

Lino, M. V. & Cunha, A. C. B. da. Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão

Uma Questão de Cotas? Como Pessoas com Deficiência Percebem sua Inserção no Mercado de Trabalho com Base em Políticas Públicas de Inclusão

A Question of Quotas? How Disabled People Perceive their Integration in the Labour Market Based on Public Policies for Inclusion

Michelle Villaça Lino¹

Ana Cristina Barros da Cunha²

Resumo

No contexto da deficiência, várias políticas públicas de inclusão surgiram para facilitar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como, por exemplo, a Lei nº 8.213/91 (Lei das Cotas) que prevê a obrigatoriedade da contratação de empregados com deficiência. O presente estudo teve como objetivo verificar o que pensam as pessoas com deficiência sobre a sua inserção no mercado de trabalho, após esta obrigatoriedade legal. Em uma ONG da cidade do Rio de Janeiro, foram aplicados individualmente questionários a 49 pessoas, de ambos os sexos, com deficiências diversas e idade média de 35 anos. Os resultados obtidos permitem sugerir que, apesar do aumento das oportunidades de trabalho após a Lei das Cotas, as pessoas com deficiência ainda percebem existir atitudes preconceituosas e de temor por parte dos empregadores e funcionários com relação à sua inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; mercado de trabalho; políticas públicas.

Abstract

In the context of disability, several public policies for the inclusion emerged to facilitate the integration of disabled people in the labor market, such as the Law n. 8.213/91 (the Quota Law), which provides for the compulsory recruitment of employees with disabilities. This study aimed at verifying what disabled people think about their integration into the labor market, after this legal requirement. In a non-governmental organization, in Rio de Janeiro city, a questionnaire research was conducted on 49 individual subjects, of both sexes, with various disabilities and average age of 35 years old. The results suggest that, despite the increase in job opportunities after the Quota Law, disabled people still see that employers and employees have prejudiced attitudes and fear towards them with respect to their integration in the labor market.

Key words: disabled people; labor market; public policies.

¹ Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana (UERJ). Psicóloga na Secretaria de Trabalho e Ação Social do Rio de Janeiro. Contato mvlino@gmail.com

² Professora Doutora do Departamento de Psicologia Clínica do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil. Contato: acbcunha@yahoo.com.br

Lino, M. V. & Cunha, A. C. B. da Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão

O conceito de deficiência, de excepcional³ ou, mais recentemente, de necessidades educativas especiais (NEE)⁴, bem como a inserção do indivíduo com deficiência no mercado de trabalho, tem passado por profundas transformações devido às mudanças sociais e organizacionais derivadas não só dos grandes acontecimentos históricos, como o surgimento do capitalismo, dos avanços tecnológicos, das guerras mundiais etc., mas também da criação de leis que muito contribuíram para que, tanto o governo quanto a sociedade, repensassem formas de proporcionar a inserção e garantir os direitos desse indivíduo.

Considerando que a deficiência é uma condição incapacitante e dolorosa, não apenas por suas limitações orgânicas intrínsecas, mas, principalmente, pelas limitações sociais que ela acarreta (Glat, 1995), pode-se considerar que a deficiência jamais passa em 'brancas nuvens', já que representa aquilo que foge ao esperado, ao eficiente, ao considerado perfeito. Dessa forma, a deficiência, assim como quase tudo que se refere à diferença, à diversidade humana, provoca a hegemonia do emocional e, nessa perspectiva, "o processo de legislação em defesa das pessoas com deficiência é compreendido como um processo relativamente demorado e difícil, no que se refere às questões relacionadas à sua inclusão social, educacional e ocupacional" (Amaral, 1995, p. 112).

Nesse contexto, é importante discutir a questão da gestão da diversidade no campo da inclusão da pessoa com deficiência, que conta com dispositivos legais como o Decreto nº. 4.228 de 13 de maio de 2002, que instituiu um Programa de Ações Afirmativas e busca a implementação efetiva do princípio da igualdade (Brasil, 2002). Além disso, destacam-se algumas políticas públicas que subsidiam esta discussão, como, por exemplo, a Lei nº. 8.213/91 do Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social (Brasil, 1991), a Resolução nº. 630/98, que dispõe sobre as ações a serem desenvolvidas para garantir a reserva de vagas pelas empresas para a pessoa portadora de deficiência reabilitada (Brasil, 1998), e a Lei nº 7.853/89, que dispõe sobre a Política Nacional para

a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Brasil, 1989).

Com base nestas e outras políticas públicas, "a inclusão ocupacional dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho passou a ser um direito instituído legalmente, independente do tipo de deficiência que a pessoa apresente e do seu grau de comprometimento motor, sensorial e/ou mental" (Nambu, 2003, p. 31). Com isso, o que se verifica é o início de um processo legal voltado para uma ampla inclusão social, principalmente em se tratando de pessoas com deficiência, no qual a Constituição Federal é o indutor principal da inserção destas pessoas no mundo do trabalho, já que prevê a reserva de cargos e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Ainda sobre essa questão, tem-se a comumente chamada Lei das Cotas, ou seja, a Lei nº. 8.213/91, que, através da Resolução nº 630 de 1998, instituiu nas empresas a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência como um direito legal a eles assegurado, através de normas gerais que legitimam o exercício dos seus direitos individuais e sociais. Essa Lei, em seu artigo 2º, atribui ao Poder Público à tarefa de

assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, além de outros direitos decorrentes da Constituição e das políticas públicas que propiciam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (Pastore, 2001, p. 45)

Com base na Lei das Cotas e através do Decreto nº. 3.298/99⁵, os princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades puderam ser concretizados com base no conceito de inclusão social, cujo objetivo consistiu em dar apoio e oferecer suporte aos indivíduos com deficiência.

Cabe ressaltar que o debate sobre inclusão social das pessoas com deficiência passa necessariamente por uma discussão dialética entre inclusão e exclusão, em que, o movimento da inclusão deve ser compreendido como uma mudança paradigmática. O que, de acordo com Omote (1999), significa que

[...] a construção de uma sociedade inclusiva implica em uma nova visão de mundo e de homem, um novo paradigma capaz de valorizar e respeitar efetivamente a diversidade, de tal maneira que

³ Os termos "deficiência", "deficiente", "excepcional", "pessoa portadora de necessidades educativas especiais" serão usados de maneira intercambiável ao longo do texto, pois se referem ao mesmo fenômeno.

⁴ De acordo com a Secretaria de Educação Especial, a pessoa portadora de necessidades especiais "apresenta, em caráter permanente ou temporário, algum tipo de deficiência física, sensorial, cognitiva, múltipla, condutas típicas ou altas habilidades, necessitando, por isso, de recursos especializados para desenvolver mais amplamente o seu potencial e/ou superar ou minimizar suas dificuldades. No contexto escolar, costumam ser chamadas de pessoas portadoras de necessidades educativas especiais" (Brasil, 2000, p. 22-23).

⁵ Decreto nº 3.298 /99 criado em 20 de dezembro de 1999 que regulamenta a Lei nº 7.853 / 89 (Brasil, 1999).

Lino, M. V. & Cunha, A. C. B. da Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão

quaisquer pessoas com as mais variadas diferenças, em relação à média da população ou a padrões de normalidade estabelecidos por outros critérios, em termos das condições anátomo-fisiológicas, psicossociais, sócio-econômicas e étnico-culturais, encontrem oportunidade de uma vida digna e a mais plena possível, dentro das fronteiras impostas pela realidade da limitação eventualmente determinada por tais condições a elas inerentes. (p. 9)

Dessa forma, entende-se que o uso de práticas capazes de contribuir para a existência de uma sociedade inclusiva, incluindo dispositivos legais como os acima citados, é fator determinante para a construção de um tratamento mais digno para com a pessoa com deficiência. Atualmente, dentre as determinações legais destaca-se também o artigo 36 do já citado Decreto Federal nº. 3.298/99, o qual determina que a empresa que possua acima de 100

empregados deve preencher seus postos de trabalho com 2% a 5% de empregados beneficiários da Previdência Social que sejam reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas (Brasil, 1999).

Com base nesse Decreto, cabe à pessoa habilitada ter um certificado ou um diploma de conclusão do curso de educação profissional de nível básico, técnico, tecnológico ou superior. E, ainda, deve apresentar um certificado de conclusão do processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional de Seguro Social, INSS (IBDD, 2004). De acordo com o Decreto, o percentual de pessoas com deficiência que a empresa é legalmente obrigada a empregar varia segundo o número total de empregados que ela possua, como pode ser observado no Quadro 1 abaixo.

Quadro 1 - Percentual de empregados com deficiência de acordo com o total de funcionários da empresa segundo o Decreto nº 3.298/99.

Número total de funcionários da empresa	Percentual de empregados com deficiência
até 200 empregados	2%
de 201 a 500 empregados	3%
de 501 a 1000 empregados	4%
Acima de 1001	5%

Tendo como base a abrangência e os avanços sociais e legais referentes ao processo de inclusão dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho é que se pode melhor compreender a importância do terceiro setor, no caso da pesquisa, das Organizações não-Governamentais (ONG) para consolidação das políticas inclusivas no trabalho. A participação do terceiro setor no processo de inclusão do indivíduo com deficiência, tanto no mercado de trabalho quanto no contexto educacional, é um meio eficaz para facilitar e garantir os direitos desses indivíduos neste novo e atual contexto organizacional baseado na gestão da diversidade.

Neste contexto da gestão da diversidade, mais especificamente da deficiência, a educação pode ser indicada como facilitadora da inclusão social e da inserção ocupacional dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. Ao se refletir sobre as novas formas de compreensão das relações humanas pela perspectiva da gestão da diversidade e da inclusão de indivíduos com deficiência é que se pode entender a magnitude da inclusão social pautada em práticas de educação inclusiva, já que a educação inclusiva implica numa total mudança de conceitos capazes de promover um paradigma que valorize e respeite, efetivamente, a diversidade humana proporcionando oportunidades dignas para todos os indivíduos.

Existe uma estreita relação entre educação inclusiva e inserção no mercado de trabalho para promoção da inclusão social dos indivíduos com deficiência. A educação inclusiva enfoca aspectos positivos que apontam para uma melhora não só na vida desses indivíduos, através de mudanças no desenvolvimento, no desempenho e no comportamento deles, mas também melhorias no relacionamento destes com os demais membros da instituição (professores, corpo docente, demais alunos, empresários e funcionários). Tais mudanças tendem a promover o potencial dos indivíduos com deficiência frente ao mercado de trabalho, ou seja, melhorar sua capacitação profissional e, conseqüentemente, suas oportunidades de inclusão profissional.

Esta relação entre educação e inclusão social na perspectiva acima surge após o período do Pós-Guerra, quando se percebe a real necessidade de se atender às demandas do mercado de trabalho e, devido a isso, passou-se então a capacitar profissionalmente os indivíduos que regressavam da guerra, em sua maioria, portadores de algum tipo de deficiência adquirida. Esta capacitação ocorria através do desenvolvimento de habilidades e competências por meio de cursos de qualificação profissional e/ou adaptação do ambiente real de trabalho.

Surge, assim, o que se convencionou chamar de reabilitação profissional, com o objetivo de ensinar

Lino, M. V. & Cunha, A. C. B. da Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão

competências profissionais em prol de um contexto inclusivo de trabalho e com a finalidade de “permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade” (Organização Internacional do Trabalho, 1983, apud IBDD, 2004, p. 118).

Para inserção dos indivíduos com deficiência após o processo de reabilitação profissional, o artigo 35 do Decreto nº. 3.298/99 cita que essa inserção deve ocorrer mediante três diferentes modalidades: 1) colocação competitiva (inciso I): o contrato de trabalho regulado pelas normas trabalhistas e previdenciárias, concorrendo o portador de deficiência em condições de igualdade com os demais trabalhadores, inclusive quanto à eficiência exigida para a prestação do serviço. Este tipo de contratação independe da adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, embora não exclua a possibilidade de utilização de apoios especiais; 2) colocação seletiva (inciso II): a contratação depende, para se viabilizar, da utilização de procedimentos e apoios especiais. Consideram-se procedimentos especiais os meios e as condições não ordinárias, dos quais depende a pessoa portadora de deficiência, em razão do grau de sua incapacidade (motora, sensorial ou mental), para executar atividade laboral; 3) por conta própria (inciso III): derivada de certos tipos de deficiências que exigem determinadas condições facilitadoras, tais como: jornadas variáveis; horários flexíveis de trabalho e adequação do ambiente de trabalho às suas especificidades. Pode ser incluído neste grupo o trabalho em tempo parcial (Neri, Carvalho & Costilla, 2002).

Entretanto, em se tratando de reabilitação profissional de indivíduos com deficiência no Brasil, ainda se presencia atitudes de reserva e preconceito devido à baixa escolaridade e à desqualificação profissional destes indivíduos. Com base na literatura sobre o assunto, o que se percebe é que “além de fatores individuais, econômicos e sociais, um outro aspecto que dificultaria a inserção da pessoa com deficiência no trabalho é a falha no processo de formação e qualificação profissional” (Tanaka & Manzini, 2005, p. 275).

Para Tanaka e Manzini (2005), o que dificulta ainda o processo de integração de profissionais com deficiência, além do descumprimento das determinações estabelecidas pelas políticas públicas, é o descrédito em relação a real capacidade destes indivíduos para o exercício das funções a eles atribuídas, por vezes atividades de natureza simples e que exigem pouca ou até nenhuma qualificação profissional.

Na prática o que se percebe é uma grande resistência das empresas em adotar a Lei das Cotas, seja por conta da pouca escolaridade e/ou qualificação profissional de indivíduos com deficiência, seja pela falta de interesse por parte das empresas frente à obrigação em ter que substituir, em caso de demissão, o profissional por outro que também possua deficiência. Isso contribuiu significativamente para que muitas empresas não queiram executar esta política pública de inclusão (Lei das Cotas).

Para muitas empresas a dificuldade em se encontrar profissionais com deficiência aptos ao desempenho das funções também é algo que impossibilita a contratação de pessoas que possuam algum tipo de deficiência. Isto resulta do pouco investimento em prol da qualificação profissional destes indivíduos e tem como consequência um grande número de pessoas com deficiência desempregadas ou, ainda, inseridas em atividades do setor ‘informal’, muitas vezes consideradas ‘ilegais’, tendo em vista a ausência do asseguramento dos direitos trabalhistas.

No Brasil, tendo em vista a instabilidade econômica, além do aumento da competitividade, da necessidade de qualificação profissional e, conseqüentemente, do crescente desemprego, o que se verifica é que a falta de informação e a crença de que o indivíduo com deficiência não tem qualificação e não apresenta eficácia no ritmo de produtividade imposto pela empresa são fatores que dificultam a contratação dessas pessoas.

Por outro lado é relevante considerar que, além das questões referentes à obrigatoriedade legal, surge neste contexto uma nova postura por parte das organizações voltada para o exercício da responsabilidade social. A prática empresarial pautada na responsabilidade social permite identificar e compreender as principais motivações que levam empresas a contratar profissionais com deficiência. Dessa forma, com o intuito de assumir uma postura “politicamente correta”, a inserção dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho vem despertando grande interesse e preocupação por parte do setor empresarial.

De acordo com o Instituto Ethos (2001, apud Teodósio, Batista & Givisiéz, 2003), a prática da responsabilidade social caracteriza-se pela permanente preocupação com a qualidade e com a ética nas relações entre as empresas e seus colaboradores, clientes, fornecedores, meio ambiente, comunidades e poder público. Nesse sentido, as empresas brasileiras têm, no mínimo, quatro razões para implementar projetos relativos à contratação de profissionais com deficiência.

De acordo com Ribeiro (2005) essas razões são: 1) razão de ordem legal - baseada em um

Lino, M. V. & Cunha, A. C. B. da Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão

sistema de cotas estabelecido no Art. 36 do Decreto 3.298/99; 2) razão de ordem funcional - em que nada ou quase nada deverá ser mudado nas políticas internas da empresa, ou seja, a empresa pode ou não se adaptar fisicamente as necessidades de locomoção do profissional; 3) razão relacionada à responsabilidade social - diz respeito à valorização pelo mercado das empresas que tem a preocupação com o bem-estar da sociedade, em colocar em prática, estratégias de promoção social “politicamente corretas”; 4) razão de ordem emocional - trata-se do que se convencionou chamar de ‘efeito colateral’, que tem origem na atitude das empresas que já contrataram profissionais com deficiência; ou ainda, de pessoas que têm em seu quadro de amizade profissionais com deficiência.

Entretanto, para algumas empresas o fato de ter que contratar um determinado percentual de profissionais com deficiência implicaria não só numa reestruturação em termos do ambiente físico da empresa, a fim de extinguir as barreiras arquitetônicas, como também na necessidade de se demitir um percentual igual de funcionários ‘não deficientes’, ou gerar novos postos de trabalho. E, ainda, algumas empresas se utilizam de expedientes, como, por exemplo, o patrocínio de cursos de capacitação profissional para qualificação de mão-de-obra de pessoas com deficiência para contratação posterior deste indivíduo já capacitado como funcionário, em caso da oportunidade de uma vaga. Ao contrário, existem ainda empresas que optam por pagar multas por não contratarem pessoas com deficiência.

Dessa forma, percebe-se que os problemas que os indivíduos com deficiência enfrentam para sua inclusão no mercado de trabalho não dizem respeito à ausência de mecanismos e dispositivos legais, mas sim à eficácia das normas existentes, que não são executadas corretamente em função dos preconceitos e das barreiras atitudinais construídas pelas representações sociais negativas a que estes indivíduos estão sujeitos. Tudo isso repercute na negação do deficiente e em barreiras atitudinais, como, por exemplo, a segregação e a exclusão, que dificultam, e por vezes até impossibilitam, a convivência social das pessoas com deficiência com as demais e as colocam à margem da sociedade (Amaral, 1995).

Neste contexto, o papel que os próprios indivíduos com deficiência exercem influencia o seu ingresso e a sua permanência no mercado de trabalho ‘inclusivo’. Para tanto, faz-se mister analisar e discutir como eles representam socialmente o seu meio, a sua interação com o outro e seus valores pessoais que permeiam as atitudes adotadas por eles para sua própria inclusão no

mercado de trabalho. Nesse sentido, o objetivo do presente estudo foi discutir, no âmbito das políticas públicas de inclusão social, da gestão da diversidade e da responsabilidade social, como os indivíduos com deficiência percebem as medidas legais que pretendem garantir a sua colocação no mercado de trabalho, tendo em vista a obrigatoriedade legal da contratação de profissionais com deficiência regulamentada pela Lei nº. 8.213/91 (Lei das Cotas).

Método

Local e participantes

Participaram do presente estudo 49 indivíduos com deficiências de diversas ordens (física: 42; auditiva: 03; visual: 03; mental: 01); todos moradores de diferentes bairros da região metropolitana do estado do Rio de Janeiro. A amostra incluía indivíduos de ambos os sexos, sendo 18 mulheres e 31 homens e as idades dos participantes variaram entre 18 e 55 anos (M=35), dos quais 18 eram casados, 26 eram solteiros e 5 eram separados.

Os participantes declararam possuir diferentes níveis de escolaridade (ensino superior: 05; ensino médio: 34; ensino fundamental: 10), completo ou incompleto; sendo todos alunos dos cursos de capacitação profissional (informática, auxiliar administrativo, telemarketing e almoxarifado), oferecidos por uma organização não-governamental (ONG) onde foi conduzido o estudo, o Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD)⁶.

O estudo⁷ foi conduzido na ONG acima citada, o IBDD, localizada em um bairro da zona sul do Rio de Janeiro, que tem como finalidade promover o resgate da cidadania da pessoa com deficiência através da prestação de serviços, tais como: cursos de capacitação profissional, inserção de mão-de-obra no mercado de trabalho, apoio jurídico, atividades esportivas e orientação quanto aos seus direitos jurídicos e civis.

Os dados foram coletados nas salas de aulas onde eram realizados os cursos de capacitação profissional oferecidos pelo IBDD. Para os alunos dos cursos de telemarketing e informática, o

⁶ Somente foi possível a divulgação do nome da ONG, o IBDD, Instituto Brasileiro de Direitos da Pessoa com Deficiência, após consentimento formal da coordenação da ONG, através de assinatura de um Termo de Livre Consentimento de realização da pesquisa na instituição.

⁷ Cabe destacar que, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética do HUCFF/UFRJ e a pesquisa seguiu procedimentos éticos para pesquisa com seres humanos, ou seja, todos os participantes assinaram termo de consentimento livre e esclarecido.

Lino, M. V. & Cunha, A. C. B. da Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão

questionário foi aplicado na sala de informática; já para os alunos de almoxarifado e auxiliar administrativo, o questionário foi aplicado em uma sala de aula.

Instrumento de coleta de dados

Para coleta de dados foi elaborado um questionário contendo questões quantitativas sobre os dados pessoais de cada participante (idade, sexo, tipo de deficiência, zona de residência, escolaridade, estado civil e situação profissional) e duas questões qualitativas, elaboradas como perguntas semi-dirigidas: 1ª) “Como você percebe o tratamento das empresas com o funcionário portador de deficiência?”; e 2ª) “Você acredita que houve alguma mudança após a iniciativa do governo quanto à obrigatoriedade legal das cotas de funcionários portadores de deficiência nas empresas privadas? Explique sua resposta”, as quais foram respondidas pelos participantes de forma escrita e discursiva em espaço no questionário reservado ao registro destas respostas; podendo para as respostas mais extensas ser usado ainda o verso da folha do questionário.

Procedimento e processamento dos dados

Após autorização prévia da ONG, realizou-se contato com os professores e os alunos de cada turma, a fim de explicar os objetivos e o método da pesquisa. Após o consentimento dos participantes iniciou-se a aplicação dos questionários.

Os questionários foram aplicados em grupo e respondidos individualmente pelo próprio

participante, durante horário cedido pelo professor do curso de capacitação profissional.

A aplicação dos questionários teve como duração média 30 minutos para cada turma e o estudo teve como duração total dois semestres (2º semestre/2005 e 1º semestre/2006).

Os dados das questões quantitativas dos questionários foram processados e analisados em termos de registro de frequência simples para elaboração do perfil da amostra e os dados das questões qualitativas foram analisados em termos da frequência da ocorrência das categorias de análise do relato verbal do participante, propostas com base no procedimento de Análise de Conteúdo de Bardin (1970). Essas categorias de análise foram criadas a partir das respostas dos próprios participantes às duas questões qualitativas do instrumento e estão discriminadas a seguir nas figuras dos Resultados.

Resultados

Os dados da aplicação do questionário foram analisados em termos das categorias de análise discriminadas nas figuras abaixo. As categorias de análise da primeira pergunta do questionário “Como você percebe o tratamento das empresas com o funcionário portador de deficiência?”, que se referem à percepção dos participantes a respeito da maneira como as empresas tratam os funcionários que possuem algum tipo de deficiência, podem ser observadas na Figura 1.

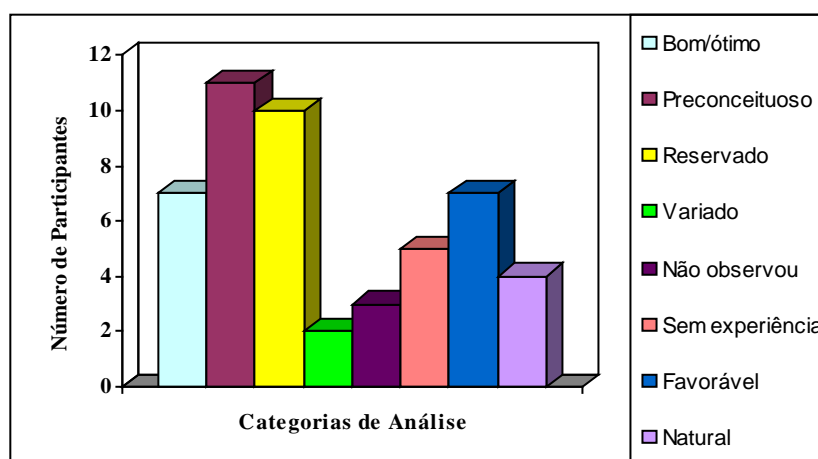


Figura 1 - Respostas dos participantes à questão “Como você percebe o tratamento das empresas com o funcionário portador de deficiência?”

Com base na Figura 1, constatou-se que do total da amostra (n=49), 11 participantes consideravam o tratamento da empresa para com o

profissional com deficiência baseada ainda em atitudes preconceituosas, ou seja, idéias pré-concebidas sobre a deficiência. Para outros 10

Lino, M. V. & Cunha, A. C. B. da Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão

participantes, o tratamento oferecido pelas empresas ainda era algo restrito e reservado, podendo ainda variar conforme a empresa (n=02).

Ao contrário, para 7 participantes o tratamento dado das empresas era bom ou ótimo e outros 7 responderam que as empresas passaram a adotar um tratamento favorável, após o estabelecimento da Lei das Cotas. No entanto, para outros 4 participantes esse tratamento era considerado algo natural, já que, na visão deles, não houveram mudanças perceptíveis após a Lei.

Apenas 3 participantes mencionaram não ter observado mudança, seja ela positiva ou não, a respeito da colocação de mão-de-obra de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ou, ainda,

5 participantes destacaram não possuir experiência profissional o que, segundo eles, dificultaria uma análise mais eficaz sobre a questão.

As Figuras 2 e 3 apresentam, respectivamente, as categorias de análise referentes às respostas “Sim” e “Não” dos participantes na segunda pergunta do questionário “Você acredita que houve alguma mudança após a iniciativa do governo quanto à obrigatoriedade legal das cotas de funcionários portadores de deficiência nas empresas privadas? Explique sua resposta”. Os resultados referentes à resposta “Sim” dos participantes significava que eles percebiam mudanças nas empresas após a regulamentação da Lei das Cotas.

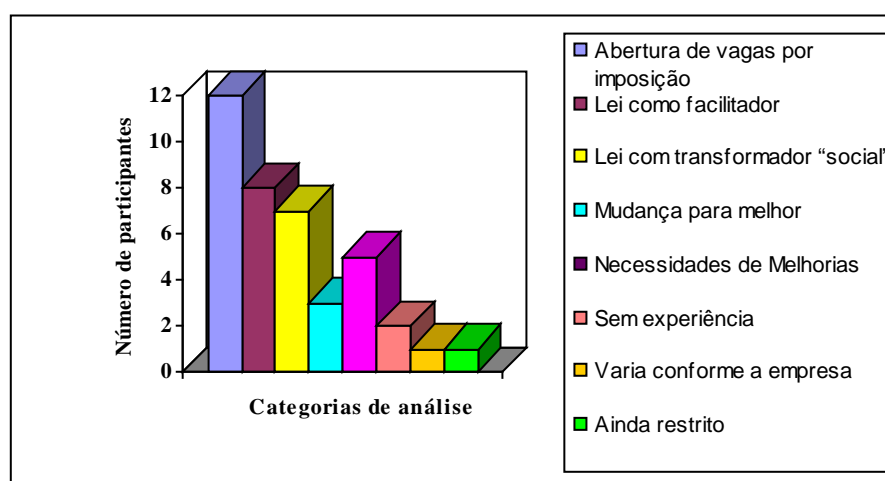


Figura 2. Respostas *Sim* dos participantes à questão 3 “Acredita que houve alguma mudança após a iniciativa do Governo quanto à obrigatoriedade legal das cotas de funcionários portadores de deficiência nas empresas privadas?”

Do total de 49 participantes, 40 responderam “Sim” a esta segunda pergunta do questionário, ou seja, acreditavam que houve mudança após o estabelecimento da obrigatoriedade legal. Com base nestas respostas, 12 participantes acreditavam que a abertura de vagas ocorreu por imposição da Lei; já para 8 participantes, a Lei atuou como um facilitador ou, ainda, para 7 participantes a Lei era um dispositivo que favorecia a transformação social, haja vista que para outros 3 participantes a Lei proporcionou uma melhora no tratamento para com a pessoa com deficiência.

Entretanto, para 5 participantes ainda se faziam necessárias mudanças que visassem uma melhora no tratamento dispensado aos indivíduos com

deficiência. Houve, ainda, participantes que, por não possuírem experiência profissional (n=03), se apresentavam indiferentes à questão e outros participantes que julgavam que a forma pela qual a pessoa com deficiência era tratada variava conforme a empresa (n=01), podendo ainda ser bastante restrita (n=01).

Os resultados apresentados na Figura 3 dizem respeito à resposta “Não” dos participantes, o que significava que eles acreditavam não terem ocorrido mudanças nas empresas após a Lei das Cotas. Verificou-se que do total de 49 respondentes, 9 participantes não acreditavam que houve mudanças nas empresas após o estabelecimento da obrigatoriedade legal.

Lino, M. V. & Cunha, A. C. B. da Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão

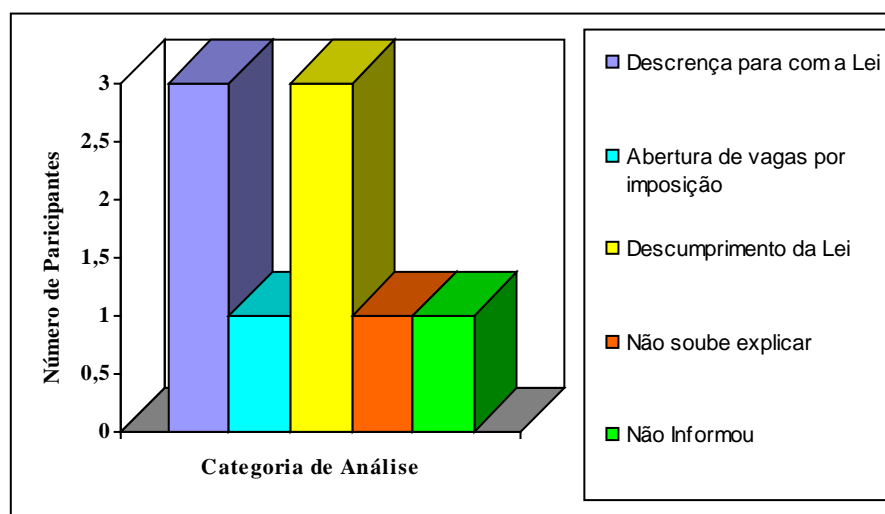


Figura 3. Respostas *Não* dos participantes à questão 3 “Acredita que houve alguma mudança após a iniciativa do Governo quanto à obrigatoriedade legal das cotas de funcionários portadores de deficiência nas empresas privadas?”

Desse total (n=09), 3 participantes demonstraram descrença a respeito da aplicabilidade da Lei das Cotas como forma de assegurar um tratamento eficiente para indivíduos com deficiência. E, ainda, observando a Figura 3, percebe-se que 1 participante considerou que a abertura de oportunidades para estes indivíduos só ocorreu por imposição da Lei e 3 participantes destacaram o descumprimento da Lei como reforçador da não credibilidade para com a obrigatoriedade legal. Apenas 1 participante não soube explicar por que acreditava que não houberam mudanças nas empresas após o estabelecimento da Lei e somente 1 participante optou por não fornecer informação sobre a questão.

Discussão

De acordo com o objetivo proposto no presente estudo, ou seja, analisar as concepções de indivíduos com deficiência acerca da sua inserção no mercado de trabalho, principalmente após o estabelecimento da Lei nº. 8.213/91, a Lei das Cotas, estratégia governamental criada para garantir a participação destas pessoas no mercado formal de trabalho, foi observado que a obrigatoriedade legal de contratação destes indivíduos não garante a aceitação e o acolhimento dos mesmos por parte das empresas, como sugerem os resultados encontrados.

O fato dos participantes perceberem atitudes preconceituosas e um tratamento reservado por parte das empresas sugere que tais atitudes de reserva e preconceito para com o profissional com deficiência podem se tornar barreiras atitudinais

para inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. Ainda que, após a Lei de Cotas, se aumente o número de oportunidades nas empresas para estas pessoas, as barreiras atitudinais, como a segregação e a exclusão, construídas pelas representações sociais negativas acerca dos indivíduos com deficiência, torna ainda mais difícil a convivência social e, conseqüentemente, o exercício pleno da cidadania destas pessoas (Amaral, 1995).

De acordo com Néri et. al (2002), tais preconceitos estão relacionados ao desconhecimento das reais possibilidades dos indivíduos com deficiência em se inserirem ativamente no processo de produção, o que pode ser ilustrado por resultados do presente estudo que confirma, a partir das respostas dos participantes, que tais atitudes decorrem da desinformação por parte da empresa ou, ainda, da pouca qualificação profissional da maioria dos indivíduos com deficiência (“*Eles sempre têm dúvida, pensando que não vamos trabalhar, pois temos problemas físicos. Eles não sabem que somos tão capazes quanto as pessoas aparentemente normais*”: Ana⁸, 29 anos).

Não obstante a contratação de profissionais com deficiência resultar da imposição da Lei, houve uma melhora na ‘imagem’ da pessoa com deficiência, uma vez que as empresas contratantes estão assumindo uma nova postura frente a este ‘novo’ profissional. Isto denota que, hoje em dia, as empresas ultrapassaram, ainda que de forma

⁸ Com objetivo de preservar a identidade dos participantes, os nomes usados são fictícios.

Lino, M. V. & Cunha, A. C. B. da Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão

limitada, uma visão restrita à concepção da deficiência negando as potencialidades que todo indivíduo com deficiência possui, como bem ilustra o relato de alguns participantes do estudo: “*Por que antes da lei as empresas não davam oportunidades ao portador, achando que éramos incapazes*” (Pedro: 43 anos).

Pode-se, assim, afirmar que a inserção dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho formal é um dos maiores obstáculos para a sua plena inclusão social, já que, na maioria das vezes, esta inserção somente ocorre por meio do uso de dispositivos legais que garantem uma ordem social, que deveria ser estabelecida com base no primado do trabalho como promotor do bem-estar e da justiça social (Néri et. al., 2002).

Os resultados obtidos permitem constatar que, a percepção dos indivíduos com deficiência, em relação à sua inserção no mercado de trabalho, revela uma mudança gradativa por parte das empresas, principalmente, após a criação desta política pública de inclusão (Lei das Cotas). Entretanto, ainda existem muitos preconceitos em relação à capacidade produtiva da pessoa com deficiência, tendo em vista o nível competitivo que hoje orienta o mundo empresarial. De fato, deve existir também uma preocupação em se aumentar as oportunidades de trabalho para os indivíduos com deficiência e, além disso, existe uma real necessidade de qualificação profissional e garantia de um suporte social que facilite a estes indivíduos a ocupação de cargos cujo perfil profissional seja compatível com as suas habilidades e com a demanda real da empresa (Tanaka & Manzini, 2005). Essa preocupação decorre não somente da competitividade e seletividade do mercado de trabalho, mas também das inúmeras barreiras de ordem social, arquitetônica e funcional, que tendem a comprometer o direito fundamental à cidadania das pessoas com deficiência (Ribeiro, 2005).

Na perspectiva de garantir este direito é que foi criada a Lei das Cotas (Lei nº. 8.213/91) como um sistema de reserva legal de vagas ou cotas visando à inserção e participação dos indivíduos com deficiência no mundo do trabalho. Porém, essa estratégia é acima de tudo um mecanismo compensatório que se encontra inserido no contexto da ação afirmativa como medida antidiscriminatória adotada por alguns países, a fim de promover a igualdade de oportunidade entre membros de determinados grupos excluídos do contexto social mais amplo (Néri et. al., 2002).

Dessa forma, este tipo de estratégia está fundamentada no princípio de inclusão que defende o direito de todos aos serviços de educação, de saúde e de assistência social, além do direito ao trabalho, à acessibilidade, ao lazer, ao esporte,

dentre outros. Assim, reconhece-se que todo cidadão, independente da sua condição de diversidade, deve ter garantido o direito de acesso aos serviços e aos recursos que melhor atendam às suas necessidades.

A guisa de conclusão, propõe-se uma reflexão a partir do seguinte trecho do texto de uma publicação do departamento das pessoas deficientes do Governo de Québec, Canadá:

[...] As pessoas deficientes têm os mesmos direitos que qualquer cidadão, mas no cotidiano de cada uma nenhuma lei ou imposição pode assegurar o respeito à diferença: é uma questão de atitudes, de mentalidades, de interesses e de relações de força. Injustiças graves persistem e um esforço intenso de recuperação deve ser realizado. A proposta de estratégias globais para assegurar as condições efetivas de integração social das pessoas deficientes é o resultado de um esforço marcável de colaboração e de reflexão do conjunto de participantes sociais. Colocá-las em ação impõe o desafio de exprimir uma vontade coletiva de mudança social. (Québec, 1984, apud IBDD, 2004, p. 35)

Nesse sentido, a participação ativa não somente do Estado, mas também da sociedade civil e dos próprios indivíduos, no que diz respeito à garantia dos direitos e o respeito à dignidade das pessoas com deficiência é de extrema relevância. Dessa forma, deve-se priorizar a ação conjunta entre indivíduo, família, sociedade e governo e não a simples prescrição de leis, como a única forma de se assegurar os direitos dos indivíduos com deficiência de inclusão no trabalho.

Referências

- Amaral, L. A. (1995). *Conhecendo a deficiência*: (em companhia de Hércules). São Paulo: Robe.
- Bardin, L. (1970). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Brasil. (2002). *Decreto-Lei Nº. 4.228, de 13 de maio de 2002*. Retirado em 03 de agosto de 2008 do http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4228.htm.
- Brasil. (2000). Ministério da Educação e da Cultura. SEESP, Secretaria de Educação Especial. *Projeto escola viva; garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola - Alunos com necessidades educacionais especiais*. Brasília: DF.
- Brasil. (1999). *Decreto-lei Nº. 3.298 de 20 de dezembro de 1999*. Retirado em 02 de agosto de 2008 do

Lino, M. V. & Cunha, A. C. B. da Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm.
- Brasil. (1998). *Resolução N.º 630, de 20 de outubro de 1998*. Retirado em 01 de junho de 2008 do http://www.unisc.br/universidade/estrutura_administrativa/nucleos/naac/docs/portarias_res/res_630_98.pdf.
- Brasil. (1991). *Lei N.º 8.213, de 24 de julho de 1991*. Retirado em 03 de agosto de 2008 do http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm.
- Brasil. (1989). *Lei N.º 7.853, de 24 de outubro de 1989*. Retirado em 02 de agosto de 2008 do http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm.
- Glat, R. (1995). Integração dos portadores de deficiências: uma questão psicossocial. *Temas em Psicologia*, 02, 89-94.
- IBDD. (2004). *Responsabilidade social e diversidade: deficiência, trabalho e exclusão*. Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência, IBDD. Rio de Janeiro: BNDES.
- Nambu, T. S. (2003). Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos. *Coleção de Estudos e Pesquisas na Área de Deficiência*. 10, Brasília: CORDE.
- Neri, M., Carvalho, A.P. & Costilla, H.G. (2002). *Política de cotas trabalhistas das pessoas com deficiência*. Retirado em 15 de maio de 2006 do <http://www.epge.fgv.br/portal/arquivo/1310.pdf>
- Omote, S. (1999). Normalização, integração, inclusão. Ponto de Vista. *Revista do Curso de Pedagogia da UFSC*, 1 (1), 4-13.
- Pastore, J. (2001). *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTR.
- Ribeiro, M. (2005). *Contratar um PPD: profissional portador de deficiência*. Retirado em 18 de agosto de 2007 do http://www.institutomvc.com.br/costacurta/artmr01_ppd.htm.
- Tanaka, E. D. O.; Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*. 11(2). Retirado em 20 de março de 2007 do http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_artext&pid=S1413-65382005000200008.
- Teodósio, A. S. S., Batista, C. A. M. & Givisiéz, L. J. V. B. (2003). *Gestão inclusiva: primeiro, segundo e terceiro setor*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias.

Categoria de contribuição: Relato de Pesquisa
 Recebido: 23/06/2008
 Aceito: 05/082008