

CRISTINA ABRANCHES MOTA BATISTA

**A INCLUSÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA
NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO:
UM ESTUDO SOBRE SUAS POSSIBILIDADES NAS
ORGANIZAÇÕES DE MINAS GERAIS**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS - GESTÃO DAS CIDADES
BELO HORIZONTE - MINAS GERAIS
2002**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS - GESTÃO DAS CIDADES**

CRISTINA ABRANCHES MOTA BATISTA

**A INCLUSÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA
NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO:
UM ESTUDO SOBRE SUAS POSSIBILIDADES NAS
ORGANIZAÇÕES DE MINAS GERAIS**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Ciências Sociais - Gestão das Cidades da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Área de Concentração: Trabalho e Cidade

Orientador: Professor Doutor José Newton Garcia de Araújo

**BELO HORIZONTE
JUNHO DE 2002**

FOLHA DE APROVAÇÃO

Dissertação defendida e aprovada, em 10 de julho de 2002, pela banca
examinadora constituída pelos professores:

Professor Doutor José Newton Garcia de Araújo

DEDICATÓRIA

Ao meu pai,
que com toda sua simplicidade e sabedoria
me ensinou sobre o respeito e o convívio com a diversidade.

À minha mãe,
por sua garra e dinamismo no trabalho
com a pessoa portadora de deficiência.

AGRADECIMENTOS

Ao José Newton
por sua orientação, atenção e rigor, o que contribuiu para o meu crescimento.

A todos os professores do mestrado, em especial ao Toninho que, além de aceitar o convite para participar da minha banca, muito me incentivou e de maneira valiosa e carinhosa contribuiu para execução desse trabalho. Ao professor Tarcísio que, através de sua contribuição e disponibilidade, possibilitou a execução dessa pesquisa. À professora Regina Nabuco que incentivou e facilitou o contato e o apoio da FIEMG. Ao professor Carlos Aurélio, pelo seu interesse e contribuições durante o curso. À professora e coordenadora Magda que soube conciliar as duas funções e estar presente durante todo esse percurso.

A todos os meus colegas de mestrado, em especial à Gisela, por sua amizade e solidariedade, uma ajuda preciosa para a execução desse trabalho. Ao Téo, pelo incentivo para realizar esse mestrado.

A todos os meus colegas de trabalho da APAE-Contagem, que me apoiaram, acreditaram e possibilitaram construir juntos um trabalho voltado para a inclusão, mesmo quando ainda era uma realidade distante. Especialmente àqueles, que de maneira cúmplice muito contribuíram para a elaboração desse estudo: Guida, Simone, Mônica, Maria Paula, Rovânia, Rosa, Luzimeire, Rose e Robsom. São pessoas que representam toda nossa equipe.

Aos meus amigos que colaboraram para a construção de um conhecimento a respeito da educação profissional e inclusão das PPD no trabalho. Em especial à Maria do Rosário, Tânia Brandão e Romeu Sasaki.

Aos amigos que estiveram juntos e em especial Marco Aurélio que, com companheirismo e grande incentivo, favoreceu a realização deste estudo.

Aos meus irmãos, Gê e Arnaldo pelo apoio durante esse percurso.

À Leila Marinè que com sua escuta e intervenções trouxe valiosas contribuições para minha produção.

À FIEMG e ao Conselho de Cidadania Empresarial, por seu apoio, principalmente ao Luís Leal e Francisco Azevedo que acreditaram e reconheceram a importância dessa pesquisa.

À Mina Engenharia de Comunicação que auxiliou na formatação dos questionários, o que possibilitou a tabulação dos dados, enriquecendo esse trabalho.

Às empresas pela abertura e disponibilidade para realizar esse estudo, em especial àquelas que são inclusivas e possibilitam a disseminação desse tipo de conduta no meio empresarial.

Ao Figueiredo, pela sua postura ética e socialmente responsável, com quem muito aprendi sobre o processo de inclusão nas empresas.

Às pessoas portadoras de deficiência pela sua persistência e grandeza em enfrentar as próprias limitações.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para que este estudo se tornasse realidade.

*"Não me falta a luz de um mundo novo
pois que mesmo sendo noite
confio no dia em que hão de ser iguais como homens e
virtuosos como senhores!"*

Francisco Lins do Rêgo

SUMÁRIO

	LISTA DE QUADROS	
	LISTA DE TABELAS	
	LISTA DE GRÁFICOS	
	RESUMO	
1.	INTRODUÇÃO.....	17
1.1	A inclusão no mercado formal de trabalho	21
1.2	Objeto do estudo: a pessoa portadora de deficiência.....	23
1.3	Estrutura da dissertação.....	24
2.	DA SEGREGAÇÃO À INCLUSÃO – ASPECTOS SOCIAIS E PSÍQUICOS.....	28
2.1	Do mal-estar à segregação	29
2.2	A identificação e a segregação.....	34
2.3	Imagem e deficiência.....	41
2.4	Beleza, ordem e limpeza	42
2.5	O estranho.....	45
2.6	O estigma	49
2.7	A categorização – uma forma de segregação	52
2.8	Inclusão, uma relação possível.....	57
3.	DA SEGREGAÇÃO À INCLUSÃO – POLÍTICAS SOCIAIS E LEGISLAÇÃO.....	59
3.1	Histórico do convívio social das pessoas portadoras de deficiência.....	59
3.2	Direitos sociais e inclusão	64
3.3	Legislação internacional sobre a inclusão	65
3.4	A política social e as OSCs no Brasil.....	68
3.5	A política social e as OSCs em defesa da PPD.....	73
3.6	Legislação e inclusão no mercado de trabalho.....	81
3.7	O processo de inclusão e as políticas sociais no Brasil.....	85
4.	INCLUSÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO.....	90
4.1	Globalização e responsabilidade social nas empresas	90

4.2	A reestruturação produtiva	93
4.2.1	As organizações e as novas tecnologias organizacionais	95
4.2.2	A reestruturação produtiva e a contratação da PPD.....	98
4.3	A prática de responsabilidade social nas empresas.....	100
4.4	A prática de responsabilidade social no Brasil	104
4.4.1	Responsabilidade social e o tema da diversidade no Brasil ...	110
4.5	Responsabilidade social como uma estratégia de gestão e dominação	114
4.6	Responsabilidade social como possibilidade de inclusão.....	117
5.	RESULTADOS E DISCUSSÃO	120
5.1	A atual situação da PPD.....	120
5.2	Procedimento metodológico	120
5.2.1	Questionário aplicado nas empresas de MG.....	121
5.2.2	Entrevistas dirigidas.....	122
5.3	Análise dos dados	125
5.3.1	Análise do questionário	125
5.3.2	Análise das entrevistas.....	141
5.3.2.1	Empresa 1	142
5.3.2.2	Empresa 2	152
5.3.2.3	Empresa 3	159
5.3.2.4	Empresa 4	166
5.3.2.5	Empresa 5	172
5.3.2.6	Empresa 6	179
5.3.2.7	Empresa 7	184
5.3.2.8	Empresa 8	188
5.3.2.9	Considerações das análises.....	193
5.4	Análise dos questionários e entrevistas.....	198
6.	CONCLUSÃO.....	201
7.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	206
	ANEXOS.....	216
	GLOSSÁRIO.....	243

LISTA DE QUADROS

1.	Semelhante e próximo segundo Philippe Julien.....	40
2.	Semelhante, próximo e próximo / estranho.....	56
3.	Comparação dos pontos importantes da Lei 7.853 de 24.10.89 e do Decreto 3.298 de 20.12.99.....	77
4.	Histórico das políticas sociais, das organizações do terceiro setor e das Oscs especializadas no Brasil.....	85
5.	Categorização da amostra	125

LISTA DE GRÁFICOS

1.	O investimento em projetos sociais na comunidade faz parte da política da empresa?	107
2.	Por que a empresa decidiu investir em projetos sociais na comunidade?.....	108
3.	Por que as empresas realizam ações sociais?	109
4.	Distribuição das empresas por setor.....	126
5.	Contratação de PPD nas empresas.....	127
6.	Número de funcionários PPD e número total.....	129
7.	Distribuição do tipo de deficiência contratada nas empresas.....	135
8.	Setores que as PPDs atuam nas empresas.....	135

LISTA DE TABELAS

1.	Composição do conjunto das empresas	124
2.	Motivos que levam a não contratar PPD.....	128
3.	Número de funcionários PD em relação aos contratados	130
4.	Distribuição do número de funcionários contratados pela empresa.....	131
5.	Empresa nacional pública e contratação	132
6.	Motivos que levaram a empresa a admitir um trabalhador portador de deficiência	133
7.	Formas de ingresso das PPD	134
8.	Cruzamento de dados entre os setores e tipos de deficiência ...	136
9.	Qualificação das mudanças na relação entre os trabalhadores.	138
10.	Tipo de reação dos clientes	139
11.	Relação entre a contratação de PPD e ação social desenvolvida pelas empresas	140
12.	Tempo de contratação de PPD	140

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
Ba	Bahia
BH	Belo Horizonte
CID	Código Internacional das Doenças
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CORDE	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
DA	Deficiência Auditiva
DF	Deficiência Física
DM	Deficiência Mental
DMu	Deficiência Múltipla
DV	Deficiência Visual
DPI	Disabled Peoples International
DRT	Delegacias Regionais de Trabalho
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
FENAPAE	Federação Nacional das Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais
FIEMG	Federação das Indústrias de Minas Gerais
FPD	Funcionário portador de deficiência
GIFE	Grupo de Institutos, Fundações e Empresas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INAMPS	Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada
LBA	Fundação Legião Brasileira de Assistência
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
LOAS	Lei Orgânica de Assistência Social
MEC	Ministério de Educação e Cultura
MG	Minas Gerais
OIT	Organização Internacional do Trabalho

OMS	Organização Mundial de Saúde
ONGs	Organizações não Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
OPNEs	Organizações Públicas Não-Estatais
OSC	Organização da Sociedade Civil
OSCIP	Organização Social Civil de Interesse Público
OSPNEs	Organizações de Serviço Público Não-Estatais
PD	Portador De Deficiência
PPD	Pessoa Portadora De Deficiência
PPDA, PPDF, PPDM, PPDMu, PPDV	Pessoa Portadora De Deficiência Auditiva, Física, Mental, Múltipla e Visual
PROGER	Programa de Geração de Emprego e Renda
PUC/SP	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
RH	Recursos Humanos
SEADE	Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados
SENAC	Serviço Nacional do Comércio
SP	São Paulo
SUS	Sistema Único de Saúde
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

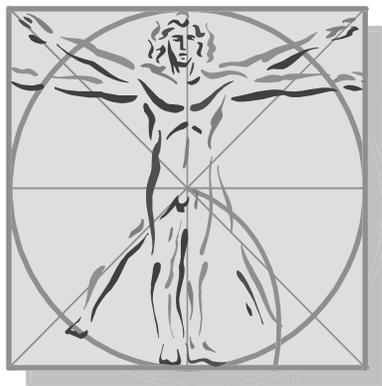
RESUMO

O presente trabalho tem como objeto a inclusão das Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD) no mercado formal de trabalho. Ele compreende um estudo inicial sobre os processos de segregação e sobre os atuais movimentos de inclusão dessas pessoas, considerando seus aspectos históricos, políticos, econômicos, sociais e psíquicos. A investigação evidenciou que as relações com as PPD são marcadas, na maioria das vezes, pelo estranhamento da deficiência, concomitante a um mal-estar diante da recusa da identificação com a deficiência o que ocasiona relações segregativas. As relações inclusivas remetem, em seu conjunto, a um esforço de superação desse mal-estar. Nas organizações do trabalho, a inclusão aparece como um processo, presente nas contratações e nas próprias relações de trabalho. A presente pesquisa investiga algumas experiências de inclusão no mundo do trabalho, bem como as ambigüidades que elas envolvem. Apesar da atual competição do mercado de trabalho e da necessidade de mão-de-obra qualificada, a denominada “prática da responsabilidade social” das empresas tem favorecido a inclusão das PPD. Para desenvolver a presente pesquisa, foram realizadas entrevistas dirigidas com funcionários não-portadores de deficiência, em oito empresas de Belo Horizonte e de Contagem, e aplicado um questionário em 550 empresas de Minas Gerais. Os dados mostram que as contratações de PPD têm aumentado e as políticas de responsabilidade social das empresas, têm favorecido o surgimento de relações inclusivas, no mundo do trabalho.

SUMMARY

The present work has the purpose of including Physically Disabled Persons (PDP) in the formal work market. It comprises an initial study on the segregation processes, and on the current inclusion movements concerning those people, considering its historical, political, economical, social and psychical aspects. The investigation evidenced that relationships with PDP are marked most of the time, by the estrangement of the disability, concomitant to uneasiness in the presence of the identification refusal with the disability that causes segregative relationships. The inclusive relationships lead, on the whole, to an effort to overcome that uneasiness. In the work organizations the inclusion appears as a process, present in recruiting and in the work relationships themselves. The present research investigates some inclusion experiences in the world of the work, as well as the ambiguities that they involve. In spite of the current competition in the job market and the need for qualified labor, the so-called “social responsibility practice” in the companies has been favoring the inclusion of PDP. To develop the present research, directed interviews were carried out with nondisabled employees, in eight companies of Belo Horizonte and Contagem, and a questionnaire was applied in 550 companies of the State of Minas Gerais. Data show that recruiting of PDP have been increasing, and the policies of social responsibility in the companies have been favoring the appearance of inclusive relationships in the world of work.

CAPÍTULO 1



INTRODUÇÃO

1. INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como temática central a inclusão da pessoa portadora de deficiência (PPD) no mercado formal de trabalho. Os tipos de deficiência, objeto do presente estudo, serão definidos mais adiante. A inclusão social dessas pessoas é um movimento relativamente recente, tendo surgido há cerca de vinte anos, em âmbito mundial. No Brasil, ele começou nos últimos dez anos, tendo maior repercussão de cinco anos para cá.

A inclusão social é geralmente almejada não só pelas pessoas portadoras de deficiência, mas por todo indivíduo que se sente excluído de alguma forma, do convívio social. Os parâmetros para definir o que seja essa inclusão são vagos ou de difícil quantificação, mas parece evidente que a inclusão social significa mais do que a mera sobrevivência. Com o intuito de melhor levantar esses parâmetros, Sposati (1997), por meio do Núcleo de Segurança e Assistência Social da PUC/SP, construiu uma metodologia de análise do processo de inclusão-exclusão social. A autora elaborou um Mapa da Exclusão/Inclusão Social para qualificar em qual dessas categorias uma pessoa qualquer se encontra. Segundo ela,

“... diante da ausência de paradigmas para construir a idéia da inclusão, o Mapa da Exclusão/Inclusão Social partiu de quatro grandes campos ou utopias: autonomia, qualidade de vida, desenvolvimento humano e eqüidade, que configuram o que se entendeu pelo conjunto de necessidades gerais de um incluído” (Sposati, 1997:31).

Esses campos são definidos pela autora, da seguinte maneira:

- a. a *autonomia* é compreendida como a capacidade e a possibilidade do cidadão em suprir suas necessidades, desde o mínimo da sobrevivência até as necessidades mais específicas. Este é o campo dos direitos humanos fundamentais;
- b. a *qualidade de vida* implica uma melhor redistribuição - e usufruto - da riqueza social e tecnológica aos cidadãos de uma comunidade;
- c. o *desenvolvimento humano* é a possibilidade de todos os cidadãos de uma sociedade desenvolverem seu potencial com menor grau possível de

privação e de sofrimento e, ao mesmo tempo, a capacidade da sociedade de usufruir coletivamente do mais alto grau da capacidade humana; e d. a *eqüidade* é entendida como a possibilidade de as diferenças serem manifestas e respeitadas, sem discriminação.

Para situar as pessoas no campo da exclusão ou inclusão, a pesquisadora (1997:32) estabeleceu um mínimo, como um *padrão básico de inclusão* que contém a idéia de *dignidade da cidadania*, como o ponto zero. A partir dele, foram geradas duas escalas de qualificação de condições de vida, uma negativa para os excluídos e uma positiva para os incluídos. Para Sposati, esse padrão básico é a referência para se definir o *mínimo social*, enquanto a concepção de um *máximo social* significa atingir todas essas necessidades de maneira plena.

Uma das definições da inclusão da pessoa portadora de deficiência pressupõe um “*processo de um movimento dinâmico e permanente que reconhece a diversidade humana e tem como fundamento a igualdade na participação e na construção do espaço social, compreendida como um direito*” (Kauchakje, 2000: 204). Tanto essa definição quanto a definição de Sposati deixam claro que a busca pela inclusão social das pessoas portadoras de deficiência significa, ao mesmo tempo, a busca por uma sociedade mais evoluída, em termos de justiça social.

Telles (1999) lembra que a busca por igualdade e justiça é uma reivindicação dos direitos das sociedades, em geral. A autora (1999:192) define os direitos como “... *uma forma de dizer e nomear a ordem do mundo, de produzir o sentido de experiências antes silenciadas e de formalizar o jogo das relações humanas*”. No entanto, os direitos definidos em lei não são suficientes para se alcançar maior igualdade e justiça.

É a própria autora, quem problematiza essa questão. Telles (1999:181) ressalta que não existe consenso de opiniões, no que se refere à igualdade e à justiça. Ela afirma que, mesmo do ponto de vista conceitual, e principalmente do ponto de vista ideológico, essas noções são definidas e assumidas politicamente de maneira bastante diversa. Essa diversidade

conceitual e ideológica pode inclusive dar brechas a atitudes ambíguas ou discriminatórias e dar continuidade às segregações existentes.

Com relação à inclusão das pessoas portadoras de deficiência, existe uma legislação extensa, tanto no âmbito internacional, quanto nacional para defender e garantir a sua efetivação. Na presente pesquisa, é dedicado um capítulo específico ao estudo dessa legislação. No entanto, mesmo se, do ponto de vista da declaração de direitos, as pessoas portadoras de deficiência estejam amparadas pelo ordenamento jurídico; e mesmo que sejam crescentes os movimentos relativos à sua inclusão, é notável a distância entre a promessa igualitária, acenada pela lei, e a realidade cotidiana das desigualdades e discriminações. Existe uma grande defasagem entre o ideal contido na legislação e a realidade da discriminação da segregação vividas por essas pessoas.

A dificuldade em se chegar à maior igualdade de participação pode também ser explicada como consequência de uma lógica econômica. A lógica do mercado é mais um aspecto que influencia no insucesso da inclusão de pessoas que não correspondem ao padrão estabelecido. Castells (1999) nota que a economia global tem ampliado as desigualdades sociais e afirma que a atual economia inclui tudo que para ela tem valor e exclui o que não é valorizado. O autor lembra que o valorizado por essa economia é a alta tecnologia que reforça a desigualdade social, por não valorizar os indivíduos que não têm acesso a ela ou não participam de sua produção.

Se forem consideradas as lógicas política ou econômica como únicos critérios para se alcançar a inclusão, pode-se supor que os direitos estabelecidos em lei garantiriam a inserção social das pessoas excluídas. A utopia contida nessa suposição, obriga a pensar outras variáveis concretas que condicionam a busca da inclusão social. Um dos critérios da inclusão, acima citados é a equidade ou o convívio com a diversidade, mas julga-se que os obstáculos à sua conquista têm razões de outra ordem, além das políticas ou econômicas.

Com efeito, o convívio com a diversidade envolve aspectos diversos que condicionam as relações entre pessoas e grupos, entre os quais tem-se de

listar, a um só tempo, fenômenos de ordem psíquica e social. No texto *O Mal-estar da Civilização* (1930), Freud assinala a existência de uma agressividade que é estrutural, presente em todo indivíduo e nas relações entre os homens, o que coloca obstáculos à busca por uma sociedade mais igualitária. A partir da teoria freudiana, pode-se afirmar que as premissas psicológicas para uma sociedade mais igualitária, baseada apenas na distribuição da riqueza e da defesa de direitos, são insustentáveis. Além disso, para a psicanálise existe uma dificuldade do homem em identificar-se com o que lhe parece estranho, o que dificulta o convívio com a diversidade. A inclusão das pessoas portadoras de deficiência supõe a superação dessas características estruturais, presentes em todo ser humano.

A partir desses pressupostos, propõe-se fazer um estudo da inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado formal de trabalho, considerando os aspectos políticos, econômicos, sociais e psíquicos envolvidos nesse processo. Além disso, realizar um levantamento da legislação relativa à inclusão e dos aspectos socioeconômicos que podem influenciar na colocação dessas pessoas no mercado formal de trabalho. E ainda um estudo sobre as características psíquicas e sociais das relações entre as PPD e as demais pessoas, no sentido de melhor compreender as origens da discriminação.

Algumas questões motivaram a presente pesquisa. Dentre elas: por que a discriminação e a segregação das PPD se perpetuou durante tantos anos, ou séculos, levando-se em conta os aspectos psíquicos, sociais ou culturais?

E ainda, a partir da definição da inclusão como reconhecimento da diversidade, levantou-se a hipótese de que apenas a colocação da PPD no mercado formal de trabalho não é suficiente para caracterizar a inclusão. Nesse caso, quais fatores seriam necessários, com respeito à diversidade, para definir uma relação inclusiva? A partir daí, outra pergunta se coloca: é possível se manterem relações inclusivas, num ambiente de trabalho e num contexto histórico-econômico onde se busca, prioritariamente, maior lucro e maior produção?

Uma segunda hipótese se refere às relações com as PPD que apontam para a aceitação da diversidade; essas características poderão influenciar as relações de trabalho de maneira distinta, conforme o processo envolvido.

1.1 A inclusão no mercado formal de trabalho

Por se tratar de uma experiência recente, existem poucos estudos acadêmicos sobre a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado formal de trabalho. Este foi um dos motivos que orientou a realização deste estudo.

A inclusão escolar tem sido mais abordada, talvez pela própria questão da função escolar e do papel da educação. A legislação referente à obrigatoriedade de integrar alunos portadores de deficiência (PD) na escola precedeu à legislação sobre a integração no trabalho, em aproximadamente três décadas. A integração na escola começou a ser abordada em 1961, com a implantação da educação especial nas escolas regulares, enquanto a defesa de direitos no trabalho só foi abordada a partir de 1988, com a nova Constituição Brasileira. Acredita-se que essa lentidão da elaboração da legislação pertinente à inclusão de pessoas portadoras de deficiência no trabalho é um dos fatores que justificam a escassez de pesquisas.

A opção pela inclusão, no mundo do trabalho, também se deu pelo significado simbólico e social do *trabalho*. Um dos conceitos de cidadania implica num significado político e cultural de pertencimento à sociedade como cidadão capacitado. A inclusão no trabalho poderia garantir o suposto reconhecimento de capacitação a todo cidadão, inclusive as PPD, o que aparentaria a aquisição do padrão básico de inclusão, descrito por Sposati (1997).

Além disso, o trabalho possibilita que o sujeito se insira em uma rede de pertencimentos e de identificações. O homem se vê e se reconhece no objeto que constrói e o seu trabalho é uma forma de se relacionar com o outro e de simbolizar o seu mundo. A pessoa portadora de deficiência, não tendo

acesso ao trabalho, estaria privada dessa possibilidade de simbolização e de reconhecimento social. Dessa maneira, o trabalho seria um meio importante para se atingirem os critérios de inclusão estabelecidos por Sposati, na perspectiva da *qualidade de vida e desenvolvimento do homem*.

A escolha da inclusão no trabalho pela via do mercado formal também foi orientada pelo significado simbólico de se estar empregado formalmente. Santos (1998) desenvolve o conceito de *cidadania regulada* que ressalta esse significado e a importância desse tipo de colocação para a nossa sociedade:

“Por cidadania regulada entendo o conceito de cidadania cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por forma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas definidas em lei” (Santos, 1998: 75).

O autor utiliza a expressão *pré-cidadãos* para definir as pessoas que estão fora das ocupações reconhecidas, como se ainda não tivessem adquirido a cidadania. Segundo o autor, a regulamentação da cidadania passa pela regulamentação da profissão e pela aquisição de símbolos que a caracterizam, tais como a “carteira de trabalho”. A cidadania regulada é, portanto, restrita ao trabalhador e ao trabalhador de carteira assinada.

Por outro lado, estar empregado no mercado formal possibilita fazer parte de uma organização e, ao mesmo tempo, obter o reconhecimento através da legalização e dos processos ideológicos implícitos nesse tipo de contratação. A estrutura de uma organização pode possibilitar a formação de identidades sociais e representações coletivas. Assim, pertencer a uma organização é também uma maneira de o sujeito obter reconhecimento social. Por esse motivo, o estudo da inclusão no trabalho em organizações formais é também um objeto importante da presente pesquisa. Pretende-se contemplar aqui, o papel das organizações, frente à inclusão das pessoas portadoras de deficiência e de como elas podem facilitar, ou dificultar esse processo.

Em função da escassez de dados estatísticos sobre a inclusão no mercado formal de trabalho, optou-se por acrescentar ao estudo uma pesquisa

em 550 empresas de Minas Gerais associadas à Federação das Indústrias de Minas Gerais (FIEMG) para verificar se essas empresas estão contratando pessoas portadoras de deficiência. Além dessa pesquisa, foram realizadas entrevistas dirigidas em oito empresas de Belo Horizonte e Contagem, que contratam PPD, para se analisar até que ponto essas empresas estão realmente sendo inclusivas, ou ainda, se essa contratação influenciou de alguma maneira o ambiente de trabalho.

1.2 Objeto do estudo: a pessoa portadora de deficiência

Apesar de ser considerada a nomenclatura *portador de necessidade especial* menos estigmatizante, optou-se por utilizar o termo *pessoa portadora de deficiência* (PPD) para caracterizar as pessoas que fazem parte do objeto do presente estudo. São três fatores que norteiam essa opção:

- a. *portador de necessidade especial* é um termo mais genérico que abrange toda pessoa que necessita de uma atenção especial, como o idoso, o obeso, o portador de alguma doença crônica, dentre outros, e não só a pessoa que possui alguma deficiência. Como não se pretendeu realizar um estudo que abranja a inclusão de todos esses grupos, não se considerou que *portador de necessidades especiais* seria a melhor denominação para definir as pessoas que são objeto do presente estudo;
- b. considerou-se de fundamental importância utilizar o significante *deficiência*, por todo o significado simbólico que ele contém, e não se poderia furtar de adotá-lo para abordar a questão da discriminação;
- c. *pessoa portadora de deficiência* é a terminologia utilizada pelos documentos e artigos dos órgãos oficiais. Ela é a nomenclatura adotada pela Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, órgão da Secretaria Nacional dos Direitos Humanos, do Ministério da Justiça.

Para caracterizar deficiência, optou-se por adotar a definição estabelecida no Decreto nº 3.298 de 1999 que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da PPD. Este decreto, no seu art. 3º, inciso I, considera a

“deficiência como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (BRASIL, 1999).

No seu artigo 4º, esse decreto estabelece as seguintes categorias para a deficiência:

I - **deficiência física, (DF)**- alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física;

II - **deficiência auditiva, (DA)** - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis;

III - **deficiência visual, (DV)** - perda parcial ou total da visão;

IV - **deficiência mental, (DM)** - funcionamento intelectual inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas;

V - **deficiência múltipla, (Dmu)** - associação de duas ou mais deficiências.

Este estudo contempla a inclusão das pessoas que possuem algumas dessas deficiências estabelecidas no decreto.

1.3 Estrutura da dissertação

Visando atingir o objetivo, a dissertação foi estruturada em três capítulos teóricos. O primeiro capítulo contempla os aspectos psicológicos e sociológicos da inclusão social e da segregação da pessoa portadora de deficiência. Para abordar esse tema, tentou-se compreender como as relações sociais se diferenciam, quando envolvem pessoas portadoras de deficiência e as demais pessoas. Utilizou-se, para desenvolver esse capítulo, as teorias psicanalítica e sociológica. Na psicanálise, baseou-se principalmente nos textos freudianos sobre as questões sociais e sobre a noção de *estranho* e na sociologia, recorreu-se aos trabalhos de Simmel e Goffman, esse último da Escola de Chicago. Além desses, buscou-se psicanalistas e sociólogos que

fizeram uma articulação e/ou possibilitaram uma convergência dessas duas teorias.

O segundo capítulo contém uma resenha sobre o histórico da segregação, dos movimentos e das políticas sociais de inclusão das PPD no Brasil. Ao investigar esse tema, percebeu-se a necessidade de abordar o histórico das Organizações da Sociedade Civil (OSC). Devido à ausência de oferta de serviços, pelo Estado, para as PPDs, as OSCs assumiram o atendimento desse grupo de pessoas. Nesse capítulo, verificou-se como as políticas sociais contribuíram mais para a manutenção da segregação do que para a distribuição igualitária de seus serviços.

No terceiro capítulo, abordou-se questões ligadas ao campo econômico, à situação atual do mercado de trabalho e aos aspectos que, neste contexto, podem influenciar no processo de inclusão. Discutiu-se aqui algumas características da globalização e de suas conseqüências para os novos modelos de produção e de gestão, bem como suas influências relativas à inclusão ou não das PPD no mercado formal de trabalho. Para esta abordagem, além do trabalho de alguns economistas sobre a situação econômica, foram utilizados, também, sociólogos como Giddens e Castells, relativos à globalização, além das análises psicossociológicas de Enriquez, relativas às estratégias das empresas, nos processos de gestão de recursos humanos, com suas implicações nas relações no trabalho.

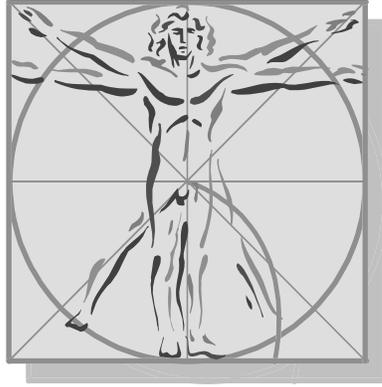
Nesse capítulo abordou-se, ainda, as atuais práticas denominadas “Responsabilidade Social das Empresas”, e suas contribuições para a contratação de pessoas portadoras de deficiência. Para tal, foi realizado um extenso levantamento de pesquisas existentes sobre a prática de Responsabilidade Social e a questão da diversidade em empresas brasileiras.

No capítulo seguinte, é apresentada a análise dos dados das entrevistas realizadas com 30 pessoas, dentre elas, diretores e gerentes das empresas, chefes e colegas de trabalho das PPD de oito empresas de Belo Horizonte e Contagem, confrontando esses dados com aqueles colhidos através de questionário de 87 empresas (número de devoluções alcançadas

dos 550 questionários aplicados nas empresas de MG). A integração desses dois instrumentos foi especialmente útil para algumas das conclusões.

Por fim, no último capítulo, analisou-se como está se processando a inclusão das PPD nas empresas entrevistadas. O número de contratações ainda é inferior ao estabelecido em lei. Das empresas que responderam ao questionário, 48,3% disseram que contratam PPD, mas em termos numéricos os trabalhadores portadores de deficiência correspondem apenas a 1,4% dos contratados. Percebe-se que o mote da “responsabilidade social” das empresas figura como um elemento discursivo central na justificação da contratação e da inclusão das PPD, nas empresas pesquisadas. Em algumas das empresas orientadas por essa prática, parece haver já sinais do convívio com a diversidade, no ambiente de trabalho. Os dados da presente pesquisa apontam para uma tendência em se aumentar o número das contratações das PPD, nas empresas mineiras.

CAPÍTULO 2



DA SEGREGAÇÃO À INCLUSÃO
ASPECTOS SOCIAIS E PSÍQUICOS

2. DA SEGREGAÇÃO À INCLUSÃO – ASPECTOS SOCIAIS E PSÍQUICOS

Este capítulo trata das características da conceituação da inclusão das pessoas portadoras de deficiência, que é o convívio com a diversidade, e estudá-la sob o ponto de vista social e psíquico.

Para isso serão abordados, primeiro, os fatores que levam à segregação de determinadas pessoas ou determinados grupos na sociedade como um todo, não apenas as pessoas portadoras de deficiência. Essa proposta visa analisar os processos de segregação, a partir de um contexto mais amplo, para, em seguida, o processo de segregação específico das pessoas portadoras de deficiência.

No estudo sobre a questão da deficiência, serão analisados, inicialmente, os aspectos genéricos da segregação, bem como o lugar simbólico que a deficiência ocupa na sociedade e os efeitos disso para as pessoas que portam alguma deficiência e suas relações com as demais pessoas não portadoras de deficiência.

Esta proposta de estudo traz à tona algumas questões relativas às noções de sujeito e à sua relação com o outro e com o social. Conforme afirma Gaulejac (2001: 41) *“não se pode pensar a questão do sujeito sem inscrevê-lo numa dupla determinação: a social e a psíquica”*. Para desenvolver esse tema, serão utilizadas algumas contribuições da sociologia e da psicanálise. A opção por estas duas disciplinas baseia-se no pressuposto de que cada um de nós é produto de uma história individual e social. *“Se o indivíduo é produto de uma história, esta condensa, de um lado, o conjunto dos fatores sócio-históricos que intervêm no processo de socialização e, de outro, o conjunto de fatores intrapsíquicos que determinam a sua personalidade”* (Gaulejac, 2001: 41). Freud, em 1921, já havia apontado para uma dimensão social da psicanálise, afirmando que

“algo mais está invariavelmente envolvido na vida mental do indivíduo, como um modelo, um objeto, um auxiliar, um oponente, de maneira que, desde o começo, a psicologia individual, nesse sentido ampliado mas inteiramente justificável das palavras, é, ao mesmo tempo, também psicologia social” (Freud, 1921: 91).

Trabalhar com essas duas disciplinas não significa reduzi-las a um único objeto de estudo, ou desconsiderar as particularidades de cada uma. Esta proposta mantém o princípio de que a análise sociológica não se confunde com a psicanalítica, e cada qual possui sua especificidade. Mas, quando o objeto de estudo trata das relações sociais que envolvem o indivíduo, pode-se fazer dialogar elementos importantes dessas disciplinas. Adotar as duas significa, também, não considerar que uma delas seja preponderante ou mais determinante que a outra. Não se trata de uma proposta excludente, mas complementar. A intenção desta articulação entre a psicanálise e a sociologia é, pois, tratar a questão da segregação e da inclusão da pessoa portadora de deficiência, tanto do ponto de vista social, quanto psíquico.

2.1 Do mal-estar à segregação

A teoria freudiana permite dar conta de como a civilização cria impasses para o indivíduo no convívio social. Freud produziu vários textos sobre a questão da civilização e da cultura (utilizou-se aqui o termo “civilização¹” para a tradução da palavra *Kultur* presente no texto freudiano). A partir de suas elaborações sobre a questão social e cultural, Freud repensou a civilização moderna² pelos eixos do indivíduo e da pulsão³.

Uma das produções freudianas sobre a civilização é o texto *Totem e Tabu* (1912-13). Nele o autor descreve como foi instaurada a vida comunal e a civilização. Retomando uma lenda antropológica, Freud assinala que foi a partir do assassinato do pai primevo pelos filhos que se instaurou a lei que possibilitou a vida comunal. O momento anterior ao processo civilizatório era marcado pela tirania do pai, “*que negava tanto aos filhos quanto às mulheres o acesso ao político, a toda instância de poder, de decisão ou participação*” (Araújo, 2001:18). O seu assassinato introduz uma das características

¹ Ver glossário

² Considerou-se que a teorização de Freud sobre a civilização se refere mais à civilização moderna do que à civilização em geral. Baseou-se esta afirmação no fato de que as questões inerentes ao momento histórico em que Freud elaborou sua teoria, não deixaram de influenciá-lo e estão presentes na sua obra. São vários autores que compartilham dessa hipótese. Dentre eles, destaca-se Joel Birman. O autor, em seu livro sobre *Mal-estar na atualidade*, afirma ... “*Era o estatuto do sujeito no mundo moderno o que instigava Freud em suas indagações ainda hoje perturbadoras. ... Não se pode entender adequadamente a posição estratégica de certas categorias no pensamento freudiano ...sem que se considere devidamente esse horizonte histórico e antropológico. ... Mediante a leitura freudiana de mal-estar na civilização, estamos diante da crítica psicanalítica da modernidade*” (Birman, 1999:17).

³ Ver glossário

necessárias à civilização, pois desenvolveu um *sentimento de culpa* entre os filhos e uma identificação com o pai morto. Após o assassinato e de um processo de divinização desse pai, surge uma regulação das relações, a criação de um pacto entre os filhos para conviverem em comunidade. A lenda do Totem e Tabu explica assim, o aparecimento da uma lei entre os filhos, que se tornaram os gestores da nova sociedade. “*A cultura totêmica baseia-se nas restrições que os filhos tiveram de impor-se mutuamente, a fim de conservar esse novo estado de coisas. Os preceitos do tabu constituíram o primeiro ‘direito’ ou ‘lei’⁴*” (Freud, 1930: 121).

Em *Futuro de Uma Ilusão* (1927), Freud afirma que, para que as regras culturais, necessárias ao convívio em sociedade, possam ser atendidas pelo homem, é necessário uma inibição das pulsões sexuais e agressivas. O recalque⁵ é o processo responsável pela inibição dessas pulsões e, dessa maneira, torna-se peça fundamental na formação da civilização.

No texto, *O Problema Econômico do Masoquismo* de 1924, Freud, ao se perguntar se a ética é responsável pela renúncia pulsional, ou vice versa, conclui: “*a primeira renúncia instintual é forçada por poderes externos, e somente isso cria o senso ético que se expressa na consciência e exige uma ulterior renúncia ao instinto⁶*” (Freud, 1924: 212). Essa primeira renúncia é, portanto, estrutural, pois está na base da formação do sujeito e corresponde ao recalque. Para o autor, a renúncia pulsional introduz a questão ética nas relações e possibilita o convívio social.

Freud (1927) assinala que o indivíduo utiliza a inteligência para controlar sua natureza pulsional, mas adverte que o intelecto não tem o mesmo poder que as pulsões e seria uma ilusão acreditar no contrário. A todo instante essas pulsões tendem a reaparecer e a buscar sua satisfação e algumas vezes, a satisfação é deslocada para um outro caminho. O processo de *sublimação* é, para Freud, (1930: 118), uma das maneiras de se processar esse deslocamento.

⁴ A palavra alemã *Recht* pode significar tanto ‘direito’ quanto ‘lei’ (Freud, 1930: 121).

⁵ Ver glossário

⁶ A tradução realizada pela Imago não faz distinção entre instinto e pulsão. Será utilizado nesse trabalho o termo pulsão, mas serão mantidas as citações conforme o texto de origem.

“A sublimação da pulsão constitui um aspecto particularmente evidente do desenvolvimento cultural; é ela que torna possíveis as atividades psíquicas superiores, científicas, artísticas ou ideológicas, o desempenho de um papel tão importante numa vida civilizada”.

Segundo Freud, a privação da satisfação de uma pulsão não acontece sem conseqüências, causa sofrimento e insatisfação para o indivíduo. Essa renúncia das pulsões gera o que Freud (1930: 118) denominou de *frustração cultural*⁷, que *“domina o grande campo dos relacionamentos sociais entre os seres humanos... é a causa da hostilidade contra a qual todas as civilizações têm de lutar”*. Portanto, a renúncia às pulsões agressivas e sexuais além de ser um processo necessário para a civilização, é também causa de sofrimento.

Freud acrescenta que a pulsão agressiva sempre estará presente nas relações entre os homens. Sobre isso ele afirma:

“os homens não são criaturas gentis que desejam ser amadas e que no máximo, podem defender-se quando atacadas; pelo contrário, são criaturas entre cujos dotes instintivos deve-se levar em conta uma poderosa cota de agressividade. Em resultado disso, o seu próximo é, para eles, não apenas um ajudante potencial ou um objeto sexual, mas também alguém que os tenta a satisfazer sobre ele sua agressividade, a explorar sua capacidade de trabalho sem compensação, utilizá-lo sexualmente sem o seu consentimento, apoderar-se de suas posses, humilhá-lo, causar-lhe sofrimento, torturá-lo e matá-lo” (Freud, 1930: 133).

Partindo dessa suposição, Freud (1930) conclui que o homem não é esse ser desprovido de agressividade e que o amor universal é o que existe de mais difícil para ele alcançar. É importante ressaltar que a pulsão agressiva, na teoria freudiana é estrutural, faz parte da estrutura psíquica do indivíduo e está ligada à *pulsão de morte*⁸.

Para Freud, essa pulsão seria totalmente destrutiva para a civilização, se não houvesse o seu oposto, o amor vinculado à *pulsão de vida*⁹. A civilização, para se tornar viável constitui um processo a serviço da pulsão de vida, *“cujo propósito é combinar indivíduos humanos isolados, depois famílias*

⁷ Freud (1927: 21) define *“como ‘frustração’ o fato de uma pulsão não poder ser satisfeita, como ‘proibição’ o regulamento pelo qual essa frustração é estabelecida, e como ‘privação’ a condição produzida pela proibição”*.

⁸ Ver glossário.

⁹ Ver glossário.

e, depois ainda, raças, povos e nações numa única grande unidade, a unidade da humanidade” (Freud, 1930: 145).

A civilização vive assim um sentimento de ambivalência entre estas duas pulsões e Freud acrescenta que a evolução da civilização depende da luta entre a pulsão de vida e de morte e esse é o mesmo processo que acomete os indivíduos na civilização. Freud (1930: 118) afirma que o *“desenvolvimento da civilização constitui um processo especial, comparável à maturação normal do indivíduo”* e de modo semelhante ao que ocorre com o indivíduo, o sentimento de culpa e o *superego*¹⁰ serão os responsáveis por inibir as pulsões consideradas destrutivas para a civilização.

“A analogia entre o processo civilizatório e o caminho do desenvolvimento individual é passível de ser ampliada sob um aspecto importante. Pode-se afirmar que também a comunidade desenvolve um superego sob cuja influência se produz a evolução cultural” (Freud, 1930: 166).

Freud já havia apontado, em Totem e Tabu, que esses elementos estariam presentes a partir da morte do pai primevo. E acrescenta que esse sentimento de culpa, na civilização, aparece sob a forma de *mal-estar*.

Sobre o superego na civilização, ele assinala que *“... o superego cultural desenvolveu seus ideais e estabeleceu suas exigências. Entre estas, aquelas que tratam das relações dos seres humanos uns com os outros estão abrangidas sob o título de ética”* (Freud, 1930: 167). Assim, a ética não conseguirá impedir o espírito destrutivo do homem, pois, esse é estrutural e Freud (1930) assegura que este é o motivo de grande parte da *“inquietação, das angústias e da infelicidade dos homens”*. O *mal-estar* presente na civilização marca de maneira decisiva as relações entre os homens.

Posterior a Freud, Lacan (1993: 52) faz uma análise da teoria freudiana sobre o mal-estar na civilização. Referindo-se a Freud, ele afirma que *“A gulodice com a qual ele denota o superego é estrutural, não efeito da civilização, mas “mal-estar (sintoma) na civilização”*. Assim, Lacan situa o mal-estar como um sintoma da civilização, ele não é causado por ela mas está presente e faz parte dela.

¹⁰ Ver glossário.

Sintoma, para a psicanálise, é uma formação inconsciente do sujeito que surge no lugar, como substituto, da não-satisfação de uma pulsão. Sobre caracterizar um sintoma como social, Koltai (2000: 111) observa que ele “*é social, ainda, se o entendermos como a maneira singular pela qual o sujeito enfrenta o discurso de seu tempo*”. A autora situa o sintoma em Lacan como algo que “*constitui traço daquilo que faz laço, conflito/tensão, separação e sutura entre história individual e história da cultura*” (Koltai, 2000: 26).

Na proposição de 09 de Outubro de 1967, Lacan traz a questão da segregação, se referindo aos campos de concentração:

“Abreviemos dizendo o que vimos emergir, para nosso horror, representa a reação de precursores em relação ao que irá se desenvolvendo como conseqüência do remanejamento dos grupos sociais pela ciência, e nomeadamente da universalização que ela aí introduz. Nosso futuro de mercados comuns será equilibrado por uma extensão cada vez mais dura dos processos de segregação” (Lacan, 1996: 12).

O autor prevê o aumento dos processos de segregação em função da universalização imposta pela ciência. Em *Televisão* (1993: 58), ele é questionado sobre essa afirmação e volta a anunciar a escalada do racismo afirmando “*... como esperar que se prossiga o humanitarismo sentimentalóide de encomenda com o qual se vestem nossas atrocidades?*” Ao se referir a Freud e Lacan, Koltai (1998: 108) observa que “*Lacan na posteridade de Freud, pôde levar em conta o que Freud não conheceu, mostrando os efeitos crescentes da segregação, conseqüência do discurso científico sobre o campo social*”.

Pode-se dizer que a segregação seria um sintoma social, para Lacan. O fato é que a segregação, o racismo e a intolerância são elementos que fazem parte da nossa sociedade e parece que de uma maneira crescente.

Enriquez trabalha essa questão na atualidade e vem confirmar e complementar essas considerações. Ao analisar as dificuldades atuais relativas às “*referências de identificação*”, no texto “*O fanatismo religioso e político*”, o autor afirma:

“Diante dessa perda de sentido, do desaparecimento de referência a toda transcendência, da ausência de um fundamento, em um universo laicizado que não se preocupa com a salvação do homem,

tragado pela espiral do desenvolvimento e dos excessos da guerra econômica, nutrido por uma atmosfera individualista ou coletivista (sem se preocupar com os custos humanos: aumento dos suicídios, da loucura, da exclusão, da miséria, da apatia, da corrupção) os indivíduos nada mais fazem senão tentar se retirar desse mundo instável onde a angústia se torna o destino comum” (Enriquez, 1994: 77- 78).

A universalização da ciência leva a uma perda de subjetividade e de identificações para o sujeito. Koltai (2000: 116) lembra que o humanismo correlato ao discurso da ciência é caracterizado por uma lógica, na qual se almeja que o outro seja “igual”. A busca de uma unidade na sociedade, baseada nessa lógica, teria características totalitárias no sentido de todos serem iguais e não haver lugar para a diferença. “*O totalitarismo exige homogeneidade absoluta. [...] No totalitarismo, a segregação existente em toda sociedade surge para negar a própria condição de humano ao outro*” (Koltai, 2000: 76). Essa lógica não condiz com uma sociedade que busca uma unidade no convívio com a diversidade e respeito às diferenças.

Essas abordagens teóricas ajudam a compreender a lógica da segregação na sociedade como um todo. Mas, torna-se necessário deter-se no processo singular da segregação e buscar entender tal processo relativamente a indivíduos ou a grupos específicos. Para abordar esse tema vai-se, mais uma vez, recorrer à teoria freudiana, desta vez a partir do processo de identificação.

2.2 A identificação e a segregação

A identificação, para a psicanálise, é o mecanismo pelo qual o indivíduo se constitui, é a primeira forma de laço emocional com outra pessoa, a mais primitiva e original. Freud (1921: 133) elabora o conceito de identificação “*desempenha um papel na história primitiva do complexo de Édipo*”. Este complexo, descrito por Freud, é o processo pelo qual o menino se identifica com o pai que é colocado no lugar do seu ideal. Ao mesmo tempo, desenvolve uma relação de amor com a mãe, tornando-a seu objeto de amor. A identificação apresenta assim “*dois laços psicologicamente distintos: uma*

catexia de objeto sexual e direta para com a mãe e uma identificação com o pai que o toma como modelo” (Freud, 1921: 133).

Mas o menino começa a perceber o pai como um rival, como alguém que se coloca no seu caminho, em relação à mãe, e impedindo a concretização de seu amor. *“Sua identificação com ele assume então um colorido hostil e se identifica com o desejo de substituí-lo também em relação a mãe” (Freud, 1921: 133).* A identificação é ambivalente e envolve uma relação de amor e ódio. Ela possibilita a formação do próprio ego, segundo o aspecto daquele que foi tomado por modelo. É, portanto, um processo que acontece de fora para dentro, a partir de um outro. Para Freud, o ego se estrutura com uma divisão e surge dessa divisão uma segunda instância, que é o ideal do ego. Este é o *“herdeiro do narcisismo original em que o ego infantil desfrutava de auto-suficiência; gradualmente reúne das influências do meio ambiente, as exigências que este impõe ao ego, das quais este não pode estar à altura” (Freud, 1921: 138).*

Freud, em *Psicologia do Grupo e Análise do Ego* (1921), a partir de uma elaboração da identificação com o sintoma, distingue três modalidades de identificação:

- a. identificação como forma originária do laço afetivo com o objeto¹¹. Trata-se da identificação primária, pré-edipiana, com o primeiro objeto de amor. Ela é anterior ao complexo de Édipo, é *“o primeiro tipo de laço, portanto, já é possível antes que qualquer escolha sexual de objeto tenha sido feita” (Freud, 1921: 134).* Essa identificação esforça-se por moldar o próprio ego de uma pessoa segundo o aspecto daquele que foi tomado como modelo;
- b. identificação como substituto regressivo de uma escolha de objeto abandonada. Essa modalidade provém do Complexo de Édipo, na qual, o ego assume as características do objeto amoroso. Sobre essa modalidade Freud (1921: 135) afirma que *“a identificação apareceu no lugar da escolha de objeto e a escolha do objeto regrediu para a identificação”;*

¹¹ Ver glossário.

- c. identificação com qualquer nova percepção de uma qualidade comum partilhada com alguma outra pessoa que não é objeto da pulsão sexual. Essa modalidade acontece no caso de não haver qualquer investimento sexual do outro, pode haver a identificação por um elemento. A identificação ocorre pela qualidade do ego de uma outra pessoa, por um traço desta pessoa, na possibilidade ou desejo de se colocar na mesma posição.

Essa identificação é sempre parcial e limitada, tomando emprestado apenas um traço isolado da pessoa que é objeto dela. Dessa forma, a identificação é o processo que permite um laço social, além do laço amoroso com objetivo sexual, possibilitando assim a formação de grupos e da convivência em grupo. *“Um grupo primário é um certo número de indivíduos que colocaram um só e mesmo objeto no lugar de seu ideal do ego e, conseqüentemente, se identificaram uns com os outros em seu ego”* (Freud, 1921: 147). Na formação de grupo, a identificação se dá entre as pessoas do mesmo grupo e em torno de um líder ou de um mesmo propósito que assume o lugar do ideal. O processo de identificação é a base para o homem se estruturar em grupo e no convívio social e é pela identificação que ele seleciona qual grupo a pertencer e participar.

No texto *O Mal Estar da Civilização*, Freud (1930) retoma o conceito de identificação para esclarecer a questão do convívio social. O autor, no cap. V desse texto, faz uma longa reflexão sobre o mandamento “amarás a teu próximo como a ti mesmo” e adverte para a impossibilidade de o homem obedecer a esse mandamento e de haver um convívio social onde todos sejam igualmente amados. Ele deduz que as pessoas passíveis de serem amadas são aquelas que possuem a semelhança, marcada por algum traço identificatório. Dessa maneira, o próximo, visto como semelhante, é aquele que possibilita um processo de identificação; os “próximos” que não possuem um traço identificatório, não seriam, neste sentido, “passíveis de ser amados” e, muitas vezes, são alvo de uma relação de ódio. *“Mas, se essa pessoa for um estranho para mim e não conseguir atrair-me por um de seus próprios valores, ou por qualquer significação que já possa ter adquirido para a minha vida*

emocional, me será muito difícil amá-la” (Freud, 1930: 131). A partir dessas considerações, será considerado, para operar uma distinção necessária às hipóteses do trabalho, o termo *semelhante* para definir os indivíduos que possuem algum traço identificatório comum e o termo *próximo* para definir aqueles que não possuem esse traço comum.

A teoria de Freud sobre a identificação e a maneira de os homens se agruparem, a partir dela, pode ajudar a esclarecer o processo de segregação. Alguns autores se utilizaram desse fundamento para desenvolver seus trabalhos sobre formas de segregação. Dentre eles, destaca-se Caterina Koltai e Philippe Julien.

Koltai (1998), no seu texto “A segregação, uma questão para o analista”, assinala que o amor se torna segregativo por ser fundado na identificação, e afirma que

... “o próprio traço identificatório que faço meu acarreta uma divisão entre os semelhantes, na medida em que exclui os não semelhantes. Não há amor entre irmãos sem rejeição dos estrangeiros. Eis o limite do amor do próximo como si mesmo. É segregativo porque fundado na identificação.” (Koltai, 1998: 107).

Julien, no seu livro *O Estranho Gozo do Próximo* (1996), observa como o preceito do amor ao próximo seria impraticável, em razão da maldade inerente ao homem. Assim, mesmo numa sociedade fundamentada discursivamente no amor, inevitavelmente ocorre a intolerância. Para o autor (1996: 22), o ideal de amar ao próximo também pode “*fundamentar a fraternidade na segregação, o amor entre os semelhantes no ódio ao dessemelhante*”. O semelhante é aquele com o qual se pode compartilhar o amor, o que não é semelhante não seria merecedor dessa partilha, é excluído e é alvo da segregação.

Com base nessa teoria, Julien (1996: 43) propõe duas possibilidades de posicionamento da pessoa frente ao outro:

- a. na primeira, o outro é conceituado como *semelhante* é o outro a quem se quer o bem de maneira especular, como se quer o próprio bem. Essa relação é orientada pelo processo de identificação e pelo princípio do

prazer-desprazer¹². “É próprio do bem partilhar-se entre os semelhantes: quem se assemelha reúne-se segundo o mesmo bem. O outro quer meu bem à imagem do meu, e vice versa” (Julien, 1996: 43);

- b. na segunda o outro é o *próximo*, aquele sobre o aquele sobre o qual não se tem certeza se ele quer o bem e, reciprocamente o sujeito também não sabe se lhe quer bem. Nesse caso, o que vai orientar a relação não é o prazer, ela está para além do princípio do prazer.

A idéia que porta a expressão *além do princípio do prazer* foi elaborada por Freud em 1920, quando ele teorizou que existe algo que orienta a satisfação de uma pulsão mais além do princípio do prazer. No texto, com o mesmo nome, Freud (1920: 84) afirma que “*nossa consciência nos comunica sentimentos provindos de dentro que não são apenas de prazer e desprazer, mas também de uma tensão peculiar que, por sua vez, tanto pode ser agradável quanto desagradável*”. Freud nota que as pessoas são levadas a repetir ações que necessariamente não lhe trazem prazer e, pelo contrário muitas vezes causa sofrimento para si próprio.

No texto, *O Problema Econômico do Masoquismo* (1924), ele se detém sobre o motivo que leva as pessoas a se ofenderem a si mesmas. Nesse trabalho, o autor (1924: 208) conclui que existe uma “necessidade de punição” no indivíduo que leva ao masoquismo. Essa necessidade de punição provém da consciência de culpa gerada pelo ego que não esteve à altura das exigências feitas por seu ideal, o superego. “*O superego – a consciência em ação no ego – pode então tornar-se dura, cruel e inexorável contra o ego que está a seu cargo*” (Freud, 1924: 209). Para o autor, o superego possui um “*caráter compulsivo, que se manifesta sob a forma de um imperativo categórico*” (Freud, 1923: 49). Freud percebe que o homem tende a repetir ações que lhe causam desprazer e situa essa repetição como um processo da pulsão de morte.

Lacan introduz o conceito de *gozo*, a partir dessa teoria freudiana para nomear esse outro *sentimento*, além do princípio do prazer que surge como satisfação de uma pulsão. Laplanche no seu livro *Vida e Morte em*

¹² Ver glossário.

Psicanálise (1985) trabalha o conceito de gozo de Lacan. Laplanche lembra que o termo alemão *Lust*, presente nas obras de Freud, pode ser traduzido por prazer ou por gozo. A partir dessa constatação propõe uma divisão do prazer em duas direções: de um lado “o gozo, no sentido de um prazer desenfreado e no da concupiscência; de outro, a satisfação que se situa na ordem do apaziguamento das tensões vitais” (Laplanche, 1983: 108). O autor esclarece que é necessário distinguir os dois níveis, um do prazer (funcional) e desprazer (funcional) e outro nível da concupiscência e/ou gozo. Laplanche situa o masoquismo primário (fazer-se sofrer ou destruir a si mesmo) no segundo nível, ou seja o da concupiscência e/ou gozo. Koltai (2000: 112) assinala que “o gozo não é absolutamente sinônimo de prazer, mas prazer no desprazer, além do princípio do prazer”.

No seminário sobre A Ética, Lacan (1988: 225) afirma: ...“se continuarmos seguindo Freud num texto como *O Mal-estar na Civilização*, devemos formular isto, que o gozo é um mal. Quanto a isso, Freud nos guia pela mão – ele é um mal porque comporta o mal do próximo”. Nesse mesmo texto, Lacan (1988) realiza uma análise da elaboração de Freud sobre o mandamento do amor ao próximo e confirma a presença da maldade existente tanto no próximo, como também no próprio indivíduo; o masoquismo primário é um exemplo dessa presença. Lacan (1988: 227) acrescenta

“o que é mais próximo do que esse âmagô em mim mesmo que é do meu gozo, do que não me ousou aproximar? Pois assim que me aproximo – é esse o sentido do Mal-estar na civilização- surge essa insondável agressividade diante da qual eu recuo, que retorna contra mim...”

Julien (1996: 43), com base nessa conceituação, situa o gozo como o que vai orientar as relações com o próximo, aquele que não é semelhante, e propõe um quadro para resumir essa antinomia (Quadro 1).

QUADRO 1
Semelhante e próximo segundo Philippe Julien

Semelhante	Prazer	Bem	Partilha
Próximo	Gozo	Mal	Privação

O semelhante seria aquele com o qual vou me identificar. As relações com ele serão orientadas pelo princípio do prazer e é aquele com quem se pode partilhar algum bem e o amor. O próximo seria aquele com quem, pelo contrário, nada se pode partilhar, mas privar de algum bem e de amor. Essa relação será orientada pelo gozo. Julien, utilizando-se da teoria de Freud, sobre o prazer-desprazer, propõe situar as relações marcadas pela segregação como orientadas por algo que está “além do princípio do prazer” (Freud) ou marcadas pelo gozo (Lacan).

Essa proposta é interessante para esclarecer a lógica do processo de segregação. A psicanálise não pressupõe apenas uma busca natural do homem pelo bem moral, pois o mal e o gozo estão presentes na estrutura psíquica do ser humano e definem um outro tipo de busca além do “bem-estar” ou do “bem-querer”. O homem é assim, segundo Koltai (2000: 40) dividido “entre a busca do seu bem-estar e o imperativo que o obriga a perseguir o seu gozo”.

A partir dessa consideração, a autora assinala a impossibilidade de uma sociedade fundada na harmonia: “Assim entendida, suprime qualquer esperança de uma possível harmonia entre o homem e o mundo, entre o homem e si mesmo, entre seu bem e seu desejo” (Koltai, 2000: 40). As relações serão marcadas por essa estrutura psíquica humana e não se poderia supor uma sociedade apenas orientada pelo respeito, pelo amor ou pelo princípio do prazer. A hipótese é de que o algo mais que está para além do princípio do prazer pressupõe a emergência da segregação.

A inclusão das pessoas portadoras de deficiência, bem como de qualquer outro grupo de pessoas excluídas da sociedade é um processo que implica o desafio de se conviver com essa dificuldade humana. Pode-se mesmo perguntar se essa dificuldade pode se constituir como uma das

justificativas para a morosidade da implementação das políticas sociais que garantam a efetivação da inclusão.

Mas a deficiência traz uma questão que lhe é própria. Até o momento, tratou-se da segregação de maneira geral. A partir de agora, serão abordadas as particularidades da segregação das pessoas portadoras de deficiência.

2.3 Imagem e deficiência

Retomando a teoria sobre a identificação, Freud (1921) afirma que as pessoas escolhem aquelas com as quais vão se relacionar, através do reconhecimento de algum traço identificatório, que está próximo do seu ideal. É presumível que a deficiência corresponda a um traço que não satisfaça a tipo algum de ideal, principalmente levando-se em consideração a imagem corporal idealizada. A teoria de Lacan, sobre a constituição do sujeito, esclarece como este forma sua imagem e constrói uma imagem corporal ideal.

Lacan (1986) elabora a teoria do estágio do espelho e da constituição do sujeito para explicar o fenômeno da identificação. Para ele, a pré-maturidade do recém-nascido lhe impõe a visão de um corpo despedaçado e incompleto. *“Essa idéia de um corpo despedaçado, anterior à assunção da imagem identificadora, ocupa um lugar central e permanente na teoria lacaniana”* (Koltai, 2000: 97). É necessário a presença de um outro (geralmente a mãe, ou alguém que cumpra essa função) para possibilitar a identificação a uma imagem corporal unificada. Koltai (2000: 100), esclarece bem essa visão da criança, citada por Lacan: *“A criança vê no outro aquilo que lhe falta: unidade, coordenação motora, liberdade motora”*. É através dessa imagem do outro, de maneira especular, que o sujeito constitui a sua própria imagem. Essa primeira imagem especular é uma imagem completa e narcísica que favorece a formação do ideal e representa a pessoa, numa dimensão de onipotência narcísica.

Nesse momento, a relação é dual, marcada pelo registro do imaginário, num processo de *alienação* da criança com essa primeira pessoa – a mãe ou alguém que assume o seu lugar. Segundo Lacan (1986), essa

relação dual imaginária é a primeira relação com o semelhante, sem a qual o homem não sobrevive e sem a qual não se instalaria o sujeito humano. A entrada de um terceiro interfere de maneira decisiva nessa relação dual, operando assim uma *separação*. A presença de uma terceira pessoa (geralmente o pai), além de impedir a continuidade dessa relação dual, demonstra a impossibilidade da completude dessa relação e da imagem de onipotência. Esse processo traz à tona a castração e a não-completude do sujeito.

Para Lacan (1986), é nesse processo inicial, denominado estágio de espelho, num processo de alienação e separação, que o indivíduo constrói suas identificações. A identificação imaginária se desenvolve com uma imagem corporal onipotente e completa e essa imagem persiste como ideal para o sujeito. A questão da deficiência é que ela não pode atender a esse ideal de uma imagem corporal onipotente, pois o traço que a deficiência aponta é da incompletude.

Da mesma maneira que a deficiência não corresponde à imagem ideal subjetiva, ela não corresponde aos valores, às exigências e aos ideais criados pela civilização moderna.

2.4 Beleza, ordem e limpeza

Algumas das exigências da civilização, apontadas por Freud, em 1930, são a beleza, a ordem e a limpeza. Para Freud, a humanidade sempre busca a felicidade e o belo é algo que faz parte desta felicidade, “*a beleza é tudo o que dá o sublime prazer da harmonia e perfeição da forma... é essa coisa não lucrativa que esperamos que a civilização valorize*” (Freud 1930: 112). A limpeza e o asseio aparecem como sendo o contrário da sujeira e a “*sujeira de toda espécie é incompatível com a civilização*” (Freud 1930: 113). A ordem é definida como:

“uma espécie de compulsão a ser repetida, compulsão que, ao estabelecer um regulamento de uma vez por todas, decide quando, onde e como uma coisa será efetuada, e isso de tal maneira que, em todas as circunstâncias semelhantes, a hesitação e a indecisão nos são poupadas” (Freud 1930: 113).

A beleza, a limpeza e a ordem ocupam um lugar especial entre as exigências da civilização moderna, originando a não aceitação ou a segregação de tudo aquilo que é considerado contrário a elas.

Bauman (1998: 15), em seu livro *O Mal-Estar da Pós-Modernidade* trabalha esta conceituação de Freud. No capítulo “*O sonho da pureza*”, o autor afirma que a ordem “*significa um meio regular e estável para os nossos atos; um mundo em que a probabilidade dos acontecimentos não sejam distribuídas ao acaso, mas arrumadas numa hierarquia estrita...*”. Segundo o autor, a sujeira remete à desordem, transgride a ordem e assim, a busca pela limpeza é também a busca pela ordem.

“Não há nenhum meio de pensar sobre a pureza sem ter uma imagem da ordem, sem atribuir às coisas seus lugares justos e convenientes – que ocorre serem aqueles lugares que elas não preencheriam naturalmente, por sua livre vontade” (Bauman, 1998: 14) .

O processo de civilização impõe alcançar níveis e padrões cada vez mais altos de pureza e limpeza. O autor exemplifica esse processo da busca atual pela higiene, com os novos produtos de limpeza, de produtos para as casas que garantam maior higiene e assepsia ou por produção de agentes não poluentes, etc.; fatores muito presentes na sociedade atual. No entanto, o autor observa que essa busca de pureza, do ponto de vista de sua significação política e social, traz graves conseqüências para o convívio humano. Entre as numerosas corporificações da sujeira, Bauman (1998: 17), afirma que:

“são outros seres humanos que são concebidos como um obstáculo para a apropriada ‘organização do ambiente’; em que, em outras palavras, é uma outra pessoa ou, mais especificamente, uma certa categoria de pessoas, que se torna ‘sujeira’ e é tratada como tal”.

O autor cita como exemplo de busca da harmonia, neste sentido, a “*Solução Final Alemã*”. Para Bauman, (1998: 13) trata-se de um movimento de ordem estética que procurava eliminar o que não era considerado harmonioso. A resposta para a questão social era procurada na

“questão da poluição, da obstinada presença de pessoas que não se ajustavam, que estavam fora do lugar, estragavam o quadro – e,

quanto ao mais, ofendiam o senso esteticamente agradável e moralmente tranqüilizador da harmonia”.

Sob esse aspecto, o autor também cita Foucault e sua teoria sobre a *História da Loucura*, na qual Foucault faz considerações semelhantes, quando analisa a prática de se jogar os loucos ao mar¹³. Citando e complementando Foucault, Bauman (1998: 13) lembra que:

“Os loucos representavam “uma obscura desordem, um caos movediço [...] que se opõe à estabilidade adulta e luminosa da mente”; e o mar representava a água, “que leva deste mundo, mas faz mais: purifica”.

Num plano de menor intensidade, mas com o mesmo fundo de intolerância, poderia-se fazer uma analogia desse processo com os processos de exclusão das pessoas portadoras de deficiência.

Essas pessoas contradizem a norma, demonstram o que não é “belo” e apontam para a imperfeição da forma. O desordenado, o “sujo” e o feio trazem o que existe de “anormal”, de algo fora das normas e do controle da sociedade. A preocupação da civilização em eliminar aquilo que coloca em risco a harmonia e a ordem pode justificar a persistência da segregação da pessoa portadora de deficiência e esclarece a manutenção dessas pessoas, durante tantas décadas, em ambientes segregados. Assim, mesmo vencida a crença de que seriam seres malignos ou enviados divinos, o que “explicava” a segregação em períodos anteriores, agora pode-se dizer que ela acontece em função das novas exigências da civilização.

Bauman, (1998: 21) afirma que a tentativa da civilização de buscar a ordem traz sempre *“novas “anormalidades”, traçando sempre novas linhas divisórias, identificando e separando sempre novos estranhos”*. A tentativa de diminuir o sofrimento e a incidência da deficiência, ou de eliminar o “acaso da natureza”, tem feito avançar pesquisas científicas, nas últimas décadas. Percebe-se que, ao mesmo tempo em que ocorrem novas descobertas, a eliminação das anormalidades passa a ser objeto de estudos científicos. As atuais descobertas científicas possibilitam o diagnóstico precoce (pré-natal) de

¹³ Essa prática era utilizada pelas autoridades, nos primeiros anos da Idade Moderna, época em que os portadores de deficiência, muitas vezes eram classificados como loucos e eram submetidos aos mesmos tratamentos.

algumas síndromes e ou anomalias e até a eliminação de fetos. Aqui se apresenta um dilema atual e extremamente polêmico, pois apesar dos avanços que as pesquisas trazem para o campo da medicina e da saúde, neles estão mantidos a tônica da exclusão e da eliminação do imperfeito. Analogamente, pode-se dizer que as novas pesquisas genéticas e a evolução dos estudos da ciência referentes à eugenia, na procura do homem perfeito são um exemplo deste tipo de busca pela beleza, ordem e harmonia.

Mas apesar de todas essas evoluções e tentativas da ciência de dominar os acasos da natureza, a ocorrência da deficiência persiste, demonstrando que o homem não consegue ter o desejado controle sobre ela. A deficiência é uma marca indelével no ideal do homem perfeito e na tentativa de se construir sujeitos uniformes.

2.5 O estranho

O mundo utópico, criado no ideal da perfeição onde *“nada de obscuro ou impenetrável se colocava no caminho do olhar; um mundo em que nada estragasse a harmonia; nada “fora do lugar”; um mundo sem “sujeira”; um mundo sem estranhos”* (Bauman, 1998: 21) é desfeito pela presença da pessoa com alguma deficiência. Nesta afirmação, Bauman traz a figura do estranho, associando-a àquilo que está fora do lugar e da ordem.

O vocábulo *estranho* é utilizado para identificar o outro que não conheço e que me causa um sentimento de estranheza. Goffman, (1988: 12) para definir o estigma, utiliza o vocábulo estranho:

“Enquanto o estranho está à nossa frente, podem surgir evidências de que ele tem um atributo que o torna diferente dos outros e que se encontra numa categoria em que pudesse ser incluído, sendo, até, de uma espécie menos desejada”.

O estranhamento ou sentimento de estranheza também é citado por Simmel (1987) na sua definição da atitude *blasé*¹⁴, fazendo uma associação desse sentimento com a repulsa. Para Simmel, o sentimento de estranheza

¹⁴ Ver glossário..

explica a reação diante de uma pessoa que me é estranha, que não reconheço, mas que me causa algo mais do que um sentimento de desconhecimento, como a repulsa.

O estranho é citado várias vezes na obra de Freud. Em *O Mal-estar na Civilização*, ele o utilizou para fazer referência àquele que não é semelhante e, conforme citação anterior, é aquele que não consegue atrair por um de seus próprios valores ou por qualquer significação e por isso será muito difícil amá-lo. Em 1919, Freud desenvolve um estudo específico sobre o *estranho* e o inclui como um ramo da estética. O autor defende a importância desse tema, observando que geralmente as pesquisas sobre a estética se detêm no que é belo, atraente e sublime, e não no seu oposto, que acarreta sentimentos de repulsa e aflição. Assim, também o sentimento de repulsa aparece causado pelo estranho.

Para Freud (1919: 277), o estranho “*relaciona-se indubitavelmente com o que é assustador – com o que provoca medo e horror... é aquela categoria do assustador que remete ao que é conhecido, de velho, e há muito familiar*”. Para esclarecer como o estranho pode ser familiar, Freud faz uma extensa análise sobre os vocábulos estranho e familiar (respectivamente “*Unheimlich*” e “*Heimlich*”, em alemão) e chega à conclusão de que, em muitos casos, os significados são ambíguos e contraditórios. Freud afirma que quanto mais o familiar insiste, mais ele se transforma em estranho, justificando assim como os vocábulos em alemão passam do familiar para o não-familiar, o estranho.

Além desses significados, Freud analisa várias experiências e histórias da literatura que provocam uma sensação de estranheza. Dentre elas estão: os objetos de cera que causam a impressão de que um objeto sem vida pode ser, na verdade, animado; e os acessos epiléticos e as manifestações de insanidade (provavelmente surtos, construções delirantes ou algum tipo de alucinação) que despertam no espectador a sensação de que processos mecânicos e automáticos podem operar por trás de uma aparência comum de atividade mental. Freud ressalta que o indivíduo, mesmo racionalmente sabendo da verdade, ou seja, que o boneco de cera é apenas um boneco de

cera, ou que os movimentos autômatos são parte de uma crise epilética, isso não diminui em nada a sensação de estranheza causada pela visão desses objetos e experiências.

A partir da teorização freudiana sobre o estranho, pode-se fazer uma analogia da figura do estranho com a PPD, sob vários aspectos. Freud afirma que o sentimento do familiar corresponde a algo que foi recalçado e que retorna à mente em um determinado momento. Assim, o estranho remete ao recalque e ao complexo de castração¹⁵. O fato de o sentimento de estranheza estar relacionado com o complexo de castração permite levantar a hipótese de que ele se repete, frente à presença da deficiência, pelo temor da castração. Principalmente naqueles casos, nos quais a deficiência acarreta a amputação de um membro ou o não-funcionamento de algum órgão, como na deficiência visual e na deficiência física. Freud (1919: 289) afirma que “*o medo de ferir ou perder os olhos é um dos maiores temores da infância.... O medo de ficar cego, é muitas vezes um substituto do temor de ser castrado*”.

Outro elemento ligado à sensação de estranheza, segundo Freud, é o “*fenômeno do duplo*”. Freud assinala como um exemplo, desse fenômeno, a visão inesperada da própria imagem, e o define como sendo algo que remete a um estágio primitivo, estágio equivalente ao momento inicial do *estádio do espelho* e da constituição do sujeito. O duplo remete ao momento no qual o ego ainda não está dissociado do mundo externo e de outras pessoas, mas remete a algo que é da própria imagem. Koltai define esse fenômeno do duplo como “*uma repetição do idêntico e provoca em si a inquietante estranheza que é, ao mesmo tempo, uma estranha familiaridade*” (Koltai, 2000: 87).

Esse fenômeno remete à sensação do desamparo vivido naquele momento no qual o indivíduo ainda não constituiu a sua imagem como um todo. Koltai (2000: 88), esclarece bem essa correlação:

“É por isso que o encontro com o duplo é sempre algo assustador, o Unheimlich sendo tudo aquilo que deveria permanecer escondido nas sombras e se manifesta, tudo que deveria permanecer invisível e se torna visível. É uma regressão tópica a um momento pré-espelhar do não-separado.”

¹⁵ Ver glossário.

Para Freud, o estranho, ao ser identificado ao primeiro momento de vida, remete às sensações primitivas que todo homem possui:

“o efeito estranho da epilepsia e da loucura tem a mesma origem. O leigo vê nelas a ação de forças previamente unsuspeitadas em seus semelhantes, mas ao mesmo tempo está vagamente consciente dessas forças em remotas regiões do seu próprio ser” (Freud, 1919: 303).

Neste aspecto pode ser incluída a deficiência mental, que coloca a pessoa como alguém destituído de razão, principalmente por ser identificado com o infantil. No entanto, todo tipo de deficiência, seja ela visual, auditiva, física ou mental, pode ser associada ao desamparo infantil, por remeter a um momento onde o corpo é visto como despedaçado e dependente de outra pessoa.

Freud revela que o estágio primitivo se refere não só a um estágio da vida psíquica do indivíduo, mas também a um estágio primitivo da civilização, afirmando que a sensação de estranheza surge diante de algo que remete à figura de pessoas consideradas não-civilizadas como as crianças, povos de civilizações primitivas ou povos indígenas. Aqui também poderia-se sugerir uma correlação com a pessoa portadora de deficiência (principalmente o deficiente mental e as pessoas portadoras de síndromes congênitas). A teoria da *degenerescência*¹⁶ exemplifica esta correlação, pois pressupõe que toda a raça humana correria o risco de voltar a um estágio primitivo e de ocorrer uma retrogressão racial como acontece em algumas síndromes (Pessoti, 1984: 142).

O sentimento de assustador e de horror causado diante do estranho surge, portanto, pelo fato de o estranho remeter à divisão do sujeito e ao que existe no sujeito de mais obscuro. Koltai (2000: 87) ressalta que *“o eu enfrenta um fator de inércia, a pulsão de morte e o estranho são identificados por Freud a um resto, a um efeito residual decorrente dessa exegese no Eu”*. O estranho está, portanto, associado à pulsão de morte, ao vazio e ao “resto”.

Freud (1919) nota que o sentimento de estranheza surge diante do acaso e nas experiências de repetição involuntária. Segundo o autor, essas

¹⁶ Ver glossário.

experiências causam uma sensação de estranheza, por fazer referência a algo fatídico e inescapável, algo ligado à sorte e ao destino. O mesmo ocorre nos episódios de tragédias e acidentes (o que muitas vezes deixa como seqüela uma deficiência adquirida), ou nas síndromes genéticas, diante de um destino do qual nenhum ser humano tem domínio ou não pode estar protegido. Também aqui o sentimento de estranheza surge diante de algo que está associado à morte.

Realizando essa analogia da deficiência com o estranho, reforça-se a hipótese inicial de que a deficiência não atende às exigências da civilização ou ao ideal do ser humano. Mas, a partir dessa análise, pode-se considerar que a pessoa portadora de deficiência não é apenas alguém que está distante do ideal. Na verdade, o que ela aponta é para a própria impossibilidade de se atingir esses ideais criados pelo homem e pela civilização.

A deficiência denuncia a impossibilidade de uma civilização harmoniosa e ideal e, da mesma maneira, desmistifica a possibilidade da completude do indivíduo. Ela traz à tona a fragilidade de todo ser humano, fragilidade que o indivíduo denega a todo instante. O sujeito sabe que existe a incompletude e sabe que não possui a imagem idealizada, mas a denega. A segregação pode ser estabelecida a partir desse “não querer saber” ou “não querer ver”. E em última análise, o homem não quer saber sobre sua própria morte e talvez seja pelo horror da morte que a segregação da PPD aconteça. Marques (1997: 19) assinala que “o *conflito originado do confronto do que ele é, com o que ele pode vir a ser, provoca no homem toda a repulsa, com relação à deficiência*”. Esse é um processo psíquico que tem desdobramentos no plano sócio-político.

A relação entre as pessoas que portam alguma deficiência e as demais será determinada por essa reação diante da deficiência. No próximo tópico, será abordado como se desenvolvem essas relações.

2.6 O estigma

A teoria de Goffman sobre o estigma pode ajudar a esclarecer como se desenvolvem as relações sociais com as PPD. Goffman (1988) inicia seu

livro sobre o *Estigma*, definindo o que é a identidade. Para ele, esta se divide em “identidade pessoal” e “identidade social”. A “identidade pessoal” é formada por “*marcas positivas ou apoio de identidade e a combinação única de itens da história de vida que são incorporados ao indivíduo com o auxílio desses apoios para a sua identidade*” (Goffman, 1988: 67). Essa identidade marca uma unicidade do indivíduo, o que o diferencia dos outros. A “identidade social” refere-se ao tipo de papel ou perfil que o indivíduo possa sustentar. A “identidade pessoal” e “social” estabelecem uma separação do indivíduo e dos outros e são parte do interesse e definições de outras pessoas sobre ele, que podem surgir até antes do nascimento. Para Goffman, (1988), a identidade social é formada pelo conjunto de atributos e categorias que as pessoas possuem. E a sociedade categoriza os indivíduos conforme esses atributos. Essa “identidade social” pode ser “virtual”, uma caracterização efetiva dada pelo outro; ou uma “identidade social real” que trata das categorias e atributos que ele realmente possui (Goffman, 1988: 12). Segundo Goffman, o confronto entre a identidade social virtual e a identidade social real é comum ao ser humano.

Poderia-se evocar aqui, apesar da distância entre os campos teóricos, uma analogia entre essa teoria de Goffman com a teoria freudiana sobre o eu e seu ideal. Goffman aponta para um confronto entre as duas identidades. E para a psicanálise também existe uma ambivalência entre o eu e seu ideal. A distância entre os dois causa sofrimento. Para as duas teorias, a deficiência introduz uma discrepância muito grande, tanto entre a identidade social virtual e a identidade social real, em Goffman, como para o eu e seu ideal, na psicanálise.

Para Goffman (1988), existem normas referentes à identidade que a sociedade impõe e às quais todos estão submetidos. O fracasso ou o sucesso em assimilar essas normas trazem conseqüências para a vida psíquica do indivíduo. Se o indivíduo não preencher os requisitos básicos valorizados pela sociedade, será diminuído e desvalorizado. O autor define a pessoa estigmatizada como aquela que se apresenta com um atributo que a torna diferente das outras e que, a partir dele, pode ser incluída numa determinada

categoria. O estigma representa um atributo depreciativo, transformando a pessoa numa “*pessoa estragada e diminuída*” (Goffman, 1988: 12). O autor ressalta que o termo *estigma* surge desde a Grécia, para fazer referência a uma marca ou impressão, como indicativo de algum mal, loucura ou doença. Na Grécia, os sinais eram feitos com fogo ou corte, para evidenciar alguma coisa de extraordinária ou um mal sobre o *status* moral de quem o apresentava.

Este autor define três tipos de estigmas: abominações do corpo, culpas de caráter individual e os estigmas tribais de raça, nação e religião. As pessoas portadores de deficiência estão incluídas na primeira categoria.

Para o autor, as relações que envolvem uma pessoa estigmatizada comportam um tipo de relação específica. A especificidade dessa relação será mantida, mesmo se o atributo for visível ou não. O autor criou as categorias de pessoa “*desacreditada*” para aquela que possui um atributo que a diferencia de forma evidente e “*desacreditável*”, se pelo contrário, o atributo não é evidente. Para o indivíduo desacreditado, portador de um estigma visível, é possível se perceber de imediato a discrepância entre a identidade social real e a virtual. Mas para o desacreditável, segundo Goffman existe uma manipulação da informação oculta que pode desacreditá-lo, o que caracteriza um *encobrimento*.

Goffman (1988) afirma que a relação do indivíduo estigmatizado com outros que não o são provoca uma interação angustiada. Diante do encontro com uma pessoa estigmatizada, seus próximos costumam não perceber outros atributos que a pessoa venha a possuir, a não ser aquele que o estigmatiza.

Essa percepção seletiva foi constatada em alguns entrevistados (trabalhadores das empresas selecionadas que não são portadoras de deficiência) nesta pesquisa. Na situação de trabalho, as pessoas não portadoras de deficiência vêm com surpresa a qualidade dos serviços ou a boa produtividade dos trabalhadores portadores de deficiência, como se não pudesse haver qualidade em seu trabalho. Para Goffman, as pessoas costumam imputar outros atributos ao indivíduo estigmatizado, como aqueles de caráter sobrenatural, um “sexto sentido”, etc, o que aumentaria a distância, frente a essas pessoas.

Goffman também nota que, além da relação com o outro, existe a própria maneira de o estigmatizado lidar com seu estigma. Nesse caso, a questão central é a aceitação de si e da deficiência. Quando ele percebe a sua diferença, a reação pode ser de vergonha, de negação, de um auto-ódio ou de autodepreciação. O que Goffman enfatiza é que tal percepção de si mesmo gera grande timidez ou grande agressividade, o que sempre causa um mal-estar na interação com o outro.

Por existir um sentimento de ambivalência, devido às situações criadas pelo estigma, o indivíduo tende a estratificar seus pares, conforme o grau de visibilidade e a imposição de seus estigmas. Dessa maneira, ele pode optar por manter uma distância dos seus iguais e uma aproximação dos outros. A razão dessa opção se fundamenta na fantasia de que, quanto mais se alie aos outros não-deficientes, mais poderá ser considerado não-estigmatizado.

No entanto, a aceitação do estigmatizado é condicional, é uma aceitação diplomática. Goffman (1988: 133) afirma que se trata de uma tolerância ao estigmatizado, uma posição de *bom ajuste*, uma “*aceitação-fantasma*”. As relações serão marcadas por essa tolerância e muitas vezes as pessoas são tratadas como fazendo parte de um grupo, o que significa uma categorização dessas pessoas e caracteriza um tipo de segregação.

2.7 A categorização – uma forma de segregação

Simmel observa que esse tipo de relação, ou seja, tratar uma pessoa como parte de um grupo, está presente nas relações com o estrangeiro. O autor afirma que existe uma característica particular presente nas relações com o estrangeiro, pois estas constituem “*uma forma específica de interação*” (Simmel, 1983: 183). Para ele, as demais pessoas adotam uma postura de ambivalência, na relação com o estrangeiro, e afirma que, apesar da proximidade física, existe uma distância simbólica que caracteriza a relação com as outras pessoas. Nesse sentido, existiria uma forma de “*ser estrangeiro*” que define uma não-relação, um não-reconhecimento do indivíduo. Reconhece-se apenas que ele faz parte de um grupo. Segundo o autor, o que condiciona as relações é apenas o que existe de não-comum entre as pessoas.

Mais uma vez, na análise de Simmel tem-se a referência de algo que é marcante no indivíduo, algo não-comum que pode ser correlacionado ao não-familiar e estranho, na teoria freudiana e, ao estigma, em Goffman, ambos interferindo de maneira marcante nas relações. Koltai observa que essa marca muitas vezes está no lugar do nome do sujeito e assinala que “o estrangeiro surge para designar algo da ausência de um nome” (Koltai, 2000: 22).

Tal fenômeno pode-se observar nas relações com as pessoas portadoras de deficiência. Elas são vistas geralmente como categoria, como pertencentes a um grupo. Percebe-se que, no decorrer da história, para denominar a pessoa que porta alguma deficiência, foram criadas várias nomenclaturas e tipos de classificações, tais como: *cretino, idiota, louco, demente, inválido, cego, surdo, pessoa deficiente, pessoa portadora de deficiência*; e até o *portador de necessidades especiais* que é mais aceita nos dias atuais. São expressões que foram se tornando menos agressivas, mais leves, ou mais assépticas, substituindo as denominações anteriores, consideradas mais hostis e desqualificadoras do indivíduo. Mas todos estes significantes, mesmo os atuais, fazem com que a categoria a que a pessoa pertence ocupe o lugar do sujeito, são significantes que os representam de maneira pejorativa e os estigmatizam como tal. Assim, pode-se dizer que as nomenclaturas e classificações, também nesse caso, surgiram para designar a ausência de um nome e categorizar o sujeito.

Para Koltai (2000), diante do estrangeiro, a pessoa nunca permanece indiferente e experimenta sentimentos ambivalentes. Poderá surgir o ódio diante do sentimento de estranheza, causado pela visibilidade da ameaça de castração e da identificação com a pulsão de morte, bem como o amor diante do fascínio pela sobrevivência à separação. Para a autora, o estrangeiro pode ser também aquele que fascina, por ter sobrevivido à separação. Neste caso, não só por remeter à castração, mas por ter sobrevivido à ela. Koltai percebe que é a característica de exótico, atribuído ao estrangeiro, que pode corresponder a essa fascinação. Para a autora, existe na relação com o estrangeiro um objeto identificatório e outro contra-identificatório¹⁷. Propõe-se

¹⁷ Ver glossário.

realizar uma analogia deste processo descrito por Koltai e as relações que envolvem as pessoas que portam alguma deficiência.

O que se percebe é que, inicialmente, a deficiência surge como um traço contra-identificatório, como algo estranho que dificulta a relação. Pode-se dizer que se rejeita a relação, por que se recusa a identificação. Como já foi assinalado, essa não-aceitação da identificação ocorre por se perceber no outro a própria fragilidade e limitação. A dificuldade em se identificar com um outro tão incompleto denuncia a própria incompletude e o mal-estar que esse tipo de identificação provoca. Como afirmou Goffman, serão interações angustiadas e marcadas pelo mal-estar.

No entanto, Koltai aponta para uma outra possibilidade no processo de identificação, além do traço contra-identificatório. Lembrando a teoria freudiana, a identificação pode se dar por uma qualidade percebida no outro. Esta qualidade Koltai percebeu como uma atribuição ao estrangeiro, por ele possuir uma capacidade de superar a castração. Propõe-se uma característica semelhante, que é atribuída às pessoas portadoras de deficiência. É importante esclarecer que essa superação é percebida como uma possibilidade ou uma fantasia, e não está-se afirmando que existe uma real superação da castração, nas pessoas portadoras de deficiência, em geral.

O que Koltai denomina fascínio pela possibilidade da superação da castração, no estrangeiro, pode ter outra conotação na interação com a pessoa portadora de deficiência. Será utilizada a teoria freudiana sobre a *idealização*, para explicar esta forma de relação com a pessoa portadora de deficiência.

O termo idealização aparece no texto de Freud sobre *A Psicologia de Grupo e Análise do Eu*. Ele o define a partir da relação amorosa e do que chamou de fenômeno da supervalorização sexual. Segundo Freud, a idealização é uma tendência a falsificar o julgamento sobre uma pessoa que é objeto de amor. “*O objeto amado desfruta de certa liberdade quanto à crítica, e todas as suas características são mais altamente valorizadas do que as pessoas que não são amadas*” (Freud, 1921: 142).

Percebe-se que na relação com a pessoa portadora de deficiência, pode surgir, algumas vezes, um processo de *idealização* dessa pessoa.

Semelhante ao fascínio, citado por Koltai, a pessoa é vista como aquela que conseguiu superar todas as adversidades, apesar de sua deficiência, de modo que tal visão leve a uma admiração e supervalorização de todas as outras características dessa pessoa. Esse processo lembra a afirmação de Goffman, relativa à imputação à pessoa estigmatizada de atributos que não lhe são próprios, como atributos sobrenaturais.

Essa superação das adversidades, na deficiência, pode ser vista como algo que “purifica” o indivíduo. A idealização pode ser explicada também pela suposição da superação da castração, com uma conotação de que a PPD possui algo superior à pessoa sem deficiências. Esse tipo de reação foi percebida em grande parte das pessoas entrevistadas para essa pesquisa, o que poderá ilustrar a análise das entrevistas.

É interessante acrescentar uma consideração feita por Lacan sobre o vocábulo *estranho*. No seu livro *Mais Ainda* (1985: 16), o autor afirma que o significante *estranho* “*tem a ver com estrangeiro, que poderia ser estranho, podendo decompor-se como estar-anjo – ser-anjo*¹⁸”. A correlação feita com a pessoa portadora de deficiência e o estranho também se aplica a essa decomposição de Lacan. Não é raro situar as pessoas portadoras de deficiência no lugar de anjos, e muitas vezes utilizar esse mesmo significante para nomeá-las, principalmente para as crianças pequenas que possuem alguma deficiência.

Mas a atribuição de aspectos sobrenaturais ou de ser colocado no lugar de anjo, apesar de suscitar uma reação de fascínio ou admiração é, na verdade, mais uma forma de segregação, no sentido de manter uma relação diferenciada das demais pessoas. Uma relação que será marcada pelo mal-estar e dessa forma orientada pelo gozo. A reação experimentada pelas pessoas diante de uma PPD, que não conseguem deixar de olhar para a deficiência de maneira repetitiva e constante, como também acontece em situações de tragédias, são aspectos que sugerem um gozo nesse tipo de reação e que demonstram uma mistura de fascínio e repulsa.

¹⁸ Na língua francesa essa analogia e decomposição são mais claras. A palavra estranho é *étrange*, e anjo, *ange*. Ser ou estar anjo, é *être ange* em francês.

A partir dessa análise, propõe-se retornar ao quadro elaborado por Julien e adicionar a ele a categoria estranho. Freud (1930) também utilizou do termo *estranho* ao se referir ao *próximo* que não tinha o traço identificatório e que causaria o sentimento de estranheza. Propõe-se, então, além da distinção anterior entre *semelhante* e *próximo*, acrescentar a categoria próximo/estranho, considerando que esta não remete apenas a um desconhecimento, mas a um sentimento de estranheza e repulsa diante da deficiência, ou ainda, que provoque um sentimento de fascinação.

Utilizando o quadro de Julien, propõe-se classificar as relações segundo o Quadro 2.

QUADRO 2

Semelhante, próximo e próximo / estranho

Semelhante	Identificação	Prazer	Bem	Partilha
Próximo	Contra - identificação	Gozo	Mal	Privação
Próximo / Estranho	Contra- identificação	Gozo	Repulsa / aflição	Rejeição e segregação
Próximo / Estranho	Idealização	Gozo	Admiração / fascínio	Segregação

Acrescenta-se a coluna sobre o processo de identificação e propõe-se para a pessoa portadora de deficiência a ausência do traço identificatório, bem como a possibilidade de uma idealização para essas pessoas. Todas as relações com o próximo, seja ele um estranho ou não, seriam orientadas pelo gozo. Essas relações levam à segregação, pelo fato de não haver o traço identificatório que permitiria o reconhecimento e a partilha com o semelhante. O tratamento por categoria, a repetição do olhar e a própria rejeição são formas de relação marcadas pelo gozo e pelo seu mal-estar.

2.8 Inclusão, uma relação possível

Esse fundamento teórico esclarece como a inserção das pessoas portadoras de deficiência em um determinado local (ou ambiente de trabalho) nem sempre garante a inclusão. Provavelmente é mantida uma relação com as características descritas acima, baseada apenas na tolerância e no mal-estar. Nesse caso, as pessoas portadoras de deficiência podem compartilhar um mesmo ambiente que as demais, mas sofrendo de um tipo de segregação.

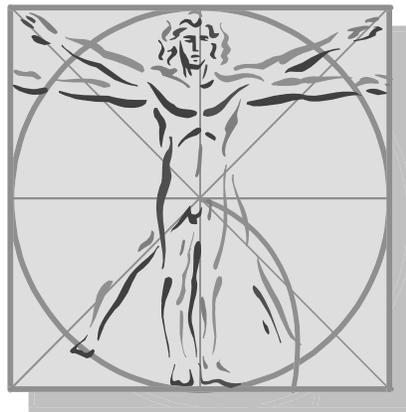
A questão que aqui se coloca é se existe uma possibilidade de outro tipo de relação com a pessoa portadora de deficiência e como, ou, se essa pessoa pode ser considerada um semelhante. Acredita-se que para se alcançar a inclusão, no sentido de haver aceitação da diversidade no convívio social teria que haver um outro tipo de relação e não apenas uma relação marcada pela tolerância e pelo mal-estar.

A inclusão implica em superar essa relação inicial, baseada na contra-identificação ou na idealização. Seria necessário descobrir um traço identificatório na pessoa portadora de deficiência como possibilidade de ela passar a ser considerada como um semelhante.

Talvez isso seja possível se houver uma identificação com a própria limitação ou com a superação dessa limitação. Esse processo apontaria para uma identificação com o que lhe é estranho, ou com a própria estrangeiridade. Assim a relação inclusiva com a PPD implica numa aceitação da alteridade interna.

Esse não é um processo fácil e, como foi dito, perceber a própria alteridade e fragilidade é o que o homem recusa e do que não quer saber, pois é algo que aponta para a finitude e a própria morte. Relembrando Freud, sempre que o homem se defrontar com algo que possa remeter à pulsão de morte ou à sua fragilidade, isso irá lhe causar um sentimento de estranheza.

CAPÍTULO 3



DA SEGREGAÇÃO À INCLUSÃO – POLÍTICAS
SOCIAIS E LEGISLAÇÃO

3. DA SEGREGAÇÃO À INCLUSÃO - POLÍTICAS SOCIAIS E LEGISLAÇÃO

A pessoa portadora de deficiência sempre fez parte da categoria de excluídos sociais. Ao longo da história, a sua convivência social foi marcada pela segregação e pode ser dividida em três momentos significativos. Esses momentos, ao mesmo tempo em que configuram um processo de mudança, em relação à PPD, contêm elementos que podem ocorrer simultaneamente. O primeiro deles é marcado pela exclusão, pelo abandono ou pelo encarceramento. O segundo pode ser denominado de integração ou “*convivência regulada*” (Kauchakje, 2000: 203) e caracteriza-se pela institucionalização de ações e espaços específicos, onde as PPD estão separadas do convívio com as outras pessoas. O terceiro momento é caracterizado pelo movimento atual da inclusão.

3.1 Histórico do convívio social das pessoas portadoras de deficiência

Nos poucos registros da Grécia Antiga, da Idade Média e até o início do séc. XIX, a pessoa portadora de deficiência era tratada de maneira ambígua, ora como enviado divino, ora como criatura maligna, mas sempre excluída da participação na sociedade. Segundo Pessoti (1984: 3), “*em Esparta crianças portadoras de deficiências físicas ou mentais eram consideradas sub-humanas, o que legitimava a eliminação ou abandono*”. O autor complementa que a prática do abandono à inanição foi admitida por Platão em *República* (1990: 230):

“Pegarão então nos filhos dos homens superiores e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém.”

Essa prática também estava presente em *A Política* de Aristóteles (1995: 164), que declara “*quanto a saber quais os filhos que se devem abandonar ou educar, deve haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme.*”

Segundo o autor, a postura frente à pessoa portadora de deficiência começou a sofrer alguma mudança significativa a partir do cristianismo, através do qual o deficiente ganha alma e, como tal, não pode ser eliminado ou abandonado, passando do estatuto de coisa para o de pessoa. Ao longo da Idade Média, as PPD passam a ser considerados *“les enfants du bon Dieu”*, expressão que, para Pessoti (1984: 4), *“tanto implica a tolerância e a aceitação caritativa quanto encobre a omissão e o desencanto de quem delega à divindade a responsabilidade de prover e manter suas criaturas deficitárias”*. Nessa época, a pessoa portadora de deficiência era acolhida de maneira caritativa em conventos ou igrejas, onde ganhava a sobrevivência, sem outra proposta de tratamento, além dos cuidados mínimos necessários. *“De um modo geral, até a difusão do cristianismo, a sorte da pessoa com deficiência era a mesma de vários outros grupos e até mesmo a mulher só adquire seu status de pessoa no plano civil após a difusão européia da ética cristã”* (Pessoti, 1984: 3).

O autor ressalta que a ética cristã reprime a tendência a livrar-se do deficiente, através do assassinio ou do abandono, mas introduz uma ambivalência entre caridade e castigo. Possuir uma deficiência, na lógica do cristianismo, para o autor, poderia significar um castigo divino pelos seus pecados ou de seus ascendentes e, portanto, essas pessoas mereciam ser castigadas. Segundo Pessoti (1984: 7), a solução desse dilema se deu pela segregação, *“... atenua-se o “castigo” transformando-o em confinamento”* e, da mesma maneira, segregar era exercer a caridade, pois o asilo, ao mesmo tempo que garante teto e alimentação, exerce o confinamento.

Com a evolução da medicina e o desenvolvimento de pesquisas na área médica, surgiram novos avanços que marcaram o tipo de atendimento dispensado à pessoa portadora de deficiência. O atendimento passou a ter características do modelo médico, numa ótica organicista que buscava a cura e a normalização dessas pessoas. Mas, talvez pelo fracasso nessa busca da cura, surgem comportamentos de dúvida, depressão, isolamento nos centros científicos, controle eugenésico e esterilização para se evitar a deficiência (Moussatché, 1997).

Apesar da evolução dos estudos médicos, principalmente na investigação sobre a etiologia das deficiências, a discriminação e a segregação continuaram presentes, tanto no tratamento oferecido, quanto nas relações estabelecidas. Um exemplo é o *Tratado do bócio e do cretinismo*, publicado em 1791 (Pessoti, 1984: 68), no qual encontra-se que *o bócio é o primeiro degrau de uma degenerescência cuja última expressão é o cretinismo*. Esse documento aconselhava a esterilização das pessoas com bócio e de pessoas da mesma família, para que não se propagasse a doença. Outro exemplo de presença da segregação é a tese sobre “*O Tratado das Degenerescências de Morel*”, de 1857. Esse foi um documento para esclarecer determinadas patologias como o próprio bócio, aberrações neonatais e quadros infecciosos, dentre outros. Essa tese continha um pressuposto de que algumas dessas patologias significavam um retrocesso racial de toda a raça humana. A síndrome de Down, como exemplo dessa tese, foi denominada de mongolismo, supondo que ela significava um retrocesso à raça mongólica. (Pessoti, 1984: 142). Essas pessoas eram esterilizadas e separadas do convívio social por significar em um risco não só para sua família, mas para toda a humanidade.

As primeiras clínicas e hospitais tinham como objetivo principal o isolamento e a segregação. As pessoas portadoras de deficiência eram internadas em grandes asilos, ou escolas-asilos, ou ainda em hospitais, misturados com os demais grupos de pessoas considerados “restos” a serem excluídos da sociedade. Esta era a maneira de proteger as pessoas portadoras de deficiência da sociedade, considerada nociva, e ao mesmo tempo, de “proteger” a sociedade da presença dessas pessoas. ... “*os hospícios haviam perdido sua função de prisão ou masmorra, mas continuavam a servir comodamente para segregar os incômodos, fossem eles dementes, amentes ou mutilados*” (Pessoti, 1984: 44).

Se antes a exclusão e a segregação aconteciam por uma justificação mística ou religiosa, depois passaram a ser mantidas em nome da ciência. “*A fatalidade hereditária ou congênita assume o lugar da danação divina, para efeito de prognóstico*”. (Pessoti, 1984: 68). “*A danação da natureza incorpora o mesmo*

fatalismo, a mesma marca do inapelável e o mesmo apelo à segregação, para salvar os puros não condenados e a posteridade.” (Pessoti, 1984: 135).

Pode-se dizer que as nomenclaturas e classificações utilizadas no decorrer da história ilustram e confirmam a discriminação e a segregação, principalmente no caso do portador de deficiência mental. A primeira classificação, levantada por Pessoti (1984: 6), foi *cretino*, utilizada em obras medievais latinas, que segundo o autor é uma derivação da palavra italiana *cristiano* que significa “*homem sem importância*”, “*homem qualquer*”, ou “*pobre coitado*”.

O termo *idiota* pode ter sido originado da política clássica grega. No texto de Abranches (1985: 7) encontra-se esse termo utilizado na política grega, como uma das duas principais esferas de ação da *Polis* (a comunidade política e seus cidadãos). As duas ações eram classificadas de *polites* e *idiotes*. Assim, para a política grega, “*a ação e o discurso de uma pessoa eram considerados políticos ou idióticos, isto é, voltados para o coletivo ou auto-centrados, auto-contidos e inconseqüentes em si mesmos para a coletividade*” (Abranches 1985: 8). Ou seja, o idiota não participava das ações coletivas, como um cidadão.

Idiotia foi uma das primeiras classificações adotadas, pela medicina para a pessoa portadora de deficiência e, juntamente com a *imbecilidade*, significava graus variados do *cretinismo* ou síndromes mais suaves. Várias outras denominações foram utilizadas, no decorrer dos anos, para classificar o portador de deficiência mental. Além de *idiota*, *imbecil* e *cretino* também foram denominados de: *demente*, *amente*, *retardado*, *excepcional*, dentre outras. A classificação de “*retardo mental*” é adotada até hoje pela medicina, presente no Código Internacional das Doenças (OMS, 1993: 220).

Para efeito de prognóstico e tratamento, essas pessoas eram inicialmente classificadas como treináveis ou educáveis, o que mais uma vez discriminava e muitas vezes determinava e justificava o isolamento para receber o treinamento ou a educação adequada. Essa prática continua sendo utilizada no tratamento atual: o CID 10, na especificação do Retardo Mental (F70-79), recomenda que o tratamento dessas pessoas seja realizado num ambiente social protegido (OMS, 1993: 221).

Pessoti (1984: 73) nota que frente à inércia para mudar a prática e a atitude diante da discriminação, o *Tratado do Bócio* e a *Teoria da Degenerescência* ainda determinam o pensamento, mesmo após dois séculos de suas publicações. A segunda guerra possibilitou um grande avanço no tratamento das deficiências, principalmente para os deficientes físicos, mas mesmo após esses avanços, a idéia da necessidade da segregação permaneceu. Apesar da evolução da própria medicina e de outras disciplinas, como a Psicologia, a Pedagogia, a Fisioterapia, a Fonoaudiologia, dentre outras, o modelo de tratamento adotado continua sendo o mesmo. Tal modelo é caracterizado pela crença de que existe a necessidade de segregação para se efetuar o tratamento adequado. A prática de *reabilitação*¹ surgiu a partir dessa suposição e é mantida até hoje para todo tipo de deficiência (reabilitação física, visual, etc...). A idéia de que seja necessário preparar a pessoa para possibilitar o convívio em sociedade está implícita nessa prática. Esse modelo, contaminado pela necessidade da segregação, ainda persiste, com o pressuposto de que essas pessoas não estão habilitadas para o convívio social e precisam então ser reabilitadas para tal. Esse modelo de tratamento pressupõe que o tratamento adequado não seria concomitante à sua inclusão social.

Estar separado do convívio social, em nome de um tratamento, significou para as PPD estar em organizações especializadas ou escolas especiais e não ter acesso aos meios de educação ou oportunidades de acesso ao trabalho que são comuns às demais pessoas. Essa atitude limitou a participação dessas pessoas na sociedade em geral, permitindo a participação apenas dos grupos formados por “iguais”. Ela limitou as ações favoráveis ao desenvolvimento de suas capacidades, em função do isolamento e do convívio segregativo. Esse modelo também restringiu o acesso à autonomia, uma vez que as pessoas portadoras de deficiência, além de não serem preparadas e não terem oportunidades e acesso ao trabalho, para garantir sua sobrevivência, sempre foram custeadas por outros, em geral por uma instituição especializada ou pelo Estado. Essa análise nos remete à classificação de Sposati sobre as

¹ Ver glossário.

necessidades básicas para uma pessoa ser incluída. Vê-se que as pessoas portadoras de deficiência tiveram poucas oportunidades de acesso a essas necessidades.

A partir desse retrospecto do atendimento dispensado às PPD, percebe-se como a segregação se manteve até os dias atuais e que a sua inclusão social significa, além da conquista de direitos, o rompimento com práticas desenvolvidas no decorrer da História.

3.2 Direitos sociais e inclusão

A inclusão social da PPD, definida como um direito, se insere no conjunto de outras conquistas sociais e políticas.

Segundo a tipologia de Marshall², os direitos são divididos em direitos civis, políticos e sociais (Marshall, 1967). O direito civil aparece de forma marcante no séc. XVIII e se refere aos direitos individuais que dizem respeito à liberdade pessoal ou de pensamento, liberdade econômica e religiosa. O direito político aparece de forma mais explícita no séc. XIX e é caracterizado pelos direitos eleitorais e pela liberdade de associação a partidos. Quanto aos direitos sociais, estes foram reconhecidos em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU) na Declaração Universal dos Direitos Humanos. O direito social refere-se ao

“direito ao trabalho, ao salário igual por trabalho igual, direito à previdência social em caso de doença, velhice, morte do arrimo de família e desemprego involuntário, direito a uma renda condizente a uma vida digna, direito ao repouso e lazer e direito à educação” (Telles 1999: 173).

Kauchakje (2000: 206) adiciona a este quadro os direitos contemporâneos como

“um legado dos novos movimentos sociais que a partir dos meados do séc. XX apresentam demandas por direitos específicos relativos ao gênero, à etnia, à faixa etária, bem como pelos direitos das futuras

²Thomas Humprey Marshall era sociólogo, nasceu em Londres (1893) e elaborou vários estudos sobre a questão da cidadania e da igualdade social. A sua tipologia sobre os direitos, apesar de se basear na realidade de seu país, é muito utilizada nos estudos acadêmicos.

gerações, os ligados às questões ambientais, pacifistas e ao patrimônio genético”.

A autora situa esses direitos contemporâneos como uma referência ao direito à diferença, enquanto os outros seriam uma referência ao direito à igualdade. “O direito à diferença visa atender às demandas identitárias dos novos movimentos sociais, tais como o feminista, os étnicos e, inclusive, o movimento das pessoas com necessidades especiais”.

Os direitos à diversidade e à igualdade de participação estão implícitos na definição da inclusão das pessoas portadoras de deficiência. Kauchakje (2000: 209) chama assim a atenção para o fato de que a luta pelo direito à igualdade pode ser excludente, quando se tenta homogeneizar as pessoas e seus direitos, pois mesmo quando se defendem os princípios de uma sociedade igualitária, corre-se o risco de recusar a diferença. É bem verdade que a defesa do direito à diferença pode, por sua vez, tornar-se excludente, quando reforça a formação de grupos hegemônicos e isolados dos demais. É preciso pois uma defesa das características que definem a inclusão tanto na busca pela igualdade quanto no respeito à diversidade, à diferença.

3.3 Legislação internacional sobre a inclusão

A busca por igualdade e defesa de direitos da pessoa portadora de deficiência ganha força com a definição da expressão *equiparação de oportunidades*. Esta aparece, num primeiro momento, com a *Declaração de Princípios* de 1981, elaborada pela Disabled Peoples International - DPI³. Segundo Sasaki (1997: 40), a *equiparação de oportunidades*

“...significa o processo através do qual os sistemas gerais da sociedade – tais como o ambiente físico e cultural, a habitação e os transportes, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades educacionais e de trabalho, a vida cultural e social, incluindo as instalações esportivas e recreativas – são feitos acessíveis para todos”.

³ A DPI é uma organização não-governamental, sem fins lucrativos, dos EUA, criada por pessoas portadoras de deficiência.

A ONU declarou o ano de 1981 como “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”. O resultado mais importante desta data foi o Programa de Ação relativo às Pessoas com Deficiência, adotado pela Assembléia Geral da ONU, através de sua resolução 37/52, de 3 de dezembro de 1982. Desde então, os direitos das pessoas portadoras de deficiência têm sido objeto de atenção das Nações Unidas e de outras organizações internacionais. Em 1991, a resolução 45/91 da ONU “*sustenta a necessidade de desenvolver políticas públicas e sociais voltadas para a efetivação dessa equiparação de oportunidades nas escolas, nos locais de trabalho, nas repartições públicas, nos logradouros públicos, nas edificações, etc*” (Leonardo, 2001: 152).

A Assembléia Geral da Nações Unidas, em sua 48^a. sessão de 20 de dezembro de 1993, elaborou as Normas de Equiparação de Oportunidades para pessoas com deficiência. “*Elas implicam num forte compromisso moral e político em nome dos países-membros para agir com vistas à equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência.*” (Nações Unidas, 1996: 11) “*O objetivo das Normas é o de garantir que meninas, meninos, mulheres e homens com deficiência, enquanto membros de suas comunidades, possam exercer os mesmos direitos e deveres que os outros.*” (Nações Unidas, 1996: 11). Os requisitos para igualdade de participação definidos nesta norma são: conscientização, cuidados médicos, reabilitação, serviços de apoio. As áreas-alvo para igualdade de participação são: acessibilidade (acesso ao ambiente físico e à informação), educação, emprego, manutenção de renda e seguro social, vida familiar e integridade pessoal, cultura, recreação, esportes e religião. Na área que trata da educação, o documento determina a educação em ambiente inclusivo; e na área do trabalho, menciona a impossibilidade da discriminação e de se manterem obstáculos ao emprego para a pessoa portadora de deficiência..

Em 1994, uma nova ação da ONU reforça a necessidade da inclusão. Trata-se da *Declaração de Salamanca*. Essa declaração foi elaborada no Congresso “*Educação para Todos*”, realizado pela UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), em junho de 1994, em Salamanca, Espanha. Esse documento define que os países participantes devem

construir um sistema de qualidade para todos e adequar as escolas às características, interesses e necessidades de seus alunos, promovendo a inclusão escolar de todos no sistema educacional.

Em 1999, foi elaborada a *Carta para o Terceiro Milênio* (anexo 1) aprovada em 9 de setembro, em Londres, pela Assembléia Governativa da organização Rehabilitation International⁴. A *Carta para o Terceiro Milênio* defende “*um mundo onde as oportunidades iguais para as pessoas com deficiência se tornem uma consequência natural de políticas e leis sábias que apoiem o acesso a – e a plena inclusão em – todos os aspectos da sociedade*” (Sasaki, 2000: 87).

Um dos mais recentes documentos que defendem a inclusão é a Declaração Internacional de Montreal sobre a Inclusão (Anexo B). Esse documento foi aprovado em 5 de junho de 2001, pelo Congresso Internacional ‘Sociedade Inclusiva’, realizado em Montreal, Quebec, Canadá. Essa declaração define que “*...o acesso igualitário a todos os espaços da vida é um pré-requisito para os direitos humanos universais e liberdades fundamentais das pessoas. O esforço rumo a uma sociedade inclusiva para todos é a essência do desenvolvimento social sustentável*” (Declaração de Montreal, 2001).

Esses documentos, elaborados no decorrer dos últimos vinte anos, redefiniram e esclareceram a noção de inclusão das PPD, introduzindo novos conceitos, como o de *acessibilidade*⁵ e de *design universal e inclusivo*⁶ e exigindo dos países-membros a implementação de políticas e planejamento necessários para garantir à inclusão.

Para se conhecer o processo da inclusão no Brasil e o conseqüente avanço da legislação brasileira, é importante rever o histórico das políticas sociais e o histórico das Organizações da Sociedade Civil, especializadas no atendimento das pessoas portadoras de deficiência. Ao se fazer uma resenha desse histórico, selecionou-se os momentos marcantes que tiveram influência na assistência prestada às pessoas portadoras de deficiência e no processo de inclusão.

⁴ Segundo Sasaki (2000), esta organização foi fundada em 1922, com 200 organizações filiadas e atuando em 90 países. Ela promoveu várias ações que causaram impacto na qualidade de vida das pessoas portadoras de deficiência. Uma dessas ações, junto com a ONU e demais organizações, foi a implementação das Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência.

⁵ Ver glossário.

⁶ Ver glossário.

3.4 A política social e as OSCs no Brasil

No Brasil, o Estado sempre se responsabilizou pela provisão dos serviços públicos sociais e só a partir dos anos 90 surge um número maior de privatizações ou de terceirização desses serviços (Pereira e Grau, 1999). O Estado brasileiro manteve uma política social com características fragmentadas e seletivas que excluiu um amplo grupo de pessoas do benefício da prestação de serviços públicos; nunca conseguiu atuar de maneira universal, não havendo equidade das suas ações. As organizações do Terceiro Setor surgiram a partir de uma demanda criada por essa desigualdade, onde, segundo Navarro, (1999: 90) *“a oferta de serviços gerais era ineficiente, insuficiente ou de qualidade diferente daquela desejada por um grupo significativo de pessoas”*.

Organizações do Terceiro Setor são organizações consideradas nem públicas nem privadas. Foram criadas várias terminologias e expressões com o intuito de melhor defini-las e classificá-las, tais como: Organizações não Governamentais (ONGs), Organizações da Sociedade Civil (OSCs) ou Organizações Públicas Não-Estatais (OPNEs). São inúmeras as organizações que participam desse grupo, possuindo finalidades e características distintas, o que dificulta uma terminologia e conceituação que consiga abranger todas. Mas considerando-se que a assistência às pessoas portadoras de deficiência, em grande parte, foi prestada por essas organizações pertencentes ao Terceiro Setor, torna-se necessário procurar uma definição e classificação para esse grupo específico.

Essas organizações estão incluídas nas organizações *assistenciais* e nas ONGs estudadas por Landim & Vilhena (1999). As autoras definem as *assistenciais* como sendo organizações dedicadas à prestação de serviço e que tiveram um papel tradicional na sociedade, estando mais relacionadas com o Estado e a caridade. Landim & Vilhena (1999) distinguem as organizações assistenciais das Ongs por estas últimas terem surgido no campo da oposição e da contestação, sendo constituídas em outro momento da História brasileira. Para

Pereira e Grau (1999), elas fazem parte do grupo de organizações produtoras de serviços sociais, de educação e saúde, que podem ser chamadas de OSPNES (Organizações de Serviço Público Não-Estatais). Segundo estes autores, elas não estão voltadas precisamente para o controle social e utilizam pouco trabalho voluntariado. Para Morales (1999), é uma organização nem estatal, nem privada, sem fins lucrativos, cuja finalidade é prestar serviços de interesse público, com financiamento público e métodos de funcionamento do setor privado, submetida a duplo controle: estatal e social.

Estas definições abrangem as características das organizações especializadas. O que existe nelas de comum e similar é que elas são consideradas organizações da sociedade civil, sem fins lucrativos, prestadoras de serviços, principalmente na área de saúde e educação. Neste trabalho, adotou-se o termo OSC especializadas (Organização da Sociedade Civil especializadas na assistência à PPD) para fazer referência a essas organizações do Terceiro Setor que prestaram serviços e defenderam os direitos das pessoas portadoras de deficiência. Tais organizações possuem características que podem ser explicadas pela história das políticas sociais brasileiras, das demais OSCs brasileiras e da própria história das pessoas portadoras de deficiência.

As OSCs no Brasil foram criadas, segundo Landim & Vilhena (1999), desde o período colonial, a partir do Estado e da Igreja, o que aponta para uma característica de pouca participação e a indução de um tipo de atuação por um regime autoritário. “*O Estado com características autoritárias, centralizadoras e patrimonialistas sempre tentou controlar e cooptar grupos de interesse e instituições da sociedade, através de esquemas corporativistas*” (Landim & Vilhena, 1999: 1). Até o final do século XIX, todas as organizações sem fins lucrativos foram criadas pela Igreja Católica, “*com o mandato do Estado, sob regime de padroado, numa simbiose entre as duas instituições*” (Landim & Vilhena, 1999: 2).

Nos anos 30, com o Governo Vargas, ocorre uma expansão na prestação direta de serviços públicos na área de educação e saúde. Mas o Estado não conseguia atuar de maneira universal, mantinha uma política com

características fragmentadas e seletivas, que excluía um amplo grupo de pessoas do benefício de serviços públicos. Um grande número de organizações foi criado neste período para atender a esses grupos que não foram beneficiados pela prestação de serviços, ainda com a colaboração da Igreja e do Estado.

Na década de 60, o Estado introduz um conjunto de medidas legislativas que transformam o perfil da política social, com o objetivo de superar a forma fragmentada e seletiva anterior. O Sistema Brasileiro de Proteção Social criado neste período “*mantinha as principais características institucionais do Sistema Brasileiro: sua centralização financeira e administrativa*” (Arretche, 1999: 114).

A escolarização fundamental, principalmente com relação ao ensino básico e à merenda escolar, era diretamente formulada, financiada e implementada por agentes do governo federal. A política da saúde também era implementada e executada sob a centralização financeira e administrativa do Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social (INAMPS). São escassos os aspectos redistributivos e igualitários destes programas, que teoricamente deveriam estar presentes na educação básica (obrigatória e gratuita) e na área da saúde, no atendimento de urgência.

Os diversos programas de assistência social eram formulados e financiados por organismos federais como a Fundação Legião Brasileira de Assistência (LBA) e implementados por meios de diversas agências públicas e OSCs. Nesse período, uma grande parte dos programas na área social operaram de modo extremamente precário e os convênios estabelecidos com as Organizações da Sociedade Civil aconteceram sem uma definição estabelecida, não institucionalizados, não garantidos, de forma descontínua e nunca avaliados. Essas relações tenderam para uma prática assistencialista, corporativista e clientelista, e as políticas sociais reproduziram os sistemas de desigualdade preexistentes na sociedade. Nesse momento, surge o maior número de OSCs para atender os excluídos e nesse grupo estão as OSCs especializadas no atendimento à PPD.

A Constituição de 1988 surge como um marco nas políticas sociais brasileiras. Segundo Telles (1999: 173), foi nesse momento que o Brasil “*incorporou tardiamente uma concepção universalista dos direitos sociais*”. Dentre outras ações, essa Constituição incorporou a assistência à seguridade social, definindo-a como direito indispensável para garantir um exercício da cidadania; criou a renda mínima vitalícia para idosos carentes e portadores de deficiência; estabeleceu a gestão da política administrativa participativa; preconizou a municipalização da assistência social; definiu com mais clareza as formas e fontes de financiamento. A Constituição de 1988 tem um papel fundamental na descentralização das políticas sociais, passando o estado e/ou o município a assumirem a gestão das políticas sociais. O Estado passa a ter funções mais normatizadoras e reguladoras do que executivas, apesar de ainda celebrar convênios diretos com entidades assistenciais ou atuar diretamente em casos emergenciais. No entanto, as relações entre Estado e sociedade civil ainda conservam os vícios descritos, pois já existia uma cristalização nas relações e não se conseguiu uma mudança radical na área social.

A descentralização na educação adotou a municipalização e procura atender aos princípios universais, mas, dessa política universalista, utilizou os serviços das OSCs para atender aos alunos portadores de deficiência, através de convênios preestabelecidos com os governos local ou estadual. A descentralização da saúde foi prevista na Constituição de 1988 e, a partir dela, foi elaborado o Sistema Único de Saúde (SUS). A municipalização dos atendimentos na saúde foi prevista para os atendimentos considerados básicos. Os atendimentos especializados (que incluem muitos dos atendimentos necessários à PPD) continuaram a cargo do Estado. Na área social, foi elaborada a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) e teve como uma de suas prioridades mudar o tipo de atendimento, ao eliminar o modelo assistencialista. A ênfase maior é em programas de combate à pobreza, portanto, prevalecendo o atendimento aos pobres, aos portadores de deficiência considerados pobres e que não possuem ou não tenham condições de trabalho, estabelecendo um benefício de prestação continuada. Os programas assistenciais são dirigidos aos grupos carentes com um

caráter suplementar, operando como substitutivo de mínimos sociais. O artigo primeiro da LOAS prescreve:

“A assistência social, direito ao cidadão e dever do Estado, é política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas” (Sposati, 1997: 13).

Em 1995, após o fechamento da LBA, foi criado o Conselho de Comunidade Solidária e elaborado o Plano Diretor da Reforma do Estado. Este Conselho defende o fortalecimento da relação entre governo e sociedade civil,

“com base na constatação de que a sociedade civil contemporânea se apresenta como parceira indispensável de qualquer governo no enfrentamento da pobreza e da exclusão social. Desde então, o Conselho passou a atuar em três grandes frentes: adotando medidas para o fortalecimento da sociedade civil, desenvolvendo a interlocução política sobre temas sociais com diversos atores e criando programas inovadores” (Comunidade Solidária, 2001).

Foi o Conselho de Comunidade Solidária, quem introduziu a denominação Organização Social Civil (OSC) e Organização Social Civil de Interesse Público (OSCIP).

O Plano Diretor possui um modelo de organização social que delimita a área de atuação do Estado, dividindo as ações em três grandes blocos: *“atividades exclusivas de Estado, serviços sociais e científicos; e produção de bens e serviços para o mercado”* (Morales, 1999: 63). Ele inclui como ação do Estado, dentre outras, a formulação de políticas públicas e a transferência de recursos para as áreas sociais. Para executar as atividades públicas, o Plano Diretor propõe o processo de *publicização*, ou seja, sua *“transferência para organizações de propriedade pública que não pertençam ao Estado, denominadas ‘Organizações Sociais’* (Morales, 1999: 63) Segundo Coelho (2000), o objetivo maior deste Plano Diretor é o de obter maior controle social e transparências das ações, priorizando alguns temas para definir o tipo de relações entre o Estado e as OSCs, bem como a forma de convênio e contratos. Como forma de contrato, define o contrato de parceria em forma de lei em 1999. (Coelho, 2000: 99-103).

A partir desse período, as OSCs ganham maior visibilidade, buscam maior institucionalidade e passam a se organizar em redes. Segundo Nascimento (1999), a preocupação dessas organizações, para superar a política assistencialista e clientelista, passa a ser de garantir um desenvolvimento auto-sustentável e uma busca de maior parceria com o mercado. As entidades *assistenciais* procuram se incluir no conceito de ONGs e desta forma passam a se preocupar com a luta de defesa de direitos e não só com a prestação de serviços aos excluídos.

3.5 A política social e as OSCs em defesa da PPD

No Brasil, o atendimento à pessoa portadora de deficiência iniciou-se em hospitais públicos ou pelas OSCs. Talvez a melhor denominação para as organizações desta época seja *organizações assistenciais*, de Landim & Vilhena (1999). As primeiras organizações foram implantadas no Rio de Janeiro: um instituto de crianças cegas, *Imperial Instituto dos Meninos Cegos*, criado em 1854 e um instituto para crianças surdas, *Instituto dos Surdos-Mudos*, criado em 1857. Em Salvador (Ba) foi criada a primeira instituição para deficientes mentais, junto ao *Hospital Juliano Moreira*, em 1874 (FENAPAE, 2000). O atendimento realizado pelas organizações deste período era em sistema de internato, com características segregativas.

No final da década de 50, houve um maior número de implantação de OSCs especializadas, na sua maioria, associações fundadas por iniciativa dos pais, diante da exclusão de seus filhos da assistência oferecida pelo Estado. Essas organizações surgiram pelo lado da demanda e eram altamente influenciadas pelo modelo médico de tratamento e correção da deficiência. O trabalho desenvolvido com a pessoa portadora de deficiência era a *reabilitação*. Assim, a assistência, oferecida pelas organizações, continha características adaptativas e segregativas.

Nesse contexto, as OSCs especializadas, foram criadas não só para substituir o Estado, mas também para substituir a própria sociedade. Nesse período, a maioria das organizações especializadas ainda realizava o tratamento

em sistema de internato e possuía um caráter assistencialista, protecionista e paternalista. Foi nesse contexto que as organizações especializadas foram criadas, “institucionalizando” a deficiência e afastando as pessoas portadoras de deficiência do convívio social.

O sistema educacional introduz nos anos 60 modificações que iniciam um processo de integração dos alunos portadores de deficiência na escola. A Lei 4.020 de 20 de dezembro de 1961, no seu artigo 88, sobre a educação especial dispõe: “*a educação de excepcionais deve, no que for possível, enquadrar-se no sistema geral de educação, a fim de integrá-los na rede comum de educação.*” A partir deste momento, existe a possibilidade de o aluno portador de deficiência ser inserido no contexto educacional, mas numa situação diferenciada, denominada de “*especial*”. Para tal, o Estado aumentou o número de escolas especiais, classes especiais e ampliou convênios com as OSCs, através de órgãos federais como a LBA, ou através do governo local. Esses convênios entre o poder público e as OSCs desse momento não continham uma definição clara dos papéis de cada um, não havia garantia de continuidade e mantinham ações paralelas.

Apesar de ter o nome de integração, as ações desse período ainda possuíam um caráter segregativo pois, além de manter a pessoa portadora de deficiência fora do convívio natural com os não-deficientes, possuía o agravante de ter ampliado a concepção de deficiência, criando novas categorias. No grupo dos deficientes e passíveis de exclusão e/ou atendimento especial foram incluídos alunos considerados problemas, cujas dificuldades são decorrentes de processos sociais e de escolarização inadequados.

“A oferta de escolarização especial parece responder muito mais ao processo de legitimação da marginalidade social do que à ampliação das oportunidades educacionais às crianças que possuem alterações que prejudicam a sua escolarização no ensino regular” (Bueno, 1993: 58).

Segundo Bueno, o número de inscrições e demanda às instituições especializadas é prova contundente desta realidade e a dificuldade de retorno destes alunos que foram excluídos contribuiu para a disseminação da concepção de irreversibilidade da deficiência.

A discussão da defesa de direitos tem maior força nos anos 80. Num primeiro momento o enfoque principal é o direito à assistência à saúde e à educação. O direito à educação é o que tem maior repercussão, além da discussão sobre a educação especial desde a década de 60. A própria característica da educação e a cobrança de universalização de suas ações contribuíram para a discussão dos direitos de acesso ao sistema regular de ensino para o aluno portador de deficiência. Na saúde, as ações consideradas prioritárias foram os atendimentos básicos e emergenciais, como para a população em geral e as ações iniciais específicas para a pessoa portadora de deficiência, são principalmente as ações preventivas.

A Constituição de 1988 também representa um marco na defesa de direitos da pessoa portadora de deficiência. No seu artigo 7, inciso XXXI, ela proíbe qualquer discriminação, no tocante ao salário e à contratação do trabalhador portador de deficiência. No art. 203, inciso IV, ela inclui, entre os deveres da assistência social, a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência. No artigo 208, inciso III, obriga como dever do Estado a oferta de escolas especializadas. No artigo 227, no inciso II, exige a criação de programas de prevenção e atendimento especializado, bem como a integração social do adolescente portador de deficiência.

A Lei nº 7.853 de 24-10-89 (denominada Direito das Pessoas Portadoras de Deficiência) baliza a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência. Esta lei dispõe sobre a obrigatoriedade da inclusão da educação especial no sistema educacional e, na área de saúde, garante o atendimento básico e incentiva as ações preventivas da deficiência. Além disso, dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, e cria a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). A CORDE surge com a função de implementar a política prevista na Lei nº 7.853 e para tal, orienta a sua atuação em dois sentidos: o primeiro é o exercício de sua atribuição normativa e reguladora das ações desta área no âmbito federal, e o segundo é o desempenho da função articuladora de

políticas públicas existentes, tanto na esfera federal como em outras esferas governamentais .

Mas é principalmente na década de 90 que o movimento em defesa da inclusão começa de fato. A inclusão significando tomar uma série de atitudes em que a pessoa portadora de deficiência fique em situação de igualdade de oportunidades, em relação às demais pessoas, se diferencia do movimento anterior. A partir desta conceituação, a sociedade deve se preparar e desenvolver ações que garantam a igualdade para todos os cidadãos, inclusive para as pessoas portadoras de deficiência.

O vocábulo integração passa a ser utilizado para denominar aquelas ações onde a pessoa portadora de deficiência deva se adaptar à sociedade. Como bem colocou Guimarães (2001), a adaptação é sempre pontual e não tem uma relação paralela com o todo; não exige uma mudança estrutural. *“O esforço que a pessoa tem de fazer para se adaptar numa situação não muito bem planejada traz toda a carga social do estigma”* (Guimarães, 2001: 119). Sasaki (2000: 85) define bem estes dois movimentos:

“A inclusão, diferentemente da integração, não exige que o ônus da participação recaia apenas sobre as pessoas com deficiência e sim que ele seja dividido com a sociedade. A integração se contenta com o esforço unilateral das pessoas deficientes para ingressarem ou reingressarem na sociedade”.

Percebe-se nesta revisão histórica do atendimento às pessoas portadoras de deficiência, que no Brasil se repete o processo mencionado no início do capítulo: no início as ações são mais segregativas, passando pela integração, até atingir a inclusão. E muitas vezes essas ações acontecem num mesmo momento.

Em 1994, a CORDE realiza um Encontro Nacional de Procuradores da República e da Justiça com o tema: Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. No mesmo ano, o Conselho Consultivo da CORDE elabora um documento para subsidiar planos de ação dos governos federal e estaduais, na área de atenção ao portador de deficiência. Este documento propõe ações nos campos da prevenção, reabilitação integral, equiparação de oportunidades e referência sobre legislação.

Na área de educação e saúde, este documento recomenda o “*incremento da articulação de parcerias entre as organizações governamentais e não governamentais*” (CORDE 1994: 17). Em 1997, a CORDE publica o Programa de Ação Mundial para as pessoas com deficiência, que são as normas lançadas pela ONU em 1994, descritas anteriormente.

Em 1999, é elaborado o Decreto nº 3.298, de 20-12-99 (anexo 3), que regulamenta a Lei nº 7.853 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da pessoa portadora de deficiência. Este decreto representa um grande avanço na concepção da inclusão nas políticas sociais. O Quadro 3, através da comparação de alguns pontos importantes da Lei nº 7.853, de 24-10-89, e do Decreto nº 3.298, de 20-12-99 demonstra esse avanço.

QUADRO 3
Comparação dos pontos importantes da Lei 7.853 de 24.10.89 e do Decreto 3.298 de 20.12.99

TÓPICO	LEI N.º 7.853/89 / DECRETO 914/93	DECRETO 3.298/99
Disposições Gerais, definição, conceitos de deficiência.	Não consta.	♣ Define os diversos tipos de deficiência.
θ Aspectos Institucionais.	♣ Cria a CORDE e define suas competências.	♣ Apresenta as competências do CONADE (no âmbito do MJ) e da CORDE (no âmbito da SNDH).
θ Da Equiparação de Oportunidades: 1) Da Saúde.	Dispõe sobre: ♣ a promoção de ações preventivas; ♣ desenvolvimento de programas especiais de acidentes domésticos, etc.; ♣ criação de uma rede de serviços especializados em habilitação e reabilitação; ♣ garantia de acesso da ppd aos estabelecimentos de saúde; ♣ garantia de atendimento domiciliar e ♣ desenvolvimento de programas c/ a participação da sociedade, voltados para a integração social.	Além do disposto no Dec.914: ♣ Inclui criação de rede de serviços; ♣ inclui a estratégia de reabilitação baseada na comunidade; ♣ define as ações de prevenção, diagnóstico, promoção de qualidade de vida; ♣ define a reabilitação e seus beneficiários, bem como inclui os medicamentos, tratamento e orientação psicológica, assistência em saúde mental e realização de estudos epidemiológicos e clínicos como parte do processo; ♣ inclui a concessão de órteses, próteses, bolsas coletoras e materiais auxiliares; define as ajudas técnicas (próteses, órteses, equipamentos, elementos de mobilidade e especiais, adaptações ambientais e bolsas coletoras).

Continua

Quadro 3 – continuação

TÓPICO	LEI N.º 7.853/89 / DECRETO 914/93	DECRETO 3.298/99
2) Do Acesso à Educação.	Dispõe sobre: <ul style="list-style-type: none"> ♣ a inclusão da Educação Especial no sistema educacional; ♣ a inserção das escolas especiais no sistema educacional; ♣ a obrigatoriedade e gratuidade da Educação Especial nos estabelecimentos públicos de ensino; ♣ o oferecimento obrigatório de programas de Ed. Especial em unidades hospitalares para educandos portadores de deficiência internados por prazo igual ou superior a um ano; ♣ o acesso de alunos portadores de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos; ♣ a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimento 	Além do disposto no Dec. 914: <ul style="list-style-type: none"> ♣ Define a Educação Especial, suas características, o início de sua aplicação, tipo de profissionais para a sua prática, normas técnicas para construção e reforma dos estabelecimentos de ensino. ♣ Define as instituições prestadoras de serviço de educação especial, a forma, tipos de programa. ♣ Institui adaptação de provas nas escolas, de acordo com as características da deficiência, como também no sistema geral do processo seletivo (vestibular). ♣ Estabelece que o MEC deverá expedir instruções para a inclusão de conteúdos, itens ou disciplinas relacionadas a PPD nos currículos dos programas de educação superior. ♣ Garante o acesso à educação profissional aos alunos matriculados ou egressos do ensino fundamental ou médio, e define os níveis de educação profissional. ♣ Define a validade dos diplomas e certificados.
3) Da Formação Profissional.	Dispõe sobre: <ul style="list-style-type: none"> ♣ o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional e a garantia de acessos aos serviços concernentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Introduce o direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para as pessoas portadoras de deficiência, beneficiárias ou não do Regime geral de Previdência Social, para que as mesmas possam capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente. ♣ Define o que é habilitação e reabilitação profissional. ♣ Dispõe sobre a forma da prestação destes serviços, e os aspectos a serem considerados para a realização dos mesmos.

Continua

Quadro 3 – continuação

TÓPICO	LEI N.º 7.853/89 / DECRETO 914/93	DECRETO 3.298/99
4) Do Acesso ao Trabalho.	<p>Dispões sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos; ♣ a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privados e ♣ a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Define como finalidade primordial da política de emprego a inserção da PPD no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido. ♣ Define condições para a contratação de cooperativas sociais (Lei 9.867, de 10/11/99). ♣ Estabelece as modalidades de inserção laboral da PPD e as condições para as instituições promovê-la (inclusive dispõe sobre a comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional). ♣ Define conceitos de procedimentos especiais, de apoios especiais, de oficina protegida de produção, de oficina protegida terapêutica. ♣ Define a caracterização de vínculo empregatício da PPD. <p>Define critério para a prestação de serviços.</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Introduce o Art. 93, da Lei 8.213, que dispõe sobre a reserva de vagas e sobre a dispensa de empregado PPD. ♣ Define conceito de PPD habilitada. ♣ Estabelece competência ao Ministério do Trabalho e Emprego para a fiscalização, avaliação e controle das empresas no que se refere às estatísticas sobre o preenchimento das vagas reservadas à PPD. ♣ Estabelece condições para a participação em concursos públicos e ocupação de cargos de confiança e aplica o art. 20 da Lei 8.112 (relativo ao estágio probatório para servidores nomeados por concurso). ♣ Define a participação do PLANFOR em programas de formação e qualificação profissional.
5) Da Cultura, do Desporto, do Turismo e do Lazer.	♣ Não Consta	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Estabelece medidas diversas, ressaltando-se: Assegurar a acessibilidade às instalações desportivas dos estabelecimentos de ensino, desde o nível pré-escolar até à universidade. promover a inclusão de atividades desportivas para a PPD na prática da educação física ministrada nas instituições de ensino públicas e privadas.

Continua

Quadro 3 - conclusão

TÓPICO	LEI N.º 7.853/89 / DECRETO 914/93	DECRETO 3.298/99
θ Da Acessibilidade na área das edificações.	♣ Dispõe sobre a adoção e a efetiva execução de normas que garantam a funcionalidade e vias públicas, que permitam o acesso das pessoas portadoras de deficiência a edifícios, logradouros e a meios de transporte.	<p>♣ Dispõe sobre a garantia de acessibilidade e a utilização dos bens e serviços à PPD ou com mobilidade reduzida, e sobre a eliminação de barreiras arquitetônicas e obstáculos.</p> <p>♣ Define conceitos de acessibilidade; barreiras (barreiras arquitetônicas urbanísticas, barreiras arquitetônicas na edificação, barreiras na comunicação); PPD ou com mobilidade reduzida; elemento da urbanização; mobiliário urbano.</p> <p>♣ Estabelece condições para a construção, ampliação e reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo.</p> <p>♣ Estabelece prazo de 03 (três) anos, a partir da publicação deste Decreto, para os Órgãos e entidades da Administração Pública Federal promover as adaptações, as eliminações e supressões de barreiras arquitetônicas existentes nos edifícios e espaços de uso público.</p>
θ Do Sistema Integrado de Informações.	♣ Não Consta	♣ Institui o Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, sob a responsabilidade da CORDE
θ Das Disposições Finais e Transitórias.		♣ Cria Comissão Especial com a finalidade de apresentar, dentro de 180 dias, propostas destinadas a implementar programa de formação profissional mediante a concessão de bolsas de qualificação para a PPD; e para propor medidas de estímulo à adoção de trabalho em tempo parcial ou em regime especial para a PPD (define a composição da mesma).

Fonte: Azevedo, 2000 (modificado)

Através deste quadro percebe-se como a educação profissional e a colocação no mercado de trabalho evoluíram nessa década, não só no sentido de ampliar os tipos de serviços prestados, mas principalmente na defesa da inclusão no trabalho.

3.6 Legislação e inclusão no mercado de trabalho

A inclusão no trabalho é uma das ações mais recentes, neste processo de inserção social da pessoa portadora de deficiência. Fonseca (2000: 189) faz a seguinte afirmação sobre a legislação existente para a profissionalização e a inclusão no trabalho da pessoa portadora de deficiência: “*Tanto a Constituição quanto a lei ordinária (7.853) traçam enunciados, princípios, cuja aplicação vinha fazendo de forma casuística, nos vários níveis da Federação*”. O Decreto nº 3.298/99 implementa os mecanismos para a concretização da legislação e acrescenta avanços significativos na educação profissional e inclusão no trabalho. Este decreto, além de outras ações descritas abaixo, define sobre a reserva de vagas nos concursos públicos (5%); garante a igualdade de participação nos concursos, com relação à inscrição, avaliação e seleção; e elimina a comissão médica que fazia parte da avaliação do candidato portador de deficiência.

No entanto, a inclusão no trabalho da pessoa portadora de deficiência possui um agravante que é a falta de qualificação adequada dessas pessoas. Os cursos de profissionalização, em sua maioria, foram ofertados pelas OSCs especializadas, mais uma vez para atender à demanda e à falta de oferta destes serviços pelo Estado ou pelo mercado. Alguns programas implantados possuíam a denominação de *oficinas pedagógicas*⁷ ou *oficinas protegidas*⁸, essa nomenclatura demonstra uma preocupação com a área pedagógica ou com a proteção e criação de ambientes segregados. Esses programas, apesar de serem denominados de profissionalização, tinham muito mais o intuito terapêutico do que a profissionalização propriamente dita.

Segundo Marques (1997), a maioria dos programas oferecidos não possuía a preocupação com a colocação de seus alunos no mercado de trabalho. Para Aloisi (2000: 170), essa profissionalização foi tão incipiente que ela a

⁷ Ver glossário.

⁸ Ver glossário.

considera inexistente no Brasil, por não utilizar “*métodos e técnicas que levem a uma qualificação adequada e suficiente, que lhes permita competir em igualdade de condições no mercado de trabalho*”. Essa realidade tem dificultado em muito a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho. Vários empresários entrevistados em nossa pesquisa de campo disseram não contratar a pessoa portadora de deficiência por ter dificuldades em encontrar essa mão de obra disponível e qualificada.

Diante dessa realidade, a pessoa portadora de deficiência foi incluída nas políticas adotadas pelo Ministério do Trabalho para o combate ao desemprego. O Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER) e o Programa de Qualificação são ações do Ministério do Trabalho que fazem parte desta política.

As pessoas portadoras de deficiência foram consideradas como uma das prioridades, incluídas na categoria de populações em risco ou em desvantagem sociais. Segundo dados deste Ministério (1996), em 1996 foi estimada como meta do programa de 1996/98, a qualificação de 150.000 pessoas portadoras de deficiência no Brasil. Este programa teve, além de outros, os seguintes objetivos: abrir vagas para a qualificação nos cursos de educação profissional existentes na comunidade e realizar parcerias com organizações que mantinham programas já existentes. No entanto, não existe uma estatística específica dos órgãos responsáveis pela implementação dos programas e pelo repasse das verbas, sobre a eficácia destes programas, quanto à colocação no mercado. O Decreto 3.298/99 (art.45) prevê a implantação de programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional – PLANFOR.

Com relação à colocação, o Decreto 3.298/99, no seu artigo 35, define as modalidades de inserção da pessoa portadora de deficiência como sendo: *competitivo, seletivo e por conta própria*. O que chama a atenção é a modalidade *seletiva*, que prevê procedimentos e apoios especiais, em razão do grau de comprometimento e da incapacidade da pessoa portadora de deficiência para executar uma atividade laboral. Este artigo também define quais seriam as

condições facilitadoras: horários flexíveis e adequação do ambiente de trabalho; as entidades beneficentes de assistência social poderão intermediar a modalidade de inserção *seletiva e por conta própria*. A modalidade *por conta própria* pode ser sob a forma de trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar.

O Decreto 3.298/99 também dispõe sobre o *Trabalho Protegido*. No seu artigo 35, parágrafos 4º e 5º, define *Oficina Protegida de Produção*⁹ e *Oficina Protegida Terapêutica*¹⁰.

“A preocupação de se criar um programa não paternalista, mas possibilitador da inserção laboral da pessoa portadora de deficiência, em condições de igualdade, na exata medida de suas desigualdades, sempre foi um constante de todos envolvidos com o tema” (Ministério Público do Trabalho, 2000: 43).

Portanto, o objetivo deste programa é de criar oportunidades para as pessoas mais comprometidas, devido à gravidade de suas deficiências, implantando-se pequenas dependências com trabalhos protegidos ou reservados. O dilema e o perigo desta proposta é de se manter o vício de uma prática de décadas, como descrito acima, mantendo as pessoas isoladas em programas específicos e que, de outra forma, poderiam estar inseridas no mercado. Essa afirmação é baseada na hipótese de que, enquanto houver a proposta de um lugar reservado apenas para pessoas portadoras de deficiência, haverá o risco de se criarem “*guetos*”, ou grupos isolados dessas pessoas e, somado a isso, existe uma dificuldade em selecionar quem estaria apto para o trabalho ou quem deveria permanecer nas oficinas protegidas. O documento elaborado pelo Ministério Público do Trabalho (2000) ciente desta realidade, assinala para a necessidade da qualidade desses programas ser avaliada, “*quanto à sua pertinência e suficiência para criar oportunidades que efetivamente permitam a pessoas com deficiência ingressarem no mercado de trabalho*” (Ministério Público do Trabalho, 2000: 43).

No artigo 36, o Decreto 3.298/99 determina o cumprimento da cota definida na Lei nº 8.213 de 24/07/1991. O artigo 217 desta lei, obriga a empresa

⁹ Ver glossário.

¹⁰ Ver glossário.

com mais de 100 (cem) empregados a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitados.

O decreto define o que é a “pessoa portadora de deficiência habilitada” e a forma de fiscalização, avaliação e controle das empresas, passando a ser competência do Ministério do Trabalho. No entanto, o Ministério do Trabalho encontra dificuldades em obrigar o seu cumprimento, por não estar definida a forma de punição para o não cumprimento da mesma. Como ações para sensibilização e garantia do cumprimento desta lei, no ano de 2000, este Ministério implantou fóruns, (denominados *Fórum Pró Trabalho*) em todo o país, regionalizando as ações através dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, das Delegacias Regionais de Trabalho (DRT). Estes fóruns estão iniciando suas atividades e têm como função mobilizar parcerias com as OSCs e o mercado. O Ministério Público do Trabalho tem obrigado as empresas a firmar um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta para efetivar a contratação das pessoas portadoras de deficiência, completando a cota estabelecida em lei (Anexo E, a legislação sobre esse termo) .

Apesar dessa legislação, são poucas as contratações de PPD. O estudo realizado por Carreira (1997), pela Fundação Getúlio Vargas, SP, em empresas de São Paulo revela que a contratação é escassa e que a grande dificuldade das empresas em absorver a mão de obra do portador de deficiência é a falta de conhecimento. Para Carreira (1997: 24) os motivos que levam à não contratação são diversos,

“mas sem dúvida nenhuma, o principal motivo é a falta de conhecimento, por parte dos administradores, da capacidade de trabalho da pessoa portadora de deficiência, da sua forma de recrutamento, seleção e treinamento, da legislação em vigor, da reação dos funcionários não portadores de deficiência”.

Essa pesquisa confirma um estudo realizado pela OIT (1994), no qual as justificativas para não haver a contratação denunciam um *grande desconhecimento e preconceito com relação à deficiência*. O que esse documento destaca, como alegação por parte das empresas para não contratarem as PPD é

de que essas pessoas não seriam produtivas, causariam problemas de relacionamento, seriam menos comprometidas com o trabalho, mais faltosas e necessitariam de maior atenção com relação à saúde e segurança no trabalho.

3.7 O processo de inclusão e as políticas sociais no Brasil

O histórico das políticas sociais brasileiras e das OSCs possuem elementos em comum, com características similares e marcantes. Percebe-se que existe um paralelismo no desenvolvimento do processo da descentralização nas políticas sociais, com o processo da inclusão das pessoas portadoras de deficiência. A elaboração de um quadro, situando momentos marcantes do histórico das políticas sociais, do Terceiro setor e das OSCs especializadas, poderá dar uma melhor visão desta constatação.

QUADRO 4
Histórico das políticas sociais, das organizações do terceiro setor e das Ocs especializadas no Brasil

Período	Políticas sociais	Terceiro setor	Ocs especializadas
Séc. XIX	Poder público indiferente às política sociais.	Organizações criadas pela Igreja com mandato do Estado.	A PPD é tratada em internatos, hospitais ou asilos.
1930- 60	Ampliação na prestação de serviços públicos pelo Estado de forma fragmentada e seletiva.	Ampliação das associações criadas para atender os excluídos, com apoio da Igreja e do Estado.	Iniciativas oficiais e particulares isoladas. Predomina a segregação e o isolamento social.
1960-80	O Estado cria uma estrutura hierarquizada com características compensatórias e distributivas. Criação de escolas e classes especiais. Atuação de órgãos como LBA, INAMPS.	Aumenta o número de organizações. Na área assistencial surgem convênios com financiamento da LBA. Mantém a relação assistencialista e clientelista.	Surgem a maioria das OSCs especializadas a partir dos convênios com LBA. Introdução de práticas chamadas "integrativas". Relação assistencialista e paternalista.
1980 - 2000	Constituição de 1988. Descentralização: municipalização privatização e publicização. Plano diretor de 1995 formaliza as parcerias com as OSCs. Lei nº 7.853/89 e Decreto 3.298/99.	Aumento significativo das OSCs e essas passam a ter maior atuação na defesa de direitos. Tornam-se mais organizadas formando redes de organizações.	Introdução da prática inclusiva. Legislação voltada para inclusão reforça e regulamenta a atuação das OSCs.

A importância desta análise é de situar o processo de inclusão na história das políticas públicas brasileiras e, assim, compreender melhor o atual momento, suas características e dificuldades. Não existe a intenção de apenas demonstrar um histórico resumido, como um processo evolutivo, sem apresentar as contradições e os retrocessos dessas épocas. É importante salientar que os resquícios do modelo anterior das políticas sociais, como o clientelismo e o paternalismo, são elementos importantes que vão influenciar o atendimento atual. Da mesma maneira, os fundamentos da assistência ao portador de deficiência, funcionando durante décadas como um modelo segregativo e adaptativo, atuam como um empecilho para se atingir a inclusão. Atuar para alcançar a inclusão significa romper com uma prática que persistiu durante anos e fundamentou todo tipo de assistência à pessoa portadora de deficiência.

Muitas das leis criadas no Brasil para garantir os direitos sociais da pessoa portadora de deficiência não conseguiram se consolidar. Um exemplo que não contempla a inclusão como um todo é a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, de 20/12/96 (LDB), que possui como princípio garantir a presença de todos na escola regular. Apesar de possuir um capítulo específico sobre a Educação Especial (cap. V, artigo 58), ela mantém ressalvas, quando coloca que o aluno com deficiência tem de estar *preferencialmente* na escola regular. A palavra preferencialmente já é excludente, pois a alusão ao “preferencial” não garante a obrigatoriedade, permitindo o encaminhamento e a manutenção das escolas especiais.

Outro exemplo é a LOAS, que apesar de ser uma lei considerada progressista, com a preocupação de eliminar práticas assistencialista,

“...ainda está longe de sua efetivação, até mesmo sabendo do modo reducionista como seus benefícios de prestação continuada foram aprovados... As políticas sociais são transformadas em ações com caráter circunstancial e precária, pois são dirigidas aos que menos têm” (Sposati, 1997: 11).

O benefício de prestação continuada, estabelecido para o portador de deficiência garante a este um salário que os próprios usuários denominam de “*aposentadoria*”. Para se ter direito ao benefício, é necessário se atestar a incapacidade para o trabalho e uma renda familiar mínima, equivalente a menos de $\frac{1}{4}$ do salário mínimo per capita. Sposati (1997: 34) afirma que “...o equacionamento da política de assistência social leva historicamente a identificar mínimos com condições precárias”. No caso da pessoa portadora de deficiência, se a família não pode assumir seu filho, o Estado o assume, considerando os dois incapazes, um pela pobreza e outro pela deficiência. A maneira como esta legislação foi elaborada não incentiva a busca pela independência nem autonomia, reforçando a exclusão e a relação assistencialista.

Por outro lado, Arretche (1996) assinala que a descentralização, por si só, não garante a democratização ou a maior eficácia dos programas, e nem elimina os vícios do assistencialismo e do clientelismo. Na municipalização de determinados serviços, percebe-se que, mesmo com a descentralização, não se garantiu o universalismo e as ações continuam seletivas e direcionadas a apenas uma camada da sociedade, ou seja, aos pobres. Também para Draibe (1990), a descentralização por si só não resolverá as questões da desigualdade. Para a autora, o Estado não deve continuar ausente e é preciso haver uma definição das formas de parceria com as OSCs. A privatização das ações pode significar uma transferência de responsabilidade de Estado para as OSCs, muitas vezes por falência do Estado ou com repasses de recursos escassos, mantendo-se a conotação clientelista. Percebe-se que a atuação da assistência social ainda mantém superposição de ações com as OSCs e com os programas da Comunidade Solidária, no combate à pobreza.

Com relação à inclusão no trabalho, apesar da legislação ter avançado muito, os órgãos responsáveis não têm conseguido implementar as ações prescritas em leis. As razões alegadas são muitas, ou porque não existe uma punição que obrigue a sua implementação, como o caso de reserva de cotas; ou por existir uma dificuldade em encontrar a mão de obra qualificada. Além disso, existem aspectos que estão contemplados pela lei, mas sem clareza de sua forma

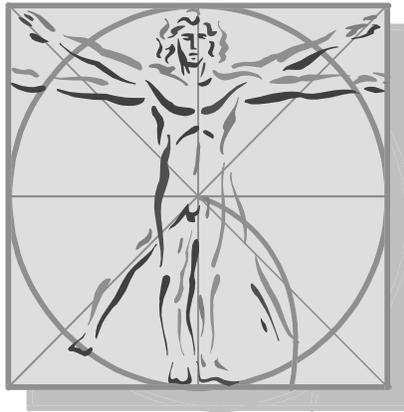
de execução, como exemplo o horário flexível, a adequação e os apoios especiais (que tem a característica de um emprego supervisionado). Nas entrevistas para essa pesquisa, os empresários demonstraram nítido desconhecimento desses aspectos da lei e apenas um declarou ter um convênio com uma OSC para manter estágios supervisionados, no entanto todos disseram da necessidade de uma OSC para intermediar a contratação.

Essas “brechas” na própria legislação, somadas ao histórico de políticas sociais do Brasil e do tipo de atendimento prestado à PPD, podem esclarecer um dos motivos da persistência da segregação, apesar de o Brasil possuir uma extensa legislação. Ainda que constituam-se em avanço, muito longe se está de garantir a inclusão social, ou a inclusão no trabalho da pessoa portadora de deficiência.

Para Sprovieri (1997) apesar de menos de 10% das pessoas portadoras de deficiência receberem atendimento médico e educacional adequado no Brasil, uma política inclusiva não implica apenas a ampliação desse atendimento. A autora assinala que é necessário haver um programa de inclusão e um maior interesse do Estado em desenvolver esse tipo de programa, dentro de um modelo de política pública com características mais universalistas. Além das *brechas* da legislação as empresas parecem não se sentirem motivadas para receber essa mão de obra, devido ao desconhecimento e a discriminação. Os programas desenvolvidos pelo Estado necessitariam abordar a sensibilização do meio empresarial e mecanismos para a efetivação das ações definidas em lei.

“Na verdade, impõe-se, ainda avançar muito na prática cotidiana da inclusão social dessas pessoas, para que a realidade se aproxime dos comandos legais e a justiça social, no particular do deficiente, passe da vontade abstrata da lei para a vontade concreta da sociedade brasileira” (Leonardo 2001: 152).

CAPÍTULO 4



INCLUSÃO DA PESSOA PORTADORA DE
DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE
TRABALHO

4. INCLUSÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO

Como foi citado, a legislação brasileira¹ em vigor obriga as empresas com mais de cem empregados a contratarem pessoas portadoras de deficiência. Mas nem todas elas cumprem o que é exigido em lei, o que foi constatado nesta pesquisa. Nas entrevistas realizadas, percebeu-se que as empresas demonstraram haver outros fatores que garantam uma prática inclusiva, além do cumprimento da legislação. Alguns empresários entrevistados disseram contratar PPD para atender a uma “política gerencial” da empresa. Dentre as empresas entrevistadas que realizam a contratação em função de uma política gerencial, algumas disseram desconhecer a legislação ou, até mesmo, que não estão preocupadas em atendê-la.

Um exemplo desses fatores é a “globalização”, que tem influenciado as formas de organização social e a estruturação dos poderes locais, regionais e internacionais, com o surgimento de novos atores sociais. A própria legislação vigente sobre a inclusão, que em grande parte surge como resposta de resoluções e normas determinadas pela ONU, pode, assim, ser considerada como uma consequência da globalização. Além disso, os novos modelos de produção são responsáveis por inovações na área técnica e na área organizacional. Essas inovações tecnológicas e organizacionais levaram a mudanças nas relações de trabalho e refletiram na maneira de a empresa atuar com seu público interno e externo; influenciando na contratação das PPD.

4.1 Globalização e responsabilidade social nas empresas

Giddens (1991:69) define globalização como “*a intensificação das relações mundiais que ligam localidades distantes, de tal maneira que os acontecimentos locais são moldados por eventos que estão a muitos quilômetros de distância e vice-versa*”. A globalização não pode ser reduzida a um fenômeno

¹ Lei nº 8.213/91.

de ordem econômica; existe uma multiplicidade de fatores que ditam novas regras de ordem sócio-cultural, política e econômica. Isso implica em uma nova forma de agir, pensar e realizar negociações.

Para Castells (1999a), conforme citação anterior, a economia global tem uma natureza dialética altamente excludente e includente, ao mesmo tempo: inclui tudo que é valorizado e que tem valor, e exclui o que não tem valor, como os setores sociais, territórios e países. Uma das características da economia global é a valorização da alta tecnologia e esta pode reforçar as desigualdades, uma vez que é valorizado só o indivíduo que tem acesso a ela ou que pode produzi-la. Sobre este aspecto, pode-se dizer que o fator desenvolvimento tecnológico é inversamente proporcional à igualdade social. Essa nova economia mantém segregados alguns segmentos e classes, antes já explorados, e de uma maneira ainda mais excludente, pois passam para uma categoria que Castells denomina de “irrelevância estrutural”.

No entanto, não se pode dizer que a dualização da estrutura social² tenha como única causa a globalização. Muitas vezes, ela é efeito da continuidade de uma trajetória. As desigualdades sociais podem ser, na verdade, consequência de um processo que já vinha sendo desencadeado, derivando muitas vezes de uma estagnação interna, conflitos destrutivos e falências econômicas (Therborn, 2000). Dessa maneira, as desigualdades significam um somatório de antigas tendências nas transformações econômicas recentes.

Apesar de alguns autores discordarem que a globalização seja a responsável pelo aumento da desigualdade social, o termo globalização não significa integração global, pelo contrário, pode significar polarização global (Therborn, 2000). Na verdade, a única tendência considerada como inevitável é que a atual forma de globalização do mercado não registra nenhuma tendência de “igualização” econômica. Percebe-se que o antigo proletariado industrial está sendo substituído por um proletariado do setor terciário, com um crescimento de serviços de baixa qualificação. E é neste contexto que estão sendo empregadas as pessoas portadoras de deficiência.

² Ver glossário.

Therborn (2000) analisa sob três aspectos (econômico, político e sócio-cultural) os mecanismos do processo de igualdade e desigualdade da globalização. Sob o aspecto econômico, ela afirma que o mecanismo de produtividade e de estruturas de oportunidades iguala os indivíduos e as ações mais produtivas, criando oportunidades para os mais bem preparados. Esse modelo exige mobilidade e atualização permanentes e aqueles que não conseguem acompanhá-lo terão suas chances completamente anuladas e estarão ainda mais excluídos. As chances da pessoa portadora de deficiência, diante desse quadro, são mínimas, uma vez que, como foi relatado anteriormente, as oportunidades de qualificação e atualização profissional para esse grupo são ínfimas e não atendem à demanda de mercado. A globalização influenciou na maneira do mercado e de suas organizações atuarem tendo como consequência toda uma reestruturação produtiva, o que interfere na forma de contratação dessas pessoas, criando oportunidades por um lado e fechando portas por outro, esse assunto será tratado mais adiante.

No aspecto político, Therborn (2000) afirma que o poder de ordem estatal é que define a distribuição igual ou desigual do sistema social. Na ordem global, o Estado é pressionado para adotar medidas corretivas para as desigualdades criadas. Neste sentido, a ação global combinada é realizada principalmente através das ações da ONU, quando esta organização opera na defesa dos direitos humanos e das minorias. A legislação elaborada em defesa de direitos da pessoa portadora de deficiência é um exemplo desse tipo de medida, como discutido anteriormente.

Segundo Therborn (2000), a “igualização” na globalização surge principalmente no aspecto sócio-cultural. Na globalização existe uma grande valorização da mídia e da imagem. A comunicação de massa tem criado uma linguagem universal, com expressões reconhecidas em quase todas as partes do planeta, em função da maior difusão do conhecimento e da criação de identidades padronizadas, com os mesmos valores e formas simbólicas.

Por um lado, este padrão de modelo e de imagem valoriza o que é considerado belo e o harmonioso, excluindo a pessoa portadora de deficiência

como descrito no capítulo anterior. Mas por outro, as organizações são submetidas às exigências de assumir determinadas atitudes e valores globais. O desenvolvimento de ações voltadas para o social e de ações consideradas éticas dentro das empresas, correspondem a uma das conseqüências deste processo de globalização. Dentre as ações sociais e éticas destaca-se a valorização da diversidade no ambiente de trabalho. Esse conceito é ampliado e passa a ser uma exigência mundial, o que favorece a contratação da pessoa portadora de deficiência e será discutido posteriormente.

4.2 A reestruturação produtiva

A partir dos anos 70, o sistema fordista de produção, até então predominante nos países centrais, entra em crise. O fordismo era caracterizado pela produção barata e em massa, objetivando o consumo generalizado. Este sistema possuía uma economia de escala, com um maior controle técnico. Era marcado por uma gestão mais verticalizada e com uma grande divisão do trabalho. Paralelo ao padrão fordista, o modelo econômico *keynesiano* tinha a proposta de garantir mais empregos para conseguir maior consumo. Para tal, o Estado elaborou programas públicos comprometidos com o pleno emprego. “As *políticas keynesianas promoveram, conjuntamente com a reformulação do papel do Estado, maior segurança socioeconômica aos trabalhadores e, portanto, menor grau de exclusão social...*” (Pochman, 1999: 11) As negociações sindicais coletivas com garantias de complementos salariais e gastos com seguridade social eram uma realidade da época. Pode-se dizer que foi a era do pleno emprego e segurança no emprego, principalmente para os países desenvolvidos.

A crise dos anos 70 minou o modelo fordista, sendo substituído por um novo cenário. Essa crise foi conseqüência de um conjunto de fatores. Segundo Harvey (1992: 135), os problemas no fordismo começaram nos Estados Unidos, nos meados de 60, época em que houve uma queda da produtividade e da lucratividade, o que acarretou numa redução do poder norte americano e aceleração da inflação. “*A tentativa de frear a inflação ascendente em 1973 expôs*

muita capacidade excedente nas economias ocidentais, disparando antes de tudo uma crise mundial...” (Harvey 1992: 136). Somado a isso, no mesmo período, houve aumento do preço do petróleo e a decisão árabe de embargar as exportações do petróleo o que, segundo o autor, exacerbou a instabilidade dos mercados financeiros mundiais. “*A forte deflação de 1973-1975 indicou que as finanças do Estado estavam muito além dos recursos, criando uma profunda crise fiscal e de legitimação*” (Harvey 1992: 137)

As corporações viram-se com muita capacidade excedente inutilizável, o que as obrigou a criar estratégias para garantir a sobrevivência no período de deflação, como mudanças tecnológicas, busca de novos mercados, novas linhas e produtos, dentre outros. Foram adotados um ... “*conjunto de processos que solaparam o compromisso com o fordismo. Em conseqüência, as décadas de 70 e 80 formam um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político*” (Harvey, 1992: 140).

Em conseqüência, a economia de escala é substituída por uma economia de escopo, a produção se organiza dentro do modelo *just-in-time*, conforme a demanda, exigindo uma maior flexibilidade e interação entre oferta e cliente. Segundo Harvey (1992), essa flexibilidade está presente nos processos de trabalho, no mercado de trabalho, no mercado dos produtos e nos padrões de consumo.

“*A economia internacional passa por uma reestruturação produtiva que reúne elementos de racionalização técnica e organizacional*” (Carvalho Neto, 2001: 41). Conforme Carvalho Neto, a racionalização técnica substitui a mão de obra por agregados científicos com alto investimento de capital. A racionalização organizacional, por sua vez, leva ao enxugamento de muitas das organizações. Essas passam a se organizar de uma nova maneira, dividindo os processos de produção em vários locais, em várias unidades comerciais semi-autônomas, descentralizadas e operando em rede. Esse enxugamento acontece tanto no nível vertical quanto horizontal, diminuindo o número de trabalhadores contratados formalmente.

Dessa forma, surge um novo regime de produção com uma nova regulamentação social e política, que gera mudanças nas relações de trabalho e emprego. Algumas formas de relações e modelos informais de trabalho ganham maior significância, como o trabalho autônomo, consultorias, terceirização, subcontratos, cooperativas, etc. O crescimento do trabalho informal acarreta a perda da estabilidade e das garantias conquistadas, bem como a diminuição da força dos sindicatos. Os sindicatos passam a se reorganizar e a descobrir uma nova maneira de atuação. Pode-se dizer que existe um retrocesso no poder de negociação sindical e uma precarização do mercado de trabalho.

Segundo Carvalho Neto (2001), as empresas brasileiras, a partir dos anos 80, investiram mais em tecnologias organizacionais do que na modernização tecnológica, muito mais pelo seu baixo custo do que por opção. No entanto, o autor sublinha que pesquisas realizadas por empresas brasileiras e pelo governo demonstram que essas práticas ainda estão pouco difundidas no Brasil. Apenas 18% das empresas adotaram as tecnologias organizacionais. As tecnologias organizacionais mais difundidas no Brasil são a gestão da qualidade total, o planejamento estratégico, a terceirização, o trabalho em grupo e a multifuncionalidade.

A terceirização e as práticas de subcontratação têm sido difundidas no Brasil como um todo (Carvalho Neto, 2001). Segundo o autor, inicialmente a terceirização aconteceu com mais intensidade nas áreas de apoio (limpeza, alimentação, segurança), mas pesquisas mais recentes demonstram que tem aumentado muito a subcontratação nas áreas de produção e da prestação direta de serviços.

4.2.1 As organizações e as novas tecnologias organizacionais

Enriquez (1995) faz uma análise política e psicológica de como as mudanças do capitalismo têm afetado a administração das empresas e as relações interpessoais. O autor define essa nova estruturação econômica como uma mudança do capitalismo, alertando que ocorre uma passagem de um capitalismo de exploração a um capitalismo de exclusão, de um capitalismo onde

a empresa cumpria um papel central, mas não dominante, a um capitalismo onde a empresa busca tornar-se a instituição das instituições.

Para o autor, a organização tem um papel de extrema importância na vida do trabalhador, na medida em que permite surgirem identificações e reconhecimento social. Numa organização, seja ela qual for, cada trabalhador é colocado numa malha do jogo social pela busca de reconhecimento. A organização representa um lugar onde cada sujeito vai tentar realizar seus projetos, seus desejos, onde se dá a procura de identidade e a afirmação de uma unidade. Dessa maneira, a estrutura da organização possibilita o surgimento de identificações sociais e representações coletivas.

Mas por outro lado, a organização cria uma identidade social que tem a função não só de preservar a imagem do indivíduo, mas principalmente a da organização. Esta dupla imagem, organização e indivíduo, muitas vezes pode ser contraditória e produzir relações conflitantes. A divisão do trabalho terá tanto o objetivo de garantir maior produção, quanto o de preservar uma harmonização, evitando os perigos que podem surgir de uma relação interpessoal e dual. Nesta busca pela harmonização no ambiente e maior produção, o sujeito é massificado num trabalho repetitivo e alienante. Quando o trabalho é repetitivo, sem desejo, sem sentido, não há possibilidade de simbolização, ou de reconhecimento no próprio trabalho, o que causa sofrimento. Pode-se dizer que neste processo o homem adocece do seu trabalho.

Mas, se por um lado, a organização traz certo grau de alienação social, por outro é ela que permite uma identificação e realização de desejo através do trabalho e da sublimação. Enriquez lança mão desse pressuposto e do processo de constituição dos grupos, elaborado por Freud (1921), para esclarecer a atual relação do trabalhador com a empresa.

Em geral, a empresa propõe um ideal comum para o qual devem concorrer todas as condutas individuais. Nesse momento do capitalismo, a empresa passa a ser um novo objeto idealizado e cria aquilo que o autor denominou de *cultura de empresa* (Enriquez, 1995: 16). A *cultura de empresa* tem como objetivo a constituição de um grupo sólido, onde todos vão em busca de um

mesmo fim, como um time desportivo. Nesse grupo o único desejo possível é o desejo da organização. A organização prende o sujeito no seu próprio desejo de afirmação e de identificação com uma espécie de onipotência narcísica modelada pela empresa. A fantasia de onipotência da organização faz com que o sujeito seja duplamente enganado: pela sua própria fantasia e pela de uma organização poderosa, portadora de seu ideal. *“Este novo capitalismo inventou um novo objeto idealizado: a empresa que tende a ser tomada por empresa divina”* (Enriquez, 1995: 16).

Para Enriquez, a *cultura da empresa* possibilita às organizações um maior controle sobre os trabalhadores, de modo que o controle passa a ser não só do processo produtivo, ou do corpo do trabalhador, mas do próprio modo de pensar dos trabalhadores. A contenção e a repressão institucional é substituída pela idealização. Os trabalhadores, neste processo, passam de uma submissão passional a uma adesão voluntária. *“A adesão se realiza por uma ligação entre o universo sócio-cultural da empresa e o universo psicossocial da pessoa”* (Aubert & Gaulejac, 1991: 111). *“A administração estratégica faz parecer respeitar o sujeito humano, mas para aliená-lo ainda mais”* (Enriquez, 1995: 19). A organização, permanecendo no lugar do ideal, mantém o processo de alienação, mas numa relação sedutora pela qual passa a ilusão de autonomia para seus trabalhadores.

A relação dual numa organização é mediada e *“será permitido aquilo que não colocar em causa a própria organização e que, numa certa medida, possa ser manobrado. Ao contrário, o que trazer conflito será afastado, o que for possível gerador de explosão será afastado”* (Enriquez, 1997: 72). A palavra é permitida desde que seja vigiada, não há espaço para a palavra criativa e contestadora.

A organização não limita mais sua influência apenas ao próprio processo de produção, mas passa a exportar seu caráter de excelência e de modelo para as outras organizações, como organizações do Terceiro Setor, escolas, hospitais, etc. Segundo Enriquez (1997: 55), *“é o triunfo da racionalidade instrumental”*. A imagem de empresa, para estas outras organizações, passa a ser valorizada, como imagem que gera reconhecimento e valorização. A imagem de

empresa moderna funciona ilusoriamente, como se lhe desse uma identidade própria, uma marca, uma ideologia de trabalho, um sistema de representações, uma cultura própria.

A partir de tais considerações, o que se poderia dizer sobre contratações das pessoas portadoras de deficiência? Julga-se que, nesse contexto, elas serão marcadas pela segregação no ambiente de trabalho. As relações serão alienantes como para os demais trabalhadores. Quando as empresas mencionam haver uma *contaminação* dos demais trabalhadores pelos portadores de deficiência, podem estar se referindo a uma posição alienante, de uma docilidade ou submissão percebidas e esperadas como características desta mão-de-obra. As pessoas portadoras de deficiência são consideradas trabalhadores exemplares, mais dependentes do emprego e conseqüentemente mais submissos e gratos à empresa que os contratou. Essa parece ser uma das formas de *contaminação* desejada e esperada pelos empregadores, ou seja, que os outros trabalhadores também se tornem gratos e mais submissos à empresa considerada inclusiva.

A análise crítica de Enriquez sobre as atuais formas de gestão pode ajudar a compreender um dos aspectos das políticas de emprego da pessoa portadora de deficiência, quando vista como mais uma estratégia sedutora da empresa para fortalecer sua imagem idealizada. No entanto, se a contratação acontece segundo tal estratégia, pode ser uma das explicações para a manutenção da segregação no ambiente de trabalho.

4.2.2 A reestruturação produtiva e a contratação da PPD

As novas práticas de gestão, intensificadas pela reestruturação produtiva, apesar de, muitas vezes, representarem retrocesso nos direitos conquistados pelos trabalhadores, têm proporcionado acesso do trabalhador portador de deficiência ao mercado de trabalho, via terceirização. A pessoa portadora de deficiência passa a ser aceita e a fazer parte do mercado de trabalho pela via da terceirização/subcontratação. Algumas cooperativas são criadas através da mão-de-obra das pessoas portadoras de deficiência e seus familiares,

muitas vezes por intermédio das OSCs. Muitas dessas OSCs especializadas, que realizam a educação profissional da pessoa portadora de deficiência, utilizam o subcontrato e a terceirização para realizar prestação de serviços nas suas *oficinas protegidas*. Geralmente são transferidas para essas oficinas as tarefas que exigem baixa qualificação, o que foi constatado nesta pesquisa.

Os empregadores aceitam com mais facilidade delegar à pessoa portadora de deficiência alguma atividade considerada menos importante, como atividades simples e repetitivas, o refugo ou o retrabalho das empresas. Pode-se considerar que tal política de gestão representa uma atitude preconceituosa, por desconhecer a capacidade de trabalho da pessoa portadora de deficiência. Nas entrevistas para esta pesquisa, isto foi percebido na maioria das empresas.

Na contratação de prestação de serviços ou mesmo na efetivação de um contrato formal, percebe-se que, na maioria das vezes, a qualidade dos serviços é vista inicialmente com desconfiança e resistência. Das oito empresas entrevistadas, duas mantêm convênio com uma OSC para prestação de serviços e uma está iniciando a contratação pelo estágio. Essa última alega que só contrata em forma de estágio, porque ainda não confia nesta mão-de-obra e quer primeiro verificar a qualidade de serviços e como serão as relações de trabalho. As duas que firmaram contrato de prestação de serviços com uma OSC também mantêm em seus quadros trabalhadores portadores de deficiência, sendo que uma delas contratou inicialmente essa mão-de-obra para realizar atividades de retrabalho e a outra para atividades simples e repetitivas. Uma outra empresa iniciou a contratação para realizar tarefas de refugo e outras duas em serviços gerais. Ou seja, apenas três das empresas contrataram pessoas portadoras de deficiência para realizarem tarefas que fossem atividades-fim da empresa.

Das duas empresas que disseram manter a terceirização com uma OSC especializada, uma diz que realizou a contratação depois da experiência de terceirização. Segundo essa empresa, o subcontrato com a OSC se deu pela necessidade de terceirizar uma determinada etapa da produção, que não tinha sido automatizada, devido ao seu alto custo. Após a terceirização, iniciou-se o estágio em parceria com a OSC e em seguida efetivou-se a contratação de dois

trabalhadores portadores de deficiência mental. Essa entrevista está detalhada no capítulo seguinte.

O que se percebe é que esta prática que, a princípio, é altamente discriminatória, pode ser revertida em vantagens, por possibilitar uma inserção ou uma primeira participação da empresa e do próprio portador de deficiência no processo. Diante da total exclusão anterior, a possibilidade de uma inserção no processo de trabalho, mesmo que seja pela via do trabalho informal, é percebida como uma conquista. E, ao mesmo tempo, existe a possibilidade de se diminuir a visão preconceituosa, por parte das empresas, como foi relatado nessa experiência e constatado nas entrevistas.

Em cinco das empresas, os entrevistados disseram que ampliaram o quadro de pessoas portadoras de deficiência, efetivando novas contratações, após a primeira experiência positiva. Vários representantes das empresas disseram que ficaram surpresos com a produtividade, com a capacidade de trabalho e com o fato de eles “contaminarem” de forma positiva os demais empregados.

4.3 A prática de responsabilidade social nas empresas

Outra prática que está sendo utilizada pelas empresas para fortalecimento da sua imagem idealizada e que surge como uma das conseqüências (direta ou indireta) da globalização e dos novos modelos de produção é a chamada *responsabilidade social*.

As ações das empresas voltadas para o social vêm crescendo nos últimos anos em nível mundial. Um dos aspectos dessa prática é a necessidade de se agregar valor ao produto. O modelo de produção mais flexível trouxe a obrigação de inovação constante do produto para se atenderem às exigências de uma economia em constante mutação. A inovação tecnológica cria sua própria demanda; existe uma busca pelo produto personalizado em substituição ao produto barato da economia de escala. As indústrias têm procurado agregar valor para garantir a identificação do consumidor ao seu produto. As ações sociais das empresas surgem muitas vezes como parte dessas ações que agregam valor ao produto e possibilitam uma identificação do consumidor com ele.

A chamada solidariedade pode ser desenvolvida como mais uma estratégia da economia de aglomeração e esse trabalho social gera um lucro secundário. Na busca de produtos mais personalizados, que marcam uma diferença, os consumidores procuram comprá-los de empresas que agregam à sua marca tal diferença. Nesse caso, as ações sociais da empresa fazem essa diferença.

“...num mundo altamente competitivo, não são apenas os produtos, mas a imagem corporativa que tem caráter essencial, não somente em termos de marketing como no tocante a levantar capital, realizar fusões e obter vantagens no campo da produção de conhecimento, das políticas governamentais e da promoção dos valores culturais. O patrocínio corporativo das Artes, de universidades e de projetos filantrópicos é o lado prestigioso de uma escala de atividades que inclui tudo, de perdulárias brochuras, relatórios sobre empresas e promotores de relações públicas a escândalos – desde que se mantenha constantemente o nome da empresa diante do público” (Harvey, 1992: 152).

Tal situação leva a uma preocupação da empresa em desenvolver sua imagem de mercado e lhe dar cada vez mais publicidade. Muitas empresas incorporam no seu *marketing* este tipo de ação, com a denominação de *marketing social*, associando o trabalho de solidariedade à imagem da empresa.

A teorização de Castells (1999b) sobre a identidade esclarece um outro fator, além deste de agregar valor para a disseminação dessa prática no meio econômico atual. A busca pela identificação justifica a expansão da prática de ação social no mundo globalizado. Para Castells, a revolução da tecnologia tem introduzido uma sociedade organizada em rede³, criando um sistema de fluxo. Para a maioria dos indivíduos e grupos sociais, esta sociedade globalizada é massificante. Este sistema produz uma massificação, uma “igualização” das pessoas, dissolve a autonomia e interfere na dinâmica da formação de identidades.

Os efeitos da globalização no indivíduo também é destacada por Koltai (2000: 111) *“uma uniformização cada vez maior da vida cotidiana que, com a globalização em curso, vai atingindo todo o planeta; uniformização de todos os*

³ Ver glossário.

modos de vida, inclusive as formas de desejo e de gozo". A autora destaca que esta é a razão pela que a ciência tem reforçado e até mesmo produzindo novos sintomas. Dentre estes sintomas sociais, como já foi citado no capítulo 2, pode-se incluir a segregação. A autora sobre o racismo, no contexto atual, declara que "...o discurso racista vem se inserir, onde faltam projetos de vida que façam laço entre o singular e o social. É nesses momentos que o discurso racista se torna projeto coletivo e camufla o vazio do projeto subjetivo" (Koltai, 2000: 25).

Para Castells (1999b), uma forma de reação ao processo de individualização e atomização é a tentativa da parte de alguns atores sociais, de se agruparem em organizações sociais que podem gerar um sentimento de pertencimento e criar uma identidade coletiva. Segundo o autor, as pessoas sentem necessidade de participar de movimentos urbanos, compartilhando interesses comuns e construindo novos significados. É uma maneira de criar novos ideais e de se organizar em grupos com um ideal em comum.

A identidade referida por Castells (1999b: 22) é a identidade coletiva diferente da noção de identidade individual, trabalhada no capítulo 2. "*Identidade é o processo de construção de um significado com base em um atributo cultural, ou ainda um conjunto de atributos culturais inter-relacionados, o(s) qual(is) prevalece(m) sobre outras fontes de significado*". A identidade coletiva é caracterizada como fonte de *significado*⁴ e de experiência de um povo. Para Castells (1999b), a identidade coletiva é construída pelos indivíduos e grupos sociais, a partir de sua história, cultura, religião, e de suas relações de poder. Este autor propõe três formas de construção de identidade: identidade legitimadora, de resistência e de projeto.

- a. a identidade legitimadora é introduzida pelas instituições dominantes para manter a dominação, aplicando-se à diversas teorias do nacionalismo;
- b. a identidade de resistência é criada por aqueles que se encontram marginalizados do processo de dominação, criando grupos de resistência, à maneira de uma identidade defensiva para garantir sua sobrevivência;

⁴ Castells (1999b:23) define *significado* como "a identificação simbólica por parte de um ator social, da finalidade da ação praticada por tal ator".

- c. a identidade de projeto pressupõe uma reconstrução de identidade, através da qual o indivíduo busca redefinir sua posição na sociedade.

Estas formas de identidades, segundo Castells, são dinâmicas, podendo passar de uma modalidade a outra. Geralmente, para se chegar a uma identidade de projeto, passa-se antes pela identidade de resistência. Cada processo de construção de identidade leva a um resultado distinto que intervem na construção da sociedade: a identidade legitimadora dá origem à sociedade civil, entendida como um conjunto de organizações e instituições. A identidade de resistência leva à formação de “*comunas*” que, segundo Castells (1999b: 25), marcam uma “*exclusão dos que excluem pelos excluídos*”, ampliando todos os processos de segregação. Trata-se da construção de uma identidade defensiva, muitas vezes reforçando o limite das resistências. De forma inversa, a identidade de projetos produz sujeitos, que Castells diferencia de indivíduos. Segundo o autor, sujeito é aquele que dá significado à sua história e passa a ser ator social.

Este autor acrescenta que, em resposta a esse sistema de redes, existe um avanço de expressões poderosas de identidades coletivas, induzindo as novas formas de transformação social. Em geral, ocorre uma perda da identidade legitimadora, à qual se segue a busca por uma nova significação. Essa construção teórica de Castells esclarece como a prática da “responsabilidade social” pode ser uma forma de construção de identidade de projeto, assim como o próprio movimento da inclusão. É uma forma do indivíduo realizar um laço entre o singular e o social e construir um projeto de vida.

As pressões externas em busca de uma economia solidária contribuem para expandir este movimento. A própria comunicação em rede provoca uma mudança em série, na medida em que se copiam experiências bem sucedidas. As empresas são pressionadas a estar sempre inovando, criando novos produtos, novas tecnologias, novas estratégias de gestão, sob pena de perda de mercado. A procura por se agrupar em organizações comunitárias, bem como a busca de produtos que transmitam uma identificação, são respostas do consumidor à

massificação provocada pela globalização. Neste sentido, a prática de Responsabilidade Social é produto, direto ou indireto, da globalização.

O mercado passa a cobrar esse tipo de ação das empresas. Nos Estados Unidos, um estudo recente da Universidade de Harvard mostra que as empresas preocupadas em manter relação equilibrada entre lucro e responsabilidade social crescem, em média, quatro vezes mais do que as empresas voltadas apenas para a obtenção de resultados para seus acionistas (Vassalo, 2000: 9).

Em 1999, as organizações internacionais Environics International, The Prince of Wales Business Leaders Forum e The Conference Board realizaram uma pesquisa com 25.000 pessoas, em 23 países. O objetivo era verificar a reação dos consumidores, quanto à prática de cidadania corporativa. Cerca de 17% dos pesquisados afirmaram que não comprariam produtos de companhias vistas como não éticas (Vassalo, 2000: 9).

4.4 A prática de responsabilidade social no Brasil

Em resposta a esse movimento mundial, a partir dos anos 80, verifica-se um movimento nacional para investir em projetos sociais, por parte das empresas. Esse tipo de ação teve várias definições no Brasil, como: “filantropia empresarial” (tradução da denominação americana, que não é bem aceita pelas empresas brasileiras, pela própria simbologia contida no significante *filantropia*), “responsabilidade empresarial”, “cidadania empresarial”, “investimento social”, entre outros. Essa prática é definida pelo Instituto Ethos, uma organização de empresas e fundações que tem o objetivo de desenvolver ações para promover a “responsabilidade social” nas empresas, da seguinte maneira:

“A prática da responsabilidade social é caracterizada pela permanente preocupação com a qualidade ética das relações da empresa com seus diversos públicos - colaboradores, clientes, fornecedores, meio ambiente, comunidades onde estão inseridas, e poder público” (Ethos, 2001a).

As ações sociais podem ser voltadas tanto para o público externo quanto para o interno, nesse caso, ações voltadas exclusivamente para os trabalhadores e seus familiares. No Brasil, geralmente a ação social está ligada a uma fundação empresarial ou à figura do diretor. Na última década, foram criadas várias Fundações e Institutos⁵. Nos anos 90, surgem as organizações destas fundações. O *Instituto GIFE* (Grupo de Institutos, Fundações e Empresas), fundado em 1989, é um exemplo deste tipo de organização. Outra, é o próprio *Instituto Ethos*,

“Fundado em 1998 por iniciativa de um grupo de empresários, em três anos de existência o Instituto Ethos reúne 460 empresas associadas, cujo faturamento somado é de aproximadamente R\$ 250 bilhões – ou 25% do PIB brasileiro. Essas empresas (de todos os setores e ramos de atividade), que empregam hoje aproximadamente 1 milhão de pessoas, estão interessadas em conhecer ferramentas de gestão que possam auxiliá-las na revisão de suas práticas e operações cotidianas, porque sabem que precisam fazê-las de forma ética. Além disso, querem participar ativamente e dar sua contribuição para elevar a discussão da responsabilidade social empresarial no país e no mundo, compartilhando experiências, divulgando suas práticas e projetos, estabelecendo redes” (Ethos, 2001a).

Estas organizações se percebem como aliadas do poder público, na execução das políticas públicas, e têm a preocupação de diferenciar o seu trabalho de um trabalho com características assistencialistas e paternalistas (Carrion, 2000). As empresas passam a denominar essa prática social de “Investimento Social” com o intuito de demarcar essa diferenciação das práticas anteriores.

“Diferentemente do conceito de caridade, que vem carregado da noção de assistencialismo, os investidores sociais privados estão preocupados com os resultados obtidos, as transformações geradas e a cumplicidade da comunidade para o desenvolvimento da ação” (GIFE, 2001).

Uma outra característica que vem se tornando comum, nas ações sociais das empresas é a utilização, para essas ações, de ferramentas de gestão que são próprias das empresas, como o planejamento estratégico. “A

⁵ Ver glossário.

preocupação com o planejamento, monitoramento e avaliação dos projetos e ações é intrínseca ao conceito de investimento social privado e um dos elementos fundamentais na diferenciação entre essa prática e a filantropia tradicional (GIFE, 2001).

De acordo com o estudo *“Investimento Social Privado no Brasil”*, realizado em 2000, pelo GIFE, com 48 associados, o uso de ferramentas de gestão típicas do setor empresarial foi prática comum na área social. A pesquisa constatou que 72,9% da rede elaboram planos estratégicos para nortear sua atuação social; 83,3% trabalharam com planos de ação no último exercício; 95,8% fazem planejamento para projetos/ações; 87,5% realizam algum tipo de monitoramento desses projetos; e 91,7% submetem-se a avaliações de resultados. O índice de 91,7% se repete, quanto à determinação de se acompanhar a execução orçamentária do investimento social (GIFE, 2001).

A ação social das empresas tem sido objeto de estudo de várias pesquisas realizadas sobre o tema. O IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada), em 1999, realizou uma pesquisa sobre ação social das empresas (com uma amostragem de 445.000 empresas) no Brasil. Neste estudo foi revelado que 67% das empresas da região Sudeste promoveram atividades sociais voltadas para a comunidade. Concluiu-se que 81% das empresas pesquisadas do sudeste e principalmente as empresas mineiras investem em ação social. Apenas 16%, (70 mil) não realizam nenhum investimento social.

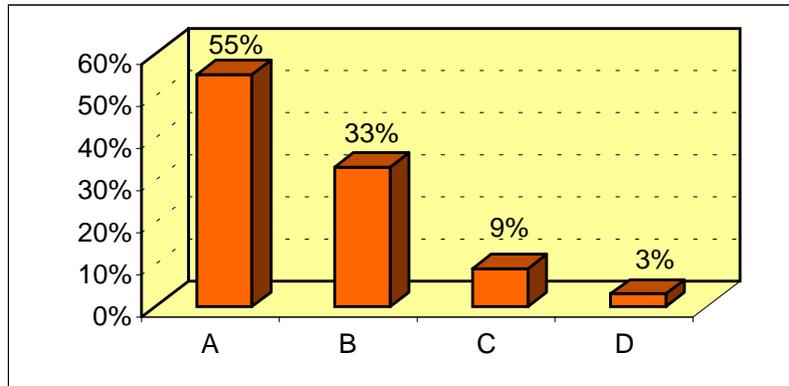
Sobre o motivo pelo qual as companhias começaram a investir em ações junto à comunidade, esta pesquisa do IPEA obteve os seguintes dados: 90% investem porque acreditam na melhoria da imagem institucional da companhia; 74% acham que há ampliação nas suas relações com a comunidade; 19% acreditam que melhora a lucratividade; e 34% relatam que há melhora na motivação interna, o que aumenta a produtividade (IPEA, 2001).

Esse foi o primeiro levantamento feito no Brasil. Além de comprovar o aumento de empresas envolvidas com esse tipo de ação, constata que a ação social é utilizada para agregar valor ao produto e à imagem da empresa e elevar a produtividade e a lucratividade.

O SENAC de São Paulo realizou um estudo sobre o perfil da empresa que investe em projetos sociais, de outubro de 1998 a outubro de 1999, envolvendo 100 empresas de grande e médio porte. Alguns dados dessa pesquisa comprovam que a metade das empresas entrevistadas iniciou a atividade social no final da década de 80. A grande maioria delas existe há mais de 15 anos e aquelas que declararam que já desenvolviam alguma modalidade de investimento social classificavam suas ações como benemerência ou parte de uma política de relações públicas.

Essa pesquisa constatou que essas ações têm sido incorporadas ao planejamento da empresa, tornando-se regulares, recebendo orçamento próprio e ocupando espaço na estrutura organizativa. Percebe-se uma expansão e mudança no formato desse movimento. A tendência é ampliar o volume de investimentos, segundo 49% das empresas entrevistadas.

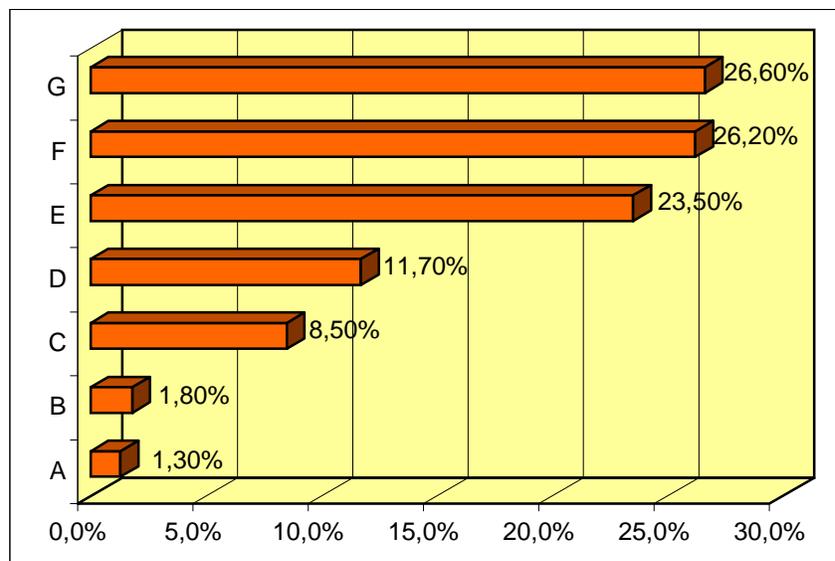
As respostas às duas perguntas: “o investimento em projetos sociais faz parte da política da empresa?” e “por que a empresa decidiu investir em projetos sociais na comunidade?” confirmam essa tendência de ampliar e de manter o investimento social de forma regular e planejada, conforme GRÁF. 1 e 2.



A – Sim e está integrado à missão, constando de documentos específico, de conhecimento de todos os funcionários. B – Sim, mas ocorre de modo informal, não constando de documentos específicos. C – Não. Ocorre de modo eventual. D – Não responderam

GRÁFICO 1 - O investimento em projetos sociais na comunidade faz parte da política da empresa?

Fonte: SENAC, 2000:22.



- A – Consciência de cidadania empresarial e responsabilidade social dos acionistas, diretores ou sócio-proprietários.
 B – Faz parte de sua visão e missão.
 C – Sente-se parte dela e, portanto, responsável por sua qualidade de vida.
 D – Faz parte da política de recursos humanos, visando criar motivação entre os colaboradores.
 E – Faz parte da política de comunicação e relações públicas para tornar-se mais bem aceita pela comunidade.
 F – Decisão da matriz. G – Outros

GRÁFICO 2 - Por que a empresa decidiu investir em projetos sociais na comunidade?

Fonte: SENAC, 2000:22.

Nota-se, nessa pesquisa, que o investimento começa a deixar de ser esporádico e passa a fazer parte do planejamento orçamentário das empresas. Em Minas Gerais, no ano de 1999, a FIEMG (Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais) realizou uma pesquisa sobre essas ações, através de seu Conselho de Cidadania Empresarial. Essa pesquisa foi realizada em 553 empresas do Estado de Minas Gerais. A seguir alguns dos dados obtidos:

- a. o tamanho constitui uma característica decisiva: *“quanto maior a empresa, mais benefícios têm os empregados e mais numerosas e profissionalizadas são as ações desenvolvidas junto à comunidade”*;
- b. as empresas controladas por capital estrangeiro são as que mais atuam em prol da comunidade externa;
- c. a visão das empresas sociais ainda parece se dirigir mais sobre seu universo cotidiano de atuação e nos problemas associados às necessidades

empresariais, como a falta de qualificação da mão-de-obra e deficiência na educação;

- d. geralmente as ações são ligadas ao proprietário e à diretoria, sem maior envolvimento dos demais funcionários;
- e. com relação à freqüência das ações sociais, junto à comunidade, foi constatado que 47% o fazem de modo esporádico e que 53% o fazem continuamente.

O GRÁF. 3 demonstra o resultado relativo à pergunta “por que as empresas realizam ações sociais?” Nas empresas mineiras constatou-se uma preocupação em minimizar os problemas sociais.

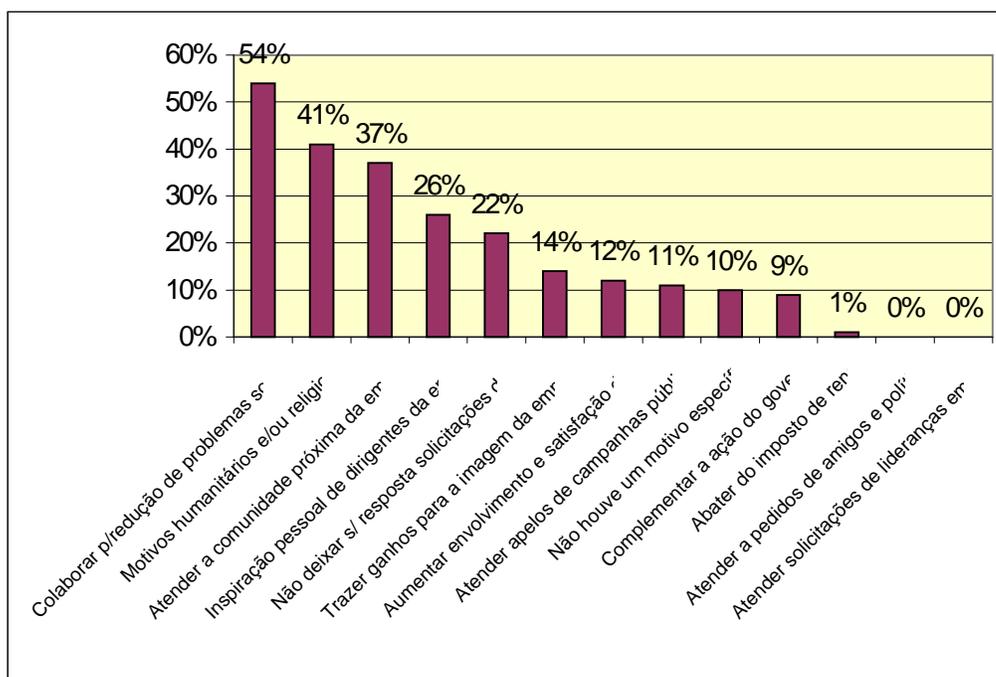


GRÁFICO 3 - Por que as empresas realizam ações sociais?

Fonte: Fiemg, 2000: 50

Os periódicos e revistas do meio econômico passam a dar destaque a essas práticas, publicando o balanço social e divulgando as ações das empresas em nível nacional. Um exemplo é a revista Exame, que publicou em 2000 e 2001 um encarte sobre as práticas de responsabilidade social corporativa no Brasil, denominado Guia Exame de Boa Cidadania Corporativa.

Todas estas pesquisas demonstram que a prática de responsabilidade social, na última década, passou a fazer parte da realidade das empresas brasileiras, assumindo um papel de importância estratégica na gestão das organizações, independentemente de qual seja sua finalidade última.

A prática de responsabilidade social contempla a questão da diversidade nas empresas e, desta forma, incentiva a inclusão. Das empresas entrevistadas que contratam pessoas portadoras de deficiência, apenas uma não tinha ação social voltada para o público externo, apesar de dizer que mantinha ações voltadas para o público interno. Uma das empresas entrevistadas disse que tal prática é muito valorizada e incentivada pela multinacional a qual pertence, declarando que esta estimula uma competição interna entre as organizações do grupo, com premiação para aquela que conseguiu uma ação social mais eficaz com maior mobilização da comunidade.

4.4.1 Responsabilidade social e o tema da diversidade no Brasil

Apesar de as pesquisas mencionadas não contemplarem o tema da diversidade⁶, este começa a fazer parte das ações sociais das empresas. Numa pesquisa sobre opinião pública, “Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor”, realizada em 2000, pelo Instituto Ethos, o tema aparece numa das questões. A pesquisa teve âmbito nacional e foi elaborada pela Indicator Opinião Pública. Este estudo concluiu que, considerando ser este conceito recente no Brasil, “o consumidor está em curso de conscientização para um posicionamento mais firme quanto ao seu papel de selecionar e prestigiar uma empresa que seja socialmente responsável” (Ethos, 2001b). Esse estudo indica que os consumidores brasileiros cada vez mais tendem a esperar integridade nas ações das instituições.

Uma das perguntas apresentadas foi: “Qual das seguintes atitudes de uma empresa estimularia mais você a comprar mais seus produtos e recomendar aos seus amigos?” A resposta que obteve o maior número, com 46%, foi a contratação de *deficientes físicos* (Ethos, 2001b). Nesta questão, percebe-se que

⁶ Ver glossário.

a diversidade e, mais especificamente, a contratação das pessoas portadoras de deficiência está vinculada às ações sociais e à imagem da empresa.

O Instituto Ethos elaborou um manual sobre esse tema, no ano de 2000, cujo título é *“Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade”* (Ethos, 2001c: 11). Na apresentação do manual, a diversidade está associada à prática de responsabilidade social e à sua capacidade de agregar valor para a empresa. A diversidade é vista ao mesmo tempo como um princípio de cidadania, um valor estratégico, por ser uma demanda global e uma maneira de associar a ética à competitividade. *“Para muitas empresas, a adoção da diversidade na força de trabalho, além de ser um compromisso ético, tem se mostrado um caminho para a competitividade”* (Ethos, 2001c: 11).

Os efeitos positivos de se adotar a diversidade para a empresa e a sociedade são destacados nesse documento. *“Ao estimular a diversidade e atuar contra a discriminação a empresa está fortalecendo o respeito mútuo entre as pessoas, o reconhecimento de suas particularidades e o estímulo à sua criatividade e cooperação”* (Ethos, 2001c: 21). Segundo esse documento, os efeitos positivos são sentidos também pelos clientes, fornecedores e parceiros.

As vantagens para as empresas, ao adotar essa política, são destacadas neste documento. Essas vantagens são exemplificadas e ou definidas segundo Ethos (2001c: 26-29) da seguinte forma:

a. fator crítico de sucesso:

“as políticas de diversidade incrementam a competitividade ao possibilitar às empresas usufruírem de todo o potencial resultante das diferenças positivas entre seus empregados. Também é crescente a tendência de valorização de marcas e bens produzidos por organizações que projetam uma imagem pluralista e de responsabilidade social”;

b. adaptação ao perfil dos clientes:

“Para que as empresas permaneçam competitivas na economia globalizada, a composição de sua força de trabalho deve refletir a diversidade e as mudanças na composição dos clientes e dos mercados”;

c. desempenho financeiro fortalecido: o documento destaca alguns estudos de âmbito internacional que indicaram como os programas de diversidade

influem positivamente no bom desempenho financeiro das empresas, dentre eles: um estudo de 1997 da Universidade de Houston, nos Estados Unidos, constatou que as empresas com programas de diversidade tiveram melhor performance do que aquelas que não os possuíam. Outro estudo de 1993, realizado pela consultoria norte-americana Covenant Investment Management mostrou que as cem empresas com as melhores práticas de igualdade no emprego tiveram, em cinco anos, retornos anuais de 18,3%, enquanto as cem com as piores práticas tiveram, no mesmo período, retornos de somente 7,9%;

- d. rotatividade reduzida: o documento assinala o exemplo encontrado na empresa norte-americana Carolina Fine Snacks, que após começar a empregar pessoas com deficiências, teve a rotatividade de seus empregados, para um período de seis meses, reduzida de 80% para menos de 5%, ao mesmo tempo em que a produtividade cresceu de 70% para 95%;
- e. produtividade melhorada:

“Um ambiente baseado na diversidade tende a ser mais estimulante e produtivo, favorecendo a elaboração de novos projetos e soluções. A valorização da diversidade contribui para a obtenção de um clima positivo que, pelo combate à intolerância, estimula a cooperação e a sinergia entre os profissionais da organização em torno de seus objetivos comuns. Com isso, cria-se um ambiente que reforça os vínculos dos funcionários com o trabalho e sua identificação com a empresa”;

- f. aumento da satisfação no trabalho: mais uma vez é destacada uma pesquisa: o *Estudo Nacional das Mudanças na Força de Trabalho* realizado em 1997 pelo instituto norte-americano The Families & Work, indica que,

“ao avaliar o alcance dos programas que incluem oportunidades iguais de desenvolvimento, a não-discriminação e o respeito, pode-se concluir que “empregados que têm no local de trabalho um ambiente de incentivo mostram-se mais satisfeitos com suas atividades profissionais” e que os “empregados cujos ambientes de trabalho são de incentivo e respondem às suas necessidades individuais são os mais leais”;

- g. menor vulnerabilidade legal: o documento afirma que um tratamento mais justo aos empregados e a possibilidade de expressarem suas queixas reduz o número de ações trabalhistas motivada por discriminação;

h. imagem corporativa valorizada:

“na medida em que a diversidade seja um atributo característico das atividades da empresa, tornando-a conhecida como um bom lugar para trabalhar, com um ambiente aberto e inclusivo, ela pode agregar qualidades positivas à sua imagem no mercado”;

i. maior flexibilidade: uma política de promoção da diversidade pode tornar a empresa mais flexível, aumentando sua capacidade para se adaptar a novas situações, como as fusões e as terceirizações que são ações cada vez mais presentes no mercado;

j. reconhecimento adequado:

“Na medida em que o estímulo à diversidade representa um reforço à expressão dos talentos e potencialidades individuais, ele torna a empresa mais bem capacitada para avaliar e promover seus empregados tendo por base sua efetiva competência”.

Muitas destas vantagens foram citadas pelos trabalhadores entrevistados para essa pesquisa e estarão correlacionadas na análise das entrevistas mais adiante.

Dentre os temas da diversidade apontados no documento estão: gênero, raça e etnia, portadores de deficiência, crenças e opiniões, idade e temas específicos (preferências sexuais, portadores do vírus HIV, dentre outros).

Em 2002, esse Instituto aborda o tema específico da inclusão das pessoas portadoras de deficiência, lançando uma nova publicação: *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. Esse documento considera que *“a inclusão faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais. Isto coloca a inclusão de pessoas com deficiência entre os temas mais importantes a serem tratados pelas empresas”* (Ethos, 2002: 6). Ele reforça a tese de que essa prática traz vantagens afirmando que *“a empresa inclusiva alcança benefícios comerciais e de Imagem Institucional”* (Ethos, 2002: 11). O aumento desse tipo de contratação é destacado por ele: *“de 2000 para 2001, 564 empresas de médio e grande porte do estado de São Paulo criaram 21.905 novos empregos para pessoas com deficiência”*.

As vantagens dessa contratação é caracterizada como vantagens cumulativas e são as seguintes:

- a. o desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes superam as expectativas do início do contrato;
- b. o desempenho da empresa que mantém empregados portadores de deficiência em geral é impulsionada pelo clima organizacional positivo.
- c. os ganhos de imagem tendem a fixar-se a longo prazo;
- d. os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem-se sobre a motivação dos outros funcionários;
- e. os empregados portadores de deficiência ajudam a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos.

Apesar de ser recente, a diversidade e a inclusão começam a fazer parte das ações sociais das empresas. Nas entrevistas para a pesquisa desta dissertação, constatou-se que a maior parte das empresas associaram a contratação da mão-de-obra à prática de responsabilidade social da empresa.

Mas como já foi dito, nem sempre a contratação garante realmente a inclusão. Para fazer uma análise de como essa prática pode facilitar a contratação e essa contratação ser realmente inclusiva, serão retomados os estudos de Enriquez sobre as novas técnicas de gestão.

4.5 Responsabilidade social como uma estratégia de gestão e dominação

O trabalho de Enriquez (1995) sobre a *cultura empresarial* auxilia em uma análise de como tal prática pode ser utilizada como mais um meio de dominação para a empresa. Ou como uma estratégia eficaz para a empresa se colocar num lugar idealizado e facilitar as identificações dos trabalhadores. A organização, através dessas ações, fortalece a imagem de uma instituição poderosa ou “divina”, como disse Enriquez (1995). Essa imagem idealizada pode ser fortalecida a partir do momento em que a empresa, em nome da busca da

qualidade de vida, passa a realizar outro tipo de solicitação de seus trabalhadores, que não seja só da ordem da produção e de garantir maior lucratividade. Essa possibilidade de atuação nas ações sociais da empresa pode responder às aspirações imaginárias de cada trabalhador em resolver as questões sociais e, assim, permitir sua maior identificação com a empresa. Terreno fértil para se conseguir uma adesão voluntária de seus funcionários e garantir maior produtividade.

O responsável por incentivar esta prática, diretor ou proprietário, será mais facilmente identificado com o ideal. Dirigir um apelo a seus empregados que façam algo pelo bem social e não pela organização da produção de seu excedente, pode mudar as “regras do jogo” e da imagem desse proprietário ou diretor. Tal postura pode até, em certos casos, suscitar um processo de deificação das pessoas que ocupam o lugar de benfeitores e de detentores do poder. Uma maneira de ocupar o lugar do “*senhor carismático*” na linguagem de Weber. Talvez seja essa uma das razões para que o envolvimento maior nessas ações seja dos proprietários e/ou dos diretores.

Segundo Enriquez (1997), o caminho que as organizações adotaram para não permitir a palavra criadora foi inventar novos métodos, novas técnicas para promover mudanças e quebrar a repetição, procurando sempre por uma palavra vigiada. Numa situação análoga, esse pode ser um dos caminhos do trabalho voluntário e das ações sociais. Muitas vezes o foco das ações sociais é definido pela empresa, o que impede a possibilidade de escolha e realização de cada trabalhador. Uma inovação que cria uma *ação vigiada* com imposições de regras e padronizações.

As pesquisas citadas mostraram, por outro lado, que algumas organizações se definem por ações próximas de sua realidade e necessidade, não tendo preocupação real com as questões sociais. O foco na educação e na profissionalização podem demonstrar a preocupação com a formação de futuros trabalhadores para a própria empresa. Na maioria das empresas, o foco é no atendimento de crianças, mas não é comum incluir, nessas ações, crianças com histórico de rua, ou portadoras de deficiência ou de necessidades especiais,

provavelmente por essas não serem consideradas ou desejadas como futuros trabalhadores. Não existe relato de preocupação com a diversidade, nos cursos profissionalizantes realizados pelas empresas, nas pesquisas aqui citadas.

Apesar de a diversidade ser uma ação exigida e esperada de uma empresa socialmente responsável, provavelmente isso não garantirá a inclusão, se suas ações forem apenas usadas com o objetivo de maior dominação ou “sedução” dos trabalhadores. Nesse caso não existe a intenção real de inclusão nem de lidar com a diversidade, mas apenas o objetivo de cumprimento das exigências legais ou dos parâmetros da prática de responsabilidade social que representam uma vantagem econômica e de marketing para a empresa. As vantagens da diversidade são disseminadas no meio empresarial e, sabendo delas, algumas empresas podem assumir essa prática apenas com este objetivo mercadológico.

Poderia-se mesmo fazer uma analogia entre essa postura e a contratação realizada com características segregativas. Pode-se incluir neste caso as contratações efetivadas através do trabalho informal, de subcontratos ou estágios, ou ainda se não existe a preocupação, por parte da empresa, em realizar alguma adaptação no meio físico para facilitar o acesso desses trabalhadores.

Outra característica considerada segregativa é a relação de trabalho marcada pela categoria. Esse tipo de relação inicia-se pelo próprio processo de seleção e contratação, que são realizados em grupos e de forma diferenciada dos demais trabalhadores. A contratação realizada pela categoria pode ser também observada se a pessoa portadora de deficiência é contratada para realizar uma determinada função conforme a sua deficiência. Como exemplos, percebidos nessa pesquisa: a contratação dos “*surdos*” vista como uma possibilidade para se realizar um trabalho em um ambiente com muito ruído, a dos “*cegos*” para trabalhos que exigem sensibilidades táteis e a do “*deficiente mental*” para trabalhos repetitivos. A procura pela maior produtividade faz com que a empresa selecione as pessoas conforme sua deficiência e a possibilidade de tirar proveito da deficiência numa função pré-definida.

Este tipo de contratação não oferece a possibilidade para o sujeito se inscrever, senão como grupo. Geralmente, as relações entre essas pessoas no ambiente de trabalho podem se manter com características discriminatórias, também através da categoria. Isso foi percebido nas entrevistas, quando se perguntou sobre como eram as relações com o colega portador de deficiência. Os entrevistados, ao responder, faziam referências a ele como pertencente a um grupo, como “os cegos”, “os cadeirantes”, “os mudinhos”, “os meninos da APAE”.

O documento de 2002, elaborado pelo Instituto Ethos ciente dessa realidade alerta que a

“contratação é apenas uma das etapas da inclusão da pessoa com deficiência na empresa. A permanência no cargo requer outras medidas também importantes. Não excluir as pessoas com deficiência do convívio com o restante da empresa e não isolá-las em setores criados para portadores de deficiência são medidas fundamentais para que ocorra um real processo de inclusão” (Ethos, 2002: 23).

Por outro lado, a prática de responsabilidade social pode realmente favorecer a inclusão das pessoas portadoras de deficiência.

4.6 Responsabilidade social como possibilidade de inclusão

A prática de responsabilidade social pode ser uma maneira de permitir um trabalho menos alienante e menos agressivo para o trabalhador. A ação social possibilita o reconhecimento demandado por cada sujeito, permite a sublimação e a construção de identidade de projeto, na concepção de Castells. Todos querem e necessitam ser reconhecidos pelo outro, ser amados e valorizados, e a prática de responsabilidade social pode abrir caminhos para essa realização. Através das ações sociais, o trabalhador, que sempre foi colocado no lugar de objeto e tratado como mercadoria, pode ver modificar essa posição. O trabalhador tem, assim, a chance de deixar de ser apenas produtor de objetos para o outro, ou consumidor desses mesmos objetos.

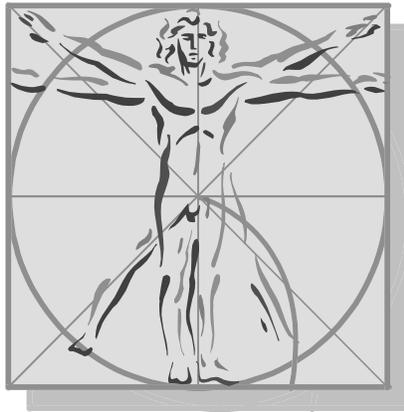
Tal política significaria, alguma possibilidade de realização para os trabalhadores e também para os dirigentes empresariais, uma possibilidade de participação social e possibilidade até de um certo alívio face ao sentimento de culpa diante das desigualdades sociais. Essas ações, como se viu nos resultados

das pesquisas, possibilitam maior satisfação com o trabalho e menor rotatividade, o que se traduz em maior produção e lucratividade para a empresa. Dentre os diretores entrevistados, vários disseram que não aceitariam trabalhar numa empresa que não mantivesse essa proposta e dois deles disseram experimentar um certo alívio, diante do sentimento de culpa, ao realizar essas ações.

Os aspectos aqui considerados sobre a prática de responsabilidade social se referem a dois lados de um mesmo objeto. O fato de uma empresa querer desenvolver ações sociais não significa que ela esteja realmente sensibilizada com as questões sociais, no seu entorno, ou mesmo para o público interno, com sua política de RH. Por outro lado, se existe essa real preocupação com o social, a empresa não pode deixar de ser competitiva ou de gerar lucros, até por uma questão de sobrevivência. São ações que têm de ser contrabalançadas para garantir a sobrevivência da empresa e a efetivação das ações sociais. Não haveria, assim, uma antítese entre as duas possibilidades, mas uma complementaridade das ações.

A inclusão de pessoas portadoras de deficiência faz parte desse dilema da organização. Quando a empresa tender mais para um aspecto da Responsabilidade Social, será mais inclusiva ou não. Nas entrevistas, foram percebidos estes dois lados numa mesma empresa e num mesmo momento. O documento de 2002 do Instituto Ethos ressalta essa ambigüidade na inclusão das PPD, mas destaca as vantagens comerciais e de fortalecimento da Imagem das empresas. Algumas vezes, esses dilemas foram citados pelos diretores entrevistados, mas como se trata de um processo relativamente novo, pode-se dizer que é um caminho a ser ainda percorrido pelas empresas.

CAPÍTULO 5



RESULTADOS E DISCUSSÃO

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 A atual situação da PPD

No Brasil, segundo o Censo realizado em 2000 pelo IBGE, existem 24,5 milhões de brasileiros portadores de algum tipo de deficiência. O critério, utilizado pela primeira vez nesse levantamento, foi o da CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, recomendado pela Organização Mundial de Saúde. Conforme esse conceito, 14,5% da população brasileira apresenta alguma deficiência física, mental, ou dificuldade para enxergar, ouvir ou locomover-se. Em Minas Gerais são cerca de 2.6 milhões de PPD, correspondendo ao mesmo percentual de 14,5% da população.

Os dados do Censo mostram também que, no total de casos declarados de PPD, 8,3% possuem deficiência mental, 4,1% deficiência física, 22,9% deficiência motora, 48,1% visual e 16,7% auditiva. Entre 16,5 milhões de pessoas com deficiência visual, 159.824 são incapazes de enxergar, e, entre os 5,7 milhões de brasileiros com deficiência auditiva, 176.067 não ouvem.

Segundo dados divulgados pelo Instituto Ethos (2002), nove milhões de pessoas com deficiência estão em idade de trabalhar. E desses, um milhão (11,1%) exercem alguma atividade remunerada e 200 mil (2,2%) são empregados com registro em Carteira de Trabalho. Esses dados são revelados 10 anos depois da lei de reserva de cotas, o que demonstra um número relativamente baixo, apesar da exigência legal.

A presente pesquisa confirma o número proporcionalmente pequeno de PPD empregado nas empresas e ainda um certo desconhecimento por parte do empresariado da legislação pertinente à reserva de cotas.

5.2 Procedimento metodológico

Para atingir o objetivo proposto, a pesquisa de campo foi composta de dois procedimentos distintos:

- a. um questionário (Anexo F) enviado a 550 empresas de Minas Gerais filiadas à Fiemg com objetivo de realizar um levantamento de dados sobre a contratação de PPD nas empresas de Minas Gerais; e
- b. entrevistas dirigidas realizadas com 30 funcionários de oito empresas de BH e Contagem que possuem pessoas portadoras de deficiência no seu quadro de funcionários. Este procedimento teve o objetivo de verificar como são as relações de trabalho com essas pessoas.

5.2.1 Questionário aplicado nas empresas de MG

Como foi mencionado, esse procedimento foi selecionado pela escassez de dados estatísticos sobre a contratação de pessoas portadoras de deficiência. Para tal, foi enviado um questionário para 550 empresas de Minas Gerais com mais de 20 funcionários. Houve o apoio da Fiemg no fornecimento de dados para montagem da amostra, no envio e recebimento desses questionários. A amostra da pesquisa foi construída a partir do banco de dados da Fiemg de um marco amostral de 3.590 empresas com mais de 20 funcionários.

A montagem da amostra obedeceu a dois parâmetros: o número de funcionários (um grupo de empresas com um quadro de 20 a 100 funcionários e outro grupo com mais de 100 funcionários) e a localização geográfica (empresas da região metropolitana e empresas do interior). Estes parâmetros foram adotados para verificar se a contratação está sendo efetivada para o cumprimento da lei no caso de número de funcionários e pelo fato de que a região metropolitana corresponde a 43,8% da ocupação da mão-de-obra em emprego formal, em Minas Gerais (SEADE / MEC, 2002). Obedecendo a estes parâmetros, a amostra ficou composta por:

- a. 231 empresas da região metropolitana com mais de 100 empregados (42%);
- b. 154 empresas da região metropolitana com 20 a 100 empregados (28%);
- c. 99 empresas do interior do Estado com mais de 100 empregados (18%);
- d. 66 empresas do interior do Estado com 20 a 100 empregados (12%).

O questionário teve como objetivos:

- a. realizar um levantamento de dados de quantas empresas estão contratando PPD em Minas Gerais, qual o número de pessoas empregadas e qual o tipo de deficiência é mais empregado e em qual tipo de trabalho;
- b. havendo a contratação, verificar quais os motivos que levaram as empresas a contratar, principalmente, se existe a preocupação da empresa em se adequar à exigência legal e/ou se é considerada uma ação social da empresa;
- c. verificar qual seria a forma de contratação mais comum, se existe alguma ação especial por parte da empresa e se essa contratação influencia de alguma maneira o ambiente de trabalho;
- d. se não há a contratação, verificar quais os motivos da não contratação da pessoa portadora de deficiência e se os motivos alegados são os mesmos verificados no documento realizado pela OIT em 1994.

Dos 550 questionários enviados, houve o retorno de 88. Os questionários respondidos corretamente e computados foram em número de 87 correspondendo a 15,81% do total enviado. Por esse número de devoluções obtidas, que é considerado pequeno em termos estatísticos com relação ao universo de 3590 empresas filiadas à FIEMG, não pode-se considerar que as empresas analisadas nesta pesquisa correspondem a uma amostra que permitiria uma generalização dos resultados. Desta maneira, considera-se que os resultados dessa pesquisa são uma análise do comportamento das empresas pesquisadas, tendo, portanto, características de uma análise qualitativa apesar de, em determinados momentos, quantificar-se os dados obtidos.

5.2.2 Entrevistas dirigidas

Foram realizadas 30 entrevistas dirigidas com funcionários de oito empresas de Belo Horizonte e Contagem que contratam pessoas portadoras de deficiência. A opção pelas entrevistas foi devido ao fato de que o questionário não permitira levantar alguns aspectos subjetivos e a entrevista permite o contato com

o entrevistado e a obter informações dessa ordem. As entrevistas seguiram um roteiro predeterminado (Anexo G). Esse roteiro foi elaborado para atingir o objetivo proposto e permitir que as pessoas se sentissem à vontade, de maneira que aos poucos e de forma espontânea falassem de sua relação com as pessoas PD e com a própria empresa.

A seleção dos funcionários entrevistados obedeceu ao seguinte parâmetro:

- a. um funcionário que trabalha no mesmo posto de serviço que o funcionário com deficiência;
- b. um supervisor e ou encarregado da PPD;
- c. um responsável pelo setor de RH, ou pela contratação; e
- d. diretor (quando disponível) de cada empresa.

Estas entrevistas tiveram o objetivo de perceber:

- a. uma correlação entre a inclusão e o movimento de responsabilidade social;
- b. como são as relações de trabalho com a pessoa portadora de deficiência;
- c. se a contratação pode ser considerada uma ação inclusiva, ou se mantém a segregação dentro da própria empresa.

As empresas selecionadas para essa etapa da pesquisa foram aquelas que realizam a contratação de PPD e estão situadas em Belo Horizonte e Contagem. Procurou-se, na medida do possível selecionar empresas pertencentes a setores diversificados. A preocupação em diversificar os setores foi para não haver uma interferência na análise dos dados de um tipo específico de um setor que pudesse influenciar na contratação. Dessa maneira foram entrevistadas empresas que atuavam no setor comércio (varejo), siderurgia, setor automotivo, elétrico e de telecomunicações. Outro fator que influenciou na seleção foi procurar montar um conjunto de empresas com todos os tipos de deficiência. Também procurou-se selecionar empresas acima de 100 funcionários e que tivessem uma progressão conforme explicitado no Decreto 8.213/91, isto é, empresas com um quadro entre 100 e 200 empregados, outra de 201 a 500, outra de 501 a 1.000 e empresas acima de 1.001 empregados. Um outro fator que não foi deliberado,

mas que já pode ser considerado um dado de análise da pesquisa é o tipo de controle das empresas.

Para atender a esses parâmetros, as entrevistas foram realizadas em oito empresas esquematizadas conforme a TAB. 1 (não foi revelado o setor de atuação de cada empresa para manter o sigilo das informações).

TABELA 1
Composição do conjunto das empresas

Empresa	Tipo de Controle	Nº de Func.	Nº de Func. PD	Perc.	Tipos de deficiência
1	Mista	110	8	7,3	DM
2	Estrangeiro	340	10	2,9	DF, DA, DV
3	Nacional	452	10	2,2	DA, DM
4	Estrangeiro	500	6	1,2	DF, DA
5	Estrangeiro	500	15	3	DF
6	Mista	700	17	2,4	DF
7	Nacional	954	7	0,7	DV, DM
8	Mista	1.172	4	0,3	DF
Total		4.728	77	1,6%	

A solicitação para realizar a entrevista foi feita ao setor de RH das empresas e/ou diretoria. No contato realizado foi explicada a intenção da pesquisa e solicitado o número de pessoas e quais os cargos seriam interessantes para atingir o objetivo da pesquisa. Cada empresa selecionou as pessoas e não se julgou necessário interferir nessa seleção por considerar mais um dado para a análise da pesquisa. É interessante ressaltar que todas as empresas contatadas disponibilizaram seu pessoal, sem apresentar alguma dificuldade para realizar essa pesquisa. Das oito empresas, foram entrevistados quatro diretores ou pessoas que ocupavam cargos de direção geral das unidades entrevistadas, ou seja 50% dos diretores se disponibilizaram para ser entrevistados. Nas outras empresas, nas quais o diretor não foi o entrevistado, o gerente ou responsável pelo RH se colocou à disposição para a pesquisa. O Quadro 5 apresenta a categorização das 30 pessoas entrevistadas.

QUADRO 5
Categorização dos entrevistados

Empresa	Nº de Entrevistados*	Cargos dos entrevistados
1	5	Gerente Geral, Gerente de Produção, Supervisor de Produção, Líder de Célula e Auditor de Qualidade
2	4	Diretor, Gerente de Departamento, Repositor no <i>check-out</i> e Operador de Caixa.
3	4	Coordenador de RH, Encarregado de Montagem, Operador de Produção e Operador de Moinho
4	4	Especialista em RH, Profissional de RH, Líder de grupo, Operador de Máquina
5	3	Analistas de RH, Supervisor de <i>Call Center</i> e Atendente de <i>Call Center</i>
6	6	Diretor do <i>Call Center</i> , Consultor Interno de RT, Coordenador do <i>Call Center</i> , 2 Coordenadores de Serviços e Agente de Solução
7	3	Diretor da empresa, Supervisor de Produção, Auditor de Qualidade
8	3	Chefe de RH, Coordenador técnico e Analista de RH

* Dois entrevistados responderam por duas empresas.

5.3 Análise dos dados

Será realizada a análise de cada procedimento distinto para, em seguida, confrontar-se os dados e realizar uma análise do conjunto.

5.3.1 Análise do questionário

A pesquisa ficou composta pelas 87 empresas que responderam o questionário, distribuídas da seguinte maneira:

- a. 34 empresas da região metropolitana com mais de 100 empregados (39%);
- b. 24 empresas da região metropolitana com 20 a 100 empregados (27,6%);
- c. 17 empresas do interior do Estado com mais de 100 empregados (19,5%);
- d. nove empresas do interior do Estado com 20 a 100 empregados (10,3%);

Três empresas não responderam essas questões (3,6%).

O GRÁF. 4 demonstra como ficou a distribuição com relação ao setor de atuação das empresas. Houve o predomínio da construção civil e siderurgia / metalurgia / mineração e em seguida vestuário e comércio.

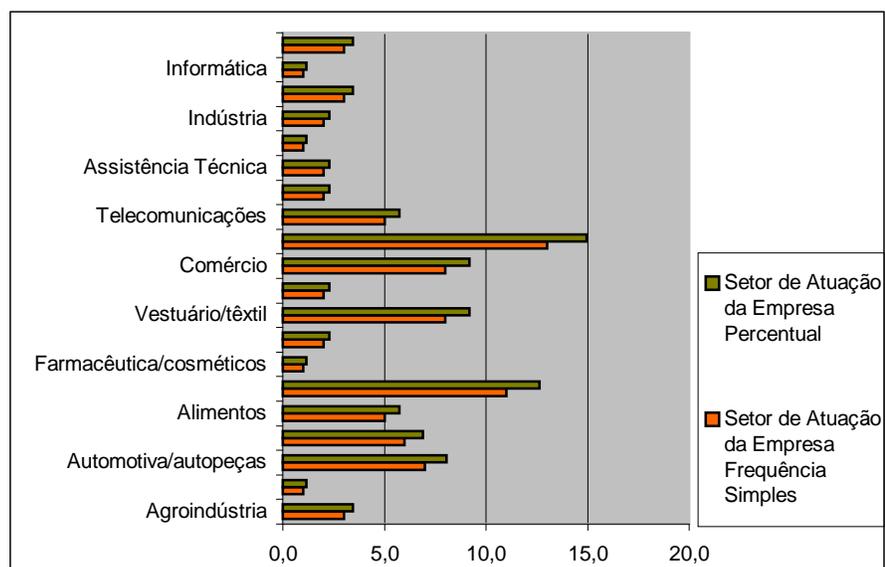


GRÁFICO 4 – Distribuição das empresas por setor

Conforme o controle majoritário das empresas tem-se que 80,5% é nacional privado, 12,6% estrangeiro, 5,7% nacional pública e 1,1% de controle misto. A relação das empresas que forneceram os dados sobre o tempo de atividade ficou assim constituída:

- a. 14 empresas com mais de 40 anos (16,1%);
- b. 26 empresas com 20 a 40 anos (29,9%);
- c. 24 empresas de 10 a 19 anos (27,6%) e
- d. 21 empresas com menos de 10 anos (24,1%).

O número de empresas que contratam pessoas portadoras de deficiência (PPD) foi praticamente igual ao número das empresas que não contratam: 42 empresas contratam, enquanto 41 não contratam e quatro mantêm reabilitados¹ em seu quadro, conforme GRAF. 5.

¹ Trabalhadores reabilitados foram computados em separado.

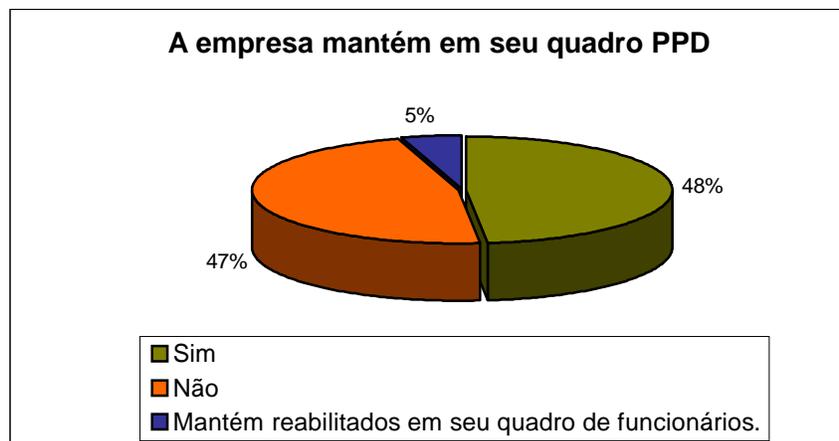


GRÁFICO 5 – Contratação de PPD nas empresas

Comparando a estudos anteriores, poderia-se supor que o número de contratações tem aumentado e até mesmo que a discriminação às PPD estaria, assim, diminuindo. Mas também poderia-se supor que, das 550 empresas que receberam o questionário, aquelas que contratam PPD foram as que mais se sentiram motivadas a responder ao questionário.

As empresas que não contratam, em 40,4% das respostas, alegaram que não realizam a contratação por ter dificuldades em encontrar essa mão-de-obra. O que é um fato novo deste estudo, que ao mesmo tempo que sugere uma intenção de contratação por parte do meio empresarial, confirma os dados de que essas pessoas estão pouco qualificadas para ingressar no mercado formal de trabalho (o mesmo dado foi percebido nas entrevistas).

A preocupação com a segurança no trabalho ainda é um dos maiores motivos para as empresas não contratarem PPD (34% das repostas obtidas). Ao somar esta resposta com as demais, 50,5% alegaram que não empregam por algum motivo que corresponde a uma falta de conhecimento da capacidade destas pessoas ou até mesmo a uma visão negativa desta capacidade; 8,5% acreditam que não são pessoas suficientemente produtivas; 6,4% que poderiam trazer problemas para o ambiente de trabalho; 10,6% alegaram não contratar, devido ao número reduzido de funcionários; 6,4% pela falta de oportunidade e 2,1% pelo total desconhecimento deste tipo de contratação. Estes dados confirmam os estudos da OIT (1994) e de Carreira (1997) e revelam que existem

empresas que deixam de contratar por motivos que demonstram desconhecimento e/ou discriminação com relação à PPD.

O interessante é que nenhuma empresa relatou deixar de contratar pelo fato de os clientes se sentirem constrangidos em lidar com este tipo de mão-de-obra, o que era uma das razões destacadas no documento da OIT. Acredita-se que esse seja um dado que permita fazer uma correlação com o avanço da prática de responsabilidade social, no qual a contratação de PPD é percebida como um fator crítico de sucesso, o que foi destacado no documento sobre a Diversidade nas Empresas do Instituto Ethos (2000). Além disso, a crença de que a PPD poderia trazer problemas para o ambiente de trabalho apareceu em apenas 6,4% das respostas; o que também sugere uma mudança por parte do meio empresarial, pois antes, esse era um argumento importante para a não contratação, destacados nos documentos já mencionados. A TAB. 2 mostra os dados relativos a não-contratação de PPD.

TABELA 2
Motivos que levam a não contratar PPD

	Frequência Simples	Percentual
Não consegue encontrar esse tipo de mão-de-obra	19	40,4
Não seriam suficientemente produtivas com os demais trabalhadores	4	8,5
Preocupação com a segurança de trabalho	16	34,0
Pelo número reduzido de funcionários	1	2,1
Por falta de oportunidade	3	6,4
Nunca se preocupou com esta questão	1	2,1
Preocupação com o ambiente de trabalho e o convívio com os demais trabalhadores	3	6,4
Total	47	100,0

O número total de funcionários contratados e mantidos nas empresas pesquisadas foi de 47.061 funcionários. O número de funcionários nas empresas que contratam PPD é de 39.486 e destes, o número total de funcionários que são portadores de deficiências é de 681, o que corresponde a 1,6% do total dos funcionários das empresas que contratam e 1,4% do total de funcionários desta pesquisa. O GRÁF. 6 demonstra a proporção destes dados.

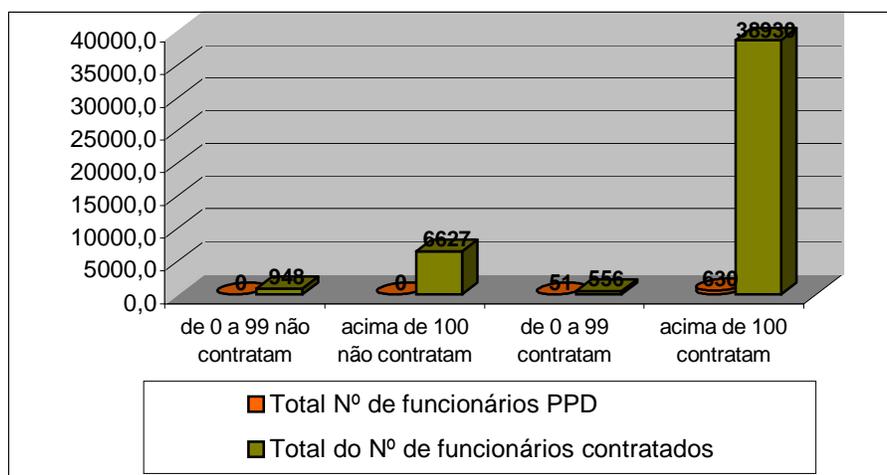


GRÁFICO 6 – Número de funcionários PPD e número total

É importante ressaltar que o número de funcionários contratados teve um aumento significativo com a tabulação dos dados de uma única empresa que possui 9.780 funcionários e mantém 314 funcionários portadores de deficiência, em seu quadro, significando 3,2% de funcionários nesta empresa. Se deixar de computar estes dados, verifica-se que o número total de funcionários PD cai para 367, correspondendo a 1,2% do número de funcionários das empresas que contratam e 0,98% do número de funcionários da pesquisa. Esta porcentagem não corresponde ao exigido em lei e parece um valor muito baixo em relação à porcentagem da população de PPD em Minas Gerais (14,5%), revelada pelo censo do IBGE de 2000.

Ainda, conforme o número de PPD contratadas e o número de funcionários das empresas, na TAB. 3 percebe-se que 30,3% das empresas com menos de 100 empregados contratam e correspondem a 23,8% do número de

contratações desta pesquisa. As empresas com maior número de funcionários, em valores absolutos, são aquelas que mais contratam, correspondendo a 76% das contratações.

TABELA 3
Número de funcionários PD em relação aos contratados

Nº de funcionários contratados	A empresa mantém em seu quadro PPD			Total	
	Sim	Não	Mantém reabilitados		
de 0 a 99	VA	10	22	1	33
	%L	30,3	66,7	3,0	100,0
	%C	23,8	53,7	25,0	
de 100 a 199	VA	5	4		9
	%L	55,6	44,4		100,0
	%C	11,9	9,8		
de 201 a 500	VA	13	12		25
	%L	52,0	48,0		100,0
	%C	31,0	29,3		
de 501a 1000	VA	7	3	2	12
	%L	58,3	25,0	16,7	100,0
	%C	16,7	7,3	50,0	
mais de 1001	VA	7	0	1	8
	%L	87,5	0,0	12,5	100,0
	%C	16,7	0,0	25,0	20,7
Total	VA	42	41	4	87
	%L	48,3	47,1	4,6	100,0
	%C	100,0	100,0	100,0	100,0

VA= Valor absoluto

%L= percentagem da linha

%C= percentagem da coluna

A princípio, pode-se supor que 76% das empresas estão cumprindo a lei mantendo PPD em seu quadro e 46,4% não estariam dentro do previsto em lei. O Decreto 8.213/91 determina que as empresas com mais de 100 empregados devem contratar PPD e/ou reabilitados de forma progressiva e da seguinte maneira:

- a. de 100 a 200 empregados com 2% das vagas;

- b. de 201 a 500 com 3%
- c. de 501 a 1000 com 4% e
- d. de 1001 em diante com 5%.

Ao tabular os dados da pesquisa, percebe-se que apesar das contratações existentes, a maioria das empresas que contratam não estão cumprindo o que está disposto em lei². Apenas 14,3% das empresas, com mais de 100 empregados, que contratam, estão cumprindo a exigência legal contratando PPD. Na TAB. 4 pode-se constatar esta realidade.

TABELA 4

Distribuição do número de funcionários contratados pela empresa

Empresas /Nº de funcionários	Nº de empresas	Nº de empresas cumprindo a lei	Percentual de empresas cumprindo a lei	Nº total de funcionários contratados	Nº de FPD	Percentual de FPD
de 0 a 99	10	-	-	556	51	9,2
de 100 a 200	5	1	20,0	706	9	1,3
de 201 a 500	13	4	30,8	4.698	100	2,1
de 501 a 1000	7	1	14,3	5.615	131	2,3
mais de 1001	7	0	0	27.911	390	1,4
Total	42	6	14,3	39.486	681	1,7

FPD = funcionário portador de deficiência

Nota-se que, em números absolutos, as empresas maiores são as que mais contratam, mas estas contratações correspondem a 1,6% do seu quadro de funcionários. As empresas com menos de 100 funcionários, apesar de terem em seus quadros um número menor de PPD, têm percentualmente um número maior de contratações. Essa contratação das empresas com menos de 100 funcionários não é obrigatória, no sentido legal, e sugere ser uma contratação espontânea, apesar de uma delas alegar contratar para atender à legislação. Este fato pode

² É importante ressaltar que está-se levando em consideração apenas a contratação de PPD. Pode acontecer das empresas estarem contratando reabilitados e não terem fornecido os dados referentes a essa contratação para essa pesquisa.

indicar, ao mesmo tempo, uma mudança do meio empresarial, com relação à contratação das PPD e um desconhecimento da legislação, o que, neste caso, favoreceu a contratação de PPD. Este fato demonstra que essas contratações não aconteceram para atender à exigência legal.

Um dado interessante da pesquisa foi encontrado ao realizar a correlação entre a contratação e o tipo de controle das empresas. Através dessa correlação verificou-se que todas as empresas de controle nacional público estão contratando, além de haver a contratação em 42,9% das empresas de controle nacional privado e em 54,5% das empresas de controle estrangeiro. Por estes dados pode-se supor que as empresas públicas são aquelas que mais têm se preocupado com este tipo de contratação e em se adequar à exigência da legislação que obriga a contratação e reserva de vagas de 5% em concursos públicos (Decreto 3.289/99).

No entanto, ao se computar em separado os dados das empresas nacionais públicas percebe-se que nem todas as empresas estão cumprido a lei. Duas empresas (as duas primeiras da TAB. 5) disseram manter as contratações das PPD sob forma de estágio ou por alguma terceirização. Em toda a pesquisa apenas duas empresas disseram que a contratação seria em forma de estágio e duas terceirizadas. Estes números significam que apenas 8,2% das PPD estão contratadas como estagiárias, 8,2% estão terceirizadas e 2% são prestadoras de serviços, contratadas por outra empresa. Ou seja, quase 50% dessa percentagem de PPD que não são contratadas pela própria empresa estão nas empresas públicas. A TAB. 5 permite verificar a porcentagem das contratações nessas empresas.

TABELA 5
Empresa nacional pública e contratação

Empresas	Nº de funcionários	Nº de FPD	Percentual
Empresa 1	55	10	18,2
Empresa 2	687	20	2,9
Empresa 3	249	18	7,2
Empresa 4	9.780	314	3,2
Empresa 5	495	3	0,6
Total	11.266	365	3,2

A análise desses dados demonstra que apenas uma das empresas públicas nacionais cumpre com o disposto em lei, em termos percentuais.

Ao responder à questão 7 do questionário, sobre o motivo da contratação, as empresas confirmaram que atender à legislação não é o motivo principal para realizar este tipo de contratação. Na TAB. 6, pode-se observar estes dados e percebe-se que a contratação como parte das ações sociais da empresa corresponde a 39,3% e as contratações para se adequar à legislação corresponde a 19,7%.

TABELA 6
Motivos que levaram a empresa a admitir um trabalhador portador de deficiência

	Frequência simples	Percentual
Faz parte das ações sociais da empresa	24	39,3
Para se adequar à legislação, Lei nº 8.213/91	12	19,7
Por solicitação de funcionário ou diretoria da empresa	10	16,4
Porque são pessoas mais produtivas	7	11,5
Pela capacidade para o trabalho	3	4,9
Para melhorar a imagem da empresa	2	3,3
A deficiência não atrapalha o desenvolvimento do trabalho	2	3,3
Não Sabe	1	1,6
Total	61	100,0

O interessante é que surge um dado novo sobre a credibilidade da capacidade de trabalho destas pessoas, ao alegarem que contratam por *serem pessoas mais produtivas*, (11,5%). Este fato pode demonstrar uma certa ambigüidade, com relação à inclusão, pois pode significar uma crença de que a deficiência traz determinadas vantagens, em algum tipo de produção. Esse tipo de comportamento, por parte das empresas, será melhor avaliado na análise das entrevistas.

A forma de ingresso das PPD nestas empresas foi, na sua maioria, por pedidos ou decisão da diretoria e não por seleção, ou concurso, o que corresponde a 28,3% das respostas. Estes dados estão computados na TAB.7.

TABELA 7
Formas de ingresso das PPD

	Frequência simples	Percentual
Por seleção ou concurso	17	28,3
Pedido de algum órgão ou instituição ligados à PPD	13	21,7
Pedido pessoal do próprio trabalhador	11	18,3
Por decisão da diretoria	11	18,3
Pedido pessoal de algum funcionário da empresa	6	10,0
Projeto Social da Empresa	1	1,7
Por referência de outra pessoa	1	1,7
Total	60	100,0

Estes dados demonstram que, em sua maioria, as contratações das PPD não têm acontecido de forma usual, como a contratação dos demais trabalhadores e sugerem algum tipo de discriminação. Pode-se considerar que 71,7% das contratações se deram de maneira diferenciada. Mas, se por um lado, a contratação se deu através de mecanismos diferentes de uma seleção natural, a forma de contratação foi, em sua maioria, comum aos demais trabalhadores: 81,6% das contratações foram realizadas pela própria empresa.

O supervisor é o mesmo dos demais trabalhadores, em todas as empresas o que significa que não precisou de um supervisor em especial. Esse dado difere das entrevistas, nas quais percebe-se que algumas empresas designaram a função de chefia das PPD a um funcionário em especial. Não foi necessário um treinamento específico para a maioria das PPD ingressarem nessas empresas e em 76,2% foi o mesmo nos demais trabalhadores. Apenas 4,8% passaram por um treinamento específico.

O tipo de deficiência mais contratada é a deficiência auditiva (DA), com 260 pessoas (38,2%), seguida da deficiência física (DF), com 245 (36%). A deficiência mental (DM) é a que possui um número menor de contratações, com

apenas 18 contratados (2,6%) e a deficiência visual possui 45 contratados, o que corresponde 6,6% das contratações. A deficiência múltipla (Dmu) possui um número alto de contratados, com relação à estimativa de sua ocorrência em relação às outras deficiências, são 118 contratados (38,2%). As empresas que disseram ter Dmu, também afirmaram ter DA ou DM, esse fato pode sugerir que haveria uma certa imprecisão no diagnóstico de Dmu. No GRÁF. 7 pode-se perceber melhor a proporção dessas contratações.

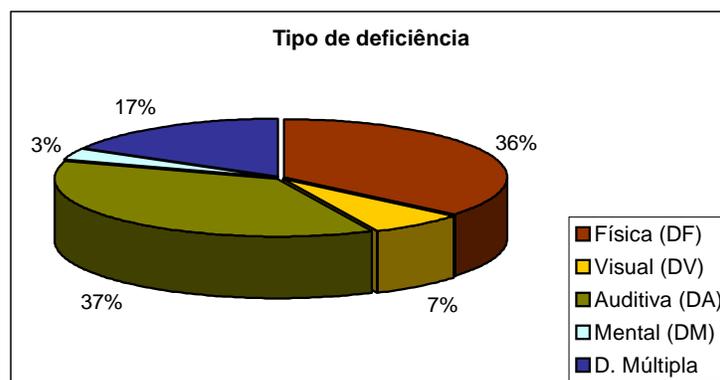


GRÁFICO 7 – Distribuição do tipo de deficiência contratada nas empresas

Os setores em que as PPD atuam foram, na grande maioria, setores operacionais e de produção (47,1%). O fato dessas pessoas estarem em sua maioria em setores de produção e poucos em cargos de gerência e chefia e até mesmo administrativos, sugere por um lado haver uma discriminação e por outro comprova a falta de qualificação das PPD. O GRÁF. 8 possibilita ter uma visão melhor destes dados.

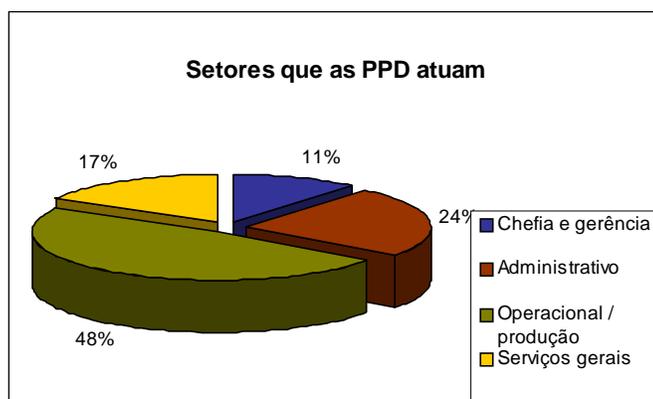


GRÁFICO 8 – Setores que as PPDs atuam nas empresas

A TAB. 8 apresenta os dados sobre o tipo de deficiência segundo o setor nos quais os trabalhadores PD estão atuando.

TABELA 8**Cruzamento de dados entre os setores e tipos de deficiência**

Setores de trabalho em que os portadores de deficiência atuam		Tipo de deficiência					Total
		DF	DV	DA	DM	Dmu	
Chefia e gerência	VA	7		4			11
	%L	63,6		36,4			100,0
	%C	8,8		2,5			3,3
Administrativo	VA	25	8	8	2		43
	%L	58,1	18,6	18,6	4,7		100,0
	%C	31,3	20,0	5,1	10,5		13,0
Operacional/ produção	VA	45	22	136	6	28	237
	%L	19,0	9,3	57,4	2,5	11,8	100,0
	%C	56,3	55,0	86,1	31,6	84,8	71,8
Serviços Gerais	VA	3	10	10	11	5	39
	%L	7,7	25,6	25,6	28,2	12,8	100,0
	%C	3,8	25,0	6,3	57,9	15,2	11,8
Total	VA	80	40	158	19	33	330
	%L	24,2	12,1	47,9	5,8	10,0	100,0
	%C	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Legenda:

DF = deficiência física

DV = deficiência visual

DA = deficiência auditiva

DM = deficiência mental

Dmu = deficiência múltipla

%L = porcentagem de linha

VA = valor absoluto

%C = porcentagem de coluna

Os dados obtidos confirmaram que nas empresas pesquisadas, a maioria das PPD atua no setor operacional. Para todo tipo de deficiência, exceto para o PDM, esta é a área em que estão alocadas mais de 50% dessas PPD. Na chefia e gerência são os PDF que estão em maior número, com 63,6%, o que também acontece na área administrativa com 58,1%. O PDM (57,9%) atua mais no setor de serviços gerais. Esses dados sugerem que as PPDF foram aquelas que conseguiram uma melhor qualificação e que a deficiência física é a deficiência mais aceita pelo mercado formal de trabalho. Supõe-se que essa maior aceitação

da DF é devido à essa deficiência não exigir maiores adaptações, principalmente se não há uma maior dificuldade de locomoção. Fatos que serão confirmados nas entrevistas e que sugere uma discriminação com relação às outras deficiências.

No entanto, como nem todas as empresas responderam a esta questão (tem-se computados apenas 48,5% do número de funcionários contratados), fica difícil fazer uma correlação precisa entre a área de atuação e o tipo de deficiência. Pode-se supor que o fato das PPD estarem em sua maioria na área de menor importância indicam haver pouca confiança na sua capacidade de trabalho. Os dados das entrevistas comprovam este fato e revelam a falta de confiança inicial na contratação e a procura por uma maior produção dessas pessoas em áreas operacionais.

A resposta sobre as mudanças realizadas nas empresas para a contratação ou a execução de suas tarefas demonstra que em 88,6% das empresas não foi necessário haver mudanças e 4,5% fizeram adaptação de banheiros ou de espaço arquitetônico e 6,8% das máquinas. Considerando que a maioria dos FPD contratados são DF e DA, este dado sugere mais uma discriminação do que a preocupação com a inclusão, ou ainda, que a colocação em sua maioria foi de pessoas que não possui uma deficiência mais acentuada. Pois, a princípio, seria necessária a adequação do espaço físico, para permitir a acessibilidade das PPDF e o treinamento em *língua de sinal*³, para permitir a acessibilidade de comunicação para as pessoas PPDA. Apenas uma empresa disse ter preparado os demais funcionários para se comunicar pela *língua de sinal* com as PPDA. Esses dados sugerem que algumas dessas empresas se preocuparam em contratar e não em se adaptar para receber esses trabalhadores e promover o seu melhor desempenho.

A reação dos demais colegas de trabalho, diante da contratação das PPD, em 87,5% das empresas foi positiva. A preparação e ou consulta para efetivar a contratação dessas pessoas variou conforme a empresa. A consulta à diretoria (23,9%) para efetivar a contratação, somada à responsabilidade direta do diretor na contratação (18,3%) revela um envolvimento especial da diretoria neste

³ É a língua que se expressa por gestos, em especial das mãos e dos braços, para comunicação das PPDA. Também denominada de *libras*.

tipo de contratação, o que também foi constatado nas entrevistas realizadas para esta entrevista. Este fato confirma a pesquisa da FIEMG, a qual constatou que a prática da responsabilidade social está geralmente ligada diretamente à figura do diretor da empresa. O documento do I. Ethos de 2002, também ressalta a importância do envolvimento do diretor nesse programa de contratação.

Com relação ao desempenho desses trabalhadores, 46,5% das empresas responderam que houve uma progressão na função, enquanto 48,8% responderam que não houve progresso, por realizarem bem a tarefa. Apenas 4,7% das empresas revelou que a mudança de função foi necessária porque o funcionário não realizava bem a tarefa. As relações dos demais trabalhadores mudaram em 21,2% das empresas e 78,8% revelaram não ter havido mudanças nas relações de trabalho entre os trabalhadores. Dessas empresas que disseram haver mudança, 100% disseram que foram positivas e qualificaram as mudanças conforme TAB. 9.

TABELA 9

Qualificação das mudanças na relação entre os trabalhadores

	Frequência simples	Percentual
Reconhecimento da competência e produtividade da PPD	4	26,7
Melhoria do clima organizacional	3	20,0
Integração entre demais funcionários e a PPD / melhoria das relações	2	13,3
Superação dos problemas com maior facilidade	2	13,3
Maior desempenho nas tarefas	1	6,7
Maior desenvolvimento da comunicação	1	6,7
Proporcionou novas contratações	1	6,7
Solidariedade	1	6,7
Total	15	100,0

Percebe-se que são reações e benefícios destacados nos documentos do Instituto Ethos (2000 e 2002) e uma das empresas disse ter realizado novas contratações a partir da primeira experiência.

Com relação à reação dos clientes, 22,9% das empresas disseram que perceberam uma reação dos clientes diante da contratação e 77,1% responderam que não foi expressa reação alguma com relação à contratação. As empresas que responderam que houve um tipo de reação, qualificaram essas reações conforme TAB. 10.

TABELA 10
Tipo de reação dos clientes

	Frequência simples	Percentual
Apoio e admiração pela iniciativa da empresa	5	41,7
Reação positiva	4	33,3
Entusiasmo	1	8,3
Integração dos colaboradores	1	8,3
Surpresa ao ver a PPD trabalhar com a mesma responsabilidade	1	8,3
Total	12	100,0

Essas reações positivas, também coincidem com o estudo sobre a diversidade, realizado pelo Instituto Ethos, discutido na bibliografia. É interessante ressaltar que uma das empresas respondeu ter uma reação de surpresa por parte dos clientes, o que demonstra a falta de conhecimento sobre esse tipo de contratação. Novamente os dados das entrevistas vão confirmar esses dados e ao se analisar as entrevistas será feita uma análise detalhada destas reações.

Sessenta e seis por cento das empresas relataram realizar uma ação social. Fazendo uma correlação entre a realização de um trabalho social e a contratação de PPD levantou-se que 24 empresas que contratam PPD realizam uma ação social (63,2%), e 82,8% das empresas que afirmaram realizar uma ação social contratam PPD. Na TAB. 11 tem-se essa correlação.

TABELA 11
Relação entre a contratação de PPD e ação social desenvolvida pelas empresas

		Empresas que desenvolvem alguma ação social p/ seus empregados ou p/ a comunidade			Total
			Sim	Não	
Empresas que mantêm em seu quadro de funcionários (PPD)	Sim	VA	24	14	38
		%L	63,2	36,8	100,0
		%C	82,8	93,3	
	Não	VA	5	1	6
		%L	83,3	16,7	100,0
		%C	17,2	6,7	
Total		VA	29	15	44
		%L	65,9	34,1	

VA= Valor absoluto

%L= percentagem da linha

%C= percentagem da coluna

Estes dados, somados às questões anteriores sobre o motivo da contratação, apontam para a confirmação da hipótese, revelando haver uma ligação entre as ações sociais das empresas e a contratação das PPD.

A correlação entre a contratação e o tempo de atuação das empresas demonstra que as empresas entre 20 a 40 anos de atividades são as que mais contratam. O tempo de contratação diz que 35,7% das empresas contratam PPD há mais de 10 anos e que mais de 50% das empresas realizam a ação social há mais de cinco anos (TAB. 12).

TABELA 12
Tempo de contratação de PPD

	Frequência simples	Percentual
Menos de 1 ano	4	9,5
De 1 a 2 anos	6	14,3
De 3 a 5 anos	9	21,4
De 6 a 10 anos	5	11,9
Mais de 10 anos	15	35,7
Não Respondeu	3	7,1
Total	42	100,0

Estes dados revelam uma ligação entre as duas ações e que as empresas estão, há mais tempo, realizando estas ações independente da legislação. Por esta análise dos dados do questionário, pode-se perceber que apesar de haver um índice relativamente alto de empresas que contratam PPD, isto não significa que estejam cumprindo as exigências legais. De 42 empresas que contratam, apenas seis correspondem à exigência legal.

Mas com estes dados, se forem comparados a outros estudos realizados na área e discutidos na bibliografia pode-se perceber que já existe uma mudança do meio empresarial, diminuindo as razões para a não-contratação e aumentando a procura por esta mão de obra.

A pesquisa sugere que esta mudança se refere mais a um interesse por parte do meio empresarial em realizar um trabalho social do que a preocupação com o cumprimento da lei. Essa afirmação é justificada pelo fato de 39,3% das empresas revelarem que contrataram para atender às ações sociais das empresas, somado ao número de empresas com menos de cem empregados que contratam PPD de forma espontânea e à contratação efetuada pela diretoria. De forma que 82,8% das empresas que realizam uma ação social também contratam PPD.

5.3.2 Análise das entrevistas

Será feita a análise por cada empresa entrevistada e seguida a ordem do roteiro proposto. É importante ressaltar que não se está computando o número de funcionários reabilitados. Portanto, ao se analisar se as empresas estão ou não dentro do estabelecido em lei, pode acontecer de uma empresa estar dentro do previsto em lei quando forem somados os dois dados; PPD mais funcionários reabilitados, e não se forem computados apenas o número de PPD. Apenas a empresa 6 mencionou espontaneamente esse fato, declarando o número de funcionários reabilitados, nas demais não foi mencionado o número de reabilitados. Para a presente pesquisa, o importante é saber se essas empresas estão contratando PPD e se existe a intenção de complementar a cota estabelecida em lei.

5.3.2.1 Empresa 1

Dados da empresa

Tipo de controle majoritário:	por capital nacional e estrangeiro
Número de funcionários contratados:	110
Nº de funcionários com deficiência:	8
Tipo de contrato:	6 estagiários e 2 efetivos
Tipo de deficiência:	mental
Função:	produção

Dados dos entrevistados

Entrevista nº 1	
Responsável pela empresa	
Formação: Administrador de Empresas	Cargo/ função: Gerente Geral (BH)
Tempo de empresa: 16 anos	Tempo no cargo: 4 anos
Entrevista nº 2	
Responsável pela contratação	
Formação: Engenharia Química	Cargo/ função: Gerente de Produção
Tempo de empresa: 3 anos	Tempo no cargo: 3 anos
Entrevista nº 3	
Chefe imediato	
Formação: Ensino Fundamental (1º grau)	Cargo/ função: Supervisor de Produção
Tempo de empresa: 4 anos	Tempo no cargo: 4 anos
Entrevista nº 4	
Chefe imediato	
Formação: Ensino Fundamental (8º série)	Cargo/ função: Líder de Célula
Tempo de empresa: 4 anos	Tempo no cargo: 1 ano
Entrevista nº 5	
Colega de trabalho empresa	
Formação: Ensino Fundamental (1º grau)	Cargo/ função: Auditor de qualidade
Tempo de empresa: 12 anos (desde a 1ª empresa)	Tempo no cargo: 3 anos

a. Contratação

A empresa contrata oito pessoas portadoras de deficiências, todos portadores de DM. Desses, seis estão contratados como estagiários e dos dois efetivados, um desses é terceirizado (essa terceirização será explicada posteriormente).

Nas entrevistas foi relatado que a influência da Fundação empresarial do grupo foi decisiva para acontecer as contratações. Além disso, a contratação partiu de uma sugestão do primeiro gerente de produção (que era estrangeiro) e ao mesmo tempo a empresa foi procurada por uma instituição especializada (uma OSC) para efetivar um programa de inclusão de PPDM. O atual gerente de produção, disse que o gerente anterior sugeriu a contratação por ser uma prática comum no seu país.

No entanto, a contratação não foi imediata. Iniciou-se o programa através da terceirização de uma determinada atividade por essa OSC. Mesmo a prestação de serviços não se iniciou de imediato, foi necessário uma análise do setor de qualidade para efetivar a terceirização. O gerente de produção relata que, em seguida, foi percebida uma atividade de “rebarba” que era considerada um problema para a empresa, com alto índice de erro. Segundo ele, em função do bom resultado da terceirização, foi pensado se iniciar o estágio de um grupo de PPDM para executar essa tarefa na própria empresa. Para esse fim, seis meses após a terceirização, foram contratados seis estagiários, três por turno, num convênio com a instituição especializada.

Segundo o gerente de produção, um ano depois, quando mais uma vez surgiu uma atividade que necessitasse de um nível alto de atenção, foi efetivada a contratação de dois dos estagiários. A contratação de PPDM foi para atuar *“no nosso produto teoricamente mais avançado, onde tem maior tecnologia da empresa e necessita de ter o máximo de retenção, por que cada peça tem de ser registrada a data e hora de fabricação, por uma máquina de gravação. E justamente devido a este fato achamos que deveria ser conveniente contratar profissionais com deficiência mental”*.

Mas mesmo para essa contratação, a empresa relata que enfrentou obstáculos para a efetivação de um dos dois funcionários. Um dos portadores de deficiência mental não era alfabetizado, devido à sua própria deficiência, e existe uma exigência do grupo (principalmente dos acionistas estrangeiros) de só se contratar pessoas alfabetizadas. O gerente geral esclarece que todo funcionário tem que ler as instruções de trabalho e isto é verificado pela auditoria do grupo. Mas a empresa, mesmo assim, resolveu manter essa contratação e optou por efetivá-la por uma empresa que terceiriza algumas contratações da empresa. Segundo o gerente geral, a manutenção dessa contratação foi por se tratar de *“uma atividade que é compatível com as habilidades dele. Precisamos de pessoas motivadas e interessadas no seu posto de trabalho”*. O gerente de produção acrescenta que cabe a eles (empresa) ajudá-lo a conseguir se alfabetizar e, desta maneira, é mantido o vínculo com a instituição especializada para continuar o trabalho pedagógico desse funcionário e posteriormente executar a contratação pela própria empresa. Essa instituição também realiza uma supervisão dos serviços dos estagiários PDM e orientação aos funcionários da empresa, mediante um convênio estabelecido entre a instituição e a empresa.

b. Adaptação para a contratação

A OSC especializada realizou uma sensibilização dos demais funcionários, e mantém um acompanhamento e supervisão das pessoas em estágio e contratadas.

c. Impacto da contratação

O impacto inicial foi de desconfiança, principalmente com relação à qualidade dos serviços dessas pessoas e a segurança no trabalho.

Sobre a reação à terceirização, o supervisor da produção disse que *“no início houve questionamento e dúvida da qualidade do trabalho. Foi necessário fazer um treinamento e verificado o padrão de qualidade pela equipe da qualidade. Ficaram um mês em experiência, para depois realizar a prestação de serviços”*.

Essa prática não foi citada como uma prática comum para os demais prestadores de serviços.

Também no momento da efetivação da contratação, o gerente de produção ressalta essa preocupação do setor de qualidade: *“no início o pessoal da qualidade ficou meio receoso com a contratação, porque estava se dando uma peça de altíssima tecnologia na mão de alguém que teoricamente poderia ser uma falha. Mas, ao contrário, o deficiente se mostra tão ou mais atuante que a pessoa normal, porque ele concentra muito mais as atenções e não apresenta falha”*.

Sobre essa contratação, o supervisor acrescenta que no início houve resistência por parte de alguns funcionários, segundo ele, por medo do novo. Mas, em sua maioria, tiveram uma reação positiva. Relatou que escutou algumas *“brincadeiras, do tipo estão admitindo doidos para uma atividade normal da produção. Parece que algumas pessoas se sentiram ameaçadas, em especial um funcionário e, foi um caso que o resto do pessoal se voltou contra esta pessoa. Essa pessoa já apresentava um baixo rendimento, problemas de disciplina e foi retirado do quadro da empresa”*.

O chefe imediato, o líder de célula, diz que no início teve um pouco de receio, relatou que não sabia como chamar a atenção e da mesma maneira percebia que a equipe também não sabia como lidar com essas pessoas.

d. Desempenho

O gerente de produção relata que *“no decorrer de três meses ficou clara a qualidade do trabalho deles, pelo fato de que eles prestavam muita atenção, o trabalho executado por eles tinha praticamente defeito zero”*. Segundo o gerente geral, após essa experiência, *“o pessoal do chão de fábrica começou a ver essa instituição como uma parceira”* e quando surgia outra atividade que pudesse ser terceirizada, a OSC era analisada como os demais concorrentes. Ele ressalta que, recentemente, numa análise da qualidade de trabalho de todas as empresas que foram terceirizadas, essa OSC foi considerada como a que possui menor índices de erros.

Segundo esse gerente, exatamente pelo bom desempenho das PPD, foi decidido realizar a contratação de estágios e, depois, a efetivação de dois dos estagiários: *“nós tínhamos alguns trabalhos de rebarbação onde, a atenção que deveria ser dispensada no trabalho tinha que ser muito grande. Nós tínhamos, no passado aqui, muito refugo. A superintendência sempre quis desta fábrica fazer dela uma empresa classe mundial. Uma empresa classe mundial, tem que ter quantidades perdidas muito baixas por PPM (peças por milhão). E observou-se que era possível, através desta qualidade de serviço, conquistada com o trabalho destas pessoas portadoras de deficiência. É interessante que eles não brincam, todo trabalho é feito com muita seriedade.”* O gerente geral ressalta a qualidade de trabalho desses estagiários e relata que *“cada tarefa e função tem de ser executada com compromisso com a tarefa, o que exige uma avaliação específica de cada colaborador e executar atividades que estejam dentro de sua expectativa, por isto esta atividade foi pensado para o pessoal dessa Instituição”*.

O supervisor geral assumiu a função de realizar o treinamento na fábrica do grupo de estagiários e esse grupo é rotativo. Anualmente, os estagiários são trocados por solicitação da instituição. Dessa maneira, a empresa funciona como uma oficina protegida, com supervisão semanal da instituição especializada. Esse supervisor relata como foi o desenvolvimento do trabalho deles dentro da empresa: *“no início ficavam só numa atividade, agora eles já fazem rodízio em toda empresa, um ajuda o outro. Começaram numa função de rebarba e hoje já estão na produção e alguns operando máquina e sem dificuldades. Foram contratados dois após o período de estágio. Atualmente, são seis estagiários e dois contratados e queremos aumentar este número”*.

O líder de célula comenta: *“um ou outro tem um pouco mais de dificuldades. Mas geralmente você ensina uma ou duas vezes e já aprende a fazer. Engraçado, faz bem melhor que muita gente. Faz com mais capricho e com mais atenção. São assim fora de série. Uma coisa simples eles fazem com bastante atenção, deixa quase 100%, não tem erro. Praticamente você pode confiar que vai dar certo”*.

e. Convívio e ambiente de trabalho

Para o gerente de produção, o momento inicial foi marcado por uma certa proteção das PPDM pelos demais funcionários: *“no início, o pessoal passou a cuidar deles, até que um determinado momento, hoje nota-se que é absolutamente normal. Convivem com muita naturalidade. No início, eles cuidavam especialmente de um deles, que possuía a síndrome de Down, achavam que eram, digamos assim, criança”*.

Para o líder de célula, a presença desses trabalhadores *“influencia no relacionamento de trabalho, por que gera um ambiente legal, o pessoal que trabalha com eles quer pegar os meninos, quer ensinar eles a trabalhar a medir uma peça. Você vê o pessoal mais interessado em ensinar um ao outro a fazer as coisas. Despertou um interesse bem maior neste sentido. Você vê pessoas que nunca ensinou ninguém a fazer nada, pega os meninos e ensina”*. O termo *meninos* foi utilizado para pessoas já adultas ou adolescentes, o que caracteriza um tratamento diferenciado e até pejorativo para a PPDM.

f. Vantagens da contratação

Praticamente todos entrevistados relataram vantagens nessa contratação: melhoria da produtividade em termos de qualidade e quantidade, melhoria do ambiente de trabalho e nas relações e como melhoria da imagem da empresa, diante de seus clientes. É interessante notar que essas vantagens são vistas conforme a função e interesse do entrevistado.

Para o gerente geral, essa contratação traz vantagens para a empresa, por suscitar sentimentos nos funcionários que são necessários para o desenvolvimento da organização. *“Para mim fica cada dia mais evidente o papel deles na organização e o efeito em cada um de nós. É um nova experiência para todos nós, em princípio a gente não sabe como tratar. Eles vivem numa realidade distante da nossa, mas à medida que se aproxima, existe uma empatia natural. O portador de deficiência manifesta de forma mais declarada o que se passa com cada um de nós. Cada dia a gente está diante de desafios que tem de superar e*

quando vê eles se superando e vencendo as próprias limitações, cria-se um vínculo afetivo. Isto evoca e trás à tona sentimentos de altruísmo que são fundamentais para qualquer organização. Não existe uma organização que funcione bem se houver só interesses individuais". As vantagens de uma empresa inclusiva que contempla a diversidade são bem destacadas nessa entrevista. A identificação com a limitação e a própria limitação também estão contidas nessa fala do gerente geral.

O gerente de produção percebe a vantagem da contratação devido à qualidade da produção das PPD. *"Eles sempre faziam 100% de peças boas e era o que nós precisávamos"* e acredita que isto se deva ao fato de que *"quando a pessoa tem perda de algum sentido, faz com que a gente acredite que eles favoreçam outros sentidos"*. E devido a essa experiência, ele acrescenta que: *"eu sempre coloco hoje, quando vai se contratar uma pessoa para um posto, uma opção pelo deficiente. Eu acho que isto mudou na minha característica de contratação. Para mim, como gerente que tenho que gerenciar uma série de coisas, é uma opção a mais e eu diria uma boa opção, muito forte"*. Esse gerente também acha que eles podem afetar os demais funcionários, em termos de aumento de produção, por não cometer erros, passam a ser considerados exemplos para os demais funcionários. Ele ressalta a percepção desse efeito por um auditor de um grande e importante cliente da empresa. *"O auditor destacou que as pessoas aqui na fábrica são muito atenciosas com o que fazem. Ele disse: vocês estão com certeza com a aristocracia. Ele disse que raramente vê uma empresa em que as pessoas fiquem tão concentradas no que estão fazendo. Aqui funciona como um tique taque do relógio, eu acho que isto nós ganhamos com a produção dos deficientes. Os clientes olham com uma atenção específica e geralmente perguntam: "eles fazem as operações normais?" e a gente diz com orgulho que faz"*. Esse gerente que é o responsável pela produção percebe a vantagem na produção dessa mão-de-obra.

Para o supervisor, esses pontos são notados, e acrescenta que há uma vantagem pessoal nessa contratação. Ele associa a contratação às ações sociais da empresa e ao trabalho voluntário. Esse supervisor, além de ser o responsável

pelos estágios na empresa, passou a atuar voluntariamente na OSC (assim como o gerente de produção e o próprio gerente geral da empresa). Ele faz visitas em outras empresas juntamente com um funcionário da instituição em busca de novas contratações para PPD. Sobre essa experiência, ele relata: *“Se cada um ajudar um pouquinho, melhoraria muito nossa sociedade. Faz falta este tipo de ação. Traz um calor, uma energia a mais para o dia-a-dia do trabalho. A empresa me dá toda liberdade para atender a esta parceria e estar na instituição, no meu horário de trabalho. Meu trabalho aqui passou a ter mais sentido. Tem gente que diz que já tem 24 anos de empresa e pode ficar na manha, acho que isto dá um novo sentido. Antes eu tinha atividade que era só voltado para o efetivo que eu já sabia o que fazer para cobrar a produtividade. Com os estagiários, eu passei a ser responsável por eles e assumi mais essa função. Eu me senti muito mais responsável e hoje eu sei que sou capaz de fazer muito mais coisas. Esta atividade me completou, me motivou muito mais ainda a trabalhar junto com eles. A correr mais atrás das coisas, me fez crescer. Vejo eles trabalhando, sempre sorrindo, questionam quando tem alguma coisa errada, perguntam quando não sabe, corrigem quando acha que tem algo errado, mas sempre sorrindo. A gente reclama muito de poucas coisas da vida e queixa muito, eles estão sempre sorrindo e têm uma outra energia. Estão sempre motivados e sempre de bem. Isto motiva os outros empregados, tem sempre uma pessoa do lado deles para ajudar, se necessário”*. Esse depoimento exemplifica como a ação social pode trazer alguma realização e motivação para o trabalhador. O trabalho massificante e repetitivo pode ser renovado ou quebrado com essa prática.

Ele acrescenta que essa motivação é geral nos funcionários da empresa. *“A visão é que as pessoas passaram a se interessar mais pelo trabalho. A impressão é que eles passam um energia e um tipo de comportamento que ajudou o comportamento do pessoal na empresa”*.

O líder de célula também relatou efeitos pessoais nessa ação da empresa *“A contratação deles foi bem proveitosa para o relacionamento. A gente convivendo com o pessoal que tem um pouco de deficiência, percebe como as coisas acontecem lá fora, que não está no meio da gente. Acho que foi mais*

proveitoso para nós do que para eles. Pelo menos para mim foi, por que a gente enxerga as coisas de maneira diferente”. Esse funcionário acrescenta: “Trabalhar nesta empresa é importante por que você vê que o pessoal não está preocupado só em lucro”.

g. Análise das entrevistas

A empresa contrata e realça que não foi realizada para cumprir a legislação e sim para atender a uma política gerencial do grupo e da fundação empresarial desse mesmo grupo. A fala do gerente de produção exemplifica bem essa constatação: *“falo com orgulho de sermos uma empresa que optou por isto, sem estar nem preocupado em cumprir a lei. A lei diz isto mas ninguém cumpre e nós também não estávamos preocupados. Estávamos preocupados com a nossa tecnologia e em fazer um trabalho para a sociedade. Que é um dos alvos aqui da Empresa e da Fundação. Eu só me refiro à legislação por que tivemos que consultar a legislação para saber se havia algum problema nessa contratação e, ao contrário, nos deparamos com uma lei que teoricamente obriga, mas sabemos que pouca gente cumpre ”.*

A empresa completa a reserva de cotas com as contratações de PPD. As contratações inicialmente foi para atender à produção, justificando que as realizou pensando em ações que integrariam às suas exigências e condutas. O gerente geral esclarece que, desde o início, as contratações foram feitas para atender às ações sociais da empresa, numa relação de parceria com uma instituição especializada, mas também para atender às suas necessidades de *“volume, qualidade e atenção na tarefa”.*

Nota-se que a inserção das PPD foi efetivada através de um processo. Esse processo, no início, não teve as características inclusivas, mas aos poucos as contratações foram deixando características consideradas segregativas e se tornando mais inclusivas. Os funcionários se sentiram responsáveis pela alfabetização de um dos funcionários PDM para mantê-lo na empresa e a oferta de estágio funciona como uma oficina protegida. Os funcionários da empresa passaram a atuar como voluntários na OSC e a buscar novos contratos para as

PPD, realizando visitas em outras empresas em conjunto com a equipe da instituição. Ao mesmo tempo, os funcionários são incentivados a realizar trabalhos voluntários no horário de trabalho. O resultado desse programa é verificado nas entrevistas como uma realização pessoal e maior motivação dos funcionários.

O gerente geral assinala sua preocupação com questões éticas e com a continuidade deste tipo de contratação: *“No início houve preocupações com relação à segurança, o que acho que é uma preocupação natural. A participação da APAE é fundamental para vencer e encurtar esta distância que já existe. Ou seja, nós não estamos preparados para lidar com o portador de deficiência e a tendência natural para quem não está preparado para lidar com alguma coisa é passar ao largo. As instituições estão preparadas, em parte, para lidar com esta situação, acredito que têm algumas questões que não estão preparadas para responder. O empregador é pintado como um usurpador, como um lobo mau, aquele que está interessado em maximizar o lucro, à custa do bem-estar das pessoas, este é o discurso dos sindicatos. Esta preocupação é realçada, quando se pensa na contratação da pessoa portadora de deficiência. A pessoa com deficiência naturalmente exige cuidados especiais e se você tem de dar cuidados especiais a alguém foge os objetivos da organização. Não somos autorizados a atuar dentro da organização, de acordo com interesses individuais, a organização tem de cumprir contratos definidos para a sobrevivência da organização. A gente pode dar uma atenção especial para algumas pessoas, durante um período determinado, até que ela se mostre capaz a desempenhar bem aquela atividade. A maior barreira que encontramos com o portador de deficiência é esta, é o futuro, porque não sabemos até que ponto, até quando ele necessitará de ser tutelado e conseguirá realizar sua atividade bem de maneira independente e autônoma. A instituição especializada nos ajuda, na medida que é um suporte para lidarmos com estas pessoas”*. Para ele, é fundamental a importância da parceria com uma instituição especializada, não só para iniciar o processo como para que esse tipo de contratação tenha continuidade.

Também com relação à divulgação dessas ações e à imagem da empresa, esse gerente possui questionamentos de ordem ética. Para ele, a

contratação foi um processo natural para a empresa e, em função disso, se diz constrangido, quando é solicitado a falar dessa contratação e revela estar assustado com a repercussão desse programa, no meio empresarial. *“Não divulgo isto por que não acho que deva ser divulgado, acho que a forma adequada de fazer esta divulgação é ver o trabalho destas pessoas que estão aqui e estão bem. Qualquer outra forma é propaganda barata. Existe um linha tênue entre o comentário e a divulgação eticamente correta, a divulgação que leva a uma auto-promoção ou o benefício pessoal. Existem pessoas e organizações que fazem questão de se promover, divulgando estas ações. Nós não podemos discriminar ninguém por que não seria justo ou moralmente correto. À medida que começa a divulgar e a dar destaque para a presença destas pessoas na organização, eu já estaria discriminando”.*

5.3.2.2 Empresa 2

Dados da Empresa

Tipo de controle majoritário:	capital estrangeiro
Número de funcionários contratados:	340 a 350
Nº de funcionários com deficiência:	10
Tipo de contrato:	efetivos
Tipo de deficiência:	auditiva, visual e física.
Função das PPD:	Um deficiente visual (telefonista), os demais atendentes

Dados dos Entrevistados

Entrevista nº 1-	
Responsável pela empresa	
Formação: Matemática	Cargo/ função: diretor adjunto
Tempo de empresa: 6 anos (fundador no Brasil)	Tempo no cargo: 3 anos

Entrevista nº 2**Chefe imediato da PPD****Formação:** 2º grau**Cargo/ função:** Gerente de Departamento**Tempo de empresa:** 3 anos (outra cidade)**Tempo no cargo:** 8 meses**Entrevista nº 3****Colega de trabalho****Formação:** 2º grau**Cargo/ função:** Repositor no check-out**Tempo de empresa:** 8 meses**Tempo no cargo:** 8 meses**Entrevista nº 4****Funcionário da empresa****Formação:** 1º grau (estudante)**Cargo/ função:** Operador de caixa**Tempo de empresa:** 1 mês**Tempo no cargo:** 1 mês**a. Contratação**

Essa empresa contrata pessoas portadoras de DF, DV e DA. Sendo a maior parte das contratações de PPDA.

A contratação, nessa empresa, foi uma decisão do diretor geral, por sugestão do grupo empresarial, que é estrangeiro. O diretor confessa que antes de fazer parte desta empresa não acreditava que isto fosse possível. Ele relata uma primeira tentativa deste tipo de contratação numa unidade da companhia numa cidade do Estado de São Paulo, na qual ele também ocupava o cargo de direção.

Segundo ele, essa primeira experiência foi negativa por ter acontecido um tratamento diferenciado entre os funcionários portadores de deficiência e os demais funcionários. Ele definiu esse tratamento diferenciado como uma “*super-proteção*” e relatou que não chamava a atenção ou realizava algum tipo de advertência de uma funcionária portadora de deficiência quando cometia algum erro: “*nós tínhamos dó e acabava passando a mão na cabeça*”; “*ela também parecia que sentia culpa pela sua deficiência*”. Este tipo de conduta, segundo seu depoimento, levou a uma série de desajustes na relação entre os demais

funcionários e da funcionária com a própria empresa, o que culminou na sua demissão.

A decisão de voltar a contratar na empresa de Contagem foi desse mesmo diretor para atender a uma “*política mundial da companhia*” e fez questão de frisar que não foi para cumprir a lei, “*nós estávamos à frente da lei, não contratamos para cumprir a lei*”.

Ele esclarece que essa companhia tem algumas diretrizes de ação social e cada unidade escolhe em qual área atuar, conforme a demanda da comunidade, segundo o diretor as opções são: câncer, AIDS, deficiente ou orfanato. Esse diretor relata que escolheu realizar as ações sociais dessa unidade voltadas para um orfanato do município de Contagem e adotou a diversidade na contratação de seus funcionários desde a implantação da empresa em Contagem, incluindo também a contratação de pessoas idosas. Segundo ele, as unidades no Brasil são estimuladas a realizar as ações sociais e existe uma competição interna entre elas. Elas se comunicam via internet, relatando as ações sociais desenvolvidas e aquela que desenvolveu uma melhor ação recebe uma premiação da companhia.

Para realizar a contratação das PPD foi solicitado o auxílio de um órgão da prefeitura do município de Contagem. Segundo o entrevistado, isso foi necessário por eles não terem o “*know how necessário*”. O que chama a atenção no depoimento desse diretor é que ele informou que esse órgão no início ofereceu funcionários apenas para estágio sem remuneração e coube à empresa decidir por efetivar a contratação. “*Acho que eles são tão rechaçados que acabam pedindo pouco*”. Esse órgão mencionado parece ser o órgão do município responsável pela defesa de direitos dessas pessoas. Neste caso, fica claro que a decisão de contratação se deu por uma decisão e predisposição da empresa e não por uma política do município para se cumprir a reserva de cotas ou em defesa de direitos.

b. Adaptação para a contratação

O órgão municipal especializado realizou uma assessoria de ambientação, treinamento e orientação dos funcionários PD. A pedido desse órgão foi realizada uma adaptação do teclado para a telefonista (deficiente visual) e o próprio órgão enviou um intérprete para os deficientes auditivos. Segundo o diretor da empresa isso aconteceu apenas no primeiro momento da contratação, para traduzir uma palestra ou uma reunião importante.

c. Impacto da contratação

Para o diretor, a contratação de PPD é um caminho sem voltas e segundo ele, a tendência é aumentar o número de funcionários portadores de deficiência. Depois dessa unidade ter contratado PPD foi a primeira das empresas brasileiras as outras unidades passaram a contratar.

Ele disse estar extremamente satisfeito com essas contratações e acrescenta que só não contrata mais por que as instituições especializadas não possuem essa mão-de-obra para oferecer e nem um acompanhamento adequado. Ele se queixa do órgão que acompanhou as contratações iniciais que, segundo ele, inicialmente deu o suporte, depois não manteve o acompanhamento necessário. *“Parece que eles passaram o problema para frente”*. Apesar de dizer dos fatores positivos da contratação, nessa frase, o diretor se contradiz e sugere ser um problema a contratação sem o acompanhamento.

A contratação para os demais trabalhadores e chefes de sessão, foi bem aceito, segundo o diretor da empresa. Mas o próprio diretor relata que alguns dos gerentes de departamento, temerosos pela baixa produtividade que esse trabalhadores pudessem vir a ter, exigiram inicialmente outros trabalhadores a mais para completar o quadro. Mas depois das contratações esse pedido foi retirado.

O gerente de departamento diz ter ficado empolgado pelo projeto desde o início. Ele relata que na sua cidade de origem, já realizava um trabalho

voluntário na APAE da cidade e em função disso houve uma aceitação de imediato da proposta de contratação.

O colega de trabalho dos funcionários disse que no início achou a idéia ótima, mas também muito difícil por não saber se comunicar com eles, no entanto, declara que com o passar do tempo aprendeu a se comunicar.

d. Desempenho

Segundo o diretor, as PPD possuem uma excelente produtividade e um ótimo desempenho em termos de qualidade de trabalho. *“Eles focam demais uma coisa e são perfeitos naquilo que fazem”*.

O chefe de departamento também reconhece o desempenho das PPD e relata que quando surgiu uma vaga no seu departamento optou pela contratação de mais uma PPD. Afirma que *“eles são mais detalhistas e tem uma maior atenção; eles não falham e o que eu falo com eles, eles não esquecem, não preciso repetir”*. No entanto, relata que existem tarefas que eles têm maior dificuldade em aprender, mas *“isso é contornado pois eles são muito esforçados e dedicados e as vezes mais fácil de lidar que os demais”*. Essas são características excelentes para a empresa, tanto em termos de produtividade, quanto de relações de trabalho.

Segundo o diretor, eles foram colocados num departamento onde estava ocorrendo um grande número de erros e depois da sua contratação este número de erros foi reduzido.

e. Convívio e ambiente de trabalho

“Eu e os demais funcionários aprendemos a nos comunicar com eles, mas o maior esforço é deles para tentarem se comunicar”. O diretor fala com admiração da capacidade desses trabalhadores de tentarem vencer suas limitações e de como todos os demais funcionários tentam ajudá-los. *“Parece que existe um movimento da maioria dos funcionários para se comunicar com*

eles...eles nunca ficam sozinhos ou separados nos grupos deles". "Na hora do almoço ou nas festas eles sempre estão presentes e sempre em companhia dos demais trabalhadores". O funcionário entrevistado confirma essa posição do diretor e acrescenta que percebe que "todos da empresa estão prontos para ajudá-los", no que se refere à comunicação com as demais pessoas e clientes.

O diretor relata que percebe que um dos funcionários "adotou" os funcionários portadores de deficiência, tentando aprender a linguagem de sinal e funcionando como um intérprete. Este funcionário é o chefe de departamento entrevistado que disse que comprou um livro sobre linguagem de sinais por iniciativa própria.

O colega de trabalho relata que aprendeu a se comunicar com eles por curiosidade e interesse em aprender a *língua de sinal*. Este interesse ele diz ser por parecer com uma comunicação utilizada na infância, como uma "troca de segredos". Diz estar aprendendo muito com eles e afirma que é a mesma coisa do que conviver com uma pessoa sem deficiência.

O funcionário que não atua diretamente com os FPD é um rapaz de 18 anos que foi criado no orfanato, a instituição que é beneficiada pelas ações sociais da empresa. A empresa contratou alguns rapazes egressos desse orfanato. Parece haver uma identificação desse rapaz com as PPD, pois ele diz que admira esta ação por perceber que "essas pessoas devem se sentir muito sozinhas e abandonadas sem nenhuma oportunidade". Para ele o impacto inicial é difícil, mas depois acostuma e existe uma "curiosidade para saber como eles falam".

f. Vantagens da contratação

Todos os entrevistados relatam uma satisfação em estar realizando esta ação. O diretor acha que assim é uma maneira de ele diminuir sua culpa pela atual situação socioeconômica do país, "é uma forma de dividir a fatia do bolo, para não ter a sensação de que estou com uma parte muito grande". Assinala que não trabalharia mais em outra empresa que não oferecesse esta oportunidade.

Por outro lado, o baixo índice de erro foi visto como vantajoso tanto para o diretor quanto para o chefe de departamento.

g. Análise da entrevista

Esta empresa está mantendo em seu quadro de funcionários o número de PPD exigidos no Decreto 8.213/91, apesar de afirmar que não mantém a contratação para cumprir a lei. A contratação foi para atender a prática de responsabilidade social da empresa.

Considera-se uma empresa inclusiva, quando ela se preocupa em manter todos os tipos de deficiência. Para efetivar a contratação foram realizadas as adaptações consideradas necessárias com o auxílio de uma instituição especializada e parece não ter ocorrido discriminação na distribuição de tarefas.

Houve um envolvimento direto do diretor e uma influência da multinacional, e de suas experiências no exterior. A política da empresa no incentivo à diversidade foi decisiva para haver essas contratações.

O que chama a atenção nessas entrevistas é que a empresa decidiu pela contratação e não por uma atuação do órgão público que a princípio seria o órgão oficialmente responsável pela defesa de direitos das PPD.

No processo de contratação aconteceu um primeiro impacto de desconfiança e receio. Talvez uma reação prevista no capítulo 2, onde primeiro acontece uma contra-identificação. O que se percebe é que, apesar de dizerem que são como os demais funcionários, as pessoas procuram conversar com eles e não passam despercebidos pela organização. Dois dos entrevistados disseram ter se identificado ou com a solidão ou com a forma de comunicação deles (*língua de sinal*), associando a uma comunicação infantilizada. Esses processos sugerem que depois do primeiro momento, surgiram novas formas de identificação. O interessante que foi mencionada a identificação com a exclusão e com alguma característica infantil na forma de comunicação, como explanado no capítulo 2.

5.3.2.3 Empresa 3

Dados da empresa

Tipo de controle majoritário:	por capital nacional
Número de funcionários contratados:	452 (80 temporários)
Nº de funcionários com deficiência:	10
Tipo de contrato:	efetivos.
Tempo de contratação:	DA: 2 anos (um DA há 6 anos), DM e DMu: 4 meses
Tipo de deficiência:	auditiva, mental e múltipla
Função:	produção e moinho

Dados dos entrevistados

Entrevista nº 1	
Responsável pela contratação	
Formação: Superior- Administrador	Cargo/ função: Coordenador de RH
Tempo de empresa: 4 anos	Tempo no cargo: 4 anos
Entrevista nº 2	
Chefe imediato da PPD	
Formação: Técnico- mecânica	Cargo/ função: Encarregado Geral de Montagem
Tempo de empresa: 16 anos	Tempo no cargo: 5 anos
Entrevista nº 3	
Colega de trabalho da PPDM	
Formação: Fundamental-2º grau	Cargo/ função: Operador de Produção
Tempo de empresa: 4 anos e 6m	Tempo no cargo: 4 anos e 6m
Entrevista nº 4	
Colega de Trabalho da PPDA	
Formação: Técnico- elétrico - mecânica	Cargo/ função: Operador de Moinho
Tempo de empresa: 3 anos e 1m	Tempo no cargo: 3 anos e 1 mês

a. Contratação

Essa empresa contrata pessoas portadoras de DA, DM e um com deficiência múltipla (DM e DF). Foram realizadas duas etapas de contratação e em grupos. Um primeiro grupo de PPDA e cerca de dois anos depois um segundo grupo de PPDM.

O motivo da contratação, segundo o coordenador de RH, foi para se adequar à lei e inicialmente pela necessidade de ter trabalhadores numa área que apresentava problemas, com alta rotatividade de funcionários e com ruído muito alto e desagradável (moinho de plásticos). As primeiras contratações foram portanto de DA, “*para unir o útil ao agradável*”. Nos parece aqui que essa foi uma contratação muito mais conveniente para a empresa do que para as PPDA.

Para realizar essa contratação, foi comunicada a iniciativa à diretoria da empresa que apoiou e adotou a mesma conduta na sua matriz em São Paulo.

O recrutamento das PPDA foi feito através de uma instituição especializada no atendimento de PPDA (uma OSC) e o treinamento foi o mesmo para os demais funcionários.

A contratação das PPDM, aconteceu dois anos depois, também para completar a cota estabelecida e por solicitação de outra instituição especializada no atendimento de PPDM.

b. Adaptação para a contratação

Na primeira contratação não foi utilizado um intérprete e foi necessário que os funcionários PDA realizassem *leitura labial* para compreender o treinamento inicial.

No segundo grupo, o funcionário PPDMu possuía dificuldades de acesso ao seu posto por ter uma escada e ele ter dificuldades de locomoção. Durante o almoço uma pessoa do refeitório é encarregada de auxiliá-lo com o bandeirão.

A empresa não disponibilizou os funcionários para um treinamento solicitado pela OSC, responsável pelo segundo grupo. A sensibilização dos

funcionários foi então realizada pelo encarregado imediato, orientado por essa OSC.

c. Impacto da contratação

Segundo o responsável pelo RH, no início foi apresentada uma certa resistência pelos funcionários, por não ter conhecimento dessa mão-de-obra. *“A idéia que se tem quando fala nesta contratação é que vai ser um problema, mas depois que eles entram a gente começa a notar que eles são iguais em algumas atividades e até melhor em outras”*.

O Encarregado Geral de Montagem possui uma opinião semelhante; *“no início quando me comunicaram da contratação fiquei preocupado com a movimentação das empilhadeiras e os motoristas foram informados da presença deles para ter maior cuidado. No decorrer de duas semanas este receio foi superado”*.

A empresa designou um colega que acompanharia o grupo tanto na contratação das pessoas portadoras de DA, quanto de DM.

O colega de trabalho das PDA que estão alocadas no moinho disse ter tido inicialmente maior dificuldades para tentar se comunicar com eles e depois adquiriu um livro sobre *língua de sinais* por decisão pessoal, que segundo ele, o fez por amizade aos *“mudinhos”*. Mas esse profissional se queixa da empresa por não tê-lo preparado melhor para recebê-los, acha que seria função da empresa, já que se dispôs a realizar essa contratação.

d. Desempenho

O coordenador de RH ressalta que alguns dos funcionários DA já estão em outras áreas pelo seu bom desempenho. Ele próprio declara que o moinho é considerado uma área de menor valor e passar para outra área da produção significa um progresso na empresa. *“São atividades mais nobres do que simplesmente moer peças, passam a montar painéis, continuam como operadores, mas numa atividade mais leve, mais nobre”*.

Segundo o encarregado geral da produção, estes funcionários PDA que passaram a trabalhar sob a supervisão dele mantinham a mesma produção dos demais trabalhadores porém, a executam em uma menor quantidade de tempo, “*parece que a atenção deles é maior*”.

Sobre os funcionários PDM, o encarregado diz que o desempenho tem superado suas expectativas e dos demais colegas de trabalho. O colega de trabalho diz que já percebeu pessoas que não possuem a deficiência deles e que têm mais dificuldades de assimilar o serviço. O encarregado diz estar pensando em passar tarefas de mais responsabilidades, talvez na linha de produção para alguns dos funcionários PDM.

e. Convívio e ambiente de trabalho

Segundo o coordenador de RH o convívio aconteceu de forma “natural” e da mesma maneira, um dos funcionários assumiu o cargo de intérprete. No entanto, para esse funcionário, não parece ter sido tão “natural”, segundo ele foi a única maneira de conseguir passar as ordens necessárias, apesar de dizer que depois continuou nesse cargo por amizade a eles.

Esse funcionário demonstra estar muito insatisfeito com sua função, disse estar sendo subaproveitado e que o posto de trabalho deles é considerado de menos importância para a empresa, é o refugio, e sofrem todas as limitações de um setor como esse. Exemplifica que, quando as máquinas estragam, são sempre as últimas a serem consertadas. Ressalta que, nessas condições, é muito difícil trabalhar com eles, por que eles estão também insatisfeitos, e às vezes, ficam muito nervosos. Acha que eles ficam muito isolados, (o moinho é em um local separado da fábrica). Mas revela que só continua na empresa por causa dessas pessoas portadoras de deficiência auditiva. “*Tenho vontade de sair daqui, talvez eu esteja trabalhando aqui até hoje pela amizade que eu tenho com o pessoal, com os mudinhos*”. Disse se sentir responsável por eles e ao mesmo tempo sobrecarregado por essa função a mais. Na entrevista, ele revelou que o local de trabalho muito barulhento está afetando a sua saúde e atualmente está

enfrentando outros problemas de ordem pessoal. Parece que também está afetando a saúde das PPDA.

Para os demais entrevistados, o convívio é considerado muito bom. Para o encarregado geral de montagem, a presença deles (aqui se referindo principalmente as PPDM) afetou de maneira positiva todos os demais funcionários de seu setor. Os encarregados de outros setores já demonstraram interesse em ter essa mão-de-obra, devido a essa experiência positiva. Mesmo com relação aos funcionários PDA, ele acha que, em geral, as pessoas sempre procuram se aproximar deles, por considerá-los muito carismáticos. Ele informa que atualmente na empresa existem cerca de 10 funcionários que se utilizam da *língua de sinal* para conseguir se comunicar com eles.

O colega de trabalho, selecionado para a entrevista, foi o responsável para acompanhar inicialmente as PPDM e também havia aprendido a se comunicar com as PPDA. Ele diz ter se interessado pela linguagem deles e, por iniciativa própria procurou aprender. Ele complementa a sua entrevista dizendo: *“acho que deve haver mais contratações como essas, têm coisas que eu nem sonhava e que aprendi muito com eles. Espero que eles estejam aprendendo alguma coisa também...”*. Ele fala com orgulho desse relacionamento com as PPDM e diz que os demais funcionários o questionam sobre o desempenho dos funcionários PDM; *“as pessoas sempre perguntam espantados se eles dão conta de trabalhar se fazem o serviço normalmente”*. Durante a entrevista revela que vai ser promovido a operador líder e deixa a impressão que foi devido à essa atuação junto às PPD.

f. Vantagens

Para o coordenador de RH, as vantagens iniciais foram para resolver um problema da empresa em um local difícil de trabalho. Mas com os dados desta entrevista parece que a empresa continua enfrentando esses problemas, mesmo com a presença das PPDA no local citado.

O coordenador cita outras vantagens adquiridas *“a gente percebe que é muito gratificante por poder ajudar ao outro”*. O próprio diretor da empresa se

envolveu no projeto e em desenvolver uma parceria com a OSC (que encaminhou as PPDM) para ampliar as ações sociais da empresa e as contratações de PPD.

Para o encarregado, as vantagens estão na melhoria do ambiente de trabalho e no aumento da produção. *“O que se ganha com eles não é nem na produção direta, o que se mais se ganha é que aquelas pessoas que não são deficientes quando percebem as pessoas portadoras de deficiência tentando produzir, eles passam a fazer melhor. Teve uma mudança de comportamento dos outros funcionários em função dos ‘meninos’. Eles têm uma necessidade extrema de trabalhar, uma vontade enorme de aprender e se preocupam em manter no emprego. Os outros funcionários, aquelas pessoas que são consideradas normais e que até então não estavam nem aí e vê que aquilo que eles se recusavam a fazer por uma pessoa teoricamente inferior fazendo, mudaram de atitude com relação ao trabalho e a empresa. Eu consegui aumentar minha produção, não exatamente pela produção das quatro pessoas, mas pelo maior comprometimento dos demais funcionários”.* Essa declaração sugere ao mesmo tempo uma grande vantagem para a empresa em termos de maior produtividade e talvez de uma posição subserviente dos funcionários PD, o que caracteriza um tipo de *contaminação* esperada por estes funcionários, como citado no cap. 4. No jornal periódico da empresa saiu uma coluna sobre a contratação dessas pessoas com o seguinte depoimento desse encarregado: *“A garra demonstrada por eles foi muito importante para a empresa. Nunca faltaram ao trabalho, são um exemplo para os demais colaboradores e contribuíram diretamente para a redução do absenteísmo de nosso setor”* (Integração, março de 2002: 2).

Mas ao mesmo tempo, existe um relato do encarregado que fala de maior motivação dos demais funcionários em termos de maior colaboração entre eles e melhoria do ambiente de trabalho. *“Todos os funcionários estão satisfeitos com eles na empresa. Todos têm tentado ajudar, o Marcelo (que também tem uma d. física) quando ele vai ao restaurante, sempre tem um querendo ajudar no bandejão, em cortar uma carne. A equipe está mais unida, eu ganhei com isto. Era para ficar três comigo e um em outro setor, fiquei com os quatro, a empresa terá que contratar outro para o outro setor. Os funcionários já não permitem que eles*

sejam trocados dos postos de trabalho. É um prazer trabalhar com eles. Eu ganhei muito. Nós demos sorte, na montagem está todo mundo sorrindo, já era uma ambiente agradável e agora está melhor”.

g. Análise da entrevista

As contratações foram para atender o Decreto 8.213/91, mas atualmente a empresa mantém 10 funcionários PD o que corresponde a 2,2% e não 3%, o que seria exigido por lei. A rigor, a empresa estaria descumprindo a lei, mas não foram computados os funcionários reabilitados e não se tem conhecimento se existem e qual o número desses funcionários.

Não foi considerada uma empresa inclusiva, apesar de contratar PPD. A contratação foi para atender a uma necessidade da empresa em termos de resolver um problema existente, e para atender às exigências legais.

Existem várias situações que sugerem uma segregação da empresa: a contratação por grupos, o local de trabalho separado e ruidoso, a falta de adaptação necessária e os trabalhadores PD iniciaram executando tarefas menos importantes para a empresa.

No entanto, nota-se que essa empresa possui duas situações distintas. Na situação em que as PPD estão sendo discriminadas e colocadas num trabalho considerado inferior, o refúgio da empresa, as relações são conflituosas e difíceis. Mesmo assim, permitiu ocorrer identificações e, no caso específico do funcionário que trabalha com as PPD e está insatisfeito, podemos arriscar numa identificação pela exclusão.

Noutra situação, as PPDs tiveram um maior reconhecimento da empresa e apesar de inicialmente a contratação buscar vantagens em termos de produtividade, trouxe benefícios para as relações de trabalho.

A empresa não desenvolve uma ação social externa, mas apenas voltada para o público interno, como oferta de serviços médicos e odontológicos. No entanto, com as novas contratações a empresa revela que começa a percebê-las como uma ação social e diz querer expandir esse tipo de ação.

5.3.2.4 Empresa 4

Dados da empresa

Tipo de controle majoritário:	por capital estrangeiro
Número de funcionários contratados:	500
Nº de funcionários com deficiência:	5
Tipo de contrato:	efetivos
Tempo de contratação:	não soube informar
Tipo de deficiência:	física
Função:	produção (solda)

Dados dos entrevistados

Entrevista nº 1	
Responsável pelo RH	
Formação: Superior- Administrador	Cargo/ função: Especialista em RH
Tempo de empresa: 6 meses	Tempo no cargo: 6 meses
Entrevista nº 2	
Profissional de RH	
Formação: psicóloga	Cargo/ função: psicóloga do Centro de Saúde da empresa
Tempo de empresa: 7 anos	Tempo no cargo: 7 anos
Entrevista nº 3	
Chefe imediato da PPD	
Formação: Técnico em eng. qualidade	Cargo/ função: líder de grupo
Tempo de empresa: 10 anos	Tempo no cargo: 4 anos
Entrevista nº 4	
Colega de trabalho	
Formação: 1º grau	Cargo/ função: operador de máquina
Tempo de empresa: 9 anos	Tempo no cargo: 9 anos

a. Contratação

Essa empresa contrata pessoas portadoras de deficiência física.

O responsável pelas contratações da empresa possui o cargo de especialista em RH e está apenas há seis meses nessa empresa. Ele foi

contratado numa reformulação de todo o departamento de RH da empresa e, em função das mudanças ocorridas e da sua recente contratação, não soube dar maiores informações sobre a contratação das PPD. No entanto, relatou uma experiência anterior em outra empresa, que contratava PPDV para executar tarefas na área produtiva e afirma que “*sempre procura trabalhar com este pessoal na área produtiva*”. Nesta experiência anterior, a contratação foi para atender a ação social da empresa mencionada. Ele toma essa experiência como referência e acredita que, na empresa atual, a contratação também se deu para atender à filosofia e cultura da empresa. Segundo ele, essa filosofia não permite a discriminação e prevê a diversidade. Para ele, existe uma correlação imediata entre a contratação e as ações sociais da empresa e considera que esse tipo de ação deve partir sempre da diretoria. Mas o relato da profissional de RH não coincide com essa informação.

Para a profissional de RH, a contratação foi para atender à legislação. Ela também foi contratada após a entrada das pessoas portadoras de deficiência e não soube dar maiores detalhes sobre essas contratações. No entanto, diz que atualmente, no processo de seleção dessas pessoas é verificado se a pessoa “*convive bem com sua deficiência*”. Apesar desse depoimento não se conseguiu perceber se houve alguma contratação recente de PPD e parece que não.

b. Adaptação para realizar a contratação

As informações sobre as adaptações realizadas também são contraditórias.

Para a profissional de RH, a adaptação física realizada foi apenas a instalação de um corrimão na escada de acesso ao refeitório. Dessa maneira, os trabalhadores portadores de DF são liberados mais cedo para o intervalo do almoço, por que assim eles têm maior tempo para chegar no refeitório. Outra alteração relatada por ela é de que no rodízio das atividades eles são poupados das máquinas que possuem pedais.

Já os funcionários entrevistados (o chefe imediato e o colega de trabalho), que são mais antigos na empresa, relataram que as máquinas foram

adaptadas para as PPD, tanto para os trabalhadores anteriores que eram DV, quanto para os atuais que são DF. A profissional de RH contradizendo essa informação, ressaltou que essas alterações das máquinas foram ergonômicas e não para atender as PPD.

c. Desempenho

O especialista em RH afirma que a deficiência não atrapalha o desempenho das PPD, mas para falar de um bom desempenho cita a experiência da empresa anterior, onde o desempenho era maior que dos demais funcionários. A profissional de RH também discorda dessa informação e acredita que não existe um maior ritmo de produção, mas que esses trabalhadores se distraem menos. *“Saem menos para tomar um café ou para ir ao banheiro”*.

Essa profissional de RH, é a responsável por realizar uma avaliação profissiográfica (adaptação da pessoa com o posto de trabalho) e coordenar o trabalho em grupo (ritmo do grupo) e individual (ritmo de cada trabalhador). Segundo seu relato, as PPD que não são capazes de realizar o rodízio quebram o ritmo do grupo e para ela essa quebra tem de ser compensada de alguma maneira. Ela também afirma que o *“deficiente tem restrições de local”*, para ela as PPD não podem estar na produção e justifica essa postura dizendo que as máquinas desse setor possuem pedais e para operá-las é necessário ter visão e produção. Por esse relato, percebemos que ela não é favorável ao trabalho da PPD, não confia no produção dessas pessoas, não percebe a possibilidade de adaptação das máquinas e acredita que a presença deles atrapalha o grupo, no sentido de quebrar o ritmo de trabalho.

Para ela, o desempenho das PPD é pior, em termos de qualidade, e elas devem estar em tarefas que não estejam vinculadas diretamente à produção. Relata que havia um maior número de contratações de PPD (DV e DA) nessa empresa e que executavam tarefas de sub-montagem e/ou tarefas mais simples. Essas atividades foram terceirizadas e é interessante relatar que uma das empresas que terceirizaram uma das tarefas foi uma instituição especializada que atende PPDM. A posição da profissional de RH mais uma vez é contraditória com

relação ao relato do especialista de RH que disse acreditar que essas pessoas sempre têm de estar na produção.

d. Convívio e ambiente de trabalho

O líder do grupo e o colega de trabalho falaram pouco do convívio com esses trabalhadores. O líder, como o especialista em RH, fala mais de uma experiência anterior. Uma outra empresa em que trabalhou, há mais de 10 anos, e que contratava PPDV. Ele se refere a essas pessoas com as quais conviveu como pessoas alegres, críticas e positivas. *“Eles enriqueciam o dia da gente. São pessoas que não se deixam abalar pelos problemas do dia a dia. Só de perceber a positividade deles a gente não queria passar a negatividade”*. Ele cita que percebe a diferença desses colegas citados para outras pessoas que também são PD e que segundo ele *“parece que têm uma revolta e uma barreira”*. Apesar de não ter sido explicitado, o seu relato sugere que ele se referia aos atuais colegas de trabalho que ele diz apenas que são *“mais fechados”*. Sobre o relacionamento com eles, é mais reticente e revela apenas que é bom. Para justificar a diferença da conduta destes para os ex-colegas, acha que é o tipo de deficiência que pode influenciar na conduta, ou seja, acredita que os outros eram mais abertos por serem PPDV e não PPDF.

e. Vantagens

O assessor de RH percebe vantagens para a empresa, em termos de *marketing* e visibilidade. *“Qualquer pessoa ou cliente que percebe essa ação vai valorizar essa empresa e achar que é uma empresa idônea e socialmente responsável”*. Ele cita uma empresa que a considera como exemplo, em termos de ações sociais e uma das suas ações é a contratação de PPD (a empresa citada é a 7 dessa pesquisa). Para falar das vantagens dessa contratação, ele retorna à experiência anterior e relata que essa experiência foi positiva para a empresa e os demais funcionários acompanhavam a produtividade deles que era maior que a dos demais.

Já a profissional de RH, apesar de afirmar que percebe vantagens para o ambiente de trabalho, não consegue qualificar essas vantagens. Toda a sua entrevista aponta para o contrário e no final da entrevista afirma que acredita que as contratações são mantidas apenas em função da legislação.

Durante sua entrevista, ela relatou uma experiência negativa da empresa, o que parece ter influenciado o seu posicionamento. Segundo ela, a organização estava passando por uma série de problemas com LER (lesões por esforços repetitivos) e enfrentando vários problemas com vários funcionários, os funcionários PD também estavam pressionando a empresa. Ela relata que naquela época, o clima entre os funcionários estava muito ruim e por isso foi realizada a contratação de seu trabalho. Os funcionários PD que não estavam atendendo à empresa nesse momento foram demitidos e orientados a se “*aposentar*” (ela se refere ao Benefício de Prestação Continuada, concedido pela Previdência Social para PPD, descrito no capítulo 4). As informações sobre essa ação são poucas e não se conseguiu entrar em detalhes, mas fica a impressão de que àqueles que apresentaram algum tipo de problema foi dado um atestado de “*invalidez*”, uma vez que esse benefício é concedido apenas para aquelas pessoas PD que são incapazes para o trabalho.

Parece que essa experiência negativa na empresa impediu novas contratações de PPDV e PPDA. Segundo o seu relato, os funcionários nesta época estavam muito agitados e ligados ao sindicato (aqui apresentado como uma desvantagem para a empresa e não como um direito do trabalhador) e para ela, isso dificultou as relações de trabalho. As PPD fizeram parte desse grupo, considerado problema para a empresa, e a entrevistada sugere que eles se utilizaram da sua deficiência para conseguir vantagens na negociação com a empresa.

No entanto, o líder e o colega de trabalho dizem “*aprender com eles*”. O líder fala que mudou com as demais pessoas portadoras de deficiência, que antes “*sentia dó e hoje está mudado*”. Já o colega de trabalho diz que “*eles têm muita coisa de positivo para passar para a gente, sem preconceitos*”.

f. Análise da entrevista

As entrevistas dessa empresa foram marcadas pela contradição. Enquanto a pessoa que é responsável pelo RH tem uma visão de que a contratação acontece para responder à filosofia e cultura da multinacional, a funcionária que corresponde a um cargo mais técnico está preocupada com a adaptação dos funcionários e em cumprir a exigência da legislação, não percebendo ou mencionando essa correlação da contratação com alguma ação social. Em termos numéricos a empresa não está atendendo o exigido em lei com a contratação de PPD, que seria de manter 3% de trabalhadores PD no seu quadro, o que corresponderia a 15 trabalhadores e não apenas cinco.

Por essas entrevistas, não se conseguiu precisar se as contratações iniciais foram para cumprir a lei ou para atender às ações sociais da empresa. Parece que nessa empresa o processo é inverso da empresa anterior, que inicialmente correspondia a uma ação social e hoje é mantida por uma exigência legal.

O que se pode perceber é que a contratação atual não significa uma inclusão das PPD. Não seria muito arriscado dizer que, diante da crise enfrentada pela empresa, as PPD foram prejudicadas, em termos de saúde do trabalhador e chama a atenção que todos os funcionários PDA e PDV foram demitidos. O clima organizacional, diante desse tipo de conduta discriminatória, não foi bom e não favoreceu novas contratações.

É interessante que as vantagens mencionadas pelo entrevistado e chefe de RH são em relação à imagem da empresa e a maior produtividade e não as possibilidades da melhoria do clima organizacional no convívio com a diversidade.

5.3.2.5 Empresa 5

Dados da empresa

Tipo de controle majoritário:	97% capital estrangeiro
Número de funcionários contratados:	500
Nº de funcionários com deficiência:	15
Tipo de contrato:	efetivos
Tipo de deficiência:	física (dificuldade de locomoção)
Função:	central de atendimento

Dados dos entrevistados

Entrevista nº 1	
Responsável pela contratação	
Formação: Serviço Social e Administração	Cargo/ função: Analista de RH
Tempo de empresa: 2 anos	Tempo no cargo: 2 anos
Entrevista nº 2	
Chefe imediato da PPD	
Formação: Pedagogia empresarial	Cargo/ função: Superv. de <i>Call Center</i>
Tempo de empresa: 6 meses	Tempo no cargo: 6 meses
Entrevista nº 3	
Colega de trabalho da PPD	
Formação: 2º Grau	Cargo/ função: Atendente <i>Call Center</i>
Tempo de empresa: 8 meses	Tempo no cargo: 8 meses

a. Contratação

A empresa contrata 15 PPDF, dentre elas pessoas em cadeira de rodas.

Segundo a analista de RH, a contratação foi por uma decisão do grupo estrangeiro. *“O grupo atua em mais de 16 países e nos foi repassado que a contratação de PPD é um programa pioneiro, em âmbito mundial, desse grupo.”*

Toda a empresa é dirigida por uma pessoa estrangeira e a contratação foi realizada com o consenso dele". Ele relata que foram dois programas de diversidade iniciados pelo grupo no Brasil: o programa de inserção de portadores de deficiência e de pessoas com idade superior a 40 anos. *"Como o programa deu muito certo na outra unidade, foi repetido em BH"*. Esse programa possui três anos no grupo e em Belo Horizonte a contratação de PPD foi realizada desde a implantação da unidade. O grupo empresarial construiu o prédio para sua sede em BH, dentro das normas de acessibilidade da ABNT prevendo essas contratações.

Para efetivar a contratação foi realizado um levantamento de atividades na empresa, onde as PPD poderiam estar atuando. Segundo a analista de RH, esse levantamento teve a preocupação com a questão da saúde e produtividade da empresa. A partir desses critérios, o local selecionado foi a central de atendimento e o tipo de deficiência foi a DF.

Numa admissão de 30 pessoas foram incluídas a contratação de pessoas portadores de deficiência físicas. Foi solicitado a um órgão especializado a indicação de candidatos para o cargo. A primeira triagem foi realizada por esse órgão (Secretaria Municipal de Ação Social de BH), através de um convênio com a empresa. Em seguida, os candidatos passaram pelo mesmo processo seletivo da empresa realizado para os demais funcionários.

No entanto, esse processo seletivo inclui uma avaliação de como a pessoa lida com sua deficiência. *"Existem pessoas que não lidam bem ou ainda não aceitaram a deficiência, estas não são selecionadas. É necessário uma estrutura emocional para desempenhar a função, existe uma pressão muito grande sobre os atendentes. Na seleção, numa triagem inicial investigamos também como eles se enxergam do ponto de vista da doença, da questão da deficiência, além do nível de fluência, de argumentação, etc"*. Depois dessa seleção é realizada a avaliação psicofuncional, em seguida, a supervisão e a gerência entrevistam os candidatos e, sendo eles aprovados na entrevista, é feito o admissional com o exame audiométrico.

A analista de RH notou que existe uma baixa qualificação dos candidatos portadores de deficiências e por isto a proporção de candidatos

portadores de deficiência, por vaga, tem de ser muito maior que a dos demais. Ela relata que grande parte dos candidatos já havia passado por uma experiência anterior, na qual possuíam salários menores e eram discriminados nas empresas. *“O depoimento de um deles me emocionou, quando disse que nunca sentiu que exerceu o direito de cidadania como aqui, por que era a primeira vez que passava por todo o processo seletivo, como qualquer pessoa”*.

Ela declara que se absteve de dar o retorno para os candidatos que não foram aprovados. A resposta da seleção, para aqueles que não foram selecionados é dada pela Secretaria. *“Na seleção ter dizer não para os não selecionados é muito difícil, quem faz é a Secretaria de Trabalho. O mercado é cruel é altamente competitivo, existe um processo e um perfil que tem de ser preenchido e muitos não são selecionados”*.

b. Adaptação para a contratação

A construção da sede da empresa foi realizada dentro das normas da ABNT.

A analista de RH percebeu que é necessária uma sensibilização dos demais funcionários para permitir a integração, devido ao impacto. *“Não é só inserção, tem de ser feito um trabalho de sensibilização dos funcionários e de monitoramento para a adaptação das PPD”*. Esse trabalho não foi feito pela empresa.

c. Impacto da contratação

Quanto ao impacto, a analista de RH afirma que as pessoas tiveram uma manifestação positiva, *“os funcionários admiravam e comentaram as contratações. Dá para sentir que a empresa tem este tipo de preocupação. A própria adaptação do prédio com preocupação com a acessibilidade já funcionou como sensibilização”*.

Segundo a analista, alguns funcionários do RH ficaram preocupados com a falta de experiência dessas pessoas em empresas grandes e com o

histórico progresso de segregação, o que poderia afetar negativamente o ambiente de trabalho. Ela alega que *“eles nunca tiveram oportunidades numa grande empresa ou em empresas estruturadas que investem em treinamentos, alguns tiveram oportunidades em empresas menores e já chegam com este déficit. Nosso negócio é de tecnologia de ponta e as pessoas têm de dominar o mínimo desta linguagem”*. Mas segundo ela, isso foi atenuado depois da contratação.

Tanto a chefe imediata, quanto a colega de trabalho disseram ter ficado surpresas com esse tipo de contratação. Todas as duas disseram não ter tido uma experiência anterior de trabalho com PPD e ficaram surpresas com a contratação e também relatam que o próprio espaço físico da empresa foi motivo de surpresa e admiração.

d. Desempenho

Para a analista de RH, o desempenho foi o mesmo das pessoas não deficientes, o que motivou a realizar novas contratações. *“Temos deficientes que participaram de uma seleção interna e já subiram de posto do atendimento, para área de fraude, que é uma área muito delicada da empresa”*. Mas, no entanto, para subir de posto para o cargo de coordenador é necessário ter o curso superior ou em andamento e uma das pessoas portadores de deficiência, apesar de ter o perfil e as competências para tal, não pode assumir por não ter o curso. Segundo ela *“é uma pessoa esforçada, madura, querida e legitimada pelo grupo como líder”*.

Segundo a analista, esses funcionários geralmente chegam mais cedo para navegar na *intranet*, para ler as apostilas e ela acredita que agem dessa forma para suprir o déficit existente, em relação aos demais funcionários.

A chefe imediata, supervisora do *Call Center*, considera que os funcionários PD possuem uma dedicação maior, *“pela deficiência querem provar que não tem interferência nas atividades. São pessoas comprometidas, quando precisa que fique mais tempo na empresa para treinamento ou outra atividade”*.

estão sempre mais disponíveis". Quando perguntada se os considera mais dóceis diz que *"acredita que possa ser mais dócil, por medo de errar e de perder o emprego. Não no sentido de reivindicar direitos, nesse sentido não são mais submissos"*.

Segundo a colega de trabalho, eles sempre estão presentes e são mais comprometidos com o grupo e esse *"comprometimento com o grupo é também nas atividades sociais"*. Para ela são pessoas extremamente responsáveis e que possuem uma dedicação muito grande ao trabalho.

e. Convívio e ambiente de trabalho

Para a analista, existe uma diferença de tratamento para com as PPD e os demais funcionários. Ela qualifica essa diferença como relações mais afetivas; *"existe um carinho maior"*. Ela mesma se diz preocupada com um dos funcionários com o qual ela cruza em horários de entrada e saída: *"é um rapaz cadeirante que sempre vejo na saída, fico preocupada quando ele vai atravessar a rua e fico sem saber como reagir. São diferentes mesmo, têm de perceber que têm uma diferença, uma marca que está fora do padrão e que as vezes não sabemos como agir"*.

f. Vantagens

A analista de RH vê uma vantagem pessoal na contratação. E relata que no início foi muito pesada a função de seleção desse pessoal por que fazia as entrevistas individuais, depois passou a realizá-las em grupo. *"Tenho que falar sim para poucos e no início lidar com esta realidade nua e crua para pessoas que a vida já é cruel foi muito difícil. Ouvi histórias de pessoas que tiveram que encarar a vida depois de um acidente ou de uma doença que mudou completamente a maneira de lidar com a vida"*. Nesse momento da entrevista ela faz referência a uma experiência pessoal com a irmã que possui uma marca de uma cirurgia.

As duas entrevistadas que estão mais próximas dos funcionários portadores de deficiência dizem ter havido uma mudança na sua postura e na maneira de lidar com as PPD. A supervisora acrescenta que *“quando eu via um deficiente na rua, às vezes tinha um sentimento de dó, via como um deficiente, e depois desta experiência eu percebo como pessoas independentes. Agora lido de uma forma mais natural e muitas vezes não percebo mais a limitação”*.

A supervisora afirma que se sente bem numa empresa que possui esse tipo de postura, *“é gratificante trabalhar numa empresa que tem esta preocupação social, que pensa no outro, no bem estar da comunidade. Você se sente valorizado, mesmo não sendo beneficiado direto, você percebe que é uma empresa que não é só voltada para os lucros. Se ajuda alguém fora da empresa vai ajudar também alguém dentro da empresa”*. Ela acrescenta dizendo que o negócio da empresa é altamente competitivo e os funcionários se sentem muito ameaçados pelo mercado, para ela, esse tipo de ação adotada pela empresa lhes dá uma certa segurança. A colega de trabalho tem uma postura semelhante à da supervisora: *“se a empresa se preocupa com o social, imagina com os colaboradores, com a gente?”*.

g. Análise da Empresa

Considerou-se essa empresa inclusiva, pelo número de PPD contratadas, pela adaptação realizada e pela preocupação revelada com a saúde e desempenho desses trabalhadores. Essa empresa está contratando o número exigido por lei, são 15 PPDF para 500 funcionários; exatamente os 3% previstos no Decreto 8.213. Além disso, os funcionários PD dessa empresa passaram pelo mesmo processo de seleção e contratação, não realizam funções consideradas inferiores, não estão separados, ou em grupos e possuem condições de acessibilidade física em toda empresa.

Essa empresa está contratando por ser uma política do grupo, manter a diversidade nas empresas. A contratação está ligada à figura do diretor da multinacional.

No entanto, a analista de RH, responsável por essas contratações, se sente pressionada e dividida em razão das cobranças da empresa, com relação à sua função e com a inclusão. *“É difícil ter de lidar com a realidade deles e da empresa. A empresa sobrevive de resultados e cobra esses resultados, através de metas, para a diretoria até o colaborador, onde não pode haver erros. Se pudesse evitar e não tê-los, para atingir o objetivo da empresa, acho que não teria. Acho que se mantém a contratação pela responsabilidade social e pela legislação. O mercado está cada vez mais exigente e mais competitivo, existem funções que já não conseguimos preencher com pessoas que não são deficientes, os deficientes com este déficit de qualificação fica cada vez mais de fora”*. Existe uma contradição na preocupação da empresa em manter a diversidade e na cobrança de produção de seus funcionários. Ao mesmo tempo a contratação das PPD, para alguns dos demais funcionários, significa um certo alívio dessa cobrança.

Para a analista de RH, a inclusão está distante das empresas, em geral, e ela acredita que a legislação não ajuda em mantê-la. *“Nós ainda estamos muito incipientes. Parece que, com a lei, as empresas estão mais resistentes, se não há uma sensibilidade antes, a contratação não acontece de maneira natural. O depoimento dos empresários é de onde vai colocar estas pessoas e qual a vantagem dessa contratação, eles não acreditam na qualidade”*. Para ela, é necessário uma maior sensibilização, o que ela acredita fazer parte do processo de Recursos Humanos, e o que parece ser mais uma sobrecarga para a sua função.

Com relação ao convívio, notou-se que a preparação do espaço físico já foi um elemento facilitador para o relacionamento, diminuindo o impacto e a discriminação e facilitando as relações. A identificação também parece ter acontecido pelas limitações e fragilidade, o relato da chefe e colega de trabalho remete a isso, o que parece lhes dá uma certa segurança no trabalho, minimizando a tensão da competição do ramo.

5.3.2.6 Empresa 6

Dados da empresa

Tipo de controle majoritário:	capital estrangeiro e nacional
Número de funcionários contratados:	700
Nº de funcionários com deficiência:	17
Tipo de contrato:	efetivos
Tipo de deficiência:	física (pouca dificuldade de locomoção)
Função:	agente de solução

Dados dos entrevistados

Responsável pela empresa Formação: Matemático Tempo de empresa: 2 anos	Cargo/ função: Diretor do <i>Call Center</i> Tempo no cargo: 4 meses em MG
Entrevista nº 2 Responsável pelas contratações Formação: Psicologia Tempo de empresa: 4 meses	Idade: 32 anos Cargo/ função: Consultor Interno de RT Tempo no cargo: 4 meses
Entrevista nº 3 Chefe da unidade Formação: estudante de administração Tempo de empresa: 4 anos	Cargo/função: Coordenador do <i>Call Center</i> Tempo no cargo: 3 anos
Entrevista nº 4 Chefe imediato da PPD Formação: Administração de empresa, pós graduação na área. Tempo de empresa: 27 anos	Cargo/ função: Coordenadora de Serviços Tempo no cargo: 7 anos
Entrevista nº 5 Chefe imediato da PPD Formação: estudante Tempo de empresa: 3,5 anos	Idade: 24 anos Cargo/ função: Coord. de serviços Tempo no cargo: 2,5 anos
Entrevista nº 6 colega da PPD Formação: Direito Tempo de empresa: 5 anos	Cargo/ função: Agente de solução Tempo no cargo: 5 anos

a. Contratação

Essa empresa possui 17 pessoas portadoras de deficiência física em seu quadro de funcionários. A proposta de contratação foi sugerida pelo diretor do *Call Center*, juntamente com o diretor de RH da empresa. O diretor do *Call Center* faz questão de afirmar que não foi decidido realizar essas contratações para cumprir a legislação, mas sim para manter a diversidade em seu quadro de funcionários.

Um dos fatores que o influenciaram a tomar essa decisão foi sua experiência anterior, em uma outra empresa, que não permitia a discriminação e mantinha a contratação de pessoas portadoras de deficiência. E complementa que, nessa empresa, tinha a preocupação de manter todos os tipos de deficiência no seu quadro. O diretor afirma: *“Essa experiência foi essencial, pois assimilei esta cultura, eu não trabalharia numa empresa que não tivesse esta proposta”*. Para ele, a empresa atual condiz com essa mesma cultura que valoriza a importância da diversidade. A empresa possui um importante trabalho de ação social através de sua Fundação, com ampla divulgação na sociedade através da mídia e entre seus funcionários.

A decisão pela contratação de pessoas portadoras de DF foi justificada por questões ergonômicas, *“porque assim conseguiria uma adaptação mais rápida”*, comparando com a contratação de PPDV, que segundo esse diretor, *“necessitaria de um outro tipo de adaptação, mais dispendiosa e de uma maior infra-estrutura como meios de transporte”*. Mas ele afirma que existe a intenção e um projeto aprovado pela diretoria do grupo para preparar a empresa tecnologicamente para receber a PPDV.

O diretor alega que não conseguiu preencher todas as vagas disponibilizadas para PPD, por não encontrar profissionais qualificados. Mesmo para preencher as vagas existentes foi necessário abrir uma concessão para a contratação dos atuais funcionários PD, *“a maioria dos atendentes de solução são pessoas novas e universitários, os deficientes nem todos são novos”*.

A contratação foi através de um órgão da prefeitura; a mesma Secretaria Municipal da empresa anterior (5). Esse órgão fez o levantamento dos

postos de trabalho, encaminhou os candidatos e a seleção foi um processo como dos demais funcionários. As PPD entraram em conjunto e possuem sete meses de contratação.

Os profissionais entrevistados e responsáveis pela seleção perceberam que os candidatos vieram com determinados “vícios” de outros locais de trabalho, onde provavelmente eram discriminados: como ter um tratamento diferenciado e remuneração inferior dos demais funcionários. Acharam inicialmente que isso poderia prejudicá-los, o que segundo eles não ocorreu. Parece ter ocorrido processo semelhante na empresa 4, talvez os candidatos sejam os mesmos por pertencer ao mesmo banco de dados do órgão municipal.

b. Adaptação para a contratação

As adaptações realizadas segundo as informações repassadas foram: uma cadeira especial para uma das funcionárias DF por solicitação do médico da empresa e um corrimão na escada de entrada da empresa, para facilitar o acesso das PPD. Não foi realizada nenhuma preparação dos demais funcionários, por não acharem necessário.

c. Impacto da contratação

Foi realizada uma entrada de um grupo de uma vez. A coordenadora dos serviços relatou que *“no início o pessoal impactou, olhava muito e, com o tempo, se tornou um colega de trabalho. Todos os funcionários que comentaram alguma coisa foi com satisfação e com preocupação do acesso à empresa pela escada”*.

O coordenador do *Call Center* diz que, quando soube desta proposta de implantar um programa de contratação de PPD, ele se candidatou para assumir o projeto. Disse que o interesse pode ter surgido por já ter convivido com outras pessoas PD, uma cunhada, e pela sua formação de psicólogo. *“Por fazer parte da responsabilidade social, que também tive muito interesse e me candidatei para*

esse projeto. Foi uma surpresa agradável, não sabia da existência da legislação por que antes era consultor de empresas pequenas. A expectativa é de dar continuidade e de ultrapassar a meta estabelecida pela legislação”.

d. Desempenho:

O diretor do *Call Center* ressalta que as pessoas contratadas foram aquelas que têm uma deficiência de menor intensidade que não pudesse prejudicar seu desempenho. *“São pessoas fantásticas, por que quando se trata da assertividade não são diferenciadas. É necessário criar um contexto positivo onde se possa desenvolver as potencialidades. E um tratamento diferenciado, que discrimine, não permitirá isso. O fator da diferença fica diluído num ambiente positivo e não de dó”.*

Uma das portadoras de deficiência possui uma dificuldade maior na execução, *“parece ter dificuldade de memória, percebe que é uma pessoas esforçada demais, mas não atinge a meta estabelecida para o grupo”.* A coordenadora a mantém mesmo assim, diz que é um procedimento normal para o funcionário que não consegue alcançar a meta; geralmente ele passa por uma reciclagem e tenta-se mantê-lo na empresa. Segundo ela, a funcionária portadora de deficiência está passando por esse processo. Mas ela se contradiz, quando diz: *“Eu faço o trabalho com ela de maneira mais devagar, pego leve. Os demais colegas a ajudam dizendo que é assim mesmo, que ela é novata e está aprendendo o ofício”.* O que essa declaração sugere é que existe um esforço a mais para manter essa funcionária por ser uma PPD.

As duas coordenadoras de serviços entrevistadas consideram que essas pessoas são mais comprometidas e uma delas ressaltou que percebe que são pessoas mais amadurecidas: *“devido as dificuldades que enfrentaram. É preciso ser maduro para ficar aqui, a rotatividade é muita grande, o tempo médio é de dois anos”.*

e. Convívio e ambiente de trabalho

Para o Diretor, o funcionário portador de deficiência cria um referencial positivo que influencia as outras pessoas. *“Houve uma influência no convívio pessoal, em um crescimento pessoal. Existe um respeito sem um discurso barato. Os grandes deficientes somos nós”.*

A coordenadora de serviços afirma que *“é uma grande satisfação trabalhar numa empresa que tem uma ação social. É muito bom conviver com eles, eles se sentem tão úteis, por isto são tão esforçados. Acho muito importante, o ambiente se torna mais humano. Se eles precisassem de alguma coisa, gente não iria faltar para ajudá-los”.*

f. Vantagens

Para o diretor, a vantagem está na influência no ambiente de trabalho. *“O convívio favorece na preocupação da empresa em criar uma cultura de respeito de empowerment e de autonomia do trabalhador. Através de um comprometimento, cria-se uma organização pelo aprendizado e pra haver este tipo de organização tem que haver a diversidade. O ambiente de trabalho em função disto é extremamente leve”.* Facilita o trabalho como diretor, pois cria referências para os outros. Segundo ele, trás um resultado motivacional e não punitivo.

A coordenadora de serviços percebe vantagens no desempenho e relata que quer a expansão do programa. Ela declara que essas pessoas são *“comprometidas, esforçadas e educadas demais. São mais comprometidos e mais responsáveis que os demais. Acho que pela dificuldade do mercado e porque eles aqui são tratados como iguais”.*

g. Análise da empresa

Esta empresa contrata para atender a um programa de ação social da empresa. As experiências anteriores do diretor e do responsável pela contratação

incentivaram essas contratações. Vale ressaltar que foram experiências distintas, uma de ordem profissional e outra mais pessoal, mas estas experiências foram citadas como facilitadoras do processo.

A contratação foi feita em grupo e fez parte de um programa à parte, apesar de o restante do processo ter sido o mesmo dos demais trabalhadores.

O diretor mantém uma postura muito clara com relação à defesa e manutenção da diversidade na empresa.

No entanto, a empresa, contrata deficientes físicos, mas apresenta restrições à cadeirantes (pessoas que necessitam da cadeira de rodas para se locomoverem), devido à falta de acessibilidade. Parece ser uma empresa preocupada com a inclusão, apesar de não ter completado a cota exigida em lei, com PPD. A empresa alega que não encontrou funcionários qualificados e, coincidentemente, no dia da entrevista, estava sendo realizada uma nova seleção com a presença da representante da Secretaria Municipal.

Portanto, apesar da falta de acessibilidade e de estar num processo inicial, a empresa mantém um discurso inclusivo, por incentivar a diversidade e apresentar interesse em ampliar o número de contratações.

5.3.2.7 Empresa 7

Dados da empresa

Tipo de controle majoritário:	Nacional
Número de funcionários contratados:	950
Nº de funcionários com deficiência:	5 DV e 2 DM
Tipo de contrato:	efetivos
Tipo de deficiência:	visual e mental
Função:	produção (DV) e auxiliar de cozinha (DM)

Dados dos entrevistados

Entrevista nº 1	
Responsável pela empresa	
Formação: Engenharia	Cargo/ função: Diretor
Tempo de empresa: 21anos	Tempo no cargo: 4 anos
Entrevista nº 2	
Colega de trabalho	
Formação: Ensino Fundamental (1º grau)	Cargo/ função: Supervisor de Produção
Tempo de empresa: 24 anos (desde a 1º empresa)	Tempo no cargo: 12 anos
Entrevista nº 3	
Colega de trabalho	
Formação: Ensino Fundamental (1º grau)	Cargo/ função: Auditor de qualidade
Tempo de empresa: 12 anos (desde a 1º empresa)	Tempo no cargo: 3 anos

a. Contratação

Essa empresa possui sete funcionários portadores de deficiência, sendo cinco PDV e dois PDM, todos efetivados. Os dois últimos foram contratados há um mês.

Essa empresa comprou uma empresa que já existia há cerca de 27 anos no município. O Diretor disse que, quando o grupo assumiu, já havia a contratação de PPDV e eles procuraram manter essas contratações, apesar de realizarem uma troca de 30% do efetivo. Ele afirma que mantém essas contratações para desenvolver ações sociais e não para atender à legislação.

Para esse diretor, o interesse da figura do diretor é fundamental para que essas contratações aconteçam. Ele relata que as primeiras contratações executadas na sua empresa, depois que ele assumiu a direção, foram de pessoas portadoras de DV, e ele se qualifica como impulsor desse programa. Já nas contratações das duas pessoas portadoras de DM, ele se considera facilitador e foi uma iniciativa do RH. Ele informou que as novas contratações, tanto das PPDV, quanto das PPDM foram realizadas através da intervenção de Instituições Especializadas.

b. Adaptação para a contratação

Os funcionários PDV utilizam uma gola especial no uniforme. Segundo o diretor como medida preventiva para evitar acidentes de trabalho, pois assim os demais funcionários que movimentam as empilhadeiras podem saber que se trata de PPDV. Uma medida que pode ser considerada discriminatória, pois as PPDV são de alguma maneira diferenciadas, o que pode ter uma característica estigmatizante.

Foi realizada uma sensibilização dos demais funcionários, realizada pelas OSCs. Os funcionários PPDM recebem o acompanhamento e supervisão periódica de uma OSC especializada.

c. Impacto da Contratação

Não se teve maiores informações sobre as primeiras contratações. Com relação as contratações atuais, houve no início desconfiança com relação a capacidade das PPDM, segundo as entrevistas dos funcionários.

d. Desempenho

O desempenho das pessoas que trabalhavam há mais tempo foi citado como bom e o auditor de qualidade ressalta que parecia ser superior aos demais funcionários. Segundo ele, *“eles trabalhavam muito”*. O diretor dessa empresa relatou que os portadores de DV trabalham numa linha de produção e fazem duas mil peças por dia. Segundo ele, *“a produção é a mesma que os demais, mas os problemas que eles causam são menores, são mais concentrados e cometem menos erros”*.

e. Convívio e ambiente de trabalho

Os dois funcionários entrevistados lembram que desde a antiga empresa havia dois grupos de quatro ou cinco pessoas, sendo um grupo de PPDV

e outro grupo de PPDF, mas não souberam falar dos efeitos no convívio, devido ao fato deles ficarem em um espaço separado dos demais funcionários. Assim, eles não conviveram muito próximos com as PPD e não souberam falar de algum efeito no ambiente de trabalho.

f. Vantagens da contratação

O diretor da empresa percebe que os clientes valorizam essa ação e ele acha que é importante divulgá-la. Ele relata meios em que os clientes percebem essas ações e, dentre eles, o fato de os funcionários portadores de deficiência terem um uniforme diferenciado. *”Os clientes sabem e têm uma reação positiva. Eles (as PPD) utilizam uma gola amarela para facilitar, é um apoio que muitas vezes precisam ter, afinal são deficientes. Os clientes percebem a diferença na gola e perguntam”*. Para esse diretor o ponto principal da contratação é a valorização de sua imagem, o que foi percebido e explicitado na entrevista da empresa 4.

g. Análise das entrevistas

Essa empresa possui apenas 0,7% de PPD no seu quadro e não completa o número da reserva de cotas, estabelecidas em lei, com a contratação de PPD. A contratação foi inicialmente para manter um padrão que já vinha acontecendo e foi mantida como ações sociais do grupo.

Não se sabe qual o processo exato que aconteceu nessa empresa, principalmente com relação as primeiras contratações, mas foi relatado que essas pessoas trabalhavam em grupo e separados dos demais, o que provavelmente não facilitou o convívio nem trouxe os benefícios notados no convívio com a diversidade. Parece que, dessa maneira, algum tipo de segregação é mantida, pelo fato de estarem em espaços separados, ou em grupos separados, o que não é considerado um processo de inclusão.

5.3.2.8 Empresa 8

Dados da empresa

Tipo de controle majoritário:	por capital estrangeiro e nacional
Número de funcionários contratados:	1172
Nº de funcionários com deficiência:	4 PPD (40 ou 50 reabilitados ou acidentados)
Tipo de contrato:	estagiários
Tipo de deficiência:	física
Função:	serviço administrativo

Dados dos entrevistados

Entrevista nº 1	
Responsável pela contratação	
Formação: Engenheiro	Cargo/ função: Chefe de Assessoria RH
Tempo de empresa: 14 anos	Tempo no cargo: 7 anos
Entrevista nº 2	
Coordenação dos estágios	
Formação: estudante de Administração	Cargo/ função: Coordenador técnico
Tempo de empresa: 12 anos	Tempo no cargo: 3 anos
Entrevista nº 3	
Chefe imediata, selecionada como a colega de trabalho pela empresa	
Formação: Assistente Social	Cargo/ função: Analista de Recursos Humanos
Tempo de empresa: 24 anos	Tempo no cargo: não respondeu

a. Contratação

Essa empresa contratou quatro PPD em forma de estágio recentemente (quatro meses). O chefe de assessoria informou que mantém 40 a 50 reabilitados ou acidentados.

Ele declarou que a empresa está iniciando as contratações para se adequar à lei. Para iniciar o programa, a diretoria foi consultada e o atual diretor,

que é estrangeiro, foi prontamente favorável, dizendo já haver este tipo de contratação em seu país.

O chefe de assessoria relatou que essa empresa já teve experiências anteriores nesse tipo de contratação. Segundo ele, foram mantidos dois funcionários portadores de DA em um ambiente com muito ruído, acima do limite de tolerância e ficaram até se aposentarem recentemente. Os entrevistados não souberam dar maiores informações sobre o convívio com esses funcionários.

Na entrevista foi revelado que inicialmente as PPD estão sendo contratadas como estagiárias para se verificar a viabilidade dessa experiência. Das 40 vagas de estágio, a empresa destinou 10 para PPDF. A empresa disse ter dificuldades de encontrar essa mão de obra pelos meios normais de seleção de estágio, motivo que a levou a diminuir o número de estagiários para apenas cinco.

O chefe da assessoria de RH declarou que foi selecionado a PPDF por achar que poderia se adequar melhor à empresa e foi solicitado a uma Instituição especializada para fazer o levantamento dos postos de trabalho. Essa instituição especializada é ligada ao programa SESI e indicou dois dos estagiários.

Além do exame médico de admissão, realizado pelo médico do trabalho da empresa, os candidatos PD passaram pela avaliação do engenheiro de segurança. Fato que segundo os entrevistados, marcou um diferencial e atrasou a entrada destes estagiários, em relação aos demais. O treinamento foi o mesmo e a avaliação de desempenho será realizada pela instituição especializada.

b. Adaptação para a contratação

Para iniciar a contratação, a empresa optou por uma preparação inicial e sensibilização dos chefes de estágio.

Para a PPD, colega de trabalho da pessoa entrevistada, foi realizada uma adaptação da mesa de trabalho e na cozinha é ajudada a se servir do bandeirão por uma funcionária da cozinha.

c. Impacto da contratação

Segundo os entrevistados, os chefes de estágio aceitaram bem a proposta, principalmente aqueles que já tinham uma experiência anterior com pessoas acidentadas, ou que já tiveram o contato com alguma instituição especializada. Estes se prontificaram e se candidataram a receber os estagiários PD.

A analista de RH e chefe de um dos estagiários disse ter aceitado prontamente a proposta de contratação de PPD por achar que seria *“interessante para nível pessoal e individual. Lidar com pessoas com dificuldades seria uma possibilidade de reflexão de valores. Acho que seria rico para o nosso grupo, seria um desafio”*. Esta funcionária selecionou o candidato que apresentava a deficiência mais acentuada, alegando que assim teria um desafio maior. A sua escolha é estranha, mas denota uma associação da contratação de PPD com uma ação caritativa ou a contratação pela limitação e não pelo seu desempenho.

O responsável pela contratação, relatou que inicialmente se sentia incomodado com a pessoa PD que trabalha próximo a ele e necessitou perguntar sobre a causa da deficiência, para conseguir ter um relacionamento mais próximo. *“Acho que é até uma forma de me aproximar, perguntando sobre o problema dela. Percebi que outra colega de trabalho ficou constrangida com minha pergunta e achava que eu não deveria ter perguntado”*. Segundo o depoimento dos entrevistados, essa colega inicialmente não conseguia olhar para as pernas da estagiária que possui a deficiência física.

d. Desempenho

A contratação é recente, apenas três meses. A funcionária PD que convive com o grupo entrevistado tem demonstrado dificuldades na execução das tarefas. Mas a responsável diz que ela está correspondendo às expectativas e tem crescido no seu desempenho. *“Apesar das limitações dela, percebo o quanto ela está crescendo e a gente está estimulando e criando desafios”*. Parece haver um

investimento dos colegas de trabalho para que a experiência dê certo, a própria responsável diz que não é como o desempenho de outros estagiários. Ela relata que existem tarefas que os outros estagiários executavam que ela não é capaz de executar devido às limitações impostas pela deficiência. O outro estagiário levava documentos em locais distantes da fábrica e ela não tem condições de se locomover com presteza (utiliza muletas) e apresenta dificuldade (devido à timidez e postura) para atender ao telefone. Apesar desse desempenho considerado inferior para o que seria esperado para o seu posto de trabalho, ela é mantida na empresa.

e. Convívio e ambiente de trabalho

Segundo os entrevistados, o convívio sofreu influências do impacto inicial, principalmente diante da reação da colega próxima que não conseguia olhar ou falar com ela. A própria estagiária PD é muito retraída e tímida o que dificultava a relação inicial.

Mas no decorrer desses quatro meses, eles percebem que a estagiária está mais segura, adquirindo confiança e, como consequência, o seu desempenho e suas relações estão melhores. As habilidades dela para vencer suas limitações físicas são percebidas como uma grande qualidade; *“ela é muito habilidosa para subir as escadas com sua muleta e muito paciente com seu problema”*.

O Chefe de Assessoria de RH relata um fato, no qual ela executa ações que não são de responsabilidade dela, como limpar o chão, o que outra pessoa não faria, por não ser sua função e ela, com toda dificuldade não deixa de fazê-lo. Segundo ele, isso é uma aprendizagem para os demais funcionários, influencia e modifica as relações no trabalho.

A mudança de postura, com relação a ela, é percebida por todos entrevistados, principalmente quando fazem referência à colega de trabalho da estagiária PD. *“A colega do lado passa a perceber diferente a limitação e a deficiência da pessoa”*.

f. Vantagens

Para todos os entrevistados existem vantagens nessa contratação. O Chefe de Assessoria de RH ressalta as vantagens para a empresa pois, segundo ele: *“quebra determinados relacionamentos, acho que traz novas posturas para as pessoas, abre as relações. A gente aprende a valorizar mais novos valores, como saúde perfeita”*.

O coordenador de estágio relata uma satisfação pessoal em coordenar essa ação e afirma que no segundo semestre vai aumentar a cota de estágios.

A chefe da estagiária diz haver um aprendizado no convívio com a estagiária, percebe que acrescenta *valores de vida*. *“Existe uma troca e percebo que se, não existe preconceito, trata com mais naturalidade e existe um aprendizado para os dois lados. A gente se preocupa demais com coisas supérfluas e este convívio nos faz perceber outras coisas”*.

g. Análise da entrevista

Atualmente, as contratações das PPD estão sendo feitas em forma de estágio, o que não atende a exigência legal, a empresa está incluindo os reabilitados ou acidentados para completar a cota exigida em lei. A empresa possui um trabalho estruturado para o aproveitamento desta mão de obra e segundo o chefe de assessoria de RH são em torno de 40 a 50 reabilitados mantido na empresa. Com 1172 funcionários em seu quadro, a empresa necessita ter 5% de funcionários PD ou reabilitados, o que corresponde a 58 funcionários. Desta maneira, a empresa não está cumprido as exigências do Decreto 8.213. Além disso, não foi considerada uma empresa inclusiva, por não demonstrar preocupação em manter a diversidade no ambiente de trabalho.

A experiência inicial é em forma de estágio e a não efetivação da contratação de imediato surge como uma atitude de desconfiança, com relação à mão-de-obra da PPD. A opção pela DF também demonstra uma atitude

discriminatória, no sentido de iniciar o processo por uma deficiência considerada mais fácil de se adequar à empresa.

Como é um processo recente, notam-se as reações de estranhamento diante da deficiência, como o olhar constante da colega de trabalho e a necessidade de falar sobre a deficiência do chefe de RH. Ao mesmo tempo, a possibilidade de uma outra forma de relacionamento começa a surgir, mas a PPD ainda em posição de desvantagens. No sentido de que é uma pessoa que necessita de cuidados, por outro lado é também uma estagiária, ou seja, um trabalhador que está em formação. De qualquer forma o trabalhador PD nessa empresa, não está numa posição de um colega de trabalho.

5.3.2.9 Considerações das análises

As oito empresas entrevistadas contratam pessoas portadoras de deficiência, mas não se pode dizer que todas são inclusivas. Algumas delas estão iniciando ou passando por um processo, no sentido de se adaptarem para receber as PPD. Outras contratam, já procurando se adaptar, e assim realizam o que se considera um processo de inclusão.

As empresas consideradas inclusivas são as empresas 2 e 5; todas duas se preocuparam com a adaptação desde a contratação e com as condições de trabalho desses funcionários. É interessante perceber que essas duas são multinacionais e procuram manter em seu quadro, não só a PPD mas também pessoas idosas. O convívio com a diversidade está implícita no seu propósito de contratação.

As empresas que estão passando por um processo de inclusão se adequando para vir a ser o que consideramos inclusivas, são as empresas 1 e 6. A empresa 1 iniciou o processo de contratação de maneira discriminatória, procurando uma contratação que pudesse privilegiar a produção, mas no momento demonstra preocupação em manter a diversidade e ampliar o processo de inclusão, atuando inclusive em outras empresas. A empresa 6 não realizou a

acessibilidade adequada para receber as PPD e o número de funcionários contratados está aquém do exigido em lei. No entanto, parece que esse processo está se iniciando, pois essa empresa possui a preocupação em se adequar para receber outras PPD, como a PPDV e está realizando o processo de seleção para ampliar o número de funcionários portadores de deficiência.

As empresas consideradas estarem passando por um processo de integração são a 3 e a 7. Nelas, os funcionários PD têm de se adequar às condições da empresa ou estão trabalhando em postos separados dos demais, com processos de contratação declaradamente diferente dos demais funcionários. A empresa 3 não realizou as adaptações físicas necessárias nem permitiu a acessibilidade de comunicação de seus funcionários. Nela, a contratação inicial foi feita para se aproveitar da limitação das PPDA que inicialmente trabalhavam em locais separados e em grupos. Na empresa 7 as pessoas PDV são mantidas em local separado, trabalhando em grupo e uniformes diferentes dos demais.

As empresas consideradas manter uma atitude discriminatória são as empresas 4 e 8, apesar de ser difícil de analisar qual a real situação na empresa 4, pela contradição das informações. Para ela, essas pessoas são consideradas um problema, na medida em que atrapalham o ritmo de trabalho e não foi realizada uma adaptação física, de maneira a permitir o acesso e o rodízio adequado desses funcionários. Na empresa 8 percebeu-se como atitude discriminatória o fato de a contratação ser apenas em forma de estágio, num número muito pequeno, significando apenas 0,3% dos funcionários. E pelo fato de ela iniciar a contratação por uma deficiência considerada menos grave.

Pode-se enumerar algumas atitudes levantadas nessa pesquisa que demonstram uma atitude mais segregativa, como:

- a. as PPD estão numa área específica e separadas dos demais trabalhadores (empresas 3, 4, 7);
- b. estão na empresa realizando tarefas consideradas inferiores (empresas 3, 4, 7);
- c. estão contratados como estagiários ou através de terceirização (empresas 1, 4, 8);

- d. a contratação de PPDF e PDA sem a efetivação da acessibilidade física, ou de comunicação (empresas 3, 4, 6 e 8);
- e. contratação de PPD para realizar alguma tarefa, compatível com sua deficiência, mas não com suas habilidades e/ou qualificações pessoais, o que pode ter acontecido nas empresas 1, 3, 4 e 8.

Pode-se salientar alguns dados que surgiram nessas entrevistas:

- a. existe prevalência das empresas multinacionais na contratação, seja por uma política direta da empresa ou pela influência e incentivo de alguns dos diretores. Isso foi relatado em seis das oito empresas: nas empresas 1, 2, 3, 5, 6, 7 e 8;
- b. nota-se que a contratação, nessas empresas, ocorreu mais para atender às ações sociais que para cumprir a exigência legal. As empresas que adotaram essa postura fizeram questão de salientar essa escolha - 1, 2, 5, 6 e 7. A empresa 4 foi contraditória, ao responder a essa questão, mas pode-se considerar que as ações sociais podem ter influenciado nessa contratação, enquanto as empresas 3 e 8 relataram que contrataram para cumprir a lei;
- c. percebe-se que a contratação foi facilitada quando o responsável pela empresa ou pela contratação já tinha uma experiência com PPD. Este fato pode sugerir que uma possível discriminação anteriormente existente foi amenizada, ou ultrapassado um processo contra-identificatório. Esse dado apareceu no relato das empresas 1, 2, 4, 5, 6 e 8;
- d. várias empresas disseram ter dificuldades para encontrar essa mão-de-obra, principalmente com a qualificação exigida, são as empresas 1, 2, 5, 6 e 8. A falta de qualificação também prejudicou a ascensão de um funcionário, na empresa 5, ou a própria contratação, na empresa 1, fato que foi relatado na discussão teórica;
- e. a contratação pela intervenção de uma instituição especializada aconteceu em seis das empresas. Apenas na empresa 4 esse fato não foi relatado, mas as pessoas entrevistadas não souberam dar muitas informações sobre como as contratações foram efetivadas. Algumas das empresas chegaram a relatar

- que nessa parceria é fundamental possibilitar a contratação e a manutenção dessas pessoas no emprego;
- f. a adaptação realizada surgiu apenas nas empresas 2 e 5. Apenas a empresa 5 possui sua construção dentro das normas da ABNT. As demais fizeram pequenas adaptações, conforme a necessidade das PPD e algumas delas relataram que deixaram de contratar para não realizar a adaptação necessária. Em muitas das empresas foram os funcionários PD que se adequaram ao espaço físico. Quatro empresas disseram ter realizado algum tipo de sensibilização de seus funcionários, o que podemos considerar uma forma de adequação da empresa, como a 1, 3, 5, 7 e 8;
 - g. o impacto da contratação foi percebido em todas as empresas e muitas vezes citado como uma certa desconfiança relativa à qualidade dos serviços, à segurança no trabalho e à possível influência nas relações entre colegas;
 - h. com relação ao desempenho, seis das empresas entrevistadas relataram uma maior produção, com maior atenção e/ou menos erros. Esse fato foi relatado nas empresas 1, 2, 3, 5, 6 e 7. Em duas empresas foi relatado um mau desempenho, com relação à exigência do cargo, mas nelas os funcionários estavam sendo mantidos, apesar do baixo desempenho (empresas 6 e 8). Apenas uma empresa (4) declarou que essas pessoas atrapalham o ritmo de trabalho;
 - i. com relação ao convívio e ambiente de trabalho, várias empresas mostraram um aumento de cooperação entre os demais trabalhadores, fato relatado nas empresas 1, 2, 3 e 6. Nesse relato foi citado que os funcionários PD passam a ser um referencial positivo para os demais, o que melhora o ambiente de trabalho;
 - j. em várias empresas, percebeu-se relatos que revelaram uma forma de identificação com as PPD, por parte de alguns dos funcionários entrevistados. Na empresa 2, foi relatada uma identificação com a comunicação do DA e com a exclusão das PPD. Na empresa 3, houve uma identificação com a exclusão por parte do funcionário insatisfeito e os PPDA. Na empresa 5, uma identificação com a situação de exclusão social, diante

- da alta competitividade. Nas empresas 1 e 8, foi citada uma identificação com a superação das limitações pelas PPD;
- k. a satisfação dos funcionários por trabalharem em uma empresa que realiza a contratação de PPD ou uma ação social foi citada por alguns dos entrevistados (empresas 1, 2, 3, 5 e 6). Dois dos diretores disseram não trabalhar mais em uma empresa que não realiza esse tipo de ação (empresas 2 e 6);
 - l. as empresas 4 e 7 declaram perceber vantagens para a sua imagem, devido a essa contratação;
 - m. duas empresas citaram a preocupação com a ética e com a contradição entre esse tipo de ação e os objetivos da empresa. São as empresas 1 e 5. A empresa 1 também citou a contradição entre o *marketing*, como uma divulgação dessas ações e a inclusão;
 - n. em cinco das empresas, os entrevistados disseram que ampliaram o quadro de pessoas portadoras de deficiência, efetivando novas contratações, após a primeira experiência positiva;
 - o. nessas empresas, a decisão e a postura do diretor e/ou gerente foi determinante no tipo de contratação e nos efeitos causados pela contratação no ambiente de trabalho.

As vantagens percebidas na contratação foram mencionadas conforme o cargo do entrevistado. Geralmente, as pessoas no cargo de direção percebiam as vantagens para a empresa, em termos de imagem empresarial e melhoria do ambiente de trabalho. As pessoas em posição de chefia ou gerência percebiam como vantajoso o aumento da produtividade, ou a melhoria no ambiente de trabalho, em termos de facilitar as relações com seus subordinados. Os colegas de trabalho percebiam as vantagens como uma forma pessoal e como possibilidade de identificação positiva, tanto com as PPD como com a empresa.

5.4 Análise dos questionários e entrevistas

Nas entrevistas, foram percebidas algumas das vantagens destacadas pelos entrevistados e que constam no documento do Instituto Ethos: fator crítico de sucesso, rotatividade reduzida, produtividade melhorada, aumento da satisfação no trabalho, menor vulnerabilidade legal, imagem corporativa valorizada, maior flexibilidade e reconhecimento adequado. E da mesma maneira, percebeu-se uma coincidência nas vantagens apresentadas na tabulação dos dados do questionário.

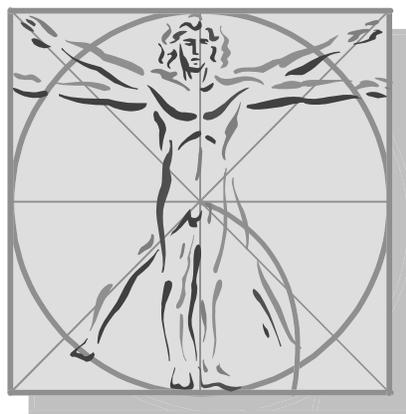
As vantagens apresentadas no documento de 2002 foram percebidas nas entrevistas, mas principalmente naquelas empresas que realmente realizaram a inclusão. As vantagens com relação ao desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes supera as expectativas do início do contrato foi percebida em todas as empresas entrevistadas.

O desempenho das empresas que mantêm empregados portadores de deficiência foi impulsionado pelo clima organizacional positivo. Os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletiram sobre a motivação dos outros funcionários. As vezes com relato de uma posição mais subserviente e outros de maior participação dos demais funcionários.

Para a maioria das empresas da pesquisa de campo, a contratação de PPD é associada às ações sociais. Algumas empresas revelaram desconhecer a legislação e algumas destacaram que não havia uma preocupação em cumprir a exigência legal. No entanto, vale salientar, que são pouquíssimas as empresas que estão acima da cota.

Um fato interessante de se notar é que as empresas consideradas inclusivas e que se preocupam em manter o respeito à diversidade citaram que a contratação não era para atender à exigência legal. Poderia-se supor que essas empresas já possuem uma política de RH mais inclusiva e que dessa maneira não necessitariam de uma imposição legal para contratar PPD. Já aquelas que são obrigadas a contratar para cumprir uma exigência legal, mantêm atitudes discriminatórias e não conseguem perceber as vantagens desse tipo de

contratação. Assim também, aquelas que contrataram procurando uma vantagem imediata, seja na busca de uma maior produção, devido à própria limitação imposta pela deficiência, ou para agregar valor à sua imagem, são empresas que não desfrutam das vantagens decorrentes do convívio com a diversidade.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ABRANCHES, Sérgio Henrique. (1985), “Nem cidadãos, nem seres livres: o dilema político do indivíduo na ordem liberal-democrática”. *Dados*, v.28, n.1, p.5-25.
2. ALOISI, Hilda Maria. (2000), “A Acessibilidade de pessoas com deficiência ao trabalho”, in M. T. E. Mantoan, J. R. Oliveira, A. A. F. Quevedo, *Mobilidade, comunicação e educação: desafios à acessibilidade*, Campinas, WVA.
3. ARAÚJO, José Newton Garcia. (2001), “Função paterna e constituição dos grupos sociais”, in Araujo, L. G.; Souki, C. A. P. (orgs.), *Figura paterna e ordem social. Tutela, autoridade e legitimidade nas sociedades contemporâneas*, Belo Horizonte, Autêntica. 207p.
4. ARISTÓTELES. (1995), *A política*. Tradução de Nestor Silveira Chaves. São Paulo, EDIPRO.
5. ARRETCHE, Marta T. S. (1996), “Mitos da descentralização. Mais democracia e eficiência nas políticas públicas?” *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v.11, n. 31, p.44-66.
6. ARRETCHE, Marta T. S. (1999) “Políticas sociais no Brasil: descentralização em um estado federativo”. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v.14, n.40, p.111-141.
7. AUBERT, Nicole e GAULEJAC, Vincent. (1991), “Le système managinaire”, in N. Aubert et V. Gaulejac, *Le coût de l'excellence*. Paris, Seuil.
8. AZEVEDO, Maria Rosa. (2000), *Principais legislações sobre a questão da pessoa portadora de deficiência*. Brasília.
9. BAUMAN, Zygmunt. (1998), *O mal-estar da pós-modernidade*. Tradução de Mauro Gama e Cláudia Martinelli Gama. Rio de Janeiro, Jorge Zahar.
10. BIRMAN, Joel. (1999), *Mal-estar na atualidade: a psicanálise e as novas formas de subjetivação*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.
11. BRASIL. Constituição. 1988. Brasília, Senado Federal.
12. BRASIL. *Lei nº 3.298*. Dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência. 20-12/1999.

13. BRASIL. *Lei nº 7.853*. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional 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. 24-10-89.
14. BRASIL. *Lei nº 8.213*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 24/07/1991.
15. BRASIL. MEC. *Lei 4.020*. Estabelece as diretrizes para a educação nacional. 20 de dezembro de 1961.
16. BRASIL. MEC. *Lei nº 9.394*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 20/12/96.
17. BUENO, José Geraldo Silveira. (1993), *Educação Especial Brasileira: integração/segregação do aluno diferente*. São Paulo, EDUC/PUCSP.
18. CARREIRA, Dorival. (1997), "A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho", in M. T. E. Mantoan, e colaboradores, *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*, São Paulo, Memnom, SENAC
19. CARRION, Rosinha Machado. (2000), "Organizações privadas sem fins lucrativos - a participação do mercado no terceiro setor". *Tempo Social*, v.12, n.2, p.237- 255.
20. CARVALHO NETO, Antônio Moreira. (2001), *Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira*. Belo Horizonte, Vozes / IRT, PUC Minas.
21. CASTELLS, Manuel. (1999), "O espaço de fluxos", in M. Castells, *A sociedade em rede (A era da informação: economia, sociedade e cultura, v. 1)*. Tradução de Klauss Brandini Gerhardt. São Paulo, Paz e Terra.
22. CASTELLS, Manuel. (1999), "Paraísos comunais: identidade e significado na sociedade em rede", in M. Castells, *O poder da identidade, (A era da informação: economia, sociedade e cultura, v. 2)*. Tradução de Klauss Brandini Gerhardt. São Paulo, Paz e Terra.
23. CHAGAS, Ana Maria de Resende. (1998), *O portador de deficiência no Brasil*. Brasília, CORDE

24. COELHO, Simone de Castro Tavares. (2000), *Terceiro setor: um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos*. São Paulo, SENAC.
25. COMUNIDADE SOLIDÁRIA. (2001). Disponível em: <www.comunidadesolidaria.org.br/!geral/conselho.htm>. Acesso em: 15 agosto 2001.
26. CORDE. (1994). *Subsídios para planos de ação dos governos federal e estadual na área de atenção ao portador de deficiência*. Brasília: Ministério da Justiça. Secretaria Nacional dos Direitos Humanos. CORDE.
27. CORDE. (1997). *Programa de ação mundial para as pessoas com deficiência*. Brasília: Ministério da Justiça. Secretaria Nacional dos direitos Humanos - CORDE.
28. DRAIBE, Sônia M. (1990), "As políticas sociais brasileiras: diagnóstico e perspectivas". In: *IPEA/IPLA, Para a década de 90*. Prioridades e perspectivas de políticas públicas. Brasília: IPLAN/IPEA.
29. ENRIQUEZ, Eugène. (2001), "O fanatismo religioso e político", in Machado, M. N. M.; Moura Castro, E.; Araújo, J. N. G.; Roedel, S. (Orgs.), *Psicossociologia: análise social e intervenção*. Belo Horizonte, Autêntica. 261p.
30. ENRIQUEZ, Eugène. (1995), "Prefácio", in E. P. B. Davel e J. G. Vasconcellos (orgs.), *Recursos humanos e subjetividade*. Petrópolis, Vozes.
31. ENRIQUEZ, Eugène. (1997), "Imaginário social, recalçamento e repressão nas organizações", in E. Enriquez, *Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise*. Paris, Desclé de Brower.
32. FENAPAE. (2000). *Ensino Especial*. Brasília, Fenapae.
33. FIEMG - Conselho de Cidadania Empresarial. (2000). *Empresas e responsabilidade social. Um estudo sobre as ações sociais realizadas pelo setor privado em Minas Gerais*. Belo Horizonte: Fiemg.
34. FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. (2000), "O trabalho protegido do portador de deficiência", in: M. T. E. Mantoan, J. R. Oliveira, A. A. F Quevedo, *Mobilidade, comunicação e educação: desafios à acessibilidade*, Campinas, WVA.
35. FREUD, Sigmund (1920). "Além do princípio do prazer", in: S. Freud, *Obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. Vol. XVIII. Tradução de Jayme Salomão. Rio de Janeiro, Imago.

36. FREUD, Sigmund (1921). "Psicologia de grupo e análise de ego", in: S. Freud, *Obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. Vol. XVIII. Tradução de Jayme Salomão. Rio de Janeiro, Imago.
37. FREUD, Sigmund (1923). "O ego e o id", in: S. Freud, *Obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. Vol. XIX. Tradução de Jayme Salomão. Rio de Janeiro, Imago.
38. FREUD, Sigmund (1924). "O problema econômico do masoquismo", in: S. Freud, *Obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. Vol. XIX. Tradução de Jayme Salomão. Rio de Janeiro, Imago.
39. FREUD, Sigmund (1927). "O futuro de uma ilusão", in: S. Freud, *Obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. Vol. XXI. Tradução de Jayme Salomão. Rio de Janeiro, Imago.
40. FREUD, Sigmund (1930). "O mal estar na civilização", in: S. Freud, *Obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. Vol. XXI. Tradução de Jayme Salomão. Rio de Janeiro, Imago.
41. FREUD, Sigmund. (1912-1913), "Totem e tabu", in: S. Freud, *Obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. Vol. XIII. Tradução de Jayme Salomão. Rio de Janeiro, Imago.
42. FREUD, Sigmund. (1919), "O estranho", in: S. Freud, *Obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. Vol. XVII. Tradução de Jayme Salomão. Rio de Janeiro, Imago.
43. GAULEJAC, Vincent. (2001), "Psicologia e sociologia clínica". in: J. N. Garcia, e T. C. Carreiro, *Cenários sociais e abordagens clínicas*, Belo Horizonte, Fumec.
44. GIDDENS, Anthony. (1991), *As conseqüências da modernidade*. Tradução de Raul Fiker. São Paulo, UNESP.
45. GIFE. Grupo de Instituto Fundações e Empresa - Brasil. (2001). *Investimento social privado no Brasil*. Disponível em: <<http://www.gife.org.br/investimento.asp>>. Acesso em: 10 setembro de 2001.
46. GOFFMAN, Erving. (1988), *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. 4ª edição, Rio de Janeiro, Guanabara Koogan.
47. GUIMARÃES, Marcelo Pinto. (2001), *Acessibilidade*. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL: SOCIEDADE INCLUSIVA PUC MINAS, 1999, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte, PUC Minas, p.117-122.

48. HARVEY, P. (1992) "Do fordismo à acumulação flexível", in P. Harvey, *Condição pós-moderna*. São Paulo, Loyola.
49. INSTITUTO ETHOS. (2001c). *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*. São Paulo> Instituto Ethos. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/publicacoes/manuais/manual_val_div/manual_diversidade.pdf> Acesso em: 20 agosto 2001.
50. INSTITUTO ETHOS. (2002). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. Coordenação Marta Gil. São Paulo: Instituto Ethos. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/publicacoes/manuais/manual_pessoas_deficientes/apresentacao.shtml> Acesso em: 10 junho 2002.
51. INSTITUTO ETHOS. *Empresas e responsabilidade social*. (2001a). Disponível em: <http://www.ethos.org.br/docs/institucional/oq_ethos.shtml>. Acesso em: 20 agosto 2001.
52. INSTITUTO ETHOS. *Empresas e responsabilidade social*. (2001b). *Responsabilidade social das empresas – percepção do consumidor brasileiro. Pesquisa 2000*. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/publicacoes/outras_publicacoes/consumidor/resumo.shtml>. Acesso em: 20 agosto 2001.
53. IPEA. (2001). *Ação social das empresas*. Disponível em: www.ipea.gov.br/asocial/. Acesso em: 20 agosto de 2001.
54. JORNAL INTEGRAÇÃO. (2002). Belo Horizonte: VIII, 74.
55. JULIEN, Philippe. (1996), *O estranho gozo do próximo: ética e psicanálise*. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro, Jorge Zahar.
56. KAUCHAKJE, Samira. (2000), "Inclusão: uma perspectiva social e da conquista dos direitos", in M. T. E. Mantoan, J. R. Oliveira, A. A. F. Quevedo, *Mobilidade, comunicação e educação: desafios à acessibilidade*, Campinas, WVA.
57. KOLTAI, Caterina. (1998), "A segregação, uma questão para o analista", in C. Koltai, (org). *O estrangeiro*. São Paulo, Escuta: FAPESP.
58. KOLTAI, Caterina. (2000), *Política e psicanálise. O estrangeiro*. São Paulo, Escuta.

59. LACAN, Jacques. (1985), *O seminário: livro 20: Mais, ainda*. Tradução de M. D. Magno. 2ª. edição. Rio de Janeiro, Jorge Zahar.
60. LACAN, Jacques. (1986), "A tópica do imaginário", in J. Lacan, *O Seminário: livro 7: A ética da psicanálise*. Tradução de Betty Milan. 3º edição. Rio de Janeiro, Jorge Zahar.
61. LACAN, Jacques. (1988), "O paradoxo do gozo", in J. Lacan, *O seminário: livro 7: A ética da psicanálise*. Tradução de Antônio Quinet. Rio de Janeiro, Jorge Zahar.
62. LACAN, Jacques. (1993), *Televisão*. Tradução de Antonio Quinet. Rio de Janeiro, Jorge Zahar.
63. LACAN, Jacques. (1996), "Proposição de 9 de Outubro de 1967 sobre o psicanalista da escola". *Opção Lacaniana, Revista Brasileira Internacional de Psicanálise*, v.17, p. 5-12.
64. LANDIM, Leilah; VILHENA, L. R. (1999), O terceiro setor no Brasil, In: SEMINÁRIO: CAPACITAÇÃO GERENCIAL, 1999, Reserva Salto Morato Guaraqueçaba, PR: GIFE, p.1-6.
65. LAPLANCHE, J.; PONTALIS, J.-B. (1983), *Vocabulário de psicanálise*. Tradução de Pedro Tamen. 7ª edição. São Paulo, Livraria Martins Fontes.
66. LAPLANCHE, Jean. (1985), *Vida e morte em psicanálise*. Tradução de Cleonice Paes Barreto Mourão e Consuelo Fortes Santiago. Porto Alegre, Artes Médicas.
67. LEONARDO, Marcelo. (2001), Cidadania na sociedade inclusiva. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL: SOCIEDADE INCLUSIVA PUC MINAS, 1999, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte, PUC Minas, p.149-180.
68. LIMOEIRO-CARDOSO, Miriam. (1999), "Ideologia da globalização e (des)caminhos da ciência social", in P. Gentili, *Globalização excludente*. Desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial. Rio de Janeiro, Vozes.
69. MARQUES, Carlos Alberto. (1997), "Integração: uma via de mão dupla na cultura e na sociedade", in M. T. E. Mantoan, e colaboradores, *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*, São Paulo, Memnom, SENAC.
70. MARSHALL, Thomas Humprey. (1967), *Cidadania, classe social e status*. Tradução de Meton Porto Gadelha. Rio de Janeiro, Zahar.

71. MEC - SECRETARIA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL. 1994. *Política Nacional de Educação Especial*. Livro 1. Brasília, a Secretaria.
72. MINISTÉRIO DA AÇÃO SOCIAL. 1990. Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília, Ministério da Ação Social.
73. MINISTÉRIO DO TRABALHO. 1996. *Plano Nacional de Educação Profissional - PLANFOR*. Termos de referência dos programas de educação profissional. Brasília, CODEFAT.
74. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. 2000. *Atividades do Ministério Público do Trabalho para a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho*. Brasília, Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Geral do Trabalho.
75. MORALES, Carlos Antonio. (1999), “Provisão de serviços sociais a través de organizações públicas não-estatais: aspectos gerais”, in L. C. B. Pereira, N. C. Grau (orgs.), *O público não-estatal na reforma do estado*, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas.
76. MOUSSATCHÉ, A. H., (1997), “Diversidade e processo de integração”, in M. T. E. Mantoan, e colaboradores, *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*, São Paulo, Memnom, Senac.
77. NASCIMENTO, Alceu, T. (1999), Terceiro Setor no Brasil: retrospectiva histórica. In: SEMINÁRIO: CAPACITAÇÃO GERENCIAL, 1999. Reserva Salto Morato Guaraqueçaba, PR: GIFE.
78. NAVARRO, Juan Carlos. (1999), “As ONGs e a prestação de serviços sociais na América Latina: o aprendizado começou”, in L. C. B. Pereira, N. C. Grau (orgs.), *O público não-estatal na reforma do estado*, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas.
79. OIT – Brasil. 1994. *Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência: um guia para as organizações de empregadores*. Brasília: CORDE.
80. OMS. 1993. *Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas*. Tradução de Dorgival Caetano. Porto Alegre, Artes Médicas.
81. ONU. 1996. *Normas sobre equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência*. São Paulo: APADE, CVI-AN.

82. PEREIRA, Luis Carlos Bresser; GRAU, Nuria Cunill. (1999), “Entre o estado e o mercado: o público não estatal”, in L. C. B. Pereira, N. C. Grau (orgs.), *O público não-estatal na reforma do estado*, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas.
83. PESSOTI, Isaías. (1984), *Deficiência mental: da superstição à ciência*. São Paulo, T. A. Queiroz: Ed. da Universidade de São Paulo.
84. PLATÃO. (1990), *A república*. Tradução de Maria Helena da Rocha Pereira. 6ª edição. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
85. POCHMAN, Márcio. (1999). *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. São Paulo, Contexto.
86. SANTOS, Wanderley Guilherme. (1998), “A práxis liberal e a cidadania regulada”, in W. G. Santos. *Décadas de espanto e uma apologia democrática*, Rio de Janeiro, Rocco.
87. SASSAKI, Romeu Kazumi. (1997), *Inclusão. Construindo um sociedade para todos*. Rio de Janeiro, WVA.
88. SASSAKI, Romeu Kazumi. (2000), “Implicações do paradigma da inclusão para o emprego de pessoas com deficiência”, in C. A. M. Batista, (org.), *Inclusão dá trabalho*. Belo Horizonte, Armazém de Idéias.
89. SEADE-MEC. 2002. *Estudos do mercado de trabalho como subsídios para a reforma da educação profissional. Consolidação da metodologia e estratégia de campo da pesquisa*. Brasília: fundação sistema estadual de análise de dados-SEADE.
90. SENAC-SP. 2000. *Perfil da empresa que investe em projetos sociais na comunidade*. São Paulo: Senac-SP.
91. SIMMEL, Georg. (1983), “O estrangeiro”, in *Sociologia*. São Paulo, Ática.
92. SIMMEL, Georg. (1987), “A metrópole e a vida mental”, in O. G. Velho (org.), *O fenômeno urbano*, Rio de Janeiro, Guanabara.
93. SPOSATI, Adaíza. (1997), “Mínimos sociais e seguridade social: uma revolução da consciência da cidadania”. *Serviço Social e Sociedade*, v.XVIII, n. 55, p.9-39.

94. SPROVIERI, Maria Helena S., (1997), “A integração da pessoa deficiente”, *in* M. T. E. Mantoan, e colaboradores, *A Integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*, São Paulo, Memnom, SENAC.
95. TELLES, Vera da Silva. (1999), *Direitos sociais: afinal do que se trata?* Belo Horizonte, ed. UFMG.
96. THERBORN, Göran. (2000), “Dimensões da globalização e a dinâmica das (des)igualdades”, *in* P. Gentili, *Globalização excludente. desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial*. Rio de Janeiro, Vozes.
97. VASSALO Cláudia. (2000), “Um novo modelo de negócios”. *Exame*, suplemento *Guia de Boa Cidadania Corporativa*. v.728, p.8-11.



GLOSSÁRIO

GLOSSÁRIO

Acessibilidade O termo *acessibilidade* faz parte do artigo 227 e 244 da Constituição Federal e está associado ao direito do cidadão de ir e vir, bem como a realização de adaptações das edificações e vias públicas que permitam o acesso das pessoas portadoras de deficiência. A acessibilidade se refere ao ambiente físico e também ao acesso à informação e à comunicação.

Atitude blasé Para Simmel (1987), em resposta aos estímulos intensos e contrastantes e à intensificação da intelectualidade, o homem assume uma atitude que ele denomina de *blasé*. Atitude *blasé* significa uma perda da reação, um embotamento do poder de discriminar, não só uma reação de indiferença, mas de aversão, uma estranheza e repulsão mútua. Este processo, descrito por Simmel, da atitude *blasé* interfere de maneira decisiva nas relações entre os homens e introduz a questão da aversão e da repulsa nessas relações.

Civilização humana Segundo Freud, civilização é a expressão que “*por um lado, inclui todo o conhecimento e capacidade que o homem adquiriu com o fim de controlar as forças da natureza e extrair a riqueza desta para a satisfação das necessidades humanas; por outro, inclui todos os regulamentos necessários para ajustar as relações dos homens uns com os outros e, especialmente, a distribuição da riqueza disponível*” (Freud 1927:16).

Complexo de castração “*O complexo de castração está em estreita relação com o complexo de Édipo e, mais essencialmente, com sua função interditória e normativa*” (Laplanche & Pontalis, 1983: 111).

Degenerescência A palavra e o conceito de degenerescência pode ser empregado como significado de degradação da natureza de perda da perfeição. *Mas o que degradação tem de descritivo, a degenerescência tem de princípio ativo, processo dinâmico, casual ou determinante, da degradação* (Pessoti, 1984: 135).

Design inclusivo *Design* inclusivo é um conjunto sistêmico de soluções que permite a compatibilização de diferentes necessidades, permanentes ou temporárias. É a consideração das necessidades dos usuários em condições extremas e comuns, em função do ciclo vital. (Guimarães, 1999:120) O *design* universal não se refere somente às necessidades das pessoas portadoras de deficiência, mas também ao idoso, à criança, à pessoa obesa, etc.

Diversidade Tradicionalmente, a noção de diversidade nas empresas incorporava mais as questões de raça e gênero. Atualmente ela é mais abrangente, além dessas, as empresas passam a considerar questões

socioeconômicas dos trabalhadores, estilo de trabalho, idade, ascendência, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, **deficiência física e mental**, condições de saúde, entre outras diferenças (Ethos, 2000: 12).

Dualização da estrutura social A dualização da estrutura social é um fenômeno recorrente que tem sido acentuado nos últimos anos. A desigualdade social tem crescido mesmo nas grandes potências. Atualmente percebe-se que a desigualdade está aumentando e levando a uma polarização social. Existe um contraste extremo entre ricos e pobres. (Limoeiro-Cardoso, 2000: 110).

Frustração Freud (1927: 21) define “*como “frustração” o fato de uma pulsão não poder ser satisfeita, como “proibição” o regulamento pelo qual essa frustração é estabelecida, e como “privação” a condição produzida pela proibição*”.

Fundações e institutos Fundações e Institutos são as organizações do Terceiro Setor, caracterizadas por estarem ligadas direta ou indiretamente a alguma organização do Segundo Setor.

Língua de sinal É a língua que se expressa por gestos, em especial das mãos e dos braços, para comunicação das PPDA. Também denominada de *libras*.

Objeto Objeto para a psicanálise, pode ser definido enquanto correlativo da pulsão, “*ele é aquilo em que e por que esta procura atingir o seu alvo, isto é, um certo tipo de satisfação*” (Laplanche & Pontalis, 1983: 407), ou enquanto correlativo do amor (ou do ódio), a relação em causa é com a pessoa, ou com alguma instância do ego. Freud também utilizou do termo objeto para denominar aquele objeto de amor que é perdido numa situação de luto ou desaparecimento. A partir dessa teoria, Lacan passou a utilizar o termo *objeto perdido*. Esse objeto se transforma, para Lacan, em resto, naquilo que não pode ser simbolizado (Koltai, 200: 141).

Objeto contra-identificatório e contra-identificação O objeto contra-identificatório é aquele que não possibilita a identificação e que acarreta uma contra-identificação com uma relação hostil.

Oficina pedagógica Oficina pedagógica é o ambiente destinado ao desenvolvimento das aptidões e habilidades de portadores de necessidades especiais, através de atividades laborativas orientadas por professores capacitados, onde estão disponíveis diferentes tipos de equipamentos e materiais para o ensino/aprendizagem, nas diversas áreas de desempenho profissional (MEC, 1994: 21).

Oficina protegida Oficina protegida é o ambiente onde as pessoas realizam atividades laborais dentro de uma escola especializada ou uma OSC,

podendo ou não ser remunerado. Modalidade de educação profissional prevista no Estatuto da Criança e Adolescente cap. V. art. 66 e 68.

Oficina protegida de produção Oficina protegida de produção é 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 adolescentes e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

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

Princípio do prazer O Princípio do prazer é definido por Freud, “*como um dos princípios que regem o funcionamento mental: a atividade psíquica no seu conjunto tem por objetivo evitar o desprazer e proporcionar o prazer*” (Laplanche & Pontalis, 1983: 466). Uma tensão que gera desprazer, sob esse princípio, será apaziguada e evitada.

Pulsão Pulsão é um processo que consiste numa pressão ou força que faz tender o organismo para um alvo. Essa pulsão possui uma *fonte* que é a excitação corporal (estado de tensão), um *alvo* que significa suprimir o estado de tensão e um *objeto*, que graças a ele, a pulsão pode atingir o seu *alvo* (Laplanche & Pontalis, 1983: 506)

Pulsão de morte É a pulsão que se contrapõe à pulsão de vida e que tende para a redução completa das tensões, isto é tende a reduzir o ser vivo ao estado anorgânico. Existe uma dualidade entre essas pulsões. Voltada para o interior tendendo à autodestruição (masoquismo) ou dirigida ao exterior, a pulsão de morte manifesta-se sob a forma da pulsão agressiva ou destrutiva (Laplanche & Pontalis, 1983: 528). Freud percebeu que a pulsão de morte se manifesta também nos processos de repetição.

Pulsão de vida “*Pulsões de vida abrangem as pulsões sexuais e as pulsões de auto-conservação*” (Laplanche & Pontalis, 1983: 537).

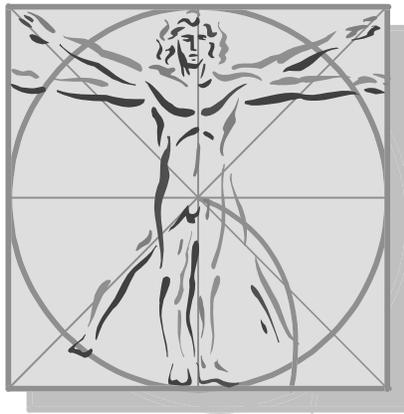
Reabilitação Reabilitação é o conjunto de medidas de natureza médica, social, educativa e profissional, destinadas a preparar ou reintegrar o indivíduo, com o objetivo de fazê-lo alcançar o maior nível possível de sua capacidade ou potencialidade (MEC, 1994).

Recalque “*Recalque é a operação pela qual o indivíduo procura repelir ou manter no inconsciente representações (pensamentos, imagens,*

recordações) ligadas a uma pulsão. O recalçamento produz-se nos casos em que a satisfação de uma pulsão – susceptível de por si mesma proporcionar prazer – ameaçaria provocar desprazer relativamente a outras exigências” (Laplanche & Pontalis, 1983: 553).

Sociedade em rede A sociedade em rede é caracterizada pela globalização das atividades econômicas, decisivas do ponto de vista estratégico; por uma cultura de virtualidade real, construída a partir de um sistema de mídia onipresente e pela transformação das bases materiais da vida, o tempo e o espaço (Castells, 1999: 17).

Superego O superego é uma das instâncias do aparelho psíquico, responsável pelas interdições e censuras ao ego, bem como pela formação de ideais e do sentimento de culpa. O superego possui uma posição especial em relação ao ego por ser a primeira identificação e por ser o herdeiro do complexo de Édipo e, assim, introduziu os objetos mais significativos no ego (Freud, 1923: 64). O superego surge de uma identificação com o pai tomado como modelo.



ANEXOS

ANEXO A

CARTA PARA O TERCEIRO MILÊNIO

Esta Carta foi aprovada no dia 9 de setembro de 1999, em Londres, Grã-Bretanha, pela Assembléia Governativa da REHABILITATION INTERNATIONAL, estando Arthur O'Reilly na Presidência e David Henderson na Secretaria Geral.

A tradução foi feita do original em inglês pelo consultor de inclusão Romeu Kazumi Sassaki.

Nós entramos no Terceiro Milênio determinados a que os direitos humanos de cada pessoa em qualquer sociedade devam ser reconhecidos e protegidos. Esta Carta é proclamada para transformar esta visão em realidade.

Os direitos humanos básicos são ainda rotineiramente negados a segmentos inteiros da população mundial, nos quais se encontram muitos dos 600 milhões de crianças, mulheres e homens que têm deficiência. Nós buscamos um mundo onde as oportunidades iguais para pessoas com deficiência se tornem uma conseqüência natural de políticas e leis sábias que apoiem o acesso a — e a plena inclusão em — todos os aspectos da sociedade.

O progresso científico e social no século 20 aumentou a compreensão sobre o valor único e inviolável de cada vida. Contudo, a ignorância, o preconceito, a superstição e o medo ainda dominam grande parte das respostas da sociedade à deficiência. No Terceiro Milênio, nós precisamos aceitar a deficiência como uma parte comum da variada condição humana. Estatisticamente, pelo menos 10% de qualquer sociedade nascem com — ou adquirem — uma deficiência; e aproximadamente uma em cada quatro famílias possui uma pessoa com deficiência.

Nos países desenvolvidos e em desenvolvimento, nos hemisférios norte e sul do planeta, a segregação e a marginalização têm colocado pessoas com deficiência no nível mais baixo da escala sócio-econômica. No século 21, nós precisamos insistir nos mesmos direitos humanos e civis tanto para pessoas com deficiência como para quaisquer outras pessoas.

O século 20 demonstrou que, com inventividade e engenhosidade, é possível estender o acesso a todos os recursos da comunidade — ambientes físicos, sociais e culturais, transporte, informação, tecnologia, meios de comunicação, educação, justiça, serviço público, emprego, esporte e recreação, votação e oração. No século 21, nós precisamos estender este acesso — que poucos têm — para muitos, eliminando todas as barreiras ambientais, eletrônicas e atitudinais que se antepõem à plena inclusão deles na vida comunitária. Com este acesso poderão advir o estímulo à participação e à liderança, o calor da amizade, as glórias da afeição compartilhada e as belezas da Terra e do Universo.

A cada minuto, diariamente, mais e mais crianças e adultos estão sendo acrescentados ao número de pessoas cujas deficiências resultam do fracasso na prevenção das doenças evitáveis e do fracasso no tratamento das condições tratáveis. A imunização global e as outras estratégias de prevenção não mais são aspirações; elas são possibilidades práticas e economicamente viáveis. O que é necessário é a vontade política, principalmente de governos, para acabarmos com esta afronta à humanidade.

Os avanços tecnológicos estão teoricamente colocando, sob o controle humano, a manipulação dos componentes genéticos da vida. Isto apresenta novas dimensões éticas ao diálogo internacional sobre a prevenção de deficiências. No Terceiro Milênio, nós precisamos criar políticas sensíveis que respeitem tanto a dignidade de todas as pessoas como os inerentes benefícios e harmonia derivados da ampla diversidade existente entre elas.

Programas internacionais de assistência ao desenvolvimento econômico e social devem exigir padrões mínimos de acessibilidade em todos os projetos de infra-estrutura, inclusive de tecnologia e comunicações, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência sejam plenamente incluídas na vida de suas comunidades.

Todas as nações devem ter programas contínuos e de âmbito nacional para reduzir ou prevenir qualquer risco que possa causar impedimento, deficiência ou incapacidade, bem como programas de intervenção precoce para crianças e adultos que se tornarem deficientes.

Todas as pessoas com deficiência devem ter acesso ao tratamento, à informação sobre técnicas de auto-ajuda e, se necessário, à provisão de tecnologias assistivas e apropriadas.

Cada pessoa com deficiência e cada família que tenha uma pessoa deficiente devem receber os serviços de reabilitação necessários à otimização do seu bem-estar mental, físico e funcional, assim assegurando a capacidade dessas pessoas para administrarem sua vida com independência, como o fazem quaisquer outros cidadãos.

Pessoas com deficiência devem ter um papel central no planejamento de programas de apoio à sua reabilitação; e as organizações de pessoas com deficiência devem ser empoderadas com os recursos necessários para compartilhar a responsabilidade no planejamento nacional voltado à reabilitação e à vida independente.

A reabilitação baseada na comunidade deve ser amplamente promovida nos níveis nacional e internacional como uma forma viável e sustentável de prover serviços.

Cada nação precisa desenvolver, com a participação de organizações de e para pessoas com deficiência, um plano abrangente que tenha metas e cronogramas claramente definidos para fins de implementação dos objetivos expressos nesta Carta.

Esta Carta apela aos Países-Membros para que apoiem a promulgação de uma Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência como uma estratégia-chave para o atingimento destes objetivos.

No Terceiro Milênio, a meta de todas as nações precisa ser a de evoluírem para sociedades que protejam os direitos das pessoas com deficiência mediante o apoio ao pleno empoderamento e inclusão delas em todos os aspectos da vida. Por estas razões, a CARTA PARA O TERCEIRO MILÊNIO é proclamada para que toda a humanidade entre em ação, na convicção de que a implementação destes objetivos constitui uma responsabilidade primordial de cada governo e de todas as organizações não-governamentais e internacionais relevantes.

ANEXO B

DECLARAÇÃO INTERNACIONAL DE MONTREAL SOBRE INCLUSÃO

A provada em 5 de junho de 2001 pelo Congresso Internacional 'Sociedade Inclusiva',
realizado em Montreal, Quebec, Canadá.
Tradução de Romeu Kazumi Sassaki

“Todos os seres humanos nascem livres e são iguais em dignidade e direitos”
(Declaração Universal dos Direitos Humanos, artigo 1).

O acesso igualitário a todos os espaços da vida é um pré-requisito para os direitos humanos universais e liberdades fundamentais das pessoas.

O esforço rumo a uma sociedade inclusiva para todos é a essência do desenvolvimento social sustentável.

A comunidade internacional, sob a liderança das Nações Unidas, reconheceu a necessidade de garantias adicionais de acesso para certos grupos.

As declarações intergovernamentais levantaram a voz internacional para juntar, em parceria, governos, trabalhadores e sociedade civil a fim de desenvolverem políticas e práticas inclusivas.

O Congresso Internacional 'Sociedade Inclusiva' convocado pelo Conselho Canadense de Reabilitação e Trabalho apela aos governos, empregadores e trabalhadores bem como à sociedade civil para que se comprometam com, e desenvolvam, o desenho inclusivo em todos os ambientes, produtos e serviços.

1. O objetivo maior desta parceria é o de, com a participação de todos, identificar e implementar soluções de estilo de vida que sejam sustentáveis, seguras, acessíveis, adquiríveis e úteis.

2. Isto requer planejamento e estratégias de desenho intersetoriais, interdisciplinares, interativos e que incluam todas as pessoas.

3. O desenho acessível e inclusivo de ambientes, produtos e serviços aumenta a eficiência, reduz a sobreposição, resulta em economia financeira e contribui para o desenvolvimento do capital cultural, econômico e social.

4. Todos os setores da sociedade recebem benefícios da inclusão e são responsáveis pela promoção e pelo progresso do planejamento e desenho inclusivos.

5. O Congresso enfatiza a importância do papel dos governos em assegurar, facilitar e monitorar a transparente implementação de políticas, programas e práticas.

6. O Congresso urge para que os princípios do desenho inclusivo sejam incorporados nos currículos de todos os programas de educação e treinamento.

7. As ações de seguimento deste Congresso deverão apoiar as parcerias contínuas e os compromissos orientados à solução, celebrados entre governos, empregadores, trabalhadores e comunidade em todos os níveis.

ANEXO C

Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999

Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989,

D E C R E T A :

CAPÍTULO I

Das Disposições Gerais

Art. 1º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

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

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

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - 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, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;

b) de 41 a 55 db - surdez moderada;

c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;

d) de 71 a 90 db - surdez severa;

e) acima de 91 db - surdez profunda; e

f) anacusia;

III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

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

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

V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

CAPÍTULO II Dos Princípios

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios;

I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural;

II - estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III - respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

CAPÍTULO III Das Diretrizes

Art. 6º São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam a inclusão social da pessoa portadora de deficiência;

II - adotar estratégias de articulação com órgãos e entidades públicos e privados, bem assim com organismos internacionais e estrangeiros para a implantação desta Política;

III - incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à saúde, ao trabalho, à edificação pública, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer;

IV - viabilizar a participação da pessoa portadora de deficiência em todas as fases de implementação dessa Política, por intermédio de suas entidades representativas;

V - ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho; e

VI - garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa portadora de deficiência, sem o cunho assistencialista.

CAPÍTULO IV Dos Objetivos

Art. 7º São objetivos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - o acesso, o ingresso e a permanência da pessoa portadora de deficiência em todos os serviços oferecidos à comunidade;

II - integração das ações dos órgãos e das entidades públicos e privados nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte, assistência social, edificação pública, previdência social, habitação, cultura, desporto e lazer, visando à prevenção das deficiências, à eliminação de suas múltiplas causas e à inclusão social;

III - desenvolvimento de programas setoriais destinados ao atendimento das necessidades especiais da pessoa portadora de deficiência;

IV - formação de recursos humanos para atendimento da pessoa portadora de deficiência; e

V - garantia da efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de inclusão social.

CAPÍTULO V Dos Instrumentos

Art. 8º São instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - a articulação entre entidades governamentais e não-governamentais que tenham responsabilidades quanto ao atendimento da pessoa portadora de deficiência, em nível federal, estadual, do Distrito Federal e municipal;

II - o fomento à formação de recursos humanos para adequado e eficiente atendimento da pessoa portadora de deficiência;

III - a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor da pessoa portadora de deficiência, nos órgãos e nas entidades públicos e privados;

IV - o fomento da tecnologia de bioengenharia voltada para a pessoa portadora de deficiência, bem como a facilitação da importação de equipamentos; e

V - a fiscalização do cumprimento da legislação pertinente à pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO VI Dos Aspectos Institucionais

Art. 9º Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta deverão conferir, no âmbito das respectivas competências e finalidades, tratamento prioritário e adequado aos assuntos relativos à pessoa portadora de deficiência, visando a assegurar-lhe o pleno exercício de seus direitos básicos e a efetiva inclusão social.

Art. 10. Na execução deste Decreto, a Administração Pública Federal direta e indireta atuará de modo integrado e coordenado, seguindo planos e programas, com prazos e objetivos determinados, aprovados pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE.

Art. 11. Ao CONADE, criado no âmbito do Ministério da Justiça como órgão superior de deliberação colegiada, compete:

I - zelar pela efetiva implantação da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

II - acompanhar o planejamento e avaliar a execução das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana e outras relativas à pessoa portadora de deficiência;

III - acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária do Ministério da Justiça, sugerindo as modificações necessárias à consecução da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

IV - zelar pela efetivação do sistema descentralizado e participativo de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

V - acompanhar e apoiar as políticas e as ações do Conselho dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

VI - propor a elaboração de estudos e pesquisas que objetivem a melhoria da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência;

VII - propor e incentivar a realização de campanhas visando à prevenção de deficiências e à promoção dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

VIII - aprovar o plano de ação anual da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE;

IX - acompanhar, mediante relatórios de gestão, o desempenho dos programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e

X - elaborar o seu regimento interno.

Art. 12. O CONADE será constituído, paritariamente, por representantes de instituições governamentais e da sociedade civil, sendo a sua composição e o seu funcionamento disciplinados em ato do Ministro de Estado da Justiça.

Parágrafo único. Na composição do CONADE, o Ministro de Estado da Justiça disporá sobre os critérios de escolha dos representantes a que se refere este artigo, observando, entre outros, a representatividade e a efetiva atuação, em nível nacional, relativamente à defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 13. Poderão ser instituídas outras instâncias deliberativas pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, que integrarão sistema descentralizado de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 14. Incumbe ao Ministério da Justiça, por intermédio da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, a coordenação superior, na Administração Pública Federal, dos assuntos, das atividades e das medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência.

§ 1º No âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, compete à CORDE:

I - exercer a coordenação superior dos assuntos, das ações governamentais e das medidas referentes à pessoa portadora de deficiência;

II - elaborar os planos, programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias à sua completa implantação e ao seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos financeiros e as de caráter legislativo;

III - acompanhar e orientar a execução pela Administração Pública Federal dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;

IV - manifestar-se sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;

V - manter com os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração das pessoas portadoras de deficiência;

VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que trata a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, e indicando-lhe os elementos de convicção;

VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da Administração Pública Federal, no âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e

VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões concernentes à pessoa portadora de deficiência, visando à conscientização da sociedade.

§ 2º Na elaboração dos planos e programas a seu cargo, a CORDE deverá:

I - recolher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas; e

II - considerar a necessidade de ser oferecido efetivo apoio às entidades privadas voltadas à integração social da pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO VII

Da Equiparação de Oportunidades

Art. 15. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência os seguintes serviços:

I - reabilitação integral, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da pessoa portadora de deficiência, destinada a facilitar sua atividade laboral, educativa e social;

II - formação profissional e qualificação para o trabalho;

III - escolarização em estabelecimentos de ensino regular com a provisão dos apoios necessários, ou em estabelecimentos de ensino especial; e

IV - orientação e promoção individual, familiar e social.

Seção I

Da Saúde

Art. 16. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela saúde devem dispensar aos assuntos objeto deste Decreto tratamento prioritário e adequado, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - a promoção de ações preventivas, como as referentes ao planejamento familiar, ao aconselhamento genético, ao acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, à nutrição da mulher e da criança, à identificação e ao controle da gestante e do feto de alto risco, à imunização, às doenças do metabolismo e seu diagnóstico, ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência, e à detecção precoce das doenças crônico-degenerativas e a outras potencialmente incapacitantes;

II - o desenvolvimento de programas especiais de prevenção de acidentes domésticos, de trabalho, de trânsito e outros, bem como o desenvolvimento de programa para tratamento adequado a suas vítimas;

III - a criação de rede de serviços regionalizados, descentralizados e hierarquizados em crescentes níveis de complexidade, voltada ao atendimento à saúde e reabilitação da pessoa portadora de deficiência, articulada com os serviços sociais, educacionais e com o trabalho;

IV - a garantia de acesso da pessoa portadora de deficiência aos estabelecimentos de saúde públicos e privados e de seu adequado tratamento sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados;

V - a garantia de atendimento domiciliar de saúde ao portador de deficiência grave não internado;

VI - o desenvolvimento de programas de saúde voltados para a pessoa portadora de deficiência, desenvolvidos com a participação da sociedade e que lhes ensejem a inclusão social; e

VII - o papel estratégico da atuação dos agentes comunitários de saúde e das equipes de saúde da família na disseminação das práticas e estratégias de reabilitação baseada na comunidade.

§ 1º Para os efeitos deste Decreto, prevenção compreende as ações e medidas orientadas a evitar as causas das deficiências que possam ocasionar incapacidade e as destinadas a evitar sua progressão ou derivação em outras incapacidades.

§ 2º A deficiência ou incapacidade deve ser diagnosticada e caracterizada por equipe multidisciplinar de saúde, para fins de concessão de benefícios e serviços.

§ 3º As ações de promoção da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência deverão também assegurar a igualdade de oportunidades no campo da saúde.

Art. 17. É beneficiária do processo de reabilitação a pessoa que apresenta deficiência, qualquer que seja sua natureza, agente causal ou grau de severidade.

§ 1º Considera-se reabilitação o processo de duração limitada e com objetivo definido, destinado a permitir que a pessoa com deficiência alcance o nível físico, mental ou social funcional ótimo, proporcionando-lhe os meios de modificar sua própria vida, podendo compreender medidas visando a compensar a perda de uma função ou uma limitação funcional e facilitar ajustes ou reajustes sociais.

§ 2º Para efeito do disposto neste artigo, toda pessoa que apresente redução funcional devidamente diagnosticada por equipe multiprofissional terá direito a beneficiar-se dos processos de reabilitação necessários para corrigir ou modificar seu estado físico, mental ou sensorial, quando este constitua obstáculo para sua integração educativa, laboral e social.

Art. 18. Incluem-se na assistência integral à saúde e reabilitação da pessoa portadora de deficiência a concessão de órteses, próteses, bolsas coletoras e materiais auxiliares, dado que tais equipamentos complementam o atendimento, aumentando as possibilidades de independência e inclusão da pessoa portadora de deficiência.

Art. 19. Consideram-se ajudas técnicas, para os efeitos deste Decreto, os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social.

Parágrafo único. São ajudas técnicas:

I - próteses auditivas, visuais e físicas;

II - órteses que favoreçam a adequação funcional;

III - equipamentos e elementos necessários à terapia e reabilitação da pessoa portadora de deficiência;

IV - equipamentos, maquinarias e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para uso por pessoa portadora de deficiência;

V - elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal necessários para facilitar a autonomia e a segurança da pessoa portadora de deficiência;

VI - elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa portadora de deficiência;

VII - equipamentos e material pedagógico especial para educação, capacitação e recreação da pessoa portadora de deficiência;

VIII - adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal; e

IX - bolsas coletoras para os portadores de ostomia.

Art. 20. É considerado parte integrante do processo de reabilitação o provimento de medicamentos que favoreçam a estabilidade clínica e funcional e auxiliem na limitação da incapacidade, na reeducação funcional e no controle das lesões que geram incapacidades.

Art. 21. O tratamento e a orientação psicológica serão prestados durante as distintas fases do processo reabilitador, destinados a contribuir para que a pessoa portadora de deficiência atinja o mais pleno desenvolvimento de sua personalidade.

Parágrafo único. O tratamento e os apoios psicológicos serão simultâneos aos tratamentos funcionais e, em todos os casos, serão concedidos desde a comprovação da deficiência ou do início de um processo patológico que possa originá-la.

Art. 22. Durante a reabilitação, será propiciada, se necessária, assistência em saúde mental com a finalidade de permitir que a pessoa submetida a esta prestação desenvolva ao máximo suas capacidades.

Art. 23. Será fomentada a realização de estudos epidemiológicos e clínicos, com periodicidade e abrangência adequadas, de modo a produzir informações sobre a ocorrência de deficiências e incapacidades.

Seção II

Do Acesso à Educação

Art. 24. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela educação dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoa portadora de deficiência capazes de se integrar na rede regular de ensino;

II - a inclusão, no sistema educacional, da educação especial como modalidade de educação escolar que permeia transversalmente todos os níveis e as modalidades de ensino;

III - a inserção, no sistema educacional, das escolas ou instituições especializadas públicas e privadas;

IV - a oferta, obrigatória e gratuita, da educação especial em estabelecimentos públicos de ensino;

V - o oferecimento obrigatório dos serviços de educação especial ao educando portador de deficiência em unidades hospitalares e congêneres nas quais esteja internado por prazo igual ou superior a um ano; e

VI - o acesso de aluno portador de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, transporte, merenda escolar e bolsas de estudo.

§ 1º Entende-se por educação especial, para os efeitos deste Decreto, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino para educando com necessidades educacionais especiais, entre eles o portador de deficiência.

§ 2º A educação especial caracteriza-se por constituir processo flexível, dinâmico e individualizado, oferecido principalmente nos níveis de ensino considerados obrigatórios.

§ 3º A educação do aluno com deficiência deverá iniciar-se na educação infantil, a partir de zero ano.

§ 4º A educação especial contará com equipe multiprofissional, com a adequada especialização, e adotará orientações pedagógicas individualizadas.

§ 5º Quando da construção e reforma de estabelecimentos de ensino deverá ser observado o atendimento as normas técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT relativas à acessibilidade.

Art. 25. Os serviços de educação especial serão ofertados nas instituições de ensino público ou privado do sistema de educação geral, de forma transitória ou permanente, mediante programas de apoio para o aluno que está integrado no sistema regular de ensino, ou em escolas especializadas exclusivamente quando a educação das escolas comuns não puder satisfazer as necessidades educativas ou sociais do aluno ou quando necessário ao bem-estar do educando.

Art. 26. As instituições hospitalares e congêneres deverão assegurar atendimento pedagógico ao educando portador de deficiência internado nessas unidades por prazo igual ou superior a um ano, com o propósito de sua inclusão ou manutenção no processo educacional.

Art. 27. As instituições de ensino superior deverão oferecer adaptações de provas e os apoios necessários, previamente solicitados pelo aluno portador de deficiência, inclusive tempo adicional para realização das provas, conforme as características da deficiência.

§ 1º As disposições deste artigo aplicam-se, também, ao sistema geral do processo seletivo para ingresso em cursos universitários de instituições de ensino superior.

§ 2º O Ministério da Educação, no âmbito da sua competência, expedirá instruções para que os programas de educação superior incluam nos seus currículos conteúdos, itens ou disciplinas relacionados à pessoa portadora de deficiência.

Art. 28. O aluno portador de deficiência matriculado ou egresso do ensino fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

§ 1º A educação profissional para a pessoa portadora de deficiência será oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho.

§ 2º As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa portadora de deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade.

§ 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

§ 4º Os diplomas e certificados de cursos de educação profissional expedidos por instituição credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente terão validade em todo o território nacional.

Art. 29. As escolas e instituições de educação profissional oferecerão, se necessário, serviços de apoio especializado para atender às peculiaridades da pessoa portadora de deficiência, tais como:

- I - adaptação dos recursos instrucionais: material pedagógico, equipamento e currículo;
- II - capacitação dos recursos humanos: professores, instrutores e profissionais especializados; e
- III - adequação dos recursos físicos: eliminação de barreiras arquitetônicas, ambientais e de comunicação.

Seção III **Da Habilitação e da Reabilitação Profissional**

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

Art. 31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Art. 32. Os serviços de habilitação e reabilitação profissional deverão estar dotados dos recursos necessários para atender toda pessoa portadora de deficiência, independentemente da origem de sua deficiência, desde que possa ser preparada para trabalho que lhe seja adequado e tenha perspectivas de obter, conservar e nele progredir.

Art. 33. A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base em relatório de equipe multiprofissional, que deverá considerar:

- I - educação escolar efetivamente recebida e por receber;

- II - expectativas de promoção social;
- III - possibilidades de emprego existentes em cada caso;
- IV - motivações, atitudes e preferências profissionais; e
- V - necessidades do mercado de trabalho.

Seção IV Do Acesso ao Trabalho

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no **caput** deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999.

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 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.

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no **caput** deste artigo.

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 38. Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

I - cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e

II - cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter:

I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Art. 40. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

§ 1º No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art. 41. A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

- I - ao conteúdo das provas;
- II - à avaliação e aos critérios de aprovação;
- III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e
- IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Art. 42. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Art. 43. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

- I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;
- II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;
- III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;
- IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e
- V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Art. 44. A análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato portador de deficiência obedecerá ao disposto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 45. Serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR.

Parágrafo único. Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa portadora de deficiência terão como objetivos:

- I - criar condições que garantam a toda pessoa portadora de deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada;
- II - organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para a inserção competitiva no mercado laboral; e
- III - ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica.

Seção V

Da Cultura, do Desporto, do Turismo e do Lazer

Art. 46. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela cultura, pelo desporto, pelo turismo e pelo lazer dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, com vista a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

- I - promover o acesso da pessoa portadora de deficiência aos meios de comunicação social;
- II - criar incentivos para o exercício de atividades criativas, mediante:

- a) participação da pessoa portadora de deficiência em concursos de prêmios no campo das artes e das letras; e
 - b) exposições, publicações e representações artísticas de pessoa portadora de deficiência;
- III - incentivar a prática desportiva formal e não-formal como direito de cada um e o lazer como forma de promoção social;
- IV - estimular meios que facilitem o exercício de atividades desportivas entre a pessoa portadora de deficiência e suas entidades representativas;
- V - assegurar a acessibilidade às instalações desportivas dos estabelecimentos de ensino, desde o nível pré-escolar até à universidade;
- VI - promover a inclusão de atividades desportivas para pessoa portadora de deficiência na prática da educação física ministrada nas instituições de ensino públicas e privadas;
- VII - apoiar e promover a publicação e o uso de guias de turismo com informação adequada à pessoa portadora de deficiência; e
- VIII - estimular a ampliação do turismo à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a oferta de instalações hoteleiras acessíveis e de serviços adaptados de transporte.

Art. 47. Os recursos do Programa Nacional de Apoio à Cultura financiarão, entre outras ações, a produção e a difusão artístico-cultural de pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo único. Os projetos culturais financiados com recursos federais, inclusive oriundos de programas especiais de incentivo à cultura, deverão facilitar o livre acesso da pessoa portadora de deficiência, de modo a possibilitar-lhe o pleno exercício dos seus direitos culturais.

Art. 48. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, promotores ou financiadores de atividades desportivas e de lazer, devem concorrer técnica e financeiramente para obtenção dos objetivos deste Decreto.

Parágrafo único. Serão prioritariamente apoiadas a manifestação desportiva de rendimento e a educacional, compreendendo as atividades de:

- I - desenvolvimento de recursos humanos especializados;
- II - promoção de competições desportivas internacionais, nacionais, estaduais e locais;
- III - pesquisa científica, desenvolvimento tecnológico, documentação e informação; e
- IV - construção, ampliação, recuperação e adaptação de instalações desportivas e de lazer.

CAPÍTULO VIII

Da Política de Capacitação de Profissionais Especializados

Art. 49. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, responsáveis pela formação de recursos humanos, devem dispensar aos assuntos objeto deste Decreto tratamento prioritário e adequado, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

- I - formação e qualificação de professores de nível médio e superior para a educação especial, de técnicos de nível médio e superior especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores e professores para a formação profissional;
- II - formação e qualificação profissional, nas diversas áreas de conhecimento e de recursos humanos que atendam às demandas da pessoa portadora de deficiência; e
- III - incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO IX

Da Acessibilidade na Administração Pública Federal

Art. 50. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta adotarão providências para garantir a acessibilidade e a utilização dos bens e serviços, no âmbito de suas competências, à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a eliminação de barreiras arquitetônicas e obstáculos, bem como evitando a construção de novas barreiras.

Art. 51. Para os efeitos deste Capítulo, consideram-se:

- I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das instalações e equipamentos

esportivos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:

a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;

b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa;

III - pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida: a que temporária ou permanentemente tenha limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio ambiente e de utilizá-lo;

IV - elemento da urbanização: qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamentos para esgotos, distribuição de energia elétrica, iluminação pública, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico; e

V - mobiliário urbano: o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga.

Art. 52. A construção, ampliação e reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Parágrafo único. Para os fins do disposto neste artigo, na construção, ampliação ou reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo por órgãos da Administração Pública Federal deverão ser observados, pelo menos, os seguintes requisitos de acessibilidade:

I - nas áreas externas ou internas da edificação, destinadas a garagem e a estacionamento de uso público, serão reservados dois por cento do total das vagas à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, garantidas no mínimo três, próximas dos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas e com as especificações técnicas de desenho e traçado segundo as normas da ABNT;

II - pelo menos um dos acessos ao interior da edificação deverá estar livre de barreiras arquitetônicas e de obstáculos que impeçam ou dificultem a acessibilidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

III - pelo menos um dos itinerários que comuniquem horizontal e verticalmente todas as dependências e serviços do edifício, entre si e com o exterior, cumprirá os requisitos de acessibilidade;

IV - pelo menos um dos elevadores deverá ter a cabine, assim como sua porta de entrada, acessíveis para pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, em conformidade com norma técnica específica da ABNT; e

V - os edifícios disporão, pelo menos, de um banheiro acessível para cada gênero, distribuindo-se seus equipamentos e acessórios de modo que possam ser utilizados por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 53. As bibliotecas, os museus, os locais de reuniões, conferências, aulas e outros ambientes de natureza similar disporão de espaços reservados para pessoa que utilize cadeira de rodas e de lugares específicos para pessoa portadora de deficiência auditiva e visual, inclusive acompanhante, de acordo com as normas técnicas da ABNT, de modo a facilitar-lhes as condições de acesso, circulação e comunicação.

Art. 54. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal, no prazo de três anos a partir da publicação deste Decreto, deverão promover as adaptações, eliminações e supressões de barreiras arquitetônicas existentes nos edifícios e espaços de uso público e naqueles que estejam sob sua administração ou uso.

CAPÍTULO X

Do Sistema Integrado de Informações

Art. 55. Fica instituído, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça, o Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, sob a responsabilidade da CORDE, com a finalidade de criar e manter bases de dados, reunir e difundir informação sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência e fomentar a pesquisa e o estudo de todos os aspectos que afetem a vida dessas pessoas.

Parágrafo único. Serão produzidas, periodicamente, estatísticas e informações, podendo esta atividade realizar-se conjuntamente com os censos nacionais, pesquisas nacionais, regionais e locais, em estreita colaboração com universidades, institutos de pesquisa e organizações para pessoas portadoras de deficiência.

CAPÍTULO XI

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 56. A Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, com base nas diretrizes e metas do Plano Plurianual de Investimentos, por intermédio da CORDE, elaborará, em articulação com outros órgãos e entidades da Administração Pública Federal, o Plano Nacional de Ações Integradas na Área das Deficiências.

Art. 57. Fica criada, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, comissão especial, com a finalidade de apresentar, no prazo de cento e oitenta dias, a contar de sua constituição, propostas destinadas a:

I - implementar programa de formação profissional mediante a concessão de bolsas de qualificação para a pessoa portadora de deficiência, com vistas a estimular a aplicação do disposto no art. 36; e

II - propor medidas adicionais de estímulo à adoção de trabalho em tempo parcial ou em regime especial para a pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo único. A comissão especial de que trata o **caput** deste artigo será composta por um representante de cada órgão e entidade a seguir indicados:

I - CORDE;

II - CONADE;

ANEXO D

PRINCIPAIS LEGISLAÇÕES SOBRE A QUESTÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

Lei n.º 7.853, de 24/10/89 (dispõe sobre os direitos das pessoas portadoras de deficiência *).

Decreto n.º 3.298, de 20/12/99 (dispõe sobre a Política Nacional para a integração da Pessoa Portadora de deficiência). Consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

TÓPICO	LEI N.º 7.853/89 / DECRETO 914/93	DECRETO 3.298/99
θ Disposições Gerais Definição, Conceitos de Deficiência	Não consta	♣ Define os diversos tipos
θ Aspectos Institucionais	Não Consta	♣ Apresenta as competências do CONADE (no âmbito do MJ) e da CORDE (no âmbito da SNDH)
θ Da Equiparação de Oportunidades: 1) Da Saúde	♣ Dispõe apenas sobre a promoção de ações preventivas; o desenvolvimento de programas especiais de acidentes domésticos, etc.; a garantia de acesso da PPD aos estabelecimentos de saúde; de atendimento domiciliar; e desenvolvimento de programas c/ a participação da sociedade para a inclusão social da PPD.	Além do disposto no Dec.914: ♣ Inclui criação de rede de serviços ♣ Inclui a estratégia de reabilitação baseada na comunidade ♣ Define as ações de prevenção, diagnóstico, promoção de qualidade de vida ♣ Define a reabilitação e seus beneficiários, bem como inclui os medicamentos, tratamento e orientação psicológica, assistência em saúde mental e realização de estudos epidemiológicos e clínicos como parte do processo ♣ Inclui a concessão de órteses, próteses, bolsas coletoras e materiais auxiliares. Define as ajudas técnicas (próteses, órteses, equipamentos, elementos de mobilidade e especiais, adaptações ambientais e bolsas coletoras)
2) Do Acesso à Educação	♣ Dispõe sobre: a inclusão da Educação Especial no sistema educacional; a inserção das escolas especiais no sistema educacional; a obrigatoriedade e gratuidade da Educação Especial nos estabelecimentos públicos de ensino; o oferecimento obrigatório de programas de Ed. Especial em unidades hospitalares para educandos portadores de deficiência internados por prazo igual ou superior a um ano; o acesso de alunos portadores de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos; e a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimento	Além do disposto no Dec. 914: ♣ Define a Educação Especial, suas características, o início de sua aplicação, tipo de profissionais para a sua prática, normas técnicas para construção e reforma dos estabelecimentos de ensino ♣ Define as instituições prestadoras de serviço de educação especial, a forma, tipos de programa ♣ Institui adaptação de provas nas escolas, de acordo com as características da deficiência, como também no sistema geral do processo seletivo (vestibular) ♣ Estabelece que o MEC deverá expedir instruções para a inclusão de conteúdos, itens ou disciplinas relacionadas a ppd nos currículos dos programas de educação superior ♣ Garante o acesso à educação profissional aos alunos matriculados ou egressos do ensino fundamental ou médio, e define os níveis de educação profissional ♣ Define a validade dos diplomas e certificados

Continua

Anexo D - continuação

TÓPICO	LEI N.º 7.853/89 / DECRETO 914/93	DECRETO 3.298/99
3) Da Habilitação e da Reabilitação Profissional	♣ Não consta	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Introduz o direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para as pessoas portadoras de deficiência, beneficiárias ou não do Regime geral de Previdência Social, para que as mesmas possam capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente ♣ Define o que é habilitação e reabilitação profissional ♣ Dispõe sobre a forma da prestação destes serviços, e os aspectos a serem considerados para a realização dos mesmos
4) Do Acesso ao Trabalho	♣ Não Consta	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Define como finalidade primordial da política de emprego a inserção da ppd no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido ♣ Define condições para a contratação de cooperativas sociais (lei 9.867, de 10/11/99) ♣ Estabelece as modalidades de inserção laboral da ppd e as condições para as instituições promovê-la (inclusive dispõe sobre a comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional) ♣ Define conceitos de procedimentos especiais, de apoios especiais, de oficina protegida de produção, de oficina protegida terapêutica ♣ Define a caracterização de vínculo empregatício da ppd ♣ Define critério para a prestação de serviços <p>Introduz o Art. 93, da Lei 8.213</p>
		<ul style="list-style-type: none"> ♣ Introduz o Art. 93, da Lei 8.213, que dispõe sobre a reserva de vagas e sobre a dispensa de empregado ppd ♣ Define conceito de ppd habilitada ♣ Estabelece competência ao Ministério do Trabalho e Emprego para a fiscalização, avaliação e controle das empresas no que se refere às estatísticas sobre o preenchimento das vagas reservadas à ppd ♣ Estabelece condições para a participação em concursos públicos e ocupação de cargos de confiança e aplica o art. 20 da Lei 8.112 (relativo ao estágio probatório para servidores nomeados por concurso) ♣ Define a participação do PLANFOR em programas de formação e qualificação profissional
5) Da Cultura, do Desporto, do Turismo e do Lazer	♣ Não Consta	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Estabelece medidas diversas, ressaltando-se: <ul style="list-style-type: none"> a) assegurar a acessibilidade às instalações desportivas dos estabelecimentos de ensino, desde o nível pré-escolar até à universidade b) promover a inclusão de atividades desportivas para a PPD na prática da educação física ministrada nas instituições de ensino públicas e privadas
θ Da Acessibilidade na Administração Pública Federal	♣ Não Consta	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Dispõe sobre a garantia de acessibilidade e a utilização dos bens e serviços à PPD ou com mobilidade reduzida, e sobre a eliminação de barreiras arquitetônicas e obstáculos ♣ Define conceitos de acessibilidade; barreiras (barreiras arquitetônicas urbanísticas, barreiras arquitetônicas na edificação, barreiras na comunicação); PPD ou com mobilidade reduzida; elemento da urbanização; mobiliário urbano ♣ Estabelece condições para a construção, ampliação e reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo ♣ Estabelece prazo de 03 (três) anos, a partir da publicação deste Decreto, para os Órgãos e entidades da Administração Pública Federal promover as adaptações, as eliminações e supressões de barreiras arquitetônicas existentes nos edifícios e espaços de uso público

Continua

Anexo D - conclusão

TÓPICO	LEI N.º 7.853/89 / DECRETO 914/93	DECRETO 3.298/99
θ Do Sistema Integrado de Informações	♣ Não Consta	♣ Institui o Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, sob a responsabilidade da CORDE
♣ Das Disposições Finais e Transitórias		♣ Cria Comissão Especial com a finalidade de apresentar, dentro de 180 dias, propostas destinadas a implementar programa de formação profissional mediante a concessão de bolsas de qualificação para a PPD; e para propor medidas de estímulo à adoção de trabalho em tempo parcial ou em regime especial para a PPD (define a composição da mesma)

Observações importantes:

- θ Os Capítulos que dispõem sobre: Os Princípios, As Diretrizes, Os Objetivos e Os Instrumentos não sofreram modificações.
- θ Não trata da participação do Ministério Público na Defesa dos Interesses Coletivos e Difusos.
- θ Não trata da Criminalização do Preconceito.
- θ Quadro elaborado por Maria Rosa Azevedo, assessora do gabinete do Deputado Federal Eduardo Barbosa.

ANEXO E

A SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 2º, inciso III, da Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, disciplinado pelo art. 93 da Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991 e no art. 36, § 5º, do Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999;

Art. 2º Caracteriza relação de emprego a inserção no mercado de trabalho da pessoa portadora de deficiência, sob as modalidades de colocação competitiva e seletiva.

Art. 3º Colocação competitiva é a contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciária que não exige a adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, ressalvada a utilização de apoios especiais.

Art. 4º Colocação seletiva é a contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que em razão da deficiência, exige a adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização.

Art. 5º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para viabilizar a contratação e o exercício da atividade laboral da pessoa portadora de deficiência, tais como: jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, adequação das condições e do ambiente de trabalho e outros.

Art. 6º 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 suas limitações.

Art. 7º Não constitui relação de emprego o trabalho da pessoa portadora de deficiência realizado em oficina protegida de produção, desde que ausentes os elementos configuradores da relação de emprego, ou em oficina protegida terapêutica.

Art. 13 Quando constatado pelo AFT que a empresa possui quadro de recursos humanos já preenchido, sem no entanto atender ao percentual previsto no art. 10 desta Instrução, assim como for descumprida a regra estabelecida no seu § 3º, a este será facultado encaminhar a matéria ao Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação ou para instauração do procedimento especial previsto na IN nº 13 de 06.06.99.

Art. 14 Em caso de instauração de procedimento especial, nos termos disposto no art. 627-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o Termo de Compromisso que vier a ser firmado deverá conter o cronograma de preenchimento das vagas das pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados de forma gradativa constando, inclusive, a obrigatoriedade da adequação das condições dos ambientes de trabalho, na conformidade do previsto nas Normas Regulamentadoras, instituídas pela Portaria Nº 3.214/78.

Art. 15 Cabe ao AFT do Trabalho acompanhar o cumprimento do Termo de Compromisso firmado, especialmente, para verificar a manutenção do trabalhador portador de deficiência na empresa.

Art. 16 O não cumprimento do Termo de Compromisso implicará na adoção das medidas cabíveis, nos termos da IN nº 13 de 06.06.99, com posterior encaminhamento de relatório circunstanciado ao Delegado Regional do Trabalho para remessa ao Ministério Público do Trabalho.

ANEXO F

QUESTIONÁRIO

Esse questionário visa conhecer como é realizada a inclusão de pessoas portadoras de deficiência (PPD) no mercado de trabalho mineiro. Estamos considerando PPD aquela que porta uma ou mais deficiências: física (DF), visual (DV), auditiva (DA) e mental (DM).

DADOS DA EMPRESA:

Número de funcionários contratados ____ Número de funcionários terceirizados ____

Setor de atuação da empresa _____ Tempo de atividade da empresa _____

Tipo de controle majoritário: por capital nacional ____ estrangeiro ____ Cargo do entrevistado _____

Favor não preencher os quadrados à direita.

Cada questão pode ter mais de uma resposta; marque com um X o(s) número(s) adequado(s).

1. A empresa mantém em seu quadro de funcionários trabalhadores portadores de deficiência?

(Se *sim*, pular para a questão 3 e se *não*, responder à questão 2 e terminar)

01 – Sim

02 – Não

2. Se *não*, quais os motivos que levam a não contratar a pessoa portadora de deficiência (PPD)?

01 Não consegue encontrar esse tipo de mão de obra

02 Não seriam suficientemente produtivas como os demais trabalhadores

03 Os clientes se sentiriam constrangidos em lidar com a PPD

04 Preocupação com a segurança de trabalho

05 Preocupação com o ambiente de trabalho e o convívio com os demais trabalhadores

70 - Não sabe

80 - Não respondeu

3. Se existe a contratação, há quanto tempo sua empresa contrata PPD?

4. Quantos trabalhadores portadores de deficiência existem em seu quadro?

01 Um trabalhador.

02 De dois a cinco trabalhadores.

03 De cinco a dez trabalhadores.

04 De dez a vinte trabalhadores.

05 Mais de vinte trabalhadores.

70 - Não sabe

80 - Não respondeu

13. O trabalhador com deficiência passou por um treinamento antes de assumir suas obrigações?

- 01 Não. Por não ser necessário.
02 Sim. Passou pelos mesmos treinamentos realizados para os demais funcionários.
03 Passou por outro tipo de treinamento.
70 – Não sabe. 80 – Não respondeu.

14. Qual foi a reação dos colegas de trabalho e dos demais trabalhadores da empresa, no momento da contratação?

- 01 Positiva.
02 Positiva, mas com certo receio por não saber lidar com a deficiência.
03 Negativa.
70 – Não sabe. 80 – Não respondeu.

15. Foi necessária uma preparação ou consulta aos demais funcionários para que a PPD fosse contratada?

- 01 Não houve nenhuma forma de preparação ou consulta.
02 Preparação, realizada através de palestras, para os demais funcionários
03 Houve consulta formal aos demais funcionários do setor de contratação.
04 Houve consulta à diretoria
05 Outros. Qual(is)? _____
70 – Não sabe. 80 – Não respondeu.

16. A função inicial desses trabalhadores mudou com o tempo?

- 01 Sim, houve progressão de função.
02 Sim, precisou ser trocado de função por não realizá-la adequadamente.
03 Não houve mudança de função porque o funcionário realiza bem a tarefa.
04 Não houve mudança por não conseguir progressão devido à sua deficiência.
70 – Não sabe. 80 – Não respondeu.

17. A relação entre os demais trabalhadores mudou após estas contratações? **(Se não, pular para a questão 20).**

01. Não houve mudança.
02. Sim, houve mudança.
- 70 – Não sabe. 80 – Não respondeu.

18. Como você qualifica essas mudanças?

01. Mudanças positivas.
02. Mudanças negativas.
- 70 – Não sabe. 80 – Não respondeu.

19. Por que você qualifica essas mudanças dessa maneira?

20. Os clientes da empresa expressam alguma reação com relação a contratação? **(Se não, pular para a questão 22).**

01. Sim.
02. Não.
- 70 – Não sabe. 80 – Não respondeu.

21. Se *sim*, qual(is) o(s) tipo(s) de reação?

22. Esta empresa desenvolve alguma ação social para seus empregados ou para a comunidade? **(Se não, encerrar).**

01. Sim.
02. Não.
- 70 – Não sabe. 80 – Não respondeu.

23. Há quanto tempo, desenvolve essa ação?

Agradecemos sua colaboração nesta pesquisa. Ela é de extrema importância para conhecer a postura das empresas de MG em relação à inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

ANEXO G**Roteiro das entrevistas****Dados da empresa**

Setor de atuação da empresa:
Tempo de atividade da empresa:
Tipo de controle majoritário:
Número de funcionários contratados:
Nº de funcionários com deficiência:
Tipo de contrato:
Tipo de deficiência:
Função das PPD:

Dados dos Entrevistados

Entrevista nº 1- responsável pela empresa
Entrevista nº 2- responsável pela contratação
Entrevista nº 3- chefe ou supervisor da PPD
Entrevista nº 4- colega de trabalho da PPD

Idade:	
Formação:	Cargo/ função:
Tempo de empresa:	Tempo no cargo:

Dados a serem pesquisados, com perguntas diretas ou induzidas:

- Como foi efetivada a contratação (de quem foi iniciativa e com qual objetivo)?
- Se houve e quais foram as adaptações realizadas para a iniciar a contratação das PPD?
- Se houve algum impacto com a contratação e como foi esse impacto?
- Como foi o desempenho das PPD? (com o objetivo de permitir que as pessoas falem sobre o trabalho e as PPD para introduzir as perguntas sobre as relações de trabalho).
- Como é o convívio e o ambiente de trabalho com as PPD?
- Quais as vantagens percebidas com essas contratações (para a empresa e pessoalmente)?