

**UNISA – UNIVERSIDADE DE SANTO AMARO**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”**  
**PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**LUCIANA MARIA DE ARAUJO NASCIMENTO**

**O DEFICIENTE FÍSICO CADEIRANTE E O MERCADO DE**  
**TRABALHO FORMAL: UMA DÉCADA DEPOIS**

**São Paulo**

**2009**

**LUCIANA MARIA DE ARAUJO NASCIMENTO**

**O DEFICIENTE FÍSICO CADEIRANTE E O MERCADO DE  
TRABALHO FORMAL: UMA DÉCADA DEPOIS**

Monografia apresentada para obtenção do título de Especialista em Psicologia Organizacional “Lato Sensu”, ao Departamento de Pós-Graduação da Universidade de Santo Amaro – UNISA sob orientação da Prof.<sup>a</sup> Mestra Renata Cardillo Homem de Melo

**São Paulo**

**2009**

**LUCIANA MARIA DE ARAUJO NASCIMENTO**

**O DEFICIENTE FISICO CADEIRANTE E O MERCADO DE  
TRABALHO FORMAL: UMA DÉCADA DEPOIS**

Monografia para obtenção do título de Especialista em Psicologia Organizacional “Lato Sensu”, ao Departamento de Pós-Graduação da Universidade de Santo Amaro – UNISA sob orientação da Prof Ms Renata Cardillo Homem de Melo, coordenadora do curso de Pós Graduação em Psicologia Organizacional, linha de pesquisa Psicologia Social e terceiro setor.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Profa. MS Renata Cardillo Homem de Mello

---

Profa. MS Giselle Pavanelli

Conceito Final \_\_\_\_\_

## **DECLARAÇÃO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

Através deste instrumento, isento meu Orientador e a Banca Examinadora de qualquer responsabilidade sobre o aporte ideológico conferido ao presente trabalho.

---

Luciana Maria de Araújo Nascimento

*Dedico esse trabalho em primeiro lugar a Deus, pois sem a sua infinita bondade eu não conseguiria e também Renata C. Homem de Mello e Tom Coelho, mestres brilhantes que tanto me apoiaram durante a caminhada.*

## **Agradecimentos**

Agradeço em primeiro lugar a Deus e também ao meu marido Edson que esteve comigo o tempo todo e a William Rodrigues que me ajudou bastante. Agradeço também a Renata Homem de Mello, minha orientadora e a Claudia Leite e Tom Coelho que foram professores brilhantes, mas antes de tudo, amigos inestimáveis.

... “que o mundo em que vivemos seja cada vez mais inclusivo. Um mundo em que as pessoas com deficiência física, auditiva, visual e mental convivam com as pessoas que não têm deficiência como se desigualdades não existissem. Um mundo em que as diferenças entre as pessoas signifiquem o esteio da riqueza da humanidade.” Ribas, 2007.

## RESUMO

O objetivo do presente trabalho foi verificar a atual situação do deficiente físico cadeirante no mercado de trabalho formal após 18 anos da criação da lei 8213/91. Para a realização desta pesquisa foram construídos dois questionários de perguntas fechadas e abertas e foram aplicados a 15 empresas de médio e grande porte da cidade de São Paulo e a 19 cadeirante da cidade de São Paulo sendo que não levamos em consideração a variável idade. Nossa pesquisa foi pautada nas três variáveis: barreiras arquitetônicas, sociais e atitudinais. Procuramos a todo o momento levar em consideração a experiência do cadeirante bem como das empresas. Vimos que para as empresas a maior barreira para a contratação esta no baixo nível de capacitação dos candidatos enquanto que para os cadeirante a maior barreira enfrentada atualmente esta na falta de acessibilidade (barreiras arquitetônicas) citada por 52% da amostra e em segundo lugar com 37% apareceu a questão das barreiras atitudinais diferentemente do resultado apresentado em 1997 quando exatamente 50% da amostra respondeu que a maior barreira era a de atitude. Mediante toda a nossa pesquisa bibliográfica pudemos concluir que houve uma significativa melhora para o cadeirante frente ao mercado de trabalho em função de todas as leis internacionais que foram em sua grande maioria ratificadas pelo nosso País. Isso levou o cadeirante a acreditar em seu potencial e cada vez mais a ir em busca de oportunidades, por outro lado as empresas cada vez mais descobrem que a pessoa com deficiência pode ser um colaborador tão bom quanto qualquer outro.

Palavras-chave: cadeirante, Mercado de trabalho, oportunidade, acessibilidade.

## ABSTRACT

The objective of this paper was to verify the actual situation of the handicapped wheelchair-bounded person in the formal labor market after 18 years of creation of Law 8213/91. To accomplish this research, two questionnaires of open and closed questions were applied in 15 medium and big sized companies in the city of São Paulo and to 19 wheelchair-bounded people also in the city of São Paulo, disregarding variable age. Our research was based on three variables: architectonic, social and attitudinal barriers. We aimed – at all moments – to take the experience of the wheelchair-bounded person as well as the company's into consideration. We noticed that for the companies the greatest barrier to contract such people is the low capacity level of the candidates, while for the wheelchair-bounded persons the biggest barrier faced is the lack of accessibility (architectonic barriers), mentioned by 52% of the sample, followed by attitudinal barriers (37%). different from the result presented in 1997 when exactly 50% of the sample answered that the biggest barrier was the attitudinal barrier. By means of all our bibliographic research we could conclude that there was a significant improvement for the wheelchair-bounded person facing the labor market because of all international laws that were mostly ratified by our government. This led the wheelchair-bounded person to believe on his/hers potential and increasingly search for opportunities. On the other hand the companies gradually discover that the handicapped person can be as good an employee as any other.

**Key words:** inclusion and exclusion, market, , barrier, attitudes, accessibility, prejudice

## SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO</b> .....   | <b>11</b> |
| <b>Capítulo 01</b> .....  | <b>17</b> |
| <b>A PESSOA COM DEFICIENCIA: BREVE HISTÓRICO</b> .....                                    | <b>17</b> |
| <b>Capítulo 02</b> .....  | <b>20</b> |
| <b>CONCEITO DE DEFICIENCIA</b> .....  | <b>20</b> |
| <b>Capítulo 03</b> .....  | <b>26</b> |
| <b>LEGISLAÇÃO</b> .....   | <b>26</b> |
| <b>Capítulo 04</b> .....  | <b>34</b> |
| <b>DADOS ESTATÍSTICOS SOBRE A PESSOA COM DEFICIENCIA</b> .....                            | <b>34</b> |
| <b>Capítulo 05</b> .....  | <b>40</b> |
| <b>RESPONSABILIDADE SOCIAL</b> .....  | <b>40</b> |
| <b>Capítulo 06</b> .....  | <b>47</b> |
| <b>O COLABORADOR COM DEFICIENCIA</b> .....  | <b>47</b> |
| <b>Capítulo 07</b> .....  | <b>49</b> |
| <b>METODOLOGIA</b> .....  | <b>49</b> |
| <b>Capítulo 8</b> .....   | <b>52</b> |
| <b>ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS RESULTADOS REFERENTE AO QUESTIONÁRIO DOS CADEIRANTES</b> ..... | <b>52</b> |
| <b>Capítulo 9</b> .....   | <b>64</b> |
| <b>CONCLUSÕES</b> .....   | <b>64</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b> .....  | <b>66</b> |
| <b>APÊNDICE Nº. 1</b> .....   | <b>67</b> |
| Questionário: Cadeirante .....  | 67        |
| Obrigado por sua participação .....   | 73        |
| <b>APÊNDICE Nº. 2</b> .....   | <b>74</b> |
| Questionário: Empresa .....   | 74        |
| <b>ANEXO N.º 1</b> .....  | <b>77</b> |
| Entrevista .....  | 77        |
| <b>ANEXOS Nº2. – GRAFICOS</b> .....   | <b>80</b> |

## INTRODUÇÃO

Esse tema já foi abordado por nós em 1997 apenas seis anos após a criação da lei 8.213 também conhecida como lei de cotas, pois vivemos a realidade de sermos pessoas com deficiência vinte e quatro horas por dia desde a infância, sabemos o que significa as palavras preconceito e exclusão social, pois vivemos essa experiência. Na época tudo era mais complicado para as pessoas com deficiência pois as leis de proteção às pessoas com deficiências estavam muitas ainda bem no início e ainda não existia uma consciência coletiva.

Na época entrevistamos 20 cadeirantes entre 18 e 35 anos através de questionário com perguntas fechadas para verificar qual era a visão deles a respeito das barreiras de atitude (preconceito), sociais (dificuldades impostas pela sociedade) e arquitetônicas (barreiras do meio físico como escadas, ausência de rampas, ruas esburacadas, etc) e como eles se posicionavam frente ao mundo e como acreditavam que o mundo se posicionava frente a eles. Tínhamos a hipótese de que a maior barreira era a atitudinal o que se comprovou através dos dados obtidos. Na época 85% da amostra estava desempregada e 50% apontaram o preconceito como o fator preponderante para tal situação. Do total de sujeitos 75% acreditavam não competir em pé de igualdade com os demais e 65% acreditavam haver uma forte rejeição por parte das empresas no tocante à contratação de pessoas com deficiência e 75% atribuiu ao desconhecimento de suas capacidades por parte dos empresários tal situação. Poucos sujeitos da amostra de 1997 recorriam a instituições especializadas em colocação e recolocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (apenas 20%) e 40% da amostra acreditavam ser altamente dependentes e que por isso as outras pessoas os viam como inúteis e 50% responderam que a sociedade não lhes dava o direito de ocupar seu lugar na sociedade

Hoje estamos aqui para fazer uma ampliação de nossa pesquisa de 1997 incluindo também a visão da empresa a respeito da mão de obra de pessoas

com deficiência, pois para nós não se trata de mera teoria, é a nossa realidade. Conhecemos o que significa barreira não somente barreira física, mas a pior de todas as barreiras, aquela que é sutil e sinuosa, mas ao mesmo tempo tão cruel e devastadora, a barreira atitudinal. Para nós a cadeira de rodas não é apenas um meio de transporte que nos conduz de um ponto A para um ponto B, ela é simbolicamente nossas próprias pernas, ela está integrada ao nosso esquema corporal; mas ela (cadeira de rodas) ainda não pode fazer tudo o que pernas fazem, não sobem escadas, não transpõem barreiras mais acentuadas no espaço físico e, portanto estar numa cadeira de rodas nos leva á exclusão de varias formas se não houver acesso aos locais como prédios que não tenham elevadores, por exemplo. Este é com certeza um fator gerador de inúmeras dificuldades.

Aqui estamos novamente para tratar desse tema já abordado por outros autores e a única novidade aqui é o recorte que ora pretendemos novamente realizar. Queremos novamente ouvir o que esse grupo de pessoas tem a dizer sobre o mercado de trabalho, vamos abrir um generoso espaço para ouvir sobre suas dificuldades, seus preconceitos (levaremos em consideração que o preconceito é uma via de mão dupla, recebemos e também devolvemos o preconceito), suas atitudes e comportamentos com relação a esse tema. Foram séculos de exclusão, preconceito e em alguns momentos de nossa história até o extermínio (Durante o holocausto Hitler mandava exterminar em câmaras de gás todos aqueles que não se encaixavam em seu propósito de dominar o mundo, idosos, deficientes, crianças e minorias religiosas eram eliminadas a fim de que somente a raça ariana pudesse prevalecer <sup>1</sup>.

Acreditamos que em face de todas essas ocorrências também serão necessários muitos anos para que essa parcela da população possa superar o passado e possam se ver de maneira positiva, de ter uma visão positiva, não somente frente ao mercado de trabalho, mas uma visão positiva da vida. Para que isso possa ocorrer toda a sociedade precisará se engajar.

---

<sup>1</sup> <http://www.netmovies.com.br/Filmes/holocausto-a-libertacao-de-auschwitz-volume-xiv.html> Acesso 24/06/2009

Nossa proposta é responder ao seguinte questionamento: Será que passados tantos anos e em face de tudo que foi feito pela ONU, pela OIT, pelas Organizações não governamentais voltadas exclusivamente à habilitação e reabilitação dessas pessoas o cenário está mais favorável aos deficientes físicos cadeirantes? Será que as empresas estão mais receptivas a esses trabalhadores?

Passado 12 anos de nossa primeira pesquisa aqui estamos novamente e vamos mais uma vez ouvir esses trabalhadores e vamos mais uma vez levar em consideração a sua experiência e ponto de vista a respeito. Nossa opinião é a de que ninguém é mais habilitado a responder aos nossos questionamentos de como está o mercado de trabalho hoje para o cadeirante do que ele próprio, que vivencia isso em sua própria vida, ele (o cadeirante) poderá sem sombra de dúvida, dizer quais são suas dificuldades e facilidades no momento de competir por uma vaga no mercado de trabalho, especialmente sabendo que estamos numa época em que as pessoas em geral encontram dificuldades para se inserir no mercado de trabalho.

Tentaremos, também, traçar um perfil das profissões escolhidas por essas pessoas, ou seja, a deficiência é fator determinante na escolha da profissão? Existe um padrão comum a eles no momento de escolherem uma carreira?

Nossa pesquisa, desta vez, pretende dar um passo a mais, ou seja, desenvolveremos um instrumento e o aplicaremos também aos empregadores. Nossa intenção é confrontar aquilo que o cadeirante vivencia com a própria experiência do empregador. Será que há uma convergência entre aquilo que o cadeirante traz como experiência, bagagem de vida e a realidade das empresas? Qual será a realidade por trás do discurso? Ela é uma realidade multifatorial? O que de fato dificulta a inserção dessas pessoas ao mercado de trabalho?

Continuaremos com a hipótese do trabalho anterior de que é as atitudes (a visão que as empresas têm dos deficientes) o fator mais preponderante, sabendo que outros fatores sociais e até a questão da acessibilidade também tem um grande peso. Sabemos que não se trata de uma causa e sim de inúmeros fatores (barreiras social como baixa renda, baixo nível de escolaridade, barreiras arquitetônicas, barreiras atitudinais, etc.) que dificultam a absorção dessa mão de obra e não

teremos aqui a pretensão de fechar o assunto, mas apenas de lançar um pouquinho mais de luz sobre esse tema já tão debatido, mas ao mesmo tempo tão atual. Vamos tratar da questão da desvalorização que de acordo com Vash (1988, p.XXI) significa “ser considerado um ser inferior, não muito capaz, não muito útil, possivelmente uma sobrecarga, antiestético, e numa palavra, alguém por baixo”.

Vamos analisar os impactos do preconceito, ou das barreiras atitudinais para essa parcela da população e procurar mostrar tanto quanto for possível que essa parcela da população é de uma riqueza muito grande, existindo uma infinidade de contextos, variáveis, situações de vida que diferenciam grandemente pessoas com diferentes tipos de deficiências. Não se trata de um bloco homogêneo, existe muita diversidade em vários níveis (biológico, social, cultural) nessa parcela da população. O desconhecimento é que leva ao preconceito e a convivência com essas pessoas tem o poder de destruir falsas idéias. Eis o papel do pesquisador. Esperamos caminhar juntos na construção dessa obra que tem a pretensão única de lançar um pouquinho mais de luz nesse tema.

Essa parcela da população em 2000 era um total de 24,6 milhões de Brasileiros, o que corresponde a 14,5% do total da população. Contudo nossa atenção mais uma vez se voltará apenas aos deficientes físicos ortopédicos (27,1%) e dessa parcela, ainda, nossa atenção se voltará aos cadeirantes que no último censo de 2000 do IBGE já representavam 937463 <sup>2</sup> indivíduos, uma vez que entendemos que as barreiras arquitetônicas se constituem em importante variável que interfere diretamente na inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Após 18 anos da criação da lei de cotas (lei 8213/91) e uma vez incorporadas à Constituição Federal Brasileira garantias de ampla proteção às pessoas com deficiências, no sentido de se evitar toda e qualquer forma de discriminação no tocante a salários e critérios de admissão. As empresas estão cumprindo a lei?

---

<sup>2</sup> [http://www.ibge.com.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/deficiencia\\_Censo2000.pdf](http://www.ibge.com.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/deficiencia_Censo2000.pdf) - Acesso 24/06/2009

Os objetivos do presente trabalho são:

- verificar a atual situação de um grupo de deficientes ortopédicos (cadeirantes) no mercado de trabalho na cidade de São Paulo;
- analisar se a escolha da profissão esta relacionada com a deficiência;
- verificar se as empresas estão cumprindo a lei.

A monografia apresentar-se-á da seguinte forma:

No capítulo 1 - **A pessoa com deficiência: breve histórico** apresentaremos um breve histórico a respeito das pessoas com deficiência;

No capítulo 2- **Conceito de deficiência** traremos alguns conceitos importantes;

No capítulo 3-**Legislação** traremos aspectos importantes da legislação Internacional e Brasileira;

No capítulo 4- **Dados estatísticos sobre a pessoa com deficiência** traremos dados importantes da UNICEF<sup>3</sup>, da ONU<sup>4</sup>alem de órgãos nacionais como o IBGE<sup>5</sup> e FEBRABAN<sup>6</sup> ;

No capítulo 5- **Responsabilidade Social** 5 falaremos da questão da responsabilidade social frisando o papel de uma sociedade mais inclusiva;

No capítulo 6- **O Colaborador com deficiência** falaremos dos impactos da deficiência sobre a vida laboral dos indivíduos e falaremos de alguns exemplos de empresas que investem nessa mão de obra investindo em qualificação, acessibilidade,etc;

---

<sup>3</sup> United Nations Children's Fund (Fundo das Nações Unidas para a Infância)

<sup>4</sup> Organização das Nações Unidas

<sup>5</sup> Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

<sup>6</sup> Federação Brasileira de bancos

No capítulo 7- **Metodologia** falaremos do instrumento empregado em nossa pesquisa para atingir o nosso objetivo bem como do público(amostra) que aplicamos esse mesmo instrumento;

No capítulo 8- **Análise estatística dos resultados referente ao questionário dos cadeirantes** faremos a análise dos resultados obtidos e por fim;

No capítulo 9- **Conclusões** traremos à luz os aspectos preponderantes de nossa pesquisa.

## Capítulo 01

### A PESSOA COM DEFICIENCIA: BREVE HISTÓRICO

A compreensão do indivíduo portador de necessidades especiais advém do estudo de sua história e das concepções a seu respeito através dos tempos. Somente assim será possível abordar a atual situação do deficiente físico cadeirante no mercado de trabalho, pois “Através dos tempos o excepcional vem sendo considerado de diferentes formas, sempre relacionados aos valores sociais, morais, filosóficos, éticos e religiosos, isto é, relacionado ao modo pelo qual o homem é visto e considerado nas diferentes culturas”. (AMIRALIAN,1986,p.1)

A maneira como o portador de necessidades especiais é atendido, tratado e educado está relacionado aos valores sociais, a uma determinada visão de homem e de mundo. A forma de encarar essas pessoas sofreu uma evolução através dos tempos conforme o avanço das ciências.

Podemos observar na história da humanidade, inúmeras praticadas voltadas a transformar pessoas consideradas “anormais” em pessoas “normais” para os padrões sociais:

A trepanação- pancada na cabeça perfurando o lobo frontal-já se fazia há mais de 40.000 anos atrás. A trepanação foi realizada ao longo de todas as eras, desde a idade da pedra até o século XVIII e em vários continentes, incluindo o Brasil. As razões seriam para aplicar em todos os indivíduos considerados como diferentes, como loucos<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> <http://books.google.com/books?id=IbnEh9xW1dqC&pg=PA41&dq=trepana%C3%A7%C3%A3o&lr=&hl=pt-BR#PPA41,M1> - Acesso 24/06/2009

Na história do povo hebreu, existem inúmeras referências à deficiência física e a sua estreita relação com o pecado. Conforme AMIRALIAN ( 1986, p. 2):

... se, pois, a tua mão ou o teu pé te faz tropeçar, corta-o e lança-o para longe de ti, é melhor para ti entrares na vida aleijado ou coxo, do que seres lançado com as duas mãos ou os dois pés no fogo eterno.

Os gregos eram homens educados para a guerra. Eram valorizadas beleza e força física e nenhum tipo de desvio era tolerado. Em Esparta os portadores de algum tipo de deficiência eram exterminados, uma vez que eram vistos como seres desprovidos de qualquer valor, seres indefesos e inúteis.

Com a sociedade escravista na Grécia antiga, a satisfação das necessidades básicas do homem livre era garantida pelos escravos. Não tendo mais que prover sua própria subsistência, ele podia pensar de forma sistematizada. Em Atenas, a vida da polis, a valorização da retórica, da capacidade de argumentação e a contemplação possibilitaram, a partir da obra de Platão, a separação entre corpo e mente. À mente caberia mandar e governar, atividades dignas realizadas pelos homens livres; ao corpo, caberiam as tarefas degradantes e degradadas. (BIANCHETTI apud LANCILLOTTI, 2003, p.48)

Platão, filósofo grego, propunha o abandono de pessoas com deficiência e justificava a prática para controle demográfico. Desta forma, pessoas incapazes para o trabalho e manutenção de sua própria existência eram condenadas ao abandono. (PESSOTI, 1984 apud LANCILLOTTI, 2003, p.48).

A crença no sobrenatural se intensificou e o homem era considerado:

um ser submetido a poderes invisíveis tanto para o bem quanto para o mal. Em decorrência disso, observam-se atitudes distintas para com os indivíduos anormais, dependendo do tipo de excepcionalidade apresentada. Os psicóticos e epiléticos eram considerados possuídos pelo demônio, alguns estados de transe eram aceitos como possessão Divina e os cegos referenciados como videntes, profetas e adivinhos. (AMIRALIAN, 1984, p.48).

No final da idade média surge o atendimento assistencial apoiado por Organizações cristãs. Mesmo assim, essas pessoas continuavam sendo marginalizadas e pouca consideração se tinha por elas. Com o renascimento, a

situação do indivíduo excepcional melhorou, pois a ênfase estava no conhecimento científico e preocupação com o indivíduo:

O ano de 1792, quando Pinel se tornou superintendente retirou os loucos internados no Hospite des Bicêtre os grilhões que os amarravam, assinalou o início de uma atitude esclarecida em relação aos doentes mentais. Com a fundação da primeira escola bem sucedida para o tratamento dos doentes mentais em 1837, a diferença entre pessoas mentalmente deficientes e mentalmente doentes foram reconhecidos de modo claro e o seu tratamento foi correspondentemente diferenciado. Houve, é claro, alguns movimentos secundários nesta mesma direção antes do século XVIII (TELFORD e SAWREY, 1978, p.24).

De lá pra cá muita coisa com certeza mudou, desfizeram-se mitos e superstições uma vez que a ciência avançou e ficou claro que, a despeito do tipo de deficiência, as pessoas têm potencial, em maior ou menor grau e que esse potencial pode ser desenvolvido através da equiparação de oportunidades que é um processo mediante o qual toda a sociedade se une em prol da inserção das pessoas com deficiência. Todas as leis de proteção às pessoas com deficiência em inúmeras áreas como saúde, educação e emprego são altamente necessárias em virtude da grande quantidade de pessoas com algum tipo de deficiência não somente no Brasil como no mundo em virtude da fome, pobreza, epidemias, guerras, condições precárias de higiene, uso indevido de medicamentos, terremotos, maremotos, acidentes de trabalho, falta de saneamento básico, uso de drogas, estimulantes, tratamento inadequado a feridos em acidentes, urbanização e crescimento demográfico descontrolado, etc. (CISZEWSKI, 2005).

## Capítulo 02

### CONCEITO DE DEFICIENCIA

Existem conceitos básicos sobre o que vem a ser deficiência, portanto, antes de dar prosseguimento ao tema faz-se necessário expô-las. Elas estão definidas em declarações Internacionais, na Constituição Brasileira.

Conforme Ciszewski (2005) as oportunidades de trabalho tem uma relação com os vários tipos de deficiência, uma vez que de acordo com a deficiência que uma pessoa apresenta é que se poderá fazer uma adequação a determinadas funções. A partir desse raciocínio podemos estabelecer um condicionamento entre o tipo de deficiência e determinadas funções que a pessoa com deficiência possa exercer e chamar a atenção para o cadeirante, nosso objeto de estudo. O cadeirante pelo próprio fato de estar sentado permanentemente não pode exercer inúmeras funções que estejam condicionadas ao fator deambular (andar) e com isto certamente o seu leque de possibilidades laborais é drasticamente reduzido.

Ainda tomando de empréstimo as considerações de Ciszewski (2005), esses conceitos sobre deficiência não são restritos apenas ao ramo do Direito, mas também de outras ciências como Psicologia, Psiquiatria e áreas afins como fisiologia, fonoaudióloga, etc. e somente através dessas definições é que poderemos partir para outras argumentações visto que teremos um maior embasamento sobre o qual poderemos nos apoiar. Inúmeros termos já foram utilizados para se referir às pessoas com deficiência (e esse é o termo utilizado atualmente) e podemos citar varias delas:

minorados, indivíduos de capacidade limitada, impedidos, descapacitados, excepcionais, minusvalidos, além de deficiente, que é o termo mais usado. Existem também outras maneiras de classificar as pessoas portadoras de deficiência, que mudaram ao longo da história e que não são mais aceitas por carregarem muitos preconceitos, tais como retardado, doentinho, aleijado, surdinho, mudinho, excepcional, mongolóide, débil mental. (CISZEWSKI, 2005, p.25).

Podemos notar que essas classificações marcam as pessoas e elas fogem dos modelos de “normalidade”. Dessa forma, conforme CISZEWSKI (2005), as expressões “pessoas com necessidades especiais” e pessoas portadoras de deficiência são expressões que diminuem o estigma da deficiência.

Araujo (1997 apud CISZEWSKI, 2005, p.25), observa que o que define:

a pessoa portadora de deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa portadora de deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. O grau de dificuldade para a integração social é que definirá quem é ou não é portador de deficiência.

Esse é o ponto de vista da OMS (Organização Mundial da Saúde) e foi com base neste conceito que lançou em 2004 a CIF (Classificação Internacional de Doenças). De acordo com a Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que foi ratificada pelo Brasil através do decreto legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989 em seu art.11 define o portador de deficiência da seguinte forma:

Para efeitos da presente Convenção, entende-se por pessoa deficiente todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida (DANDARA et.al, 2008)<sup>8</sup>

A OMS lançou um documento em 2004, chamado Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde que traz uma nova visão da deficiência

---

<sup>8</sup> [http://www.unihorizontes.br/proj\\_inter20081/dir/cidadania\\_inclusao\\_social.pdf](http://www.unihorizontes.br/proj_inter20081/dir/cidadania_inclusao_social.pdf)

procurando relativizá-la de acordo com o contexto social no qual o indivíduo está inserido e levando em consideração inúmeros aspectos como classe social, idade, sexo, etc.<sup>9</sup>.

Podemos observar que a deficiência deve ser entendida dentro de um contexto social que leva em conta diferentes realidades:

A funcionalidade e a incapacidade de uma pessoa são concebidas como uma interação dinâmica entre os estados de saúde (doenças, perturbações, lesões, traumas, etc.) e os fatores contextuais. Como já foi indicado anteriormente, os Fatores Contextuais englobam fatores pessoais e ambientais. A CIF inclui uma lista abrangente de fatores ambientais que são considerados como um componente essencial da classificação. Os fatores ambientais interagem com todos os componentes da funcionalidade e da incapacidade. O construto básico do componente dos Fatores Ambientais é o impacto facilitador ou limitador das características do mundo físico, social e atitudinal. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, (OMS, 2004, pág.12)

Ribas<sup>10</sup> (2007) comenta que:

Na verdade, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, criada pela OMS, não tem o objetivo de rubricar as pessoas. Por isso mesmo é o documento que melhor nos ajuda a pensar sobre elas, uma vez que relativiza o conceito de deficiência inserindo-o no contexto e inter-relacionando-o com outros fatores como idade, sexo, etc. . O mérito desse documento é conseguir perceber que deficiência é um tema que só pode ser estudado na transversalidade, ou seja, deficiência é um acometimento que incide sobre crianças e adultos, homens e mulheres, brancos e negros, ricos e pobres, ocidentais e orientais, católicos e judeus. Tem graduações que vão da amputação de dedos a estados de vida vegetativos. Cruza momentos históricos, atravessam continentes, perpassa sociedades e culturas, origina-se em acidentes domésticos e em guerras monumentais. É atenuada ou agravada pelas circunstâncias que a cercam. (p.18).

Essa fala capta a essência desse documento tão importante e é sobre essa ótica que queremos ver essa questão.

---

<sup>9</sup> [http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF\\_port\\_%202004.pdf](http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf) - Acesso 24/06/2009

<sup>10</sup> João Ribas é coordenador do Programa Serasa de Empregabilidade de Pessoas com deficiência e também é escritor.

Podemos distinguir alguns tipos de deficiências de acordo com suas modalidades:

1) Deficiência mental- Difícil enquadramento por tratar-se de patologia muito ampla e por ter diversas etiologias e também por envolver diversos aspectos (biológicos, sociais, etc.). De acordo com a definição da American Association of Mental Retardation de 1992:

Deficiência mental é um funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, coexistindo com limitações relativas a duas ou mais das seguintes áreas de habilidades adaptativas: comunicação, autocuidado, habilidades sociais, participação familiar e comunitária, autonomia, saúde e segurança, funcionalidade acadêmica, de lazer e de trabalho. Manifesta-se antes dos 18 anos de idade (KRYNSKI, 1969, apud CISZEWSKI, 2005, p.29)

(1.2) Superdotados- São pessoas com inteligência acima da média e habilidades relevantes em diversas áreas. Desta forma pode apresentar problemas de integração social desde a primeira infância e necessitam de estímulos adequados para construção de valores construtivos para que não ocorra o desvio do uso da inteligência para fins marginais. Dessa forma eles podem ser considerados pessoas com deficiência caso venham a ter problemas na área da integração social.

(1.3) Alcoólatras- alcoolismo atinge o sistema nervoso, fígado pâncreas, sistema cardiocirculatório, gastrintestinal e gera dependência química. Em casos graves quando se retira à bebida a pessoa pode ter crises advindas da síndrome de abstinência como agitação, alucinação. O alcoolismo pode gerar falta de memória, intoxicação, oscilações de humor, depressão, agressividade. Pode levar ao isolamento social sendo do ponto de vista clínico considerado uma doença.

(1.4) Dependentes químicos- São considerados dependentes químicos os indivíduos que fazem uso de drogas (maconha, cocaína, heroína, apenas para citar algumas). Pode-se citar 02 categorias de drogas: as lícitas (medicamentos) e as ilícitas (entorpecentes). Ambas promovem o desvio do caráter e atingem as três áreas: física, mental e espiritual. Essa doença tem evolução considerada progressiva e causa instabilidade emocional e desajustes de ordem social e é necessário

tratamento para que o indivíduo possa se inserir novamente na sociedade e no mercado de trabalho.

(2) Deficiência física - Pode ser definida como uma desvantagem que resulta de um comprometimento ou de uma incapacidade que limita ou impede o desempenho motor de uma pessoa, ocasionando alterações ortopédicas e/ou neurológicas. As causas podem ser: pré-natais (durante a gestação); precatais (problemas ocorridos na hora do nascimento); pós-natais (após o nascimento)

Existem outras causas como lesão medular, aneurisma, acidente vascular cerebral (AVC) e outros como acidentes de trânsito, acidentes por arma de fogo, mergulho em água rasa, etc. e no passado não tão longínquo no Brasil outro fator causador de deficiência física era a paralisia infantil (poliomielite) já erradicada graças as inúmeras campanhas de vacinação

#### 2.1-Tipos:

Os tipos de deficiência física são: hemiplegia (quando a parte direita ou esquerda do corpo é atingida; paraplegia (quando os membros inferiores são atingidos; tetraplegia (quando tanto os membros superiores e inferiores são atingidos.

Os amputados também entram na categoria das pessoas com deficiência física bem como as que já nasceram sem um ou todos os membros ou os que perderam em função de má circulação ou gangrena. As pessoas com paralisia cerebral também pertencem a essa categoria e não á categoria das pessoas com deficiência mental como pensam alguns.

3)Deficiência visual-definida como a perda total ou parcial da capacidade de enxergar que vai desde o mínimo comprometimento á cegueira total.

4)Deficiência auditiva- De acordo com a OMS 1,5% da população dos países em desenvolvimento tem problemas relativos á audição.

4) Deficiência imunológica- São as doenças que atingem o sistema de defesa do corpo como por exemplo a SIDA ou AIDS (síndrome da imunodeficiência adquirida). (CISZEWSKI, 2005, págs. 29 a 37)

## Capítulo 03

### LEGISLAÇÃO

O ano de 1981 foi eleito como o ano internacional da pessoa com deficiência. Essa data foi instituída pela OIT, sendo que nesta mesma ocasião organizou-se uma coletânea mundial de leis referentes ao deficiente e o mercado de trabalho.

#### **Convenção OIT nº. 159 de 20/6/1983 *Diário Oficial da União de 21/6/1983***

A OIT (Organização Internacional do trabalho)-entidade que congrega representantes de 145 países, vem direcionando ações visando a favorecer a realidade profissional do deficiente no item 12 da recomendação nº 186, uma das mais recentes da OIT, está prevista a preparação para o trabalho como um dos meios indispensáveis à integração do deficiente físico na vida social (EDUCAÇÃO ESPECIAL, 1989, p.11)

- 1980- Foi estabelecida como a década Internacional da pessoa deficiente;
- 1981- A ONU instituiu esse como o ano Internacional das pessoas deficientes;
- 1983-Elaboração da Convenção 159 pela OIT. Essa Convenção tratou-se de uma Conferencia geral da Organização internacional do trabalho, foi realizada na cidade de Genebra em 1 de junho de 1983 de 1983 e publicada no Diário oficial da União em 21 de junho de 1983;
- 1990-Aprovada a ADA (lei dos deficientes dos EUA) que se aplica a toda empresa com no mínimo quinze funcionários;
- 1992-A ONU estabeleceu 03 de dezembro como o dia Internacional da pessoa com deficiência;
- 1994-Declaração de Salamanca (Espanha), tratado da educação especial;
- 1995- A Inglaterra aprova uma lei semelhante a dos EUA para empresas com mais de 20 empregados;
- 1997-Tratado de Amsterdã- A União Européia se compromete a facilitar o acesso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- 1999-Promulgada na Guatemala a Convenção Internacional para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

Em face de todas as Convenções e leis Internacionais descritas acima podemos afirmar que o Brasil ratificou a quase todos e o ano de 1988 foi um ano histórico para todas as pessoas com algum tipo de deficiência, pois neste ano a Constituição Federal incorporou garantias de proteção contra toda e qualquer forma de discriminação com relação á salários e critérios de admissão e assumiu como sendo de responsabilidade do Estado a saúde, assistência social e atendimento educacional especializado e também garantias de uma porcentagem de cargos públicos a essas pessoas.

1989 - Elaboração da Lei nº. 7.853, que referendou a Convenção 159 da OIT.

Essa lei definiu os direitos das pessoas com deficiência, disciplinou a atuação do Ministério Público e criou a Corde (Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência);

1991 - Criada a Lei nº. 8.213, que estabeleceu cotas de contratação para empresas privadas com mais de cem funcionários. Dispõe também sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social;

1999 - Edição do Decreto nº. 3.298, regulamentando a Lei nº. 7.853. Fixou uma Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. Traz a conceituação de deficiência e fixa os parâmetros de avaliação da deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla;

2000 - Sancionada a Lei nº. 10.098, que estabelece normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.<sup>11</sup>

Essas medidas visam proteger o deficiente contra qualquer forma de discriminação e injustiça, eliminação de barreiras arquitetônicas que possam ferir o direito de ir e vir, e direito a igual tratamento como cidadão.

Esse tema não é novo, vem desde a Grécia antiga, formação do cristianismo e foi a base da revolução Francesa. No passado, contudo, a preocupação era muito mais de se alcançar igualdade perante a lei, ou seja, era uma preocupação meramente formal, já que na prática, persistiam grandes diferenças. Era um Direito

---

<sup>11</sup> [http://www.ethos.org.br/ Uniethos/Documents/manual\\_pessoas\\_deficientes.pdf](http://www.ethos.org.br/Uniethos/Documents/manual_pessoas_deficientes.pdf) - Instituto Ethos, 2002, p.16,17,18 – Acesso 24/06/2009

meramente formal, pois as contradições sociais eram violentíssimas. Durante o século XIX em função do surgimento da classe operária, o inchaço das grandes cidades em função do êxodo rural, a exploração da classe operária, livre juridicamente, pelos Industriais, tudo isso fez com que os trabalhadores se organizassem e exigissem seus direitos de fato, já que não bastava o fato de serem iguais perante a lei, pois se trata de uma igualdade apenas formal. Das lutas e reivindicações da classe operária surge para o mundo do Direito a chamada isonomia material, principio pelo qual se devem tratar os iguais igualmente e os desiguais desigualmente. O Estado, desse modo, foi forçado a tomar medidas, no sentido de diminuir as desigualdades sociais. São tomadas medidas no sentido de que todos os cidadãos tivessem acesso à saúde, educação, trabalho, moradia. O Estado passa a atuar diretamente na promoção de uma sociedade igualitária.

Uma questão a se pensar: O que é de fato a igualdade? A igualdade reside no fato de que todos os seres humanos detêm certas característica em comum, como sentimento de solidariedade, alegria, tristeza, enfim, todas as características que tornam todos os seres humanos comuns, independente da língua, da cultura e da sociedade em que vive. Os seres humanos são capazes de enxergar o outro e essa capacidade esta pautada num sentimento comum a todos os seres humanos: o altruísmo. E através desse sentimento de solidariedade, de altruísmo é que todos os seres humanos, todos, sem exceção, são capazes de enxergar o outro. <sup>12</sup>«

De acordo com Quaresma, 2002, “A igualdade, diferentemente da liberdade, é eminentemente relativo. Uma pessoa só é igual (ou desigual) se houver outra a ser comparada com ela”. (p.4)

Desse ponto de vista, portanto, a igualdade está pautada na existência do outro e esta relacionada ao principio da solidariedade e foi com base nisto que a Constituição Federal de 1988 reconheceu a necessidade de construir "uma sociedade livre, justa e solidária", conforme artigo 3º da constituição Federal. Uma

---

<sup>12</sup> [http://www.direitopublico.com.br/pdf\\_14/DIALOGO-JURIDICO-14-JUNHO-AGOSTO-2002-REGINA-QUARESMA.pdf](http://www.direitopublico.com.br/pdf_14/DIALOGO-JURIDICO-14-JUNHO-AGOSTO-2002-REGINA-QUARESMA.pdf)

vez que a igualdade funda-se na solidariedade a constituição de 1988 inúmeras medidas de inclusão social (sem inclusão não pode existir igualdade) não somente das pessoas individualmente, mas vários segmentos da população como negros, homossexuais, idosos, e deficientes, bem como outros.

Esses segmentos de seres humanos por serem muitas vezes excluídos de certos segmentos da sociedade devem ter seus direitos não apenas reconhecidos formalmente, mas garantidos, de modo que sejam reconhecidos, respeitados em sua diversidade (as diferenças devem ser respeitadas). Talvez por envolver tantas questões de difícil solução (exclusão econômica, discriminação, etc.) seja de enorme complexidade e de difícil efetivação o princípio da igualdade. Uma sociedade igualitária é aquela onde não há qualquer tipo de dominação, sendo, por isto, seus cidadãos livres. Aqui está a questão fundamental: A igualdade real, concreta, é pressuposto para que exista liberdade.

Não há como se considerar o pleno exercício das liberdades por todos os seres humanos se todos não se encontram incluídos socialmente, culturalmente, economicamente e politicamente (QUARESMA, 2002, pág. 5).

Verificaremos, pois, brevemente o que fez o constituinte de 98 no sentido de assegurar os direitos do Deficiente Físico no que tange ao acesso ao mercado de trabalho e quais os dispositivos legais que asseguram esse direito, a saber: educação, acesso, integração:

A **educação** é a base para qualquer mudança e o constituinte de 98 foi feliz ao instituir em seu artigo 208, inciso III: "Atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino" (CONSTITUIÇÃO FEDERAL art.208, pág.102)

Quanto à acessibilidade a Constituição Federal atual reza no artigo 227, parágrafo II:

Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos. § 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

O artigo 7º da Constituição Federal em seu parágrafo XXXI reza que é proibido qualquer discriminação com respeito a salários e critérios de admissão dos portadores de deficiência. Com respeito aos cargos públicos o artigo 37, parágrafo 8º da Constituição Federal diz que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

O artigo 24 parágrafo XIV reza que é necessário proteger e integrar socialmente as pessoas portadoras de deficiência.

As empresas também estão obrigadas a reservar postos de trabalho à portadores de deficiência devidamente qualificados. A Lei nº. 8.213/91 em seus artigos 89 a 93 fala da habilitação e reabilitação tanto profissional e social como meio de participação ativa na sociedade. Em seguida o texto descreve o que compreende essa reabilitação que seria o fornecimento de todos os aparelhos e instrumentos necessários á reabilitação social e profissional (próteses, órteses, etc.) e salienta também a necessidade de substituição dos mesmos uma vez desgastados pelo uso. Em seguida fala da questão do transporte como meio necessário para essa reabilitação quando assim se fizer necessário. Deixa claro de que isso é devido em caráter obrigatório aos segurados do INSS e quando for possível a Previdência Social deverá prestar auxílio aos dependentes também.

O artigo 92 diz que concluído o processo de habilitação ou reabilitação a Previdência Social emitirá um certificado que indicará as atividades que o segurado

poderá exercer, mas detalhe importante deixa que caso venha a desenvolver outras habilidades poderá exercer outras atividades. Em nosso ponto de vista isso é importante, pois a lei não limita o campo de trabalho da pessoa com deficiência.

Art.91. Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o regulamento.

Finalmente chega o artigo 93, esse responsável pelo nome pelo qual a lei é conhecida: lei de cotas. Esse artigo diz que empresas com 100 empregados até 200 empregados deverão reservar uma porcentagem de 2% de seu quadro para pessoas com deficiência; de 2001 a 500 empregados deverá reservar 3% de vagas; de 501 a 1000 empregados deverá reservar 4% de vagas e de 1001 em diante deverá reservar a cota máxima de 5% de vagas

Em 28 de outubro de 2003 em face do amplo descumprimento da lei o Ministério do trabalho e Emprego baixou a portaria 1.199 que fala das multas em caso de descumprimento: "Art.2º A multa por infração ao disposto no art.93 da lei nº8213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção:

- I- Para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%;
- II- Para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%
- III- Para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o numero de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%
- IV- Para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o numero de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.

§1.º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a V deste artigo é previsto no art.133 da lei nº 8213,de 1991.

§ “2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderão ultrapassar o máximo estabelecido no art.133 da lei nº 8213, de 1991”.  
(Vade Mecum, 2007, pág.1436

Conforme exposto acima a lei garante a integração e a reintegração dos indivíduos portadores de deficiências, contudo podemos concluir que a lei é genérica e não específica no que tange aos tipos de deficiência. Desta forma, ficam a critério das Empresas escolherem quais deficientes contratará (se cadeirantes, pessoas com dificuldade de locomoção, mas que de ambulância, etc..). Se a empresa contratar portadores de deficiências, independentemente do tipo, estarão cumprindo a lei de cotas. Cabe aqui uma pergunta: A lei, conforme existe hoje garante de fato o direito ao emprego dos portadores de deficiências? Não deveria ela especificar percentualmente essa cota para cada tipo de deficiência de modo que assegurasse que todos os deficientes fossem beneficiados, independentemente de seu tipo de deficiência? Se a questão do emprego para pessoas com deficiência passa por barreiras atitudinais (valores, visão do deficiente, crenças, preconceitos) barreiras sociais (nível sócio-econômico, nível de escolaridade, questões familiares, etc.) e barreiras arquitetônicas (acessibilidade nos diversos locais para os cadeirantes, por exemplo) então a lei deveria pensar em aspectos que envolvam não somente boa vontade por parte das empresas, mas também em aspectos que envolvam custos como toda uma adaptação do ambiente de trabalho (alargamento de portas de banheiros, colocação de barras de apoio, construção de rampas, adaptações ergonômicas de objetos de escritório, etc..)

### **Fatores que dificultam o cumprimento da lei de cotas**

De acordo com um estudo realizado pela Febraban (2006) usando como base os dados do censo de 2000 um dos fatores negativos é a qualificação profissional

devido ao baixo nível de escolaridade (51,3% na época possuía de 01 a 03 anos de estudo) devido aos seguintes fatores:

- A. Falta de transporte adequado às suas necessidades;
- B. Ruas em desnivelas e esburacadas;
- C. Falta de acessibilidade;
- D. Falta de materiais pedagógicos e professores altamente despreparados.

Como a educação é a base para uma vida profissional satisfatória isso explica a exclusão dessas pessoas ao mercado de trabalho.

Aliado aos fatores acima expostos relacionados com a questão da escolaridade existe também os fatores sociais (pobreza, falta de acesso aos bens e serviços, etc.) aliados ainda a questão do preconceito como já embasado por autores no presente trabalho.

As empresas podem se beneficiar com a contratação de funcionários com deficiência? Em 2002 o Instituto Ethos realizou uma pesquisa que indicou que um dos maiores ganhos esta relacionada á melhora significativa na imagem das empresas junto aos seus consumidores e isso tem grande significância uma vez que são os consumidores que dão lucro ás empresas:

O prestígio que a contratação de pessoas com deficiência traz às empresas está bastante evidente na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro, realizada anualmente no Brasil, desde 2000, pelo Instituto Ethos, jornal Valor e Indicador. Em 2000, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa. Em 2001, essa continuou sendo a atitude mais destacada, com 43% dos consumidores entrevistados. (INSTITUTO ETHOS, 2002)

Alem do fator da imagem existe ainda outro fator de beneficio para as empresas: Aumento do espírito de equipe entre os funcionários, humanização do ambiente de trabalho, fortalecimento da sinergia em torno dos objetivos e até aumento da produtividade, desde que as pessoas com deficiências estejam devidamente inseridas em suas funções.

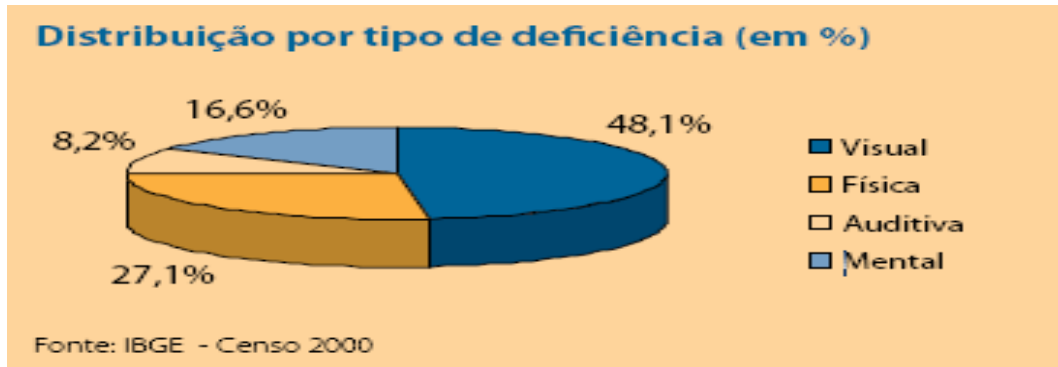
## Capítulo 04

### DADOS ESTATÍSTICOS SOBRE A PESSOA COM DEFICIENCIA

A inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais faz parte da responsabilidade social das empresas e deve ser adotada como um valor e prática nos negócios. Diante das grandes desigualdades existentes na sociedade é importante para as empresas estrategicamente a criação de uma empresa inclusiva, “já que a vida longa nos negócios esta ligada a criação de um modelo sustentável de desenvolvimento para toda a sociedade” (ETHOS, 2002).

No mundo (de acordo com a Organização das nações unidas- ONU) abriga 610 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência sendo que grande parte dessa população vive em Países em desenvolvimento. No Brasil, de acordo com dados do ultimo censo demográfico do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e estatística) realizado no ano de 2000 informa que 24,6 milhões de Brasileiros possuem algum tipo de deficiência, o que equivale a 14,5% do total da população. Em levantamentos anteriores o apontamento era de 2%, o que indica melhora significativa nos instrumentos de coleta das informações. (FEBRABAN, 2006. p.12

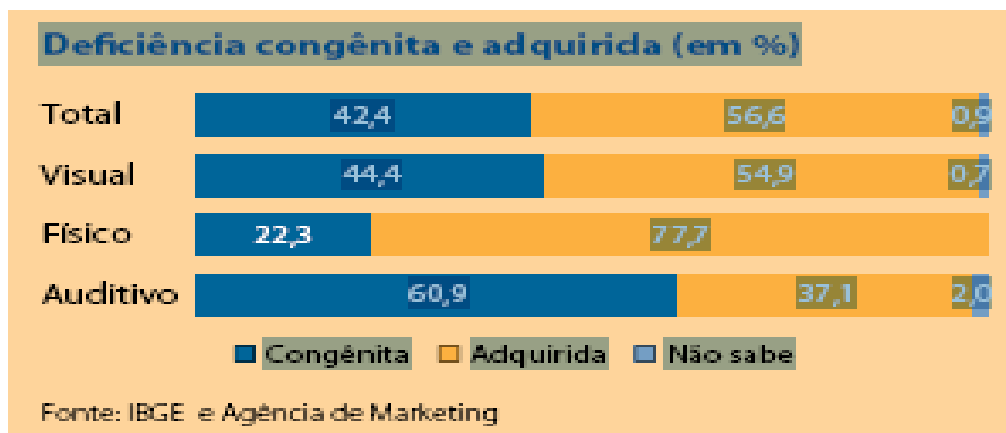
Interessante notar que no censo de 2000 passou-se a usar o termo "pessoa com deficiência" e não "deficiente", como era feito em Censos de anos anteriores, pois se percebeu que não é correto qualificar uma pessoa como se toda ela fosse defeituosa, na verdade a pessoa porta uma deficiência em algum membro, parte ou órgão do seu corpo, mas não por isso é ela toda, inteira deficiente. Assim, 14,5% da população possuem algum tipo de deficiência 85,5% não possuem deficiência.



Fonte: FEBRABAN (2006, p. 12)

### Tipos de deficiências e suas causas

Do total da população com algum tipo de deficiência (24.600.000) encontramos os seguintes tipos de deficiência em %

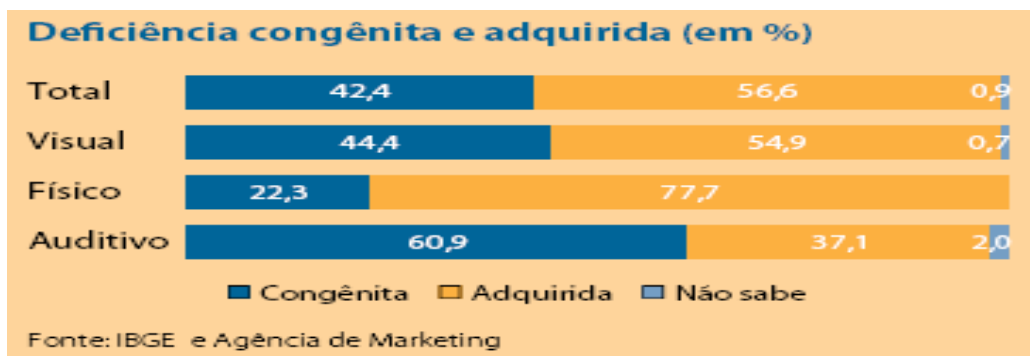


Fonte: FEBRABAN (2006, p.13)

As causas de deficiências são variadas, mas podem-se dividir as causas em dois grupos: a) deficiência congênita: desde o nascimento (incluem-se aí os inúmeros tipos de síndromes existentes); b) deficiência adquirida- pode ocorrer em qualquer período da vida de uma pessoa.

Nosso País possui alto índice de acidentes de trânsito e a violência urbana leva muitos à condição de cadeirantes por lesão de arma de fogo. Existem ainda acidentes de trabalho, acidentes por mergulho em água rasa, erro médico, etc. É o que foi constatado num "grupo de pessoas com deficiência física, que apresenta o maior índice (77,7%) de aquisição de deficiência ao longo da vida. Já no grupo de pessoas surdas a situação é inversa, já que 60,9% possuem deficiência congênita" (FEBRABAN, 2006)

### Deficiência Congênita e adquirida em %

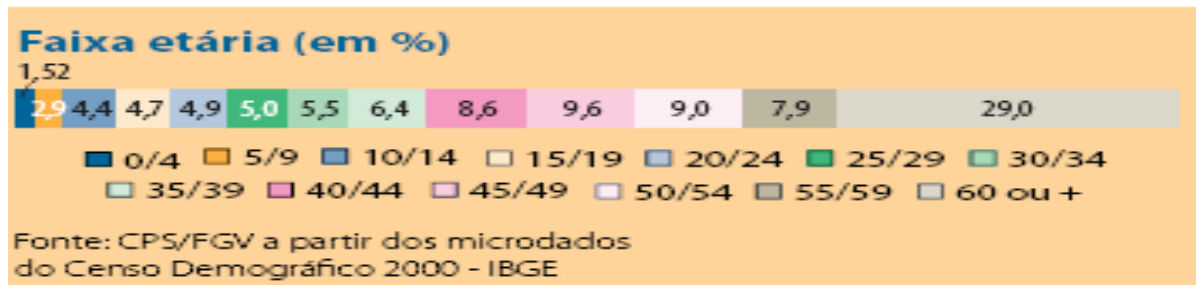


Fonte: FEBRABAN (2006, p. 13)

### Faixa etária

A deficiência está presente em todas as faixas etárias, contudo a incidência maior está presente na população mais velha (40 anos ou mais), o que corresponde a 64,1% do total de deficientes. Já a população entre 20 e 39 anos (idades mais

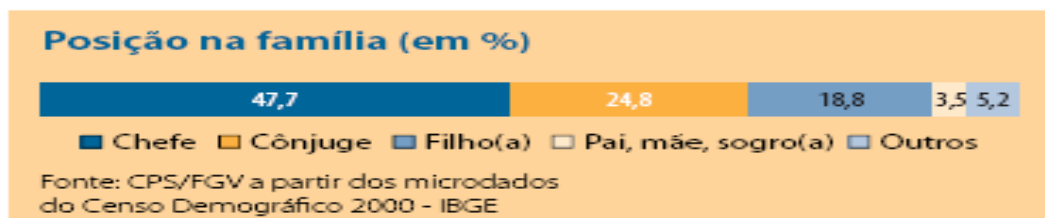
presentes no mercado de trabalho), constitui 21,8% do total. População de 0 a 19 anos representa 13,5% da população.



Fonte: FEBRABAN (2006, p. 14)

A posição na família também é muito diversificada. 47,7% são chefes de família, o que derruba por terra o antigo mito de que deficientes são seres dependentes, ao contrário, são pessoas responsáveis pelo sustento de outras pessoas. Essas pessoas adquiriram a deficiência ao longo de suas vidas. Portanto, essas pessoas levam uma vida normal, pagando suas dívidas, consumindo, e tudo isso, a despeito da deficiência.

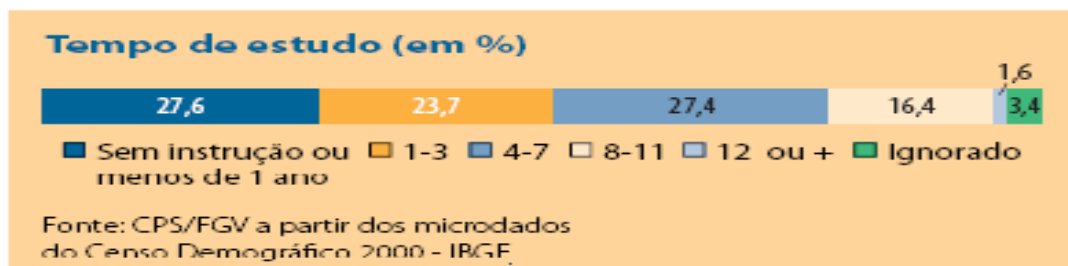
A seguir vem as pessoas com deficiência caracterizadas como cônjuges (24,8%) e na terceira posição vem aqueles caracterizados como filhos (18,8%). Podemos observar então que esses cidadãos formam ou fazem parte de uma família. Um País inclusivo não beneficia somente a pessoa com deficiência, mas todos que convivem com eles como marido ou esposa, filhos, etc. Daí a grande importância de um Brasil que inclua a todos, sem qualquer distinção.



Fonte: FEBRABAN (2006, p.14)

Esses dados são muito importantes e nos auxiliam a entender a razão da exclusão dessa parcela da população do mercado de trabalho, mostra o quanto a sociedade cresceu alienada aos conceitos de inclusão. Sabemos que a educação é fator chave para a inserção não somente de pessoas com deficiência, mas da população em geral. A dificuldade e os obstáculos para estudar são enormes para os cidadãos com deficiência, já que o transporte público não atende às necessidades específicas deste segmento, as calçadas são esburacadas e desniveladas, as escolas– públicas e privadas – não contemplam acessibilidade universal, professores não estão capacitados a lidar e se relacionar com alunos deficientes, praticamente inexistem materiais pedagógicos adequados, nem tecnologia apropriada e os próprios colegas de turma sentem receio na convivência, justamente pela falta dela.

Dados do Censo realizado pelo Ministério da Educação (MEC) em 2005 corroboram estas informações. Enquanto no ensino fundamental estudam 419 mil alunos com deficiência, somente 11 mil estão matriculados no ensino médio. Já nas universidades o número de estudantes com deficiência é praticamente irrisório, representando ínfimos 0,1% do total. Existe uma relação direta entre as barreiras enfrentadas pelas crianças com deficiência e o índice de desistência e evasão escolar. (FEBRABAN, 2006 p. 15)



Fonte: FEBRABAN (2006, p. 15)



Fonte: FEBRABAN (2006, p. 16)

Comentando o gráfico sobre ocupação profissional podemos perceber que a situação em 2000 era de mais da metade da população com deficiência inativa. O estudo explica que alguns tipos de deficiência realmente inviabilizam a vida produtiva e outro fator é que em função da lei de cotas ter tornado o mercado um pouco mais aberto para essa parcela da população faz com que pessoas com deficiência por receio de não conseguir nem sequer chegam a tentar uma vaga no mercado formal de trabalho. Boa parte dessa parcela da população já tem idade acima de 60 anos já não fazendo mais parte do mercado produtivo. O estudo mostra baixo vínculo empregatício o que torna essas pessoas bastante vulneráveis do ponto de econômico uma vez que não conta com as garantias de um emprego formal (Fundo de garantia por tempo de serviço, vale transporte, vale refeição, plano de saúde, etc.). No que tange ao desemprego a população sem deficiência é mais atingida (7%) do que a população com deficiência (6,2%), o que sugere o efeito positivo da lei de cotas que aumentou consideravelmente a oferta de vagas.

## Capítulo 05

### RESPONSABILIDADE SOCIAL

A inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais faz parte da responsabilidade social das empresas e deve ser adotada como um valor e prática nos negócios. Diante das grandes desigualdades existentes na sociedade é importante para as empresas estrategicamente a criação de uma empresa inclusiva, “já que a vida longa nos negócios esta ligada a criação de um modelo sustentável de desenvolvimento para toda a sociedade” (ETHOS, 2002)

De acordo com a ONU (Organização das nações unidas) em 1982 já se estimava a existência de 500 milhões de pessoas no mundo com algum tipo de deficiência e na grande maioria dos Países, pelo menos uma a cada 10 pessoas tem algum tipo de deficiência. Destas 500 milhões de vidas, 350 milhões vivem em áreas sem recursos para auxiliá-las a superar suas limitações. São inúmeras as barreiras (físicas, sociais, culturais) que são verdadeiros obstáculos à suas vidas, ainda que muitas tenham recursos para buscar a reabilitação.

O Banco Mundial estima que pessoas com deficiências figuram como uma em cada cinco pessoas mais pobres do mundo, o que sugere que 260 milhões dos estimados 1,3 bilhões de pessoas que vivem com menos de um dólar por dia têm uma deficiência:60% das pessoas com deficiência americanas, canadenses e britânicas tem renda abaixo da linha da pobreza;em Países em desenvolvimento, a maioria das crianças com deficiência não recebe educação e mais tarde não encontra emprego. (CERIGNONI e RODRIGUES, 2005,p.19)

A maior incidência de deficiência ocorre nas áreas mais pobres do planeta. Quando falamos do Brasil, segundo o censo de 2000, os dados variam conforme a região, o que sugere uma relação entre as condições de vida (nível sócio-econômico, cultural) e o número de pessoas com algum tipo de deficiência:

Norte e Nordeste têm as maiores proporções (16,1% e 16,7% respectivamente) de pessoas que afirmaram ter, pelo menos uma das deficiências investigadas pelos técnicos. Em nível regional, a Paraíba foi o Estado que apresentou a maior proporção de população com pelo menos uma deficiência (18,8%) e São Paulo foi o Estado com menor incidência (11,4%). (CERIGNONI e RODRIGUES, 2005, p.22)

É triste pensar que muitas deficiências poderiam ser evitadas se as pessoas simplesmente tivessem acesso a coisas básicas como alimentação, educação e segurança. Quantas pessoas têm seu desenvolvimento intelectual comprometido na infância simplesmente por não ter acesso ao alimento básico; quantas pessoas tornam-se deficientes todos os dias no mundo inteiro por acidentes com arma de fogo, pela violência que se acirra cada vez mais na mesma medida em que as pessoas se vêem desprovidas de condições para sobreviver. Todos sabem que em grandes favelas de São Paulo, por exemplo, meninas e meninos encontram no tráfico um meio de vida e quantas pessoas já foram vítimas de bala perdida por conta disto; Quantas crianças adquiriram poliomielite no passado simplesmente porque seus familiares não os levaram para tomarem a vacina. Hoje a doença está erradicada, mas porque o governo investiu pesado em campanhas de informação e prevenção. A poliomielite está erradicada do Brasil desde 2005<sup>13</sup>

A questão da deficiência não é uma questão só da família e sim da sociedade como um todo, pois na medida em que inúmeros fatores (violência, álcool, drogas, fome, trânsito, etc.) geram milhares de pessoas com deficiências oneram o Estado em bilhões por causa de benefícios como a aposentadoria por invalidez. Trata-se

---

<sup>13</sup> <http://www.bvspolio.coc.fiocruz.br/local/File/SeminarioPolio40anos.pdf>

sim de uma questão política uma vez que envolve o dinheiro de cofres públicos sustentar cada individuo que se torna improdutivo do ponto de vista laboral. Todos os segmentos da população (mídias em geral, Empresas, Governo) precisam unir-se no sentido de educar a população para a prevenção de inúmeras deficiências em função de inúmeros fatores.

A UNICEF estima que apenas cerca de 1% das meninas com 'deficiência são alfabetizadas; em países desenvolvidos, a maioria das crianças com deficiência recebe educação segregada e de nível acadêmico abaixo do nível alcançado nas escolas comuns, e tem probabilidade duas vezes maior de ficar desempregadas na idade adulta. De acordo com a OIT (Organização Internacional do trabalho), a taxa de desemprego entre pessoas com deficiência é de 2 a 3 vezes mais alta do que entre pessoas sem deficiência; pouquíssimos Países possuem sistema de transporte plenamente acessíveis e apenas alguns Países aprovaram leis pertinentes a logradouros públicos acessíveis; em muitos Países, pessoas com deficiência não podem votar, casar ou herdar propriedades"(CERIGNONI e RODRIGUES, 2005,p.20).

Atualmente em nosso País a situação das pessoas com deficiência vem melhorando gradativamente em função de inúmeras leis como a lei 8213/91(lei de cotas) que visam a inclusão dessas pessoas em todas as esferas de suas vidas. Contudo, a mudança de mentalidade não é algo que ocorre de forma instantânea apenas em função de leis e de normas, isso leva muito tempo. Quando falamos em mudança de mentalidade, falamos em mudança de visão, não somente no modo como as outras pessoas encaram a pessoa com deficiência e sim também no modo como a pessoa com deficiência encara as outras pessoas. Esse é um movimento de mão dupla. Na medida em que um ser humano encara outro de determinada forma e deixa isso claro, esse outro pode comprar essa idéia como verdade passando a ver-se realmente como um ser de menos valor, um ser de segunda categoria. Esse não é um ciclo fácil de ser quebrado, é algo que vem sendo assim há muito tempo em todas as esferas da sociedade.

Não se inclui por decreto, qualquer que seja a situação; os decretos supõem o direito civil, mas a inclusão efetiva passa por caminhos mais complexos, pela superação de obstáculos muitas vezes historicamente arraigada na sociedade (BARTALOTTI, 2006, p.17).

As pessoas com deficiência que conseguem se sobressair via de regra são aquelas que de algum modo, de alguma maneira encontraram apoio da família, senão de toda a família, mas de algum membro da família, pai, mãe, alguém que tenha em detrimento de qualquer expectativa apostado nelas e dito: vai, você consegue, vai, tenho certeza de que é capaz.

Conforme fala a declaração de Salamanca transcrito abaixo:

Art.60-Os pais são parceiros privilegiados no que diz respeito às necessidades educativas especiais de seus filhos e, na medida do possível, deve-lhes ser dada a escolha sobre o tipo de resposta educativa que pretendem para eles

Art.61-Deve ser desenvolvida uma colaboração cooperativa e de ajuda entre autoridades escolares, professores e pais. Estes devem ser encorajados a participar nas atividades educativas em casa e na escola (onde podem observar técnicas eficazes e aprender como organizar atividade extra- escolares), assim como a orientar e apoiar o progresso escolar dos seus filhos.<sup>14</sup>

Na verdade, independentemente do grau de deficiência o individuo pode ser um ser produtivo na fase adulta, desde que receba o apoio necessário para isso, desde que nele seja depositada toda a confiança de que necessita para desenvolver-se como ser humano. É necessário que se perceba que capacidades ou incapacidades não são entidades isoladas, estão fatalmente atreladas, condicionadas a inúmeros fatores.

Hoje, a sociedade já pensa, por exemplo, na questão do desenho universal, ou seja, desenho do espaço físico que atenda as necessidades de todas as pessoas visando criar objetos e adequar espaços para que todas as pessoas,

---

<sup>14</sup> [http://redeinclusao.web.ua.pt/files/fl\\_9.pdf](http://redeinclusao.web.ua.pt/files/fl_9.pdf) Declaração de Salamanca e enquadramento da ação na área das necessidades educativas especiais, Salamanca, Espanha, 7-10 de junho de 1994 (Acessado em 20/06/09)

independentemente de suas condições físicas, possam utilizar. A realização de um projeto em Desenho Universal obedece a 7 princípios básicos:<sup>15</sup>

- Utilização equitativa: pode ser utilizado por qualquer grupo de utilizadores;
- Flexibilidade de utilização: Engloba uma gama extensa de preferências e capacidades individuais;
- Utilização simples e intuitiva: fácil de compreender, independentemente da experiência do utilizador, dos seus conhecimentos, aptidões lingüísticas ou nível de concentração;
- Informação perceptível: Fornece eficazmente ao utilizador a informação necessária, qualquer que sejam as condições ambientais/físicas existentes ou as capacidades sensoriais do utilizador;
- Tolerância ao erro: minimiza riscos e conseqüências negativas decorrentes de acções acidentais ou involuntárias;
- Esforço físico mínimo: pode ser utilizado de forma eficaz e confortável com um mínimo de fadiga;
- Dimensão e espaço de abordagem e de utilização: Espaço e dimensão adequada para a abordagem, manuseamento e utilização, independentemente da estatura, mobilidade ou postura do utilizador.

O Desenho para Todos assume-se, assim, como instrumento privilegiado para a concretização da acessibilidade e, por extensão, de promoção da inclusão social. A sua importância está, de resto, consignada na Resolução ResAP (2001), do Comitê de Ministros do Conselho da Europa (Resolução de Tomar), que recomenda aos Estados membros, entre outras medidas, que "tomem em consideração, na elaboração das políticas nacionais, os princípios de desenho universal e as medidas visando melhorar a acessibilidade no sentido mais lato possível, relativamente aos programas de ensino e a outros aspectos da educação, da formação e da sensibilização que relevam diretamente dos governos, de acordo com as responsabilidades de cada país.

Na medida em que todas as pessoas puderem locomover-se com maior autonomia um dos grandes vilões da exclusão social que é falta de acessibilidade irá gradativamente deixando de existir, permitindo a essas pessoas serem de fatos cidadãos, seres produtivos, realmente atores principais de suas próprias vidas. É necessário que se dê recursos para que essas pessoas passem a ver a vida como

---

<sup>15</sup> <http://www.inr.pt/content/1/5/desenho-universal> Acesso em 20/06/2009

um universo rico de oportunidades, embora existam inúmeras barreiras. O Brasil já está trilhando esse caminho de inclusão dessas pessoas. Percebe-se hoje uma quantidade muito maior de ônibus adaptados, nas estações de metrô de São Paulo muita gente já teve a oportunidade de verificar informações em braille nas portas dos elevadores, faixas sinalizadoras para cegos e agora o limite de parada dos trens é próximo as portas dos elevadores. Tudo isso visa facilitar o acesso de pessoas com deficiência favorecendo cada vez mais a inclusão nos mais variados segmentos da sociedade.

Bartalotti (2006) nos traz uma visão bastante interessante da questão da inclusão/exclusão e entendermos esses conceitos é o que nos fará entender melhor as dificuldades enfrentadas por essa parcela da população e inclusive é algo que pode ser extrapolado para vários outros segmentos da população (homossexuais, idosos, negros, etc.). A autora coloca que a exclusão não existe como um termo absoluto e que inclusão e exclusão são da mesma essência, ou seja, uma não existe sem a outra. Ela diz que as pessoas sempre estarão incluídas na sociedade, de alguma forma e dão exemplos simples como as pessoas que não tem acesso a medicamentos industrializados, ou seja, pode-se dizer que estão excluídas desse bem, mas que podem estar incluídas num outro grupo, a das pessoas que se utilizam remédios caseiros, unguentos, etc. A questão, segundo a autora é a qualidade da inclusão, se esta é satisfatória ou não, seja no campo da saúde, da educação, do trabalho, etc. Ela alerta para o risco de se fazer generalizações, e aqui no caso das pessoas com deficiência, não se devem concluir que todas partilhem da mesma situação de exclusão. Não se deve pensar numa relação direta entre deficiência e exclusão, pois seria o mesmo que negar as particularidades de cada pessoa, o contexto particular em que cada uma destas pessoas está inserida. De acordo com a autora, deve-se levar em consideração o ponto de vista da pessoa ao invés de simplesmente rotulá-la como excluída, pois será que o sujeito, fruto de nossa análise se vê desta maneira? Ele pode ver a sua própria situação como satisfatória de acordo com o seu repertório. O que para o analisador pode ser uma situação de exclusão para o sujeito, foco da reflexão, pode ser uma situação plenamente satisfatória, adequada.

As generalizações são construídas sobre visões estereotipadas e colocam grupos como se fosse uma massa homogênea. Daí pode surgir os preconceitos, do tipo: pessoas deficientes são pessoas acomodadas. É através do conhecimento que se dissipam os preconceitos, através da convivência entre as pessoas independentemente das diferenças que possam existir entre elas. Hoje, a tendência é de que as pessoas convivam e se aceitem, independentemente de suas particularidades; através da convivência crenças errôneas se desfazem e as pessoas passam a conhecer o verdadeiro potencial uma das outras. É a aceitação do diferente. Conforme disse a autora de maneira brilhante:

Por isso, inclusão social das pessoas com deficiência é sim possibilidade, assim como é possibilidade a construção de uma sociedade mais digna para todos, com ou sem deficiência. Mas isso só será possível quando cada cidadão, cada um de nós entendermos que o movimento pela inclusão social, não é algo que está lá, distante, nas instituições, nas famílias de pessoas com deficiência, na escola; o movimento pela inclusão social é algo que deve fazer parte de nosso cotidiano. (BARTALOTTI, 2006, p.52).

## Capítulo 06

### O COLABORADOR COM DEFICIENCIA

O que podemos falar a respeito do colaborador com deficiência? Quais os impactos que a deficiência traz sobre a vida laboral de uma pessoa? Obviamente que isso depende do tipo de deficiência, do tempo de deficiência, de quão preparada a pessoa está (aqui nos referimos a grau de instrução, cursos, psicologicamente, etc.), do quão estruturada a Organização esta para receber esse profissional em termos de política, acessibilidade, adequação ergonômica e até mesmo da postura da pessoa deficiente frente a seus colegas, frente a seu trabalho e para frisar a importância desse fator (comportamento).

Ribas (2007), comenta que: “inclusão social se pratica na convivência entre as pessoas e que, portanto, a maneira como as pessoas se vêem refletem também a imagem da maneira como eu quero que elas me vejam, ainda que este possa ser um processo inconsciente”( p.9).

Na Serasa trabalham varias pessoas com deficiências (visual física). Ribas (2007), descreve a trajetória de Marcos que entrou como estagiário em Direito e tornou-se advogado Junior da superintendência jurídica da Serasa:

Fala-se hoje cada vez mais no meio empresarial sobre gestão de pessoas, gestão por competência, cultura organizacional de diversidade, sustentabilidade, cidadania empresarial e Responsabilidade social. Mas ainda poucas empresas contratam pessoas com deficiência sob o foco desses conceitos. A maioria ainda as contrata porque estão obrigadas a cumprir a legislação atual e não desejam ser autuadas. (p.109).

Essa é a fala de uma pessoa que conhece o assunto a fundo. Ele coordena o Programa Serasa de Empregabilidade de Pessoas com deficiência, além disso ele nasceu paraplégico e trabalha com inclusão social de pessoas com deficiência há mais de duas décadas! Ele é referencia, portanto quando o assunto é a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Porque as empresas contratam pessoas? Para que alcancem resultados que as façam crescer. No geral, de acordo com Ribas, as pessoas são vistas como investimento e, portanto tudo lhes é oferecido (materiais, equipamentos e todo e qualquer suporte necessário) para que realizem seu trabalho da melhor forma. Mas muitas vezes a pessoa com deficiência não é vista como investimento e sim como gasto, despesa. Por quê? Porque existem dúvidas sobre a capacidade de realização desses profissionais (RIBAS, 2007).

Mas o que dizer então do cadeirante, objeto de nosso estudo? Para saber mais sobre como esses profissionais são encarados pelo mercado de trabalho procuramos Márcia Benevides, Analista de RH do IBDD<sup>16</sup> que atua no Rio de Janeiro (anexo1). O IBDD mantém um banco de dados de 6500 currículos. De acordo com ela as deficiências menos procuradas pela empresa são:

1. Cegas
2. PC (Paralisados cerebrais)
3. Pessoas com deficiência mental
4. Cadeirantes

As empresas procuram contratar pessoas com deficiências leves para não terem custos nem com adaptações do espaço físico nem com compra de equipamentos específicos.

Quando perguntei a respeito de dados estatísticos sobre pessoas com deficiência no mercado de trabalho disse desconhecer e que mesmo os dados do IBGE não são encarados como fidedignos em função da metodologia empregada na pesquisa do último censo em 2000. O IBDD baseia-se nos dados da ONU.

Essa entrevista fala da experiência de uma pessoa que vive a realidade, o dia-a-dia das pessoas que buscam se inserir no mercado de trabalho, de fato é de extrema importância ouvir alguém que conhece na prática a realidade das pessoas com deficiência do nosso País.

---

<sup>16</sup> Instituto Brasileiro dos direitos da pessoa com deficiência

## Capítulo 07

### METODOLOGIA

Esta pesquisa teve um diferencial com relação à primeira pesquisa realizada em 1997, ou seja, há 12 anos. Desta vez, desenvolvemos dois instrumentos de pesquisa, a saber: dois questionários, um voltado para o deficiente físico cadeirante com 28 questões fechadas e abertas cujo objetivo foi verificar qual a percepção do deficiente físico cadeirante hoje frente ao mercado de trabalho passado 18 anos da criação da lei 8213 em 1991 (conhecida como lei de cotas). Essas pessoas pensam e reagem da mesma forma que os nossos sujeitos em 1997? Essas pessoas estão mais engajadas com o seu próprio progresso? Do ponto de vista delas (ou seja, tomando por base a experiência delas) o mercado está mais receptivo, ou seja, as empresas estão oferecendo oportunidades aqueles que estão preparados do ponto de vista técnico, comportamental e emocional? Nossos cadeirantes é que irão responder a essas perguntas.

O outro questionário desenvolvido teve 12 perguntas fechadas com o objetivo de mensurar o posicionamento das empresas com quantidade acima cem funcionários, que são obrigadas pela lei 8213/91 a contratar pessoas com deficiências cumprindo a porcentagem de 2 a 5% de deficientes, de acordo com o número de funcionários. O instrumento teve como objetivo mensurar na verdade se as empresas contratam cadeirantes, mas o instrumento foi construído de modo a pesquisar todas as deficiências partindo do pressuposto de que o cadeirante apareceria na pesquisa pela forma como a questão 7 foi formulada .

O objetivo da construção desse segundo instrumento foi verificar o posicionamento, postura, visão das empresas frente ao tema lei de cotas passados quase duas décadas da criação da lei e verificar como as empresas fazem as contratações, ou seja, elas privilegiam todos os tipos de deficiências ou não? Se não, por quê? O cadeirante vem tendo espaço no mercado ou não? Se não, por quê? Preconceito? Quais as razões? Os dois instrumentos têm como objetivo

verificar se a visão que o cadeirante tem hoje com relação ao mercado de trabalho converge com a visão, postura e política das empresas hoje. De fato hoje, os cadeirantes tem um nível de informação tal que o possibilite saber de fato qual é a sua realidade dentro desse contexto?

### **Amostras**

A amostra dos cadeirantes foi formada por 19 sujeitos de 20 a 52 anos de idade, 18 deles da cidade de São Paulo e 1 da cidade de Campinas.

Entre os entrevistados apresentam-se pacientes da AACD (Associação de assistência à criança defeituosa), alunos da UNISA (Universidade de Santo Amaro), amigos da comunidade do Orkut (página de relacionamento da Internet), um ex colega de faculdade em 1997 , uma ex professora de ginástica laboral e a participação especial da vereadora do Estado de São Paulo;

Foram levados em consideração variáveis como nível de escolaridade, sexo, tempo de lesão, relação entre escolha profissional e deficiência; não foi estabelecido tempo de idade, pois ao longo da pesquisa percebemos que as pessoas tinham idades bem variadas e boa parte acima de 35 anos de idade. As amostras foram conseguidas ao longo de três meses (de maio a julho), pois ocorreu uma demora significativa no retorno dos questionários. A aplicação foi individual.

Com relação à amostra das empresas foram contatadas 15 empresas através de network e a grande maioria foi contatada através de E-mail. Para conseguir essa amostra foram necessários três meses (maio a julho), pois ocorreu também uma demora significativa no retorno dos questionários.

As empresas são de vários segmentos como bancos, indústria farmacêutica, etc.

A distribuição da amostra quanto ao sexo é de 37% mulheres e 63% homens.

Quanto ao grau de escolaridade nenhum dos 19 sujeitos declararam-se analfabetos ou com apenas o grau primário conforme gráfico numero 2. Tivemos a seguinte distribuição:

- 11% - Primeiro grau
- 41% - Segundo grau
- 32% - Graduados
- 16% - Pós graduados

## Capítulo 8

### **ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS RESULTADOS REFERENTE AO QUESTIONÁRIO DOS CADEIRANTES**

Analisaremos em primeiro lugar os resultados concernentes à pesquisa realizada com os cadeirantes através de gráficos estatísticos.

De acordo com a amostra podemos perceber que os sujeitos têm uma formação escolar razoável. Isso nos remete ao que já foi dito de que o que define a deficiência é a dificuldade de se integrar em sociedade. (ARAUJO, 1997 apud CISZEWSK, 2005)

Através da educação as pessoas com deficiência e no caso de nossa pesquisa, os cadeirantes, podem ocupar cargos dos mais variados e vale a pena ressaltar, com o mesmo nível de competência.

Os dois sujeitos com primeiro grau estão no grupo das mulheres, contudo em função do tamanho da amostra não temos como afirmar nada a esse respeito.

Com relação à idade de nossos sujeitos chama-nos a atenção o fato de mais da metade da amostra ter acima de 35 anos de idade, o que poderia sugerir que essas pessoas entrem no mercado de trabalho um pouco mais tarde que a média da população, contudo nossa amostra é composta por pessoas que adquiriram a deficiência mais tarde na vida com exceção do professor de 49 anos que adquiriu a deficiência aos 14 anos e da vendedora que nasceu com a deficiência. Na tabela abaixo para alguns sujeitos temos o tempo de deficiência exato e para outros não. Isso ocorreu pois o questionário inicialmente não contemplava essa questão que foi inserida depois no questionário, então tivemos de entrar em contato com os sujeitos que informaram o tempo de lesão.

**Tabela 1**

| Idade | Tempo de deficiência | Grau de escolaridade |
|-------|----------------------|----------------------|
| 20    | Entre 1 e 5 anos     | Segundo grau         |
| 22    | Entre 5 e 10 anos    | Segundo grau         |
| 27    | Entre 1 e 5 anos     | Graduação            |
| 30    | Entre 5 e 10 anos    | Pós Graduado         |
| 31    | Entre 5 e 10 anos    | Segundo grau         |
| 32    | Acima de 10 anos     | Segundo grau         |
| 33    | Entre 1 e 5 anos     | Graduação            |
| 33    | Entre 1 e 5 anos     | Mestrado             |
| 34    | Acima de 10 anos     | Primeiro grau        |
| 36    | 5 anos               | Segundo grau         |
| 38    | Entre 1 e 5 anos     | Segundo grau         |
| 38    | Acima de 10 anos     | Segundo grau         |
| 39    | 27 anos              | Primeiro grau        |
| 40    | Acima de 10 anos     | Mestrado             |
| 40    | Nasceu com defic.    | Graduação            |
| 41    | 16 anos              | Graduação            |
| 42    | Acima de 10 anos     | Segundo grau         |
| 49    | 35 anos              | Graduação            |
| 52    | 23 anos              | Graduação            |

Com relação ao estado civil dos sujeitos, observamos que a maioria dos sujeitos da amostra é casada (69%) contra 26% de solteiros e 5% de divorciados. Isso vem de encontro à pesquisa que foi realizada pela Febraban (2006), o estudo apontou como explicação o fato das pessoas com deficiência buscarem relações duradouras e que tragam uma maior segurança do ponto de vista pessoal e emocional.

Para os entrevistados, cerca de 80% dos sujeitos receberam apoio da família para escolher a profissão e se inserirem no mercado de trabalho o que demonstra que a família dessas pessoas é o suporte, o apoio com o qual podem contar para que consigam alcançar seus objetivos. Esse resultado corrobora o que diz a Declaração de Salamanca em seus art.60 e 61. “É de suma importância o apoio da família para que pessoas com deficiência possam desenvolver-se com sucesso e

serem adultos equilibrados e bem sucedidos na vida”. Trata-se de um resultado que muito nos anima, pois demonstra que a família está mais participativa e apoiando seus filhos com deficiência em todos os momentos de suas vidas e também no que concerne à carreira, à escolha de suas profissões e a luta para conseguir inserir-se no competitivo mercado de trabalho.

Quando nossos sujeitos foram questionados a respeito da relação entre a escolha de suas profissões e o fato de serem cadeirantes, conforme gráfico número 6, houve uma diferença considerável uma vez que 58% da amostra respondeu que sim e 42% disseram que não houve essa relação. Na verdade podemos dizer que esse resultado podia ser esperado uma vez que uma pessoa ao se tornar cadeirante muitas vezes precisa reestruturar e readaptar toda a sua vida e também a vida profissional, uma vez que muitas atividades que se realiza com a necessidade de se andar não poderá ser mais exercida. As razões de cada um dos sujeitos a respeito da influência da deficiência na escolha profissional aparece na tabela abaixo.

**Tabela 2**

| PROFISSÃO                          | S/N  |
|------------------------------------|--|
| Engenheiro e Profº Universitário   | Não está relacionado no caso dele pois já está no último ano de faculdade  |
| Ascensorista                       | Sim, pois é algo que se pode fazer sentado                                 |
| Auxiliar administrativo            | Sim, teve influência na escolha da profissão                               |
| Recepcionista                      | Sim, mas não justificou  |
| Vendedora                          | Sim, pois considera ter bastante facilidade em vender produtos ortopédicos |
| Manipuladora                       | Sim, é algo que pode fazer sentada   |
| Consultora de inclusão             | Sim, pois após a lesão tornou-se consultora de inclusão                    |
| Psicóloga, publicitária, vereadora | Sim, tornou-se vereadora para ajudar as pessoas c/mobilidade reduzida      |
| Assistente de RH                   | Não teve influência  |
| Assistente administrativo          | Sim, teve influência   |
| Analista de sistemas               | Sim, mas não justificou  |
| Engenheiro civil                   | Não teve influência  |
| assistente                         | Sim, mas não justificou  |
| Auxiliar administrativo            | Sim, a deficiência influenciou na escolha                                  |
| Fresado ( desempregado)            | Não teve influência  |
| Técnico em informática             | Não teve influência  |
| Dono de sorveteria                 | Não teve influência  |
| Bancário(funcionário Público)      | Não teve influência  |
| Professor de escola Pública        | Não teve influência  |

Os sujeitos da amostra declararam terem escolhido suas profissões influenciadas por várias razões, mas o interessante a frisar é que cada um deles teve a sua própria razão, ou seja, as pessoas são diferentes em função de suas experiências de vida, valores, cultura, e isso não é diferente para os cadeirantes. Há uma diversidade em nossa amostra que fala por si só, ou seja, ela embasa-se a si própria. Notamos que existem desde donos de sorveteria até vereador e detalhe, coincidindo com a resposta da ascensorista e até parece óbvio (mas é justamente o óbvio que nos escapa muitas vezes) são profissões que se pode realizar sentado. Há profissões de nível operacional (como por exemplo, operar os andares de um elevador) até funções que exigem um nível de elaboração mais apurado (engenheiro, vereador). Toda essa diversidade nós encontramos numa amostra de apenas 19 sujeitos, imaginamos que se daria o mesmo numa amostra maior.

Ao serem questionados sobre qual é a maior barreira que a pessoa com deficiência física enfrenta no momento de competir por uma vaga no mercado de trabalho o resultado obtido foi o seguinte, conforme gráfico numero 7: 52% dos sujeitos ponderam que a maior barreira que enfrentam são as arquitetônicas, ou seja: ruas esburacadas, prédios sem elevadores ou rampas, etc. As barreiras atitudinais foram apontadas por 37% dos sujeitos da amostra como as mais preponderantes e 11% dos sujeitos apontaram que barreiras sociais seriam as que se constituem em maior empecilho. Quando da nossa primeira pesquisa em 1997 da qual participaram 20 sujeitos, exatamente 50% da amostra respondeu que a maior barreira era a atitudinal corroborando os trabalhos de Vash (1988), e na época apenas 15% da amostra estava empregada sendo que hoje 18 encontram-se empregados e apenas 1 desempregado. Podemos notar aqui o resultado da lei de cotas passado quase duas décadas de sua criação, sendo que o hoje a dificuldade apontada é no trajeto ida/retorno local de trabalho. Isso deve mostrar que o poder público (Prefeituras) devem se preocupar cada vez mais com a questão da acessibilidade das pessoas com mobilidade reduzida mantendo os calçamentos em ordem, construindo as guias rebaixadas, preocupando-se com a questão dos transportes e hoje já podemos perceber resultados nesse sentido e como exemplo podemos citar as estações de trens de São Paulo onde foi estabelecido o limite de parada dos trens próximo aos elevadores, isso facilita a vida de cadeirantes e

também deficientes visuais. Esse resulta mostra também que a questão do trabalho envolve inúmeras variáveis, não envolve somente as empresas que passam a cumprir a lei e empregar pessoas com deficiência, envolve a questão do entorno, ou seja, a questão do transporte, da acessibilidade também faz parte dessa realidade.

Perguntamos aos nossos sujeitos qual o meio de transporte que eles utilizam e/ou utilizaram para chegar ao local de trabalho, nossa questão incluía também trem, metrô e perua como opções para que escolhessem, mas ninguém da amostra faz uso desses transportes. Com relação a ônibus e táxi apenas 5% fazem uso.

Atualmente, sabemos que todas as linhas de ônibus são obrigadas a terem ônibus adaptados com rampa de acesso para cadeira de rodas, mas existem horários pré fixados para a passagem desses pontos e o tempo de demora é muito maior. O ideal seria que a medida que as frotas forem sendo trocadas já sejam substituídas por ônibus adaptados. Todos os ônibus devem ser adaptados e não apenas uma porcentagem. Da amostra 11% fazem uso do Atende que é um serviço de transporte oferecido pela Prefeitura para as pessoas que fazem tratamento, trabalham fora, etc. O carro que é adaptado vai buscar na porta de casa e devolve a pessoa em casa e o horário é agendado por telefone. É de fato uma ótima opção, entretanto não é tão simples conseguir esse serviço, existe certa burocracia, exige-se laudo comprovando a deficiência e também existe uma demanda muito grande o que gera uma lista de espera. Isso é o que diz a conhecida jurista Geralda Ribeiro dos Santos que integra a Coordenadoria Jurídica do INCLUSÃO JÁ. Ela também é irmã de um portador de necessidades especiais.<sup>17</sup>

Quem consegue pode se considerar privilegiado. A grande maioria, (63%), usa carro de passeio e alguns dirigem seu próprio carro. Em outros tivemos 16%.

Para 2 deles a empresa disponibiliza transporte e 1 deles faz uso de triciclo e declarou que uma de suas maiores dificuldades é quando chove e chamou isso de uma “dificuldade sazonal” já que o triciclo não tem cobertura. Esse resultado mostra o quanto essas pessoas necessitam de uma cidade conservada, que nossos

---

<sup>17</sup> [http://www.fatopaulista.com.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=640&Itemid=34](http://www.fatopaulista.com.br/index.php?option=com_content&task=view&id=640&Itemid=34)  
Acesso em 02/09

governantes se preocupem com a questão do desenho universal, com a questão do transporte público para todos.

Ainda no tema, o que para os cadeirantes é mais complicado: Transporte ou barreiras arquitetônicas ou outras dificuldades? Temos que 38% da amostra apontou as barreiras arquitetônicas como a maior dificuldade para chegar ao local de trabalho e 28% apontou o transporte, o que realmente mostra que ainda existe muito a se fazer nessa questão. Os sujeitos apontaram ainda as barreiras arquitetônicas como a que maior dificuldade causa para se chegar ao local de trabalho.

Agora vamos falar de como os cadeirantes percebem a situação deles no mercado de trabalho hoje. Aqui levamos em consideração a experiência, o ponto de vista, a vivência do cadeirante. Como vimos, com exceção de um dos sujeitos, todos se encontram empregados no momento. Com relação ao emprego atual, percebemos que 46% da amostra conseguiram o emprego através de indicação, o que mostra a importância hoje em dia de se ter um bom network, de se conhecer as pessoas que podem ajudar numa colocação ou recolocação no mercado de trabalho. Notamos também que 16% da amostra conseguiram o emprego através de instituição especializada. Neste caso notamos a importância de instituições como a AACD (Associação de assistência à criança deficiente), por exemplo, que tem um trabalho maravilhoso de colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através de seu Depto. Programa Eficiente.

Os sujeitos foram questionados também quanto a se acreditam competir em igualdade de condições com pessoas não deficientes e o resultado dessa vez foi contrário ao de 1997 quando 75% da amostra (15 sujeitos de uma amostra de 20) disseram que não competiam em igualdade e assim como na época a diferença de respostas foi considerada significativa desta vez também será, mas, contudo dessa vez o resultado foi inverso.

Desta vez 13 dos 19 sujeitos (68%) acreditam competir em igualdade de condições com pessoas não deficientes quando eles e os demais preenchem todos os requisitos. Podemos dizer que o cadeirante de hoje pensa e reage de modo diferente do cadeirante de 1997, ele age hoje de acordo com o contexto no qual está

inserido, ele tem plena consciência de sua realidade hoje e a enxerga desse modo. O cadeirante de hoje conhece os problemas com os quais lida todos os dias mas percebe que houve uma mudança de cenário pra melhor, isso em virtude das leis internacionais, a grande maioria delas ratificadas pelo Brasil. Conforme falamos anteriormente e faz-se nesse momento importante ressaltar: "Não se inclui por decreto, qualquer que seja a situação; os decretos supõem o direito civil, mas a inclusão efetiva passa por caminhos mais complexos, pela superação de obstáculos muitas vezes historicamente arraigada na sociedade" (BARTALOTTI, 2006, p.17). Sabemos que muito ainda há pra fazer mas já andamos um bom caminho desde que a lei 8213 foi criada em 1991.

Foram também questionados se os empresários vêm tendo uma maior aceitação das pessoas com deficiência e a grande maioria (79%) respondeu sim, que vem ocorrendo uma melhor aceitação, essa é a experiência deles, eles vêm percebendo essa aceitação. De fato, esse é o resultado de quase duas décadas de amadurecimento das leis de proteção às pessoas com deficiência, tudo isso é fruto de uma nova visão que se contrapõem às antigas concepções de homem e de mundo.

Eles foram questionados também sobre qual seria o motivo de maior relevância para as pessoas com deficiência serem recusadas por parte das empresas e mais uma vez eles voltam a apontar a questão da acessibilidade, pois 53% apontaram que as empresas que não contratam não o fazem porque não tem infra-estrutura para receber as pessoas com deficiência, não se trata deles não acreditarem no potencial dessas pessoas embora exista desconhecimento das capacidades apontadas por 37% da amostra e eles acreditam que isso também pesa na decisão de não contratar. Hoje a questão primordial para a não contratação esta na adequação do espaço dentro das empresas para receber a pessoa com deficiência. Essa adequação implica em gastos para construção de rampas, adequação de banheiros, etc. É necessário que se pense em formas de incentivar as empresas a se adequarem neste sentido. Fica aí para o Poder Público pensar em

formas de fazer com que a lei seja cumprida e para tal crie também mecanismos de incentivo. De acordo com Ciszewski, 2005, a respeito dos artigos 244 e 227, inciso 2º que falam a respeito da necessidade de se adaptar logradouros, edifícios e transporte:

A matéria disciplinada nos supracitados artigos não comporta altas indagações. A propósito, pode-se com razão, criticar o detalhamento da Carta Magna. Triste é constatar que um povo necessite de uma norma constitucional deste teor para conscientizar-se de que os logradouros públicos necessitam ter acesso adequado para as pessoas portadoras de deficiência. O formalismo chega ao ridículo de criar dificuldade para, em dias de eleição, descer uma urna até o rés do chão para uma pessoa deficiente poder voltar. (págs. 63,64)

Nossos entrevistados foram questionados quanto a se já foram recusados para uma vaga acreditando cumprir todos os requisitos. Com relação ao questionamento (63%) deles disseram não ter passado por essa experiência.

Os sujeitos da amostra em boa parte tem terceiro grau completo ou Pós-graduação e esse pode ser o diferencial e também o fato vários deles terem sido indicados para o cargo. Como quase todos se encontram empregados isso mostra a grande importância do nível de instrução para essas pessoas.

Os sujeitos foram também questionados, sobre se em algum momento sentiram-se discriminados no local de trabalho e a grande maioria (84%) disseram jamais ter sofrido discriminação. Um dos sujeitos disse que as pessoas com deficiência precisam tomar muito cuidado com isso e a não ser que seja algo muito explícito ele desconsidera totalmente.

Outro ponto questionado foi a de se eles sentem-se integrados ao ambiente de trabalho e 95% dos sujeitos disseram sentir-se plenamente integrados ao ambiente de trabalho o que sugere que eles são aceitos pelas outras pessoas dessas empresas, fazem parte de fato, existe uma cultura organizacional que os acolhe da mesma forma que aos demais. Os sujeitos foram também questionados se a empresa onde eles trabalham tem as adaptações necessárias. Do total de sujeitos apenas 16% declararam não trabalhar em ambiente adaptado às suas

necessidades, o que pode sugerir o cumprimento da lei por parte de algumas empresas, porém não cumprindo todos os critérios necessários exigidos.

Nossos sujeitos foram questionados também quanto à promoção e 47%) responderam terem sido promovidos sendo destes 4 mulheres (44%) e 5 homens (56%). A grande maioria da amostra não nasceu com a deficiência e sim adquiriram a mesma ao longo da vida.

Foi perguntado aos nossos sujeitos o que significa para eles serem pessoas com deficiência e cada um deu uma resposta de acordo com o seu ponto de vista, com a visão que cada uma tem da vida, mas existe uma semelhança nas respostas conforme tabela abaixo:

**Tabela 3**

| <b>O que significa para você ser uma pessoa com deficiência?</b>                                       |
|--|
| 1-Significa que a cada dia tenho de matar um leão. Muita luta e garra e tenho orgulho disso            |
| 2- Não respondeu   |
| 3-Significa ser uma pessoa como outra qualquer e que não quer ser tratado de modo diferente            |
| 4-Pessoa normal apesar das limitações  |
| 5-Uma pessoa especial e também um incentivo  |
| 6-Uma pessoa igual a todas as outras   |
| 7-Uma pessoa como as outras, com limitações específicas  |
| 8-Significa ter que ser muito mais perseverante, pois tudo fica mais difícil, mas não é o fim do mundo |
| 9- No início me senti muito inútil, mas com o passar dos anos percebi o quanto eu sou importante       |
| 10-Ser uma pessoa comum que busca ser feliz.   |
| 11-Conseqüência da vida  |
| 12-Significa que tenho uma diferença, uma limitação conhecida e superada. Nada mais!                   |
| 13-Significa ser uma pessoa mais lutadora, e acreditar que independe o estado físico para eu sorrir.   |
| 14-Significa ser normal  |
| 15-Pra mim é ser uma pessoa que está no mundo e quem está no mundo está sujeito a tudo                 |
| 16-Nada de mais, apenas uma pessoa que utiliza uma máquina para possibilitar a sua locomoção.          |
| 17-Somos todos iguais  |
| 18-Significa ser normal  |
| 19-Essa pergunta é completamente inadequada para uma pesquisa  |

Podemos notar que existe uma semelhança nas respostas (pessoa comum, normal, igual, como as outras). Os cadeirantes não se sentem seres diferentes, apenas dizem que tem uma limitação, eles se reconhecem como pessoas comuns como todas as outras pessoas que apenas precisam se esforçar mais em um aspecto ou outro, mas em função de uma deficiência. Não demonstram complexos de inferioridade, sentimento de menos valia. As respostas são semelhantes, mas demonstram a personalidade, vivencia de cada um deles e um posicionamento otimista diante da vida.

### **Análise Estatística referente questionário das Empresas**

As 15 empresas pesquisadas foram questionadas quanto ao porte e elas se identificaram a si mesmas como de médio e grande porte conforme gráfico 19

Quanto ao conjunto das 15 empresas 67% se classificaram como sendo de grande porte e 33% como sendo de médio porte. Foram as próprias empresas que indicaram o porte ao qual pertencem e no que tange à quantidade de funcionários a que tem menos funcionários tem um quadro de 150 colaboradores. Todas elas estão obrigadas pela lei 8213/91(conhecida como lei de cotas) a contratar de 2 a 5% de funcionários com deficiência. A lei diz apenas que estão obrigadas a contratar pessoas com deficiência, mas atualmente são as empresas que escolhem o tipo de deficiência (elas escolhem se irão contratar mudo-surdos, cegos, pessoas com algum tipo de déficit cognitivo ou deficiência motora)

Das 15 empresas pesquisadas 53% são nacionais e 47% multinacionais e, quanto ao ramo de atividade estão assim compostas:

- 26% são da Indústria farmacêutica,
- 7% são da Indústria automobilística,

- 13% são de prestação de serviço, 7% são da área de comunicação,
- 7% da área de turismo,
- 20% são do segmento bancário,
- 13% do comercio varejista,
- 7% da construção civil.

Dentre essas empresas, investigamos quais são as pessoas com deficiência contratadas e com exceção de 2 empresas que mesmo sendo obrigadas pela lei a contratar não contratam pessoas com deficiência todas as demais contratam e algumas contratam mais de um tipo. Os cadeirantes são contratados por 40% das empresas e estão em pé de igualdade com pessoas que andam fazendo uso de muletas ou outro bastão. Esse resultado se deve em parte pelo fato de serem empresas de médio e grande porte e, portanto as mesmas tem maior condição econômica e estrutura para contratar, ao contrario de empresas pequenas que não estão obrigadas pela lei de cotas a contratar.

Ao serem questionadas sobre os fatores que dificultam a contratação, as empresas apontam como a maior dificuldade no momento da contratação a baixa capacitação das pessoas com deficiência (46% das empresas apontaram esse como o fator que mais dificulta a contratação. O segundo fator mais votado pelas empresas é o preconceito (27%), e em seguida foi apontada a questão dos custos apontada por 13% das empresas.

Isso mostra que do ponto de vista das empresas que estão obrigadas por lei a contratar existe sim oportunidade de trabalho desde que a pessoa esteja devidamente qualificada, daí mais uma vez a importância da família na formação das pessoas com deficiência, a importância do incentivo, do apoio por parte das famílias.

Quando as empresas foram questionadas quanto a se os deficientes competem em igualdade com os demais candidatos responderam na grande maioria (87%) que sim, desde que estejam devidamente qualificadas para a função e apenas 2 empresas responderam que as pessoas com deficiência não competem em pé de igualdade.

Foram questionados também quanto a se possuem vínculos com Instituições como a AACD (Associação de assistência à criança defeituosa), Lar escola São Francisco e outras Instituições que tem programas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o resultado foi o seguinte, conforme gráfico numero 25. Das 15 empresas pesquisadas 47% disseram que tem vínculos com Instituições que fazem esta intermediação entre a pessoa com deficiência e a empresa e 53% disseram que não tem vinculo com essas Instituições.

## Capítulo 9

### CONCLUSÕES

Essa pesquisa foi realizada para verificar as barreiras que a pessoa com deficiência física que faz uso de cadeira de rodas enfrenta no momento de competir por uma vaga no competitivo mercado de trabalho sendo que a proposta foi ouvir de fato o cadeirante levando em consideração seu ponto de vista, a sua percepção. A pesquisa teve também por objetivo ouvir a pessoa de RH, levando também em conta a sua experiência como empregador e deste modo verificar convergências e divergências relacionadas á experiência pessoal do cadeirante e a prática diária desses profissionais. Desenvolvemos nosso raciocínio pautado nas três variáveis apontadas por Vash (1988) que são: barreiras de atitude, arquitetônicas e sociais.

De acordo com a autora as atitudes são a maior barreira enfrentada pelas pessoas com deficiência e partimos novamente desse ponto de vista. Em 1997 quando nossos 20 sujeitos foram questionados sobre quais seriam os motivos que levariam as pessoas com deficiência a serem recusadas para trabalhar 11 sujeitos responderam tratar-se de desconhecimento quanto ás suas capacidades, ou seja, isso correspondeu a 55% da amostra na época; ainda 20% apontaram tratar-se de falta de infra- estrutura.

Nessa pesquisa, entretanto 53% (10 sujeitos) responderam que as empresas não contratam porque não tem infra estrutura, adequação do espaço físico para receber a pessoa com deficiência e 37% (7 sujeitos) responderam tratar-se de desconhecimento das capacidades. Então, notamos uma inversão dos resultados, ou seja, a visão do cadeirante hoje é outra, a empresa não contrata porque não esta preparada do ponto de vista da acessibilidade; o cadeirante não esta enfatizando tanto a questão do preconceito. O contratante aponta a questão da falta de qualificação como maior impedimento para a contratação (46%) enquanto que 27%

apontou que se trata de preconceito, a questão dos custos foi apontada por 13% das empresas (adequar para proporcionar acesso) e ainda 7% da amostra apontou super proteção familiar e 7% também apontou a questão da falta de transporte público adequado. Notamos que se trata então de inúmeros fatores, contudo existe convergência de ponto de vista uma vez que o contratante reconhece a existência do preconceito, mas esse hoje não é o foco. Quando de nossa primeira pesquisa em 1997 ao pesquisarmos anúncios em jornais, revistas e similares sobre oportunidades para pessoas com deficiência não encontramos um único anúncio a respeito de vagas e 85% de nossos sujeitos estavam fora do mercado formal de trabalho. Hoje o quadro é outro, encontramos anúncios sobre vagas de empregos para pessoas com deficiência e nossos sujeitos demonstraram através de seus relatos que não somente são contratados, mas sentem-se parte das empresas onde trabalham e vários conseguiram progredir na carreira. Esse é o resultado de luta de toda a sociedade, de convenções e leis internacionais ratificadas pelo Brasil e hoje cada vez mais essa cultura da inclusão, direitos iguais para todos vem sendo incorporada ao nosso dia a dia.

As leis são criadas para garantir os direitos, mas leva tempo para que passe a fazer parte da cultura das pessoas. A lei 8213/91 hoje esta mais madura e cada vez mais as empresas estão tomando consciência disso uma vez que 13 delas (87%) da amostra disseram crer que as pessoas com deficiência competem em pé de igualdade com os demais desde que devidamente qualificadas.

Nossos sujeitos se mostraram otimistas perante o tema, resultado das oportunidades que eles vêm obtendo. Hoje eles sabem seus direitos, vão em busca e conseguem ter resultado e a sociedade como um todo cada vez mais reconhece esse direito.

Para futuras pesquisas sugerimos um aumento no numero da amostra. Acreditamos ter contribuído para uma melhor discussão sobre esse tema e esperamos ter trazido um pouco mais de luz sobre o mesmo.

## REFERÊNCIAS

AMIRALIAN, Maria Lúcia T.M, **Psicologia do excepcional**. São Paulo, EPU, 8ª edição, 1986

BARTALOTTI, Celina Camargo, **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?** São Paulo: Paulus, 2006

CISZEWSKI, Ana Claudia Vieira de Oliveira, **O trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo, 2005

CERIGNONI, Francisco Núncio & RODRIGUES, Maria Paula, **Deficiência: uma questão política?** São Paulo, Paulus, 2005

FEBRABAN. **População com deficiência no Brasil - Fatos e Percepções** – coleção Febraban de Inclusão Social disponível em [http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro\\_Popula%E7ao\\_Deficiencia\\_Brasil.pdf](http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro_Popula%E7ao_Deficiencia_Brasil.pdf) . acessado em 30/05/2009

**O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência /** Coordenação Marta Gil. - São Paulo: Instituto Ethos, 2002 disponível em :[http://www.ethos.org.br/ Uniethos/Documents/manual\\_pessoas\\_deficientes.pdf](http://www.ethos.org.br/Uniethos/Documents/manual_pessoas_deficientes.pdf) acessado em 08/09/2009

LANCILOTTI, Samira Saad Pulchério, **Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal**. Campinas, SP: Autores associados, 2003

QUARESMA, Regina **Comentários á Legislação Constitucional Aplicável às Pessoas Portadoras de Deficiência**. Disponível em [http://www.direitopublico.com.br/pdf\\_14/DIALOGO-JURIDICO-14-JUNHO-AGOSTO-2002-REGINA-QUARESMA.pdf](http://www.direitopublico.com.br/pdf_14/DIALOGO-JURIDICO-14-JUNHO-AGOSTO-2002-REGINA-QUARESMA.pdf) acessado em 20/7/2009

RIBAS, João, **Preconceito contra as pessoas com deficiência**. São Paulo, Cortez, 2007

TELFORD, Charles W & SAWREY, James M, **O individuo excepcional**. Zahar, 1978

VASH, Carolyn L. **Enfrentando a deficiência: A manifestação, a psicologia, a reabilitação**. São Paulo, 1988



5 - Região em que reside:

5.1-Zona Sul

5.2-Zona Norte

5.3-Leste

5.4-Zona Oeste

6- Com quem reside?

a) (Família

b) Sozinho

c)Amigos

d)Parentes

7-Você acredita que a escolha da sua profissão esteja relacionada ao fato de você ser um cadeirante?

a) sim

b) não

Comente: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8 - Na sua percepção, houve apoio por parte de sua família no sentido tanto da escolha de sua profissão quanto no sentido de sua inserção no mercado de trabalho?

a) sim

b) não

Em qualquer resposta,  
comente: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9- Em algum momento no seu local de trabalho você se sentiu excluído ou discriminado pelos seus colegas?

A) sim

b) não

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_





19 - Já foi recusado para uma vaga de emprego acreditando preencher todos os requisitos exigidos pela Empresa?

- a) Sim                      b) Não

Em qualquer resposta assinalada, comente:

---

---

---

20 - Na sua percepção qual é a maior barreira que o deficiente físico enfrenta no momento de competir por uma vaga no mercado de trabalho?

a) Barreiras arquitetônicas (referem-se ao ambiente físico como escadas, lombadas, ladeiras, falta de elevadores nos prédios, ruas sem asfalto, etc.);

b) Barreiras sociais (estão relacionadas à qualidade de vida do indivíduo: moradia, classe social, nível cultural, renda, condições de higiene, etc.)

c) Barreiras de atitude (Estas estão relacionadas ao modo como as pessoas vêem a pessoa com deficiência, o modo como encaram as suas limitações e capacidades. Envolve juízos de valor, crenças, preconceitos, etc.)

d) Outras.

Comente: \_\_\_\_\_

---

---

---

21- O deficiente físico em face de suas limitações compete em igualdade de condições com os demais candidatos a uma vaga de emprego, quando todos (ele e os outros candidatos) cumprem todos os requisitos?

- a) Sim                      b) Não

Em qualquer resposta assinalada comente.

---

---

---

22- Qual o meio de transporte preferencial que você utiliza e/ou utilizou para chegar ao local de trabalho?

- A. Não trabalho
- B. Ônibus coletivo
- C. O "Atende" da Prefeitura
- D. Carro de passeio
- E. Táxi
- F. Perua (conhecida popularmente como lotação)

- G. Trem  
 H. Metrô  
 I. Outro.  
 Qual? \_\_\_\_\_
- 
- 

23- Qual a principal dificuldade que você encontrou e/ou encontra para chegar ao local de trabalho atual?

- A. Não trabalha  
 B. Transporte  
 C. Barreiras arquitetônicas (escadas, ladeiras, lombadas, etc)  
 D. Outras. Qual?
- 
- 
- 

24- Você recorre a ajuda de pessoas desconhecidas durante o seu trajeto ida/volta ao local de trabalho?

- a) Não trabalho      b) Sim      c) Não

Comente;

---



---



---



---

25- Na sua percepção, os empresários vem tendo uma melhor aceitação da pessoa com deficiência em suas Empresas após a consolidação das leis de proteção da pessoa com deficiência em seu direito ao emprego?

- a) Sim      b) Não

Comente qualquer que tenha sido a sua escolha de resposta:

---



---



---

26- Nas Empresas que tem recusado a pessoa com deficiência, qual dos motivos abaixo você considera de maior importância?

- A. Desconhecimento das capacidades da pessoa com deficiência  
 B. Falta de infra estrutura para receber a pessoa com deficiência

- C. A pessoa tem necessidades especiais que exigem maior atenção por parte dos colegas
- D. Preocupação do contratante quanto à possíveis faltas ou trabalhos insatisfatórios e baixa produtividade da pessoa com deficiência
- E. Outras. Qual?

---

---

---

27- Já recorreu a algum órgão ou Instituição especializados na colocação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

A. Sim. Qual? \_\_\_\_\_

B. Não.

Comente: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

28- O que significa pra você ser uma pessoa com deficiência?

---

---

---

---

---

29- Como você acredita ser a percepção das pessoas a respeito da deficiência física?

---

**Obrigado por sua participação.**

## APÊNDICE Nº. 2

### Questionário: Empresa

#### Pesquisa

### Deficiência física e mercado de trabalho

Observação: Esta pesquisa aplica-se apenas ao Departamento de RH das Empresas. A identificação não é necessária e será respeitado o anonimato

1-Quanto ao porte:

- A. Pequeno porte
- B. Médio porte
- C. Grande porte

2-Quanto ao ramo de atividade:

- a) Indústria farmacêutica
- b) Indústria metalúrgica
- c) Indústria automobilística
- d) Indústria eletrônica
- e) Indústria alimentícia
- f) Prestação de serviços
- g) outros: Qual?

3-A empresa é:

- A. Nacional
- B. Multinacional

4- Há quanto tempo a empresa atua no mercado?

- A. Entre 1 e 5 anos
- B. Entre 5 e dez anos
- C. Entre 10 e 15 anos
- D. Há mais de 16 anos

5-Quantos funcionários trabalham atualmente na Empresa?

6-A empresa possui vínculo com alguma Instituição não governamental ou filantrópica como por exemplo AVAP(associação para valorização e promoção dos excepcionais), AACD(associação de assistência á criança defeituosa) que possuem programas de reabilitação e inserção dos deficientes físicos no mercado de trabalho?

- A. Sim
- B. Não

Em caso negativo justifique:

---

---

---

7- A empresa já contratou portadores de necessidades especiais?

A. Sim- Descreva o tipo de deficiência

- 1) Cadeirante
- 2) Pessoa com limitações para se locomover mas que o faça com uso de algum acessório(muleta, bastão)
- 3) mudo
- 4) mudo- surdo
- 5) possui alguma limitação cognitiva(ex: síndrome de down) ou deficiência mental

B. Não. Justifique:

---

---

---

8-A empresa possui as adaptações necessárias do ponto de vista da acessibilidade e do ponto de vista ergonômico para o recebimento de portadores de necessidades especiais? Cite quais, conforme listado abaixo:

- a. Elevador
- b. Rampas de acesso
- c. Banheiro adaptado
- d. Nenhuma das opções listadas anteriormente. Justifique:

9 - Na sua opinião qual seria o principal fator que dificulta a inserção do deficiente físico no mercado de trabalho? Cite apenas uma das opções abaixo:

- a. Custos envolvidos na adaptação das Empresas
- b. Baixo nível de capacitação dos portadores de necessidades especiais
- c. Preconceito por parte das empresas, ou seja, o modo como é encarada as limitações e dificuldades dessas pessoas e como elas são encaradas
- d. Pouco incentivo por parte do governo
- e. Outro. Qual?

10- Do seu ponto de vista como RH qual o principal motivo para empregar a pessoa com deficiência?

- a) Bom desempenho na função
- b) Exigência da legislação
- c) Preocupação com a integração dessas pessoas ao mercado de trabalho
- d) Porque isso é bom para a imagem da empresa
- e) outro motivo.

Cite \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11- De acordo com o seu ponto de vista o deficiente físico em virtude de suas limitações compete em igualdade com os demais candidatos a uma vaga de emprego, quando todos(ele e os outros candidatos) cumprem todos os requisitos pré estabelecidos?

- A)sim                      b) não

Em qualquer resposta assinalada comente

---

**Obrigado por sua participação**

## ANEXO N.º 1

### Entrevista

**ENTREVISTADOR** - Eu gostaria ainda de saber como vocês fazem a captação de pessoas com deficiência, ou seja, é só através do banco de dados onde as pessoas colocam seus currículos?

**MARCIA**- Sim, as pessoas podem se cadastrar pelo site ([www.ibdd.org.br](http://www.ibdd.org.br)) e preencher o currículo, que se encontra na primeira página. Dessa forma, elas já ficam automaticamente cadastradas e concorrendo a vagas de emprego. Outra forma de concorrer às oportunidades de emprego é comparecendo aqui na instituição e fazendo seu currículo junto a um de nossos técnicos.

**ENTREVISTADOR** - As empresas entram em contato com vocês a procura de pessoas com deficiência para cumprir a lei? Se entram, eles costumam impor o tipo de deficiente que querem contratar (se citam que querem pessoas que por exemplo, sejam deficientes, mas que andem, ou se deixam claro que não querem determinados tipos de deficiência)

**MARCIA** - Sim, as empresas nos procuram. Elas informam as vagas que estão em aberto com o devido perfil (sexo, escolaridade, idade, conhecimento técnico, experiência na área, etc.). Além de todos esses itens, a "deficiência" também é um critério, embora as empresas não tenham o conhecimento sobre essa questão. Sendo assim, geralmente há uma espécie de negociação com o profissional que entra em contato conosco, onde são indicados alguns tipos de deficiência "compatíveis" às atividades a serem exercidas. Na maioria das vezes, as empresas solicitam candidatos com "deficiências leves", ou seja, aquelas que não denotam tanto comprometimento frente às tarefas que serão exercidas. No entanto, após um pequeno diálogo com os técnicos daqui do IBDD, a empresa acaba

“aceitando” receber pessoas com outras deficiências.

**ENTREVISTADOR** - Vocês acompanham o deficiente num primeiro momento para verificar como se saem? Recebem feedback das empresas que contratam, seja positivo ou não?

- Quanto ao acompanhamento das pessoas com deficiência, não fazemos isso, visto que temos um "olhar" de igualdade e tal procedimento poderia denotar certo "paternalismo". Os candidatos são encaminhados para as entrevistas e concorrem às vagas abertas como qualquer outro candidato.

**MARCIA** - No que se refere ao "feedback" , esse é um dos maiores complicadores, pois a maioria das empresas não nos dá retorno, seja positivo ou negativo. Por isso, temos um procedimento de contatar as empresas após um determinado período, a fim de sabermos qual o status da seleção realizada (se o candidato foi contratado ou não).

**ENTREVISTADOR** - O nível de absenteísmo das pessoas com deficiência é menor?"

**MARCIA** - Se você está se referindo ao absenteísmo dentro da empresa (como funcionário), parece que sim, de acordo com os funcionários com deficiência que conheço. No entanto, se você se refere ao absenteísmo de pessoas com deficiência nas entrevistas de seleção, a resposta é não, visto que é muito comum candidatos agendarem entrevista e não aparecerem nas mesmas. Já teve caso de um cadeirante rejeitar o emprego por algum fator?

**MARCIA** - Não tenho conhecimento sobre algum fato nesse sentido. O único que sei é sobre um cadeirante que se sentia tratado como "criança" na empresa onde trabalhava e, por isso, resolveu se desligar da mesma. Além desse, não sei de nenhum outro caso.

**ENTREVISTADOR** - De acordo com sua vivência, a nível comportamental como essas pessoas se sentem dentro de uma empresa, quero de dizer, elas reproduzem a imagem

que a sociedade tem delas ou não, ao contrario do censo comum elas se encaixam na média?

**MARCIA** - Isso é muito relativo, pois há pessoas com deficiência que agem de forma completamente adequada ao mercado no que se refere ao "comportamento" e outras que apresentam diferentes atitudes, tais como: postura de acomodação; passividade; agressividade; inadequação ao perfil desejado pelo mercado de trabalho nos tempos atuais, etc.

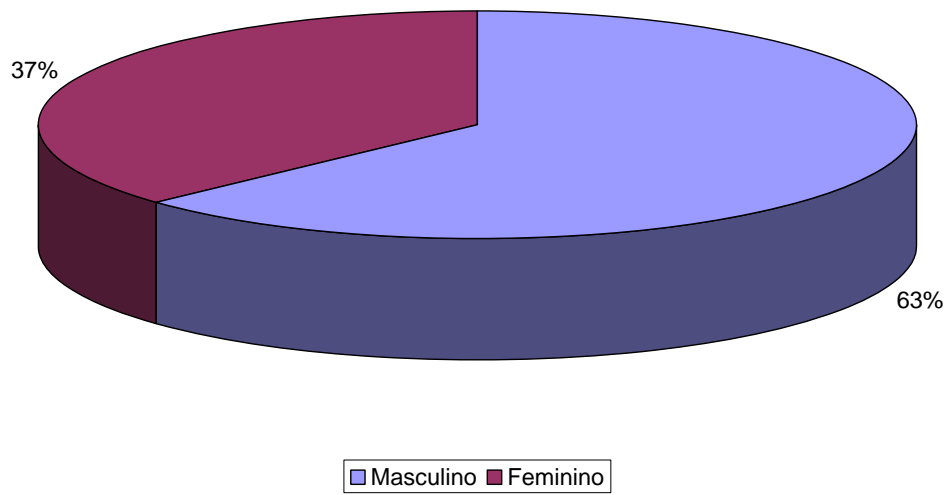
**ENTREVISTADOR** -É verdade que pessoas com deficiência entram no mercado de trabalho bem mais tarde que a média da população em geral? Pergunto isso, pois eu havia inicialmente estipulado aplicar o questionário em pessoas de 18 a 40, mas na pratica isso foi impossível.

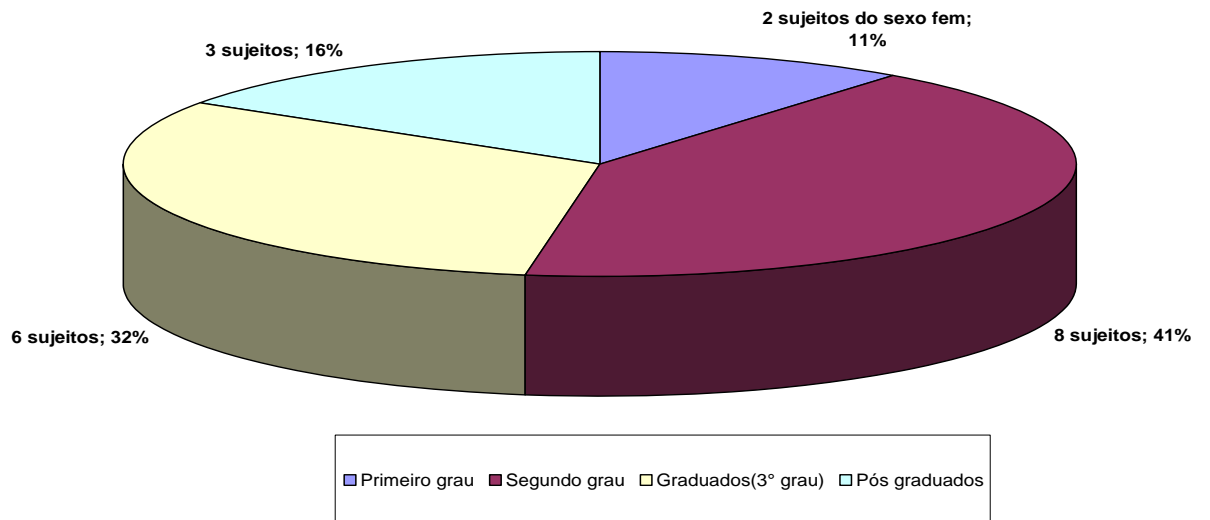
**MARCIA** - Acho que não devemos afirmar isso com tanta precisão, visto que ainda não houve nenhum levantamento estatístico nesse sentido (pelo menos não tenho qualquer conhecimento sobre isso). No entanto, conforme minha experiência nessa área (12 anos), de fato percebo que a maioria das pessoas com deficiência ingressa no mercado de trabalho com idade muito mais elevada do que as demais pessoas (sem deficiência). Isso certamente ocorre devido às dificuldades que esse grupo de pessoas já sofre desde sua infância, iniciando na família, passando posteriormente na escola e, por fim, na vida laboral.

## ANEXOS Nº2. – GRAFICOS

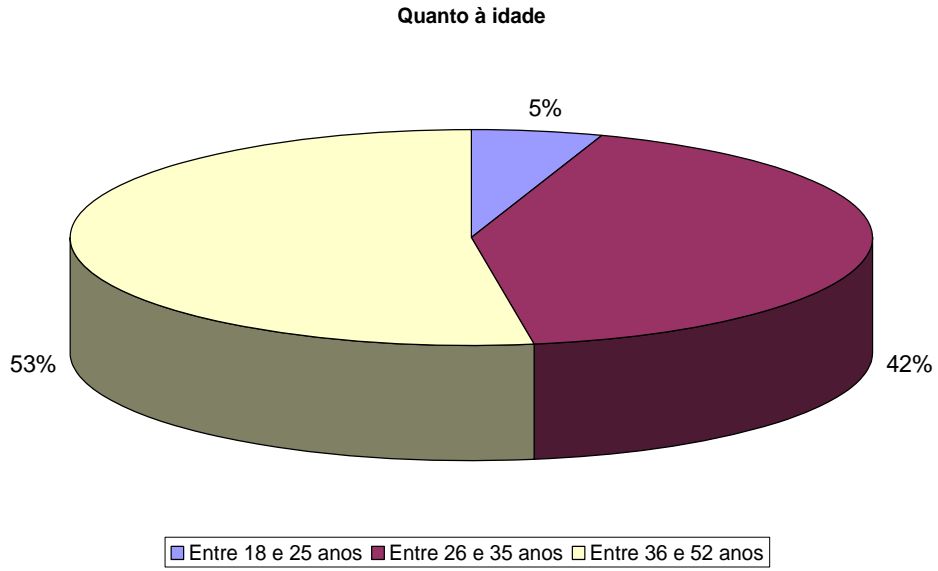
### Gráfico Nº. 1

Quanto ao sexo

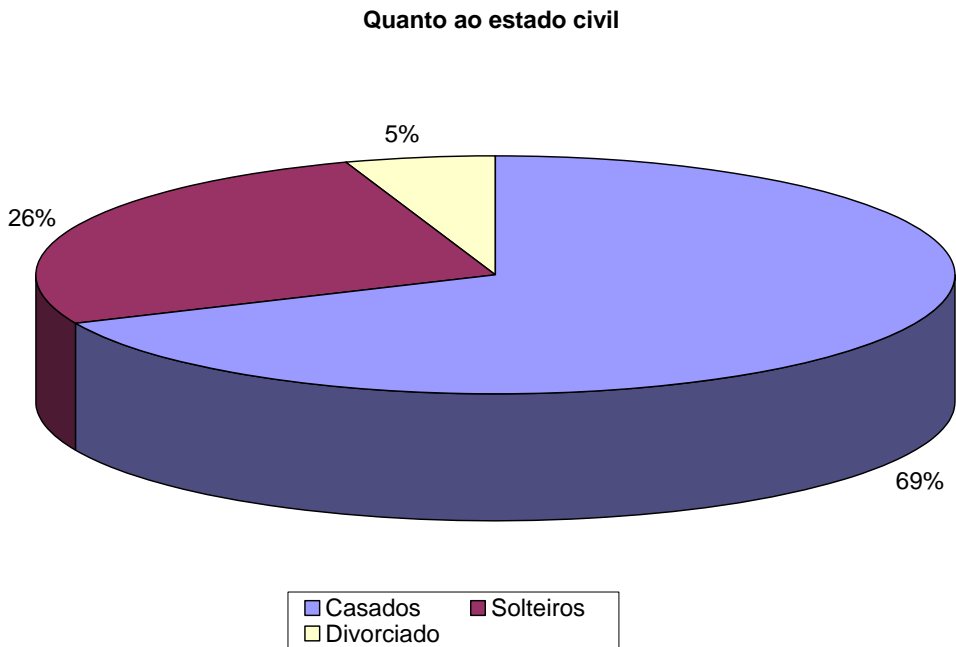


**Gráfico Nº. 2****Quanto ao grau de escolaridade**

**Gráfico Nº. 3**

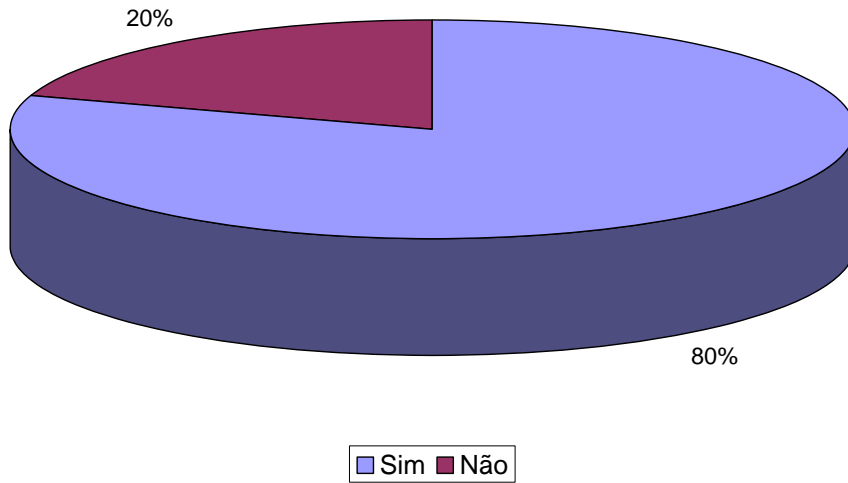


**Gráfico Nº. 4**



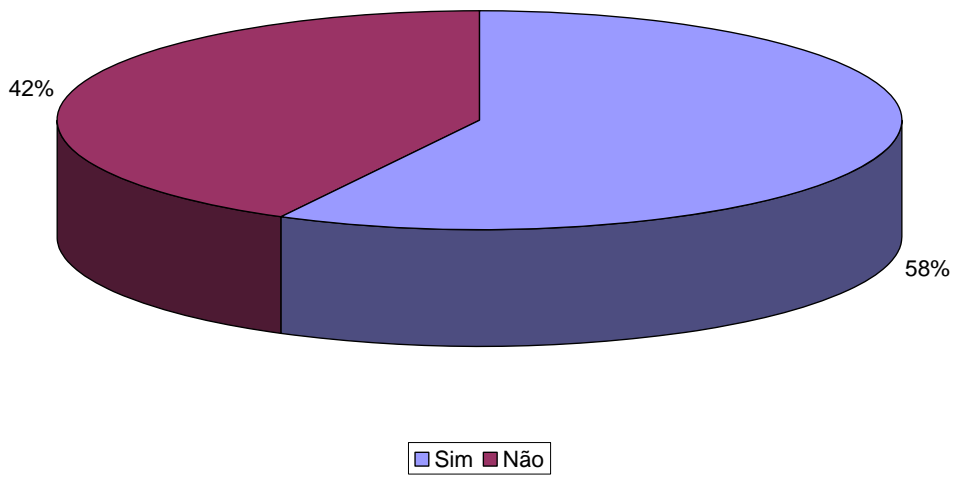
**Gráfico Nº. 5**

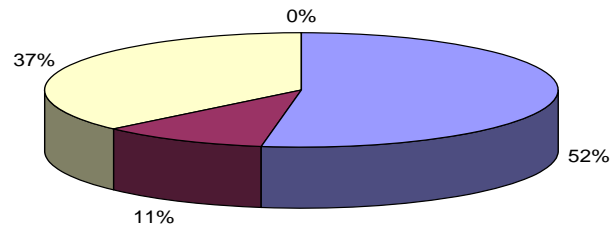
**Quanto a se houve apoio por parte da família na escolha da profissão e inserção no mercado de trabalho**



**Gráfico Nº. 6**

**Quanto a se a escolha da profissão está relacionada ao fato de ser cadeirante**

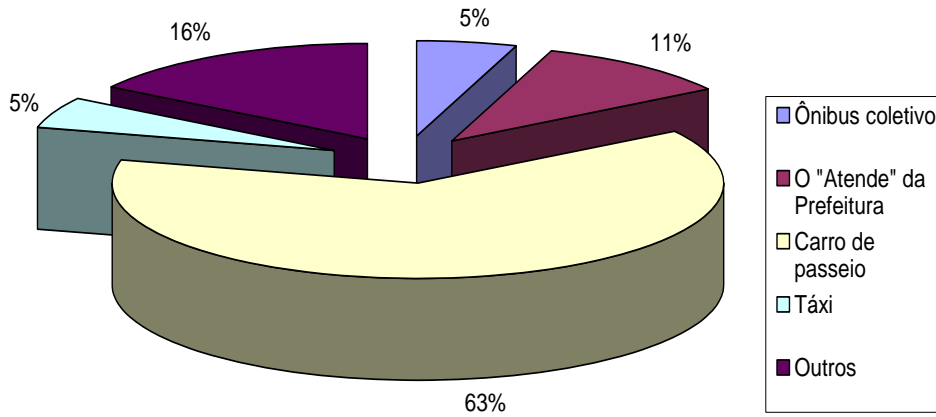


**Gráfico Nº. 7****A maior barreira ao se competir por uma vaga**

- Barreiras arquitetônicas (referem-se ao ambiente físico como escadas, lombadas, ladeiras, ausência de elevadores nos prédios, ruas sem asfalto, etc)
- Barreiras sociais (estão relacionadas à qualidade de vida do indivíduo: moradia, classe social, nível cultural, renda, condições de higiene, etc)
- Barreiras atitudinais (estão relacionadas ao modo como as pessoas vêem a pessoa c/ deficiência, envolve juízos de valor, crenças, preconceitos)
- Outras

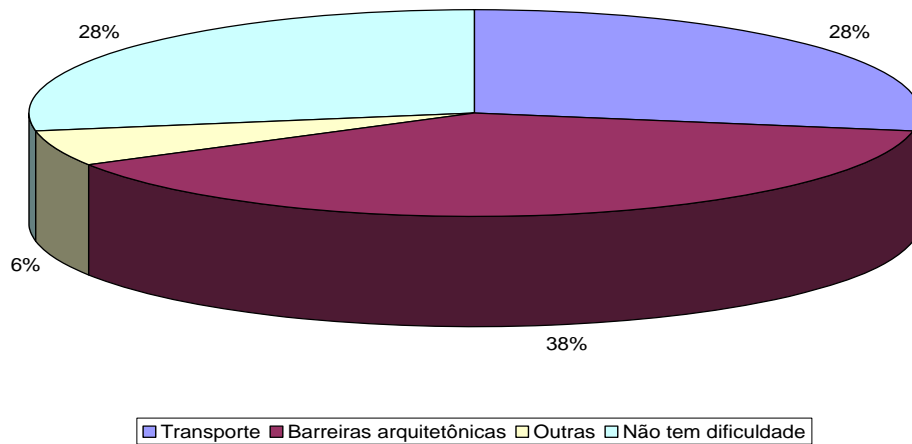
**Gráfico Nº. 8**

**Meio de transporte**



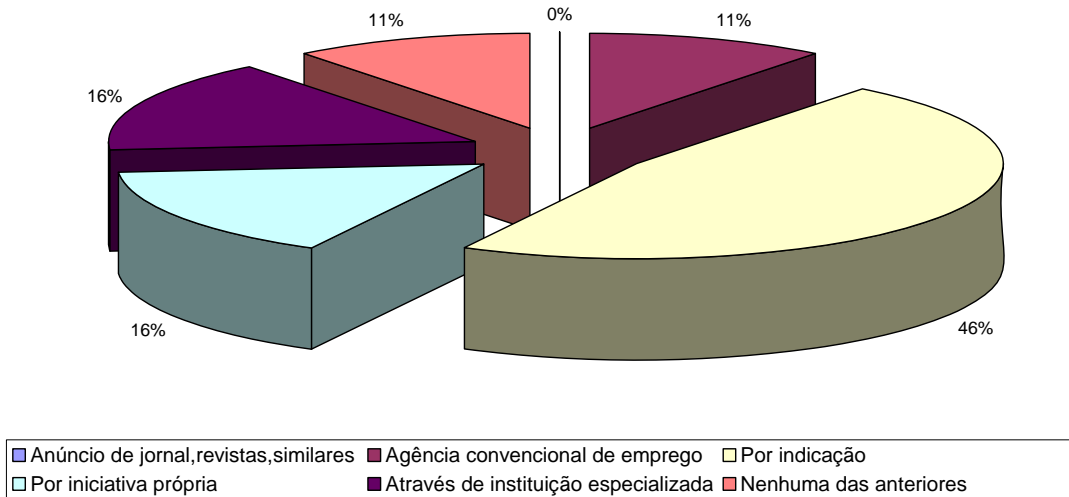
**Gráfico Nº. 9**

**Maior dificuldade encontrada para chegar ao local de trabalho**



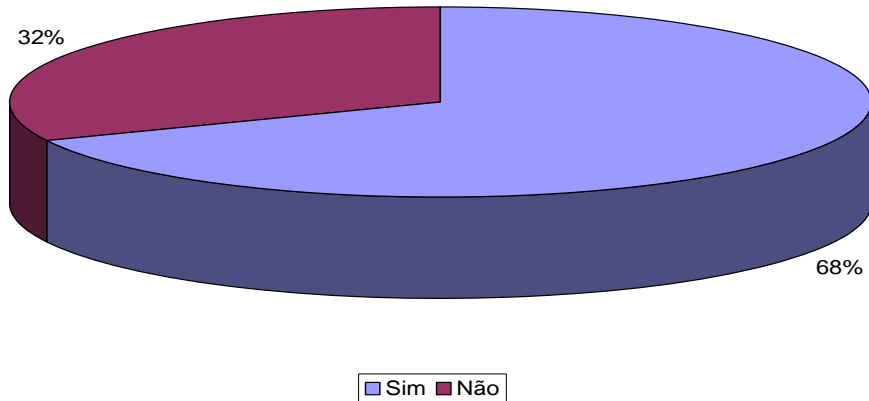
**Gráfico Nº. 10**

**Como soube do emprego atual**



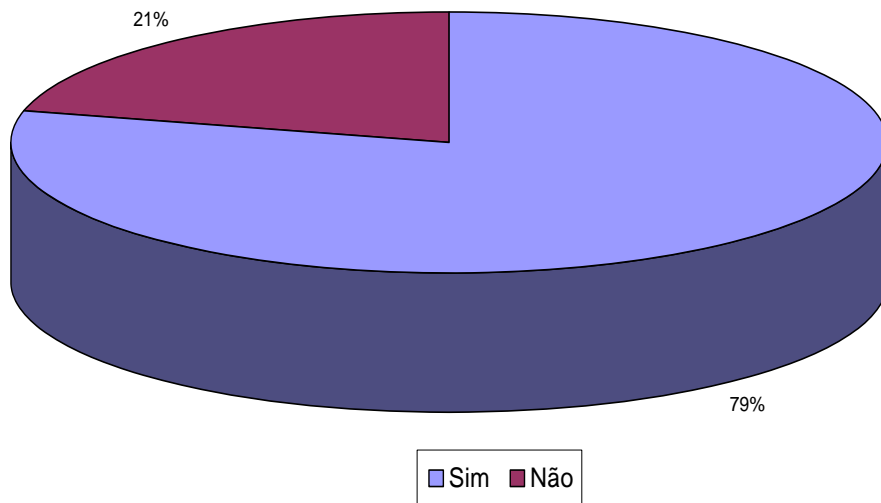
**Gráfico Nº. 11**

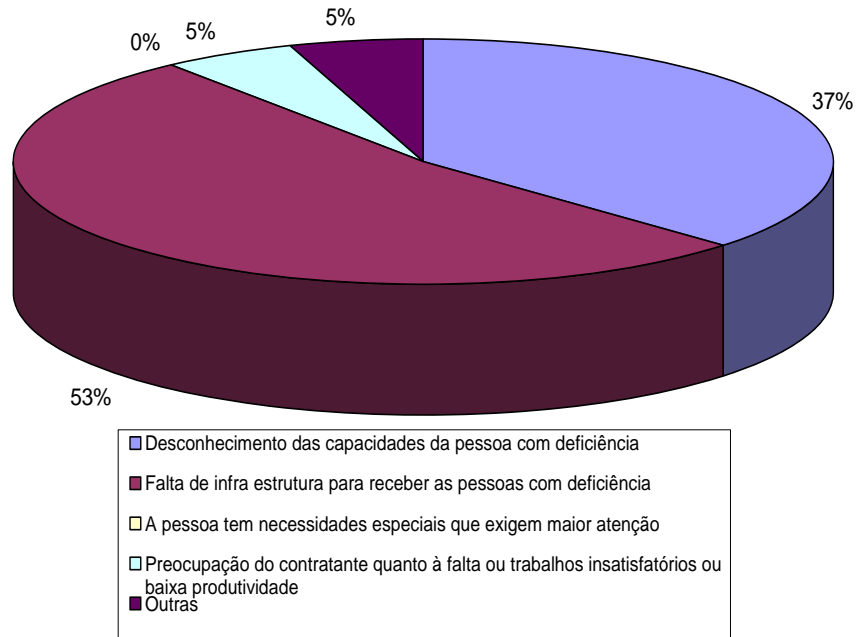
**O deficiente físico compete em igualdade com os demais candidatos quando preenche todos os requisitos?**



**Gráfico Nº. 12**

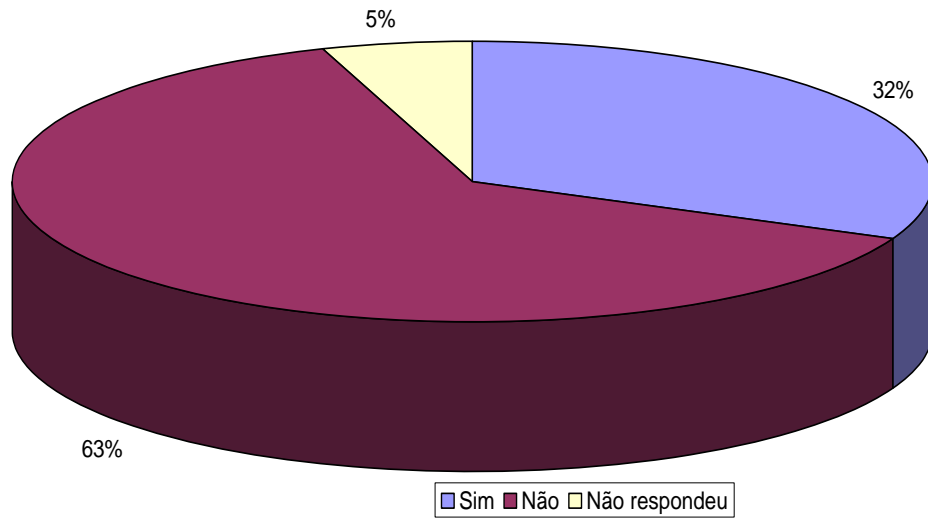
**Os empresários vem tendo uma melhor aceitação das pessoas com deficiência?**



**Gráfico Nº. 13****Motivo de maior relevância para a recusa por parte das empresas**

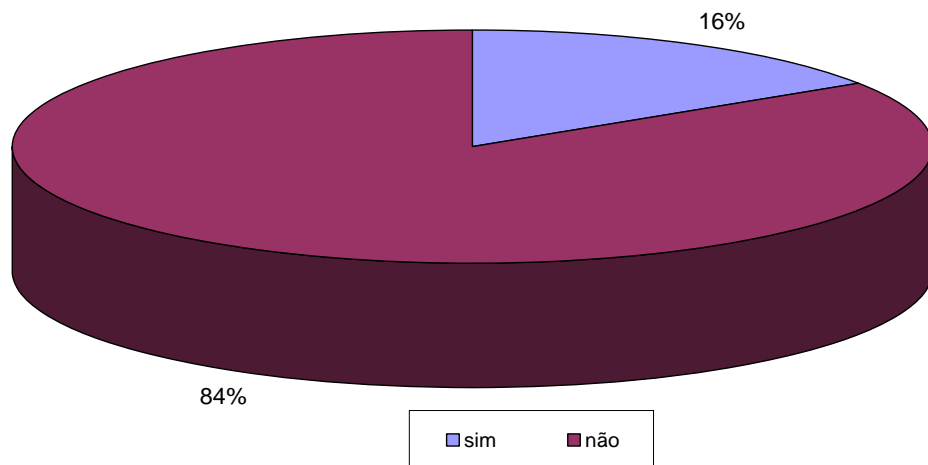
**Gráfico Nº. 14**

Quanto a se já foram recusados para uma vaga de emprego acreditando preencher todos os requisitos exigidos



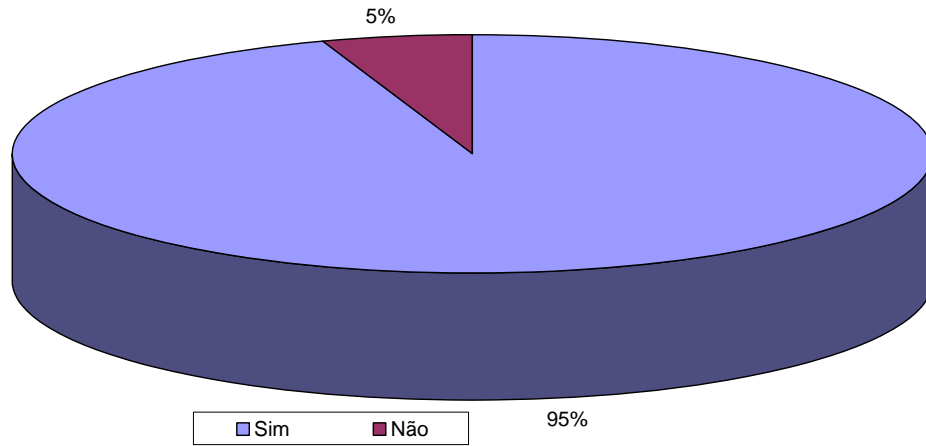
**Gráfico Nº. 15**

Quanto a se já sentiram-se excluídos ou discriminados no local de trabalho

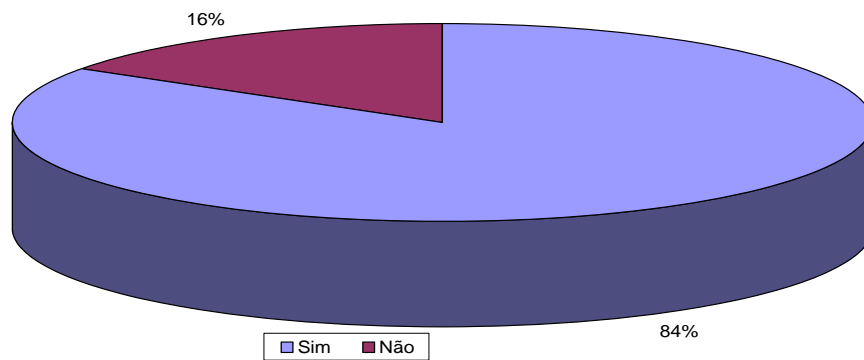


**Gráfico Nº. 16**

Quanto a se sentem realmente integrados no ambiente de trabalho

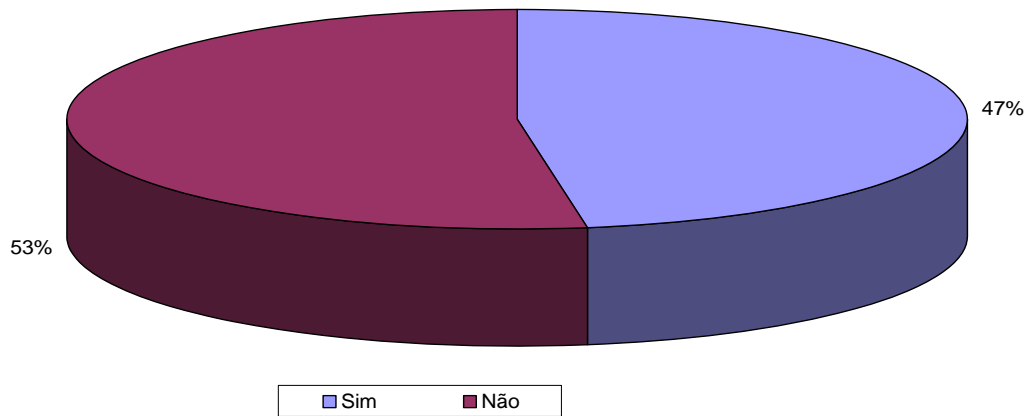
**Gráfico Nº. 17**

Quanto à se o ambiente de trabalho é adaptado

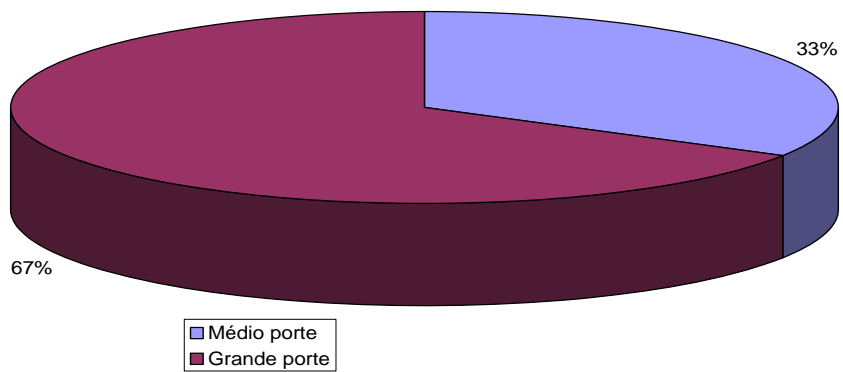


**Gráfico Nº. 18**

Quanto a se já foram promovidos ao longo da carreira

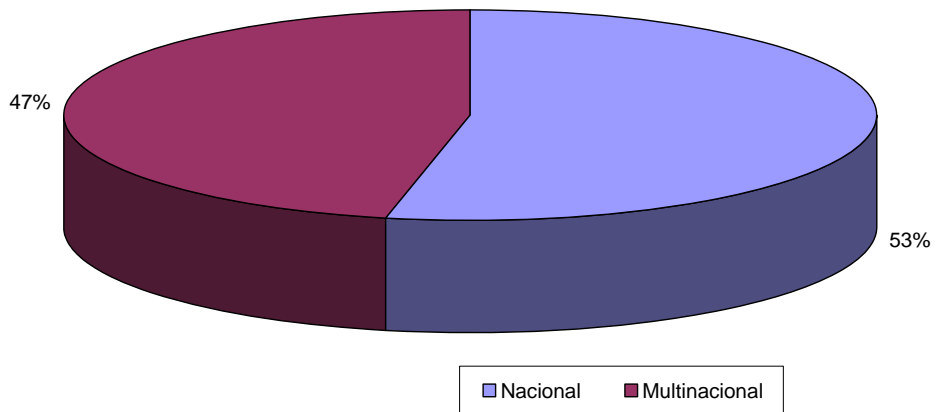
**Gráfico Nº. 19**

Quanto ao Porte das Empresas



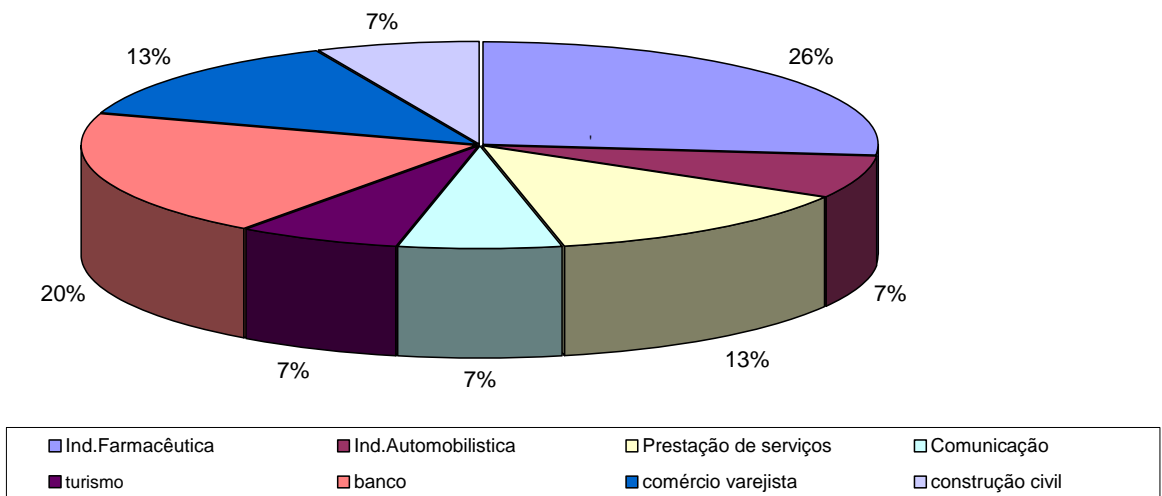
**Gráfico Nº. 20**

**Nacional ou Estrangeira**



**Gráfico Nº. 21**

**Ramo de Atividade**



**Gráfico Nº. 22**

Porcentagem de pessoas contratadas por tipo de deficiência da amostra de 15 empresas

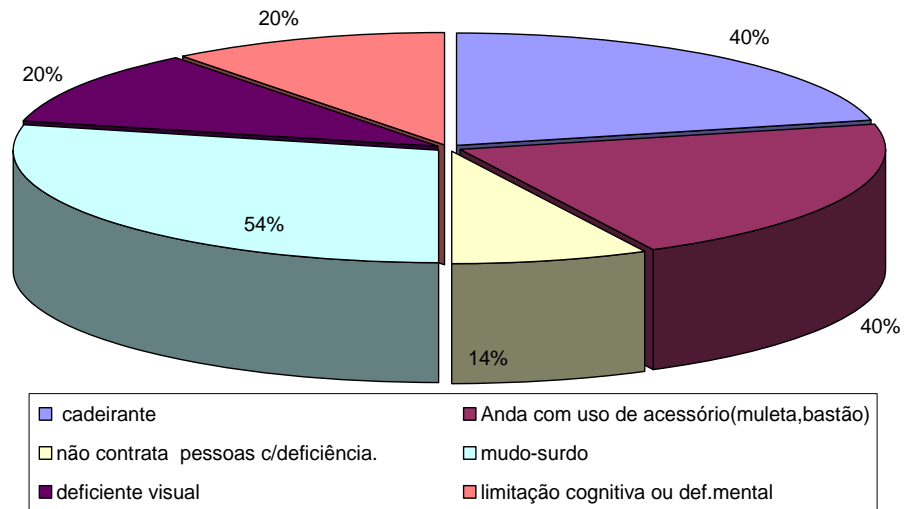
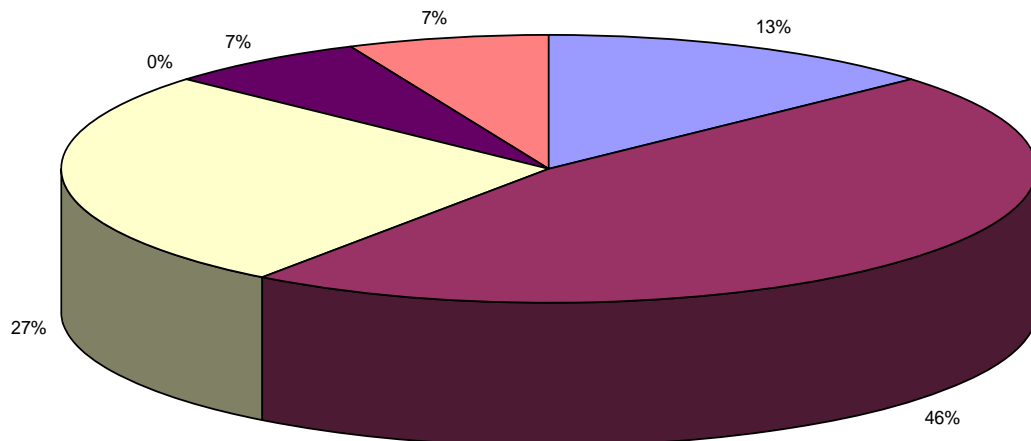


Gráfico Nº. 23

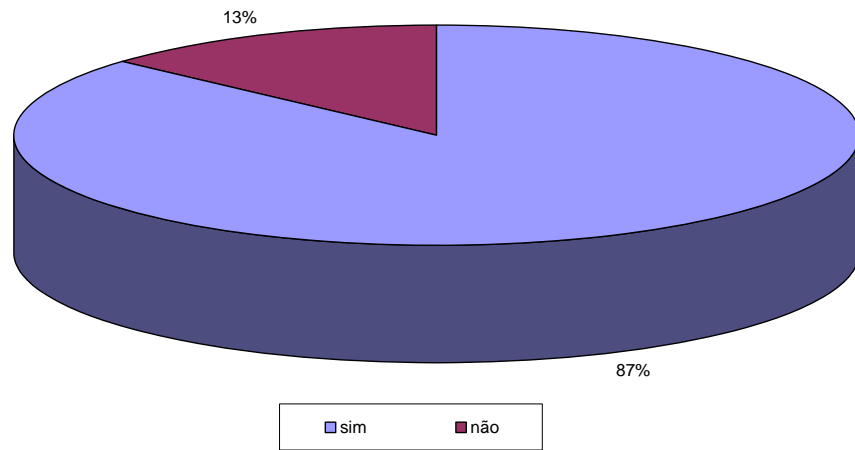
Fatores que dificultam a contratação



|  |                              |
|--|------------------------------|
| ■ custos   | ■ baixo nível capacitação    |
| □ preconceito  | □ pouco incentivo do governo |
| ■ acessibilidade pública ( falta de transporte adaptado, vias esburacadas) | ■ super proteção familiar    |

**Gráfico Nº. 24**

**Igualdade em competir com demais**



**Gráfico Nº. 25**

**Vinculos com Instituições (AVAP/AACD)**

