obra escrava foi substituída, em parte, pela mão-de-obra livre dos imigrantes. Os cafeicultores não aceitaram empregar esse contingente de mão-de-obra que antes era escrava, por considerá-los vadios, carga inútil, ou seja, desclassificados para o trabalho. Assim, houve um grande número de trabalhadores ex-escravos à procura de emprego, mas não havia um mercado de trabalho para esses que se tornaram livres.

A partir do século XX o mercado de trabalho começa a se desenvolver na forma de produção de bens e serviços. Durante esse período o trabalho transforma-se numa mercadoria livremente negociada, pois a lei de contrato de serviço era praticamente inexistente. Esta situação começa a mudar com a implantação de um amplo código de leis de trabalho, estabelecida por Vargas durante as décadas de 1930 e 1940 conhecida como consolidação das leis do trabalho (CLT)⁶. Com isso, a noção de “formalidade” e “informalidade” foi sendo construída gradativamente.

Com a legislação trabalhista foram estabelecidas regras cada vez mais detalhadas e “justas” para os trabalhadores. Salário base, jornada de trabalho, férias anuais, e outros direitos sociais passam a serem garantidos por lei.

Os primeiros a serem beneficiados com este novo contrato de trabalho formal foram os funcionários públicos e, em seguida, os trabalhadores urbanos, nas indústrias e, por último, os trabalhadores rurais na década de 1960. A questão da “informalidade” e do subemprego, a partir da década de 1930, é formada pela construção da noção de “formalidade” que está associada às noções de cidadania e de direitos sociais.

Estas leis foram criadas num contexto de tensão entre os trabalhadores imigrantes que tinham ideais comunistas, onde o governo de Vargas, com a intenção de evitar uma revolução e combate ao comunismo, fez essas “concessões”. Assim, tal legislação é contraditória, já que expressa interesses dos trabalhadores, mas também tem o intuito de amenizar o conflito de classes.

Com o êxodo rural, muitos trabalhadores que antes viviam e trabalhavam no campo, agora eram incorporados aos centros urbanos. Esse processo de urbanização e de industrialização fez com que aumentasse o número de trabalhadores subempregados, não inseridos no mercado de trabalho “formal”.

O trabalho formal, no sentido de legal, contrapõe-se a diversos tipos de contratos “informais”, os ilegais, os trabalhos familiares e os contratos cujo

⁶ A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a principal norma legislativa brasileira referente ao direito do trabalho e ao direito processual do trabalho. Ela foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo, entre 1937 e 1945, unificando toda a legislação trabalhista então existente no Brasil.

estatuto está frequentemente em disputa como as cooperativas e os contratos de terceirizados.

A década 1980 é marcada pelo esgotamento do padrão de financiamento da economia nacional com base na crise da dívida externa e, a partir da década de 1990, a adoção de políticas macroeconômicas de corte neoliberal levou o Brasil a uma estagnação da renda per capita e a uma elevada oscilação das atividades produtivas. O que resultou em altas taxas de desemprego aberto, margeadas pelo fenômeno de desassalariamento (redução do emprego assalariado no total da ocupação) e da expansão das ocupações precárias (assalariados sem contrato, ocupações sem remuneração, entre outras formas).

Dessa forma, durante a década de 90, no Brasil, houve uma tendência de aumento das formas de trabalho precarizadas. Nessa nova forma de trabalho se encontram inseridos os trabalhadores terceirizados, subcontratados, temporários e formas variadas de trabalhadores informais, com maior predominância nos países periféricos.

No Brasil, ocorreu um aumento tanto das formas tradicionais quanto de trabalhadores submetidos a constantes contratos temporários, que não dão ao trabalhador nenhuma garantia de estabilidade ou registro em carteira. O trabalho é concebido como formal ou informal através de entendimento jurídico onde os trabalhadores informais são aqueles que não possuem carteira assinada.

Até as recentes mudanças ocorridas no governo (1995 a 2003) Fernando Henrique Cardoso (FHC), o contrato de trabalho por tempo indeterminado, previsto pela Consolidação das Leis do trabalho, era praticamente a opção disponível para as empresas do setor privado. O trabalho formal tinha apenas uma forma, ao contrário de outros países onde a legislação não fica presa a uma única forma de contrato, pois esses contratos podem ser por tempo parcial, temporário ou específico para pequenas empresas. As mudanças legais, recém-criadas no Brasil, tiveram um impacto limitado, por estarem atreladas aos padrões da CLT.

É possível indicar que desde o início de sua constituição o mercado de trabalho brasileiro não teve uma legislação que favorecesse os trabalhadores. A que houve, a partir da década de 1930, criou uma separação entre trabalhadores formais e informais, ou seja, não abrange a todos os trabalhadores.

No período atual constatamos que o poder público possui desinteresse em fazer uma efetiva fiscalização da aplicação da CLT, e também passou a adotar formas precárias de contratação de trabalhadores no interior do setor público. Assim, coube ao Estado substituir parcelas significativas de ocupações públicas por falsas cooperativas, programa de estágios descaracterizados, mão-de-obra terceirizada, criou mecanismos de desregulação do mercado de trabalho, bem como a precarização das condições e relações do trabalho.

Partindo do geral para o particular, verificamos que, no caso do Rio de Janeiro, é necessário pensar que essas significativas mudanças em relação aos postos de trabalho ocorrem associadas à progressiva diminuição da centralidade da capital no estado fluminense. Neste contexto, num primeiro momento, o mercado de trabalho da cidade do Rio de Janeiro foi sendo estruturado a partir do complexo cafeeiro, porém não era limitado a este complexo. De 1878 a 1895 houve a implantação de indústrias de têxtil e algodão decorrente da sua condição de capital.

Com a transferência da capital para Brasília, em 1960, o Rio de Janeiro vê desvanecer sua centralidade política e econômica. Tal fato fez com que a cidade do Rio de Janeiro, outrora centro absoluto da industrialização do Estado, sofresse, ao longo dos anos, um esvaziamento industrial acentuado em decorrência do deslocamento de setores industriais para o interior ou para outras regiões, reafirmando-se, cada vez mais, como centro de serviços e turismo.

Nesse contexto, é interessante notar, a diminuição das taxas de crescimento industrial da cidade do Rio de Janeiro é comumente interpretada como diminuição da industrialização no Estado, ainda que os indicadores mostrem que núcleo e interior vivem processos diferenciados de redução, no caso do núcleo, e crescimento, no caso do interior.

A interiorização de segmentos industriais acaba se tornando um pólo atrativo para investidores que buscam mão-de-obra barata e para a própria população, que passa a ver no interior um espaço estratégico para inserção no mercado, reorientando o fluxo de capital e trabalho.

Durante a década de 1980 e início da década de 1990 o mercado de trabalho do Rio de Janeiro sofre repercussões específicas da reestruturação

econômica e política de reajuste, que podem ser compreendidas através de seis mudanças ocorridas no período de 1981 a 1995:

- (i) Melhoria da qualidade dos ocupados, e em razão do aumento da qualidade constante da escolaridade do conjunto da população ocupada, fato expresso pela expansão dos contingentes de trabalhadores com mais de 9 anos de estudo (de 31% para 42%) e, ao mesmo tempo, pela diminuição da participação dos segmentos com menos de 4 anos de estudos (de 37% para 25%);
- (ii) Redução constante da participação feminina no mercado de trabalho (de 64% para 58%);
- (iii) Envelhecimento da população ocupada em razão da queda da taxa da participação de jovens com até 24 anos (de 25% para 20%) com aumento da população adulta de 25 a 44 anos (de 52% para 54%), e da população com mais de 45 anos (de 23% para 25%);
- (iv) Empobrecimento do conjunto de trabalhadores, em razão da queda acentuada de 18% dos rendimentos médio dos ocupados;
- (v) Precarização crescente da relação de trabalho, em razão do forte aumento da proporção da população ocupada sem carteira ou de funcionários públicos (de 15% para 20%) e do aumento do contingente de trabalhadores por conta própria (de 17% para 20%);
- (vi) Por último, terceirização da população ocupada, em razão da diminuição relativa e absoluta da participação dos operários industriais (de 18% para 13%) e, ao mesmo tempo, de expansão dos trabalhadores dos serviços distributivos (21% para 24%) bem como dos demais serviços (de 51 %para 56%), sendo que o conjunto do setor terciário passa a absorver 79% da população ocupada no final do período (Ribeiro, 2000, p. 70-71).

Em suma, as mudanças referidas no mercado de trabalho no Rio de Janeiro tiveram como desdobramentos o crescimento do setor de serviços e o incentivo à geração de emprego de baixa qualidade, seja pela precarização ou pela informalização das relações de trabalho. Ocorrendo, assim, o aumento do comércio ambulante, de pequenos negócios e de serviços que envolvem a camada mais pobre da população. Ao mesmo tempo, observa-se o crescimento do setor de serviços relacionados a profissionais mais qualificados como: de publicidade, planejamento e pesquisa.

Dessa forma, verificamos a formação de um mercado de trabalho heterogêneo no Estado do Rio de Janeiro onde, de um lado, ocorre a precarização do trabalho e das relações de trabalho da população mais pobre e, de outro, a valorização do setor ocupado pela população mais abastada.

Após as breves considerações sobre o mercado de trabalho no Brasil e no Rio de Janeiro, podemos inferir que a legislação sobre o mercado o trabalho no Brasil surgiu tardiamente. Dentre as medidas adotadas, destacam-se a criação do

Ministério do Trabalho em 1930, a materialização das leis trabalhistas em 1943, a criação do Sistema de Nacional de Emprego (SINE) em 1975, entre outras.

1.2.

Reflexos das mudanças dos modelos de produção sobre o mercado de trabalho nacional

No Brasil, percebem-se mais claramente os reflexos da reestruturação produtiva durante os anos 1990. Através dos avanços das teses neoliberais, ocorre o redirecionamento do papel do Estado. Naquela época, os grupos dirigentes nacionais, aliados ao grande capital, exercem uma forte pressão para a realização da reforma constitucional, principalmente no que tange à previdência Social:

A Reforma do Estado ou Contra-Reforma é outra estratégia e parte do suposto de que o Estado desviou-se de suas funções básicas ao ampliar sua presença no setor produtivo, colocando em cheque o modelo econômico vigente. O seu Plano Diretor considera que há o esgotamento da estratégia estatizante e a necessidade de superação de um estilo de administração pública burocrática, a favor de um modelo gerencial que tem como principais características a descentralização, a eficiência, o controle dos resultados, a redução dos custos e a produtividade. O Estado deve deixar de ser o responsável direto pelo desenvolvimento econômico e social para se tornar o promotor e regulador, transferindo para o setor privado as atividades que antes eram suas. O referido Plano propôs como principal inovação a criação de uma esfera pública não estatal que, embora exercendo funções públicas, devem fazê-lo obedecendo às leis do mercado (Bravo apud Mota, 2000, p.13).

Dessa forma, pretende-se compreender as refrações desse novo momento do capitalismo sobre o mercado de trabalho, especificamente o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. Tal investimento requer apreender a realidade social e compreender a centralidade do trabalho para, então, entender as metamorfoses da questão social. Dito de outra forma, compreender as novas expressões da questão social,

Como base de fundamentação sócio-histórica da profissão, em seu enfreteamento pelo Estado, pelo empresariado e pelas ações das classes trabalhadoras no processo de constituição e afirmação dos direitos sociais, o que requer decifrar

suas multifacetadas refrações no cotidiano da vida social, que são “matéria” do trabalho do assistente social (Iamamoto, 2007, p. 183).

Analisar os reflexos da reestruturação produtiva num segmento com necessidades diferenciadas como o das pessoas com deficiência é de extrema relevância, visto que muitas vezes o trabalho do assistente social com este segmento fica restrito apenas a análise e concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC)⁷. Portanto, a análise da inserção e da permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho se mostra de grande importância, tendo em vista a rotatividade do emprego formal, um fenômeno comum no mercado de trabalho brasileiro após a reestruturação econômica que vem sendo empreendida desde a década de 1990 no país.

Tais modificações na dinâmica do mercado de trabalho atingem com mais intensidade este segmento da classe trabalhadora, que tem características específicas tais como o preconceito que sofre, baixa ou nenhuma escolaridade, e falta de qualificação profissional. Elementos que o caracterizam, mas não são inerentes a este segmento, pois o preconceito, por exemplo, ocorre por falta de conhecimento da população em geral, e a pouca escolaridade e falta de qualificação profissional ocorrem por falta de ações integradas de órgãos do governo direcionadas a este grupo.

Convém aqui enfatizar que esta pesquisa compreendeu que os trabalhadores com deficiência estão passíveis de sofrer todos os tipos de exploração decorrentes da situação de classe trabalhadora, entendida aqui como a classe que vive do trabalho (Antunes, 2006), que não possuindo meios de subsistência a não ser sua própria força de trabalho está subordinada ao sistema capitalista, ao qual vende sua força de trabalho, fazendo parte da reprodução do mesmo, portanto neste contexto esta incluindo o desemprego estrutural e conjuntural.

Nesse ponto é interessante observar que a chamada contra-reforma do Estado teve reflexos diretos nas políticas sociais, principalmente as direcionadas à

⁷ É um benefício assistencial individual, intransferível e de renovação a cada dois anos. Consiste na transferência de um salário mínimo destinado a idosos a partir de 65 anos, pessoas com deficiência e doenças crônicas que possuem renda familiar inferior a 1/4 do salário mínimo vigente.

parcela da população que não está inserida no mercado de trabalho. Em geral, estas políticas se configuram como focalistas, pontuais e paliativas, e as mesmas não estão centradas na busca do emprego e, sim, no desemprego, o que faz toda a diferença. Sendo assim, as ações do Estado são direcionadas sobre os efeitos do desemprego, não representando uma alteração da situação de trabalho dos indivíduos. Isso porque os problemas referentes ao mundo do trabalho são conjunturais e estruturais, e o sistema capitalista, sob a égide da acumulação flexível, não parece disposto a devolver os empregos retirados, mesmo porque isto amplia o poder de barganha da classe capitalista.

Ou seja, as políticas sociais não visam aumentar o número de postos de trabalhos, e sim garantir a manutenção do desemprego, visto que este assegura a expansão do exército de reserva, e, conseqüentemente, ocasiona um redirecionamento da classe trabalhadora, que passa a viver em condições cada vez mais precárias de vida e de trabalho, haja vista a informalidade e o desemprego crescente. Assim, as políticas sociais não contemplam o grande contingente da população atingida pelo desemprego estrutural⁸.

Assim, as políticas se configuram historicamente como elementos de contradição, ora expressando os interesses da classe trabalhadora, ora os interesses da classe dos capitalistas. Esses interesses variam de acordo com o contexto histórico e social da cada época.

Compreende-se que a crise é estrutural, não se baseando apenas em uma etapa de baixos índices de crescimento econômico ou em alguma conjuntura desfavorável (o que gera o chamado desemprego conjuntural). Trata-se do desemprego estrutural. Afinal, com o trabalhador substituído por uma máquina não se tem chances de recuperar o mesmo emprego, pois a empresa encontrou uma forma mais barata e produtiva de realizar a mesma função.

Após abordamos brevemente sobre as mudanças nos modelos de produção e seus reflexos sobre o mundo do trabalho brasileiro e as mudanças no mundo do trabalho, em geral, apresentaremos, no próximo capítulo, o conceito de deficiência

⁸ “O desemprego estrutural origina-se em mudanças na tecnologia de produção ou nos padrões de demanda dos consumidores. Em ambos os casos, um grande número fica em situação de desemprego, enquanto uma minoria especializada é beneficiada (SANDRONI, 1992, p. 90). Considerando a corrida tecnológica permanente que demarca esse período do capitalismo, o desemprego estrutural torna-se um componente da vida contemporânea” (BHERING, 2008. p. 33).

e, na sequência, como vem ocorrendo a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo como base a legislação direcionada a este segmento, especificamente a Lei 8231/1991 Lei de Cotas).

2

A deficiência e o mercado de trabalho para pessoas com deficiência

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ocorre no bojo das lutas pelos direitos humanos, tendo sido amplamente reivindicado esse direito e tendo como grandes ganhos as leis de cotas existentes em vários países no mundo, tais como a Lei 8231/1991.

A superação das desigualdades socioeconômicas impõe-se como uma das metas de qualquer sociedade que aspira a uma maior igualdade social. Em face aos problemas sociais, algumas alternativas são propostas para atenuação de desigualdades que mantêm, em condições díspares, “cidadãos” de “estratos distintos”. Uma das alternativas propostas é o sistema de cotas, que visaria a acelerar um processo de inclusão social de grupos (recortes sociais) à “margem” da sociedade.

O conceito de cotização de vagas aplica-se, geralmente, por tempo determinado. Estes recortes podem ser grupos étnicos ou raciais, classes sociais, imigrantes, afrodescendentes, pessoas com deficiência, mulheres, idosos, dentre outros. É um tema bastante controverso, pois a reflexão sobre sua aplicabilidade e seus possíveis bônus ou ônus, deveria levar em conta que qualquer ação afirmativa, que busca transpor as desigualdades e a igualdade material deve ser aplicada por um determinado tempo, ou seja, não é um instrumento que deva ser aplicado definitivamente.

No entanto, no caso do Brasil, verificamos através do gráfico a seguir que crescimento do segmento das pessoas com deficiência tem sido uma constante em todo o país, o que torna de grande relevância a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Através do gráfico nº 1 e dos dados do Censo Demográfico 2010 verificamos que 45.606.048 milhões de pessoas no Brasil declararam ter pelo menos um tipo de deficiência, correspondendo a 23,9% da população. Desse total de 38.473.702 se encontravam em áreas urbanas e 7.132.347, em áreas rurais. Assim, as pessoas com deficiência se encontram, em sua maioria, em

espaços urbanos, espaços que no imaginário da população oferecem mais oportunidades de trabalho.

Gráfico 1- Percentual de pessoas com deficiência no Brasil



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Antes de tratarmos especificamente sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência, convém aqui fazer um breve histórico acerca da construção dos direitos das pessoas com deficiência, entendendo que a legislação sobre cotas é compreendida, na maioria dos países, como uma forma de acabar com a discriminação. Sobre estas leis internacionais que visam garantir a inserção

das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, vejamos as mais importantes no quadro a seguir:

Quadro 1 - Leis Internacionais para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Ano	Documento	Conteúdo
1948 ⁹	Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão	“Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”
1958	Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)	Sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Define discriminação, formula políticas e sua execução.
1975	Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência	Os países membros aprovam o texto referente aos direitos das pessoas com deficiência ONU (Organização das Nações Unidas).
1983	Elaboração da Convenção nº 159 da OIT	Trata da política de readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiências.
1994	Declaração de Salamanca	Princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais.
1997	Tratado de Amsterdã	A União Europeia se compromete a facilitar a inserção e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
1999	Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência	Promulgada na Guatemala, o texto foi formulado em 2002 no Congresso Europeu sobre Deficiência, em Madri.
2006	Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência	Aprovado o primeiro documento de direitos humanos do século XXI e oitavo da ONU.

Fonte: NABAIS, Márcia Lopes de Moraes. A pessoa com deficiência: trabalho e responsabilidade social das empresas. Benjamin Constant, v. 16 n. 47, 2010.

É possível verificar através desse quadro que, no mundo, os direitos das pessoas com deficiência tiveram como ápice a Carta Internacional dos Direitos Humanos. Segundo esta carta, os direitos dessas pessoas são os mesmos que qualquer outro cidadão possui. Esta Carta é composta pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e seu Protocolo Facultativo, e foi proclamada pela Assembleia Geral da

⁹Aprovada pela ONU em 10.12.1948

Organização das Nações Unidas (ONU) na sua Resolução 217A (III) de 10 de dezembro de 1948.

Nesse contexto, a Carta Magma dos Direitos Universais do Homem, de 1948, da ONU, apresenta, mesmo que não expressivamente, os primeiros indícios dos direitos das pessoas com deficiência, ao reconhecer o direito à diversidade humana, como podemos ver no Artigo II da Declaração, quando orienta:

Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania (ONU, 1948).

No ano de 1975, a ONU aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência¹⁰, e em 1983 o Programa Mundial de Ação Relativo às Pessoas com Deficiência. Segundo este documento as pessoas com deficiência têm direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Assim sendo, têm o direito de usufruí-los em igual condição, como os outros indivíduos e, de acordo com suas possibilidades, possuem o direito de exercer uma atividade útil, produtiva e remunerada, ou seja, possuem direito ao trabalho.

Essas conquistas no âmbito internacional refletiram-se no Brasil por meio da Emenda Constitucional Nº 12¹¹, de 17 de outubro de 1978, a qual assegurou as primeiras garantias às pessoas portadoras de deficiência física, no que diz respeito a medidas punitivas contra qualquer tipo de ação discriminatória, bem como é preâmbulo de uma legislação trabalhista para as minorias (artigo único, III):

- I - educação especial e gratuita;
- II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País;
- III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão do trabalho ou ao serviço público e salários;
- IV - possibilidade de acesso a edifícios e a logradouros públicos.

¹⁰ Essa era nomenclatura usada no período.

¹¹ Assegura aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica.

No entanto, foi com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que ocorreu um avanço significativo no campo dos direitos especiais, pois em seu artigo 7º inciso XXXI, onde foi “assegurada a inserção no mercado de trabalho de indivíduos portadores de deficiência”, por meio da proibição taxativa que impede o empregador de proceder de maneira discriminatória em relação aos trabalhadores, vejamos:

Art.7º- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (Brasil, 1988).

Mais uma vez, percebe-se o caráter social do problema. Trata-se de medidas que visam uma forma de proteção e de combate à discriminação das pessoas com deficiência, principalmente nas relações de trabalho. Verificamos isso através da Constituição de 1988, em seu Art. 227 & 1º Inciso I, que dispõe:

§ 1º - II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

Assim, especificamente no Brasil, o direito das pessoas com deficiência começou a ganhar visibilidade no processo de redemocratização do país na década de 1980, através dos movimentos sociais das pessoas com deficiência, que reivindicavam que seus direitos fossem assegurados e fizessem parte da nova Constituição Federal de 1988. Vejamos algumas normas brasileiras que visam garantir a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Quadro 2- Normas brasileira para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Ano	Documento	Conteúdo
1988	Constituição Federal da República do Brasil	Incorporou garantias às pessoas com deficiências, proibindo a discriminação de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado a saúde, a assistência social, o atendimento educacional especializado, além de garantir a reserva de um percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência.
1989	Lei n° 7.853/1989	Referendou a Convenção n° 159 da OIT. Essa lei definiu os direitos das pessoas com deficiência, disciplinou a atuação do Ministério Público e criou a Cord (Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência).
1999	Decreto n° 3.298/1999, regulamentado a Lei n° 7.953/1989	Fixou uma Política Nacional para Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. Traz a conceituação de deficiência e fixa parâmetros de avaliação de deficiência física, auditiva, mental e múltipla.
2000	Lei n° 10.048/2000	Dá prioridade de atendimento à pessoa portadora de deficiência e estabelece normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.
2004	Decreto n° 5.296/2004	Regulamenta as Leis n° 10.048/2000 e 10.098/2000.
2005	Portaria n° 476/2005 (Ministério de Estado das Comunicações)	Implementa a acessibilidade nas transmissões de televisão.
2008	Decreto n° 186	Ratifica a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada pela ONU em 2006.

Fonte: NABAIS, Márcia Lopes de Moraes. *A pessoa com deficiência: trabalho e responsabilidade social das empresas*. Benjamin Constant, v. 16 n. 47, 2010.

Porém, convém destacar que abordar a inserção de um grupo social que, historicamente, é estigmatizado e excluído do mundo trabalho, num sistema capitalista onde prepondera a lógica da competitividade e exclusão entre trabalhadores, independentemente de suas condições de deficiência, requer um olhar mais apurado.

Ou seja, não bastam apenas leis que auxiliam a inserção de pessoas com deficiência. É preciso mecanismos governamentais para averiguar se e como estas estão sendo cumpridas. Assim, também é preciso analisar se e como as empresas estão oferecendo condições dignas de trabalho, bem como a questão da acessibilidade, que é uma particularidade deste segmento.

2.1.

O que é deficiência? Breve resgate histórico do conceito de deficiência

Ao abordar um conceito que é permeado pela subjetividade do ser humano, ou seja, um conceito que não se refere a objetos e sim à complexidade dos seres humanos, e historicamente relacionado com preconceitos, estigmas e estereótipos, é necessário certo cuidado, pois esta dissertação visa apresentar uma perspectiva construtiva, numa direção que considere a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O conceito de deficiência tem seu significado modificado no decorrer do tempo de acordo com o contexto histórico, e com os valores morais e culturais da sociedade de cada época. Neste trabalho o conceito foi utilizado de acordo com a legislação brasileira. Dessa forma, temos o conceito oriundo do Decreto 3.298, de dezembro de 1991¹², onde a deficiência é definida como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gerem incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (art. 3º, Inciso I).

Segundo este Decreto, podemos definir os seguintes tipos de deficiência:

- Deficiência física - É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (art. 4º, I);
- Deficiência auditiva - É a perda bilateral, parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando em grau da seguinte forma:
a) de 25 a 40 db (decibéis) – surdez leve; b) de 41 a 55 db – surdez moderada; c) de 56 a 70 db – surdez acentuada; e) de 71 a 90 db – surdez severa; e) acima de 90 db – surdez profunda; f) anacusia – perda total da audição.
- Deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen2), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

¹² Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1991, que regulamenta a Lei 7.583 de 24 de outubro de 1989, e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência.

- Deficiência mental - é o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho.

- Deficiência múltipla - conceitua-se como a associações, no mesmo indivíduo, de duas ou mais deficiências primárias (mental / visual / auditiva / física), com comprometimentos que acarretam consequências no seu desenvolvimento global e na sua capacidade adaptativa.

Após definirmos o conceito de deficiência utilizado neste trabalho e apresentarmos os tipos de deficiência reconhecidas pela legislação brasileira, faremos uma explanação sobre o termo correto ao fazer referências às pessoas com deficiência.

O primeiro termo utilizado foi “inválidos”, que para Sassaki (2005) denotava “indivíduos sem valor”, que para o referido autor tem um sentido pejorativo. Infelizmente ainda encontramos pessoas que utilizam esse termo. O qual está nitidamente relacionado ao trabalho, onde aqueles que tinham alguma deficiência eram considerados socialmente inúteis, pois não estavam aptos a se inserirem no mercado de trabalho.

O segundo foi “os incapacitados”, que foi utilizado até aproximadamente 1960, que, como o próprio termo indica, já faz alusão aos “indivíduos sem capacidade”, que mais tarde passou a significar “indivíduos com capacidade residual”. Outra nomenclatura utilizada ao se referir a essas pessoas foi “os incapazes”, que expressava “indivíduos que não são capazes” de fazer algumas coisas devido a alguma deficiência que tinham.

Durante os anos 1960 e 1980 houve uma separação dos termos de acordo com a deficiência que as pessoas tinham: “os defeituosos” constituíam “indivíduos com deformidade” (principalmente física). “Os excepcionais” eram “indivíduos com deficiência intelectual”. De 1981 a 1987, foi utilizado o termo “pessoas deficientes”, sendo empregado o substantivo deficiente que foi usado como adjetivo acrescido do substantivo “pessoas”.

O quadro 3, a seguir, apresenta os termos utilizados no Brasil, por períodos históricos, e os respectivos valores que denotaram.

Quadro 3 - Designações utilizadas no Brasil para pessoas com deficiência

ÉPOCA	TERMOS E SIGNIFICADOS	VALOR DA PESSOA
<p>No começo da história, durante séculos.</p> <p>Romances, nomes de instituições, leis, mídia e outros meios mencionavam “os inválidos”. Exemplos: “A reabilitação profissional visa a proporcionar aos beneficiários inválidos ...” (Decreto federal nº 60.501, de 14/3/67, dando nova redação ao Decreto nº 48.959-A, de 19/9/60).</p>	<p>“os inválidos”. O termo significava “indivíduos sem valor”. Em pleno século 20, ainda se utilizava este termo, embora já sem nenhum sentido pejorativo.</p> <p>Outro exemplo: “Inválidos insatisfeitos com lei relativa aos ambulantes” (<i>Diário Popular</i>, 21/4/76).</p>	<p>Aquele que tinha deficiência era tido como socialmente inútil, um peso morto para a sociedade, um fardo para a família, alguém sem valor profissional.</p> <p>Outros exemplos: “Servidor inválido pode voltar” (<i>Folha de S. Paulo</i>, 20/7/82). “Os cegos e o inválido” (<i>IstoÉ</i>, 7/7/99).</p>
<p>Século 20 até ± 1960.</p> <p>“Derivativo para incapacitados” (<i>Shopping News</i>, Coluna Radioamadorismo, 1973). “Escolas para crianças incapazes” (<i>Shopping News</i>, 13/12/64).</p> <p>Após a I e a II Guerras Mundiais, a mídia usava o termo assim: “A guerra produziu incapacitados”, “Os incapacitados agora exigem reabilitação física”.</p>	<p>“os incapacitados”. O termo significava, de início, “indivíduos sem capacidade” e, mais tarde, evoluiu e passou a significar “indivíduos com capacidade residual”. Durante várias décadas, era comum o uso deste termo para designar pessoas com deficiência de qualquer idade. Uma variação foi o termo “os incapazes”, que significava “indivíduos que não são capazes” de fazer algumas coisas por causa da deficiência que tinham.</p>	<p>Foi um avanço da sociedade reconhecer que a pessoa com deficiência poderia ter capacidade residual, mesmo que reduzida.</p> <p>Mas, ao mesmo tempo, considerava-se que a deficiência, qualquer que fosse o tipo, eliminava ou reduzia a capacidade da pessoa em todos os aspectos: físico, psicológico, social, profissional etc.</p>
<p>De ± 1960 até ± 1980.</p> <p>“Crianças defeituosas na Grã-Bretanha tem educação especial” (<i>Shopping News</i>, 31/8/65).</p> <p>No final da década de 50, foi fundada a Associação de Assistência à Criança Defeituosa – AACD (hoje denominada Associação de Assistência à Criança Deficiente).</p> <p>Na década de 50 surgiram as primeiras unidades da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - Apae.</p>	<p>“os defeituosos”. O termo significava “indivíduos com deformidade” (principalmente física).</p> <p>“os deficientes”. Este termo significava “indivíduos com deficiência” física, intelectual, auditiva, visual ou múltipla, que os levava a executar as funções básicas de vida (andar, sentar-se, correr, escrever, tomar banho etc.) de uma forma diferente daquela como as pessoas sem deficiência faziam. E isto começou a ser aceito pela sociedade.</p> <p>“os excepcionais”. O termo significava “indivíduos com deficiência intelectual”.</p>	<p>A sociedade passou a utilizar estes três termos, que focalizam as deficiências em si sem reforçarem o que as pessoas não conseguiam fazer como a maioria.</p> <p>Simultaneamente, difundia-se o movimento em defesa dos direitos das pessoas superdotadas (expressão substituída por “pessoas com altas habilidades” ou “pessoas com indícios de altas habilidades”). O movimento mostrou que o termo “os excepcionais” não poderia referir-se exclusivamente aos que tinham deficiência intelectual, pois as pessoas com superdotação também são excepcionais por estarem na outra ponta da curva da inteligência humana.</p>
<p>De 1981 até ± 1987.</p> <p>Por pressão das organizações</p>	<p>“pessoas deficientes”. Pela primeira vez em todo o</p>	<p>Foi atribuído o valor “pessoas” àqueles que tinham</p>

de pessoas com deficiência, a ONU deu o nome de “Ano Internacional das Pessoas Deficientes” ao ano de 1981. E o mundo achou difícil começar a dizer ou escrever “pessoas deficientes”. O impacto desta terminologia foi profundo e ajudou a melhorar a imagem destas pessoas.	mundo, o substantivo “deficientes” (como em “os deficientes”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”. A partir de 1981, nunca mais se utilizou a palavra “indivíduos” para se referir às pessoas com deficiência.	deficiência, igualando-os em direitos e dignidade à maioria dos membros de qualquer sociedade ou país. A Organização Mundial de Saúde (OMS) lançou em 1980 a Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades, mostrando que estas três dimensões existem simultaneamente em cada pessoa com deficiência.
De ± 1988 até ± 1993. Alguns líderes de organizações de pessoas com deficiência contestaram o termo “pessoa deficiente” alegando que ele sinaliza que a pessoa inteira é deficiente, o que era inaceitável para eles.	“pessoas portadoras de deficiência”. Termo que, utilizado somente em países de língua portuguesa, foi proposto para substituir o termo “pessoas deficientes”. Pela lei do menor esforço, logo reduziram este termo para “portadores de deficiência”.	O “portar uma deficiência” passou a ser um valor agregado à pessoa. A deficiência passou a ser um detalhe da pessoa. O termo foi adotado nas Constituições federal e estaduais e em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências. Conselhos, coordenadorias e associações passaram a incluir o termo em seus nomes oficiais.
De ± 1990 até hoje. O art. 5º da Resolução CNE/CEB nº 2, de 11/9/01, explica que as necessidades especiais decorrem de três situações, uma das quais envolvendo dificuldades vinculadas a deficiências e dificuldades não-vinculadas a uma causa orgânica.	“pessoas com necessidades especiais”. O termo surgiu primeiramente para substituir “deficiência” por “necessidades especiais”. Daí a expressão “portadores de necessidades especiais” . Depois, esse termo passou a ter significado próprio sem substituir o nome “pessoas com deficiência”.	De início, “necessidades especiais” representava apenas um novo termo. Depois, com a vigência da Resolução nº 2, “necessidades especiais” passou a ser um valor agregado tanto à pessoa com deficiência quanto a outras pessoas.
Mesma época acima. Surgiram expressões como “crianças especiais”, “alunos especiais”, “pacientes especiais” e assim por diante numa tentativa de amenizar a contundência da palavra “deficientes”.	“pessoas especiais”. O termo apareceu como uma forma reduzida da expressão “pessoas com necessidades especiais”, constituindo um eufemismo dificilmente aceitável para designar um segmento populacional.	O adjetivo “especiais” permanece como uma simples palavra, sem agregar valor diferenciado às pessoas com deficiência. O “especial” não é qualificativo exclusivo das pessoas que têm deficiência, pois ele se aplica a qualquer pessoa.
Em junho de 1994. A Declaração de Salamanca ¹³ preconiza a educação inclusiva	“pessoas com deficiência” e pessoas sem deficiência, quando tiverem necessidades	O valor agregado às pessoas é o de elas fazerem parte do grande segmento dos excluídos que, com o seu

¹³ Declaração decorrente da Conferência Mundial de Educação Especial em 1994, em Salamanca, Espanha. Esta conferência teve representação de 88 governos e 25 organizações internacionais, que em assembléia, reafirmam o compromisso para com a Educação para Todos, reconhecendo a necessidade e urgência do providenciamento de educação para as crianças, jovens e adultos com necessidades educacionais especiais dentro do sistema regular de ensino e re-endossam a

para todos, tenham ou não uma deficiência.	educacionais especiais e se encontrarem segregadas, têm o direito de fazer parte das escolas inclusivas e da sociedade inclusiva.	poder pessoal, exigem sua inclusão em todos os aspectos da vida da sociedade. Trata-se do empoderamento.
<p>Em maio de 2002.</p> <p>O Frei Betto escreveu no jornal O Estado de S. Paulo um artigo em que propõe o termo “portadores de direitos especiais” e a sigla PODE. Alega o proponente que o substantivo “deficientes” e o adjetivo “deficientes” encerram o significado de falha ou imperfeição enquanto que a sigla PODE exprime capacidade.</p> <p>O artigo, ou parte dele, foi reproduzido em revistas especializadas em assuntos de deficiência.</p>	<p>“portadores de direitos especiais”. O termo e a sigla apresentam problemas que inviabilizam a sua adoção em substituição a qualquer outro termo para designar pessoas que têm deficiência. O termo “portadores” já vem sendo questionado por sua alusão a “carregadores”, pessoas que “portam” (levam) uma deficiência. O termo “direitos especiais” é contraditório porque as pessoas com deficiência exigem equiparação de direitos e não direitos especiais. E mesmo que defendessem direitos especiais, o nome “portadores de direitos especiais” não poderia ser exclusivo das pessoas com deficiência, pois qualquer outro grupo vulnerável pode reivindicar direitos especiais.</p>	<p>Não há valor a ser agregado com a adoção deste termo, por motivos expostos na coluna ao lado e nesta. A sigla PODE, apesar de lembrar “capacidade”, apresenta problemas de uso:</p> <p>1) Imaginem a mídia e outros autores escrevendo ou falando assim: “<i>Os Podes de Osasco terão audiência com o Prefeito...</i>”, “<i>A Pode Maria de Souza manifestou-se a favor ...</i>”, “<i>A sugestão de José Maurício, que é um Pode, pode ser aprovada hoje ...</i>”</p> <p>2) Pelas normas brasileiras de ortografia, a sigla PODE precisa ser grafada “Pode”. Norma: Toda sigla com mais de 3 letras, pronunciada como uma palavra, deve ser grafada em caixa baixa com exceção da letra inicial.</p>
<p>De ± 1990 até hoje e além.</p> <p>A década de 90 e a primeira década do século 21 e do Terceiro Milênio estão sendo marcadas por eventos mundiais, liderados por organizações de pessoas com deficiência.</p> <p>A relação de documentos produzidos nesses eventos pode ser vista no final deste artigo.</p>	<p>“pessoas com deficiência” passa a ser o termo preferido por um número cada vez maior de adeptos, boa parte dos quais é constituída por pessoas com deficiência que, no maior evento (“Encontrão”) das organizações de pessoas com deficiência, realizado no Recife em 2000, conclamaram o público a adotar este termo. Elas esclareceram que não são “portadoras de deficiência” e que não querem ser chamadas com tal nome.</p>	<p>Os valores agregados às pessoas com deficiência são:</p> <p>1) o do empoderamento [uso do poder pessoal para fazer escolhas, tomar decisões e assumir o controle da situação de cada um] e</p> <p>2) o da responsabilidade de contribuir com seus talentos para mudar a sociedade rumo à inclusão de todas as pessoas, com ou sem deficiência.</p>

Fonte: Sassaki (2005).

Durante os anos de 1988 a 1993, os movimentos e organizações de pessoas com deficiência rebateram o termo “pessoa deficiente” com a justificativa que este sinaliza que a pessoa inteira é deficiente, o que era inadmissível para eles. Dessa

Estrutura de Ação em Educação Especial, em que, pelo espírito de cujas provisões e recomendações governo e organizações sejam guiados (ONU, 1994).

forma, começou-se a empregar a nomenclatura “pessoas portadoras de deficiência”, que substituiu o termo “pessoa deficiente”. Logo em seguida abreviaram este termo para “portadores de deficiência”. Como esse termo denota o sentido da pessoa que porta algo, parecendo que a pessoa porta uma deficiência, como se fosse algo que ela pudesse se desfazer, não representando o sentido correto que a deficiência tem para essas pessoas, como algo que faz parte delas, sendo algo que elas não podem se desfazer.

Assim, durante a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência organizada pela Organização das Nações Unidas, em 13 de dezembro de 2006, foi estabelecido o termo correto que é: pessoas com deficiência PCD’S¹⁴. Este conceito está definido no artigo 1º da referida Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (ONU, 2006).

Segundo Sassaki (2005), os movimentos de pessoas com deficiência chegaram ao termo “pessoas com deficiência”, pois este carrega os princípios básicos desse movimento:

1. Não esconder ou camuflar a deficiência;
2. Não aceitar o consolo da falsa idéia de que todo mundo tem deficiência;
3. Mostrar com dignidade a realidade da deficiência;
4. Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência;
5. Combater neologismos que tentam diluir as diferenças, tais como “pessoas com capacidades especiais”, “pessoas com eficiências diferentes”, “pessoas com habilidades diferenciadas”, “pessoas deficientes”, “pessoas especiais”, “é desnecessário discutir a questão das deficiências porque todos nós somos imperfeitos”, “não se preocupem, agiremos como avestruzes com a cabeça dentro da areia” (i.é, “aceitaremos vocês sem olhar para as suas deficiências”);
6. Defender a igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência atendendo às diferenças individuais e necessidades especiais, que não devem ser ignoradas;

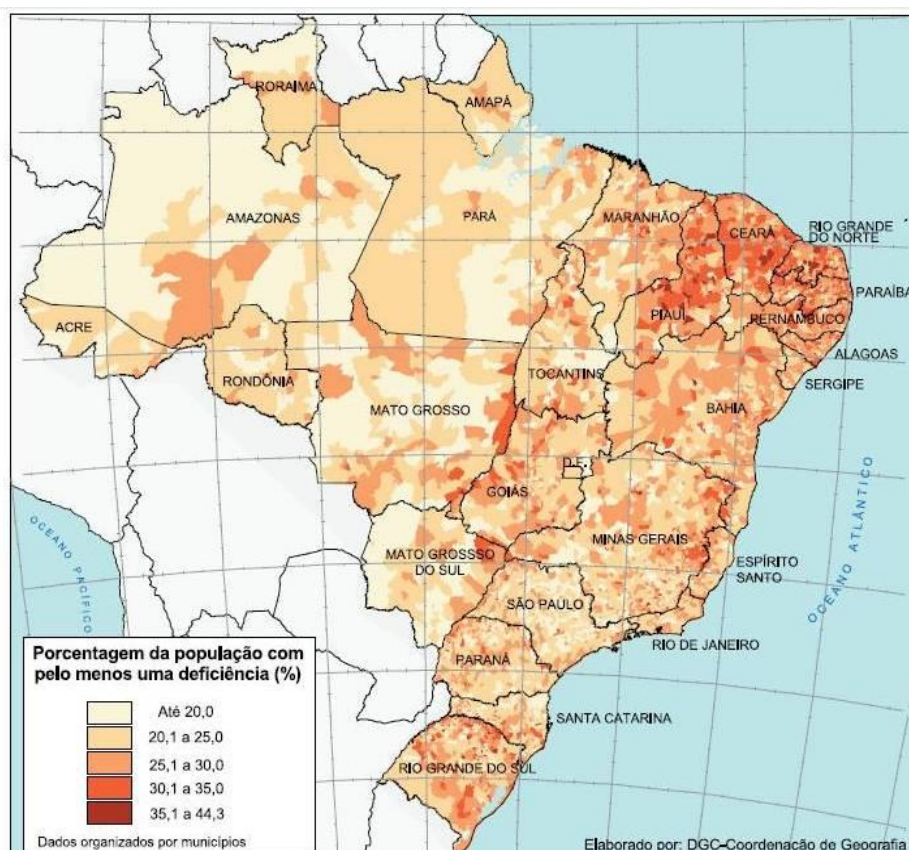
¹⁴ Até o presente momento tentou-se evitar o uso de siglas, pois se compreende que é incorreto o uso de siglas quando estas se referem a seres humanos, mas infelizmente, devido a necessidade de repetição do termo pessoas com deficiência, será usada em alguns momentos desta dissertação a sigla PCD’S para uma melhor compreensão do texto.

7. Identificar nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuírem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência) (Sassaki, 2005, p. 5).

É possível afirmar, com o que foi exposto, que o conceito de deficiência passou por várias modificações no decorrer da história, tais como: inúteis, incapacitados, defeituosos, pessoas portadoras de deficiência, pessoas com necessidades especiais, entre outros. E constatamos a relevância da terminologia, ao se abordar certos temas como a deficiência que é um assunto que carrega preconceitos e estereótipos, exigindo maior cuidado. Assim, compreendemos que:

Os termos são considerados corretos em função de certos valores e conceitos vigentes em cada sociedade e em cada época. Assim, eles passam a ser incorretos quando esses valores e conceitos vão sendo substituídos por outros, o que exige o uso de outras palavras. Estas outras palavras podem já existir na língua falada e escrita, mas, neste caso, passam a ter novos significados. Ou então são construídas especificamente para designar conceitos novos. O maior problema decorrente do uso de termos incorretos reside no fato de os conceitos obsoletos, as idéias equivocadas e as informações inexatas serem inadvertidamente reforçados e perpetuados (Sassaki, 2003, p. 1).

A preocupação com o uso da terminologia correta se torna de grande relevância quando verificamos através de dados estáticos como o cartograma seguinte o crescente percentual de pessoas com deficiência em nosso país.

Cartograma 1- Pessoas com deficiência por regiões no Brasil

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Através dos dados apresentados verificamos que utilizar ou não utilizar os termos corretamente não é uma mera questão semântica ou sem relevância, se aspiramos falar ou escrever construtivamente, sobre qualquer tema de cunho humano. E a terminologia correta é de maneira especial importante quando discutimos assuntos tradicionalmente carregados de preconceitos, estigmas e estereótipos, como é o caso das deficiências visto que o número da população brasileira possui algum deficiência é grande em todas as regiões do país como visto no cartograma 1.

2.2.

O mercado de trabalho para pessoas com deficiência: enfoques

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi vista de diferentes formas no decorrer da história. Segundo Sassaki (1997), podemos identificar diferentes fases para esta inserção ou inclusão. A primeira fase era a de exclusão e negação ao mercado de trabalho, pois o trabalho dessas pessoas era visto como uma forma de exploração. Ou ainda, que, essa exclusão ocorria pela crença que pessoas com deficiência são impedidas para o trabalho, o que significa desconhecimento das potencialidades dessas pessoas.

A segunda foi a de segregação, onde as instituições educacionais filantrópicas passaram a constituir parcerias com empresas privadas e as pessoas com deficiência começaram a trabalhar dentro das próprias instituições em oficinas protegidas ou em sua própria residência. Esse trabalho tinha como justificativa o bem comum para todos os integrantes do processo: alunos, instituição e empresas. Os primeiros teriam uma renda, e a instituição e as empresas obteriam trabalho de qualidade com lucratividade. O que denota uma lógica perversa, em que as instituições impõem aos trabalhadores com deficiência o atendimento profissionalizante, o qual, algumas vezes, não atendia suas necessidades específicas, e em relação às empresas empregadoras, o trabalho segregado das pessoas com deficiência representava a natureza empregador - empregado, onde a obtenção de mão-de-obra desse segmento seria “bem empregada”, pois geraria lucro, “pois, por ser considerado deficiente, seu trabalho passa a valer menos ainda que o dos demais, independentemente de sua qualidade” (Goyos; Manzini; Carvalho; Balthazar; Miranda, 1989, p.58).

A fase seguinte foi a da integração, na qual foram oferecidas duas formas de trabalho a este segmento: o trabalho plenamente integrado, trabalho integrado e trabalho semi-integrado. Na primeira forma a inserção das pessoas com deficiência ocorria em empresas públicas e privadas, não ocorrendo modificação ambiental ou cultural para receber os mesmos. Na segunda forma as empresas faziam pequenas alterações de acessibilidade e de postos de trabalho para auxiliar

na inserção das pessoas com deficiência, e no trabalho semi-integrado eram oferecidas vagas em setores exclusivos e, assim, segregativos (Sassaki, 1997).

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho dito formal ocorreu, no Brasil, por volta de 1950 e, assim por cerca de 30 anos (1950-1980), a principal forma de colocação das PCD'S foram através dos centros de reabilitação. Nesses centros havia setores específicos de orientação profissional. Estes setores eram responsáveis por orientar, avaliar, acompanhar e efetuar a colocação das pessoas com deficiências em empregos. Colaboravam também nessa colocação as escolas especiais, centros de reabilitação, oficinas protegidas de trabalho, e centros e núcleos de profissionalização. Convém aqui enfatizar que em diferentes períodos históricos houve a pratica da autocolocação, ou seja, colocação feita pela própria pessoa com deficiência sem o intermédio de instituições (Sassaki, 1997).

Atualmente existe uma legislação específica¹⁵ que define as modalidades de inserção dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, que são segundo esta norma:

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou

¹⁵ Refere-se ao artigo 35 do Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Apesar de longa a citação do artigo é importante para a reflexão sobre a inserção de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, objeto de estudo desta dissertação.

permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6º O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicossocial da pessoa.

§ 7º A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8º A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

No tocante a fiscalização dessa inserção o principal órgão é o Ministério Público do Trabalho (MPT) através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). O Caged é declarado, em média, por 530.000 estabelecimentos, mensalmente, totalizando mais de 2 milhões de circulações mensais e um acervo de cerca de 28 milhões de empregos celetistas. Este cadastro, dada sua abrangência nacional, alcançando informações sobre municípios, ocupação e atividade econômica, é reconhecido quase como um censo do mercado formal celetista, com uma cobertura em torno de 85%. Deve ser declarado por todo estabelecimento que movimentou empregado regido pela CLT, objetivando acompanhar e fiscalizar o processo de admissão e dispensa e estabelecer medidas contra o desemprego. Porém, alguns dados são limitados ao acesso, sendo disponíveis somente para as empresas empregadoras e ao próprio governo, visto

que para acessar algumas informações mais detalhadas, é necessário o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CPNJ) da empresa.

Para ilustrar esta questão do processo de fiscalização, transcrevemos um trecho nosso entrevistado¹⁶ informou:

E = Como ocorre a fiscalização? Não só no Empresa X, mas nas outras empresas do governo em geral, existe algum tipo de fiscalização sobre os contratos?

A = São muitas empresas, então eles fornecem um calendário. Eles chamam a empresa para levar toda a documentação que foi feita para o funcionário ser contratado que comprove a deficiência. Porque, se não, uma empresa, por exemplo, inventa uma lista funcionários que não possuem deficiência nenhuma. Cada funcionário contratado como PCD ele tem que ter um laudo comprovando o problema dele.

E = A fiscalização, ela não verifica esse tempo de permanência para que não ocorra aquele caso relatado na entrevista anterior?

A = Aí ela não pode fazer isso. No dia da fiscalização tem, não importa se vai demorar dois anos, ele tem que estar disponível para se apresentar a qualquer ano. Qualquer hora para apresentar a papelada.

E = Então não tem uma data prevista?

A = Não. É a qualquer hora que eles chamarem. Há uns seis meses me chamaram quase que do dia para a noite. Não é fácil buscar toda a documentação, mas o nosso trabalho, por ser referência no RJ, e o outro coordenado levou toda a documentação e pediram para voltar, por que era muita gente para fiscalizar e acharam que a gente podia voltar depois. Por causa da referência do nosso trabalho eles nem olharam nada, eles acreditam na Empresa X.

E = A gente vê na Empresa X os trabalhadores com deficientes, têm uma maior visibilidade que em outras empresas. Sobre o valor da multa, ela é tão pequena que as empresas preferem pagar?

A = Ela não é pequena não, cerca de R\$1000,00 por dia. Pra cada um que não tem.” (Pesquisa de campo Outubro de 2013)

Segundo informações coletados no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), onde o Caged está instalado, a seleção deve ocorrer da seguinte maneira: todas as empresas que visam contratar pessoas com deficiência devem estar atentas às particularidades e necessidades desse segmento oferecendo, assim, condições de trabalho e acessibilidade em que as PCD’S possam exercer suas funções.

¹⁶ Lembrando que o entrevistado para este estudo é o funcionário da Empresa X responsável pela seleção, contratação e acompanhamento das pessoas com deficiência inseridas na empresa. Adotaremos, para uma melhor compreensão do leitor, a letra E que corresponde a fala do entrevistador e a letra A à do entrevistado.

Nesse processo de seleção as empresas não podem exigir experiências anteriores, nem nível de escolaridade, visto que historicamente não, foram dadas muitas oportunidades de inserção a esses trabalhadores, seja no mundo do trabalho, seja no meio educacional. As empresas também não podem usar critérios de seleção como idade, sexo, cor, boa aparência, não estar inscrito no serviço de proteção ao crédito, dentre outros. Ou seja, as empresas não podem usar nenhum critério que possa ser considerado discriminatório.

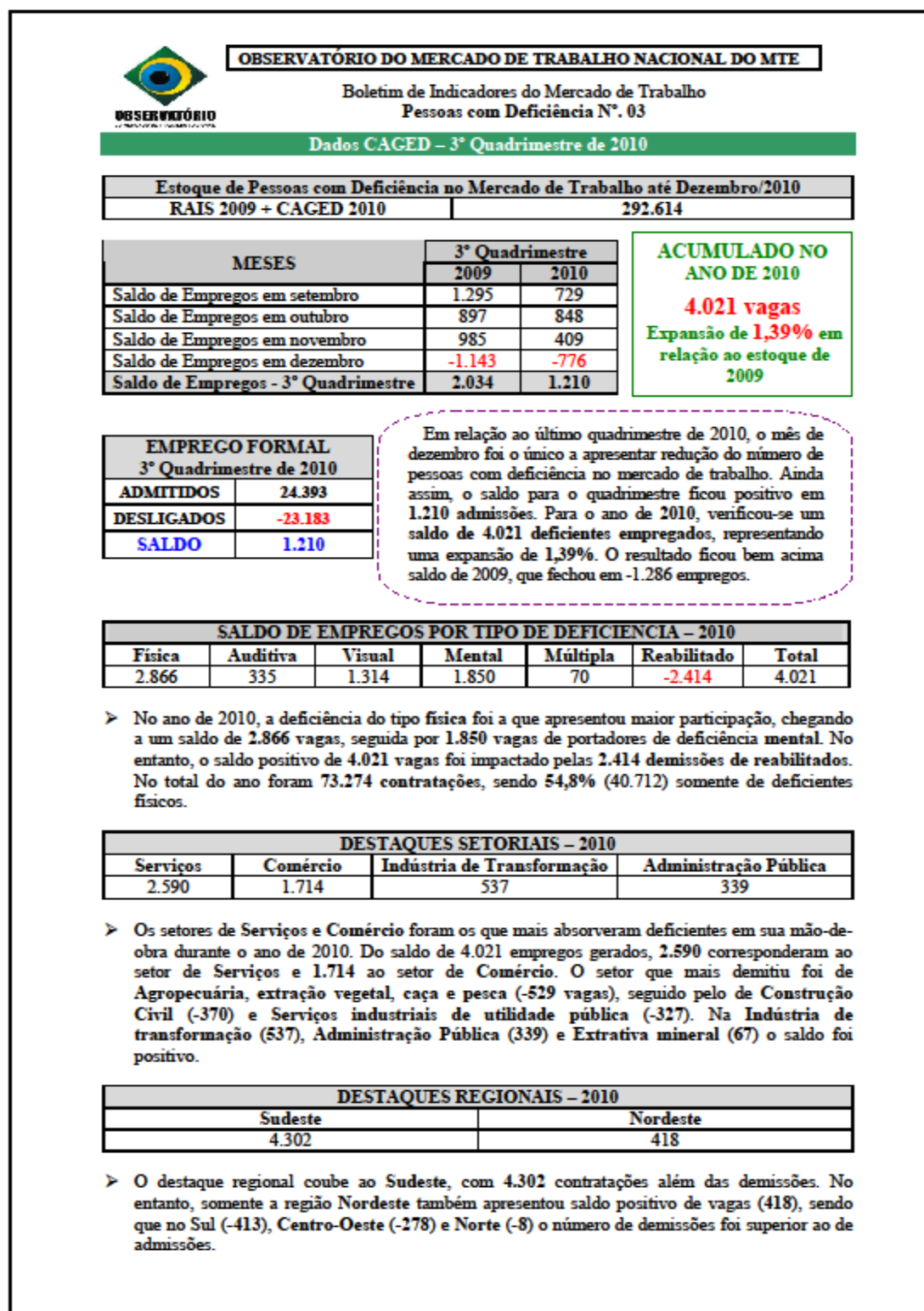
No tocante ao contrato de trabalho não há nenhuma regra específica para as pessoas com deficiência. Sendo assim, aplicam-se a este segmento as regras gerais da CLT. Contudo, as PCD'S têm direito a jornadas de trabalho especiais, com horário flexível ou reduzido, de acordo com suas necessidades, porém, seus salários serão proporcionais ao tempo de trabalho.

As empresas devem coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação, seja por parte de chefes ou de colegas de trabalho em relação as pessoas com deficiência. As empresas também podem fazer, sempre que necessária, a avaliação do desempenho das pessoas com deficiência.

Convém aqui destacar que é através dos dados fornecidos pelas empresas ao Caged que é calculado e estipulado o número de funcionários que terão que ser contratados através das cotas. Estes dados são calculados mensalmente e estão em constante mudança, devido a rotatividade do emprego, já que o número de trabalhadores contratados pelas cotas se dá de acordo com o número de empregado sem deficiência.

No Brasil, a inserção de PCD'S no mercado de trabalho tem ocorrido em empresas privadas e públicas que visam atender a Lei de Cotas e fugir das multas. Segundo os dados mais recentes, de 2010 e 2011, encontrados no site do Ministério do Trabalho, a inserção de pessoas com deficiência tem crescido localizadamente em alguns estados do Brasil, como podemos perceber no quadro 4 e 5, a seguir:

Quadro 4 - Trabalhadores com deficiência inseridos no mercado de trabalho no ano de 2010



DESTAQUES ESTADUAIS – 2010				
São Paulo	Rio de Janeiro	Minas Gerais	Bahia	Pernambuco
2.743	851	769	444	314

- Das 27 unidades federativas, em 17 ocorreu geração de emprego para deficientes. As unidades que mais se destacaram foram São Paulo (2.743 vagas), Rio de Janeiro (851 vagas) e Minas Gerais (769 vagas), sendo que somente no estado de São Paulo foram 25.755 contratações (35,1%). O estado da Paraíba foi o que teve o saldo mais negativo, com -783 vagas.

SALDO DE EMPREGOS POR GÊNERO – 2010		
Masculino	Feminino	Total
131	3.890	4.021

- Em relação ao gênero, houve uma discrepância enorme a favor do gênero feminino: dos 4.021 empregos gerados, 96,7% corresponderam ao emprego feminino, enquanto somente 3,3% a homens.

SALDO DE EMPREGOS POR FAIXA ETÁRIA - 2010	
Até 17 anos	915
18 a 24 anos	5.575
25 a 29 anos	1.059
30 a 39 anos	-173
40 a 49 anos	-834
50 a 64 anos	-3.142
65 ou mais	-379
TOTAL	4.021

SALDO DE EMPREGOS POR FAIXA SALARIAL - 2010	
Até 0,5 salários mínimos	455
De 0,51 a 1,0	3.584
De 1,01 a 1,5	3.443
De 1,51 a 10,0	-3.454
De 10,01 a 15,0	-28
De 15,01 a 20,0	6
Mais de 20	-31
Ignorado	46
Total	4.021


- Apesar da elevação do saldo de emprego, verifica-se que o acréscimo de vagas ocorreu nos empregos de menor remuneração, até 1,5 salários mínimos. A redução de postos de trabalho para deficientes que ganham entre 1,51 e 10 salários mínimos foi significativa, apresentando uma redução de 3.454 empregos.
- A geração de emprego em relação à faixa etária foi particularmente interessante em 2010. Percebe-se que a geração de emprego ocorreu na faixa etária até 29 anos, enquanto as faixas superiores apresentaram redução da quantidade de deficientes empregados. No primeiro caso foram admitidas 7.549 pessoas a mais que as demitidas. Já no segundo, o número de deficientes demitidos foi superior em 3.528 vagas.

SALDO DE EMPREGOS POR GRAU DE INSTRUÇÃO - 2010	
Analfabeto	-75
Até o 9º ano incompleto do Ensino fundamental	-2.123
Ensino Fundamental Completo	-333
Ensino Médio Incompleto	235
Ensino Médio Completo	4.988
Educação Superior Incompleta	442
Educação Superior Completa	887
Total	4.021

- Já em relação à educação, a redução de postos de trabalho ocorre somente nos graus de instrução mais baixos (ensino fundamental completo), com 2.531 demissões a mais que admissões. Nos níveis mais altos de escolaridade a contratação foi superior em 6.552 empregados. Isso pode indicar substituição por mão-de-obra qualificada.

Fonte: Ministério do Trabalho, 2014.

Quadro 5 - Trabalhadores com deficiência inseridos no mercado de trabalho no ano de 2011



OBSERVATÓRIO DO MERCADO DE TRABALHO NACIONAL DO MTE

Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho
 Pessoas com Deficiência Nº. 05

Dados CAGED – 2º Quadrimestre de 2011*

ESTOQUE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO - 2010

RAIS 2010

306.013

MÊS	ADMITIDOS		SALDO	
	2010	2011	2010	2011
Maio	7.011	8.148	+854	+931
Junho	5.758	6.956	+104	+454
Julho	6.118	7.195	+484	+643
Agosto	6.545	7.474	+727	+351
2º QUADRIMESTRE	25.432	29.773	+2.169	+2.379
1º QUADRIMESTRE	23.449	25.730	+642	+533
TOTAL	48.881	55.503	+2.811	+2.912

EMPREGO FORMAL
 2º Quadrimestre de 2011

ADMITIDOS	29.773
DESLIGADOS	-27.394
SALDO	2.379

No segundo quadrimestre de 2011, todos os meses apresentaram elevação no número de pessoas com deficiência empregadas. Com isso, o saldo para o quadrimestre ficou positivo em **+2.379** admissões. O resultado foi superior ao do mesmo período do ano passado em cerca de 9,7%. No resultado anual, o saldo se elevou para **+2.912** aprendizes contratados, 3,6% a mais que em 2010.

TIPO DE DEFICIÊNCIA

Movimento	Física	Auditiva	Visual	Mental	Múltipla	Reabilitado
Admitidos	16.660	6.516	2.450	2.367	371	1.409
Saldo	+1.412	+253	+484	+883	+45	-698

➤ Até agosto de 2011 foram contratadas 55.503 pessoas com deficiência. Somente no segundo quadrimestre foram 29.773. O saldo do quadrimestre representou um crescimento de 4,5 vezes no saldo do primeiro quadrimestre e de 0,78% no estoque de 2010. A deficiência do tipo física representou 56% das contratações, resultando num saldo de **+1.412** empregados com esse tipo de deficiência. Ocorreu redução no estoque de pessoas reabilitadas empregadas (-698).

SETOR DA ECONOMIA

Movimento	Ext. Mineral	Ind. de Transf.	S. I. U. P.	Const. Civil	Comércio	Serviços	Adm. Pública	Agrop., ext., Caca e Pesca
Admitidos	83	8.608	236	1.904	6.259	11.592	118	973
Saldo	+21	+460	-24	+116	+420	+1.203	-31	+214

➤ Os setores de Serviços (+1.203) e Indústria de Transformação (+460) foram os que mais absorveram pessoas com deficiência. O setor que mais contratou foi o de Serviços (38,9%; 11.592). A Indústria de Transformação (28,9%; 8.608) e Comércio (21,0%; 6.259) também se destacaram nas contratações. Novamente, o setor de Serviços Industriais (-24) apresentou redução de estoque, desta vez acompanhado pelo setor de Administração Pública (-31).

REGIÃO GEOGRÁFICA

Movimento	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Admitidos	1.696	4.697	16.452	4.940	1.988
Saldo	+491	+78	+2.244	-311	-123

➤ Enquanto Norte, Nordeste e Sudeste contribuíram para elevação do estoque, as regiões Sul e Centro-Oeste apresentaram saldos negativos, sendo que na região Sul isto se repetiu no quadrimestre anterior (-171). A região Sudeste novamente lidera o quantitativo de contratações, com 55,2% das admissões entre maio e agosto. O saldo também é o mais elevado com **+2.244** contratações.

- Em 16 UF's ocorreu geração de empregos. São Paulo (+1.304), Rio de Janeiro (+471) e Minas Gerais (+364) foram as UF's com maiores saldos. As que mais contrataram foram São Paulo (34,8%, 10.364), Minas Gerais (10,6%, 3.147) e Rio de Janeiro (7,5%, 2.220). Santa Catarina foi a UF que teve o saldo mais negativo, com -134 vagas, seguido de Ceará (-129) e Paraná (-126).

DESTAQUES ESTADUAIS							
Movimento	São Paulo	Minas Gerais	Rio de Janeiro	Rio Grande do Sul	Paraná	Santa Catarina	Ceará
Admitidos	10.364	3.147	2.220	1.941	1.763	1.234	1.139
Desligados	-9.060	-2.783	-1.749	-1.992	-1.891	-1.368	-1.268
Saldo	+1.304	+364	+471	-51	-126	-134	-129

- Das 29.773 contratações de pessoas com deficiência, 61,7% são homens e 38,3%, mulheres. Para ambos os sexos, o saldo de contratações ficou positivo, sendo que o de mulheres foi bem superior: enquanto o saldo para o sexo masculino ficou em +570 contratações, o de mulheres foi de +1.809 contratações.

GÊNERO			
Movimento	Masculino	Feminino	Total
Admitidos	18.365	11.408	29.773
Saldo	+570	+1.809	+2.379

- Entre maio e agosto, cerca de 82,5% dos portadores de deficiência contratados têm até 39 anos de idade. Os saldos para as faixas idades inferiores ficaram positivos. Até 17 anos foram admitidos +452 deficientes. Entre 18 e 29 anos, o saldo de admitidos foi de +3.088 vagas, de 15.220 admitidos. A partir dos 40 anos, os portadores de deficiência contratados totalizaram 5.205 (17,5%), havendo redução do estoque em -1.328 vagas.

FAIXA ETÁRIA	ADMITIDOS	SALDO	FAIXA SALARIAL	ADMITIDOS	SALDO
Até 17 anos	671	+452	Até 0,5 SM	323	+117
18 a 24 anos	8.950	+2.570	De 0,51 a 1,0	3.657	+1.370
25 a 29 anos	6.270	+518	De 1,01 a 1,5	16.042	+2.058
30 a 39 anos	8.677	+167	De 1,51 a 2,0	5.525	+296
40 a 49 anos	3.892	-377	De 2,01 a 10,0	3.683	-1.314
50 a 64 anos	1.274	-804	Mais 10,01	402	-87
65 ou mais	39	-147	Ignorado	139	-33

- A contratação se concentrou na faixa de rendimento entre 1 e 1,5 SM (53,9%). Até a remuneração de 2 SM foram contratados 85,8% dos portadores de deficiência. Ocorreu redução de estoque nas atividades remuneradas entre 2 e 10 SM.

GRAU DE INSTRUÇÃO	ADMITIDOS	DESIGADOS	SALDO
Analfabeto	316	-241	+75
Até o 5º ano Incompleto do Ensino Fundamental	1.435	-1.400	+35
5º ano Completo do Ensino Fundamental	898	-1.144	-246
Do 6º ao 9º ano Incompleto do Ensino Fundamental	3.097	-3.088	+9
Ensino Fundamental Completo	3.234	-3.401	-167
Ensino Médio Incompleto	3.316	-3.093	+223
Ensino Médio Completo	13.821	-12.039	+1.782
Educação Superior Incompleta	1.493	-1.338	+155
Educação Superior Completa	2.163	-1.652	+511
TOTAL	29.773	-27.394	+2.379

- Houve redução de estoque para os níveis de educação com até o 5º ano Completo do Ensino Fundamental (-246) e com Ensino Fundamental Completo (-167). Empregados com nível de Ensino Médio Completo representaram 46,4% das contratações.

*O Observatório do Mercado de Trabalho Nacional é um órgão de assessoramento técnico do MTE, dedicado à prestação de conhecimentos sobre o mundo do trabalho e a legislação pertinente. Mais informações, acesse <http://portal.mte.gov.br/observatorio>. Veja também os boletins do CA(HE) e da Aprendizagem.

Fonte: Ministério do Trabalho, 2014.

Mesmo com o crescimento do número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, em alguns dos estados brasileiros (São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Bahia e Pernambuco), como visto nos dados apresentados, foi percebido, através dos dados empíricos coletados durante a pesquisa de campo, que os empregos oferecidos são os que requerem menor capacidade física e mental, assim como também não há preocupação em oferecer a acessibilidade no espaço físico de trabalho. Ou, ainda, a preferência da empresa pelo menor nível de deficiência como, por exemplo, “faltando apenas um dedo”

ou o “surdo que fala”. Tais prerrogativas mostram que ainda não existe em nosso país uma política efetiva que vise oferecer treinamento tanto para PCD’S como para empresas empregadoras, visando esclarecer sobre direitos e deveres dos envolvidos nesse processo.

2.3.

A Lei de Cotas (Lei 8213 de 1991): avanços e retrocessos

Antes de abordarmos o surgimento da referida Lei de Cotas, definiremos primeiramente o que são políticas sociais. Podemos definir as políticas sociais como respostas dadas às expressões da questão social¹⁷. Cabe aqui sinalizar que este conceito semântico é estudado por diversas áreas do conhecimento, além de ser um conceito carregado de interesses de classes. Desse modo, é possível afirmar que ocupa um lugar de destaque na sociedade, o que ocasionou e ocasiona a disputa por este conceito no processo histórico. Em outras palavras, a ampliação dos interesses sobre a questão social sinaliza a importância do mesmo tanto para a dinâmica social quanto nos processos políticos estabelecidos no cenário sociopolítico.

No tocante ao surgimento da política social, não se pode indicar com precisão o período específico para o seu surgimento, pois como processo social a política social se gesta na confluência dos movimentos sociais de ascensão do capitalismo, com a Revolução Industrial, da luta de classes e da intervenção estatal. Nessa conjuntura, podemos definir que o surgimento da política social tem relação com a questão social, pois as políticas sociais são desdobramentos, respostas e formas de enfrentamento, em geral setorializadas e fragmentadas, às expressões multifacetadas da questão social no capitalismo, cujo fundamento se encontra na relação de exploração do capital sobre o trabalho.

¹⁷ A questão social não é senão as expressões do processo de formação e desenvolvimento da classe operária e de seu ingresso no cenário político da sociedade, exigindo seu reconhecimento como classe por parte do empresariado e do Estado. É a manifestação, no cotidiano da vida social, da contradição entre o proletariado e a burguesia, a qual passa a exigir outros tipos de intervenção mais além da caridade e repressão (CARVALHO & IAMAMOTO, 1983, p. 77).

Nesse contexto podemos situar que as políticas sociais surgiram no bojo de dois processos político-econômicos: o primeiro foi o crescimento do movimento operário que passou a ocupar espaços políticos e sociais. O segundo foi a concentração e monopolização do capital. Mas as políticas sociais se multiplicam e generalizam durante o período após a Segunda Guerra Mundial. Assim, a primeira crise do capital (1929) seguida da Segunda Guerra Mundial consolidou a necessidade de regulação estatal para o enfretamento desta situação.

Percebem-se, então, três elementos que caracterizam essa fase de expansão das políticas sociais: o crescimento do orçamento social, o crescimento incremental de mudanças demográficas, expresso pelo aumento da população idosa, e o crescimento sequencial de programas sociais. Essa expansão foi similar em quase todos os países que já haviam passado pela Revolução Industrial. Primeiro houve a cobertura de acidentes de trabalho, seguido pelo seguro-doença e invalidez, pensões aos idosos e seguro-desemprego e, por último, auxílio maternidade.

Esse período também ficou conhecido como o período do *Welfare State*. É certo que essas incitativas têm sua origem nas reivindicações da classe trabalhadora durante o século XIX, tendo sido ampliadas no consenso pós-guerra, sobretudo com influência do Plano Beveridge¹⁸.

O período denominado “anos dourados”, caracterizado pela política keynesiana, que propunha forte ação do Estado, tinha como pilares principais o pleno emprego e maior igualdade social. Esta política agregou-se ao fordismo¹⁹ combinando, assim, produção em massa para o consumo em massa e formando a base de sustentação do processo de acumulação acelerada do capital. Observa-se que os anos de ouro tiveram a situação excepcional da guerra e do fascismo, a

¹⁸ Na Inglaterra, o Plano Beveridge (1941), tinha como objetivo constituir um sistema de seguro social que garantisse ao indivíduo proteção diante de certas contingências sociais, tais como a indigência ou incapacidade laborativa. A segurança social deveria ser prestada do “berço ao túmulo”. O Plano Beveridge tinha como características: unificar os seguros sociais existentes; estabelecer a universalidade de proteção social para todos os cidadãos; igualdade de proteção social; tríplice forma de custeio, com predominância de custeio estatal.

¹⁹ Modelo de produção que propõe a mecanização do processo de trabalho (cadeia de montagem), ditando a cada trabalhador seus gestos e sua cadência. Este modelo expropria dos trabalhadores o controle e comando dos processos de trabalho aumentando, assim, a dependência dos mesmos com relação à organização capitalista do trabalho e resultando em sua alienação dos processos de trabalho que estão inseridos.

terceira revolução tecnológica com a introdução da microeletrônica e, sobretudo, a derrota do movimento operário.

Cabe sinalizar que o acordo keynesiano-fordista só se viabilizou com as capitulações de muitas lideranças operárias, a exemplo do social-democrata e dos partidos comunistas europeus, baseando-se no compromisso entre burguesia e trabalhador através de uma barganha, onde os trabalhadores renunciavam a aventura histórica de transformação social pela garantia da seguridade social, relativa estabilidade de emprego, crescimento do nível de vida, satisfação das necessidades fundamentais (habitação, saúde, educação, formação profissional, cultural, lazer e outros). Esta política econômica proporcionou três décadas de crescimento econômico, porém, a sua continuidade enfrentou limites estruturais que culminaria com a segunda crise econômica do capital, que veremos mais detalhadamente no próximo item.

No Brasil, as políticas sociais constituíram-se a partir de algumas particularidades, não acompanhado o mesmo tempo histórico dos países de capitalismo central. Em nosso país não houve uma radicalização das lutas operárias devido ao escravismo ainda recentemente extinto. Foram nos anos de 1930 a 1943 que surgiram as primeiras iniciativas de políticas sociais destinadas para os trabalhadores formais, numa sequência que parte da regulação dos acidentes de trabalho, passando pelas aposentadorias e pensões e seguindo com os auxílios doença, maternidade e família e, por último, o seguro desemprego.

No ano de 1930 também foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, em 1932, a carteira de trabalho, que passa a ser documento de cidadania no Brasil, sendo portadores de alguns direitos aqueles que dispunham de empregos registrados em carteira. Essa é uma das características do desenvolvimento do “Estado Social” brasileiro - seu caráter corporativo e fragmentado distante da perspectiva da universalidade da inspiração beveridgiana.

Dessa forma, observa-se que essas primeiras políticas eram focalizadas, não sendo vinculadas a conceito de cidadania como direito, pois nesse período a cidadania era compreendida através da inserção no mercado de trabalho. Em outras palavras, eram considerados cidadãos aqueles que tinham vínculos trabalhistas, daí a expressão “cidadania regulada” (Santos, 1994).

O surgimento específico das leis de cotas ou ações afirmativas, identificamos que a expressão “ações afirmativas”, que tem uma diversidade de concepções uma vez que são voltadas para vários segmentos que são considerados vulneráveis, origina-se nos Estados Unidos, onde os movimentos sociais, nos anos de 1960, organizaram-se para ampliar os direitos civis e a igualdade de oportunidades no país. Durante este período, começaram a ser extinguidas leis segregacionistas vigentes no país e o movimento negro, no qual se somam ativistas progressistas brancos, uniram-se para exigir do Estado, além de garantir leis anti-segregacionistas, a incorporação de uma postura ativa no que concerne à melhoria das condições da população negra (Moehlecke, 2002).

Os significados de ações afirmativas indicam, geralmente, o combate à discriminação de grupos minoritários, além do objetivo de concretizar o princípio jurídico da igualdade. De acordo com Gomes (2003), as ações afirmativas podem ser definidas como:

Um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (Gomes, 2003, p.27).

Para o citado autor, o Estado pode escolher por duas atitudes distintas: manter-se na posição de neutralidade, aceitando, assim, a subjugação dos grupos sociais desprovidos de voz, de força política e de mecanismos para fazer valer o seu direito ou, ao contrário, agir de maneira ativa para mitigar as desigualdades sociais que, como bem conhecemos, desprivilegia justamente as minorias raciais, étnicas, sexuais e nacionais.

Segundo Gomes as políticas afirmativas se configuram como uma “desigualação positiva” com o intuito de promover a “igualação jurídica efetiva”, sendo uma importante medida de concretização do princípio constitucional da igualdade, beneficiando os que foram e são marginalizados por preconceitos encravados na cultura dominante na sociedade. Assim, a ação afirmativa ambiciona não apenas coibir a discriminação do presente, como também suprimir

os efeitos persistentes (culturais, comportamentais, psicológicos) das discriminações do passado para que as mesmas não se perpetuem (Gomes, 2003).

Então, podemos afirmar que as ações afirmativas procuram não apenas a igualdade formal ou processual, em que todos são iguais perante a lei, mas, principalmente, a igualdade de frutos (ou material). Gomes (2003) embasa suas afirmações na existência de vários dispositivos na Constituição Federal de 1988 que expõem a opção pela igualdade dita material (ou de resultados), como, por exemplo, os artigos 3º, 7º-XX, 37-VIII e 170 que garantem o dever do Estado em promover a igualdade de condições para que se concretize o princípio da igualdade jurídica:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil

I- Construir uma sociedade livre, justa e solidária;

(...)

III – Erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais

Art 170 A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais

IX- tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País

Art 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XX- Proteção do mercado de trabalho, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

Art 37 (...)

VIII- A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (Brasil, 1988).

Segundo, Vieira (2003) a primeira informação de ação afirmativa apareceu na legislação trabalhista norte-americana de 1935, que definia a obrigatoriedade do empregador implementar medidas que garantissem a inclusão de sindicalistas ou operários que fossem discriminados pelo mesmo. Assim, os Estados Unidos, a maior economia mundial atualmente, as ações afirmativas configuram-se como um dos mais importantes instrumentos para a promoção da igualdade no século XX.

Durante a 1960, contudo, que a perspectiva de ações afirmativas solidificou-se nas bases jurídicas norte-americanas, primeiramente com a Ordem Executiva nº 10.925 de 6 de março de 1961, do presidente Kennedy (1961 a 1963), que implementou a Comissão Especial sobre Igualdade no Emprego e, em seguida, através do estabelecimento da Lei dos Direitos Civis, de 1964 (Ordem Executiva 11.246, do presidente Lyndon Johnson (1963 a 1964), em que entre os dez artigos que presumiam o combate à discriminação em várias áreas, havia um (artigo VII) proibitivo da discriminação no emprego. No referido artigo, sindicatos, empregadores e agências de emprego são obrigados “a tratar todas as pessoas sem distinção de raça, cor, religião, sexo ou origem nacional”(Bardolph apud Walters, 1995 apud Vieira, 2003, p.91). Dessa forma, todos deveriam ter tratamento igualitário durante todas as fases do emprego, como contratação, aprendizado, promoção e dispensa.

A análise de tal legislação nos possibilitou compreender a mudança de uma perspectiva individual (registrada na perspectiva de 1935) para uma coletiva, onde não se tratava mais de compensar uma vítima pelos agravos originados em função da discriminação, mas todo um grupo minoritário.

Estas medidas apresentadas, tomadas nos Estados Unidos, evidenciam a institucionalização do combate às desigualdades raciais, compreendidas, então, como política social, vinculada as concepções dos estados democráticos contemporâneos, como os princípios de equidade e liberdade.

Porém, o pioneirismo na implementação de ações afirmativas alude-se à Índia, durante os anos 1950, período que foram homologadas leis para compensar e reparar as injustiças feitas no passado por determinado grupo social, gerar igualdade proporcional, promovendo oportunidades de educação e emprego referentes a cada grupo social e a justiça social, considerando que as desigualdades são produtos de grupos sociais característicos na sociedade de castas, deste modo, sendo objeto de políticas públicas (Rêgo Barros, 2009).

Em diferentes contextos, segundo com Moehlecke (2002) as ações afirmativas adotaram diferentes formatos, recebendo configurações de “ações voluntárias, de caráter obrigatório, estratégia mista, programas governamentais ou

privados, leis e orientações a partir de decisões jurídicas ou agências de fomento e regulação” (p.199).

Esta política tem seu público-alvo diversificado segundo as condições existentes, abrangendo, especialmente, mulheres, minorias étnicas, raciais, considerando o mercado de trabalho, através de estratégias diferenciadas de contratação, qualificação e promoção de funcionários, e o sistema educacional, em especial o ensino superior, além da representação política (Moehlecke, 2002).

Assim sendo, as ações afirmativas são efetivadas por meio de práticas com desenhos distintos. O sistema de cotas, um dos procedimentos mais conhecidos de ações afirmativas, consiste em para estabelecer um determinado percentual a ser reservado em área específica por um determinado grupo, temos como exemplo as reservas de vagas em concurso público ou universidade. Existem também metas e taxas que formam um parâmetro para a mensuração dos efeitos obtidos. Outro método é o sistema de bônus, vigente, atualmente, em vestibulares de determinadas universidades públicas brasileiras, subsidiando alguns grupos historicamente desprivilegiados com acréscimo de pontos na nota.

O argumento jurídico, de acordo com Guimarães (1997) apud Moehlecke (2002), apresentar as ações afirmativas, referindo à convicção instituída na Filosofia do Direito, de que tratar pessoas realmente desiguais como iguais somente amplia a desigualdade entre elas, apresentando uma crítica ao formalismo legal. Este argumento tem baseado políticas de ações afirmativas. Acrescentando a este debate, as noções de cidadania, direitos sociais, igualdade/ desigualdade.

O que faz necessário um retorno à discussão do desenvolvimento da cidadania na Inglaterra que, para Marshall (1967). Segundo este autor, podemos dividi este conceito em três elementos: civil, político e social. O elemento civil é formado pelos direitos referentes à liberdade individual (liberdade de ir e vir, de imprensa, fé, pensamento, à propriedade) e pelo direito à justiça. Assim, as instituições mais relacionadas com estes direitos são as instituições jurídicas.

O componente político é composto pelo direito de exercer o poder político, seja como um membro de determinado organismo investido de autoridade política ou como um eleitor destes membros. Tem como principais instituições, os parlamentos e conselhos do governo local. E o elemento social configura-se

como tudo que vai desde o direito a um mínimo de bem-estar econômico e segurança ao direito de levar a vida de um ser civilizado, segundo os padrões que preponderam na sociedade (Marshall, 1967).

Analisando a evolução da cidadania na sociedade, Marshall (1967) compreende que no feudalismo os três elementos estavam fundidos num só. Pois, as instituições neste período eram amalgamadas, assim os direitos se confundiam. Os direitos sociais do indivíduo, assim sendo, perpetravam parte do mesmo que determinava qual seria o seu acesso à justiça e como ele poderia tomar parte da administração da comunidade a qual pertencia. Estes pontos estavam sujeito ao seu *status* na sociedade, que não constitui o moderno significado da expressão na “era da cidadania”, mas sim a marca constitutiva de classe.

Na mudança para o novo sistema, o capitalismo fez com que ocorresse a separação das instituições às quais os três elementos da cidadania faziam parte, assim estes elementos conseguiram seguir caminhos próprios, resultando num afastamento completo entre eles. Para Marshall (1967), podemos atribuir o período de formação de cada um dos direitos a um século diferente - os direitos civis ao século XVIII, os políticos ao século XIX e os sociais ao século XX.

Assim, os direitos sociais estão relacionados, principalmente, às instituições saúde, educação e assistência social, mesmo que século XIX, tenha fundado estes direitos, não os compreendia como princípios integrantes do *status* de cidadania, o que apenas aconteceu no século XX. Temos como exemplo o desenvolvimento da educação primária pública na Inglaterra do século XIX como um primeiro passo determinante para o restabelecimento dos direitos sociais da cidadania do século XX, pois “a educação é um pré-requisito necessário da liberdade civil” (Marshall, 1967, p.73).

Porém, o desenvolvimento dos direitos sociais na sociedade capitalista, gerou tensões, sendo considerados até perturbador e destrutivo, devido ao fato do capitalismo constituiu através da divisão de classes. Assim, Marshall (1967) classe e cidadania se configuram como são princípios opostos. Pois o primeiro preconiza desigualdade e domínio, o segundo associa-se à igualdade e liberdade (Barbalet, 1989).

A desigualdade social, no capitalismo é imperativa e proposital e a igualdade subentendida no conceito de cidadania atormentou a desigualdade deste sistema, a princípio, para Marshall (1967, p. 77): “uma justiça nacional e uma lei igual para todos devem, inevitavelmente, destruir a justiça de classe, e a liberdade pessoal, como um direito natural universal, deve eliminar a servidão”.

Segundo Barbalet (1989), o que forma à igualdade de cidadania não é o mesmo que constrói a desigualdade de classes. Por isso, a cidadania e classe social podem coexistir. Assim, a coexistência das duas categorias não tem como consequência qualquer incompatibilidade lógica entre elas, mas sim das tentativas de grupos socialmente subordinados de reivindicarem direitos que não podem ser concretizados numa sociedade desigual. Portanto, os elementos da cidadania, portanto, não garantem a igualdade social no sistema de classes.

Temos como exemplo os direitos sociais, mais especificamente, o da educação, segundo Marshall (1967), o objetivo da promoção à educação é acabar com o privilégio hereditário. Configurando-se como um direito à igualdade de oportunidades: “basicamente, é o direito de todos de mostrar e desenvolver diferenças ou desigualdades; o direito igual de ser reconhecido como desigual” para admitir que o jovem desprovido de recursos exponha que é tão capaz quanto o rico. Porém, a decorrência final é uma estrutura de *status* desiguais disseminados, de forma razoável, a habilidades desiguais. Deste modo, a cidadania opera, por intervenção da educação em suas relações com a estrutura ocupacional, como um mecanismo de estratificação social.

Através da discussão apresentada, que compreender as ações afirmativas como um instrumento de redução da desigualdade social requer a apreensão do relacionamento entre as categorias cidadania e classe social, ponderando a sociabilidade estabelecida no capitalismo.

Gomes (2003) define que os objetivos das ações afirmativas têm como pressuposto que o acesso aos direitos de cidadania é desigual na sociedade de classes e a “Constituição Cidadã” de 1988 aprecia esta desigualdade em sua estrutura.

No Brasil, em 1968 teve o primeiro registro de ações afirmativas encontrado, período em que técnicos do Ministério do Trabalho e do Tribunal

Superior do Trabalho apresentaram-se favoráveis à criação de uma lei que determinaria as empresas a reservarem de 10% a 20% de suas vagas (no mínimo) para empregados “de cor” para resolver o problema da discriminação racial no mercado de trabalho. No entanto, essa lei não chegou a ser elaborada (Moehlecke, 2002).

No ano de 1968, o Congresso Nacional aprovou a Lei nº 5465, hoje em dia revogada, que reservava (de preferência, diz a lei) 50% (cinquenta por cento) das vagas em colégios agrícolas a candidatos agricultores ou filhos destes, donos ou não de terras, que morassem em região rural e 30% (trinta por cento) a agricultores ou filhos destes residentes em cidades ou vilas que não houvesse estabelecimentos de ensino médio. Entretanto, esta lei não se volta para favorecer minorias historicamente desprivilegiadas da sociedade brasileira.

Durante a década de 1970, a luta anti-racista ganhou um aspecto “diferencialista” (Nascimento, 2007, p. 1), ou seja, seus discursos e práticas, não apenas denunciavam o racismo, como passaram a defender e valorizar a “identidade” e “cultura” negras e reivindicar processos de inclusão social dos negros na sociedade brasileira.

Dessa forma, O Movimento Negro, tornou-se o principal protagonista da vinculação da ação afirmativa com prática social e política de combate às desigualdades (Nascimento, 2007, p.26). Assim, a história das ações afirmativas no Brasil é atravessada e em alguns momentos chega a confundir-se com esta luta.

Essa conjuntura difundiu as bases para o surgimento do Movimento Negro Unificado (1978) e posteriormente a implementação de leis de reconhecimento e combate às desigualdades raciais na década de 1980.

Porem, nas décadas de 1980/ 1990 retornam ao cenário as práticas neoliberais que alcançaram as políticas sociais, reforçando sua focalização, precarização e refilantropização. Assim, apesar dos princípios constitucionais de 1988 apresentarem como objetivo a transição de ações fragmentadas e desarticuladas para um conjunto integrado de iniciativas dos poderes públicos e da sociedade voltado a assegurar os direitos relativos à saúde, assistência social e previdência. (Behring & Boschetti, 2008).

A conjuntura da implementação destas políticas proporcionaram sua pauperização e focalização, exposta na centralização e seletividade da assistência social, direcionada somente para os comprovados e extremamente pobres, junto à privatização das mesmas, o que ocasionou uma dualidade discriminatória entre os que podem pagar pelos serviços e os que não podem atendidos por um serviço universal, mas excludente.

Assim, através do exposto no Brasil os princípios de universalidade, foram inseridos, tardiamente, apenas na década de 1980 o Congresso Nacional brasileiro propôs medidas para beneficiar determinados grupos sociais historicamente discriminados no país, como mulheres, pessoas com deficiência, negros.

Decorrente do processo de redemocratização do país, durante a década de 1980²⁰, os movimentos sociais demandaram o posicionamento do poder público perante as desigualdades de raça, gênero e etnia que afligiam o país, por meio da adoção de medidas específicas para resolver tais questões (Moehlecke, 2002).

Diante desse cenário, a Constituição de 1988 apresentou novidades como a proteção ao mercado de trabalho da mulher e a reserva percentual de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência -Capítulo VII - Da Administração Pública, Artigo 37, inciso VIII: “A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (Brasil, 1988).

Destarte, as políticas de ação afirmativa, no Brasil, iniciam por meio da Constituição de 1988, decorrência de um embate entre forças conservadoras e progressistas, que reconhece o direito à igualdade de oportunidades no país, cuja desigualdade social estão enraizadas nos primórdios de sua colonização, assim foi aberto um caminho de possibilidade para que as ações afirmativas ganhem espaço em setores importantes da vida social.

Temos como exemplo e objeto de análise a política afirmativa contida na Lei 8213/1991, que prevê que as empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência, na seguinte proporção:

²⁰ Lembrando que de 1964 a 1985 o país viveu um período de ditadura militar, iniciada com o golpe de Estado de 1964.

Tabela 1 - Percentual de trabalhadores com deficiência por número de empregados

Número de empregados	Percentual de vagas
100 a 200	2 %
201 a 500	3 %
501 a 1000	4 %
Acima de 1001	5 %

Fonte: Lei 8213/1991.

Sobre esta Lei, é preciso refletir quais são os reais motivos, contradições e as disputas dos sujeitos políticos envolvidos, tendo em vista que as empresas que contratam os deficientes têm uma dedução do imposto de renda e prioridade na concessão de licitações. Agregam-se a esta perspectiva as repercussões do capitalismo financeiro, ao passo em que a incidência do trabalho precarizado nas empresas de cunho privado e público provoca uma dinâmica perversa nas relações entre empregadores e empregados, conforme já indicado.

Um exemplo desta situação é a oferta de empregos com menores salários para as pessoas com deficiência, com o pretexto de uma redução de jornada que, na realidade, não ocorre. Outro exemplo são os parâmetros das vagas criadas pelas empresas que, em sua maioria, querem a menor deficiência possível, ocasionando um movimento contrário comparado com o mercado de trabalho dito normal, pois há sobra de vagas no mercado para pessoas com deficiência, ou seja, as empresas querem contratar um trabalhador com deficiência que seja capaz de executar uma atividade igual ou o mais próximo possível de um trabalhador sem deficiência.

Porém, esta política afirmativa não se configura como saída para as limitações de acesso ao emprego, já que a mesma não possui uma fiscalização do tipo de trabalho que é oferecido e das condições desse trabalho. Tampouco há uma preparação das empresas para receberem esses trabalhadores. Tal política deveria ser elaborada e implementada em conjunto com as demais, como educação, pois estudos como os de Neri (2003) comprovam a pouca escolaridade da população de pessoas com deficiência no Brasil, o que dificulta ainda mais sua inserção no mercado de trabalho. A esse respeito, vejamos:

A escolaridade média das pessoas portadoras de deficiência é de 3,95 anos de estudo, isto é, quase um ano inferior do que a média da população brasileira (...) são mais excluídas de atributos educacionais e digitais (...) vivem abaixo da linha de miséria 29,05% das PPDs (...) a renda média do trabalho das pessoas com deficiência é inferior a das pessoa sem deficiência (Neri, 2003, p. 28, 66 e 67).

Nesse contexto, as políticas afirmativas são compreendidas por alguns estudiosos como paliativas e focalistas. Para alguns autores, como Leite (2011), as políticas de ação afirmativa não têm a perspectiva de superação das desigualdades, porém, representam preceitos constitucionais baseados nos ideias neoliberais de uma sociedade que exalta as particularidades. Assim, Leite considera que as políticas de ação afirmativa:

Com pretexto da “igualdade” e da “justiça social”, buscam minimizar os efeitos da discriminação por meio de medidas de exceção, na verdade intervêm nos termos da questão social, sem resolvê-la. Estas políticas, outrossim, configuram uma “discriminação ao contrário”, que atende tão somente as diretrizes impostas pelo modelo neoliberal e seus organismos financeiros internacionais, induzindo saídas individuais e negando a dimensão coletiva da sociabilidade (Leite, 2011, p.24-25).

Buscou-se demonstra, com a reflexão apresentada, que as políticas sociais configuram-se como importante terreno de disputa ideológica, lugar privilegiado onde as classes dominantes veem a possibilidade de exercício de sua hegemonia²¹. Dessa forma, a disputa ideológica em torno dessas políticas, com grande influência do neoliberalismo, reflete os elementos da ação do Estado como espaço da repressão e do consenso (Estado ampliado pela sociedade civil), ou seja, a formação de ideologias é uma ação ligada diretamente a hegemonia política, onde o Estado está a serviço dos detentores dos meios de produção ou do capital (Gramsci, 1989).

²¹ Segundo Gramsci a hegemonia é a dominação ideológica através da difusão, do consenso, do consentimento, de uma classe sobre outra, podendo se manifestar de várias formas por meio da detenção dos meios de produção, da mídia na transmissão de ideias, cultura e ideologias. Hegemonia não representa apenas subordinação de uma classe em relação à outra, mas também a competência de determinadas classes de construir uma visão do mundo na intenção de formar um “consenso coletivo” de uma falsa ideia universal da realidade social. Deste modo, hegemonia compreende “além da unidade econômica e política, a unidade intelectual e moral, mediante um plano (...) ‘universal’, criando assim, a hegemonia de um grupo social fundamental sobre os grupos subordinados” (GRAMSCI apud SIMIONATTO, 2001, p.9).

Compreendemos que as políticas afirmativas não são o caminho ideal, mas o caminho possível no momento e diante da conjuntura atual do sistema capitalista, ou seja, as políticas de cotas não acabaram com as desigualdades sociais, mas não possuem função simplesmente focalista e pontual, já que mudam consideravelmente a vida das pessoas que têm o acesso a determinados direitos por intermédio delas.

No capítulo seguinte analisaremos como se efetiva na prática uma política afirmativa (Lei de 8.213/1991 – Lei de Cotas), e como são as condições de trabalho oferecidas as pessoas com deficiência após sua inserção no mercado proporcionada pela referida lei.

3

Condições de trabalho oferecidas pela Empresa X para as pessoas com deficiência

Antes de abordarmos especificamente a inserção dos trabalhadores com deficiência na Empresa X, é necessário esclarecer que vamos tratar de uma empresa revendedora de produtos alimentícios que está estabelecida na cidade do Rio de Janeiro desde 1943, primeiramente como um pequeno armazém no centro da cidade, e hoje é uma empresa que possui várias filiais em vários municípios do Rio de Janeiro.

Como já exposto anteriormente, as informações e dados a sobre a Empresa X apresentados neste estudo são resultado da pesquisa de campo e de três entrevistas feitas com o funcionário da referida empresa. Para efeito de resguardar o sigilo sobre a identidade do profissional entrevistado, serão utilizadas as seguintes legendas:

Entrevistador = E

Entrevistado = A

Todos os dados trabalhados neste capítulo foram obtidos na pesquisa de campo ocorrida durante os meses de outubro e novembro de 2013.

3.1.

Histórico da inserção de trabalhadores com deficiência na Empresa X

De acordo com dados coletados na pesquisa de campo a empresa trabalha há mais de 20 anos com pessoas com deficiência. Oficialmente, a empresa se adequou a Lei de Cotas em 2002, através do Projeto Piloto de Responsabilidade Social que tinha parceria com a Fundação Municipal Lar Escola Francisco de

Paula (Funlar). Naquele primeiro momento foram contratadas 10 pessoas com deficiência para trabalhar em diferentes setores.

Em 2004 a Empresa implementou o Projeto “Descobrendo Valores e Transformando Pessoas”²². Neste segundo momento a empresa já contava com 140 funcionários com deficiência. Deste universo, 50% eram deficientes intelectuais. No âmbito do referido projeto cada funcionário com deficiência tem uma “madrinha”, que é uma funcionária sem deficiência, que atua como voluntária que se oferece para auxiliar e acompanhar o trabalhador com deficiência. Tal situação nos causou grande estranhamento e nos levou a pensar no caráter de cooptação da subjetividade dos trabalhadores, com ou sem deficiência, no âmbito da Empresa X. Mas, segundo o entrevistado, existem interesses comuns a todos os “colaboradores”, e isso não configura “nada demais”. Se não, vejamos:

(...) nessa perspectiva, a solidariedade tem a conotação de uma categoria apolítica e unificada da sociedade “limpa” de qualquer convicção, num mundo sem ideologias. A solidariedade difundida tem a característica de ideologia, que conquista espaço no momento em que se operam transformações produtivas no mundo. Sob a aparência de convivência pacífica e da colaboração dos ricos com os pobres, de fato a solidariedade neoliberal procura, inversamente, a colaboração dos trabalhadores com os donos do capital, pela via do consentimento na fratura de sua solidariedade e de sua união (Gusmao, 2000, p.194, apud Cesar, 2008, p.262).

Assim, verificamos que a existência de madrinhas se configura como um importante instrumento de adequação das pessoas com deficiência, porém numa lógica perversa onde as “madrinhas” são voluntárias para exercerem um trabalho de acompanhamento e auxílio a essas pessoas, numa perspectiva de aparente solidariedade, não recebendo nada por isso, auxiliando, contraditoriamente, a lógica do capital que visa à redução dos gastos com mão-de-obra e manutenção de todos os trabalhadores da empresa, bem como a redução dos gastos do Estado, como bem explicita Cesar:

Num contexto político neoliberal, caracterizado por um Estado parco em gastos sociais, com uma forte disciplina orçamentária, e “escassez de recursos”, nada mais “plausível” do que os “cidadãos” se posicionarem “proativamente”, na

²² Tratava de um projeto de inclusão das pessoas com deficiência na empresa, mas o referido projeto não está em vigor no momento, visto que no decorrer do tempo ocorreu a elaboração e implementação de novos projetos.

busca de soluções para a exclusão social, assumindo seu “dever cívico” para com as futuras gerações. Trata-se de um discurso propagandista do “esforço da participação voluntária” e do “estímulo à cidadania” que esvazia o debate sobre a precarização do trabalho e as políticas públicas de proteção social, pois fratura a dimensão coletiva das necessidades sociais da força de trabalho, encobre a desuniversalização do acesso aos serviços de serviço coletivo e desqualifica os direitos sociais, mais uma vez reforçando o caráter conservador e afirmando a diluição dos conflitos (Cesar, 2008, p.262).

Ainda sobre o aspecto do voluntariado, especificamente sobre “as madrinhas”, não podemos deixar de analisar que estas também são trabalhadoras inseridas no mercado de trabalho e condicionadas à lógica do capital-mercado, na qual, num contexto de reestruturação produtiva onde ocorre a flexibilização das relações de trabalho, temos a imagem do trabalhador polivalente que se configura com um trabalhador que exerce várias funções, recebendo a mesma remuneração. Diante dessa argumentação compreendemos que estas “madrinhas” são trabalhadoras e podem ser consideradas como trabalhadoras polivalentes, e que são tão exploradas quanto os outros trabalhadores, numa lógica perversa e contraditória.

No tocante a forma de contratação das pessoas com deficiência o entrevistado que é um dos responsáveis pela contratação, acompanhamento e avaliações dos funcionários com deficiência, relatou:

E = Como é feita a seleção? Há uma seleção para pessoas com deficiência?

A= Eles são cadastrados em empresas juntamente com qualquer outro. Só na hora da gente fidealizá-los como funcionários é que eles vêm para a gente fazer uma entrevista, para ver que loja que eles vão, para conversar com eles (...). Mas, dependendo da deficiência, eles são incluídos junto com os outros, entendeu? Esse rapaz, por exemplo, tem um problema na mão, nada impede que ele assista à palestra com os outros, de fazer o treinamento com os outros. Mas se for deficiente intelectual a gente chama a família para assistir uma palestra separada, pois daí tem que falar devagar, tem que explicar para ele de outra forma. Se for auditivo, a gente tem que trazer a intérprete que nós temos para falar com ele, entendeu? A gente tem essa dedicação de acordo com a deficiência. Se for uma deficiência muito leve, não tem nem problema, ele fica junto com os demais (Pesquisa de campo, outubro de 2013).

Nesta fala verificamos que a empresa trabalha com uma lógica de disciplina onde,

As disciplinas, organizando as “celas”, os “lugares” e as “fileiras” criam espaços complexos: ao mesmo tempo arquiteturais e hierárquicos. São espaços que

realizam a fixação e permitem a circulação; recortam segmentos individuais e estabelecem ligações operatórias; marca lugares e indicam valores, garantem a obediência dos indivíduos, mas também uma melhor economia dos tempos e dos gestos (Foucault, 2012, p.142).

Assim, observamos que ao expor em sua fala a ideia de “fidelizar”, de acompanhamentos e avaliação das pessoas com deficiência, o entrevistado busca disciplinar essas pessoas numa lógica que atenda aos interesses da empresa.

A partir de 2004, segundo informações do entrevistado, foram criados formulários de avaliações dos funcionários (instrumentos que mudam no decorrer do tempo), assim como os Seminários de “Integração”. Questionado sobre os seminários e formulários de avaliação, o entrevistado assim se posiciona:

E = E os seminários internos que ocorrem aqui anualmente? Eu gostaria de saber se possuem avaliações? Se sim, quais são os critérios? Como é feita essa avaliação?

A = Essa ficha de avaliação foi mudada, neste ano a gente simplificou para não fazer a mesma. Na ficha possui um instrumento que vai dizer o que é pontualidade e assiduidade para dar uma nota de 0 a 10, sendo 0 a mínima e 10 a máxima.

E = Quem avalia os funcionários?

A = Os gestores. Os gestores colocam observações, elogios etc. Em cada loja, para cada funcionário. Cada loja faz sua própria ficha (apresenta a ficha para a entrevistadora e exemplifica cada item), alguns colocaram até desenho. Esse ano eu não quis que eles colocassem assiduidade e pontualidade, apresentação pessoal, integralidade que não chega a fundo da avaliação (apresenta na ficha os critérios de avaliação). Esse ano nós avaliamos o quê? As qualidades que o funcionário apresenta. No que o funcionário precisa melhorar. Logicamente, em cada loja tem um comportamento diferenciado dos funcionários, os gestores expõem suas avaliações e eu faço o levantamento dos dados (Pesquisa de campo, novembro de 2013).

Vejamos dois exemplos desse formulário de avaliação:

Quadro 6- Ficha de avaliação dos funcionários com deficiência na Empresa X, em 2012

Empresa X Ficha de avaliação 2012		
Nome do funcionário:		
Filial:		
Matricula:		
Tempo de casa:		
Setor que trabalha:		
COMPORTAMENTOS	NOTA DE ZERO A DEZ (0=mínima e 10=máxima)	OBSERVAÇÕES
1- Pontualidade e assiduidade		
2- Apresentação Pessoal (Uniforme, crachá, cabelo, unhas, etc.)		
3- Integração com colegas		
4- Higiene do corpo e da boca		
5- Obediência aos gestores		
6- Cuidado com a saúde (médico e dentista)		
7- Desempenho no trabalho		
8- Desempenho na escola		
9- Cuidado com os seus objetos e valores (celular, roupas, mochila, salário, e etc.)		
10- Controle (humor, psicológico, emocional e outros)		
Faça um elogio ou crítica construtiva a respeito do funcionário:		
Assinatura do(s) avaliador(es):		
Nome:..... Função:.....		
Nome:..... Função:.....		

Fonte: Pesquisa de campo, novembro de 2013.

Nesta primeira ficha de avaliação vemos a disciplina/poder sobre os corpos das pessoas com deficiência, já que a mesma possui critérios como o de higiene. “Encontramos facilmente sinais dessa atenção ao corpo, ao corpo que se manipula, modela-se, treina-se, que obedece, responde, torna-se hábil ou cujas forças se multiplicam” (Foucault, 2012, p.132).

As disciplinas configuram-se como forma de dominação: “forma-se então uma política de coerções que são um trabalho sobre o corpo, uma manipulação calculada de seus elementos, de seus gestos, de seus comportamentos” (Foucault, 2012, p.133).

Verificarmos que a Empresa X não tem apenas disciplinas relacionadas ao trabalho, mas também a questões de higiene que demonstram a dominação sobre esses corpos. Assim, a dominação não está somente sobre o processo de trabalho desses trabalhadores, mas também sobre seus corpos, sobre eles próprios. O que denota um processo mais profundo de controle e coerção.

O corpo humano é compreendido como um território de dominação e poder, colocado “o corpo humano numa maquinaria de poder que o esquadriha, o desarticula e o recompõe”. Uma “anatomia política”, que é também igualmente uma “mecânica de poder”, está nascendo; ela define como se pode ter domínio sobre os corpos dos outros, não simplesmente para que façam o que se quer, mas para que operem como se quer, com as técnicas, segundo a rapidez e a eficácia que se determina. A disciplina fabrica assim corpos submissos e exercitados, corpos “dóceis” (Foucault, 2012, p.133).

Quadro 7 - Ficha de avaliação dos funcionários com deficiência na Empresa X, em 2013

Empresa X Ficha de avaliação 2013	
Nome do funcionário:	
Filial:	
Matrícula:	
Tempo de casa:	
Setor que trabalha:	
Qualidades que o funcionário apresenta:	No que o funcionário precisa melhorar:
Assinatura do(s) avaliador(es):	
Nome:.....	Função:.....
Nome:.....	Função:.....

Fonte: Pesquisa de campo, outubro de 2013.

Neste quadro observamos a questão da vigilância hierarquizada sobre as pessoas com deficiência. Notamos isso porque que o processo de avaliação dessas pessoas é feito por seus superiores ou “chefes” e segundo critérios ou ponto de vista dos mesmos. Para fazerem essa avaliação há um processo de vigilância exercida por esses chefes, onde há um olhar calculado, que legitima o poder disciplinar, embora não haja questões específicas de controle no instrumento ficha de avaliação. Segundo Foucault:

O poder na vigilância hierarquizada das disciplinas não se detém como uma coisa, não se transfere a uma propriedade, funciona como uma máquina. E se é verdade que sua organização piramidal lhe dá um “chefe”, é o aparelho inteiro que produz “poder” e distribui os indivíduos nesse campo permanente e contínuo (Foucault, 2012 p.170).

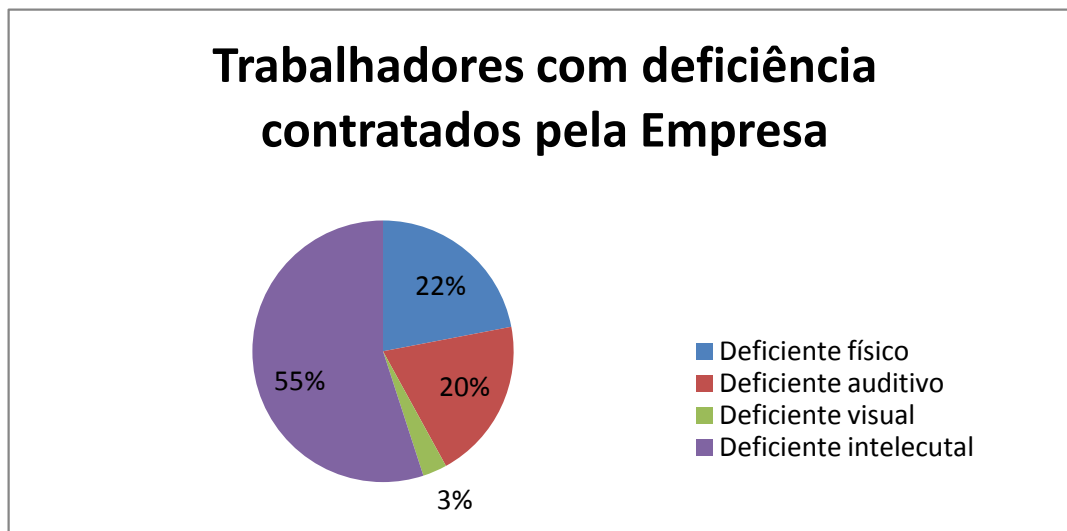
Assim, o poder disciplinar utiliza a vigilância hierarquizada para controle dos trabalhadores na Empresa X. Verificamos que este poder é exercido em todo o processo de inserção das pessoas com deficiência, desde a seleção até as “avaliações de acompanhamentos”. Ou seja, a inserção se dá sempre de acordo com os interesses da Empresa X e a permanência dos trabalhadores com deficiência está subordinada à obediência a uma rigorosa disciplina disfarçada de “solidariedade”, uma que traz embutida poderosos instrumentos de controle e vigilância. As condições de inserção e permanência dos PCD’S ficam também centralizadas em um funcionário que detém o controle desses trabalhadores, envolvendo, inclusive, outros trabalhadores nesse processo perverso.

3.2.

O perfil dos trabalhadores com deficiência da Empresa X

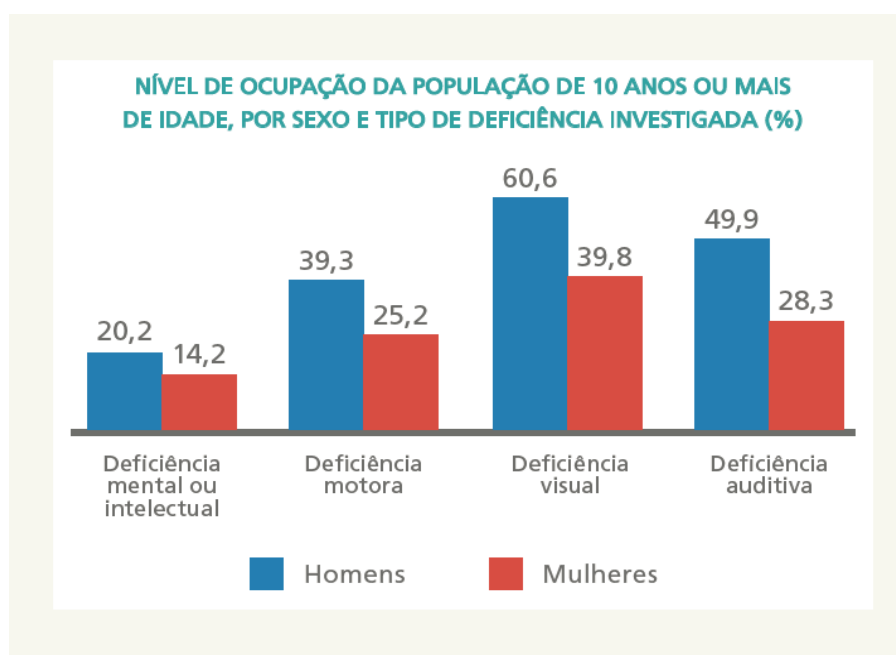
O perfil dos trabalhadores foi elaborado através dos dados colhidos durante a primeira entrevista. Estes dados originaram os gráficos e tabelas que apresentaremos a seguir.

O gráfico 2 refere-se aos tipos de deficiência das pessoas contratadas pela Empresa X. O maior número encontrado foi de deficientes intelectuais, que totaliza 55% num universo de 603 funcionários com deficiência (dados de outubro de 2013).

Gráfico 2- Tipos de deficiências contratadas pela Empresa X

Fonte: Pesquisa de Campo, outubro de 2013.

Na sequência, apresentaremos o gráfico 3, contendo dados do IBGE de 2010, o mais recente encontrado. Neste gráfico são apresentados os tipos de deficiências mais recorrentes nas pessoas com deficiência contratadas no Brasil, dados que contrapõem os da pesquisa realizada na Empresa X.

Gráfico 3- Percentual de pessoas com deficiência de acordo com deficiência e gênero no Brasil

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Através desses dados, percebemos que o maior número de pessoas com deficiência na Empresa X são as que possuem deficiência intelectual, num total de 55%, um dado que chama a atenção. Questionado sobre este número, o entrevistado relata que esse é um diferencial da Empresa X, que a demanda acontece de forma espontânea. Segundo os dados do IBGE, de 2010, as pessoas com deficiência intelectual são a minoria no universo de pesquisa das pessoas com deficiência.

Podemos inferir, a partir dos dados apresentados, que as pessoas com deficiência intelectual apresentam menos resistência ao sistema de disciplinas e dominação que lhes imposto na Empresa X.

Vejamos, na sequência, o perfil das pessoas com deficiência da Empresa X, segundo o quesito gênero:

Gráfico 4- Gênero das pessoas com deficiência contratadas na Empresa X



Fonte: Pesquisa de campo, outubro de 2013.

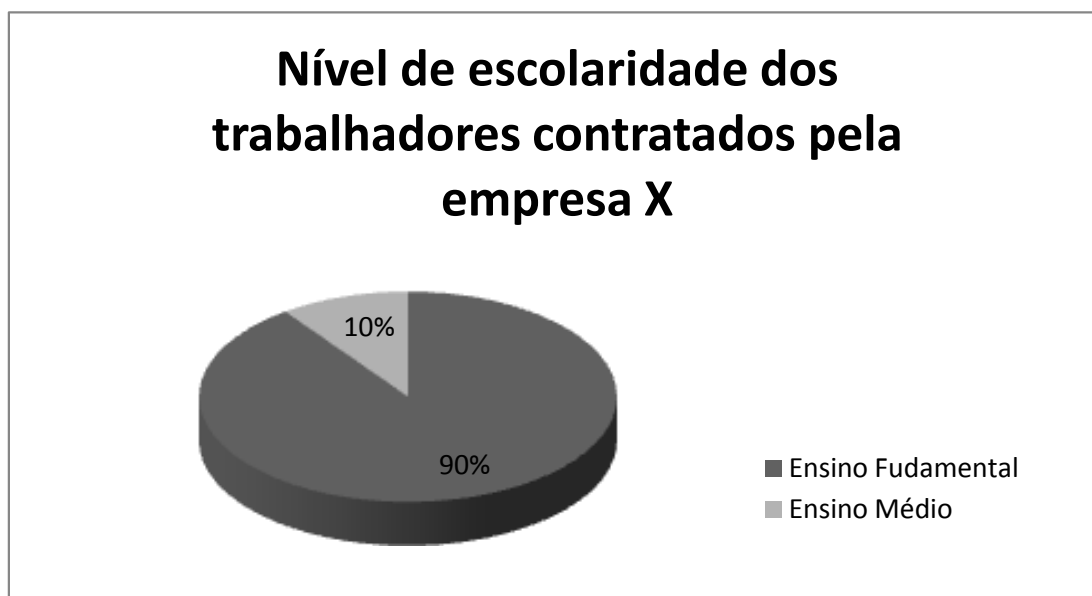
No que se refere ao perfil das pessoas com deficiência, os dados da pesquisa mostram que a maioria é do gênero masculino, porém para o entrevistado isso ocorre devido ao fato de que:

A = Antigamente não era assim? As mulheres ficavam dentro de casa com os afazeres domésticos, não precisava ser deficiente. Os pais achavam que ela tinha

que casar, se preparar para casar só, ser mãe de família. Essa filosofia ela permanece, essa é a justificativa que eu encontro, a mulher pessoa com deficiência fica mais escondida.

Considerando os dados e a fala do entrevistado, percebemos que as mulheres com deficiência também enfrentam problemas de inserção no mercado de trabalho que vão além de suas deficiências, que estão relacionadas a questões de gênero. O que pode comprovado com os dados do IBGE, no gráfico 2. Infelizmente, o mercado de trabalho, de forma geral, ainda apresenta segregações entre gênero, onde vemos claramente as diferenciações salariais entre o gênero feminino e masculino, além de ser mais restrito para as mulheres. Quanto ao nível de escolaridade, vejamos o que nos mostram os dados coletados.

Gráfico 5 - Nível de escolaridades de pessoas com deficiência na Empresa X

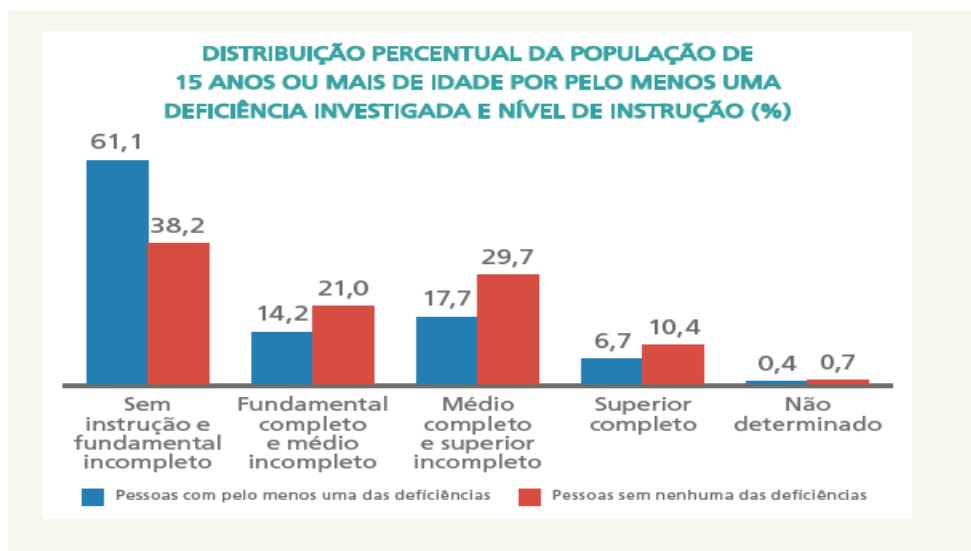


Fonte: Pesquisa de campo, outubro de 2013.

Num país onde a escolaridade é um privilégio de poucos, o segmento de pessoas com deficiência não foge a essa regra. Em sua maioria, tantos nos dados colhidos na pesquisa de campo como nos dados do IBGE, as pessoas com deficiência possuem baixa escolaridade. O que nos faz refletir que o baixo nível de escolaridade para este segmento específico não este diretamente relacionado com os empregos que lhes são oferecidos. Assim, a escolaridade, como parte

integrante do capitalismo, é instrumentalizada sob a lógica deste sistema como forma de auxiliar no processo de reprodução e divisão social do trabalho, mantendo a acumulação e a valorização do capital. Como veremos no gráfico que se segue.

Gráfico 6- Comparação de instrução entre pessoas com deficiência e pessoas sem nenhuma deficiência



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Ainda sobre a escolaridade, verificamos o seguinte na Empresa X:

E = Existe aqui na empresa alguma ação\atividade direcionada para a educação?

A = Sim. Nós damos aqui a formação educacional.

E = Como funciona isso?

A = Nós temos aqui a formação educacional em todas as lojas.

E = Como funciona?

A = Temos salas de aula em cada loja, temos uma professora que é voluntária que tem um nível de qualificação profissional possível de ensinar. Temos uma pedagoga que coordena o projeto e dá capacitação a essas professoras. Estávamos com um convênio com a Prefeitura do Rio de Janeiro que oferece o “Brasil alfabetizado”, eles tinham um certificado de alfabetização, e eles faziam o curso aqui. As professoras eram capacitadas aqui e na prefeitura, e quando eles terminavam o curso recebiam o certificado de alfabetização. Depois nós criamos o ensino do primeiro grau, também em convênio com a Secretaria de Educação. Com supervisão da Secretaria eles recebiam o diploma do MEC. Depois criamos o ensino do segundo grau, contratamos professores de fora e nossos funcionários, com ou sem deficiência participavam do projeto educacional de alfabetização, ensino fundamental 1ª. fase, 2ª. fase e o segundo grau. Eu tive 86 pessoas

recebendo o diploma do 1º e 2º grau aqui na empresa. Como terminou ano passado, e nosso trabalho também ficou muito multiplicado, a empresa achou melhor fazermos convênios com as escolas, e orientá-los para se matricularem nas escolas. Ai nós deixamos de fazer esse convênio com a Prefeitura. Atualmente, só temos a alfabetização e a 1ª. fase do ensino fundamental.

E = E esse curso oferece certificado de alfabetização na empresa?

A = Agora a gente tem que ir buscar, já que ano passado acabou o “Brasil Alfabetizado” e nos não renovamos. Por quê? Por que são muito poucos os que não terminaram os cursos de alfabetização, a grande maioria já fez. Já tem diploma já tem tudo, então à gente tá dando um tempo (Pesquisa de campo, 2013).

Novamente vemos a institucionalização do poder disciplinar, onde verificamos que é oferecida educação dentro da Empresa X, no intuito de manter as pessoas com deficiência dentro do espaço de trabalho e ao mesmo tempo, uma maneira de exercer poder por meio do consenso. Neste contexto a Empresa X torna-se duas instituições disciplinares em uma, configurando-se como lugar determinado que se define para satisfazer não apenas a necessidade de vigiar, de romper comunicações perigosas, mas também de criar uma espaço onde se pode exercer um poder disciplinar, e ao mesmo tempo, uma vigilância (Foucault, 2012).

Observamos também, tempo verificamos que Empresa X insere no cotidiano das pessoas com deficiência uma pedagogia, entendida aqui como um processo de construção do consenso ou processos educativos vinculados às práticas sociais. Destaca-se que essa prática pedagógica não é neutra, pois vivemos em uma sociedade permeada por interesses de classes, portanto, as teorias e as práticas educativas são determinadas a partir de visões de mundo e proferem ou refletem a manutenção da ordem estabelecida. Ou seja, essa prática educativa é uma forma de se obter o consenso desse segmento, é o que compreendemos a partir das entrevistas realizadas com o profissional da Empresa X e da análise das informações obtidas, à luz do nosso referencial teórico-metodológico.

Ainda no tocante ao perfil dos trabalhadores com deficiência, contratados pela Empresa X, buscamos conhecer as funções exercidas pelos mesmos. Os dados estão no quadro a seguir:

Quadro 8- Funções exercidas pelos trabalhadores com deficiência na Empresa X

Função	Número de funcionários
Açougue	10
Cozinheiro	4
Patrimônio	6
Manutenção	1
Depósito	8
Auxiliar administrativa	4
Tesouraria	0
Gerente	1
Médico	1
Frente de loja	240
Empacotador	141
Atendente\ Operador de caixa	15
Operador de supermercados	95
Mercearia	29
Padaria	19
Hortifrúti	13
Salgado	1
Laticínios	15

Fonte: Pesquisa de campo, dados referentes ao mês de outubro de 2013.²³

Segundo o relato do funcionário entrevistado, as pessoas com deficiência estão inseridas em todos os cargos oferecidos na empresa. Vejamos:

E= Em quais funções e departamentos eles costumam ficar?

A =Em todas as funções. Por exemplo: o nosso médico do trabalho é um deficiente físico, nós temos gerente que é deficiente físico, nós temos coordenadores, chefes de setores que também tem deficiência. Pessoas com, lábio leporino, mono visão etc. nós temos deficientes em todas as funções (Pesquisa de campo, outubro de 2013).

Porém, observamos através do quadro 9, elaborado com dados disponibilizados pelo mesmo entrevistado, que os cargos oferecidos às pessoas com deficiência, são, em sua maioria, os que requerem menor escolaridade e

²³ A denominação das funções repete a que nos foi informada na pesquisa.

capacitação. Ou seja, por mais que exista uma lei que garanta a inserção desse segmento no mercado de trabalho, e apesar de existirem leis inclusivas de educação, isso não ocorre de fato, como verificamos através da pesquisa de campo e com os dados do IBGE sobre a educação das pessoas com deficiência.

Constatamos, assim, que independentemente do segmento para o qual as políticas sociais são destinadas, que elas se configuram cada vez mais desarticuladas e focalizadas.

Sobre o perfil socioeconômico desse segmento verificamos, através da fala do entrevistado, são os menores, segundo o mesmo:

E = Essa questão econômica não ficou clara para mim, eu vou montar um perfil econômico deles com os dados que você está fornecendo. Pode explicar novamente?

A = Eles? A classe econômica mais baixa, falta de estrutura, de cultura do país. A grande maioria, só que a gente não limitou a escolaridade, a gente aceita sem escolaridade, o que muitas empresas não fazem. Eles exigem faculdade e o segundo grau completo. Aqui na empresa exigimos no mínimo o primeiro grau, mas os incentivamos a estudar. (Pesquisa de campo, novembro de 2013)

Notamos, através desse relato, a questão de classe, ou seja, como já observado anteriormente, as pessoas com deficiência fazem parte da classe trabalhadora, entendida aqui como aquela que vive do trabalho. E, sendo assim lhes é oferecidas as condições mínimas para sua sobrevivência e para a sua reprodução, como é típico na sociedade capitalista. A Empresa X reproduz as mesmas relações de exploração dessa sociedade, ainda que no discurso oficial se autor referencie como uma empresa preocupada com os seus “colaboradores”, em especial, as PCD’S.

3.3.

Condições de trabalho oferecidas as pessoas com deficiência na Empresa X

Para apresentarmos as condições de trabalho oferecidas às pessoas com deficiência analisaremos as falas recolhidas durante as entrevistas, sobre a forma de contratação, avaliação e supervisão das pessoas com deficiência:

E = Quem são as pessoas responsáveis pela avaliação, contratação e supervisão dessas pessoas?

A = Os coordenadores E. e M.

E = Então, você, além de responsável pela contratação, também é responsável pela supervisão, não é?

A = Sim, contratação, acompanhamento e avaliação. A gente faz avaliação como você viu, aquele seminário é um seminário de avaliação. A gente fez nas lojas, aplicamos um instrumento de avaliação e todos os gestores avaliaram cada um dos funcionários. Depois a gente trouxe pra cá, tabulou esses resultados e observamos o que estão precisando melhorar, e no que eles estão muito bons. A gente aproveita, nesse mesmo seminário, pra fazer um dia de confraternização com eles, a gente faz uma festa desde o primeiro ano.

Todo o processo de inserção, e permanência no trabalho é constantemente supervisionado ficou explicito nesta e em outras falas a questão da disciplina e do controle dele sobre as pessoas com deficiência. Desse modo, verificamos que a Empresa X buscar trabalhar detalhadamente esse controle, exercendo sobre esses corpos uma coerção sem folga, mantendo o mesmo nível que considera satisfatório. Assim, buscando alcançar o objetivo do controle, é realizado vários acompanhamentos e avaliações das pessoas com deficiência, o que configura o conceito de exame segundo Foucault:

O exame combina as técnicas de hierarquização que vigia e as da sanção que normaliza. É um controle normalizante, uma vigilância que permite qualificar, classificar e punir. Estabelece sobre os indivíduos uma visibilidade através da qual eles são diferenciados e sancionados. É por isso que, em todos os dispositivos de disciplina, o exame é altamente ritualizado. Nele vêm-se reunir a cerimônia do poder e a forma da experiência, a demonstração da força e o estabelecimento da verdade. No coração dos processos da disciplina, ele manifesta a sujeição dos que são percebidos como objetos e a objetivação dos que se sujeitam. A superposição das relações de poder e das de saber assume no exame todo o seu brilho visível (Foucault, 2012, p. 177).

Dessa forma, a supervisão na Empresa X configura-se como um mecanismo de exame ininterrupto, que começa no primeiro contato que as PCD'S têm com a empresa e permanece por todo o período em que nela estejam inseridos. Foi verificado, através da pesquisa de campo, que qualquer pessoa com deficiência que apresente questões que fogem “às normas” da empresa é encaminhada a estes responsáveis pela contratação, numa relação de dominação e consenso estabelecido desde o início.

Ainda sobre o quesito contratação, foi questionado sobre a qualificação dos profissionais que são responsáveis por esta contratação. Vejamos o relato:

E = Como você encontrou essa temática, essa temática de trabalhar com pessoas com deficiência, você já estava no mercado?

A = Não, eu fui convidada para dar treinamento na empresa, para todos os funcionários, para todo mundo, eu que criei o setor de treinamento da empresa. Eu fui convidado para dar uma palestra aqui e estou aqui até hoje. Em 2004 eles me convidaram para ser coordenador da inclusão, entendeu? Mas eu era coordenador de treinamento da empresa, então eu acumulava as duas funções: de treinamento e inclusão. Mas como o trabalho aumentou muito eu fiquei só com os projetos sociais e outra pessoa foi contratada para o treinamento.

E = Aí você foi buscar embasamento pra trabalhar nessa área ou já tinha algum conhecimento?

A = Não, fui aprender. Fui lendo, estudando e buscando. Abracei a causa e vamos lá! (Pesquisa de Campo, novembro de 2013).

Verificamos, através da fala do entrevistado, que não houve uma preocupação em qualificar os profissionais que iriam trabalhar com as pessoas com deficiência, diante da necessidade de lidar com a inserção de PCD'S. Assim, a existência de uma política que garanta a inserção de pessoas com deficiência deveria esta articulada com uma política de qualificação dos profissionais da Empresa X.

Sobre a questão de treinamentos das PCD'S foi mencionado na entrevista, que estes recebem treinamentos. Porém, estas pessoas são treinadas para exercerem funções que já existiam na Empresa X. Assim sendo, não são criadas novas vagas de acordo com as necessidades das pessoas com deficiência, e sim estas têm que se adequar às vagas já existentes na Empresa X. Como vemos no relato a seguir:

E = Eu queria saber se ao entrar os funcionários recebem algum treinamento e como ele é feito?

A = Sim, recebem. Ele é feito na unidade central com simulação de atendimento, de atividades das funções que eles vão exercer etc.

E = E esse treinamento é diferenciado ou é feito de acordo com a deficiência?

A = É de acordo com a deficiência. Se for deficiente intelectual nós trazemos os pais, se for auditivo trazemos um intérprete pra ajudar, entendeu?! (Pesquisa de campo, novembro de 2013).

Apesar de apresentar treinamentos de acordo com as deficiências desse segmento a Empresa X, segundo as informações coletadas não criou novos empregos de acordo com a deficiência. Também não foi verificada a questão da acessibilidade dos ambientes, que não apresentam modificações de acordo com as necessidades deste segmento. Esses dados provavelmente refletem a pouca preocupação da Empresa X ao trabalhar com as PCD'S, ou a falta de qualificação da mesma para com isso, já que o Estado garante a inserção das pessoas com deficiência através da Lei de Cotas, mas não oferece programas de treinamentos para as empresas que devem cumprir esta lei. Assim, o Estado considera que fez seu papel através da implementação da lei, e a empresa a sua parte ao contratar as pessoas com deficiência. Quem sofre as consequências são esses trabalhadores.

Em relação às dificuldades encontradas na Empresa X, segundo o entrevistado, não há questões relacionadas ao trabalho ou às relações de trabalho. O mesmo descreve que as principais dificuldades encontradas são de cunho da vida privada das pessoas com deficiência. Observamos que as PCD'S que trabalham na Empresa X têm suas vidas privadas muitas vezes invadidas pela intervenção dos profissionais responsáveis pela contratação, acompanhamento e avaliação:

E = Quais as dificuldades encontradas no trabalho das pessoas com deficiência na empresa: falta de comunicação, dificuldades de trabalhar com o público, discriminação? Qual a maior dificuldade para eles?

A = Olha nenhuma dessas se aplica ao nosso caso. Graças a Deus nós trabalhamos muito para minimizar todas essas situações. O que nós temos realmente são casos em que temos que entrar em questões familiares para não interferir no trabalho deles.

E = Então, problemas familiares interferem no trabalho deles?

A = Sim, interferem no trabalho e eu tenho que lidar com esses problemas. Esse relacionamento deles com a família é muito difícil. A família abandona, pensa que uma vez que eles estão empregados passam a ser responsabilidade da

empresa. E a gente está sempre falando, foi o que eu falei lá no seminário: a empresa não é uma casa de caridade, nem é hospital.

E= Então tem muito problema de relacionamento entre eles e a família?

A= Isso, nós temos muitos problemas com a família que não cuida. Muito mais do que problemas de relacionamento nas lojas, pois eles têm madrinha, professora, tem o RH, tem todos os nossos gerentes que abraçaram esse projeto com muito amor e muito carinho. Entendeu? Eu não estou sozinho, porque se eles não se aceitarem na loja, se eles não tiverem o amor e o carinho, eles não conseguem. (Pesquisa de campo, novembro de 2013).

Percebemos que o controle exercido pela Empresa X vai além de questões relacionadas ao ambiente de trabalho, ultrapassando os limites da instituição configurando um laço simbólico que tem início do processo de inserção das pessoas com deficiência nesta empresa. Assim, este laço simbólico faz com que se tenha uma falsa impressão de relações de interdependência e de trocas de obrigações, o que camufla, assim, as contradições existentes nesta relação social.

Quando questionado sobre as expectativas das pessoas com deficiência ao se inserirem no mercado de trabalho, o funcionário entrevistado revelou:

E = Você fala de superação de expectativas, quais as expectativas desses deficientes quando eles se inserem no mercado de trabalho?

A = A expectativa é que, dentro das limitações dele, ele tenha condições de trabalhar. Porque ele não é empregado porque é deficiente, como lhe disse, aqui não é casa de caridade. Eu não vou contratar porque ele tem o bracinho torto, eu vou contratar porque com o braço esquerdo daquele rapaz ele vai conseguir empacotar. Então, é pelo fato deles serem capazes, pela superação deles, eles mostram uma capacidade de superação incrível (Pesquisa de campo, novembro 2013).

Através dessa fala percebemos que o entrevistado transforma os direitos do garantido por lei em uma obrigação onde as pessoas com deficiência têm que se adequar às condições de trabalho oferecidas. De modo que não mais se configura como um direito social, mas sim uma tarefa individual de cada um de reeducar-se e qualificar-se para conseguir e manter um lugar no mercado de trabalho (Cesar, 2008, p.258).

Vejamos quais as razões para a contratação de pessoas com deficiência, além do cumprimento da Lei de Cotas, de acordo com o entrevistado:

E = Qual a razão da contratação de pessoas com deficiência, além das cotas?

A = Porque é uma empresa cidadã, uma empresa de responsabilidade social, que entendeu a importância que essas pessoas tem e acha mesmo que elas tem o seu valor e podem ajudar muito no trabalho, na imagem da empresa etc. (Pesquisa de campo, novembro de 2013).

Verificamos através deste relato que a contratação de PCD'S representa um ganho de visibilidade, além de uma estratégia do empresariado, de forma geral que começou nos anos 1980-90, no período de redemocratização, no qual o empresariado alterou seu modo de intervenção, buscando alternativas às reformas sociais. Uma dessas alternativas foi o discurso da “responsabilidade social corporativista” que:

Desenvolveu um papel ideológico funcional ao interesse do capital: a afirmação da responsabilidade social do empresariado compõe um dos pilares da negação da responsabilidade do Estado, ou seja, dos direitos materializados nas políticas sociais financiadas por um sistema de solidariedade universal e compulsória, que pontencializaram o campo da cidadania como espaço de lutas (Cesar, 2008, p.200).

Constatamos novamente a preocupação que a Empresa possui com a questão da responsabilidade social, que lhe garante visibilidade, ou seja, observamos, pelo discurso do funcionário entrevistado, que para a Empresa X:

A responsabilidade social implica investimentos, da empresa em programas sociais que, em tese, se voltam para “o exercício da cidadania e para a construção de uma sociedade democrática, equânime e solidária.” As intervenções das empresas na área social são consideradas fundamentais, portanto, para a redução das desigualdades no país e para alavancagem do “desenvolvimento sustentável” em nível local, regional e nacional. O discurso empresarial constrói, assim, a noção de uma suposta “responsabilidade” que a empresa assume para além das suas obrigações legais, lançando a sua intervenção sobre as seqüelas da questão social, na perspectiva de complementar as iniciativas do Estado em conjunto com outras instituições que compõem a “sociedade civil”, tal como apregoa na contra-reforma do Estado (Cesar, 2008, p.250).

Essa visibilidade, de fato, lhe propicia uma percepção de ser uma empresa com “responsabilidade social” devido ao fato de se destacar, por ser uma empresa que notadamente tem, entre seus funcionários, um contingente expressivo de pessoas com deficiência, ou seja, está conseguindo sua boa imagem diante da sociedade.

Assim, vemos na fala do funcionário o reflexo do discurso dos interesses empresariais onde, além dos incentivos fiscais as empresas ganham visibilidade na sociedade. Esta “estratégia” a responsabilidade do Estado em arcar com os direitos sociais, como é novamente relatado pelo entrevistado, em outro momento da entrevista:

E = Agora eu queria falar um pouco sobre algumas coisas que eu fiquei em dúvida. O que significa aqui redução de aposentadorias?

A = O que acontece, os funcionários eles têm uma lei que se chama LOAS, uma lei que aposenta a pessoa com deficiência. Se a gente contrata essas pessoas pra trabalhar, a gente diminui os números de pessoas aposentadas.

E = Seria uma redução no quantitativo de pessoas com deficiência vão buscar essa aposentadoria?

A = Isso, você reduz o número de pessoas que ficam pelo INSS, por exemplo. Dando emprego a ele você tem essas pessoas sendo produtivas, essas pessoas sendo clientes também, pois daí elas tem dinheiro pra comprar as suas coisas etc. O retorno é grande para a sociedade como um todo (Pesquisa de campo, novembro de 2013).

Através desse relato verificamos que a Empresa X tem a preocupação em retirar o “peso” dos direitos sociais do Estado. Visto que as pessoas com deficiência estariam “amparadas” pelos serviços oferecidos pela empresa, onde a empresa “colabora” com o Estado para a melhoria das condições de vida desse segmento. “Já que parte das atribuições do Estado nesta área foi paulatinamente delegada à iniciativa privada, sob a alegada pseudo-autonomia dos fundos públicos ou a despeito das possíveis vantagens compensatórias angariadas pelos empresários” (Cesar, 2008, p.229).

No que se refere a Lei de Cotas, o entrevistado expressou a seguinte opinião:

E = Qual sua opinião sobre a Lei de Cotas? Você acha que foi uma boa medida ou foi uma imposição?

A = Acho que num primeiro momento ela é importante, ela só não pode continuar sendo uma obrigatoriedade. Por exemplo: existem 20 PCD's, eles contratam, eles levam lá a documentação e tudo, no dia seguinte despejam todo aquele povo (Pesquisa de campo, outubro de 2013).

Através desse relato transparece a fragilidade da Lei de Cotas, já que a

fiscalização ocorre da seguinte maneira: as empresas apenas têm que levar os documentos que comprovam o cumprimento da referenciada lei. Essa fiscalização não se aplica na verificação das condições de trabalho, apenas há fiscalização dessas condições quando há denúncias.

Em relação aos benefícios que a Empresa X ganha ao contratar pessoas com deficiência, verificamos que:

E = Eu acho que a gente falou muito aqui sobre os benefícios que as pessoas com deficiência de ganham ao trabalharem aqui, principalmente no que diz respeito a interação pessoal. Mas eu quero saber o que a empresa ganha ao contratá-los. Claro que tem a questão da Lei de Cotas, e mas para além disto?

A = É o artigo que estou escrevendo, vai para o jornal de Santa Catarina em Dezembro/2013. A empresa ganha um poder de imagem. Hoje existem pesquisas que forem feitas que apontam que muitos consumidores comprem nas empresas que tem projeto social. Eu tenho muitos clientes que mandam e-mail sobre isso. O que mais que você tem além da motivação ética e legal, é o benefício mais significativo e emblemático para a imagem que se fixa a médio e longo prazo. Os outros ganhos é a melhoria do espírito de equipe entre os funcionários que muda completamente. O ambiente de trabalho fica muito mais humanizado. O funcionário não deficiente observa o colega de trabalho no mesmo setor que ele, que não possui um braço e carrega caixa de leite pesada, ele vai ficar resmungando. Motiva para o trabalho e também humaniza. O clima da loja é modificado, até mesmo a relação do funcionário não deficiente com a família modifica. O olhar dele para o mundo é outro (Pesquisa de campo, novembro de 2013).

Através desses dados e reflexões foi possível verificar que a Empresa X tem uma preocupação apenas no cumprimento da Lei de Cotas, assim como com a imagem da Empresa para sociedade, pois não foi relatada em nenhum momento da pesquisa de campo a preocupação com medidas de acessibilidades, que são as seguintes, segundo Sassaki (2003):

Quadro 9 - Acessibilidades

Tipos	Definição
Acessibilidade arquitetônica	sem barreiras ambientais físicas, no interior e no entorno dos escritórios e fábricas e nos meios de transporte coletivo utilizados pelas empresas para seus funcionários.
Acessibilidade comunicacional	sem barreiras na comunicação interpessoal (face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc.), na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila etc., incluindo textos em braile, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, <i>notebook</i> e outras tecnologias assistivas para comunicar) e na comunicação virtual (acessibilidade digital).
Acessibilidade metodológica	sem barreiras nos métodos e técnicas de trabalho (métodos e técnicas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, empoderamento etc.).
Acessibilidade instrumental	sem barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador etc.).
Acessibilidade programática	sem barreiras invisíveis embutidas em políticas (leis, decretos, portarias, resoluções, ordens de serviço, regulamentos etc.).
Acessibilidade atitudinal	sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.

Fonte: Sassaki (2003).

Infelizmente, a questão de acessibilidade é ainda um problema que se perpetua na vida das pessoas com deficiência, visto que a falta de acessibilidade dificulta sua inserção não apenas no mercado de trabalho, como, também, em outras instituições, tal como a escola, ou seja, instituições que ainda possuem, dentre outras, barreiras arquitetônicas.

Diante do que foi aqui exposto, podemos afirmar que a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho através de uma política afirmativa não garante boas condições de trabalho e encontra muitos obstáculos, tais como a pouca escolaridade desse segmento, a falta de acessibilidade, falta de fiscalização das condições de trabalho, a falta de treinamento das pessoas com deficiência e dos profissionais que interagem com elas, além do desconhecimento dos empregadores sobre a capacidade produtiva dessa parcela da população.

Se, por um lado, a Lei de Cotas obrigou as empresas a reservarem vagas para as pessoas com deficiência, o que poderia ser considerado uma medida inclusiva, já que o mercado de trabalho é muito restrito para este segmento, e por outro lado observa-se que, a exemplo da Empresa X, os empregadores não

cumprem o que está indicado na reserva, não criando postos de trabalho adequados para as deficiências desses trabalhadores. Além disso, e de forma muito perversa, as empresas utilizam a Lei de Cotas como um poderoso elemento de *marketing*, ao apresentar a sociedade um faceta “humanizadora”, de empresa socialmente responsável, solidária com os problemas sociais. Esta aparência envolve, na verdade, uma estratégia de dupla exploração dessa força de trabalho, que se mostra mais dócil ao controle e a cooptação.

4

Considerações Finais

Durante o desenvolvimento deste trabalho tivemos a oportunidade de nos aproximarmos das particularidades que compõem o mercado de trabalho para pessoas com deficiência no Brasil. Podemos verificar os obstáculos impostos pela sociedade, quando o significado literal das palavras acessibilidade e direito são evocados, ou não, no cotidiano deste segmento da população.

Vivenciamos uma época em que o individualismo e a “mercadorização da vida” imperam nas relações sociais. Nesta direção, as categorias acessibilidade e direito são reduzidas a meras classificações, sem a devida aplicabilidade. Ainda, que, na sociedade ocidental, as conquistas galgadas no decorrer dos séculos, no campo dos direitos sociais para as pessoas com deficiência sejam consideradas grandes avanços em comparação com outras culturas, identificamos inúmeros entraves para que a política afirmativa seja efetivada de fato.

Assim, apesar dos avanços no terreno dos direitos direcionados às pessoas com deficiência, no mundo e no Brasil, ainda há um longo caminho a percorrer diante das particularidades desse segmento. Entre esses avanços no Brasil a Lei 8213/1991 se destaca no que se refere ao direito ao trabalho. Porém, percebemos, através dessa dissertação, que a existência de uma lei não garante sua efetividade e condições dignas de trabalho, já que, como vimos esta Lei não está articulada com as demais políticas, principalmente a de educação.

Através de dados do IBGE e da pesquisa de campo constatamos que esta parcela da população continua com os piores índices de escolarização. Ou seja, concluímos que a existência de uma política não é garantia de melhores condições de emprego para este segmento, além de não assegurar sua efetivação, bem como a forma como a política é efetivada na prática, que também não denota boas perspectivas para esses trabalhadores.

Sobre a mencionada Lei de Cotas, é sabido que há previsão de fiscalização pelo Ministério do Trabalho sobre o cumprimento das normas pelas empresas, que pode punir aquelas que não cumprem esta lei com multas onerosas. No entanto,

não há nenhum mecanismo do governo que fiscalize as condições de trabalho oferecidas para estes trabalhadores, a menos que haja denúncia sobre essas condições. Por essas razões, nossa constatação é que as vagas reservadas para PCD'S e as condições de trabalho são precárias.

Outro aspecto observado legislação que regula o assunto, acaba contemplando interesses das empresas em detrimento dos interesses desse segmento da classe trabalhadora, pois não garante condições de trabalho adequadas aos beneficiários, antes reduz gastos sociais com aposentadorias e, como ilustrado pelas falas do entrevistado, apenas é efetivada a partir das demandas e benefícios das empresas, como a necessidade de mostrar responsabilidade social, não considerando a heterogeneidade do grupo atendido pela política, bem como sua complexidade.

Portanto, torna-se necessária maior fiscalização sobre as condições de trabalho das pessoas com deficiência contratadas a partir da política de cotas, inclusive, considerando os cargos para os quais tais pessoas são contratadas, o que deve considerar a demanda destes trabalhadores e não apenas o interesse das empresas, pois os dados de escolaridade, gênero e tipo de deficiência dos trabalhadores da empresa analisada não são compatíveis com os dados coletados pelo IBGE, o que ilustra a exclusão de grande parcela de trabalhadores com deficiência, como mulheres, e pessoas com deficiência que apresentam o nível superior de escolaridade.

Sobre o incentivo dado às empresas na contratação das pessoas com deficiência, configura-se como uma das lógicas perversas do sistema capitalista de reduzir gastos. Onde percebemos as ações da chamada Contra-Reforma do Estado, ao passo em que as políticas governamentais tendem a favorecer a esfera financeira do grande capital produtivo em detrimento dos direitos trabalhistas assegurados por legislação específica. Sendo assim, a abertura do mercado de trabalho por meio da Lei 8213/1991 acaba por se configurar como uma forma redução dos gastos do Estado.

No tocante às condições de trabalho, esta dissertação demonstrou que a análise do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, num contexto de reestruturação produtiva numa empresa privada, revelou que as condições de

trabalho e serviços oferecidos a este segmento são os cargos que exigem menor grau de instrução devido a pouca escolaridade das PCD'S. E a falta de preocupação da empresa em criar espaços e condições de acessibilidade para esta parcela da população é outro fator que merece destaque. Infelizmente, este contexto não está restrito apenas a empresa estudada.

Notamos também que a Empresa X exerce um poder disciplinar sobre as pessoas com deficiência, regulando e disciplinando seus trabalhadores com deficiência de modo a produzir “corpos dóceis”, por meio de avaliações sistemáticas, inserção numa equipe de trabalho hierarquizada e orientação pedagógica orientada pela própria empresa, retirando a autonomia do processo de aperfeiçoamento destes trabalhadores, já que os conteúdos veiculados tendem a privilegiar a visão da empresa acerca do processo de produção em que o trabalhador está inserido.

Ainda que apresente limitações, acreditamos que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através da implementação de uma política direcionada a este segmento, junto com a conscientização da sociedade sobre as potencialidades desse grupo, venha a possibilitar que as pessoas com deficiência tenham garantida a efetivação de seus direitos. Assim como, ainda que existam o preconceito e a discriminação nas vidas das pessoas com deficiência, tal situação poderá mudar de fato, quando as pessoas, independentemente das prescrições legais, entenderem e começarem a respeitar as limitações das PCD'S e buscarem adaptações objetivando a igualdade de direitos.

Por fim, consideramos que análise de um caso específico, como o da Empresa X aqui estudada, mostra o reflexo das desigualdades no mercado de trabalho de modo amplo, que pretendem ser combatidas (em parte) pela política de cotas. No entanto, é preciso maior fiscalização quanto às condições de inserção dos trabalhadores com deficiência, de modo que tal política represente efetivo avanço para os que estão inseridos no mundo do trabalho através da mesma.

Compreendemos que apontar as distorções da política de cotas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho auxilia na busca de reparações das mesmas e fornece maior transparência à sociedade sobre a implementação

desta medida, para além dos discursos oficiais e, por vezes, unilaterais, dos agentes públicos sobre a importância da política.

Não podemos deixar de constatar que a inserção de pessoas com deficiência tem aspectos positivos, como o desenvolvimento da autonomia e independência, melhoria de auto-estima e valorização das potencialidades das mesmas. E para as empresas, como constatado na pesquisa empírica, lhes garantem uma imagem positiva de “empresa cidadã”, além de se exonerarem do pagamento de multas por não cumprimento da Lei de Cotas. Ademais, para aquelas empresas que têm a preocupação com a construção de oportunidades iguais de inserção, pode ser um caminho para fazerem parte desse processo.

Porém, numa sociedade capitalista, onde o valor do ser humano é medido principalmente pela capacidade de produzir, não se deveria negar a ninguém a possibilidade de inserção no mercado de trabalho e, para que de fato essa inserção aconteça, é necessária uma política integrada, onde sejam pensadas políticas de educação, profissionalização, econômica e inserção no mercado de trabalho, em conjunto, para que realmente sejam garantidas condições mínimas de inserção tanto no mercado de trabalho, como na vida social, proporcionada por esta inserção a este segmento. Não devem ser adotadas apenas medidas paliativas como a referida lei de cotas, que, sozinha, se configura pontual, focalista e não atinge a real razão ou base da questão de inserção que, como buscamos demonstrar, é estrutural.

Restou demonstrado que ações afirmativas, como o sistema de cotas de emprego para pessoas com deficiência, devem possuir ações conjuntas, atacando o problema desde a sua origem, pois nenhum problema social foge da “deficiência” das estruturas de base, tais como educação e distribuição de renda, sob o risco de se tornarem inócuas e reforçarem ainda mais o grau de focalização e baixa eficácia de políticas sociais, ainda que, por tempo determinado, possa se constituir numa estratégia importante para a inserção de segmentos mais vulneráveis da população.

5

Referências Bibliográficas

ANTUNES, R. As formas contemporâneas de trabalho e a desconstrução dos direitos sociais. In: SILVA, M. O.; YAZBEK, M. C. (Orgs.). **Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2006.

BARBALET, J. M. **A Cidadania**. Lisboa: Editora Estampa, 1989.

BATISTA, E. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre rupturas e continuidades. Londrina/PR: **Anais do III Simpósio Lutas Sociais na América Latina**, 2008.

BEVERVANÇO, R. B. **Direitos da pessoa portadora de deficiência: da exclusão à igualdade**. Curitiba: CAOPDI, 2001.

BHERING, E. R. Fundamentos de Política Social. In: MOTA, A. E. et al. **Serviço Social e Saúde: formação e trabalho profissional**. São Paulo: Cortez, 2008.

BEHRING, E. R.; BOSCHETTI, I. **Política Social: fundamentos e história** (4ª edição). São Paulo: Editora Cortez, 2008.

BORGES, A. As novas configurações do mercado de trabalho urbano no Brasil: notas para discussão. **Caderno CRH** (UFBA. Impresso), v. 23, p. 619-632, 2010.

BRASIL. **Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850**. Dispõe sobre as terras devolutas do Império. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L0601-1850.htm>. Acesso em: 15 jun. 2013.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 15 mai. 2014.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 out. 2013.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm>. Acesso em 15 out. 2013.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em 15 mai. 2013.

_____. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Alterado pelo Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Disponível em <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3298.htm>>. Acesso em 15 out. 2013.

_____. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis nos 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 15 out. 2013.

_____. **Legislação brasileira sobre pessoas com deficiência** [recurso eletrônico]. 7. ed. Brasília : Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2013. 410 p. Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/legislacao_portadora_deficiencia_7ed.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2014.

_____. **A inclusão de Pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2 ed. Brasília: Ministério do Trabalho e do Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), 2007.

_____. **Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência.** Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social, 2004.

_____. **Mercado de trabalho conjuntura e análise.** Brasília: Ministério do Trabalho e do Emprego, 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Observatório do Mercado de Trabalho Nacional do MET**. 2010. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3345B2BF01334675D7DF2930/indicadores_boletim_01.pdf>. Acesso em 20 mai. 2014.

CESAR, M. J. **Empresa Cidadã: uma estratégia de hegemonia**. São Paulo: Cortez, 2008.

DANTAS, R. Ideologia, hegemonia e contra-hegemonia. In: COUTINHO, E. G. (Org.). **Comunicação e contra-hegemonia: processos culturais e comunicacionais de contestação, pressão e resistência**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2008.

DEDECCA, C. S. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 1, 2004.

FONSECA, R. T. M. da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTR, 2006.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramalhe. 35 ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

GOMES, J. B. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. In: SANTOS, R. E. dos; LOBATO, F. **Ações afirmativas: políticas públicas contra as desigualdades raciais**. Rio de Janeiro: LPP/ Uerj, 2003.

GOYOS, A. C. N.; MANZINI, E. J.; CARVALHO, M. B.; BALTASAR, M. F.; MIRANDA, T. G. Justificativas para a formação profissional do deficiente mental: revisão da literatura brasileira especializada. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 69, p. 53-67, maio 1989.

GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere**, v.4, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1987.

_____. **Os intelectuais e a organização da cultura**. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1989.

GUGEL, M. A. **Pessoa com deficiência e o direito ao trabalho: reserva de cargos em empresas, emprego apoiado**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 2ª ed. São Paulo: Loyola, 1993.

IAMAMOTO, M. V. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e Formação profissional**. 4ªed. São Paulo: Cortez, 2007.

IAMAMOTO, M. V.; CARVALHO, R. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica**. São Paulo: Cortez, 1983.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 17 fev. 2014.

KOWARICK, L. **Trabalho e vadiagem**. São Paulo: Paz e Terra, 1994.

LEITE, J. L. Política de cotas no Brasil: política social? **Revista Katálysis** (Impresso), v. 14, p. 23-31, 2011.

LORENTZ, L. N. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006.

MANDEL, E. **Capitalismo tardio**. São Paulo: Abril, 1982.

MARANHÃO, R. O. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

MARSHALL, T. **Cidadania, Classe Social e Status**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967.

MARX, K. **A lei geral da acumulação capitalista**. O capital. Livro I, volume1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

_____. **Contribuição para a Crítica da Economia Política**. São Paulo: Mandacaru, 1979.

MELO, S. N. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência: o princípio constitucional da igualdade – ação afirmativa**. São Paulo: LTR, 2004.

MINAYO, M. C. de S. O desafio da pesquisa social. In: MINAYO, M. C. de S.; GOMES, S. F. D. R. (Orgs.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 27ª ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

MOEHLECKE, S. Ação Afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, nº 117, novembro 2002, p. 197- 217.

MOTA, A. E. et al. (Orgs.). **Serviço Social e saúde: formação e trabalho profissional**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

NABAIS, M. L. de M. A pessoa com deficiência: trabalho e responsabilidade social das empresas. **Benjamin Constant**, v. 16 n. 47, 2010.

NASCIMENTO, A. do. Das ações afirmativas dos movimentos sociais às políticas públicas de ação afirmativa: o movimento dos cursos pré- vestibulares populares. **Anais do II Seminário Nacional Movimentos Sociais, Participação e Democracia**. Florianópolis, UFSC, 2007.

NERI, M. **Retratos da deficiência no Brasil (PPD)**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

OLIVEIRA, C. E. B.; MATTOSO, J. E. L. (Orgs.). **Crise e trabalho no Brasil**. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996.

ONU. **Carta das Nações Unidas**. Disponível em <http://www.fd.uc.pt/hrc/enciclopedia/onu/textos_onu/cnu.pdf>. Acesso em: 12 de mai. 2013.

_____. **Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências**. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/Docs_PD/Convencoes_ONU_PD.php#decladireitosp>. Acesso em: 18 jan. 2014.

_____. **Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)**. 2006. Disponível em: <<http://www.acessibilidadeweb.com/luso/Convencao.pdf>>. Acesso em: 09 mar. 2014.

_____. **Declaração de Salamanca sobre Princípios, Política e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais**, de 10 de junho de 1994. Disponível em: <<http://www.portal.mec.gov.br/seesp>>. Acesso em 02 mar. 2014.

POCHMANN, M. Efeitos da internacionalização do capital no mundo do trabalho no Brasil. In: Enrique de la Garza Toledo; Carlos Salas (Orgs.). **Nafta y Mercosur: Procesos de apertura económica y trabajo**. 1ªed. Buenos Aires: CLACSO, 2003, v. 1.

_____. Sobre a nova condição de agregado social no Brasil: algumas considerações. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, n. 105. Curitiba: jul/dez 2003a.

REGO BARROS, C. F. do. **As ações afirmativas na UERJ**: trajetórias sociais e perspectivas dos estudantes cotistas no desafio do acesso à universidade. Rio de Janeiro: Dissertação de Mestrado, Faculdade de Serviço Social/ UERJ, 2009.

RIBEIRO, L. C. Q. Cidade desigual ou cidade partida? Tendências da metrópole do Rio de Janeiro. In: Luiz Cesar de Queiroz Ribeiro. (Org.). **O futuro das metrópoles**: desigualdades e governabilidade. 1ª ed. Rio de Janeiro: Revan, 2000.

SANDRONI, P. **Dicionário de Economia**. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1992.

SANTOS, W. G. dos. **Cidadania e Justiça**: a política social na ordem brasileira. 3.ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

SASSAKI, K. Conceitos de acessibilidade nas empresas inclusivas. Educação profissional e emprego de pessoas com deficiência mental pelo paradigma da inclusão. In: Maria Helena Alcântara de Oliveira e outros. Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais. Brasília: Apae-DF, 2003. p. 111-132.

_____. Como chamar as pessoas que têm deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Otimizados**, ano I, n. 1, p.8-11, 1º sem. 2003. [Texto atualizado em 2005]. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1855>>. Acesso em: 20 jan. 2013.

_____. **Inclusão**: Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

_____. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

SERRA, R. (Org.). **Trabalho e Reprodução**: enfoques e abordagens. São Paulo: Cortez Editora, 2001.

SIMIONATTO, I. A influência do pensamento de Gramsci no serviço social brasileiro. **Revista Trilhas**. Belém: UNAMA, v.2, n.2, 2001.

STAMPA, I. **Sesmarias**: inventário analítico. Rio de Janeiro: Arquivo Nacional, 2002.

STAMPA, I. Transformações recentes no “mundo do trabalho” e suas consequências para os trabalhadores brasileiros e suas organizações. **Revista Em Pauta**. Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, n. 30 (2012): Metamorfoses no Mercado de Trabalho, p. 35-60.

VASAPOLLO, L. **Por uma política de classe**: uma interpretação marxista do mundo globalizado. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

VIEIRA, A. L. da C. Políticas de educação, educação como política: observações sobre a ação afirmativa como estratégia política. In: SILVA, P. B. G.; SILVÉRIO, V. R. (Orgs.). **Educação e ações afirmativas**: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica. Brasília: INEP/ MEC, 2003.

6

Anexos

6.1.

Anexo A – Roteiro de entrevista



Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

Departamento de Serviço Social

Programa de Pós-Graduação em Serviço Social

Pesquisa: A inserção de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho

Pesquisador: Keiza da Conceição Nunes

Orientadora: Profa. Dra. Inez Stampa

Roteiro de entrevista proposto para o funcionário responsável pela contratação e acompanhamento dos funcionários com deficiência na Empresa X

1. Caracterização da empresa.

a. Nome da empresa: _____

b. Número de funcionários _____

c. Número de funcionários com deficiência: _____

d. Em que ano começou a trabalhar com PCD'S _____

2. Qual a Política de Recursos Humanos direcionada as trabalhadores com deficiência?

3. A empresa conhece a “lei de cotas” para pessoa com deficiência?

() sim () não

4. Que mecanismos a empresa utiliza para cumprir a lei de cotas?

5. Como é feita a seleção para o ingresso da pessoa com deficiência?

6. Quem é (ou quem são) o(s) profissional(is) responsável(is) pela seleção, avaliação, contratação e supervisão da pessoa com deficiência?

7. Como é feito o acompanhamento da adaptação e desenvolvimento do PCD’S?

8. Partindo do previsto na lei de cotas para pessoas com deficiência, quantas pessoas com deficiência foram contratadas no período de 2011 a 2013 pela empresa?

9. A maioria das pessoas contratadas nesse período apresentava que tipo de deficiência:

() física () auditiva () visual () intelectual () mental múltiplas () outras

10. Existe algum perfil traçado pela empresa para a contratação de pessoas com deficiência, em geral?

() Sim () Não

Se sim, poderia descrever esse perfil a partir das exigências da empresa?

11. Os outros funcionários são preparados para receber a pessoa com deficiência quando de seu ingresso na empresa?

() sim () não

Se sim, em que consiste este preparo?

12. Ao ingressar na empresa a pessoa com deficiência recebe algum treinamento?

() sim () não

() 3 meses () 6 meses () 01 ano () mais de 01 ano - Quanto tempo?_____

() não houve/há dificuldade alguma

() de comunicação com os colegas de trabalho e chefia

() de relação pessoal com os colegas de trabalho

() trabalhar com o público

() aprender a função

() ser discriminado por colegas de trabalho e chefia

() outra: _____

() sim () não

() sim () não

18. O que contribuiu para a superação das dificuldades?_____

19. Qual a razão da não contratação de pessoas com deficiência?

Sobre o texto

O que significa com redução de aposentadoria?

Por que superação de expectativas?

Qual a sua opinião sobre cotas para deficientes?

Numero das revistas da Empresa X relacionadas aos PCD'S?_____

Quais são as parcerias do projeto?

O que é pedagogia do amor?

Muito obrigada!

6.2.**Anexo B - Termo de consentimento livre e esclarecido**

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

Departamento de Serviço Social

Programa de Pós-Graduação em Serviço Social

Pesquisa: A inserção de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho

Pesquisador: Keiza da Conceição Nunes

Orientadora: Profa. Dra. Inez Stampa

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, Keiza da Conceição Nunes, vou desenvolver uma pesquisa para minha dissertação de mestrado em Serviço Social sobre a inserção e as condições de trabalho das pessoas portadoras de deficiência na cidade do Rio de Janeiro. Convido-o(a) a participar, mas você não é obrigado(a) a isso. Você tem o direito de não participar desta pesquisa. A sua recusa não mudará nada na sua vida pessoal e profissional e, caso consinta em participar, a qualquer momento poderá desistir e se retirar sem problemas.

A pesquisa tem como objetivo conhecer e analisar como ocorre a inserção e as condições de trabalho dos trabalhadores deficientes no mercado trabalho, na cidade do Rio de Janeiro, através da Rede de produtos alimentícios X.

Essas informações serão obtidas através da aplicação de um questionário. Os seus dados pessoais serão mantidos totalmente sob sigilo. O questionário constará de perguntas a respeito da inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado formal de trabalho, o perfil requerido pelas empresas para a contratação das mesmas, tempo de permanência das pessoas no emprego, bem como sobre dificuldades e oportunidades encontradas e a “Lei de Cotas”.

Seu nome não será usado na análise dos dados e na dissertação. Não será usado nenhum tipo de informação que possa levar à sua identificação. Para

melhorar a qualidade e a fidelidade dos dados coletados durante a aplicação do questionário, nossa conversa poderá ser gravada, caso você consinta. Você pode desistir de participar a qualquer momento e a aplicação do questionário e/ou a gravação será interrompida na hora. Se houver gravação, a mesma será transcrita e o acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas por mim e/ou pela minha orientadora.

Esta pesquisa não oferece qualquer risco para sua relação social, familiar, profissional, nem para a sua segurança e nem para a sua saúde. Mas como benefício, poderá contribuir para a ampliação do conhecimento na área do trabalho para as pessoas com deficiência. Ao término da pesquisa, os resultados serão socializados através da entrega de uma cópia de minha dissertação para a Secretaria de Trabalho e Renda do Estado do Rio de Janeiro (Setrab/RJ).

Como responsável pela coleta de dados, estarei disponível para esclarecer suas dúvidas sobre a pesquisa e sua participação, no telefone (21) 8631-4056 e através do e-mail keizanunes@hotmail.com. Se você preferir, também pode contatar minha orientadora, professora Inez Stampa pelo telefone (21) 3527-1290 ou pelo e-mail: inestampa@puc-rio.br.

Você receberá uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme recomendações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep).

Após a leitura e explicação recebida, informo ter entendido os objetivos, riscos e benefícios da pesquisa e concordo em participar da mesma.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de _____.

Assinatura do (a) participante:

Assinatura da pesquisadora:
