

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS/INSTITUTO
MULTIDISCIPLINAR/INSTITUTO TRÊS RIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

DISSERTAÇÃO

**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: OS SENTIDOS DA LEI DE COTAS PARA OS GESTORES DE
RECURSOS HUMANOS DA REGIÃO METROPOLITANA DO RIO DE
JANEIRO**

Joice de Oliveira Epifânio da Silva

2017



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS/INSTITUTO
MULTIDISCIPLINAR/INSTITUTO TRÊS RIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: OS SENTIDOS DA LEI DE COTAS PARA OS GESTORES DE
RECURSOS HUMANOS DA REGIÃO METROPOLITANA DO RIO DE
JANEIRO**

JOICE DE OLIVEIRA EPIFÂNIO DA SILVA

Sob a Orientação da Professora
Dr^a Geruza Tavares D'Avila

Dissertação submetida como requisito para a obtenção do grau de **Mestre em Administração** no curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade, Área de concentração em Gestão e Estratégia.

Nova Iguaçu, RJ.
Julho de 2017

**Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico**

**Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)**

S586i

Silva, Joice de Oliveira Epifânio da, 1985-
A inserção de pessoas com deficiência no
mercado de trabalho: os sentidos da Lei de
Cotas para os
gestores de Recursos Humanos da região
metropolitana do Rio de Janeiro. / Joice de
Oliveira Epifânio da Silva. - 2017.
139 f.: il.

Orientadora: Geruza Tavares D'Avila.
Dissertação (Mestrado). -- Universidade
Federal Rural do Rio de Janeiro, Programa
de Pós Graduação em Administração, 2017.

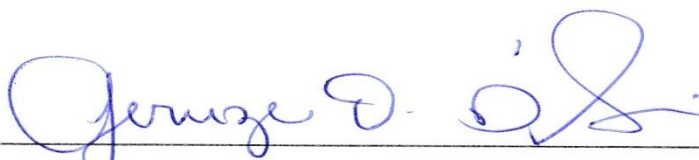
1. Pessoas com Deficiência (PCDs).. 2.
Inserção de Pessoas com Deficiência no
mercado de trabalho. 3. Gestores de RH. 4.
Lei de Cotas. 5. Preconceito. I. D'Avila,
Geruza Tavares, 1981-, orient. II
Universidade Federal Rural do Rio de
Janeiro. Programa de Pós Graduação em
Administração III. Título.

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS/INSTITUTO
MULTIDISCIPLINAR/INSTITUTO TRÊS RIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Joice de Oliveira Epifânio da Silva

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Administração**, no Curso de Pós-Graduação em Administração, área de Concentração em Gestão e Estratégia.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 11/07/2017

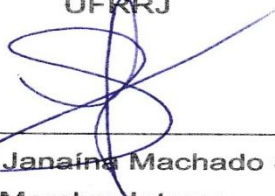


Prof.^a. Dr.^a. Geruza Tavares D'Avila

Orientadora – Presidente

Membro Interno

UFRRJ



Prof.^a Dr.^a Janaína Machado Simões

Membro Interno

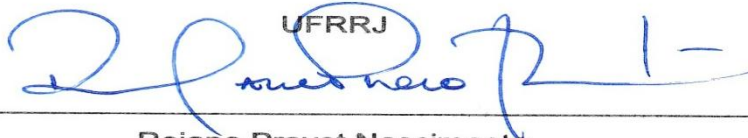
UFRRJ



Prof.^a Dr.^a Márcia Denise Pletsch

Membro Interno

UFRRJ



Rejane Prevot Nascimento

Membro Externo

UNIGRANRIO

AGRADECIMENTOS

Foram 24 meses de intenso aprendizado e rompimento de barreiras. Quero agradecer primeiramente a Deus por ter me dado a oportunidade de chegar até aqui e por ter me ajudado a realizar este sonho. Obrigada meu Senhor por sempre ter me guiado e por nunca ter me deixado só, nem mesmo nas horas mais difíceis e angustiantes dessa caminhada.

Agradeço aos meus familiares por terem me apoiado direta ou indiretamente do início ao fim deste mestrado, destaco a minha irmã Fernanda, meu pai e minha mãe, por todo amor dispensado a mim nesta fase de certa ausência. Quero deixar um agradecimento especial ao meu marido, Eduardo Vieira, que esteve ao meu lado vivenciando comigo os meus momentos de desespero, ansiedade e felicidade vividos neste período, sempre me incentivando e me fazendo acreditar que tudo daria certo. De igual forma quero agradecer a minha filha, Emanuely Vitória, de apenas cinco anos, pelos momentos de compreensão um tanto “descompreendido”, quando eu dizia que não poderia brincar com ela, pois estava estudando.

Quero agradecer aos amigos do mestrado da turma de 2015, a turma mais companheira que já tive. Destes quero ressaltar o nome de alguns que hoje fazem parte da minha vida: Flora Bittencourt, por ter se tornado uma irmã, Thais Palhares por todo companheirismo ao se aventurar comigo em uma disciplina externa, Ana Lima por todos os conselhos e Vinícius Lau por toda amizade, incentivo e companheirismo. Dos amigos de fora da UFRRJ, quero enfatizar alguns nomes, Lyz Nery por toda paciência e incentivo, Bruno Mendes por toda ajuda e motivação e Tatiane Galdino por todo apoio e carinho.

Também quero agradecer aos professores do PPGA- MA da UFRRJ. Quero destacar a Professora Doutora Biancca Castro por ser hoje um exemplo pra mim. Quero agradecer também as professoras Dr^a Janaina Simões (PPGA/MA), Dr^a Márcia Pletsch (PPGEduc/UFRRJ) e Dr^a Rejane Prevot (PPGA/UNIGRANRIO), por todas as contribuições e pela participação nas bancas de qualificação e defesa.

Agradeço a CAPES pelo apoio dado a esta pesquisa.

Agradeço ainda a todos os participantes da pesquisa em especial a coordenadora do NEAD que acabou se tornando uma grande amiga.

Por fim, de forma muito especial, quero agradecer a minha orientadora professora Dr^a Geruza D’Avila, por ter me escolhido para orientar e por ter acreditado em mim. Geruza lhe agradeço por toda a paciência e apoio, lhe agradeço também por fazer parte da minha trajetória acadêmica.

Ainda que eu falasse as línguas dos homens e dos anjos, e não tivesse amor, seria como o metal que soa ou como o sino que tine.

E ainda que tivesse o dom de profecia, e conhecesse todos os mistérios e toda a ciência, e ainda que tivesse toda a fé, de maneira tal que transportasse os montes, e não tivesse amor, nada seria.

(1 Coríntios 13:1,2)

RESUMO

SILVA EPIFÂNIO, Joice de Oliveira. **A Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: os sentidos da Lei de Cotas para os Gestores de Recursos Humanos da região metropolitana do Rio de Janeiro.** 2017. - p. 139. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração). Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, RJ, 2017.

A lei nº 8213/91, conhecida como Lei de Cotas foi formulada como ferramenta para implementar a Política Nacional de Cotas Empregatícias para Portadores de Deficiência. Esta lei hoje é um dos principais meios para a inserção das PCDs (Pessoas com Deficiência) no mercado de trabalho. Contudo, a implementação desta lei ocorre diante de algumas dificuldades, como a acessibilidade, por exemplo, além do preconceito no que tange às PCDs no meio social, o que acaba interferindo na efetividade da mesma. Este trabalho tem como objetivo, compreender os sentidos atribuídos à Lei de Cotas pelos Gestores de RH que atuam, ou atuaram, em organizações que se aplica a Lei de Cotas. Para atingir este objetivo foram realizadas nove entrevistas, sendo oito entrevistas realizadas com gestores, dos quais alguns estavam em pleno exercício da função até a data da entrevista e outros que haviam saído recentemente da organização em que exercia a função de gestor de RH, e ainda, foi entrevistada a coordenadora do Núcleo Estadual de Atendimento ao Deficiente (NEAD). Além das entrevistas este trabalho fez uso da técnica de observação e a análise do material levantado ocorreu por meio dos Núcleos de Significação. Os resultados mostram que os gestores entrevistados ainda percebem a Lei de Cotas como uma Lei meramente punitiva, entretanto, entendem a Lei de Cotas também, como uma importante, senão única, ferramenta para a inserção das PCDs no mercado de trabalho. Com isso, pode-se afirmar que os sentidos que os gestores atribuem a Lei de Cotas são carregados de preconceito e a forma como a Lei de Cotas é significada por esses gestores reflete na forma como executam essa Lei, e ainda, pode-se afirmar que a questão é cultural.

Palavras-Chave: PCDs, inserção de PCDs no mercado de trabalho, Gestores de RH, Lei de Cotas, Preconceito.

ABSTRACT

SILVA EPIFÂNIO, Joice de Oliveira. **A Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: os sentidos da Lei de Cotas para os Gestores de Recursos Humanos da região metropolitana do Rio de Janeiro.** 2017. - p. 139. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração). Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, RJ, 2017.

Law No. 8213/91, known as the Quota Law was formulated as a tool to implement the National Policy on Employment Dues for Persons with Disabilities. This law today is one of the main means for the insertion of PCDs (Persons with Disabilities) into the labor market. However, the implementation of this law occurs in the face of some difficulties, such as accessibility, for example, in addition to prejudice regarding PCDs in the social environment, which ultimately interferes with its effectiveness. The purpose of this paper is to understand the meanings attributed to the Quota Law by HR Managers who act or have acted in organizations that apply the Quota Law. In order to achieve this goal, nine interviews were conducted, of which eight interviews were conducted with managers, some of whom were in full exercise until the date of the interview, and others who had recently left the organization in which they performed HR functions, and was also interviewed the coordinator of the State Nucleus for Assistance to the Disabled (NEAD). Besides the interviews, this work made use of the technique of observation and the analysis of the collected material occurred through the Nuclei of Meaning. The results show that the managers interviewed still perceive the Quota Law as a merely punitive Law, however, they understand the Quota Law also, as an important one, if not unique, tool for the insertion of PCDs into the labor market. With this, it can be said that the meanings that managers attribute to the Quota Law are loaded with prejudice and the way the Quota Law is signified by these managers reflects in the way they execute this Law, and it can be affirmed that the issue is cultural.

Key words: PCDs, insertion of PCDs into the labor market, HR Managers, Quotas Law, Prejudice.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Primeiras instituições e hospitais brasileiros destinados ao tratamento das PCDs.	25
Quadro 2 - Mudanças na Terminologia no Brasil.....	28
Quadro 3 - Principais artigos sobre PCDs – Constituição de 1988.....	33
Quadro 4 - Artigo 93 da lei n. 8.213 de 1991 – Lei de Cotas.....	35
Quadro 5 – Alguns países que adotaram a Política de Cotas para as PCDs.....	37
Quadro 6 – Acessibilidade.....	41
Quadro 7 – Calendário das Observações no CPETR de Bangu.....	59
Quadro 8 – Observação em eventos promovidos pela SETRAB / NEAD.....	60
Quadro 9 – Caracterização dos Participantes da Pesquisa.....	62
Quadro 10 – As fases de implementação de um programa para PCDs nas organizações pesquisadas.....	83

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABBR – Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

AIPD – Ano Internacional das Pessoas Deficientes

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

ANC – Assembleia Nacional Constituinte

BEPD – Balcão de Empregos para os Portadores de Deficiência

BPC – Benefício de Prestação Continuada

CDPD - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

CORDE – Antiga: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência / Atual: Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência

CPETRs - Centros Públicos de Emprego Trabalho e Renda

CVI – Centro de Vida Independente

DP - Departamento de Pessoal

DPI – Disabled People’s International

DRT - Delegacias Regionais do Trabalho

EO - Estudos Organizacionais

GP - Gestão de Pessoas

IBAP / RJ – Instituto Brasileiro de Administração Pública do Rio de Janeiro

IBC – Instituto Benjamim Constant

IBDD – Instituto Brasileiro dos Direitos das Pessoas com Deficiência

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

INES – Instituto Nacional de Educação de Surdos

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

LOAS - Lei Orgânica da Assistência Social

MBA - Master in Business Administration

MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NEAD – Núcleo Estadual de Atendimento ao Deficiente

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PCDs – Pessoas com Deficiência

PRT - Procuradoria Regional do Trabalho

RH – Recursos Humanos

SETRAB – Secretaria de Trabalho e Renda

SINE – Sistema Nacional de Emprego

SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1.	APRESENTAÇÃO	12
2.	INTRODUÇÃO	14
2.1	Delimitação	15
2.2	Objetivos	16
2.2.1	Objetivo Geral	16
2.2.2	Objetivos Específicos	16
2.3	Justificativa	16
2.4	Suposição	16
3.	REFERENCIAL TEÓRICO	17
3.1	As pessoas com deficiência.....	17
3.1.1	As PCDs em nível internacional.....	17
3.1.2	As PCDs em nível nacional.....	21
3.1.3	Denominações utilizadas para nomear as PCDs ao longo dos anos	26
3.2	As PCDs rompendo as barreiras.....	30
3.2.1	A implementação da Lei de Cotas	35
3.2.2	PCDs e a educação	42
3.3	As PCDs e o Mercado de Trabalho	46
3.3.1	As PCDs e o Trabalho	46
3.3.2	A inserção de PCDs no mercado de trabalho	48
3.4	A área de Recursos Humanos e a Produção de Sentidos.	53
4.	MÉTODO	57
4.1	Natureza da Pesquisa	57
4.2	Preceitos Éticos da Pesquisa	58
4.3	Pesquisa de Campo	58
4.3.1	Observação.....	59
4.3.2	Entrevista	60
4.4	Participantes da Pesquisa	61
4.5	Análise das Informações	62
5.	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	66
5.1	Gestores e a contratação das PCDs.....	66
5.1.1	Trajetória dos entrevistados	66
•	1ª Entrevista: Viviane, NEAD.....	67
•	2ª Entrevista: Tatiane, empresa Delta	68
•	3ª Entrevista: Beatriz, empresa Beta.....	68

•	4ª Entrevista: Ana, Empresa Gama.....	69
•	5ª Entrevista: Paulo, empresa Lambda	70
•	6ª Entrevista: Silva, Empresa Upsilon	71
•	7ª Entrevista: Sara, empresa Ômega	72
•	8ª Entrevista: Letícia, empresa Capa	72
•	9ª Entrevista: Karol, empresa Alfa	73
5.1.1.1	Síntese sobre as trajetórias dos entrevistados e das organizações onde atuam ou atuaram....	74
5.1.2	Gestores e programas para a inserção das PCDs nas organizações	75
5.1.3	O papel do RH.....	84
5.1.4	O trabalho das PCDs na perspectiva dos gerentes de RH	87
5.2	Os desdobramentos do preconceito	92
5.2.1	Preconceito.....	92
5.2.2	Barreiras sociais ou invisíveis	96
5.2.3	Governando ou se omitindo?.....	101
5.3	Concepções atribuídas a Lei de Cotas.	108
5.3.1	Entraves para a contratação das PCDs, “desculpas sinceras”	108
5.3.2	Sobre a Lei de Cotas	115
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	122
7.	REFERÊNCIAS	126
	Apêndice A – Termo de Consentimento.	134
	Apêndice B - Roteiro de Entrevista (Utilizado na entrevista Piloto).	135
	Apêndice C - Roteiro de Entrevista (Gestores de RH).....	137
	Anexo A – Parecer Comitê de Ética UFRRJ	139

1. APRESENTAÇÃO

Silveira (2017, p. 13) em seu artigo faz uma sugestão para as pesquisas de cunho qualitativo, o autor sugere que “pesquisadores que adotam a pesquisa qualitativa resgatem suas experiências, seus esforços intelectuais, êxitos e dificuldades. São raros os estudos que fazem essa reflexão particular”. Baseada nisso, inicio essa primeira seção, relatando como cheguei ao tema que será discutido em todo este trabalho: a inserção das PCDs no mercado de trabalho.

Conheci¹ a obrigatoriedade de contratação de PCDs, quando já estava na faculdade e sempre me questioneei sobre como as empresas cumpririam a Lei de Cotas (Lei 8.213/91) contratando as PCDs, se essas pessoas quase não são vistas, principalmente em meios públicos tais como escolas, praças, ruas, entre outros.

Quando comecei a trabalhar e me tornei gerente de produção passei a ter de contratar pessoas para trabalhar na empresa, pois essa era uma das atribuições do meu cargo, o meu principal contato para envio de candidatos para as vagas, era os Centros Públicos de Emprego Trabalho e Renda (CPETRs). A empresa em que eu trabalhava não tinha a obrigação, por lei, de contratar PCDs e diante da dificuldade de contratar, em uma determinada época, pessoas para o trabalho de conferente e estoquista, foi oferecido repetidas vezes pelo meu contato no CPETRs o envio de PCDs para a ocupação destes cargos.

Tendo em vista a possibilidade de contratar PCDs, logo, lembrei-me da situação do colégio na qual essas pessoas quase não eram vistas e a possibilidade de contratá-las me causava certo receio, já que eu nunca tinha tido contato com nenhuma PCD até aquele momento. Em seguida pensei em todas as dificuldades que teria para contratá-las, já que o prédio não tinha elevador, eu não sabia a língua de libras, não conhecia o código braile e, de uma maneira geral, não fazia a menor ideia de como tratá-las, por falta de convívio, caso fossem contratadas. E ainda, a empresa na qual eu trabalhava, não tinha grandes recursos para a adaptação do imóvel, pois era uma empresa nova no mercado e pequena.

As entrevistas com os gestores fizeram reviver, inúmeras vezes, os meus questionamentos internos, já que muitos dos gestores entrevistados, no decorrer da entrevista, deixavam transparecer as mesmas ansiedades e angústias que relato no parágrafo anterior.

De acordo com Silveira (2017, p. 13) a adoção da abordagem qualitativa “revela-se tarefa difícil especialmente por afastar a postura “neutra” do pesquisador”. E por isso, esta pesquisa não é pautada em resultados, em testes de hipóteses ou em questões prévias, mas sim nas perspectivas do sujeito e do pesquisador.

Hoje tenho alguns amigos com deficiência, mas o fato de quase nunca tê-los vistos no ensino infantil, fundamental, médio e graduação e ainda, a possibilidade de contratá-los e a não concretização disso por empecilhos, foi o que me estimulou a escolher o tema para a dissertação. Face à oportunidade de escolher um tema para o mestrado esse foi o mais intrigante, pois se a empresa em que eu trabalhei fosse obrigada, por lei, a contratar PCDs, como eu agiria diante das dificuldades e empecilhos para efetuar tal contratação?

Contrariando tanto a minha experiência de mercado quanto a minha formação acadêmica até o mestrado, tentei neste trabalho trazer um novo olhar sobre a questão da Lei de Cotas e os gestores de RH, colocando em pauta a subjetividade do sujeito, além de fomentar a discussão sobre o tema da inserção deste grupo no mercado de trabalho.

¹ Somente na apresentação o texto será escrito em primeira pessoa do singular, todo o restante do trabalho será

Refletir sobre as PCDs, hoje, é pensar em pessoas que foram, por muito tempo, segregadas e estigmatizadas, que passaram muitos dos seus anos sem acesso aos estudos e outros direitos que são garantidos na Constituição Brasileira. Ao pensar na possibilidade de contratá-las, porém, não o fazendo, me vejo também as estigmatizando e as segregando quando na verdade elas só precisavam de oportunidade para nos mostrar, como aponta D' Amaral² (2014) que “Deficiência não é doença e nem incompetência”.

² Superintendente do Instituto Brasileiro dos Direitos das Pessoas com Deficiência (IBDD) - AMARAL, Tereza Costa. **Artigo 5º Inclusão de Pessoas com Deficiência.** 2014. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=v8FkAe7fhsk>>. Acesso em: 07 dez. 2015.

2. INTRODUÇÃO

Este projeto versa sobre a inserção de PCDs no mercado de trabalho. As PCDs, principalmente as crianças, foram, na maioria das vezes, exterminadas, estigmatizadas, segregadas, entre outros tipos de ações negativas (GARCIA, 2010). Isso se dava e se justificava por diversos motivos, entre eles, sobrevivência dos grupos, por serem consideradas sub-humanas, por preconceito, entre outros, essas justificativas legitimavam o seu tratamento (FONSECA, 2001).

De acordo com Araújo (2007, p. 01) esse tratamento passou ao longo dos anos, por sucessivas transformações e muito lentamente, “as PCDs começaram a ser reconhecidas como pessoa e, finalmente, na contemporaneidade, como cidadãos de direitos e deveres”. Entretanto, esse processo foi árduo e é contínuo.

No Brasil a partir do ano de 1970 as PCDs formaram organizações e movimentos políticos para reivindicar seus direitos e uma das conquistas alcançadas com essas organizações foi a Lei nº 8.213/91 que ficou conhecida como Lei de Cotas. Em seu artigo nº 89, a Lei de Cotas estipula uma quantidade mínima de contratações, por parte das empresas, de PCDs (BRASIL, 1991).

De acordo com o IBGE (2012) o Brasil tem 44 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência em idade ativa e destas apenas 53,8% estão inseridas no mercado de trabalho (IBGE, 2012). Apesar do crescente aumento das contratações nas últimas décadas, muitas empresas estão sendo multadas por não estarem cumprindo a Lei de Cotas (LINO E CUNHA, 2008; RIBEIRO E CARNEIRO, 2009).

A Lei de Cotas obriga as empresas que possuem um quadro de funcionários com cem ou mais empregados a contratarem PCDs em um percentual que varia de 2% a 5% de contratação, dependendo do seu quadro de funcionários (BRASIL, 1991), é uma lei considerada de proteção aos deficientes devido as cotas. Sendo assim, as empresas com mais de 100 funcionários se enquadram na obrigatoriedade do cumprimento da Lei de Cotas e quando não a cumprem, são multadas dentro da proporcionalidade legal (BRASIL, 1991).

Vale ressaltar que a Lei de Cotas foi publicada em 1991, porém apenas em 1999 foi promulgado o Decreto nº 3.298, que de acordo com Ribeiro e Carneiro (2009), regulamenta e confere a operacionalidade da norma legal. Contudo, apenas em 2003 foi publicada a portaria para fins de cálculo das multas a ser aplicadas nas empresas que não cumprirem a Lei de Cotas (IRIGARAY E VERGARA, 2011).

No artigo nº 133, a Lei 8.213/91 descreve a multa em sua proporcionalidade para aqueles que não cumprem o prescrito na legislação, essa multa é calculada conforme a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003 (BRASIL, 2003). Ainda assim, mesmo com as sanções da Lei de Cotas, chama atenção às inúmeras multas aplicadas às empresas pelo descumprimento desta lei. Nobre (2013) explica que muitas são as empresas multadas pelo descumprimento da Lei de Cotas e relata que apenas 8% realmente a cumprem.

Entende-se que o gestor, é um sujeito formado e formador do meio em que vive. Ele é constituído por sua singularidade histórica e, é também, construído culturalmente, assim como, também constrói sua cultura (VIGOTSKI, 1991). Portanto, ao decidir se contrata ou não uma PCD esse sujeito traz nessa decisão todos os seus valores, costumes, crenças, assim como, também, os seus preconceitos que são a base para a construção dos sentidos.

De acordo com Aguiar e Ozella (2006, p. 227), o sentido “constitui a articulação dos eventos psicológicos que o sujeito produz frente a uma realidade”. Neste contexto, como é relatado por Aguiar e Ozella (2006, p. 226), o sentido refere-se: “As necessidades que, muitas vezes, ainda não se realizaram, mas que mobilizam o sujeito, constituem o seu ser, geram formas de colocá-lo na atividade”. Sendo assim, o sentido deve ser entendido como a ação do sujeito, e esta ação é mediada socialmente. Segundo os autores “a categoria sentido destaca a singularidade historicamente construída” (AGUIAR E OZELLA, 2006, p. 226).

As PCDs formam um grupo que por muitos anos viveram à margem da sociedade e que foram por muitos anos segregadas e estigmatizadas. Goffman (1988) explica que de acordo com a determinação de um estigma e as ideologias que se desenvolve para explicá-lo, tais determinações podem afastar os sujeitos estigmatizados do meio social e justificar esse comportamento pelas pessoas sem deficiência³ como um meio de defesa, criando um padrão a ser seguido, este padrão é chamado pelo autor de categorias.

Essas categorias podem fazer com que os empregadores, por meio de um hábito cultural⁴, segreguem ou estigmatizem as PCDs mesmo que esse não seja seu propósito, ou seu objetivo. Por isso, entende-se que compreender os sentidos que este sujeito, o gestor, atribui a Lei de Cotas é importante para se entender, também, as inúmeras multas aplicadas as empresas pelo descumprimento desta lei, o que acaba por dificultar a inserção das PCDs no mercado de trabalho.

Neste contexto, de acordo com Goffman (1988), estigma é uma relação entre atributo e estereótipo, e tem sua origem ligada à construção social dos significados através da interação e dos relacionamentos dos sujeitos no ambiente em que vivem. Sendo assim, a sociedade institui como as pessoas devem ser e torna esse “dever” como algo naturalizado. Alguém que esteja fora dessa categorização, fora dessa “normalidade” não passa sem ser visto, pois lhe são dados, categoricamente, atributos que o tornam diferentes.

Apenas esta categorização não justifica o fato de as empresas estarem deixando de contratar as PCDs, mas é um fator relevante. Como ressalta Nobre (2013, p.1): “A falta de vontade de algumas empresas e o preconceito em admitir pessoas com deficiência não são os únicos entraves ao cumprimento da lei”. Entende-se, com base nos autores estudados, que são diversos os entraves para o cumprimento e a efetividade da Lei de Cotas, pode-se citar como exemplos: a influência cultural, que serão chamadas de barreiras invisíveis⁵ ou sociais, a falta de acessibilidade desse grupo, que serão chamadas de barreiras arquitetônicas, a baixa escolaridade das PCDs, que serão chamadas barreiras educacionais, e ainda, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), entre outros aspectos.

Assim, mesmo com o aumento das contratações, persiste um número considerável de PCDs desempregadas e um percentual também alto de empresas que são multadas pelo descumprimento da Lei de Cotas. Com isso, o problema de pesquisa sob a forma de pergunta é: **Quais os sentidos atribuídos à Lei de Cotas pelos gestores que atuam ou atuaram em organizações que se aplica a Lei de Cotas?**

2.1 Delimitação

A pesquisa foi delimitada às organizações que são legalmente obrigadas a contratar PCDs, sendo assim, os gestores entrevistados trabalhavam, ou trabalham, em organizações com mais de 100 funcionários, de segmento e porte diverso. O segmento e o porte não foram delimitados, pois o objetivo foi compreender os sentidos atribuídos à Lei de Cotas com base na visão diversificada dos gestores.

³ De acordo com Sassaki (2003) o termo pessoa normal deve ser substituído por pessoa sem deficiência, termo este adotado por este trabalho. Pode ser usado também, de acordo com o autor, o termo pessoa não-deficiente, porém este não será adotado.

⁴ Costume do dia a dia empregado na cultura local.

⁵ Serão chamadas de invisíveis ou sociais, as barreiras geradas pelas atitudes e comportamento dos sujeitos e as barreiras relativas aos processos de inclusão/exclusão social de grupos ou categorias de pessoas (FURRER, 2012).

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo Geral

Compreender os sentidos atribuídos à Lei de Cotas pelos Gestores de RH que atuam ou atuaram em organizações que se aplica a Lei de Cotas.

2.2.2 Objetivos Específicos

- ✚ Caracterizar os gestores no campo de pesquisa.
- ✚ Caracterizar a organização na qual os entrevistados trabalham, ou trabalhavam, no campo de pesquisa.
- ✚ Analisar a implementação da Lei de Cotas.
- ✚ Investigar as concepções atribuídas à Lei de Cotas pelos gestores.

2.3 Justificativa

Esta pesquisa pretendeu contribuir para o avanço da discussão sobre a inserção de PCDs no mercado de trabalho, a partir de um olhar sobre os sentidos atribuídos a Lei de Cotas. Sabe-se que este é um assunto de importante relevância teórica, que suscita diversas opiniões, fazendo desse tema um tema polêmico e merecedor de atenção.

Como justificativa teórica pretendeu-se contribuir para os estudos sobre a contratação de PCDs, ampliando os estudos sobre a relação entre o empregador e o empregado com deficiência no meio organizacional. Com a pesquisa pretendeu-se, também, aprofundar a discussão sobre a política pública de cotas empregatícias que tem como ferramenta a Lei de Cotas.

Entender a forma com a qual a Lei de Cotas é vista pelos gestores ajudou a compreender as baixas contratações e a grande incidência das multas. A lei obriga a contratação e, em alguns casos, os gestores são, às vezes, até mesmo de maneira involuntária, preconceituosos e adeptos à categorização em relação às PCDs, o que acaba por impedi-los, algumas vezes, de contratar essas pessoas.

Como justificativa empírica este trabalho pretendeu apresentar os possíveis entraves para a efetividade desta lei, pois se espera que ao apresentar estes entraves eles possam ser resolvidos pelas empresas. E ainda pretendeu-se expor a importância que os gestores dão a essa lei, baseado nos sentidos atribuídos a mesma e, com isso, ampliar a discussão sobre os benefícios e sanções da lei, que podem interferir em sua implementação.

2.4 Suposição

Supõe-se que se os gestores ressignificarem os sentidos que atribuem a Lei de Cotas, será ressignificada também a forma de implementá-la nas organizações. Sendo assim, a forma como a Lei de Cotas é significada pelos gestores reflete na forma como esses gestores executam essa Lei. Isto é, o sentido atribuído a Lei de Cotas pelos gestores será o norteador para a forma com a qual a empresa irá executar as políticas internas para o cumprimento ou descumprimento desta Lei, considerando suas circunstâncias e condições. De acordo com Lucci (2006, p. 5) “o homem é um ser histórico e social, o homem é formado pela cultura que ele próprio cria”.

Todavia, percebe-se que o sujeito é determinado nas interações sociais, ou seja, o sujeito é determinado na relação com o outro e por meio dela própria. Isso demonstra o quanto a interação, para a constituição do sujeito, é importante, já que o homem se constitui sujeito por meio das relações. Portanto, os gestores são sujeitos detentores de poder para construir o social. Podendo assim, a partir de uma ressignificação da Lei de Cotas aplicá-la de forma eficaz inserindo as PCDs no mercado de trabalho.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 As pessoas com deficiência

“Sustentando-se no discurso da igualdade, dissemina-se a separação entre “normais” e “anormais”, entre produtivos e improdutivos e entre dirigentes e dirigidos, negando sua alteridade e em última instância sua condição humana”. (Paulo Ricardo Ross)

Tendo como ponto de partida o fato de que o ser humano é um ser histórico e social, este capítulo contextualizará a história das PCDs em nível internacional e no Brasil particularmente. De acordo com Garcia (2010, p. 24) “a temática da deficiência requer uma contextualização, isto é, não pode ser tomada de maneira isolada”. Entende-se que contextualizar a temática da deficiência, que tem como ponto alto a segregação, a institucionalização e ainda a estigmatização, é necessário por se tratar de um processo histórico, que na verdade ainda está sendo escrito.

Apresentam-se duas definições que nortearão este trabalho. A primeira definição, que será explicada em profundidade na subseção 3.4 desta pesquisa, trata da visão de sujeito aqui adotada. Entende-se que como um ser histórico e social o sujeito é “[...] moldado pela cultura que ele próprio cria” (LUCCI, 2006, p. 5). De acordo com Lev Semenovitch Vigotski (1991, p. 10) “a cultura torna-se parte da natureza de cada pessoa” e ainda, o homem constrói a sua cultura. Apesar de a cultura limitar, em parte, a ação do sujeito, entende-se que ambos se constroem de forma mútua, portanto, compreende-se que esta cultura de segregação das PCDs foi instituída pelo homem já que é o homem o construtor da sua cultura e vice-versa.

A segunda definição refere-se ao conceito de PCD. Legalmente no Brasil é considerado PCD, com base na lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência), a pessoa que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Esta definição de PCD é mais ampla e social. Ela adota um conceito que prioriza a dimensão social, não apresentando um conceito unicamente médico (modelo médico) como as definições legais anteriores. Com esta definição pode-se dizer que a deficiência que a sociedade se refere, trata-se das lesões que uma pessoa pode possuir (DINIZ, 2007), porém a deficiência decorrente dessas lesões pode ser em maior ou menor grau dependendo da estrutura e do nível de desenvolvimento social / cultural a qual esta PCD está submetida (DINIZ, 2007).

Com isso, entende-se que esta definição de deficiência mostra que a sociedade com suas barreiras arquitetônicas, invisíveis, entre outras, potencializa a deficiência, quando na verdade é a sociedade que precisa “ser capaz de atender às necessidades de seus membros” (SASSAKI, p. 40, 2010). Portanto, é necessário contextualizar brevemente o tratamento dado às PCDs que ainda hoje reflete nos sistemas jurídico, social, administrativo e comportamental da sociedade, e conseqüentemente, na inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

3.1.1 As PCDs em nível internacional

De acordo com alguns dos autores estudados, (GARCIA, 2010; FONSECA, 2001; FERNANDES *ET al.*, 2011; ARANHA, 2001), as PCDs, quase que por regra, tiveram na Antiguidade (4.000 a. C. a 476 d. C) dois tipos de tratamento: Desprezo e extermínio de um lado, e a proteção assistencialista e piedosa, de outro. De acordo com Fonseca (2001, p.267):

Na antiguidade remota e entre os povos primitivos, o tratamento destinado aos portadores de deficiência assumiu dois aspectos básicos: alguns os exterminavam por considerá-los grave empecilho à sobrevivência do grupo e, outros, os protegiam e sustentavam para buscar a simpatia dos Deuses, ou como gratidão pelos esforços dos que se mutilaram na guerra.

Percebe-se, então que dependendo da sociedade e de seus aspectos, como: nível de desenvolvimento; práticas religiosas; necessidades; entre outros, estas culturalmente protegiam ou estigmatizavam as PCDs. Isso poderia se dar no nascimento, com a execução das crianças que apresentavam algum problema físico; após o nascimento com o abandono, em rios ou igrejas, por exemplo; com formas humilhantes de vida, como por exemplo, a exploração sexual, a exposição em circos ou até mesmo zoológicos; ou ainda com a proteção das igrejas, ou dos senhores feudais (GARCIA, 2010). As PCDs eram protegidas ou estigmatizadas, antes de serem vistas como sujeito, como um ser capaz de desenvolver e interagir com o meio.

Por intermédio de um modelo culturalmente estabelecido pela sociedade, as PCDs acabam sendo vítimas de constantes e diferentes formas de preconceitos, estigmas, segregações, entre outros (GOFFMAN, 1988). Este modelo instituído socialmente é chamado de categorização. Qualquer pessoa que destoe de forma significativa deste modelo, desta categorização, é rotulada das mais variadas formas, tais como: o pobre, o defeituoso, o louco etc. Conforme as PCDs se afastam pelos seus atributos das pessoas sem deficiência, passam a ser vista como uma negação da ordem social. De acordo com Tomasini (1998, p. 114):

As pessoas ou grupos de pessoas consideradas portadores de problemas ou que se destacam sensivelmente do que está socialmente estabelecido como normal são alvo de processos que resultam na criação de mecanismos de correção de suas diferenças.

E ainda, as pessoas são categorizadas de acordo com o problema que estão causando à sociedade, como: pobreza, delinquência, loucura, deficiência e assim por diante (TOMASINI, 1998). Outro fator relevante que aumenta e dissemina a segregação proveniente do preconceito ao ser diferente, se dá pela excessiva valorização do corpo (BIANCHETTI, 1998).

De acordo com Bianchetti (1998) a exacerbada valorização do corpo como objeto de luxo para desfiles e ou exposições, culmina numa padronização do que seria um corpo perfeito e assim, aqueles que não se adequam as especificações preestabelecidas, ou as categorizações como é chamada por Goffman (1988), têm a seu favor a segregação ou exclusão por serem diferentes.

É importante ressaltar que um sujeito que sofre estigmatização pode ter sua chance de convivência social consideravelmente reduzida pela opressão. Pessoas que são constantes vítimas de preconceito tendem a isolar-se entre os seus iguais, ou se relacionam apenas com pessoas que entenda dos seus problemas (TOMASINI, 1998).

A deficiência não deve ser considerada uma tragédia individual, menos ainda um castigo ou mesmo o resultado de certo pecado (DINIZ, 2007). Como explicam Gesser, Nuernberg e Toneli (2012, p. 560), a deficiência “não é simplesmente uma enfermidade que requer tratamento; não deve ser objeto de caridade, nem de ações sentimentais e condescendentes que só geram dependência”. A deficiência deve ser compreendida como um campo das humanidades (DINIZ, 2007) e é ainda uma questão de direitos humanos (GESSER, NUERNBERG E TONELI, 2012).

Como explicado, de acordo com a sociedade ocidental e suas categorizações, as PCDs eram vistas e tratadas de diferentes maneiras. Tem-se como exemplo de povos avessos às

PCDs, como esclarece Fonseca (2000), os Sirionos⁶, que por possuírem características de um povo seminômade, não transportavam doentes e PCDs, acabando por abandoná-los à própria sorte. Os Astecas também segregavam em campos semelhantes a jardins zoológicos as PCDs, por ordem de Montezuma⁷, para que fossem alvos de zombaria e chacotas. (FONSECA, 2000).

De acordo com Laraia (2009) em relação aos Romanos, os patriarcas, assegurados pela Lei das XII Tábuas⁸, matavam seus filhos deficientes ou os deixavam na beira de rios ou locais sagrados para serem cuidados por pessoas pobres. Sendo assim, entende-se, que as leis romanas da Antiguidade não eram favoráveis às pessoas que nasciam com deficiência. As crianças com deficiência eram afogadas ou abandonadas em rios dentro de cestos.

O mesmo ocorria em Esparta, quando os recém-nascidos eram frágeis ou possuíam alguma deficiência, eram lançados do alto de um abismo de mais de 2.400 metros de altitude, próximo da cidade, conhecido como Taigeto (LARAIA, 2009). Ainda neste contexto, de acordo com Aranha (2001, p. 02) em “Esparta, os imaturos, os fracos e os defeituosos eram propositalmente eliminados”. Os gregos em Esparta se dedicavam à arte da guerra, sua principal preocupação era com as fronteiras de seus territórios. Sendo assim, pelos costumes espartanos que formavam a cultura local, os bebês com deficiência eram eliminados, pois só os fortes poderiam servir ao exército de Leônidas⁹.

Contudo, em outros estratos sociais, mesmo na cidade-estado de Esparta, esse tipo de eliminação não ocorria, e era possível a sobrevivência de uma criança deficiente. Garcia (2010) cita os chamados periecos¹⁰, este povo era dedicado aos trabalhos da lavoura e do gado e não exterminavam as PCDs como o outro grupo de Espartanos (*homoio*) que eram os guerreiros. Já, os adultos Espartanos que tinham, devido à guerra, algum membro amputado, não eram assassinados (GARCIA, 2010).

Como exemplo de sociedades antigas que não eram avessas às PCDs, Fonseca (2001, p. 268) ressalta que os gregos “atenienses, por influência de Aristóteles, protegiam seus doentes e os deficientes, sustentando-os, até mesmo por meio de sistema semelhante à Previdência Social¹¹, em que todos contribuía para a manutenção dos heróis de guerra e de suas famílias”. Ainda de acordo com Fonseca (2001), os romanos do tempo do império, possivelmente por influência ateniense, também passaram a proteger as PCDs. E toda a Grécia passou a ter essa influência de Atenas, após a queda de Esparta em 371 a. C.

Quanto aos egípcios, Garcia (2010) relata o fato de existirem evidências arqueológicas na arte egípcia, nos afrescos, nos papiros, nos túmulos e nas múmias que revelam que no Egito Antigo as PCDs faziam parte das diferentes e hierarquizadas classes sociais.

Já outros povos, como os hebreus, por exemplo, acreditavam que a deficiência física, ou sensorial, era uma espécie de punição de Deus e impediam qualquer PCD de assumir a direção dos serviços religiosos. Ao contrário dos hebreus, os hindus sempre consideraram as

⁶ Antigos habitantes das selvas da Bolívia (FONSECA, 2000).

⁷ Importante Governante Asteca. (FONSECA, 2000).

⁸ A Lei das XII Tábuas reúne sistematicamente todo o direito que era praticado na época. Contém uma série de definições sobre direitos privados e procedimentos, considerando a família e rituais para negócios formais, segundo Day *et al.* (2003, p. 11) em seu texto sobre violência contra criança, “Em Roma, a Lei das XII Tábuas, entre os anos 303 e 304, permitia ao pai matar o filho que nascesse disforme, mediante o julgamento de cinco vizinhos (Tábua Quarta)”.

⁹ Rei e General de Esparta (GOMES, 1998).

¹⁰ Existiam na época (por volta de 400 a. C.), em Esparta, três camadas sociais, os Espartanos guerreiros (*homoio*) constituía a primeira camada, os periecos (libertos) a Segunda camada da sociedade Espartana e a terceira camada social que era composta por escravos (*hilotas*) (Garcia, 2010).

¹¹ A Previdência Social é um seguro social, brasileiro, adquirido por meio de uma contribuição mensal que garante ao segurado uma renda no momento em que ele não puder trabalhar mais. (SOCIAL, 2002).

peças com deficiência visual, como um ser de sensibilidade interior mais aguçada, e a essas era estimulada a entrada nas funções religiosas (LARAIA, 2009).

Na Idade Média, segundo Fonseca (2001, p. 268) “já sob a influência do cristianismo, os senhores feudais amparavam os deficientes e os doentes, em casas de assistência por eles mantidas.” A chegada do Cristianismo promoveu mudanças na forma como as PCDs eram vistas e tratadas neste período pela sociedade. Garcia (2010) ressalta essa interessante relação da deficiência com a religião, que se manifesta de formas diferentes, chegando a ser até mesmo contraditória ao longo da história, pois ela mistura sentimentos como a caridade, a rejeição, a solidariedade e a culpa.

A linguagem por meio de sinais, na época, contrariou o pensamento de toda a sociedade que acreditava que pessoas surdas eram incapazes de serem educadas. Rodrigues e Gattino (2015) relata que Gerolamo Cardano (1501 - 1576), que era um médico e matemático, inventou um código com objetivo de ensinar pessoas surdas a ler e escrever, o que por sua vez acabou por motivar o monge beneditino Pedro Ponce de Leon (1520-1584) que desenvolveu um método de educação para pessoa com deficiência auditiva, por meio de sinais.

Apenas no Renascimento (séculos XIV, XV, e XVI) que a visão assistencialista¹² começou a ceder lugar, à postura profissionalizante e integrativa em relação às PCDs. “A maneira científica da percepção da realidade daquela época derrubou o piegas estigma social que influenciava o tratamento para com as pessoas portadoras de deficiência e a busca racional da sua integração se fez por várias leis que passaram a ser promulgadas” (FONSECA, 2001, p.268).

Até então, as instituições assistenciais de caráter essencialmente caridoso abrigavam as PCDs que comumente eram alojadas juntamente com os idosos e com os doentes. Com o passar do tempo algumas dessas instituições e as que foram surgindo, foram se especializando e aderindo a uma postura profissionalizante e integrativa para atender pessoas por tipo de deficiência, o que não diminuiu a segregação, mas proporcionou uma maior atenção as necessidades específicas dessas pessoas. Com isso, no decorrer dos séculos XVI e XVII, em diversos países da Europa, iniciou-se a construção de locais de atendimento próprio para PCDs.

Segundo Garcia (2010) durante os séculos XVII e XVIII ocorreu grande desenvolvimento no atendimento às PCDs em hospitais. Passou a ter assistência especializada em ortopedia para os mutilados das guerras e para pessoas com deficiência visual e auditiva. Merece destaque nesta época Philippe Pinel que “explicou que pessoas com perturbações mentais devem ser tratadas como doentes, ao contrário do que acontecia na época, quando eram tratadas com violência e discriminação” (MONDANINE, 2009, p. 1619).

Com a Revolução Industrial no século XVIII, que teve como característica a passagem da manufatura à indústria mecânica, de acordo com Fernandes et al. (2011), a questão da habilitação e da reabilitação das PCDs para o trabalho ganhou força. Isso ocorreu devido às formas de trabalho sub-humano da época, que culminavam em diversos acidentes mutiladores e também doenças profissionais, tornando necessária a criação de um sistema de seguridade social mais eficiente.

E, assim, na Idade Moderna (a partir de 1789 - Revolução Francesa) alguns instrumentos foram inventados, em diversos países, com o objetivo de propiciar meios de trabalho e locomoção às PCDs, tais como: a cadeira de rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, próteses, macas, veículos adaptados, camas móveis e etc.

Por volta do ano de 1770, foi fundado na França o primeiro instituto especializado na educação dos chamados surdos-mudos na época. Este instituto foi fundado pelo abade Charles M. Eppée e foi, na época, de grande relevância, já que impulsionou a criação de diversos

¹² Termo usado pelo autor Fonseca (2000) e que se aproxima de caridade.

outros institutos para este fim em outros países. E ainda, foi fundado também em Paris, no ano de 1784, o primeiro instituto para aprendizado de jovens cegos, este instituto tinha como principal preocupação o ensino dos cegos e foi fundado por Valentin Haüy (MAZZOTA, 2003).

No século XIX ocorreu uma nova mudança relacionada ao tratamento das PCDs. De acordo com Fernandes et al. (2011) nesta época a atenção institucional dá espaço, definitivamente, para uma atenção especializada às PCDs. Percebe-se que após o Renascimento, passou a se pensar em maneiras de integrar as PCDs e não só de assisti-las, mas de torná-las parte da sociedade. E o século XIX veio selar esse avanço.

Outro fato importante foi a criação do Código Braille por Louis Braille¹³ (1809 – 1852) instrumento que proporcionou a participação dos deficientes visuais ao mundo da linguagem escrita. É nesse tempo de avanços importantes que as instituições voltadas para as PCDs se consolidaram em alguns países, principalmente na busca por alternativas para sua integração social e aperfeiçoamento das ajudas técnicas para pessoas com deficiência física, auditiva e visual. Ainda no início do século XX, na Europa, foram encontrados registros da existência de pelo menos vinte instituições destinadas ao exclusivo atendimento de pessoas que apresentavam algum tipo de deficiência (GARCIA, 2010).

O primeiro congresso mundial destinado a estudar todos os problemas relacionados à educação e saúde das pessoas surdas foi realizado nos EUA, em 1904, na cidade de Saint Louis. Na cidade de Boston, em 1907, a *Goodwill Industries* desenvolveu um plano de inserção profissional de PCDs, que trabalhavam no acondicionamento de roupas, sapatos, móveis e outros artigos usados. O projeto previa que estes artigos fossem revendidos a preços menores, com os recursos revertidos para os trabalhadores com deficiência (GARCIA, 2010).

Neste período, muitas foram as pessoas que voltaram das grandes guerras (1ª e 2ª Guerra Mundial) mutiladas e que precisavam de reabilitação. A união das famílias e da sociedade impulsionou a criação e o desenvolvimento de programas, centros de treinamento e assistência para veteranos de guerra, com o intuito de dar melhor “qualidade de vida” a essas pessoas (GARCIA, 2010). A sociedade se mobilizou com o objetivo de enfrentar os problemas do pós-guerra e isso acabou melhorando o atendimento das PCDs.

Em síntese, essa primeira seção objetivou apresentar um breve contexto da trajetória das PCDs em nível internacional. Em uma visão geral, segundo Fernandes et al. (2011), tal contexto é marcado pelo que se entende nesse trabalho como estigmas, além de lutas em favor da conquista do direito à cidadania, de acordo com cada cultura dentro das sociedades. Neste contexto, depois de relatado os principais acontecimentos envolvendo as PCDs em nível internacional, se fará, na próxima seção, o mesmo em relação à trajetória desse grupo no âmbito nacional.

3.1.2 As PCDs em nível nacional

As PCDs também tiveram no Brasil um histórico de exclusão, segregação e assistencialismo, assim como ocorreu em outras partes do mundo. De acordo com Garcia

¹³ Atendendo a um pedido de Napoleão, Charles Barbier (1764-1841), que era capitão do exército francês, desenvolveu um sistema de códigos que deveria ser usado entre os militares em mensagens transmitidas à noite durante as batalhas, porém diante a sua complexidade o sistema foi rejeitado pelos militares. Barbier, então, levou este sistema ao Instituto Nacional dos Jovens Cegos de Paris e o apresentou aos alunos, um dos jovens que assistia a apresentação era o Louis Braille, com 14 anos na época, o mesmo modificou totalmente o sistema transformando-o de código de escrita noturna para código de escrita padrão, sistema este utilizado até hoje por pessoas com deficiência visual por todo o mundo (MAZZOTA, 2003).

(2010), os índios brasileiros dependendo de sua cultura e seus costumes tribais escolhiam, também, entre a execução ou a proteção das PCDs.

Entre a população de escravos africanos, no Brasil, estes também recebiam tratamentos diversos, principalmente ao nascer, este tratamento dependia basicamente da cultura de cada grupo e da forma como viviam (GARCIA, 2010). Contudo, como esclarece Garcia (2010) a maior incidência de deficiência entre os escravos, eram as deficiências adquiridas em decorrência de castigos físicos.

A crueldade com os negros africanos já tinha início no transporte, nos chamados navios negreiros, o tráfico negreiro que os mantinham em embarcações superlotadas e condições sub-humanas era um grande causador da disseminação de doenças incapacitantes. Essas doenças deixavam sequelas e de maneira constante, elas, em alguns casos, provocavam a morte de um número considerável de escravos.

Os documentos oficiais¹⁴ da época (1741) expunham esse cenário desumano, não deixando dúvidas quanto à violência e crueldade dos castigos físicos aplicados tanto nos engenhos de açúcar como nas primeiras fazendas de café (GARCIA, 2010). De acordo com o autor citado, existiam leis¹⁵ que permitiam tais castigos e que em alguns casos estes castigos, que levavam a deficiência, não eram praticados de forma tão constante em algumas fazendas, pois o proprietário dos escravos perderia sua “mercadoria”, como enfatiza o autor.

As PCDs em diversos países ocupavam as camadas mais pobres da sociedade, isso ocorria porque as famílias pobres e as famílias abastadas tinham, quase que por regra, a mesma atitude quando seus recém-nascidos eram deficientes, essas crianças eram abandonadas à própria sorte. Com isso, no Brasil, assim como em muitos países do mundo, as PCDs foram consideradas, por vários séculos, parte integrante da categoria mais ampla dos miseráveis (GARCIA, 2010). Sendo assim, entende-se que a deficiência era, vivenciada de forma diferente por cada categoria: escravo, elite, homens, mulheres e etc.

O abandono de crianças com deficiência pelas famílias, sendo elas abastadas ou não, justificava o cenário descrito acima. Fernandes *et al.* (2011) explicam que no Brasil, as crianças com deficiência eram abandonadas em diversos lugares, o que levava, em alguns casos, a morte dessas crianças. Tais abandonos, que terminavam ou com a morte das crianças ou com o crescimento delas na mendicância, passou a ser visto de forma piedosa, principalmente por pessoas ligadas a igreja.

Segundo Fernandes *et al.* (2011) em 1726 foram criadas as chamadas rodas de expostos, lugar onde as crianças eram colocadas por quem as rejeitava e os religiosos, da época, as recolhiam lhes oferecendo alimentação, educação e os cuidados que necessitassem, mesmo não sendo o ideal, para a época esse tipo de atenção era um grande avanço. Essas rodas de expostos ou roda de misericórdia eram instaladas principalmente nos Conventos e Casas de Misericórdia.

Os hospitais e asilos de caridade acabavam excluindo as PCDs da convivência social. Sendo assim, as instituições asilares e de custódia, segundo Fernandes *et al.* (2011) e Aranha (2001), eram vistas como ambientes segregadores, denominados Instituições Totais. De acordo com Goffman (1974, p.11):

Uma instituição total pode ser definida como um local de residência e trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada.

¹⁴ Alvará de 03 de março de 1741 (GARCIA, 2010).

¹⁵ De acordo com Djubatie (2013, p. 147): “Os castigos corporais eram comuns, permitidos por lei e com a aprovação da Igreja. As Ordenações Filipinas sancionavam a morte e a mutilação dos negros, como também o açoite. Segundo um regimento de 1633 o castigo deveria ser realizado por etapas”.

De acordo com Lanna Junior (2010), quando as PCDs não eram abandonadas pela família nas ruas ou nas portas das igrejas, elas eram, em alguns casos, confinadas em instituições. Quando causavam desordem pública, essas pessoas eram levadas às Santas Casas¹⁶ ou às prisões, onde também eram confinadas. Já as pessoas com hanseníase¹⁷ eram isoladas em espaços de reclusão, como o Hospital dos Lázaros¹⁸, fundado em 1741. Todos esses casos são exemplos de sistemas de institucionalização total, como explicado anteriormente.

Segregar as PCDs em instituições foi, e/ou é, o recurso utilizado por muitas sociedades que fracassaram ou nem tentaram proporcionar programas e oportunidades adequadas para a inserção das PCDs no meio social. As PCDs eram isoladas nestas instituições por constituírem um “peso” para a sociedade, nas instituições elas eram treinadas para desempenhar algumas funções básicas que as ajudariam no dia-a-dia.

É importante salientar que, assim como no restante do mundo, também no Brasil, a Revolução Industrial (por volta de 1930), ajudou na questão da habilitação e reabilitação, trazendo maior visibilidade às PCDs (GARCIA, 2010). Neste período houve aumento de pessoas que por causa do trabalho degradante adquiriram deficiência, trabalho este que em alguns casos aconteciam em lugares de condições desumanas (locais insalubres e perigosos), que culminava em acidentes, em grande parte, mutiladores e também doenças profissionais.

Porém, com as guerras que existiam no Brasil (Guerra de Independência do Brasil /1822–1825; Guerra do Uruguai / 1864–1865; Guerra do Paraguai / 1864–1870, entre outras) e os frequentes problemas físicos adquiridos nelas, além das sequelas oriundas do labor e de doenças que se propagaram na época, a atenção às PCDs, por pressão social, começa a mudar. Segundo Garcia (2010, p. 27) foi então inaugurado no Rio de Janeiro, em 29 de julho de 1868, o “Asilo dos Inválidos da Pátria”, onde “seriam recolhidos e tratados os soldados na velhice ou os mutilados de guerra, além de ministrar a educação aos órfãos e filhos de militares”.

Este asilo, Asilo Inválidos da Pátria, permaneceu em pleno funcionamento por 107 anos, somente sendo desativado em 1976. Segundo Fernandes *et al.* (2011) o século XIX traz novas percepções e grandes mudanças para as PCDs. No século XIX o tratamento institucional no Brasil, como os hospitais e abrigos, começa a dar espaço ao atendimento especializado, começam os estudos para os problemas de cada deficiência.

Sendo assim, segundo Garcia (2010, p. 28) “o século XX trouxe um grande avanço da medicina, tal avanço trouxe consigo uma maior atenção em relação aos deficientes”. Tem-se como exemplo “a criação dos hospitais-escolas, como o Hospital das Clínicas de São Paulo, no ano de 1940, que resultou na produção de novos estudos e pesquisas no campo da reabilitação” (GARCIA, 2010, p. 28). Entretanto, Ross (1998) afirma que juntamente com a preocupação médica, chegaram também os pavilhões anexos aos hospitais psiquiátricos, que a despeito da preocupação crescente com a mudança na forma com a qual viviam as PCDs, favoreceu em conjunto a sua segregação social.

De acordo com Aranha (2001 p.21) “A democratização da sociedade brasileira passa pela construção de efetivo respeito a essa parcela da população, que a duras custas procura

¹⁶ De acordo com Carvalho (2005, p. 3) são instituições cristãs, existentes em alguns países do mundo que têm como missão, desde aquela época até os dias de hoje, “prestar todo o tipo de apoio à recuperação e ao aprimoramento físico, intelectual, profissional, moral e espiritual dos seres humanos; apoiar a sociedade no sentido da universalização do bem estar, da justiça e da fraternidade”.

¹⁷ A Hanseníase é citada neste trabalho por ser uma doença que causava incapacidade física (Lanna Junior, 2010). As pessoas acometidas pela enfermidade, que na época não tinha cura, acabavam por adquirir algum tipo de deficiência com o agravamento da doença.

¹⁸ De acordo com Santos (2005) a primeira colônia (lugar onde eram abrigadas as pessoas com hanseníase na época) para as pessoas com Hanseníase no Brasil, foi criada em 1741 no Rio de Janeiro e a partir desta data, outras colônias foram fundados em outros Estados do país.

conquistar um espaço ao qual, por lei, tem direito”. Na busca desse espaço muito se lutou e se luta até os dias de hoje, o século XIX, o século XX e o século presente foi e está sendo marcado por conquistas resultantes dessas lutas.

Neste sentido, de acordo com Garcia (2010 p. 24) “questões culturais demoram a ser revertidas, mas este é o movimento que tem sido priorizado pelas pessoas com deficiência nas últimas décadas”. Portanto, este é um trabalho lento, porém progressivo.

Sendo assim, a construção das primeiras instituições no Brasil, para desenvolvimento e educação das PCDs, mostram esse trabalho de mudança na forma como as PCDs eram vistas. O atendimento escolar para as PCDs se dá com a criação dos primeiros institutos: Imperial Instituto dos Meninos Cegos¹⁹, atual Instituto Benjamim Constant²⁰ (IBC), em 1854, e posteriormente a criação do Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, atual Instituto Nacional de Educação de Surdos²¹ (INES) em 1856. Estes institutos passaram a atender indivíduos surdos e cegos de todo o país, a maioria abandonada pelas famílias (MAZZOTA, 2003; GARCIA, 2010; FERNANDES *et al.*, 2011).

Estes institutos eram em sua essência instituições de cunho assistencialista e faziam uso do modelo médico. Como explica Garcia (2010, p. 40) o modelo médico “associa sempre a deficiência à doença, cuida exclusivamente das questões clínicas, sem considerar a pessoa como um todo, inserida em determinado contexto social”. Ambos os institutos citados, tinham como objetivo a educação literária e o ensino profissionalizante, como ressalta Mazzotta (2003).

A criação destes institutos marca o momento em que as PCDs deixam de ser somente responsabilidade da família e das instituições beneficentes e passam a ser também responsabilidade do Estado. Segundo Garcia (2010 p. 28) “estas instituições ampliaram sua linha de atuação para além da reabilitação médica, assumindo a educação das pessoas com deficiência”. Com isso, por volta de 1969, no Brasil, haviam 821 instituições, espalhadas, para atendimento de pessoas com deficiência intelectual. As instituições para atendimento dos demais tipos de deficiência perfaziam, nessa época, um total de 313 instituições em todo o país (JANNUZZI, 2012).

O surgimento dessas instituições para o atendimento das pessoas com deficiência intelectual ocorreu graças ao surgimento das Sociedades Pestalozzi²² (1926) e das Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE²³ (1954) que se difundiram pelo Brasil. No quadro 1 será exposto, de forma cronológica, o surgimento das primeiras instituições e hospitais destinados ao tratamento das PCDs.

¹⁹ Este foi o primeiro instituto fundado na América do Sul para cegos. (LANNA JUNIOR, 2010).

²⁰ Passou a ter esta nomenclatura a partir do ano de 1890, por intermédio do decreto nº 1.320. (MAZZOTA, 2003).

²¹ Passou a ter esta nomenclatura a partir de 1957, por intermédio da lei nº 3.198.

²² O primeiro Instituto Pestalozzi surgiu no Brasil em Porto Alegre, no Rio Grande do Sul no ano de 1926 e foi criado por Tiago e Johanna Wurth, modelo inspirado na concepção da Pedagogia Social do educador suíço Henrique Pestalozzi (MAZZOTA, 2003).

²³ Fundadas pelo casal Beatrice e George Bemis. A APAE foi a “grande propulsora da educação especial, tentando abranger os problemas da excepcionalidade, englobando as áreas de saúde e educação” (JANNUZZI, 2012, p. 74).

Quadro 1 - Primeiras instituições e hospitais brasileiros destinados ao tratamento das PCDs

Ano	Instituição	Finalidade	Funcionamento
1741	Hospital dos Lázaros, no Rio de Janeiro, difundido pelo Brasil em forma de Leprosários.	Confinamento das Pessoas com Hanseníase.	Depois da morte da última paciente em 2013, o imóvel passou a servir apenas de ponto turístico.
1852	Hospício Dom Pedro II, vinculado á Santa Casa de Misericórdia, instalado no Rio de Janeiro.	Tratamento e confinamento de alienados ²⁴ .	Desativado em 1944. Pacientes transferidos para outros hospitais no Rio de Janeiro.
1854	Imperial Instituto dos Meninos Cegos, atual, Instituto Benjamin Constant – IBC.	Tratamento e educação das pessoas com deficiência visual.	Em funcionamento no Rio de Janeiro.
1856	Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, atual Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES.	Tratamento e educação das pessoas com deficiência auditiva.	Em funcionamento no Rio de Janeiro.
1911	Criação do Pavilhão-Escola Bourneville, no antigo Hospício Dom Pedro II, renomeado na época como Hospital Nacional de Alienados.	1ª Instituição voltada ao tratamento de crianças com deficiência.	Desativado em 1944. Pacientes transferidos para outros hospitais no Rio de Janeiro.
1926	Sociedades Pestalozzi	Tratamento de pessoas com deficiência intelectual.	Em funcionamento e presente em quase todos os Estados do Brasil hoje.
1954	Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE).	Tratamento de pessoas com deficiência intelectual.	Em funcionamento e presente em quase todos os Estados do Brasil hoje.
1957	Surgem os primeiros centros de reabilitação, motivados pelo grande surto de poliomielite no país, a Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação (ABBR) foi o primeiro a surgir nesta época.	Reabilitar pessoas com sequelas causadas pela poliomielite.	Em funcionamento e presente em quase todos os Estados do Brasil hoje.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora, com base em Lanna Junior (2010).

²⁴ Termo usado na época e reproduzido pelo autor Lanna Junior (2010). De acordo com Garcia (2010) na época, as pessoas com deficiência mental, hoje chamada de deficiência intelectual (síndrome de down e outras patologias identificadas desde o nascimento) eram confinadas juntamente com as pessoas que possuíam doença mental (esquizofrenia, psicose e outros distúrbios ocorridos já na vida adulta). Um erro que impedia o desenvolvimento das pessoas com deficiência intelectual e a adaptação dessas pessoas no meio social.

O quadro 1 expõe as primeiras instituições que surgiram no Brasil com a finalidade de tratar as PCDs. Todas as instituições apresentadas deram origem a outras instituições em outros Estados do Brasil, a primeira instituição serviu como uma espécie de modelo para criação das demais. A maioria dessas instituições, como mostrou o quadro 1, ainda estão em funcionamento.

Com isso, deve-se ressaltar que o percurso histórico das PCDs, no Brasil e no mundo, foi marcado em seu início por um longo período de eliminação e exclusão, passando posteriormente por um período de integração parcial que ocorreu por intermédio do atendimento especializado. De acordo com Garcia (2010, p. 30), “estas fases deixaram marcas e rótulos associados às pessoas com deficiência, muitas vezes tidas como incapazes e/ou doentes crônicas”. E ainda segundo este autor “romper com esta visão, que implica numa política meramente assistencialista para as pessoas com deficiência, não é uma tarefa fácil” (GARCIA, 2010, p. 30).

Porém, as mudanças na forma de tratar as PCDs vêm ocorrendo de forma progressiva nas últimas (GARCIA, 2010). Este esforço conjunto entre as PCDs e suas famílias, principalmente, ajudou a produzir mudanças de paradigmas, isto é, mudanças na forma pela qual a sociedade entende e vê as PCDs. Uma das formas de se perceber essa mudança é observando as diferentes denominações utilizadas para nomear as PCDs ao longo dos anos. Sendo assim, na próxima seção se abordará de forma mais aprofundada este assunto.

3.1.3 Denominações utilizadas para nomear as PCDs ao longo dos anos

Cercada de críticas, a forma com a qual as PCDs foram denominadas no decorrer dos anos passou por inúmeras modificações sendo motivo de discussão até os dias presentes pelos diversos teóricos de diversos segmentos que estudam o assunto. No Brasil o termo mais aceito hoje, que é também o termo adotado neste trabalho é: Pessoa com Deficiência (PCD).

A mudança no tratamento das PCDs pode ser observada também de acordo com a terminologia com a qual a sociedade nomeou e nomeia essas pessoas. Segundo Garcia (2010, p. 45) a terminologia utilizada para se referir às PCDs, ao longo dos tempos, “reflete um momento histórico correspondente em que nem sempre o termo que nos parece preconceituoso hoje tinha tal conotação na época”. Mas entende-se que essa terminologia traduz, nos dias de hoje, a forma como essas pessoas eram vistas e tratadas.

De acordo com Laraia (2009, p. 33) eram utilizadas expressões como: “aleijado, anormal, cego, deficiente, defeituoso, descapacitado, desvalido, excepcional, impedido, incapacitado, indivíduo de capacidade limitada, inválido, manco, minurado, minusválido, pessoa deficiente, retardado, surdo-mudo” entre outras denominações.

O termo inválido, segundo Garcia (2010) foi utilizado para tratar as PCDs por um longo período do século XX. A ausência da palavra pessoa trouxe um grande incômodo para as PCDs, pois esse grupo era rotulado por suas características que eram consideradas como anormais.

Já o termo excepcional tem em seu sentido aspectos positivos, como relata Laraia (2009), pois tem como sinônimos os termos extraordinário, excelente, incomum, porém possui aspectos negativos também.

Ainda de acordo com Laraia (2009) a nomenclatura estrangeira também se mostra despreparada em relação à terminologia adotada para se referir as PCD. Na Alemanha essas pessoas são denominadas como *behinderung* que pode ser traduzido como incapaz; na Argentina são denominadas como *discapacitadas* que é traduzido para o português como deficientes; nos Estados Unidos essas pessoas são chamadas de *persons with disabilities* que seria o mesmo que pessoas com deficiência; na França é utilizado o termo *handicapés* que

significa inválido; na Itália é usado o termo *disabili* que pode ser traduzido para o português como inválido; na Espanha as PCDs são chamadas de *discapacitados* ou *minusválidos* que significam, respectivamente, deficientes ou inválidos e; em Portugal esse grupo é chamado de diminuídos ou pessoas deficientes.

Segundo Diniz (2007) o termo deficiente seria politicamente mais forte, por isso mais adequado, do que pessoa com deficiência. De acordo com esta autora é possível perceber a preferência do uso do termo deficiente pelos teóricos do modelo social, teóricos como o Michael Oliver e Colin Barnes que são precursores no modelo social no Reino Unido nos anos de 1970.

Colin Barnes, um dos fundadores do modelo social no Reino Unido, relatou em uma entrevista cedida à antropóloga Diniz, que: “Se usamos a expressão [...] ‘pessoas com deficiência’, indicamos ser este um problema individual” (DINIZ, 2013, p. 242). Neste sentido, para Barnes, o termo correto seria deficiente, termo este que deixa o assunto deficiência aberto à sociedade e não apenas para as pessoas que possuem a deficiência.

Porém a expressão “pessoa deficiente” (este termo começou a ser usado no Brasil por volta do ano de 1981) também não foi bem recebida pelas PCDs no Brasil, por fazer parecer que a pessoa era inteiramente deficiente o que não é verdade (GARCIA, 2010). De acordo com o Dicionário Houaiss (2008) o termo deficiente é um adjetivo e é originado da palavra deficiência que significa: perda de quantidade ou qualidade; falta; carência.

No Brasil algumas terminologias utilizadas ganharam feição pejorativa e discriminatória caindo, assim, em desuso. Pessoa com deficiência foi a terminologia adotada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CPDP) aprovada pela ONU em 2006 e ratificada pelo Brasil em 2008. Hoje é a mais utilizada no Brasil e a mais aceita, inclusive pelas PCDs (LARAIA, 2009).

Em entrevista concedida a autora Diniz (2013), Barnes reitera a visão de que o impedimento que uma PCD possui é em maior ou menor grau dependendo da sociedade a qual esta pessoa está inserida, segundo ele: “É muito conveniente para os governos falarem sobre pessoas com deficiência, porque, [...] isso liga o problema ao indivíduo e não à sociedade” (DINIZ, 2013, p. 245). Porém, afirma que:

Se, no Brasil, as pessoas deficientes politizadas nas organizações escolherem aderir a determinados termos, então será minha responsabilidade usar aqueles termos quando falar sobre as pessoas no Brasil. Não é para alguém no Reino Unido impor nossa língua a elas, mas, enquanto elas estiverem cientes do significado das palavras e do fato de que elas são definidas de uma forma que politiza questões que confrontam as pessoas deficientes no Brasil, então estou feliz em adotá-las.

Sendo assim, pode-se dizer que as palavras só possuem um significado depois que os sujeitos dão um significado a elas. E em cada país esse significado pode variar por suas produções culturais e sociais. Além disso, as palavras mudam o tempo todo e sua escolha acaba sempre sendo política.

São inúmeras as formas de denominação nos dias atuais, como: pessoa com deficiência, a mais aceita até mesmo pelas PCDs em todo o Brasil como já mencionado, ou ainda pessoas com necessidades especiais termo que segundo Laraia (2009) não contempla diretamente as PCDs uma vez que atinge a diversas pessoas que não necessariamente possuem uma deficiência como é o caso das grávidas e dos idosos.

Já o termo portadores de deficiência, termo esse utilizado para denominar as PCDs principalmente na legislação brasileira, é um termo que está caindo em desuso por se entender que essa terminologia enfatiza que a pessoa carrega, porta ou conduz uma deficiência, quando o mais correto seria dizer que a deficiência está na pessoa ou com a pessoa (LARAIA, 2009).

No quadro 2 serão apresentadas as mudanças na terminologia, trazendo um exemplo da utilização da terminologia, a época em que foi utilizada, o termo e o seu significado.

Quadro 2 – Mudanças na Terminologia no Brasil.

Época	Termo e Significado	Exemplo
Meados do Século XX	“os inválidos”. O termo significava “indivíduos sem valor”.	Exemplos: “A reabilitação profissional visa a proporcionar aos beneficiários inválidos...” (Decreto federal nº 60.501, de 14/3/67).
De 1960 até 1980.	“os defeituosos”. O termo significava “indivíduos com deformidade” (principalmente física).	No final da década de 50, foi fundada a Associação de Assistência à Criança Defeituosa – AACD (hoje Associação da Criança Deficiente).
De 1960 até 1980.	“os deficientes”. Este termo significava “indivíduos com deficiência” física, intelectual, auditiva, visual ou múltipla, que os levava a executar as funções básicas de vida (andar, sentar-se, correr, escrever, tomar banho etc.) de uma forma diferente daquela como as pessoas sem deficiência faziam.	
De 1960 até 1980.	“os excepcionais”. O termo significava “indivíduos com deficiência intelectual”.	Na década de 50 surgiram as primeiras unidades da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE.
De 1981 até 1987.	“pessoas deficientes”. Pela primeira vez em todo o mundo, o substantivo “deficiente” (como em “os deficientes”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”.	Por pressão das organizações de pessoas com deficiência, a ONU deu o nome de “Ano Internacional das Pessoas Deficientes” ao ano de 1981.
De 1988 até 1993.	“pessoas portadoras de deficiência” ²⁵ . Termo que, utilizado somente em países de língua portuguesa, foi proposto para substituir o termo “pessoas deficientes”.	Alguns líderes de organizações de pessoas com deficiência contestaram o termo “pessoa deficiente” alegando que ele sinaliza que a pessoa inteira é deficiente, o que era inaceitável para eles.
De aproximadamente 1990 até hoje.	“pessoas com necessidades especiais” ou “pessoas especiais”. O termo surgiu primeiramente para substituir “deficiência” por “necessidades especiais” ou “especiais”. Daí a expressão “portadores de necessidades especiais”. Depois, esse termo passou a ter significado próprio sem substituir o nome “pessoas com deficiência”.	O termo “necessidades especiais” foi se disseminando e passou a ser utilizado em diferentes áreas numa tentativa de excluir a palavra “deficiência”, tida como pejorativa.
De aproximadamente 1990 até hoje.	“pessoas com deficiência” passa a ser o termo preferido por um número cada vez maior de adeptos, boa parte dos quais é constituída por pessoas com deficiência que, no maior evento (“Encontrão”) das organizações de pessoas com deficiência, realizado no Recife em 2000, conclamaram o público a adotar este termo. Elas esclareceram que não são “portadoras de deficiência” e que não querem ser chamadas com tal nome.	A década de 1990 e a primeira década do século estão sendo marcadas por eventos mundiais, liderados por organizações de pessoas com deficiência.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora, com base em Garcia (2010), Lanna Junior (2010) e Sasaki (2010).

²⁵ Pessoas portadoras de deficiência era o termo usado na época da elaboração da Constituição de 1988, e pelo termo constar na Constituição ele é até hoje utilizado nas demais publicações legais.

Com isso, entende-se que a terminologia traz uma significativa mudança na forma que a sociedade vê e trata essas pessoas. As PCDs começam a quebrar as barreiras impostas socialmente e começam a ser ouvidas, principalmente quanto à forma com a qual desejam ser tratadas e chamadas.

As PCDs por volta de 1970, no Brasil, assim como em outras partes do mundo, começaram a se organizar e a criar instituições, desta vez não mais para serem internadas e viverem de forma segregada, mas para terem voz e essas novas organizações não eram entidades para deficientes, mas sim organizações dirigidas e formadas por PCDs com o intuito de pensar a deficiência com participação ativa socialmente.

Na próxima subseção essa quebra de paradigma será explicada com maiores detalhes, pois as PCDs lutando com os próprios recursos galgaram e alcançaram lugares que devem ser explanados.

3.2 As PCDs rompendo as barreiras

“Se a parcela da população portadora de uma distinção físico-sensorial não tomar parte da produção histórico-social da sociedade, nascerá dessa desigualdade um tipo de relação vertical e hierarquizada que cria a falsa dicotomização da superioridade de uns e da inferioridade de outros”. (Paulo Ricardo Ross).

Desde 1970, no Brasil, “surgiram as primeiras organizações compostas e dirigidas por pessoas com deficiência contrapondo-se às associações que prestavam serviços a este público” (LANNA JUNIOR, 2010, p. 34). Estas associações surgiram de iniciativas que visavam o auxílio mútuo. Elas criaram espaços de convivência entre os pares, onde suas dificuldades poderiam ser reconhecidas e debatidas. Esta união resultou em algumas conquistas políticas para as PCDs no Brasil.

Um dos objetivos dos movimentos que surgiram no Brasil nesta época, segundo Garcia (2010), era a substituição do modelo médico clínico, pelo modelo social. O modelo médico da deficiência é segundo Sasaki (2010) responsável, em parte, pela resistência da sociedade em relação a mudanças em sua estrutura e em relação às barreiras invisíveis impostas às PCDs.

Este modelo defendia que as PCDs precisavam se adaptar ao meio social, as PCDs precisavam ser curadas, tratadas, habilitadas etc., pois somente assim essas pessoas poderiam fazer parte da sociedade de forma integral, sem que esta sociedade precisasse passar por grandes alterações (SASSAKI, 2010). E era com este argumento, errôneo, de que essas pessoas estavam doentes e que, portanto, precisavam ser tratadas, que as PCDs em sua grande maioria passaram a viver de forma institucionalizada.

Por outro lado, de acordo com Garcia (2010), o modelo social entende que a gravidade da situação de deficiência depende, não apenas do quadro clínico das PCDs, mas também das condições sociais em que vivem. É importante saber que de acordo com o modelo social a deficiência de uma pessoa não é um problema individual e que só diz respeito a ela própria, como era disseminado pelo modelo médico da deficiência (DINIZ, 2007). A deficiência de uma pessoa diz respeito a toda sociedade. Todas as definições legais, anteriormente formuladas, se basearam no modelo médico da deficiência, este trabalho entende a deficiência como um problema social, assim como a definição legal atual.

Segundo Lanna Junior (2010) as PCDs eram oprimidas não só em relação à restrição de seus direitos civis, mas também pela imposição tutelar da família e de instituições. Por isso, algumas organizações surgiram no Brasil em defesa dos direitos das PCDs. Essas organizações lutavam principalmente pela quebra de preconceitos e mitos criados em relação a algumas deficiências. Tais organizações formaram “o embrião das iniciativas de cunho político que surgiriam no Brasil, sobretudo durante a década de 1970” (LANNA JUNIOR, 2010, p. 28).

Neste contexto, Lanna Junior (2010) explica que no fim dos anos 70, do século XX, essas organizações, a partir de pequenas mobilizações, ganharam visibilidade e deram voz às PCDs que começaram a ganhar espaço como agentes políticos. A vontade de ser protagonista político motivou uma mobilização nacional das PCDs. A partir deste momento a vontade de ter os seus direitos reconhecidos fizeram as PCDs lutarem por eles, se tornando agentes políticos.

Segundo Garcia (2010) essas mobilizações foram alimentadas pelo que o país passava na época: o regime civil-militar (1964 – 1985), o processo de redemocratização brasileira, a promulgação, pela ONU (Organização das Nações Unidas), em 1981, do Ano Internacional

das Pessoas Deficientes (AIPD) e a promulgação, em 1983, da Convenção Internacional do Trabalho nº 159 pela OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Quanto mais próximo da redemocratização do país, mais os movimentos sociais que antes eram silenciados pelo autoritarismo, ganhavam forças. E, assim, diversos grupos da sociedade começaram a reivindicar seus direitos de participação: negros, mulheres, índios, trabalhadores, sem-teto, sem-terra e, também, as PCDs. Esses movimentos, como explica Lanna Junior (2010), saíram do anonimato e, unindo esforços, conseguiram formar novas organizações, articulando-se nacionalmente, criando estratégias de luta, reivindicando por igualdade de oportunidades e garantias de direitos.

No que se refere às organizações formadas por pessoas com deficiências diversas, havia um consenso a respeito do inadequado tratamento assistencialista que historicamente marcou as ações voltadas para esse público (LANNA JUNIOR, 2010). O que estava em pauta naquele momento para as PCDs era a sua necessidade de serem protagonistas na condução das próprias vidas, e não mais ter a vida conduzida por outrem, como as instituições ou a família, por exemplo.

As reivindicações pelos direitos das PCDs não aconteciam apenas no Brasil, esses movimentos ocorreram também em outros países como no Reino Unido e Irlanda, como relata Diniz (2007). De acordo com Diniz (2013, p. 243) o AIPD aconteceu “depois da politização da deficiência em um nível internacional pelo DPI (*Disabled People’s International* [Organização Internacional das Pessoas Deficientes]), e foi largamente influenciado pelo Reino Unido e pela Irlanda”. Os objetivos principais dessa proclamação eram, segundo Lanna Junior (2010, p. 36):

Ajudar no ajustamento físico e psicossocial na sociedade; promover esforços, nacional e internacionalmente, para possibilitar o trabalho compatível e a plena integração à sociedade; encorajar projetos de estudo e pesquisa visando a integração às atividades da vida diária, aos transportes e aos edifícios públicos; educar e informar o público sobre os direitos de participar e contribuir em vários aspectos da vida social, econômica e política.

De acordo com Garcia (2010, p. 03) “a história não começou em 1981, mas foi a partir dali que se formou uma identidade de interesses e aspirações das pessoas com deficiência enquanto grupo social organizado no Brasil e em outros países.” Por isso o ano de 1981 é tão importante quando se trata das conquistas das PCDs, simboliza a passagem do modelo médico da deficiência para o modelo social, no Reino Unido e na Irlanda, alcançando diversos outros países, incluindo o Brasil.

Aproveitando o momento de visibilidade e atenção midiática que o AIPD proporcionava, as PCDs foram às ruas em passeatas e manifestações públicas. Lanna Junior (2010) afirma que o AIPD cumpriu o objetivo desejado pela ONU. No Brasil, as PCDs ganharam destaque, suas reivindicações por direitos e suas mobilizações se fizeram notar como nunca antes havia acontecido.

Sendo assim, segundo Ribeiro e Carneiro (2009), a temática da deficiência entrou de fato na agenda política internacional com forte apoio de organismos multilaterais, como a ONU e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). De acordo com Ribeiro e Carneiro (2009, p. 543):

No tocante à OIT, cabe destacar a promulgação, em 1983, da Convenção Internacional nº 159, que trata da necessidade da adoção de medidas capazes de fomentar e favorecer o acesso dos portadores de deficiência a oportunidades de ocupação produtiva, em sintonia com os preceitos normativos da resolução da ONU.

Com a promulgação da OIT e as resoluções da ONU alguns países, incluindo o Brasil, começaram a organizar políticas para inserção desse grupo em atividades laborais, o que antes

não se planejava, já que as PCDs eram tratadas de forma caridosa, assistencialista e vista pelo estigma de pessoas não produtivas.

Para isso, a OIT sugere que os países formulem e implementem ações de políticas nacionais para ajudar esse grupo social a obter e conservar empregos adequados as suas deficiências (RIBEIRO E CARNERO, 2009). No Brasil para que estas políticas nacionais de inclusão das PCDs no mercado formal de trabalho tenha resultado, vem sendo adotado o uso de cotas.

Ainda neste contexto, o Brasil “ratificou a convenção da OIT através da Lei nº 7.853, editada em outubro de 1989, e instituiu na política nacional de cotas empregatícias para portadores de deficiência por meio da Lei nº 8.213, de julho de 1991” (RIBEIRO E CARNEIRO, 2009, p. 546). A Lei nº 8.213, de julho de 1991 é uma das Leis criadas após a elaboração da Constituição, também conhecida como Lei de Cotas, em seu artigo nº 89 explicita alguns direitos concedidos ao incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às PCDs e ainda estipula uma quantidade mínima de contratação, por parte das empresas de PCDs.

Segundo Lanna Junior (2010) a Lei de Cotas é uma lei controversa e polêmica, esta lei não fazia parte do rol de emendas e reivindicações levadas à Assembleia Nacional Constituinte (ANC), pelas PCDs. E ainda, Sasaki (2010) explica que o Brasil, hoje, assim como outros países, se encontra dividido entre os que aceitam essa lei, achando-a necessária e aqueles que a rejeitam.

Com o objetivo de ter seu espaço garantido e ampliado na Constituição, as PCDs, participaram ativamente das discussões da ANC. No quadro abaixo serão apresentados os principais artigos sobre as PCDs presentes na Constituição de 1988.

Quadro 3 - Principais artigos sobre PCDs – Constituição de 1988.

Artigo	Inciso
Artigo 7	XXXI - proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”
Artigo 23	II - estabelece a “competência comum” da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios para "cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência”;
Artigo 37	VIII - prevê que legislação complementar “reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.
Artigo 203	IV- tem por objetivos: “a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária”.
Artigo 203	V - postula a “garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei”.
Artigo 208	III - estabelece que “o dever do Estado com a Educação será efetivado mediante a garantia de, entre outros aspectos, atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”.
Artigo 227	“É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade”, entre outros, “o direito à educação”.
Artigo 227	II -§ 2º garante o acesso das pessoas portadoras de deficiência aos logradouros públicos: “a lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e da fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência”.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora, com base na Constituição de 1988.

Como apresentado no Quadro 3, as PCDs conseguiram ter seus direitos ampliados na Constituição de 1988, um passo importante para a aceitação social das PCDs e para as conquistas políticas posteriores. Vale ressaltar que a Constituição de 1824, a primeira do Brasil, em seu título II, artigo 8º, item 1º, privava o incapacitado físico ou moral do exercício de seu direito político (BRASIL, 1824). Portanto, a conquista da ampliação dos direitos das PCDs na Constituição de 1988 rompe com essa barreira social instituída e declarada anteriormente até mesmo de forma constitucional como pode ser observado na Constituição de 1824.

A Constituição Federal vigente é, segundo Lino e Cunha (2008), o principal mecanismo de inserção das PCDs no mercado de trabalho, pois prevê a reserva de cargos e proíbe toda e qualquer discriminação referente a salários e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Não obstante, pode-se observar que o movimento e as articulações políticas das PCDs impulsionaram o surgimento de um processo legal voltado para a inclusão social.

A Constituição de 1988 ainda assegurou como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil que fosse construída uma sociedade livre, justa e solidária que promovesse o bem de todos sem nenhuma forma de preconceito ou discriminação. Para assegurar o direito de igualdade de todos os brasileiros, foram criadas, a partir das lutas dos

movimentos políticos das PCDs, na época, e de outros grupos, diversas políticas públicas em prol desses grupos segregados.

Um dos direitos alcançados, não satisfez, porém, todo o movimento de PCDs: a conquista do Benefício de Prestação Continuada (BPC), apresentada no artigo 203, inciso V, presente no quadro 3. O BPC é um benefício assistencial de transferência de renda no valor de um salário mínimo mensal destinado aos idosos com mais de 65 anos e as PCDs extremamente pobres (LANNA JUNIOR, 2010).

De acordo com Lanna Junior (2010) uma parte do movimento das PCDs acredita que o BPC é assistencialista, o que afrontaria os ideais desse movimento. Essa parte contrária argumenta que o BPC estimula a tutela ao invés de proporcionar às PCDs mecanismos de conquista da autonomia.

Outra conquista obtida pelas PCDs foi a criação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE²⁶) em 1986. Segundo Lanna Junior (2010, p.71):

O interesse público em relação aos direitos das pessoas com deficiência foi reconhecido na estrutura do Estado brasileiro com a criação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), em 1986, e da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em 1989.

Com a criação da CORDE (hoje, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, atualmente, é órgão integrante da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, criada pela Lei nº 11.958/2009 e Decretos Nº 6.980/2009 e Nº 7.256/10²⁷) os interesses dessas pessoas ganharam cada vez mais espaço na estrutura federal. Lanna Junior (2010) ressalta que a CORDE foi uma das principais conquistas das PCDs, na época. Uma das finalidades da CORDE, em sua definição, era de que seus planos, programas e projetos levassem em consideração a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, sendo assim, ela deveria elaborar os planos e programas governamentais voltados para a integração social da PCD.

Quando a CORDE define a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência em 1992, ela apresenta as dificuldades de um processo de integração, que são, entre outros: a desinformação por parte da comunidade em geral; a desinformação a respeito das PCDs; o isolamento das PCDs; a superproteção familiar; o assistencialismo protecionista por parte de organizações de atendimento às PCDs; a demora nas ações dos vários órgãos do governo; e, o maior dos impedimentos a essa integração, o preconceito e a gravidade dos problemas sociais que atingem toda a sociedade (MAZZOTTA, 2003).

Para implementar a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência a CORDE apresentou quatro programas de ação, são eles: Conscientização, Prevenção de deficiência, Atendimento as PCDs e Inserção das PCDs no mercado de trabalho (MAZZOTTA, 2003). O programa de ação de inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho deu origem a Política Nacional de Cotas Empregatícias para

²⁶ Segundo Lanna Junior (2010, p. 76) A efetivação da atuação da CORDE se materializou apenas em 1989, com a Lei nº 7.853, que dispõe sobre a integração social das pessoas com deficiência, sobre as competências da CORDE e institui tutela jurisdicional dos interesses dessas pessoas. A lei estabeleceu as responsabilidades do Poder Público para o pleno exercício dos direitos básicos das pessoas com deficiência, inclusive definindo aspectos específicos dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade. A Lei nº 7.853 também definiu que a CORDE deveria elaborar seus planos, programas e projetos considerando a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que, no entanto, somente seria instituída por meio do Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993, cujo princípio era a ação conjunta do Estado e da sociedade civil na criação de mecanismos que assegurassem a plena integração da pessoa com deficiência em todos os aspectos da vida em sociedade.

²⁷ Informações retiradas do próprio site da Secretaria, <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sobre-a-secretaria/historico>.

Portadores de Deficiência que tem como ferramenta a Lei 8213/91 para garantir a sua efetividade, lei essa que ficou conhecida popularmente como Lei de Cotas, nome este adotado neste trabalho.

De acordo com Lanna Junior (2010) a Lei de Cotas deveria garantir às PCDs autonomia e o direito de ser trabalhador. A Lei de Cotas é um assunto muito polêmico que levantou opiniões opostas no movimento das PCDs. De acordo com Lanna Junior (2010) esta lei tem lados positivos e negativos, como positivo pode-se citar as oportunidades de emprego para as PCDs e como negativo o aumento de preconceito em relação a essas pessoas. Essa lei suscita opiniões diversas e na próxima seção pretende-se abordar os pontos relevantes da implementação dessa Lei, além de trazer seus possíveis entraves.

3.2.1 A implementação da Lei de Cotas

De acordo com Rodrigues (2011) o termo política pública não tem um conceito único, pois varia de acordo com o enfoque teórico adotado e sofre influência do contexto político e social ao qual se aplica. Este trabalho entende, com base em Rodrigues (2011), que as políticas públicas formam um conjunto de ações, decisões e incentivos que tem como objetivo alterar uma realidade em resposta a demandas e interesses envolvidos.

Sendo assim, Rodrigues (2011, p. 52) ressalta que “políticas públicas resultam, portanto, da atividade política, envolvem mais de uma decisão política e requerem várias ações estratégicas destinadas a implementar objetivos desejados”. Nesse sentido a Lei de Cotas pode ser considerada uma política pública que foi criada com o objetivo de colocar em prática a política nacional de cotas empregatícias para portadores de deficiência.

A referida Lei, (nº 8.213, de 1991) “estabelece a reserva de vagas de emprego para pessoas com deficiência (habilitadas) ou para pessoas que sofreram acidentes de trabalho, beneficiárias da Previdência Social (reabilitados)”. As empresas com cem ou mais funcionários são obrigadas, por essa lei, a contratarem de 2% a 5% de PCDs para seus postos de trabalho, conforme quadro a seguir.

Quadro 4 - Artigo 93 da lei n. 8.213 de 1991 – Lei de Cotas

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Fonte: Lei n. 8.213 de 1991 (Brasil, 1991).

Como explica Schwarz (2009), a implementação da Lei de Cotas impulsionou o processo de inserção das PCDs no mercado de trabalho brasileiro, oferecendo a essas pessoas oportunidade de fazer parte do meio social de forma ativa e contributiva. Para esse autor as políticas de ações afirmativas começaram a ser adotadas em alguns países para impulsionar o

processo de inserção deste grupo no mercado de trabalho e a medida mais comum é o estabelecimento de cotas.

O sistema de cotas empregatícias teve seu início nos países europeus, por volta do século XX. Nesta época, o sistema de cotas foi criado para empregar os soldados que adquiriram alguma limitação após sua participação na guerra (NERI, DE CARVALHO E COSTILLA, 2002). Alguns empregadores não podiam ou não queria empregar esses ex-combatentes e como alternativa a imposição legal passavam “a contribuir para um fundo público que se destinava à habilitação e reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência” (NERI, DE CARVALHO E COSTILLA, 2002, p.29). Com o passar dos anos o sistema de cotas passou a contemplar também as demais PCDs. Podem ser observados, no quadro 5, alguns dos países que utilizam o sistema de cotas.

Quadro 5 – Alguns países que adotaram a Política de Cotas para as PCDs.

PORTUGAL: art. 28, da Lei nº 38/2004, estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.

ESPANHA: a Lei nº 66/1997 ratificou o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/1983, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei nº 63/1997 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.

FRANÇA: o Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva posto de trabalho de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados.

ITÁLIA: a Lei nº 68/1999, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores.

ALEMANHA: a lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.

ÁUSTRIA: a lei federal reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25, ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional.

ARGENTINA: a Lei nº 25.687/1998 estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.

COLÔMBIA: a Lei nº 361/1997 concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência.

URUGUAI: a Lei nº 16.095 estabelece, em seu art. 42, que 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência e, no art. 43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que estes contratem pessoas com deficiência, mas não estabelece qualquer percentual.

VENEZUELA: a Lei Orgânica do Trabalho, de 1997, fixa uma cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados.

JAPÃO: a Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem.

CHINA: a cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.

Fonte: Garcia (2010, p. 134).

Como apresentado, no quadro 5, a Europa tem a maior incidência de países adeptos ao sistema de cotas. Na maioria dos países da América do Sul, ela é preferencialmente utilizada no setor público. (GARCIA, 2010).

De acordo com Pastore (2000) os países que se utilizam do sistema de cotas empregatícias perfazem um grande número, porém nenhum desses países obteve êxito se valendo apenas do uso desse sistema. Ainda de acordo com Pastore (2000), as pesquisas por ele analisadas, sobre o assunto, apresentam como resultado o fato de que quando uma empresa contrata apenas porque são obrigadas a contratar, elas acabam por alocar as PCDs em setores marginais expondo essas pessoas.

Pastore (2000, p.1) relata que estes resultados fez com que diversos países passassem a adotar o sistema de cota-contribuição. Com este novo sistema, as empresas que não contratam PCDs passam a:

Ser obrigadas a recolher para um fundo especial, um percentual do que gastariam com aquela contratação ou, alternativamente, contratam através de instituições especializadas em "trabalho protegido" ou empresas a elas relacionadas, nas quais os portadores de deficiência trabalham de forma produtiva e bem acomodados.

Somente o Brasil e Honduras, na América Latina, adotaram o sistema de cotas empregatícias para a contratação de PCDs em empresas privadas. Em relação ao setor privado do Brasil, Pastore (2000) afirma que o sistema de cotas é insuficiente. Segundo este autor, com base em suas pesquisas em relação a outros países, as cotas desacompanhadas de outras medidas como, por exemplo, a cota-contribuição é impotente para a ampliação do trabalho das PCDs.

Como explicam Ribeiro e Carneiro (2009), a implementação da Política Pública de Cotas Empregatícias por intermédio da Lei de Cotas no Brasil, ficou bloqueada por quase uma década devido à necessidade de regulamentar alguns aspectos da legislação. Por este motivo a situação perdurou até dezembro de 1999, quando foi promulgado o Decreto nº 3.298. Este decreto regulamenta e confere a operacionalidade da norma legal, e, posteriormente, sucederam adequações nas regras processuais definidas por este decreto (BRASIL, 1999).

Este trabalho entende que implementação significa, “a aplicação da política pela máquina burocrática de governo”, sendo assim, “trata-se, do momento de preparação para colocar as ações de governo em prática” (RODRIGUES, 2011, p.51). Isto é, colocar em prática a política idealizada, neste caso, seria tirar do papel a Política Pública de Cotas Empregatícias para Pessoas Portadoras de Deficiência, colocando-a em prática e isso se dá por intermédio da Lei de Cotas.

A regulamentação efetuada pelo decreto nº 3.298 atribuiu, ao Ministério Público do Trabalho (MPT), o poder de fiscalizar, avaliar e controlar as empresas no que diz respeito à reserva de vagas de trabalho para PCDs. Além de definir detalhadamente os objetivos da política nacional para integração da PCD em diversas áreas, tais como: saúde, educação, trabalho, lazer, entre outras (BRASIL, 1999).

O MPT trabalha de forma conjunta com as Delegacias Regionais do Trabalho (DRT), objetivando: acabar com as divergências de interpretação dos dispositivos legais quanto aos meios de fiscalização a ser adotados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE que “baixou a Instrução Normativa nº 23/2001, que estabeleceu a rotina de inspeção atualmente vigente”. (RIBEIRO E CARNEIRO, 2009, p. 551).

Assim, o trabalho conjunto do MPT e da DRT ocorre da seguinte forma: As empresas com mais de cem funcionários, são obrigadas por lei a contratarem PCDs, essas empresas são pesquisadas no MPT e são convocadas pela DRT para participarem de uma “mesa de entendimento”, como é chamada por Ribeiro e Carneiro (2009). Nesta “mesa” é verificado o cumprimento ou descumprimento da Lei de Cotas e quando apurado o descumprimento da lei, a DRT concede a empresa um prazo formal de 120 dias ou mais para sanar a irregularidade.

Quando esse prazo é esgotado e a situação ainda é irregular por parte das empresas, além das empresas serem multadas, de acordo com a portaria 1.199 de outubro de 2003²⁸, a DRT lavra um auto de infração. Este auto de infração é encaminhado ao MPT para que sejam instaurados os procedimentos especiais, para que seja cumprida a cota perante a Justiça do Trabalho (RIBEIRO E CARNEIRO, 2009).

²⁸ Esta portaria “aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados” (BRASIL, 2003).

Quanto aos problemas relacionados à implementação de uma política pública, deve-se analisar as “questões, conflitos e decisões fundamentais sobre quem recebe o quê?” (PIRES, 2012, p. 263). Como relata Pires (2012), deve-se observar o papel desempenhado pelos burocratas de linha de frente²⁹ e a influência deles na *performance* e na reelaboração dos objetivos propostos para a implementação de uma política pública. Estes burocratas detêm um alto grau de discricionariedade em relação à implementação de uma política pública. (PIRES, 2012).

A discricionariedade, em síntese, é a liberdade de ação administrativa e tanto pode ser usada de forma positiva, pelos burocratas de linha de frente, quanto de forma negativa, pois esses burocratas tem liberdade para analisar os fatos e tomarem a melhor decisão. Porém, a competência discricionária não está acima ou além da lei, ela está entre praticar o ato ou dele se abster, entre praticá-lo com este ou aquele conteúdo (p. ex.: advertir apenas, ou proibir), nestes casos ela é discricionária. Contudo, no que tange à competência, à finalidade e à forma, a discricionariedade é tão sujeita aos termos legais quanto qualquer outra ação. (MEIRELLES, 1997).

Ao se analisar a pesquisa de Ribeiro e Carneiro (2009) pode-se observar um excesso de flexibilidade em relação à aplicação das multas e a excessiva postergação do prazo para que as empresas regularizem o seu quadro de funcionários. Os autores, Ribeiro e Carneiro (2009, p. 552), concluem que:

As informações extraídas dos processos pesquisados permitiram constatar que a dilação dos prazos estabelecidos para a correção das irregularidades constitui prática bastante usual no âmbito da PRT³⁰, sendo adotada mesmo quando não há qualquer evidência de esforço, por parte da empresa fiscalizada, no sentido de seu enquadramento na cota. E, em diversas situações, existem claras indicações de comportamento refratário ao cumprimento da determinação legal, como ocorre, por exemplo, quando a empresa admite novos funcionários sem priorizar a contratação de pessoas com deficiência.

Ribeiro e Carneiro (2009) explicam que o descumprimento do acordo não necessariamente culmina em punição por parte da PRT, pois em alguns casos os burocratas de linha de frente, fazendo uso da discricionariedade, estendem ainda mais o prazo concedido à empresa para sua regularização perante a Lei de Cotas. Sendo assim, a liberdade do órgão fiscalizador pode ser vista, em alguns casos, como um estímulo adicional na postergação da contratação de PCDs por parte das empresas. Ribeiro e Carneiro (2009) relatam que alguns processos estudados pelos autores, iniciaram-se em 2000 e se “arrastaram” por um longo período, sem que as empresas atuadas cumprissem integralmente a prescrição legal, percebe-se então que, neste caso, o uso da discricionariedade está, de certa forma, favorecendo as empresas auditadas.

Contudo, apesar das atitudes cometidas pela discricionariedade de alguns burocratas de linha de frente, Lanna Junior (2010) acredita que o Brasil deu um salto com esta lei em relação à integração das PCDs e ainda enfatiza que a lei não era cobrada, era uma lei engavetada. E em sua conclusão Lanna Junior (2010) afirma que há muitas PCDs empregadas, hoje, por meio da Lei de Cotas.

Pires (2012) salienta também que há um “fracionamento de burocracias públicas” (PIRES, 2012, p. 265), o que significa dizer que o resultado de implementação de uma

²⁹ São funcionários que fazem parte, na maioria das vezes de serviços públicos, lidam com clientes não voluntários e trabalham em campo, que normalmente não tem supervisão, em situações complexas e não são reduzíveis a objetivos programáticos, como relata Pires (2012, p. 264). Exemplo de Burocratas de linha de frente: professores, policiais, fiscais...

³⁰ Procuradoria Regional do Trabalho.

política pública depende, por exemplo, do desenvolvimento local, competição entre elites locais, da organização da sociedade civil, assim como do comportamento dos agentes burocráticos, aqui chamados de burocratas de linha de frente e do uso da sua discricionariedade. Isto é, não é a Lei de Cotas de maneira isolada que fará com que as PCDs sejam inseridas no mercado de trabalho, essa inserção só será possível a partir de um trabalho conjunto entre: sociedade, governo, PCDs, familiares e etc.

Como relata Lotta (2012, p. 21) “na medida em que as decisões são vagas e conflituosas, os implementadores acabam tendo espaço para decidir como se comportar perante às situações”, o que acaba gerando lacunas para que a lei não seja cumprida como foi proposta. Como não havia nenhuma especificação legal quanto aos tipos de deficiência que a cota contemplaria, algumas empresas acabavam por contratar apenas as pessoas com as chamadas deficiências leves e assim as pessoas com deficiências mais severas não eram contratadas pela maioria das empresas (GARCIA, 2010).

De acordo com Schwarz (2009, p. 51) foi definido na Lei nº 7.853/89, depois de regulamentada, “o que é deficiência, deficiência permanente e incapacidade, assim como quem são as pessoas que se enquadram na legislação definidas como portadoras de deficiência”. A partir dessa alteração, a aplicabilidade da Lei de Cotas foi facilitada. De acordo com Schwarz (2009, p. 51) o decreto assegura às PCDs:

O pleno exercício dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e outros que propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Sendo assim, “a partir do Decreto nº 5.296/2004, pessoas cegas de um olho, surdas de um ouvido ou com perdas leves de audição, por exemplo, passaram a não ser mais contempladas pela cota” (SCHWARZ, 2009, p. 55).

De acordo com Ribeiro e Carneiro (2009) a Lei de Cotas empregatícias foi um passo muito importante e é um avanço no que tange a proporcionar oportunidades efetivas de inserção das PCDs no mercado de trabalho. Contudo, sabe-se que os obstáculos para a contratação das PCDs são inúmeros, e as políticas elaboradas para a integração deste grupo, em alguns casos, acabam por atacar as consequências e não as causas do problema.

De acordo com Pastore (2000) o Brasil deveria praticar políticas voltadas para a remoção destes obstáculos e não apenas policiar e punir, como faz mediante a Lei de Cotas. Para Pastore (2000) e Neri (2003) o principal obstáculo para a contratação de PCDs é a educação, assunto que terá discussão ampliada na próxima seção. Outro obstáculo para a implementação da Lei de Cotas são as barreiras arquitetônicas.

As empresas optam por não contratarem pessoas com deficiências mais severas, para não terem de fazer adaptações em seu meio físico, como adaptações que facilite o ir e vir, assim como a segurança dessas pessoas no ambiente de trabalho. Schwarz (2009) explica que as PCDs têm inúmeras dificuldades para conseguir um emprego, porém aquelas pessoas que possuem uma deficiência física, tem como maior dificuldade a mobilidade e a locomoção.

Até o ano 2000 as políticas públicas voltadas para a acessibilidade foram de pouca expressão como relata Schwarz (2009). Entretanto, com a aprovação da Lei Federal nº 10.098 no ano de 2000, e o Decreto nº 5.296, em 2004, as políticas de acessibilidade têm se tornado uma preocupação constante. Pode-se observar as definições legais desta Lei no Quadro 6.

Quadro 6 – Acessibilidade.

Artigo 8.

I - acessibilidade: condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento, a circulação com segurança e a possibilidade de as pessoas se comunicarem ou terem acesso à informação, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;

b) barreiras nas edificações: as existentes no entorno e interior das edificações de uso público e coletivo e no entorno e nas áreas internas de uso comum nas edificações de uso privado multifamiliar;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos serviços de transportes; e,

d) barreiras nas comunicações e informações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos dispositivos, meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa, bem como aqueles que dificultem ou impossibilitem o acesso à informação;

Fonte: Decreto Federal 5.296/04.

De acordo com a Lei Federal nº 10.098, “todo o espaço urbano, os edifícios de uso público, os meios de transporte e de comunicação têm a obrigatoriedade de se adequar às normas técnicas de acessibilidade – a NBR 9.050, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) – até 2014.” (SCWARZ, 2009, p. 186).

Até agosto de 2017³¹, contudo, pode-se observar o descumprimento da lei de acessibilidade. Assim, entende-se que as PCDs permanecem com o problema da acessibilidade na hora de procurar emprego, escola, saúde e etc. Sendo assim, concorda-se com Lino e Cunha (2008) quando afirmam que os problemas que as PCDs enfrentam para entrar no mercado de trabalho não são causados pela ausência de leis e políticas, mas sim pela falta de eficácia das normas existentes.

Lino e Cunha (2008, p. 69) afirmam que as normas existentes acabam não sendo executadas corretamente pelos preconceitos provenientes dos estigmas que este grupo sofre e ainda as barreiras invisíveis impostas a esse grupo pelos demais sujeitos. Neste sentido, de acordo com Garcia (2010 p. 24), entende-se, como já foi mencionado, que “questões culturais demoram a ser revertidas”, portanto, este é um trabalho lento como se pode observar, porém tem de ser progressivo.

Mantendo-se a visão de que o sujeito é formado e formador do meio em que vive, entende-se que muitas foram as conquistas das PCDs desde o AIPD e que as mudanças culturais estão ocorrendo. O movimento evoluiu muito no Brasil, porém suas conquistas ainda estão longe de ser o ideal. O que falta hoje, com base nos autores mencionados, é o cumprimento da Lei, a compreensão das empresas em relação à inserção das PCDs no mercado de trabalho, além do apoio da sociedade mudando sua visão e atitudes em relação às PCDs, assim como um tratamento familiar menos assistencialista, menos protetor.

Como explica Lanna Junior (2010) algumas contratações são feitas por parte das empresas apenas para cumprir as cotas. Mas essa seria uma falsa inserção, pois as empresas não inserem de fato as PCDs no ambiente de trabalho, já que em alguns casos permanecem as

³¹ De acordo com o site IBDD, até o dia 10 de agosto de 2017 o valor da multa devida pela União, Estado e Município, por não acessibilizarem os prédios públicos do Rio de Janeiro, estava no valor de R\$ 3. 634.322.000.

barreiras arquitetônicas, assim como não é elaborado um plano de cargos e salários para essas pessoas. Entende-se que a dificuldade de se encontrar PCDs qualificadas para o trabalho é real, já que essas pessoas sofreram e sofrem até hoje uma grande segregação.

Outro empecilho ao cumprimento da Lei de Cotas é o fato de muitas PCDs receberem benefícios do governo. Benefícios como o BPC, criticado por uma parte dos militantes que lutaram pelos direitos das PCDs na elaboração da Constituição de 1988. Algumas dessas PCDs receiam entrar para o mercado de trabalho, abdicando de um benefício que é vitalício e não mais reavê-lo mesmo que elas pudessem estar ganhando mais do que recebem do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

Em 2011, a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, que regulamenta a concessão do Benefício de Prestação Continuada – BPC, foi alterada no sentido de permitir o retorno ao benefício após uma experiência de participação no mercado de trabalho. Essa participação deve ser oficializada pelo trabalho formal, isto é com registro em carteira. E ainda permite que as PCDs, inseridas no programa de contrato de aprendizagem (Programa conhecido como Jovem Aprendiz), tenham o benefício suspenso apenas pelo período do programa, como relata Schwarz (2009). Essa alteração da legislação permite que as PCDs voltem a recebê-lo caso não tenham efetiva condição de manter-se no mercado de trabalho.

Sendo assim, espera-se que a inserção das PCDs por meio dos dispositivos legais um dia não seja mais necessária. A possibilidade de reaver o benefício tem dado suporte para que as PCDs encarem o mercado de trabalho e a tecnologia tem ajudado muito nessa integração também. A tecnologia, de acordo com Mazzotta (2003), tem ajudado de forma ampla na participação ativa dos PCDs também nas situações comuns da vida, incluindo a educação.

Como relata Schwarz (2009, p. 186) “por meio de ferramentas como os leitores de tela, comando de voz, sintetizadores de voz e tradutores de Libras, as pessoas têm sua deficiência minimizada e trabalham em condições de igualdade com os demais” funcionários. A igualdade com os demais profissionais é o que as PCDs necessitam, pois são anos de segregação e estigmas. Ao promover acessibilidade no mercado de trabalho as empresas promovem também, a equiparação de oportunidades e favorecem a plena participação das PCDs. A contratação de PCDs por parte das empresas nunca deve se sobrepor aos direitos do ser humano, a dignidade humana.

Essa contratação não deve ser feita apenas como cumprimento legal, é necessário planejamento dos cargos e das atividades, respeitando o profissionalismo das PCDs. Essas pessoas têm o direito de ser agentes das próprias vidas.

De acordo com Ross (1998) quando se aceita a igualdade apenas no plano abstrato, a sociedade se alicerça eximindo-se de seu papel histórico de socialização dos seres humanos sem distinção. De acordo com este autor seria o mesmo que proferir que patrões e empregados são iguais, mas na hora de usar o elevador o empregado continuaria a utilizar o de serviço. A aceitação da deficiência como um problema social evita a criação de um ser apático, conformado com a segregação por possuir um problema individual. A PCD não deve ser colocada em condição de inferioridade, mas sim tratada como igual no plano concreto.

Na próxima seção serão abordados alguns pontos importantes da educação das PCDs no Brasil. Essa discussão é importante, pois a literatura revisada aponta como um dos entraves à inserção das PCDs no mercado de trabalho a falta de formação profissional e a baixa escolaridade deste grupo.

3.2.2 PCDs e a educação

Abrindo um parêntese para a história, as escolas normais só surgiram no Brasil a partir de 1835 em Niterói (MARTINS, 2009). Seu ensino, no fim do Império, era precário e ainda

“a educação popular, e muito menos a dos deficientes, não era motivo de preocupação” (JANNUZZI, 2012, p. 14).

As reivindicações sociais em prol de uma melhoria no sistema educacional na época eram poucas ou nulas, já que a elite que detinha o poder sanava este problema contratando o serviço de ensino domiciliar (JANNUZZI, 2012). Todavia, entende-se que a população de baixa renda era iletrada já que apenas uma minoria fazia parte da elite da sociedade.

O trabalho de educação das PCDs surgiu de forma tímida, por intermédio dos institutos para cegos (IBC) e surdos (INES), já mencionados. De acordo com Jannuzzi (2012) ambos os institutos patrocinavam o ensino profissionalizante em conjunto com o literário. Porém, para as pessoas que possuíam outros tipos de deficiência esse ensino chegou, ao fim dos anos de 1920, também de forma tímida (JANNUZZI, 2012).

De acordo com Jannuzzi (2012, p. 45) a preocupação com a educação das PCDs surge em “virtude da economia dos cofres públicos e dos bolsos dos particulares”. Almejava-se, na época, diminuir os manicômios, asilos e penitenciárias, com a educação das PCDs e sua posterior colocação no mercado de trabalho.

No período de reformulação do Brasil, fim do Império, tornou-se presente um discurso de preocupação com a ordem. Havia uma atenção maior para a qualificação das PCDs para que elas fossem produtivas, isto é, para gerarem lucro produzindo mercadorias (JANNUZZI, 2012). Porém, ainda hoje, muitas são as PCDs, assim como as demais pessoas de baixa renda, desassistidas e sem qualificação ou escolaridade, mesmo esse sendo um direito garantido a todos desde a Constituição de 1824.

Em relação à baixa escolaridade desse grupo é importante situar o fato de o Brasil ser até hoje um país de gigantesca desigualdade social. Sendo assim, como relata Mazzotta (2003), mais desassistido do que o brasileiro de baixa renda, apenas o deficiente brasileiro de baixa renda.

E assim, também, por mais que ideologicamente, uma parte da elite desejasse qualificar as PCDs no período do fim do Império, o benefício de ter um povo iletrado era maior do que o benefício que se teria instruindo o povo, no pensamento de uma parte da elite da época. De acordo com Jannuzzi (2012) o voto era restrito aos alfabetizados, sendo que se considerava alfabetizado, na época, a pessoa que conseguia assinar o próprio nome, então com um pouco de treino se tinha um povo alfabetizado, porém não instruído.

Portanto, existia na época um grande número de pessoas analfabetas e de alfabetizados não instruídos e ainda era utilizada, pela elite, a forma mais segura de se ganhar uma eleição: o bico de pena e a degola ou depuração. Como ressaltou Jannuzzi (2012, p.54) “Com tantos recursos por que correr o risco de instruir o povo?”. Com o povo sem instrução, a elite conseguia manipular as eleições mediante os recursos mencionados e colocar no poder quem bem lhes conviesse.

Nada muito diferente do cenário presente, quando o direito ao voto já alcançou toda a população, porém ainda não representa uma extensão da cidadania. De acordo com Ross (1998) a garantia do direito ao voto foi estendida a toda população, porém toda a população ainda não foi contemplada com a educação formal ou à informação de qualidade e acessível, o que ajudaria a criar uma consciência crítica para a escolha do candidato.

Assim, ainda em 1946 a situação geral da educação brasileira era reconhecida como precária. No ano de 1949 somavam um total de 49 instituições de atendimento às pessoas com deficiência intelectual, em 1959 já perfaziam um total de 191 e em 1969 eram 821, espalhadas pelo Brasil. As instituições para atendimento das demais deficiências, também espalhadas pelo território brasileiro, somavam um total de 26 em 1949, em 1959 já eram de cerca de 58 e em 1960 perfizeram um total de 313 (JANNUZZI, 2012).

De acordo com o Portal Brasil (2015) as políticas inclusivas elaboradas para a área da educação nos dias de hoje, como a Lei 12.764, de 2012 que em seu 7º artigo determina a

punição dos gestores de escolas que se recusarem a matricular o aluno que possua qualquer tipo de deficiência, tem proporcionado um grande aumento no número de matrículas de PCDs em escolas regulares de ensino.

A quantidade de matrículas de PCDs na rede regular de ensino cresceu mais de 400% nos últimos 12 anos no Brasil, de acordo com o Portal Brasil (2015). Em 2003 eram 145 mil matriculados passando para 698 mil em 2014. Ainda de acordo com o Portal Brasil (2015) foram feitas mais de 214 mil matrículas de estudantes especiais em classes comuns de 2010 a 2014. E ainda na rede federal de ensino superior o número passou de 3.705 alunos para 19.812 até o ano de 2014. O problema da qualificação das PCDs ainda existe, porém os números mostram que essa realidade tende a mudar.

Sendo assim, para a inserção no mercado de trabalho funcionar, é necessário que as mudanças iniciem desde a infância, na escola. Segundo Lanna Junior (2010) alguns empresários encontram dificuldades para contratar PCDs, pois não encontram PCDs qualificadas para assumir as vagas. Entende-se que o problema da inserção das PCDs é algo muito mais profundo, é um problema histórico.

Segundo Lino e Cunha (2008, p. 67) há uma forte relação entre educação inclusiva³² e a inserção das PCDs no mercado de trabalho. Segundo os autores:

A educação inclusiva enfoca aspectos positivos que apontam para uma melhora não só na vida desses indivíduos, através de mudanças no desenvolvimento, no desempenho e no comportamento deles, mas também melhorias no relacionamento destes com os demais membros da instituição (professores, corpo docente, demais alunos, empresários e funcionários).

Sem embargo, acredita-se que tais mudanças podem aumentar o potencial das PCDs frente ao mercado de trabalho, isto é, melhorar a sua capacitação profissional e, por conseguinte, aumentar as suas oportunidades de inserção profissional. De acordo com Glat, Pletsch e Fontes (2007, p. 346) a maioria das instituições que atendiam as PCDs fazia um trabalho especializado e organizado com base “em um conjunto de terapias individuais coordenadas pela Medicina: Fisioterapia, Fonoaudiologia, Psicologia, Psicopedagogia, Terapia Ocupacional, entre outras”.

Entretanto, as atividades acadêmicas desempenhadas com os alunos não ocupavam mais do que uma pequena fração do horário dessas crianças nessas instituições (GLAT, PLETSCHE E FONTES, 2007). Portanto, a educação escolar “não era considerada prioritária, ou mesmo possível, principalmente para aqueles com deficiências cognitivas, múltiplas, ou distúrbios emocionais severos” (GLAT, PLETSCHE E FONTES, 2007, p. 346).

Este foi o período em que muitas das PCDs viviam de forma institucionalizada ou como também pode ser chamado, como intitulou Goffman (1974), instituição total. De acordo com o referido autor, estar institucionalizado é uma experiência que afasta significativamente o indivíduo da sociedade, bem como o liga à vida institucional, o que caracteriza uma dependência difícil de ser rompida.

De acordo com Tomasini (1998) sob o discurso de que as PCDs possuíam características físicas, emocionais e mentais merecedora de atenção diferenciada, essas pessoas foram separadas do meio regular de ensino.

A falta de acesso das PCDs aos meios regulares de ensino é derivada, na maioria dos casos, pelo preconceito que advém dos estigmas que esse grupo sofre. A educação especial em instituições separadas por tipos de deficiência ou instituição total, passa ao longo dos anos a ser o único meio de as PCDs experimentarem um ritmo de vida próximo ao vivido pelas

³² “A Educação Inclusiva pode ser considerada uma nova cultura escolar: uma concepção de escola que visa o desenvolvimento de *respostas educativas* que atinjam a todos os alunos, independente de suas condições intrínsecas ou experiências prévias de escolarização”. (GLAT, PLETSCHE E FONTES, 2007, p. 344).

demais pessoas. Porém, como explica Ross (1998) conforme a PCD ingressa em uma dessas instituições de ensino especial, ela já começa a sofrer um processo de segregação.

Ainda de acordo com Ross (1998), as PCDs, pessoas essas marginalizadas pela sociedade, são segregadas em instituições que têm como base o modelo médico e assim, o discurso de que serão “normalizadas” e posteriormente integradas na sociedade. Sociedade essa que os nega.

Com o passar dos anos essa visão institucional foi, aos poucos diminuindo, até se chegar a visão de educação especial de hoje. De acordo com Glat, Pletsch e Fontes (2007, p. 347) “apesar dos avanços, a Educação Especial manteve-se funcionando como um serviço especializado paralelo: com currículos, metodologias, pessoal, e organização própria”.

Educação Especial na visão desses autores, não deve mais ser formada como um “sistema educacional especializado à parte, mas sim como um conjunto de metodologias, recursos e conhecimentos (materiais, pedagógicos e humanos) que a escola comum deverá dispor para atender à diversidade de seu alunado” (GLAT, PLETSCHE E FONTES, 2007, p. 345). Seria como implementar a educação inclusiva, porém utilizando a educação especial como suporte.

Tomasini (1998) explica que algumas pessoas precisam sim de cuidados e ambientes especializados, são as que possuem graves condições psicopatológicas e orgânicas. Contudo, este não é o caso da maioria das PCDs, porém ainda assim, em grande parte dos casos essas pessoas não são inseridas na rede regular de ensino e, em outros casos, não são inseridas nem na rede especial. Sendo assim, algumas dessas pessoas ficam fora de qualquer forma de educação e posteriormente de qualificação, o que dificulta a sua inserção no mercado de trabalho.

De acordo com Ross (1998, p. 98) “A educação é prático-social”, sendo assim, tem como objetivo humanizar o sujeito, possibilitando ao ser humano colher os frutos da civilização, colher os frutos de sua construção e do progresso resultante de seu trabalho (ROSS, 1998). De acordo com Cardozo (2017) a educação é preponderante quanto à preparação dos sujeitos para o mundo.

Na próxima seção será feita uma revisão literária sobre o conceito de trabalho, e ainda será discutida a inserção das PCDs no mercado de trabalho. Este próximo capítulo tem como objetivo explorar o cenário que se encontra o mercado de trabalho hoje e como essa inserção está ocorrendo.

3.3 As PCDs e o Mercado de Trabalho

Considerado numa dimensão mais genérica, no entanto, o trabalho, antes de subtrair a força do homem, torna-o mais forte; antes de revelar as limitações de uma pessoa portadora de deficiência e de convertê-las em limitações eternas e inerentes à pessoa dessa condição tornando-a inútil, contraditoriamente, permite sua superação. Nosso equívoco está em determinar o grau e a importância do defeito (Paulo Ricardo Ross).

3.3.1 As PCDs e o Trabalho

Para falar sobre a inserção das PCDs no mercado de trabalho é importante trazer o tema trabalho à discussão. De acordo com Noronha e Barbosa (2016, p. 42) “o trabalho é o elemento central da vida humana”. Sendo assim, entende-se a importância que o trabalho tem na vida do ser humano.

De acordo com Ross (1998, p. 103) o animal irracional produz a si mesmo, já o homem “produz e reproduz toda a sociedade historicamente, isto é, absorve usufrui e aproveita os produtos do trabalho”, com isso, o trabalhador estende a toda sociedade as conquistas da sua produção.

Os gregos denominavam o trabalho ora como *érgon*, ora como *pónos*, na Grécia Antiga, que significa, respectivamente, trabalho ou criação e fadiga ou vivência de martírio (ANTUNES, 2011). É interessante pensar essa dualidade, numa mesma sociedade e numa mesma época, dois sentidos tão diferentes para um mesmo termo. Isso ocorria, pois a elite pensadora executava o trabalho criativo, *érgon*. Deixando para os escravos o trabalho duro, pesado, denominado *pónos*.

De acordo com Antunes (2011) no decorrer da história humana o termo trabalho foi associado também ao significado de *tripaliare*, palavra derivada do termo *tripalium* que é o nome dado a um instrumento usado para punir, torturar. Ainda de acordo com este autor o trabalho pode ser definido como “o exercício de uma atividade vital, capaz de plasmar a própria produção e a reprodução da humanidade” (ANTUNES, 2011, p. 432), isso porque, entende-se que o trabalho é o responsável pela criação dos bens materiais e simbólicos que, segundo o autor, são socialmente necessários para a sobrevivência da sociedade.

No sistema feudal o trabalhador era vinculado inexoravelmente a um senhor, o senhor feudal, e a seu território. Com o fim desse sistema surge um trabalhador livre, não mais obrigado a se submeter a essa forma de vida e trabalho (GALEAZZI E HOLZMANN, 2011). Nesse período emerge um novo sistema, o sistema capitalista, no qual o trabalhador passa a vender sua força de trabalho em troca de um salário.

No início, esse sistema não garantia nenhum direito ao trabalhador. Sem regras os empregadores detinham total poder para decidir sobre o uso da força de trabalho, além de definir também o valor a ser pago por esta mão de obra (GALEAZZI E HOLZMANN, 2011). Com isso, as condições de vida e de trabalho fabril eram muito precárias. Porém, a união dos trabalhadores e a ajuda dos filantropos ajudaram a consolidar uma legislação para regular as relações entre capital e trabalho. Assim, alguns direitos passaram a fazer parte da vida laboral dos trabalhadores formais, tais como: férias, previdência social, aposentadoria entre outros benefícios (GALEAZZI E HOLZMANN, 2011). Entende-se como trabalhador formal, os

trabalhadores com vínculo empregatício, vínculo este caracterizado por um contrato formal de trabalho por tempo indeterminado.

Antunes (2011) explica que sem o trabalho a vida cotidiana não poderia ser reproduzida e, ainda, o trabalho é uma invenção exclusivamente humana. Noronha e Barbosa (2016, p. 42) afirmam que o trabalho possibilita a “construção de um sujeito autônomo, que separa sua vida pessoal do trabalho”.

Segundo Ross (1998, p. 66) as necessidades e capacidades do homem são produzidas por intermédio do trabalho, o que faz com que o sujeito se hominize, “superando as forças iniciais de seu equipamento biológico”. De acordo com Cardozo (2017) no caso das pessoas com síndrome de Down o trabalho tem o papel de concretizar a participação dessas pessoas na vida adulta e na sociedade.

O trabalho, mesmo com o passar do tempo, continua sendo para Noronha e Barbosa (2016, p.52) o elemento central e transformador da vida de todos os sujeitos. O trabalho permite, hoje, que os trabalhadores, supram não somente as suas necessidades básicas, mas outras necessidades também, como o lazer, por exemplo, que antes era possível apenas para uma pequena parcela da população.

Porém muitas são as pessoas ainda hoje que estão inseridas em trabalhos precários e formas humilhantes de vida. É o caso de algumas PCDs, que pela dificuldade de aceitação no mercado de trabalho acabam se submetendo a trabalhos informais e precários (GARCIA, 2010; LINO E CUNHA 2008).

O trabalho precário emerge da precarização do trabalho. De acordo com Galeazzi e Holzmann (2011) a precarização nada mais é do que o processo de supressão de direitos laborais, que tem ocorrido nas diversas formas de inserção no mercado de trabalho, substituindo o trabalho assalariado e suas proteções, a outras formas de trabalho, o que ocasiona o trabalho precário.

Ainda de acordo com Galeazzi e Holzmann (2011) o trabalho precário pode ser entendido em duas vertentes: a primeira fala sobre a supressão, ausência ou redução dos direitos conquistados pelos trabalhadores, ou, ainda, pela flexibilização de tais direitos; a segunda fala sobre a qualidade no exercício da atividade de trabalho, como, locais insalubres, apertados, mal iluminados, entre outros aspectos.

A partir dos anos 1970 as economias internacionais enfrentaram uma baixa taxa de crescimento, elevação das taxas de inflação e de desemprego. Assim, as empresas passaram a ser ainda mais competitivas objetivando reduzir os custos, calcadas em inovação tecnológica e ou na flexibilização dos direitos trabalhistas e sociais (GALEAZZI E HOLZMANN, 2011). No Brasil, como em outras economias de desenvolvimento tardio, somente na crise de 1990 que esse sistema de inovação tecnológica e flexibilização dos direitos trabalhistas chegaram ao país. Porém, com a flexibilização cresceu a quantidade de trabalhadores contratados sob outros modelos contratuais, perdendo alguns de seus direitos trabalhistas conquistados a duras penas.

Estes modelos são chamados de contratos por tempo determinado, assim como contratos temporários, trabalhadores em tempo parcial e ainda os trabalhadores autônomos (HOLZMANN E PICCININI, 2011). Neste novo modelo a força de trabalho contratada deve: ser flexível, estar apta a desempenhar múltiplas funções na produção, se submeter a variações em sua jornada de trabalho, aceitar programas como banco de horas ou trabalho em turno, entre outras exigências (HOLZMANN E PICCININI, 2011).

No Brasil, existem várias formas de inserção no mercado de trabalho, a mais comum é a contratação formal, aquela feita por intermédio de um contrato de trabalho por tempo indeterminado imbuída de garantias legais como já mencionado. Porém existem outras formas de inserção no mercado de trabalho, como o trabalho informal, sem a carteira assinada, por exemplo. O trabalhador informal é comumente, assalariado, porém sem vínculo formal de

trabalho ou qualquer outra forma de contrato. Neste tipo de trabalho são sonogados os direitos trabalhistas e previdenciários, assim como os benefícios trabalhistas que todos os brasileiros têm direito (GALEAZZI E HOLZMANN, 2011).

Outra forma de trabalho, comum, é o trabalho por conta própria que também pode ser denominado como trabalho autônomo. Esse tipo de trabalho era visto por alguns países, até recentemente, como esclarece Galeazzi e Holzmann (2011), como uma modalidade marginal em relação à inserção no mercado de trabalho. No Brasil, esta categoria totaliza um percentual de 20% da população ocupada e tem um importante papel no processo de formação da sociedade urbana e industrial (GALEAZZI E HOLZMANN, 2011).

O autônomo é o sujeito que é dono ou trabalhador de negócio familiar, ou de microunidade econômica (GALEAZZI E HOLZMANN, 2011). Porém, este trabalhador não tem assegurado direitos ou benefícios que somente os trabalhadores formais possuem, como já foi citado. Para adquirir qualquer um dos benefícios assegurados ao trabalhador formal, o trabalhador autônomo precisa arcar com todos os custos (GALEAZZI E HOLZMANN, 2011).

Outra forma de inserção no mercado de trabalho é o trabalho em forma de estágio. Os estagiários são pessoas predominantemente jovens, sem experiência, que são recrutados como aprendizes para realizarem nas empresas atividades que complementem sua formação escolar (GALEAZZI E HOLZMANN, 2011). Porém, em alguns casos esses estagiários substituem os trabalhadores adultos desenvolvendo tarefas iguais, vendendo sua força de trabalho por um valor inferior ao que recebe os demais trabalhadores por ser um estagiário.

As transformações nas formas de trabalho trouxeram benefícios como férias, aposentadoria e outros, em uma fase na qual o trabalhador não tinha direito nenhum. As crises internacionais e nacionais transformaram o mercado de trabalho de homogêneo e estável, em algumas partes do mundo, para heterogêneo e multifacetado. Hoje se vive formas de trabalho precário nas duas vertentes explicadas, com grande flexibilização dos direitos trabalhistas. Existe grande predominância de contratação informal e ainda, maior é o contingente de trabalhadores autônomos que para terem seus direitos assegurados devem arcar com todos os gastos para obter esse asseguramento.

É neste cenário que vigora a obrigatoriedade de contratação das PCDs. Pessoas essas vítimas de preconceito e estigmas, que deverão lutar por uma vaga neste mercado desleal e excessivamente competitivo, que visa o lucro em benefício dos empregadores. Esta seção objetivou percorrer as diferentes formas de trabalho, além de trazer uma breve noção do cenário que se encontra o mercado de trabalho. Na próxima seção se discutirá a inserção das PCDs neste mercado.

3.3.2 A inserção de PCDs no mercado de trabalho

De acordo com Garcia (2014, 182) “o direito de ser diferente” está relacionado com a “ideia de valorização da diversidade e negação de modelos, padrões e estereótipos preconcebidos”. As PCDs se confrontam diariamente com o estigma da inferioridade ou da invalidez, por isso, se reconhecer capaz e produtivo é um passo fundamental na caminhada das PCDs rumo à inserção no mercado de trabalho (GARCIA, 2014; VIOLANTE E LEITE, 2011).

Sendo assim, é necessário entender (sociedade, empregadores, familiares) que as PCDs não são diferentes das demais pessoas que compõem uma sociedade, enquanto cidadão. As PCDs possuem seus “momentos de alegrias e momentos de tristezas, suas derrotas e suas conquistas, isto é, bons e maus momentos” (GIMENES E BENVENHO, 2011, p. 1). Entretanto, mesmo com tantas semelhanças as PCDs se diferenciam das demais pessoas, em

dois aspectos: “são constantes vítimas de muitos preconceitos e discriminações”. (GIMENES E BENVENHO, 2011, p. 1).

Violante e Leite (2011) explicam que não se pode negar que os dispositivos legais são muito úteis para a inserção das PCDs no mercado de trabalho. A lei que obriga as empresas a contratar PCDs proporciona a essas pessoas “novos horizontes de vida” (VIOLANTE E LEITE, 2011, p. 89), pois possibilita o acesso ao trabalho.

Porém, muitas empresas não cumprem a Lei de Cotas estabelecida pela legislação brasileira, muito menos, na maioria dos casos, proporcionam aos empregados com deficiência já contratados ascensão profissional, portanto o presente cenário de inserção das PCDs está longe de ser o ideal (LINO E CUNHA, 2008; RIBEIRO E CARNEIRO, 2009; GARCIA, 2010).

Entretanto, tendo em vista o fato de que há vinte e cinco anos a inserção das PCDs nem era ponto de discussão, pois não fazia parte da realidade do Brasil, entende-se que muito se tem avançado nessa área. Porém, não se pode deixar de ressaltar o importante papel da sociedade para a mudança desse cenário, a deficiência precisa ser vista como um problema social. A sociedade deve romper com suas barreiras culturais. De acordo com Sasaki (2010, p. 45):

a sociedade deve eliminar todas as barreiras arquitetônicas, programáticas, metodológicas, instrumentais, comunicacionais e atitudinais para que as pessoas com deficiência possam ter acesso aos serviços, lugares, informações e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional.

O ambiente social deveria não ser mais hostil às diferenças, para que se alcançasse a mudança desse cenário de segregação no qual as PCDs são cativas. Por isso, antes mesmo de conhecer o potencial das PCDs, de acordo com Gimenes e Benvenho (2011), os empregadores já as rejeitam. Sasaki (2010, p. 62) descreve que “o mercado de trabalho e boa parte das pessoas com deficiência continuam em lados opostos de um campo de batalha”.

De acordo com Gimenes e Benvenho (2011), em sua pesquisa, foi constatado sem generalização, que muitas empresas não contratam PCDs por desconhecer suas capacidades. Neste contexto, falta às empresas, assim como à sociedade, conhecimento sobre as PCDs, pois a visão de incapaz atribuída as PCDs ainda impera no meio empresarial (GIMENES e BENVENHO, 2011; GARCIA, 2010), o que mostra que o preconceito está presente e a consequente segregação também.

Ribeiro e Carneiro (2009) relatam que em sua pesquisa, das 30 (trinta) empresas pesquisadas, apenas 6 (seis) passaram a cumprir a lei de cotas de forma plena. As empresas que não cumprem a Lei de Cotas justificam esse descumprimento de várias formas. Algumas empresas têm o discurso de que suas atividades estão classificadas em um alto grau de risco e periculosidade, o que torna a contratação de PCDs não recomendável (RIBEIRO E CARNEIRO, 2011).

Por outro lado, algumas empresas, de acordo com Lino e Cunha (2008, p. 68), estão se resignificando e surgindo com uma nova postura, voltada para a visão social que a inserção das PCDs também pode representar. Como explicam Lino e Cunha (2008, p. 68) “com o intuito de assumir uma postura politicamente correta”, a inserção das PCDs no mercado de trabalho tem despertado grande interesse por parte do setor empresarial, entretanto algumas empresas estão assumindo essa postura apenas como forma de marketing (IRIGARAY e VERGARA, 2011), o que na verdade não promove a inclusão das PCDs, mas sim status para a organização.

De acordo com Melissa Bahia (2006) as empresas inclusivas, são aquelas que sua motivação para a contratação de PCDs não se restringe a Lei de Cotas. São organizações que valorizam o ser humano, este ser possuindo ou não uma deficiência, são as organizações que

acessibilizam todos os setores e não apenas um andar, entre outros aspectos. (BAHIA, 2006). Porém, existem também, as empresas que camufladas nessa postura social contratam e expõem as PCDs como pura forma de marketing para se promover, sem de fato estarem preocupadas com as PCDs contratadas, como relatam Irigaray e Vergara (2011) em sua pesquisa.

Gimenes e Benvenho (2011) concluíram que, a maioria das empresas, mesmo possuindo o discurso de ser uma empresa inclusiva, inicialmente contratam PCDs com o único objetivo de cumprir a Lei de Cotas. Contudo, os autores relatam que após a inserção dessas pessoas na empresa, os empregadores puderam avaliar suas habilidades e desempenho.

Entretanto, algumas empresas, de acordo com Ribeiro e Carneiro (2009), estão reduzindo o seu quadro de funcionários para menos de 100 contratados, com a intenção de completar o quadro com funcionários terceirizados e assim conseguem “burlar” a Lei de Cotas.

Além disso, ainda de acordo com Ribeiro e Carneiro (2009), como já mencionado anteriormente, na maioria das vezes que as empresas são autuadas pelos MPT muito raramente essas empresas se empenham para cumprir os acordos firmados. E ainda, acabam por procurar PCDs com as chamadas deficiências leves, e com essas contratações essas empresas não precisam modificar sua estrutura arquitetônica (RIBEIRO E CARNEIRO, 2009; VIOLANTE E LEITE, 2011, SCWARZ, 2009).

Contudo, pode ser verificado, por intermédio da pesquisa de Gimenes e Benvenho (2011, p. 12) que a contratação das PCDs trouxe benefícios para a empresa. Isso ocorreu, pois, os funcionários com deficiência:

Valorizam muito o emprego e são altamente profissionais nos cargos que ocupam, pois demonstram responsabilidade e interesse no trabalho, já que o emprego, para ele, é uma conquista difícil de ser alcançada, mas mesmo assim existe a oferta da procura por deficiente e isto também faz com que os que são menos preocupados com a valorização de sua profissão fiquem passando de empresa para empresa. (GIMENES E BENVENHO, 2011, p. 12).

Gimenes e Benvenho (2011, p. 12) ressaltam que o desempenho das PCDs, de acordo com os profissionais entrevistados é “considerado bom e às vezes chega a ser superior ao de outro trabalhador, como por exemplo, em funções que exigem concentração, pois as PCDs são pessoas altamente concentradas”.

Sendo assim, outro aspecto positivo relatado por Gimenes e Benvenho (2011, p. 12) ocorre com a convivência das PCDs e os demais funcionários, pois essa convivência “é uma fonte de valorização da diferença”. Com isso, dar oportunidade para uma PCD produzir faz com que ela se sinta incluída na sociedade, e assim, “quebra o gelo” da diferença.

Em relação à aceitação dos demais funcionários, Gimenes e Benvenho (2011, p. 12) concluíram, com base nas entrevistas que fizeram, que de início houve resistência dos funcionários sem deficiência, os autores explicam que essa resistência não ocorreu apenas por preconceito, ocorreu também pela falta de conhecimento da deficiência, e por não acreditarem no potencial das PCDs. Porém, como enfatizam os autores, em pouco tempo as pessoas aprenderam a conviver com a diferença e mudaram o conceito sobre a capacidade que as PCDs possuem.

Entretanto, os estudos mostram que o número de PCDs inseridos no mercado de trabalho ainda é bastante incipiente (TANAKA e MANZINI, 2005; VIOLANTE e LEITE, 2011). De acordo com Violante e Leite (2011, p. 75) a desconstrução da imagem das PCDs de um ser “incapaz, improdutivo, lento, desprovido de qualidades e oneroso, e criar o conceito de um indivíduo capaz, produtivo, dotado de qualificação profissional é um trabalho árduo e lento, que deve ser compreendido como um compromisso social de diversas áreas”.

Outra justificativa apresentada pelas empresas não contratantes de PCDs está relacionada ao baixo grau de instrução desse grupo. O que se observa na literatura sobre o assunto (TANAKA e MANZINI, 2005; GARCIA, 2014; LINO e CUNHA, 2008; VIOLANTE e LEITE, 2011) é que, além de fatores individuais, econômicos e sociais, a ineficiência no processo de formação e qualificação profissional é outro aspecto que dificulta a inserção das PCDs no mercado de trabalho.

Cattani (2011, p. 203) ressalta que a formação profissional possibilita que o sujeito “adquirir e desenvolva conhecimentos teóricos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, quer esses processos sejam desenvolvidos nas escolas, quer nas empresas e nos variados ambientes de trabalho”. A formação profissional, ainda de acordo com este autor, tem como fator condicionante as relações sociais, os conflitos entre capital e trabalho no âmbito da produção e ainda as relações de poder e visão de mundo dos agentes envolvidos no processo.

De acordo com Tanaka e Manzini (2010) falta formação profissional e preparo social para que as PCDs ocupem cargos cujo perfil seja compatível com as suas habilidades, assim como, também, com as necessidades da empresa. Lino e Cunha (2008, p. 68) explicam que isso ocorre também pelo:

Pouco investimento em prol da qualificação profissional destes indivíduos e tem como consequência um grande número de pessoas com deficiência desempregadas ou, ainda, inseridas em atividades do setor ‘informal’, muitas vezes consideradas ‘ilegais’, tendo em vista a ausência do asseguramento dos direitos trabalhistas.

Garcia (2014, p. 181) corrobora a ideia apresentada já que afirma que “parte das pessoas com deficiência ocupadas está no mercado informal”. As pessoas tanto com deficiência quanto sem deficiência tem direitos assegurados e trabalhar em caráter informal alija os direitos de seguridade trabalhista, portanto a Lei de Cotas se faz necessária para inserir essas pessoas em trabalhos formais nos quais seus direitos serão assegurados ou ao menos deveriam ser.

De acordo com Garcia, (2014, p. 181) a Lei de Cotas, é vista como ferramenta necessária, porém ela não é suficiente, já que a inserção profissional envolve outros aspectos, “como um ambiente de trabalho acessível e a ausência de comportamentos e condutas discriminatórias”. Entretanto, como relata Tanaka e Manzini (2010, p. 292) a Lei de Cotas, foi a principal responsável pela concessão de vagas às PCDs nas empresas pesquisadas pelos autores.

Outro fator levantado foi a falta de informação sobre as deficiências que acaba por restringir “a oportunidade de ocupação de funções que fossem efetivamente adequadas às suas reais dificuldades e possibilidades” (TANAKA E MANZINI, 2010, p. 292).

Pastore (2000) explica que a capacidade de andar, pensar, apreender, ver e falar das PCDs depende, na maioria das vezes, das barreiras que essas pessoas encontram. Em alguns casos, a deficiência pode praticamente desaparecer, com a eliminação dos obstáculos / barreiras. Este autor usa o exemplo de um cadeirante, segundo ele, se essa pessoa dispuser de transporte adequado e arquitetura condizente, como boas rampas de acesso, essa pessoa terá suas limitações reduzidas consideravelmente, fazendo com que a sua deficiência praticamente desapareça.

Corroborando com o que foi citado no parágrafo anterior, Ross (1998, p.78) ressalta que a deficiência de um sujeito que vive em uma sociedade desenvolvida é reduzida consideravelmente, quando esta sociedade está envolvida socialmente com esses sujeitos disponibilizando “seus instrumentos, técnicas, linguagens, saberes e funções intelectuais e práticas a serviço desse homem”. Com isso, entende-se que é necessário romper com essa visão individual da deficiência, a deficiência precisa ser vista como um problema social.

As PCDs já inseridas no mercado de trabalho não se sentem incluídas e absorvidas pelas empresas e nem pela sociedade. Como esclarecem Vergara e Irigaray (2007, p. 7), essas pessoas, de certa forma “internalizam a discriminação que persiste como forma de *trade-off*³³ para inserção no ambiente de trabalho”. Com base nestes autores, entende-se que as PCDs empregadas, acabam não reivindicando seus direitos, guardando para si essa discriminação, para não obter conflitos no ambiente de trabalho, ou, na pior hipótese, incorrerem na perda do trabalho.

O que parece, como relatado por Vergara e Irigaray (2007, p.7), é que estas pessoas abrem mão de questionar seus direitos de igualdade como seres humanos, “eles acabam se submetendo a estes tratamentos por privilegiarem o fato de estarem empregados”. Irigaray e Vergara (2011) percebem em sua pesquisa que na empresa AeroBrasil³⁴ a contratação das PCDs é feita apenas em resposta a pressões institucionais.

Em relação a promoções das PCDs Irigaray e Vergara (2011 p. 7), com base nas entrevistas feitas, afirmam que as PCDs contratadas e entrevistadas questionaram o fato de não terem sido promovidas quando outros colegas sem deficiência que entraram depois delas já foram. Promoção não se trata de cotas e sim de perspectiva de carreira, essa perspectiva está inteiramente ligada ao sucesso (IRIGARAY E VERGARA, 2011) e todas as pessoas têm direito de ascender profissionalmente.

A contratação e o “estacionamento” dessas pessoas, em um único cargo caracteriza o chamado “teto de vidro”³⁵ vivido por outras minorias, que faz com que as PCDs vivam em um vácuo social, sem perspectivas de crescimento (IRIGARAY E VERGARA, 2011).

De acordo com Ross (1998) é muito importante que as PCDs se conscientizem de que elas compõem um segmento social específico na luta pelo direito a educação e a inserção no mercado de trabalho. Mesmo compartilhando da bandeira de luta e de resistência dos demais integrantes da sociedade pelos mesmos direitos, educação e trabalho, de acordo com este autor “o avanço dessas pessoas está intimamente ligado a essa conscientização” (ROSS, 1998, p. 67).

Ainda de acordo com Ross (1998) existe desigualdade entre as PCDs e as demais pessoas da sociedade até mesmo na forma de serem vistas quando lutam por algum direito, por isso a necessidade de conscientização mencionada no parágrafo anterior. Segundo o autor quando uma pessoa sem deficiência reivindica seus interesses, a reivindicação é vista como um exercício de cidadania, porém quando uma PCD faz o mesmo, o autor afirma que o mesmo ato passa a ser visto como uma atitude proveniente de uma frustração ou até relata como sendo este um ato impulsionado por uma revolta por sua condição de deficiente. Enfim, a inserção das PCDs no mercado de trabalho não trata apenas de cumprir uma lei, essa inserção propõe algumas mudanças, pode-se mencionar: mudanças de atitude dos empregadores; assim como dos colegas de trabalho; mudança na forma com a qual a sociedade vê e trata as PCDs; e ainda, mudança na forma como a própria PCD se vê. No próximo capítulo será apresentado o que este trabalho entende por sentidos e qual a concepção de sujeito que este trabalho se apoia.

³³ Termo comumente usado para designar uma situação em que haja conflito de escolha na administração.

³⁴ Nome fictício, inventado pelo autor.

³⁵ Ler Lima (2013). O teto de vidro em síntese, seria o fato de alguns funcionários não serem promovidos em algumas organizações, sendo que a não ascensão destes funcionários não está ligada a falta de qualificação, mas sim, aos estigmas que algumas minorias carregam, como as PCDs, mulheres, negros, entre outras.

3.4 A área de Recursos Humanos e a Produção de Sentidos.

*O sujeito constrói-se nas relações sociais e de produção mais ampla e não à margem dela.
(Maria Elizabeth A. Tomasini).*

Por muitos anos a administração manteve uma postura instrumental e objetiva, o que hoje ainda não é muito diferente, porém, já se tem algumas poucas mudanças na área (Silveira, 2017). Neste trabalho a proposta foi articular áreas distintas, por se averiguar a necessidade de romper a barreira da administração estritamente objetiva. É necessário pensar o homem, o sujeito, além da organização.

Pretende-se trazer neste trabalho a reflexão sobre a subjetividade do sujeito, sobre o sujeito formado e formador do meio em que vive e/ou labora (VIGOTSKI, 1991). Se intenta que esta discussão abra precedentes para novas pesquisas na área da administração com foco nas particularidades dos sujeitos, entretanto não deixando de lado as características da área de administração.

A partir dos anos 2000 a objetividade começou a entrar em discussão, e a subjetividade começou a ganhar espaço na administração e em suas subáreas, principalmente no campo dos Estudos Organizacionais (EO) e Recursos Humanos (RH) ou Gestão de Pessoas (GP), de forma tímida já que a objetividade ainda é latente (SILVEIRA, 2017). Esta discussão é muito complexa e neste trabalho será apresentada de forma breve. Entende-se hoje a necessidade de indagar o sujeito, como ressalta Silveira (2017), romper a barreira da objetividade e alcançar a subjetividade do sujeito, compreender os sentidos do exercício funcional.

Mas para compreender os sentidos é necessário discutir este assunto, como explica Silveira (2017, p. 14):

É razoável conceber que o emprego da subjetividade como base teórico-metodológica em pesquisas pode ser mais bem conduzido por estudiosos da área de psicologia. Esse emprego torna-se mais difícil num campo dominado pela perspectiva objetiva, como o da administração.

Como ressaltam Caldas e Fachim (2005) devido, em grande parte, ao *mainstream* norte-americano, o funcionalismo continua a expandir sua hegemonia até hoje dentro da administração. Contudo, é necessário expandir os estudos para diferentes concepções. Faz-se necessário explicar a figura do gestor neste contexto, este que é o objeto de pesquisa deste trabalho. De acordo com Garay (2011, p. 209) “o termo gestão refere-se ao processo ativo de determinação e orientação do caminho a ser seguido por uma empresa para a realização de seus objetivos”. Com isso, entende-se que gerir é dirigir, tomar decisões, coordenar tarefas executadas por outras pessoas, não deixando de lado as demandas do ambiente e os recursos disponíveis (GARAY, 2011).

Davel e Vergara (2001) explicam que “a gestão que lida com pessoas torna-se atividade fundamental para a sobrevivência e o sucesso das organizações”. Nota-se com isso a importância da gestão de RH dentro das organizações, pois de acordo com os autores esta gestão é fundamental para o bom andamento da organização. Entretanto, a gestão de RH, ainda tem suas bases fincadas em técnicas, modelos e instrumentos racionais e objetivos o que implica na visão da pessoa como estável, fixa e unificada (DAVEL e VERGARA, 2001, p. 50).

Contudo, pessoas não fazem parte apenas da vida produtiva organizacional, elas atribuem vitalidade às atividades e processos, pessoas inovam, criam e recriam situações que colocam as organizações em vantagem competitiva, isso ocorre por sua “capacidade original

de combinarem emoção com razão, subjetividade com objetividade” (DAVEL e VERGARA, 2001, p. 31).

O gestor é a pessoa responsável por planejar e dirigir o trabalho de um grupo de pessoas, coordenando as tarefas e delegando atividades. Porém, este não pode desconsiderar a subjetividade dos sujeitos e menos ainda a sua. Nos últimos anos a gestão de recursos humanos tem passado por grandes transformações. Isso ocorreu devido à necessidade das organizações de se tornarem competitivas no mercado, principalmente após a globalização (LACOMBE e TONELLI, 2001). Com isso, na visão dos autores, o RH passou de um simples departamento de pessoal (DP), para se tornar um setor estratégico dentro das organizações. O trabalho executado no DP, desempenhado de forma estritamente operacional, se tornou ultrapassado e vem perdendo espaço no ambiente corporativo, entretanto algumas organizações ainda adotam esse modelo. Já o RH estratégico surgiu para sintonizar as novas exigências do mercado com as tendências tecnológicas e comportamentais contemporâneas. Sendo assim, o conceito de administração estratégica de RH iniciou no Brasil no fim da década de 1980, seguindo uma iniciativa dos EUA (LACOMBE e TONELLI, 2001).

De acordo com Silveira (2017) a partir de estudos em outros campos das ciências sociais, como da psicologia, por exemplo, pesquisadores da área de administração têm explorado a subjetividade, assim como, a concepção de sujeito. Esta linha de pensamento é a que se deseja seguir neste trabalho, explorar outras áreas das ciências sociais, neste caso a psicologia sócio-histórica para assim, conseguir espaço para discutir a subjetividade do sujeito dentro da área da administração.

Neste trabalho será explorada a concepção de sujeito com base na abordagem sócio-histórica. A abordagem sócio-histórica, segundo Molon (2008), é uma abordagem bastante profícua em relação às rupturas, as mudanças e a consolidação de referenciais teóricos, assim como em relação aos referenciais metodológicos, entre outros aspectos que possam contemplar as superações do ser humano e da sociedade. Entende-se que “na abordagem sócio-histórica tem-se por pressuposto a origem e a natureza social e histórica do sujeito” (MOLON, 2011, p. 615).

De acordo com Mascaro (2012) na visão sócio-histórica o meio ao qual o sujeito está inserido contribuirá (ou não) para o desenvolvimento desse sujeito. Esta abordagem tem como um de seus principais fundadores o autor Vigotski.

Vigotski tinha como foco em suas pesquisas, o desenvolvimento do sujeito, assim como, o da espécie e também dos grupos culturais. De acordo com Vigotski (1991) a capacidade adaptativa dos homens realiza-se nas dimensões historicamente criadas e culturalmente elaboradas, o que não ocorre na organização dos animais irracionais. Assim, o homem ao longo de seu desenvolvimento tem “a capacidade de expressar e compartilhar com os outros membros do seu grupo social o entendimento que ele tem da experiência comum ao grupo” (VIGOTSKI, 1991, p. 87).

É no dia-a-dia que o sujeito se constitui como unidade, como indivíduo reprodutor particular das características básicas sociais. Por conseguinte, a sobrevivência do sujeito neste mundo depende da limitação de sua existência social, pois é no dia-a-dia que se desenvolvem as capacidades humanas, tais como: manipulação de objetos, comunicação, tomada de decisões práticas e o discernimento entre o bom e o ruim (ROSS, 1998). Destarte, o modo como o sujeito produz a sua existência leva à sua própria humanização ou desumanização.

Percebe-se que o sujeito é um ser múltiplo “que se realiza na relação Eu-outro; ou seja, é na relação com os outros e por ela, é na linguagem e por ela que alguém se constitui sujeito e é constituinte de outros sujeitos”. (MOLON, 2011, p.617). Isso demonstra o quanto a interação para a constituição do sujeito é importante, já que o homem se constitui sujeito por meio das relações.

Sendo assim, compreende-se que “o indivíduo é determinado nas interações sociais” (LUCCI, 2006, p. 5), o que significa dizer que o relacionamento com o outro determina o sujeito, assim como, a linguagem e, por ela, o indivíduo é formado e é formador de outros indivíduos no meio social vivente. Com isso, Vigotski estava criando uma nova concepção de desenvolvimento cultural do ser humano, nesta nova concepção o homem desenvolve a sua cultura por meio de instrumentos e o principal deles é a linguagem, “tida como instrumento do pensamento” (LUCCI, 2006, p. 4). De acordo com Davel e Vergara (2001) a linguagem é o veículo que privilegia a subjetividade, isto é “a linguagem controla e estrutura as possibilidades de ação das pessoas”.

Aguiar e Ozella (2006) entendem que o sujeito constrói o social, sendo ele um deficiente ou não, assim como também o transforma em psicológico e, ainda, gera a possibilidade do novo. Neste caso, entende-se que os gestores podem romper com os estigmas e preconceitos que culturalmente são atribuídos às PCDs e, assim, gerar a possibilidade do novo. Conforme estes autores pode-se afirmar que a “linguagem seria o instrumento fundamental nesse processo de constituição do homem” (AGUIAR e OZELLA, 2006, p. 225).

Neste contexto, Lucci (2006, p. 8) relata que a linguagem, sinteticamente, “constitui o sistema de mediação simbólica que funciona como instrumento de comunicação, planejamento e auto-regulação.” Assim, pode-se dizer que é através da função comunicativa que o sujeito se apropria do mundo externo, pois a partir da comunicação ocorrem as negociações, as diversas interpretações e reinterpretações das informações, assim como dos conceitos e também dos significados.

Algumas deficiências, como a auditiva e a visual, por exemplo, dificultam o processo de comunicação das pessoas que a possui. As limitações das pessoas que possuem esses tipos de deficiência, de acordo com Ross (1998), não são decorrentes de uma incapacidade inata, e sim de uma potencialidade não desenvolvida. Essa potencialidade não desenvolvida é causada, em alguns casos, por falta de recursos educativos e, em outros casos, por carência de outras mediações histórico-sociais, assim como acontece com as demais pessoas.

É importante esclarecer que nenhuma pessoa com deficiência visual nasce com habilidades naturais para a leitura tátil, assim como a pessoa com deficiência auditiva também não nasce com habilidades naturais para a comunicação por meio de sinais. Essas capacidades e habilidades são desenvolvidas social e historicamente. Entendendo que as potencialidades não nascem prontas, a sociedade tem um importante papel no “desenvolvimento e aprimoramento intelectual de seus cidadãos” (ROSS, 1998, p.83).

Com isso, pode-se dizer que a potencialidade de um sujeito é fruto da experiência acumulada no dia-a-dia, experiências essas acumuladas no decorrer dos anos e obtidas tanto na educação formal “quanto na esfera da prática social mais ampla” (ROSS, 1998, p. 79). Sendo assim, a falta em alguns casos de recursos educativos, profissionais especializados e outros, impedem que as pessoas, num âmbito geral, tenham funções em processo de maturação amadurecidas. Todavia, algumas potencialidades não são exploradas e nem desenvolvidas.

Ross (1998) explica que quando a criança nasce ela tem seu desenvolvimento baseado nas suas necessidades biológicas instintivas. Esse desenvolvimento, com o passar do tempo e com o contato ativo no meio social vivente, vai sendo revestido de signos e significado, e por tanto de representações e sentidos.

Signos são “mediadores internos, os instrumentos psicológicos que dirigem e controlam as ações psicológicas do próprio indivíduo ou de outros indivíduos” (LUCCI, 2006, p. 05) De acordo com Aguiar e Ozella (2006) os significados são produções históricas e sociais. Para estes autores os significados permitem a comunicação, a socialização das experiências dos sujeitos.

Já os sentidos, dizem respeito às necessidades que, em algumas situações, ainda não se realizaram, mas motivam o sujeito, assim como, constituem o seu ser, e ainda, geram formas de colocá-lo na atividade. Sendo assim, entende-se que o sentido é um ato do homem mediado socialmente.

Coutinho (2009, p. 193) relata que tendo em vista a relação dialética entre sentidos e significados, “a análise dos sentidos produzidos pelos sujeitos deve sempre considerar suas relações com os significados produzidos coletivamente e vice-versa”. Apesar de alguns autores mencionarem sentidos como sinônimo de significado o presente estudo considera esses termos como complementares e não sinônimos, assim como Coutinho (2009).

Sendo assim, Aguiar e Ozella (2006 p. 226) destacam que as categorias sentidos e significados, “apesar de serem diferentes, de não perderem sua singularidade [...], não podem ser compreendidas descoladas uma da outra, pois uma não existe sem a outra”. Portanto, apesar de sentido e significado não serem sinônimos seus conceitos estão interligados.

Gonzalez Rey (2013, p. 30), afirma que ao definir sentido como o conjunto de todos os fatores psicológicos que surgem em nossa consciência como resultado de uma palavra, Vigotski estava definindo um novo tipo de “unidade psíquica suscetível a linguagem e, portanto, a cultura, aparecendo o sentido como uma unidade psíquica organizada pelo presente relacionamento da pessoa³⁶”.

Segundo Gonzalez Rey (2013) pela primeira vez foi apresentado um conceito com capacidade de articular o aparecimento de elementos psíquicos diferentes na consciência diante ao surgimento da palavra. Junto a esse fato, Gonzalez Rey (2013) relata que Vigotski explica a diferença entre sentido e significado: O sentido é uma formação dinâmica e complexa, possuidora de diversas zonas que variam em sua estabilidade, já o significado é apenas uma dessas zonas do sentido adquirido pela palavra no contexto da fala.

Portanto, o sentido é muito mais amplo que o significado, o sentido “constitui a articulação dos eventos psicológicos que o sujeito produz frente a uma realidade” (AGUIAR E OZELLA, 2006, p. 227). Os significados, para Aguiar e Ozella (2006, p. 226), tratam-se dos conteúdos instituídos como também compartilhados que são moldados pelos sujeitos que se configuram a partir de suas próprias subjetividades. A subjetividade vai se construindo por meio dos sentidos, dos processos de significação.

Com isso, entende-se, considerando o que foi abordado, que subjetividade e a cultura têm um relacionamento que não se pode separar, o qual gera novas concepções de pensamento e também novas concepções de mundo social que é produto da ação do homem e, que ao mesmo tempo, produzem o homem.

Em suma, neste trabalho o sujeito histórico é o sujeito que, assim como, o meio, o social, o cultural, o molda e interfere no seu desenvolvimento, este mesmo sujeito como um ser histórico, dotado de sentidos e subjetividades, também interfere neste meio social, cultural. Sendo assim, por meio da linguagem este sujeito pode significar e assim dar sentido a sua subjetividade. De acordo com Lucci (2006) a linguagem materializa e forma as significações que são construídas no processo social e histórico do sujeito. A partir da interiorização desta linguagem pelos sujeitos, os mesmos passam a ter acesso a estas significações e essas significações lhe servirão de base para que possam significar suas experiências, e será esse processo de significação que mediará suas formas de sentir, pensar e agir.

³⁶ Tradução da autora, original: “unidad psíquica susceptible al lenguaje y, con ello, a la cultura, apareciendo el sentido como una unidad psíquica organizada en el momento actual de relaciones de la persona” (GONZALEZ REY, 2013, p. 20).

4. MÉTODO

Entende-se que o método faz a articulação entre o objeto, o problema, o referencial teórico e os procedimentos metodológicos (MOLON, 2008). Ainda de acordo com Molon (2008) o método também é o responsável por fazer a articulação entre pesquisador e realidade, por conseguinte a relação entre pesquisador e pesquisado, e assim, o método possibilita a análise e consecutivamente as reflexões.

Considera-se que o método é o articulador de todos os componentes aqui apresentados e faz também com que haja uma interação entre todo o conteúdo do trabalho, desde o objeto de pesquisa até as considerações. Destarte, para atingir o objetivo geral, Compreender os sentidos atribuídos à Lei de Cotas pelos Gestores de RH que atuam ou atuaram em organizações que se aplica a Lei de Cotas, o presente estudo foi feito sob a abordagem de pesquisa qualitativa e neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos que foram seguidos nesta pesquisa.

4.1 Natureza da Pesquisa

Com base em Bogdan e Biklen (1994, p.16) a abordagem qualitativa, ou como os autores a denominam abordagem da investigação qualitativa, “privilegiam, essencialmente, a compreensão dos comportamentos a partir da perspectiva dos sujeitos da investigação”. Sendo assim, a pesquisa não é pautada em resultados, em testes de hipóteses ou em questões prévias, mas sim nas perspectivas do sujeito e do pesquisador.

De acordo com Bogdan e Biklen (1994), pode-se afirmar que a pesquisa qualitativa se constitui em uma instância de aprendizagem e de produção de conhecimento. Freitas (2002, p. 26) explica que a pesquisa qualitativa sob o olhar da perspectiva sócio-histórica, ao prezar os aspectos descritivos e as percepções pessoais, devem dar ênfase ao particular “como instância da totalidade social”, com a finalidade de compreender os sujeitos envolvidos, o que possibilita, por consequência, a compreensão do contexto.

Com isso, entende-se que na abordagem qualitativa o mundo não deve ser pautado em ideias triviais, as investigações devem ser feitas de forma minuciosa, pois “tudo tem potencial para constituir uma pista que nos permita estabelecer uma compreensão mais esclarecedora do nosso objeto de estudo”. (BOGDAN e BIKLEN 1994, p. 49).

Bogdan e Biklen (1994) sintetizam os aspectos da abordagem qualitativa, são eles:

- Na abordagem qualitativa a fonte direta de dados é o ambiente.
- A investigação qualitativa é de cunho descritivo.
- Os investigadores qualitativos interessam-se mais pelo processo do que simplesmente pelos resultados ou produtos.
- Os investigadores qualitativos tendem a analisar os seus dados de forma indutiva.
- O significado é de importância vital na abordagem qualitativa.

Em suma foi usada a abordagem qualitativa, pois segundo Moresi (2003) esta abordagem considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito. E ainda, de acordo com Minayo (2010) esta abordagem permite revisar e criar novos conceitos e categorias durante a investigação além de, propiciar o esclarecimento de processos sociais ainda pouco conhecidos referentes a um grupo específico, no caso dessa pesquisa em particular, as PCDs.

4.2 Preceitos Éticos da Pesquisa

Como enfatizado por Bogdan e Biklen (1994, p. 75): “tal como as palavras *sexo* e *cobras*, a ética é uma palavra com uma forte carga emocional e plena de significados ocultos. Nada pode ser mais devastador para um profissional do que ser acusado de uma prática pouco ética”. Por isso, neste trabalho foi utilizado o TCLE³⁷ (Termo de Consentimento Livre Esclarecido), para que todos os participantes das entrevistas soubessem dos possíveis benefícios e malefícios que a entrevista poderia causar. O TCLE foi assinado em duas vias, sendo que uma via foi entregue ao entrevistado e a outra ficou em poder da pesquisadora.

Com isso, pretendeu-se atender ao que Bogdan e Biklen (1994, p. 75) apontam como sendo duas questões importantes no campo da ética em relação às investigações com sujeitos humanos: “o consentimento informado e a proteção dos sujeitos contra qualquer espécie de danos”.

A pesquisa, após a qualificação, foi submetida e aprovada³⁸ pelo Comitê de Ética da UFRRJ, seguindo orientação da resolução N° 466 DO Conselho Nacional de Saúde – CNS (BRASIL, 2012). Esta resolução ao considerar o respeito pela dignidade humana, o desenvolvimento e o engajamento ético, que é inerente ao desenvolvimento científico e tecnológico, entre outras situações, adotam algumas definições que devem ser seguidas pelo pesquisador.

Bogdan e Biklen (1994) apontam algumas definições que foram seguidas nesse trabalho como preceitos éticos, são elas: manter em sigilo as identidades dos sujeitos entrevistados, com a intenção de não lhes causar nenhum dano a partir das informações recolhidas pela pesquisadora, e ainda, os sujeitos entrevistados foram tratados de forma respeitosa. Todos os nomes apresentados são fictícios e escolhidos pela pesquisadora, tanto o nome dos participantes da pesquisa quanto os nomes das organizações.

4.3 Pesquisa de Campo

O levantamento das informações ocorreu por meio de pesquisa de campo realizada com gestores e ex-gestores de RH de empresas envolvidas no processo de contratação das PCDs (empresas como já citado, com mais de 100 funcionários). Decidiu-se por empresas obrigadas legalmente a fazer a contratação, justamente pela imposição legal, entende-se que a empresa que não tem obrigação legal de contratar convive com a contratação das PCDs de forma diferente dos que são obrigados a contratar legalmente, já que esta obrigatoriedade vem com um número de contratações específicas e com as sanções para os que não alcançam a totalidade exigida. De acordo com Moresi (2003, p.09) pesquisa de campo é “investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo”. Na pesquisa de campo pode ser incluídas entrevistas, aplicações de questionários, testes e observação participante ou não.

Os gestores que participaram da pesquisa foram alcançados pelo método Snow Ball, pois segundo Albuquerque (2009, p. 04) com este método, os participantes da pesquisa são recrutados a partir da rede de conhecidos dos elementos participantes, formando as cadeias de referência. A utilização desta ferramenta no trabalho se fez pertinente, devido às dificuldades para entrar no campo. Como primeira tentativa a pesquisadora tentou contato direto com as organizações, entretanto quando explicado que a pesquisa tinha como componente a Lei de Cotas a entrevista era negada, por isso teve que recorrer a sua rede de relacionamentos e por intermédio de um gestor, conseguiu contato com outra gestora da área de RH e esta, além de

³⁷ Vide Apêndice A.

³⁸ Vide anexo A.

lhe conceder a entrevista, ainda indicou outros gestores, e assim, as entrevistas puderam ser feitas. Além das entrevistas, a pesquisadora observou o campo da pesquisa.

4.3.1 Observação

De acordo com Bogdan e Biklen (1994) a observação é uma técnica muito importante para a abordagem qualitativa e muito utilizada pelos pesquisadores nessa abordagem. Esta técnica não pode se limitar a pura descrição dos fatos singulares, já que seu objetivo “é compreender como uma coisa ou acontecimento se relaciona com outras coisas e acontecimentos”. (FREITAS, 2002, p. 28). Trata-se, então, de dar foco a um acontecimento nas suas relações mais essenciais e prováveis.

Nesse sentido a observação é “um encontro de muitas vozes: ao se observar um evento, depara-se com diferentes discursos verbais, gestuais e expressivos.” (FREITAS, 2002, p. 29). Tais discursos refletem a realidade, a qual as pessoas envolvidas fazem parte.

Como ressalta Freitas (2002, p. 29) “o enfoque sócio-histórico é que principalmente ajuda o pesquisador a ter essa dimensão da relação do singular com a totalidade, do individual com o social.” Dentro do que se objetiva alcançar nesta pesquisa, é de suma importância fazer essa ligação entre o singular e o total, e entre o indivíduo e o meio social.

Sendo assim, a pesquisadora esteve por três dias por aproximadamente três horas, cada dia, no CPETR de Bangu, com a finalidade de observar a movimentação de PCDs no local em busca de emprego, o objetivo foi averiguar a procura por parte das PCDs por um encaminhamento a uma vaga de emprego, já que, de acordo com a coordenadora do NEAD³⁹, a procura é mínima, e ainda de acordo com alguns autores estudados (LANNA JUNIOR, 2010; GARCIA, 2010), têm mais vagas do que PCDs em busca de trabalho (vide Quadro 7). Deve-se enfatizar que as organizações também fazem parte do campo, mas optou-se nesta pesquisa por observar apenas o NEAD, principalmente por que nem todos os entrevistados são funcionários ativos da organização a que se remete.

Quadro 7 – Calendário das Observações no CPETR de Bangu

Data	Tempo de Observação	PCDs em Busca de Emprego	Período
10 /12 /15	3h:30m	Nenhum	Matutino
18 /12 /15	2h:40m	Nenhum	Vespertino
20 /01 /16	3h:10m	Nenhum	Matutino

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Ademais, participou de dois eventos (vide Quadro 8) elaborados pela Secretaria de Estado do Trabalho e Renda (SETRAB) em consonância com o NEAD, a fim de observar o trabalho de divulgação e conscientização, por meio de fóruns e palestras, promovidas pela SETRAB em prol da inserção das PCDs no mercado de trabalho.

³⁹Esse trabalho tem como objetivo específico a análise da implementação da Lei de Cotas e por isso faz-se necessário abordar o NEAD, tendo em vista que este núcleo é uma ferramenta para a inserção das PCDs no mercado de trabalho no Rio de Janeiro. Assunto este que terá discussão ampliada na Análise dos resultados no capítulo 5.

Quadro 8 – Observação em eventos promovidos pela NEAD / SETRAB.

Data	Tema	Objetivo do Evento	Público-Alvo	Resultados
20/05/2016	A inclusão da PCD- Pessoa Com Deficiência no mercado de trabalho, como consequência da qualificação profissional.	Promover um debate aberto sobre o assunto.	Pessoas que estão envolvidas na inserção de PCDs no mercado de trabalho. A mesa foi composta por alguns gestores de RH do Estado do RJ e, entre outros, o Dr. Joaquim Travassos, Auditor Federal do MTE, atuante na fiscalização da Lei de Cotas.	Grande resistência por parte dos gestores quanto à visão social da Lei de Cotas, sendo enfatizada, por eles, a visão coercitiva da Lei.
De 19 a 23/09/2016	Dia D	Motivar o cumprimento da Lei de Cotas.	Trabalhadores com deficiência e os empregadores.	Grande trabalho de sensibilização em relação à Lei de Cotas.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Pôde ser observado que existe um trabalho ativo e constante por parte do NEAD/SETRAB, na divulgação do trabalho das PCDs e na busca da sensibilização dos gestores em relação à Lei de Cotas. Este trabalho de observação foi muito importante para a entrada da pesquisadora no campo, pois possibilitou um maior contato com os implementadores da Lei de Cotas, ajudando a pesquisadora a compreender melhor ambos os lados. Além do trabalho de observação foram feitas entrevistas que serão expostas a seguir.

4.3.2 Entrevista

Segundo Minayo (2010, p. 261) “a entrevista tomada no sentido amplo de comunicação verbal, e no sentido restrito de coleta de informação sobre determinado tema científico, é a estratégia mais usada no processo de trabalho de campo”. Moresi (2003, p. 59) acrescenta que “entrevista é a obtenção de informações de um entrevistado, sobre determinado assunto ou problema”.

Por isso e por se ter um trabalho de abordagem qualitativa, foi feito o uso de entrevistas nesta pesquisa. Bogdan e Biklen (1994, p. 36), ressaltam “o desenvolvimento da entrevista como uma estratégia central de investigação qualitativa” sendo uma evolução metodológica importante em relação aos questionamentos feitos quanto às garantias que a pesquisa qualitativa apresenta.

Entende-se que a entrevista é uma das ferramentas mais importantes na pesquisa qualitativa. A entrevista, neste caso, vai muito além de perguntas e respostas como explica Freitas (2002), além de ser enfatizado que a construção dos sentidos depende do contexto ao qual entrevistador e entrevistado estão inseridos e, ainda, a atenção dada as falas dos sujeitos, já que por “trás” da expressão de sua voz existe mais conteúdo a ser compreendido.

A entrevista foi norteadada por um roteiro⁴⁰, isto é, uma ferramenta com a finalidade de facilitar o desenvolvimento da entrevista, porém sem deixá-la rígida. A pesquisadora teve

⁴⁰ Foram usados dois roteiros, o primeiro, Apêndice B, foi utilizado na entrevista piloto, entrevista essa realizada com a coordenadora do NEAD e o segundo, Apêndice C, utilizado com os demais gestores entrevistados.

autonomia para inserir ou excluir perguntas durante a entrevista, conforme julgou pertinente. Sendo assim, a entrevista foi o mais importante instrumento utilizado na pesquisa para o levantamento de informações no campo.

4.4 Participantes da Pesquisa

Foi entrevistada a Coordenadora do NEAD, órgão este responsável pela (re) inserção das PCDs no mercado de trabalho no Estado do Rio de Janeiro. Esta entrevista foi feita como uma primeira entrada no campo de pesquisa, após o trabalho de observação, e foi utilizada como entrevista piloto para a qualificação desta pesquisa, em abril de 2016. Como primeira entrada no campo os resultados preliminares ajudaram a pesquisadora a definir, entre outras coisas, a suposição que norteia esta pesquisa. Esta entrevista foi utilizada nas análises por ser considerada, pela pesquisadora, uma fonte de informações, principalmente, sobre as ações do governo em prol da inserção das PCDs no mercado de trabalho, assunto que terá discussão ampliada em capítulo oportuno.

A partir da entrada no campo, quanto aos critérios de seleção, a pesquisa foi realizada com oito gestores, alguns em pleno exercício da função e outros desligados recentemente, porém todos atuavam ou atuam na área de RH de empresas com mais de 100 funcionários, pois essas são obrigadas pela Lei de Cotas a contratarem PCDs, como já mencionado.

Além disso, as entrevistas ocorreram com pessoas ligadas a empresas e instituições no Rio de Janeiro. Essas pessoas foram entrevistadas conforme suas disponibilidades e das empresas, nos casos das pessoas que ainda atuam nas empresas. Todo o contato inicial foi feito a partir de meio eletrônico, tais como: e-mail, WhatsApp, telefone e Facebook. Algumas entrevistas foram feitas também por meio eletrônico como Skype e por chamada telefônica e, outras, de forma presencial, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados. No quadro 9 pode-se observar a caracterização dos participantes da pesquisa.

Quadro 9 – Caracterização dos Participantes da Pesquisa a partir da ordem das entrevistas.

Sujeito	Idade	Cargo	Formação	Situação	Empresa	Segmento
Viviane	54 Anos	Coordenadora do NEAD	Graduada em Psicologia	Atua	NEAD	Estatal
Tatiane	31 anos	Assistente de Recursos Humanos	Psicóloga, doutorando em administração.	Atuou	Delta	Comércio Varejista
Beatriz	44 Anos	Analista de contratação de recrutamento e seleção	Graduada em Administração e Pós Graduada em Gestão de Qualidade Total.	Atuou	Beta	Comunicação
Ana	36 anos	Coordenadora de atração de talento da América Latina	Graduada em Teologia e Psicologia e pós-graduada em MBA em Gestão de Empresas.	Atuou	Gama	Farmacêutico
Paulo	35 Anos	Gestor Administrativo	Graduado em Administração	Atua	Lambda	Construção Civil
Silva	24 Anos	Analista de Recursos Humanos	Graduado em Administração	Atua	Upsilon	Construção Civil
Sara	44 Anos	Gerente de Recursos Humanos	Graduação em Economia, MBA em Gestão empresarial e também Pós-graduada em Economia.	Atua	Ômega	Pesquisa e Ensino
Letícia	34 Anos	Gerente de RH	Graduada em Psicologia e MBA em Gestão de Pessoas	Atua	Capa	Educação Online
Karol	42 Anos	Gestora de RH	Graduada em Psicologia e Pós-graduada em Gestão de RH	Atuou	Alfa	Ensino e Educação

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Como ressaltam Aguiar e Ozella (2006, p. 229) a entrevista é um dos “instrumentos mais ricos e que permitem acesso aos processos psíquicos (...), particularmente os sentidos e os significados”. Portanto, esses são os sujeitos escolhidos para a entrevista, pessoas selecionadas intencionalmente para o alcance do objetivo geral deste trabalho.

4.5 Análise das Informações

De acordo com Minayo (2010, p. 57) a abordagem qualitativa tem sua aplicabilidade mais bem empregada nos estudos da “história, das relações, das representações, das crenças,

das percepções e das opiniões”. Segundo a autora estes estudos são produtos das interpretações dos sujeitos sobre a forma como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, e consecutivamente sentem e pensam o mundo.

Segundo Molon, (2008, p.59) “Vigotski não dissocia teoria e método, portanto, na elaboração teórica, evidencia-se a construção do método e na discussão do método aprofunda-se a reflexão teórica”. Entende-se com isso, que teoria e método, compõem uma relação indestrinçável.

Sendo assim, buscou-se nessa dissertação uma interação entre o conteúdo do trabalho, desde o objeto de pesquisa até as considerações. A análise do material coletado foi apurada com base nas concepções desenvolvidas por Aguiar e Ozella (2006), os quais elaboraram a criação de Núcleos de Significação e de forma conjunta criaram também um “roteiro” para a formulação destes núcleos objetivando acessar da forma mais efetiva possível, os sentidos atribuídos pelos sujeitos às suas experiências, vivências, percepções e etc. Como explica D’Avila (2014, p.118), esta análise tem como propósito “passar do empírico para o interpretado” e esta passagem é proporcionada pelo processo aglutinação e nuclearização.

Este método, segundo Aguiar e Ozella (2006) tem como objetivo analisar o material qualitativo, após o levantamento de informações. O método visa apreender os “sentidos que constituem o conteúdo do discurso dos sujeitos informantes através do que chamamos de núcleos de significação.” (AGUIAR E OZELLA, 2006, p. 223).

A elaboração desse método por Aguiar e Ozella (2006, p. 223) se dá a partir de uma releitura de aspectos teórico-metodológicos desenvolvidos a partir, basicamente, de Vigotski, e ainda, da “importância de um método materialista histórico e dialético, as categorias linguagem e pensamento e as noções de significado e sentido, necessidades e motivos”. A utilização deste método é uma decorrência da teoria escolhida nesta dissertação.

Ainda baseado em Aguiar e Ozella (2006), para execução deste método de análise, é necessário seguir as etapas, ou roteiro como mencionado, descritas pelos autores. Para a boa execução do método, as etapas são as seguintes: formulação de pré-indicadores, indicadores e os núcleos de significação.

Segundo Aguiar e Ozella (2006) as leituras “flutuantes” que tem como objetivo uma familiarização e apropriação do conteúdo retirado da transcrição das entrevistas nos permite organizar os pré-indicadores. Tendo como critério indispensável para filtrar tais pré-indicadores, a importância dos mesmos para se alcançar o objetivo da investigação.

Os pré-indicadores constituem-se por sua repetição nas falas dos entrevistados, assim como por sua importância, reiteração e ainda emoção, ênfase ou até mesmo por contradições. De acordo com Toassi (2009), os indicadores surgem, normalmente, em uma escala maior e, posteriormente, dão origem aos núcleos de significação.

Em relação aos indicadores Aguiar e Ozella (2006, p. 230) ressaltam que:

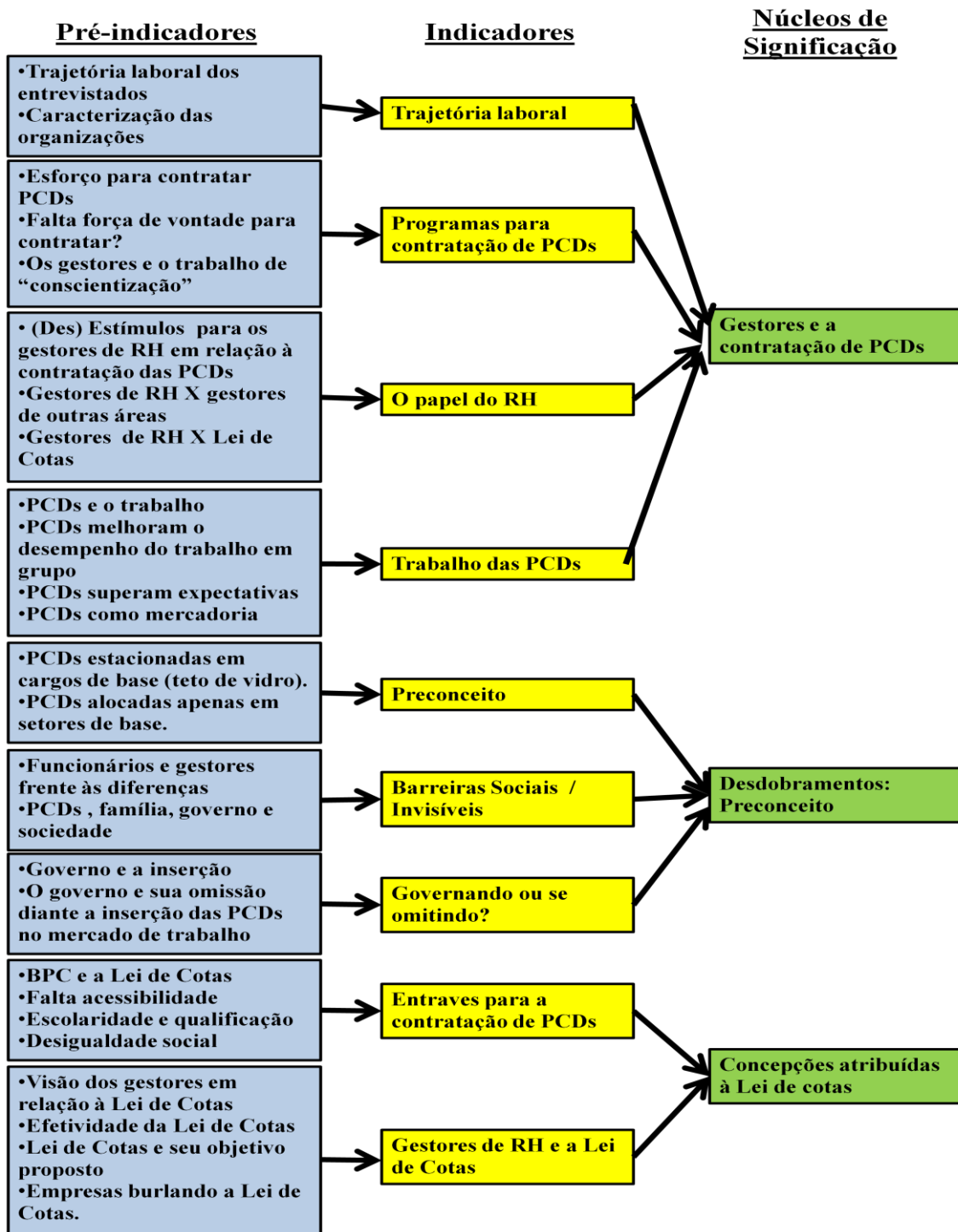
Uma segunda leitura permitirá um processo de aglutinação dos pré-indicadores, seja pela similaridade, pela complementaridade ou pela contraposição, de modo que nos levem a menor diversidade; já no caso dos indicadores, que nos permitam caminhar na direção dos possíveis núcleos de significação.

Isto é, após uma releitura dos pré-indicadores o objetivo é reduzir e agrupar ao máximo os termos relacionados. De acordo com Aguiar e Ozella (2006) após uma releitura do material, levando em consideração a aglutinação resultante, poderá ser iniciado o processo de articulação. Este processo “resultará na organização dos núcleos de significação através de sua nomeação” (AGUIAR E OZELLA, 2006, p. 231). Ainda de acordo com os autores citados “os núcleos resultantes devem expressar os pontos centrais e fundamentais que trazem implicações para o sujeito, que o envolvam emocionalmente, que revelem as suas determinações constitutivas” (AGUIAR E OZELLA, 2006, p. 231).

De acordo com Toassi (2009, p. 64) estes núcleos “devem ser nomeados e posteriormente analisados à luz das teorias que embasam o estudo”. Com isso, este projeto de pesquisa entende que é este o método que melhor atenderá as expectativas do trabalho que aqui está sendo desenvolvido.

Desse modo, na Figura 1 pode ser observado o processo de nuclearização, que se deu a partir dos pré-indicadores e sua posterior aglutinação formando os indicadores, até chegar aos núcleos de significação, que foram nomeados e analisados à luz das teorias que embasam esta pesquisa.

Figura 1 - Os Núcleos de Significação e sua Formação.



Fonte: Elaborado pela pesquisadora, inspirado em Toassi (2009).

E assim, foram formados três núcleos de significação que serão apresentados ao leitor na próxima seção, são eles: 1- Gestores e a contratação de PCDs, 2- Os desdobramentos do preconceito e 3- Concepções atribuídas à Lei de Cotas.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo está dividido em quatro seções, e estas têm como finalidade apresentar os resultados obtidos na pesquisa. Este estudo, conforme já destacado e reiterado, tem como objetivo geral: Compreender os sentidos atribuídos à Lei de Cotas pelos Gestores de RH que atuam ou atuaram em organizações que se aplica a Lei de Cotas. Pretendeu-se por meio dos objetivos específicos responder ao geral.

Tanto os sujeitos quanto a categoria teórica sentidos são complexos e dinâmicos, com isso, para entendê-los é necessário ampla análise, assim como profundo estudo e observação (TOASSI, 2009). Portanto, diante da complexidade dos sentidos que os sujeitos entrevistados atribuíram às suas vivências, seria impossível descrever tudo em apenas uma seção em específico, sendo assim, esta análise, dos sentidos atribuídos à Lei de Cotas, está melhor apresentada no decorrer das quatro seções que serão expostas a seguir.

5.1 Gestores e a contratação das PCDs.

É um trabalho contínuo de não deixar a peteca cair para minimizar o impacto da cota que temos que cumprir. (Paulo, Lambda).

Todos os profissionais entrevistados trabalharam, ou trabalham, em organizações do tipo: privada, pública (NEAD), público-privada, nacional e multinacional, com a inserção de PCDs. Todas as empresas atuam no Estado do Rio de Janeiro, lócus da pesquisa. Pretendeu-se analisar toda a experiências dos entrevistados com a inserção de PCDs ao longo da sua trajetória laboral, focando, porém, na atual ou última organização trabalhada pelos gestores até a data da entrevista.

Esta seção é composta de quatro subseções: 1- Trajetória dos entrevistados, 2- Gestores e seus programas para a inserção das PCDs nas organizações, 3- Papel do RH e 4- Trabalho das PCDs, a finalidade dessas quatro subseções é responder aos dois primeiros objetivos específicos desta pesquisa, são eles: Caracterizar os gestores no campo de pesquisa e Caracterizar a organização na qual os entrevistados trabalham, ou trabalharam, no campo de pesquisa, sendo este segundo feito a partir da visão dos gestores, já que as informações foram extraídas das entrevistas. Portanto, será apresentada a trajetória dos entrevistados e juntamente será caracterizada a empresa na qual as perguntas se concentraram, sendo ela a empresa atual de trabalho do gestor ou a última empresa trabalhada por ele.

5.1.1 Trajetória dos entrevistados

Entende-se que, de certa forma, as experiências que os sujeitos adquirem aludem ao processo de internalização do meio cultural ao qual ele está inserido, assim como esse meio também atua transformando-o. De acordo com Vigotski (1991, p. 40) chama-se de “internalização a reconstrução interna de uma operação externa”. Isto é, a ressignificação de um fato externo. Por isso, compreende-se que a relação dos sujeitos com as suas experiências produz os sentidos, e é por isso que esta síntese é necessária neste trabalho.

1ª Entrevista: Viviane, NEAD

Por se tratar de um órgão público foi solicitado à entrevistada autorização para divulgar o nome do órgão, até mesmo para fins de esclarecimento ao leitor sobre o programa do governo, que será descrito em capítulo oportuno, para a inserção das PCDs no mercado de trabalho no Rio de Janeiro. Foi autorizado também pela entrevistada o uso de seu nome verdadeiro, porém seguindo as definições de Bogdan e Biklen (1994), quanto ao sigilo da identidade dos entrevistados, por ética será usado o nome fictício de Viviane.

Esta entrevista foi realizada no dia 12 de fevereiro de 2016, às 9h, durou 1 hora e 11 minutos e a transcrição somou 25 páginas. A entrevistada teve um percurso árduo até a graduação, principalmente por possuir uma deficiência, é graduada em psicologia e professora de psicologia do ensino médio, mas não pratica a profissão, tem vinte e dois anos de trabalho na SETRAB atuando como Coordenadora do NEAD.

Viviane teve poliomielite aos três meses de idade e começou a andar com independência aos 16 anos, é casada, tem uma filha e até a data da entrevista tinha a idade de 54 anos. Conseguiu seu primeiro emprego formal no ano de 1987 em uma instituição que terceirizava mão de obra de PCDs para uma empresa de comunicação. Antes deste primeiro emprego trabalhou de maneira informal em vários lugares como babá e doméstica, cursou psicologia e na década de 1990 começou a trabalhar na SETRAB no balcão de emprego do deficiente, este balcão teve o seu nome alterado para NEAD em 2010. A entrevistada ressalta que o objetivo do NEAD é resgatar a cidadania das PCDs por intermédio do mercado de trabalho.

De acordo com a entrevistada, uma das maiores dificuldades enfrentadas pelas PCDs, para sua inserção no mercado de trabalho e sua vida em geral, tem a ver com o preconceito e os estigmas que essas pessoas sofrem, em suas palavras:

A pessoa com deficiência na cabeça de alguns, ela não tem autonomia, ela não faz sexo, ela não tem intelecto, ela não sabe falar, ela não sabe se posicionar, ela não tem... Porque é uma questão histórica e acredite... Porque isso ainda existe... E muito... E não é de gente que não tem escolaridade não, que não tem cultura... Muita gente que você olha assim e diz: “Nossa ela é uma sumidade”, mas você vê lá subentendido, entranhado, quando você tem experiência de vida e no trato com essas pessoas, que a coisa está lá... [o preconceito]. (Viviane, NEAD).⁴¹

Viviane é “apaixonada” pelo trabalho que desenvolve como coordenadora do NEAD e tem muito orgulho de trabalhar na SETRAB, pois tem a oportunidade neste trabalho, segundo a entrevistada, de lutar pela causa da inserção tendo vivido, e vivendo, a maioria dos problemas que as PCDs passam em seu dia a dia por ser uma PCD, o que, segundo a entrevistada, é um diferencial para o seu trabalho. Pode-se observar em seu relato:

É um diferencial... Quando eu converso com elas [pessoas que fazem o trabalho de recrutamento e seleção nas empresas] eu não estou falando de teoria, quando eu vou dar uma palestra ou participar de algum congresso ou seminário, representando aqui a secretaria, porque não é a Viviane quem vai, é a Secretaria de Trabalho, eu não estou falando de coisas que eu não conheço, sobre todos os aspectos, primeiro porque eu sou uma pessoa que vivenciou e vivencia todas as questões psíquicas, emocionais, de autoaceitação e de se deparar com o preconceito...

⁴¹ Faz-se necessário explicar que os trechos das transcrições das entrevistas utilizadas nesta dissertação serão sempre seguidos do nome fictício do gestor entrevistado e do nome fictício da empresa na qual este gestor trabalhou ou trabalha. Serão apresentados sempre em itálico, as reticências nos parênteses “(...)”, quando houver, dependendo da sua posição, se no início ou no final, significa que algum trecho, anterior ou posterior, foi excluído da transcrição pela pesquisadora e os conteúdos dos colchetes “[...]”, quando houver, servem para situar o leitor tornando a leitura inteligível.

A entrevistada viveu um longo período de sua vida em instituições, como ela mesma afirma: “*eu fui uma criança, que se pode dizer... Que se pode chamar... de criança institucionalizada*”. Seu trabalho no NEAD consiste em inserir as PCDs no mercado de trabalho a partir da mediação entre as organizações e o serviço público devolvendo a muitos a cidadania que a possível falta de autonomia retirou.

2ª Entrevista: Tatiane, empresa Delta

Psicóloga e doutoranda em administração, Tatiane fez sua graduação em uma universidade pública durante cinco anos, na data da entrevista tinha a idade de 31 anos. A empresa na qual teve um maior contato com PCDs será chamada de Delta nesta pesquisa. A entrevista foi concedida por Tatiane e realizada na data do dia 20 de setembro de 2016, às 15 horas e foi realizada por Skype. Esta entrevista durou 43 minutos e foi transcrita em 13 páginas.

Na empresa Delta Tatiane trabalhou por dois anos e possuía bastante autonomia nesta empresa. Tatiane entrou fazendo o trabalho de recrutamento e seleção para as lojas e posteriormente foi ganhando “confiança” dentro da empresa e começou a fazer o recrutamento e seleção até mesmo para seleção de gerentes. A empresa Delta é uma multinacional que atuava no Brasil, tendo mais de dez mil funcionários em todo o mundo e a entrevistada trabalhava para a empresa no Rio de Janeiro, porém não se sentia muito estimulada e satisfeita trabalhando no meio empresarial, e por isso acabou optando por fazer mestrado e doutorado para se dedicar a carreira acadêmica. Na data da entrevista Tatiane estava cursando o doutorado em dedicação total a vida acadêmica.

A empresa Delta era obrigada por lei a contratar PCDs, entretanto, a entrevistada relata que essa cota não era cumprida, afirma, entre outros motivos, a falta de qualificação das PCDs. Contudo, relata a falta de acessibilidade do local, o que também dificultava a contratação de PCDs:

Em todos os andares não [Acessibilidade], em tudo não, eu te diria assim, por exemplo, porque era uma empresa que tinha lojas, então eram lojas de ruas, de shopping, e assim, nas lojas já se teria maior dificuldade porque tem escadas nos estoques, então assim, em 100% dos espaços não, no escritório um pouco mais do que nas lojas. (Tatiane, Delta).

Tatiane não chegou a desenvolver nenhum programa específico para PCDs, na empresa Delta, mas teve a oportunidade de tentar recrutá-los por intermédio do processo de recrutamento e seleção convencional, aberto pela organização, e assim, tentar cumprir a cota estabelecida pelo governo. Relata alguns episódios vividos com as PCDs até mesmo em outras empresas, que serão citados ao longo da análise. A empresa Delta será analisada a partir da iniciativa pela contratação, mesmo não tendo um programa em específico, existia um esforço para a contratação, que se torna relevante para o objetivo do trabalho.

3ª Entrevista: Beatriz, empresa Beta

Graduada em Administração e Pós Graduada em Gestão de Qualidade Total, Beatriz concedeu essa entrevista às 14 horas do dia 22 de setembro de 2016, por Skype. A entrevistada tinha a idade de quarenta e quatro anos na data da entrevista, que durou 1 hora e 30 minutos e uma transcrição de 19 páginas.

Oriunda de uma família bastante humilde do Rio de Janeiro, a entrevistada foi a segunda de sua família a entrar em uma faculdade, sua formação até o ensino médio foi em

colégio público e a entrevistada iniciou a graduação em uma instituição particular, a partir do momento em que passou a ter condições de manter os seus estudos. Na data da entrevista Beatriz estava estudando fora do país.

A primeira empresa em que trabalhou era de grande porte, de acordo com a entrevistada essa empresa tinha uma expressiva participação no mercado, mas entrou em declínio iniciando um processo de demissão voluntária. A entrevistada aproveitou a oportunidade para sair desta empresa e entrar em uma nova companhia, que será chamada de Beta neste trabalho. Nesta nova companhia teve a sua primeira oportunidade de trabalhar em RH, no cargo de Analista de contratação de recrutamento e seleção. Esta companhia é do segmento de Comunicação, a entrevistada passou por algumas áreas dentro do setor de RH, como recrutamento e seleção, e ainda teve a sua primeira oportunidade de trabalhar com a inserção de PCDs na empresa, implantando um novo programa para a contratação dessas pessoas.

Beatriz trabalhou por doze anos na Beta, saiu em janeiro de 2015 e seu rendimento ficava entre R\$3520,00 a R\$5280,00. Esta empresa possuía dois mil e trezentos funcionários, pelo seu número de funcionários, superior a cem, é obrigada por lei a contratar PCDs. De acordo com a entrevistada muitos foram os esforços para contratar as PCDs, porém, ainda assim, a empresa nunca conseguiu cumprir a lei. Uma das dificuldades encontradas pela entrevistada era quanto ao convívio, pois muitas pessoas dentro da empresa nunca tinham convivido com uma PCD e a outra dificuldade era quanto ao recebimento do BPC por uma grande parte das PCDs. De acordo com Beatriz:

Assim, a primeira relação é de que as pessoas tem pouca experiência, pouca convivência (...). Assim... Eu te pago [governo] para você ficar quietinho dentro de casa [PCD], isso é muito ruim... (Beatriz, Beta).

Beatriz demonstra certa frustração em relação ao Brasil, hoje mora com seu esposo no exterior. A entrevistada não demonstra nenhuma vontade de residir novamente no país, na data da entrevista estava se qualificando para trabalhar no país onde reside. Beatriz relata que não pode comparar o país em que vive com o Brasil, pois segundo ela seria injusto, mas as desigualdades e a falta de incentivos proporcionados pelo governo no Brasil, a deixa sem esperanças em relação a este país.

4ª Entrevista: Ana, Empresa Gama

Esta entrevista ocorreu por Skype, no dia 23 de setembro de 2016 às 15h. Ana é Graduada em Teologia e Psicologia e cursou MBA em Gestão de Empresas. A entrevista durou 1 hora e 19 minutos e sua transcrição foi feita em 19 páginas. Na data da entrevista, Ana tinha a idade de 36 anos e estava trabalhando por conta própria como *Coacher*.

Ana fez um caminho um pouco diferente da maioria das pessoas, optou por uma primeira graduação em teologia, segundo a entrevistada esta escolha se deu por ser membro e por trabalhar com jovens em uma igreja. No último ano do curso de teologia a entrevistada entrou para a faculdade de psicologia e no segundo período do curso de psicologia Ana começou a trabalhar no setor de RH em uma empresa como estagiária. Por já possuir uma graduação, em três meses foi efetivada como consultora e permaneceu nesta empresa por um ano e oito meses. Em seguida foi contratada para uma vaga temporária em outra empresa e, em quatro meses ela foi efetivada se tornando analista de RH. Nesta segunda experiência a entrevistada conheceu o trabalho de inserção de PCDs.

Ana ressalta que nesta segunda empresa em que atuou, ela pôde “abrir o leque” diante das possibilidades de atuação no setor de RH, seu foco até então era apenas recrutamento e seleção e nesta empresa ela pôde cuidar de três projetos: Estágio, inclusão de aprendiz e

inclusão de deficiente, a entrevistada permaneceu por cinco anos nesta empresa. Sua terceira e última experiência de trabalho, até a data da entrevista, foi na empresa que será chamada nesta pesquisa de Gama, onde atuou por seis anos.

Na empresa Gama, a entrevistada teve que estruturar a parte de recrutamento e seleção e novamente teve a oportunidade de coordenar os projetos de desenvolvimento da empresa. Ana atuou como coordenadora de atração de talento da América Latina e saiu em maio de 2016, na empresa seu rendimento ultrapassava o valor de R\$8800,00. Esta empresa é do segmento farmacêutico, é uma multinacional com mais de cento e dez mil funcionários em todo o mundo, sendo que destes cento e dez mil, quatro mil perfazem o total de funcionários no Brasil. A empresa também é obrigada a cumprir a cota empregatícia para PCD e até a data da saída da entrevistada da empresa, faltavam oito contratações para estarem dentro da lei. De acordo com Ana, nesses seis anos de atuação a empresa nunca conseguiu fazer as contratações de PCDs ao ponto de cumprir a cota. São inúmeros os motivos para o não alcance do preenchimento total das vagas para PCDs, contudo, de acordo com a entrevistada: *Toda e qualquer vaga que eu abria, eu abria para os deficientes também e se eu encontrasse um deficiente, ok eu contratava... Mas o problema é que eu nunca encontrava com todos os pré-requisitos que a empresa exigia. (Ana, Gama).*

Ana demonstra “satisfação” e “paixão” ao falar do trabalho que desenvolvia com as PCDs, além de relatar em detalhes todo o seu empenho em relação ao programa desenvolvido por ela na empresa, Ana afirma que o trabalho com as PCDs a fazia sentir-se realizada profissionalmente.

5º Entrevista: Paulo, empresa Lambda

Paulo é graduado em administração e tinha a idade de 35 na data da entrevista que ocorreu no dia 27 de setembro de 2016 às 10 horas, na sala de reuniões da empresa Lambda, onde trabalha. A entrevista durou 38 minutos e a transcrição 11 páginas.

Paulo sempre morou no Rio de Janeiro, estudou em colégios tradicionais da cidade, iniciou a faculdade de ciências sociais em uma universidade pública do Rio de Janeiro, mas só fez metade da faculdade, não finalizou por questões financeiras. Como relatou a administração o “seduziu”, em sua visão era um ramo que dava oportunidade de trabalhar com diversos seguimentos e por isso ele iniciou a faculdade de administração e nesta época o entrevistado já trabalhava na área administrativa. Em 2006 começou a trabalhar em uma construtora, trabalhou nesta empresa por cinco anos no setor de óleo e gás, como auxiliar de RH, depois foi promovido à assistente, posteriormente trabalhou como coordenador e terminou, nesta empresa, como gestor de contratos. Saindo desta organização o entrevistado passou um ano e meio trabalhando em outra empresa também do setor óleo e gás, com a função de gerente de RH. Depois deste um ano e meio um diretor o indicou para a empresa em que trabalha atualmente, empresa esta que será chamada de Lambda neste trabalho.

A Lambda é uma empresa de construção civil, tem hoje mais de três mil funcionários e atua somente no Rio de Janeiro. Paulo atua nesta organização faz cinco anos, é gestor administrativo e seu rendimento, até a data da entrevista, era entre R\$5280,00 a R\$7040,00. Como gestor administrativo, Paulo faz a interface da empresa com todos os tipos de fiscalização: Ministério Público, Jurídico, Trabalhista... E tem ainda sob sua responsabilidade o programa de inclusão de PCDs na empresa.

De acordo com o entrevistado a empresa não cumpre a cota, pois o *turnover*⁴² é muito alto na organização e, também, por outros motivos como a diferenciação do segmento, em suas palavras:

(...) É muito complicado e a diferenciação do segmento? Isso é muito importante, muito importante, eu não quero ter vantagem sobre ninguém, eu quero ter regras próprias, algo que diferencie, eu sou do setor de engenharia como eu vou botar 79 pessoas com deficiência aqui? Vou alocar essas pessoas aonde? Aonde? Não tem jeito é muito complicado (...). (Paulo, Lambda).

Em sua concepção a Lei de Cotas deveria ter uma diferenciação nas regras de acordo com o segmento da empresa. Relata que vive uma “luta diária para cumprir a Lei de Cotas”, o que na visão dele é impossível por trabalhar em uma grande empresa de construção civil.

6º Entrevista: Silva, Empresa Upsilon

Silva é graduado em administração, atua na empresa Upsilon faz cinco anos e tinha a idade de 24 anos, na data da entrevista. Esta entrevista ocorreu por chamada telefônica, pois Silva não tinha disponibilidade de horário para uma entrevista presencial e a tentativa de fazer por Skype foi frustrada, já que no dia e hora marcado o sinal da internet em sua empresa não estava bom, e por sua pouca disponibilidade concordamos em fazer por chamada telefônica. A entrevista ocorreu no dia 30 de setembro de 2016, às 12 horas, teve a duração de 38 minutos e sua transcrição totalizou 9 páginas.

Silva mora na Baixada Fluminense desde a infância, sempre estudou em escola pública, no fim do ensino médio fez um cursinho preparatório e em 2011 iniciou a faculdade de administração em uma Universidade Federal no Estado do Rio de Janeiro. No terceiro período da faculdade, por meio de um processo seletivo, Silva entrou como estagiário na empresa Upsilon e quando faltava um ano para finalizar a graduação o entrevistado foi efetivado.

A empresa Upsilon é uma construtora, que atua em todo o Brasil e Silva trabalha no Rio de Janeiro como Analista de Recursos Humanos - Remuneração e Benefício e seu rendimento fica entre R\$3520,00 e R\$5280,00. O entrevistado entrou na empresa atuando na folha de pagamento do RH e posteriormente foi para a parte de benefícios. Nessa atuação Silva teve seu primeiro contato com as cotas, tanto para jovem aprendiz, quanto para PCDs. O entrevistado atuou na parte de benefícios, cargos e salários, fazendo a gestão das cotas, que consiste em um mapeamento mensal das cotas na empresa. Silva relata que devido a instabilidade econômica que o país enfrenta, até a data da entrevista, o número de funcionários vem diminuindo progressivamente e hoje a empresa apresenta um quadro de 570 funcionários. A empresa é obrigada por lei a contratar PCDs e de acordo com o entrevistado essa contratação nunca ficou pendente, a empresa supera o discurso da dificuldade de contratar, em suas palavras: *(...) as empresas têm essa praxe, já tem esse discurso pronto da dificuldade de contratar, mas como RH eu te falo que esse discurso ele é pronto, pronto mesmo.*

Silva relata com satisfação que nos cinco anos de atuação, a empresa nunca teve que pagar uma multa por não cumprir a cota. De acordo com Silva todas as vezes que a empresa foi intimada a comparecer no Ministério do Trabalho, para tratar assuntos referentes à contratação de PCDs, ela estava com todas as vagas preenchidas.

⁴² Termo usado na administração que significa: rotatividade de pessoal.

7ª Entrevista: Sara, empresa Ômega

Esta entrevista foi feita de forma presencial no local onde a entrevistada trabalhava até a data da entrevista, no dia 05 de outubro de 2016, às 14h. Sara é graduada em economia e possui MBA em gestão empresarial e também pós-graduada em economia. Tinha na data da entrevista a idade de 44 anos. A entrevista durou 55 minutos e a transcrição foi feita em 15 páginas.

Sara relata que teve uma oportunidade, em relação ao ensino, que em sua época não era comum. Sua mãe era extremamente visionária e a matriculou em uma escola americana o que lhe proporcionou uma excelente formação, principalmente, em relação ao inglês. Sara se formou em economia em uma universidade pública e em um processo seletivo realizado, para uma vaga de estagiária, lhe foi oferecido um cargo na área de RH, que aceitou e começou a atuar na área de revisão de processo dentro do RH, trabalhou durante alguns anos nesta empresa. Posteriormente começou a trabalhar como consultora em uma organização, mas acabou sendo contratada e já está atuando nesta organização, faz quinze anos, organização esta que será chamada nesta pesquisa de Ômega.

A empresa Ômega é do segmento de pesquisa e ensino e conta com mais de três mil e quatrocentos funcionários no seu quadro funcional. É uma empresa nacional e pelo número de funcionários contratados, tem por lei a obrigação de cumprir a cota empregatícia para PCDs. De acordo com a entrevistada a empresa não cumpre a cota e ainda esbarra na autonomia que os gestores têm para decidir quem vai trabalhar em seu departamento, sendo assim, mesmo que o RH consiga uma PCD com o perfil para a vaga se o gestor do departamento não quiser contratar ele tem autonomia para isso. De acordo com a entrevistada: *(...) tem departamentos que os gestores falam que não querem deficiente no departamento, porque isso vai gerar algum problema... E a gente [RH] percebe que a justificativa não é muito fundamentada (...)*. (Sara, Ômega).

Sara declara já ter implantado alguns programas na Ômega para conseguir contratar PCDs, porém as contratações nunca perfizeram número suficiente para cumprir a cota. E, como se pode observar no trecho da entrevista acima, o preconceito ainda é muito grande e algumas pessoas ainda caracterizam as PCDs por seus estigmas, impondo barreiras para a sua inserção.

8ª Entrevista: Letícia, empresa Capa

A 8ª entrevistada, 34 anos, sempre estudou em colégio particular, ela relata até certa dificuldade dos pais em realizar o pagamento do colégio e cita um período em que estudou com bolsa de atleta para terminar o ensino médio. Já a graduação, Letícia relata que fez cursinho preparatório e ingressou em uma universidade pública do estado do Rio de Janeiro. A entrevistada é graduada em Psicologia e possui MBA em Gestão de Pessoas. Essa entrevista foi realizada por Skype, no dia 07 de outubro de 2016, às 10, durou 47 minutos e sua transcrição, 12 páginas.

Letícia fez a faculdade de psicologia e não tinha o desejo de atuar na área clínica, mas sim de trabalhar psicologia dentro das empresas, seu objetivo era compreender o mundo do trabalho e ajudar as pessoas nas organizações. Contrariando seu desejo, o primeiro estágio de Letícia foi na área clínica, já a sua segunda experiência, assim como as demais, foram na área de psicologia do trabalho. Em seu segundo estágio a entrevistada trabalhava com a aplicação de teste psicológico em processo seletivo, depois começou a fazer recrutamento e seleção. A entrevistada ainda trabalhou em mais algumas empresas como estagiária, até que sua última experiência, nessa condição, terminou em contrato definitivo, porém não ficou nesta empresa

por muito tempo, por suas precárias condições de trabalho. Letícia se candidatou a uma vaga para consultora em outro estado, empresa na qual ela atuou por mais ou menos um ano. Posteriormente a esta experiência, a entrevistada trabalhou em uma multinacional do segmento de comunicação onde trabalhou por três anos, saindo para uma oportunidade melhor em uma mineradora também por três anos. Sobre forte estresse, atribuído ao grande volume de trabalho, Letícia teve a oportunidade de trocar de empresa, para uma empresa de menor porte, empresa esta que a entrevistada está até hoje, e que aqui será chamada de Capa.

A empresa Capa é do segmento de educação online, e nesta empresa Letícia entrou com o cargo de Gerente de RH e com rendimento superior a R\$8800,00, a entrevistada tinha como missão estruturar o RH da empresa. A entrevistada ressalta que a decisão de sair da empresa anterior para a empresa Capa foi muito difícil, pois ela passou a ganhar menos e ainda, teve que abrir mão de vários benefícios, além de ouvir das pessoas próximas a ela, tal troca era loucura. Letícia explica que o trabalho desenvolvido na empresa anterior já não fazia mais sentido para sua vida. Na empresa Capa a entrevistada atua há dois anos e relata que está muito feliz com o trabalho que vem desempenhando na empresa atual.

A empresa tinha 120 funcionários, até a data da entrevista, e de acordo com a lei já se encontra na situação de obrigatoriedade de cumprimento da cota, porém ainda não tem nenhum PCD contratado. De acordo com a entrevistada a empresa ultrapassou o número de 100 contratados faz pouco tempo e agora este assunto começa a ser pensado com mais intensidade. Em suas palavras:

(...) estamos estruturando o RH com muitos processos, alguns que ainda vamos iniciar como a inclusão de pessoas com deficiência, que é uma coisa que a gente ainda não tem, não é uma empresa a este nível ainda. Fisicamente a gente fica em uma casa que não é nada adaptada, ela não tem estrutura, é muito pequena, os lugares são muito estreitos, tem muitas escadas... Desde que eu entrei, eu sei que não atendemos a cota, e até deveríamos pela quantidade de funcionário, já deveríamos ter um número X de pessoas com deficiência para atender a legislação, mas nós não temos ainda (...). (Letícia, Capa).

Letícia concedeu essa entrevista com grande entusiasmo, demonstra um grande prazer em falar da Capa, principalmente por ser a responsável pela implementação e estruturação do RH e de todos os programas que o RH tem desenvolvido em sua gestão. Durante toda a entrevista Letícia relata o perfil de diversidade que a empresa já adota, deixando claro que a inserção de PCDs é apenas questão de tempo. Já fez algumas entrevistas com PCDs com a possibilidade principalmente de trabalhar de forma remota ou *home Office*, como também é chamado esse tipo de trabalho.

Na empresa Capa os programas para contratar PCDs ainda estão no papel, mas existe a preocupação com a Lei de Cotas e com a contratação de PCDs, já que todas as vagas abertas na empresa são para todos os públicos, e as entrevistas com PCDs já estão acontecendo.

9ª Entrevista: Karol, empresa Alfa

A entrevista com a Karol ocorreu via Skype, durou 43 minutos e sua transcrição ficou em um total de 11 páginas. Ocorreu no dia 19 de outubro de 2016, às 11 horas e na data da entrevista Karol tinha a idade de 42 anos. A entrevistada teve toda sua formação em colégio particular incluindo a sua graduação, se formou em psicologia e é Pós-graduada em Gestão de RH. Começou a trabalhar com RH ainda no segundo período da faculdade de psicologia e como estagiária trabalhou com consultoria de RH, recrutamento e seleção. Após sua formação, Karol trabalhou em uma empresa que fazia terceirização de Call Center, e depois dessa experiência, trabalhou em empresas multinacionais no segmento de comunicação. Em seu percurso laboral, Karol, prestou serviços em uma empresa de treinamento corporativo por

dois anos e sua última experiência foi em uma empresa do segmento de ensino e educação que será chamada de Alfa, na qual atuava como gestora de RH e seu rendimento era estimado entre, R\$5280,00 e R\$7040,00.

A Alfa tem aproximadamente três mil funcionários e é obrigada por lei a cumprir a Lei de Cotas. A entrevistada atuou na organização por 1 ano e 2 meses, saiu em setembro de 2016. A empresa tinha como foco contratar 160 PCDs em seis meses para não ser multada pelo MTE e segundo a entrevistada este número foi cumprido.

De acordo com o observado nas demais entrevistas e no arcabouço teórico construído nesta pesquisa, este número é razoavelmente alto, principalmente para se cumprir em tão pouco tempo. Destaca-se o que a entrevistada relatou em relação a esse número grande de contratação em um espaço de tempo tão limitado:

É uma empresa de economia mista e não existia essa possibilidade de pagar a multa, porque a multa sai do bolso de alguém, não sai da empresa, então tínhamos duas opções: a diretora de RH pagava a multa, ou... A gente batia a cota. A diretora de RH disse que não iria pagar a multa e que se a cota não fosse cumprida alguém iria para a rua e com o salário dessa pessoa ela pagaria a multa... Então assim, nós demos o nosso jeito (...). (Karol, Alfa).

Karol enfatiza a obrigação de contratar PCDs e a nula possibilidade de pagar a multa nesta empresa, mas esclarece que todas as contratações foram feitas dentro de um perfil de candidatos qualificados de acordo com as necessidades da empresa. Esclarece também que não foi repentinamente que conseguiram contratar a quantidade de pessoas suficientes para cumprir a cota, afirma que foi com dedicação e muito trabalho.

5.1.1.1 Síntese sobre as trajetórias dos entrevistados e das organizações onde atuam ou atuaram

Em meio às diferenças e particularidades de cada entrevistado, pode-se ressaltar alguns pontos em comum. Assim, é necessário enfatizar que todos os gestores são graduados, dos oito gestores entrevistados 3 são formados em administração, 1 é formado em economia e 4 são formados em psicologia, o que faz entender que existe uma complementaridade entre essas áreas, principalmente a área de psicologia e a área de administração. Com isso, pode-se afirmar que existe uma abertura para as contribuições da psicologia nas organizações, por intermédio da formação dos gestores nesta área.

Foi observado também, nas entrevistas, por parte de alguns entrevistados, o orgulho na conquista da graduação em uma universidade pública, o entusiasmo ao falar dos programas desenvolvidos nas organizações, a frustração pelas inúmeras barreiras arquitetônicas da cidade, o que dificulta o ir e vir das PCDs, a indignação em relação ao que a maioria relata como omissão do governo, no que tange à inserção de PCDs no mercado de trabalho, assim como, o fato de que dos nove entrevistados apenas uma era PCD, entre outras.

Pode-se destacar que os gestores que ainda atuam nas organizações falam com menos liberdade da própria organização em relação à Lei de Cotas, enquanto os gestores que não atuam mais nas organizações falam com mais liberdade e chegam a ser um pouco mais críticos nesse aspecto. Por isso, também, a pesquisadora optou por entrevistar ambos os grupos.

Dos oito gestores entrevistados alguns estão com seus programas bem estruturados e implementados, algumas dessas organizações em que os gestores atuam ou atuavam estão, até mesmo, com o número de PCDs preenchido cumprindo assim, o estabelecido pela Lei de Cotas, e os programas encontram-se em fase de avaliação, enquanto outras organizações estão

iniciando o processo, ainda em fase de planejamento, entretanto, todas têm uma mesma preocupação: cumprir a Lei de Cotas e evitar a multa.

Entende-se que as vivências de cada gestor contribuem para a forma como ele implementará os programas e a forma como ele significará a Lei de Cotas. Pode-se afirmar que são muitas as barreiras para que a implementação da Lei de Cotas ocorra, mas as concepções dos gestores em relação à Lei de Cotas têm sido ressignificada, e a inserção está acontecendo, ainda que de formas distintas.

Na próxima subseção serão apresentados os programas desenvolvidos pela maioria dos gestores com o objetivo de inserir as PCDs nas organizações. Esta subseção é importante para demonstrar as tentativas de cumprimento da lei de cotas, assim como de apresentar ao leitor os programas e suas possibilidades na busca pela inserção, em algumas organizações, diante das medidas coercitivas da Lei de Cotas, como alguns gestores relatam. Independente do nome exato do cargo de cada gestor em suas empresas, todos serão classificados como gestores de RH daqui para frente nesta pesquisa.

5.1.2 Gestores e programas para a inserção das PCDs nas organizações

Eu sofri muito com esse projeto, muito... Teve um momento que eu pensei assim, eu não quero mais fazer isso, por que é assim? É muito sofrido. (Beatriz, Beta).

Os programas ou projetos foram citados inúmeras vezes por quase todos os gestores ao longo das entrevistas, essa repetição o fez emergir como um indicador para a formação dos núcleos de significação: Gestores e a contratação das PCDs. Os principais resultados apontam dedicação por parte de alguns gestores para contratarem as PCDs por meio desses programas. Esta dedicação consiste em um intenso e necessário, de acordo com esses gestores, trabalho de “conscientização” ou “sensibilização”, além de programas internos para a contratação de PCDs e alguns relatam a implementação também de programas externos para a qualificação dessas pessoas.

Trabalhar com a inserção de PCDs não é uma tarefa fácil, tendo em vista o breve levantamento histórico feito no Referencial Teórico desta pesquisa, que apontam entre outras coisas, os estigmas e preconceitos (GOFFMAN, 1988) que este grupo sofre por séculos, o que faz com que as pessoas sem deficiência os segreguem.

Alguns gestores demonstraram grande esforço, além de satisfação, na tentativa de “fazer o programa acontecer de fato”, é o caso da entrevistada Karol da empresa Alfa. Com o objetivo de ampliar a contratação das PCDs, essa organização tem investido em programas internos. O programa desenvolvido por Karol na empresa Alfa consistia em duas frentes de contratação, em suas palavras:

(...) abrimos uma frente que era um cargo específico, básico, segundo grau completo, para trabalhar como assistente administrativo. A pessoa não precisava de experiência, só precisava do segundo grau e podia ser qualquer deficiência, podia ser deficiente auditivo, cadeirante... Qualquer deficiência e nós fazíamos a contratação e colocávamos esse deficiente em processo de treinamento e eles ficavam nesse processo de treinamento por três meses, que era mais ou menos o período de experiência. Nesse período nós avaliávamos para ver se eles tinham ou não o perfil da empresa, então eles eram avaliados no processo seletivo e eram avaliados também durante o treinamento e no final desses três meses nós absorvíamos, fazíamos a efetivação do grupo que realmente tinha o perfil e aloávamos essas pessoas nas unidades que tinha vaga. Tinha outra frente que já era para vaga de analista, na qual fazíamos contratação de analista já para as áreas que tinham vagas, então era para analista de RH, analista contábil, analista

financeiro, analista de TI... Já eram pessoas formadas com terceiro grau completo (...). (Karol, Alfa).

Este programa implementado por Karol consistia na verificação do potencial das PCDs no processo seletivo, além de serem observadas no período de treinamento, que acontecia em um total de três meses, para que a partir daí, essas pessoas fossem absorvidas de fato pela organização. Semelhante a este programa foi o programa desenvolvido por Beatriz, da empresa Beta, pode-se verificar em seu relato:

E o projeto era assim, seis meses de contratação inicial de um grupo de vinte pessoas e contratávamos as pessoas sem muita experiência no mercado de trabalho... Aquela que já se candidatava para uma vaga específica sabe? O processo era normal de seleção, o projeto era uma coisa a parte, era algo para criar oportunidade de contratação para essas pessoas, para esse grupo. Então contratávamos por seis meses, três de treinamento e três de ambiente prático, então as pessoas eram selecionadas meio que previamente, no decorrer do treinamento eu já começava a direcionar o desenvolvimento delas para determinadas áreas e já começava a conversar com os gestores também para que eles absorvessem as pessoas para as suas áreas. (...). Então a gente conseguiu criar um grupo de pessoas dentro da empresa, um grupo de fortes candidatos com a sobrevivência desse projeto. Sempre recrutando, sempre desenvolvendo e gerando oportunidades dentro das áreas e fazendo isso circular entendeu? Lembrando que na hora que aquela posição virasse uma posição cujo deficiente ocupava, o próximo ocupante necessariamente precisava ser um deficiente, meio que grampeávamos aquela posição para esse tipo de contratação. (Beatriz, Beta).

De acordo com a entrevistada Beatriz, após a vaga ser preenchida por uma PCD, necessariamente o próximo ocupante daquela vaga deveria ser uma PCD. Esta estratégia mostra a dificuldade do gestor de RH de romper as barreiras do preconceito e por isso, uma vez que a vaga foi preenchida por uma PCD, após uma PCD ter ocupado a vaga e mostrado que aquela vaga poderia ser ocupada por ela, uma vez que essa barreira foi “rompida”, para que não houvesse mais resistência, obrigatoriamente aquela vaga passava a ser destinada às PCDs.

Com isso, pode-se fazer menção ao que Gimenes e Benvenho (2011) constataram em sua pesquisa, sem generalizar, algumas empresas não contratam PCDs por total desconhecimento de sua capacidade, faltando assim conhecimento não só das empresas como também da sociedade sobre essas pessoas. Por receio dos julgamentos, as PCDs tendem a se esforçar muito, na maioria das vezes, para mostrarem sua capacidade laborativa (GIMENES E BENVENHO, 2011). Esta afirmação vai ao encontro do relato de Letícia, da empresa Capa:

Eu acho que é o preconceito mesmo de achar que a pessoa com deficiência tem menos potencial. Na grande maioria das vezes essas pessoas têm uma dificuldade de acesso à educação de qualidade e aí as pessoas acham que elas não são tão capazes... É o mesmo pensamento em relação ao negro, as pessoas que vêm de periferias... São pessoas que se englobam meio que nessa aprovação, na cabeça da maioria da população, essas pessoas precisam passar, precisam ser aprovadas... (Letícia, Capa).

As PCDs quase que por regra precisam estar sempre mostrando que são tão capazes quanto as pessoas sem deficiência, por conta do estigma de incapaz que são rotuladas. Alguns gestores, para inserir as PCDs na organização, demandam recursos a mais para que o programa funcione, isto é, abrem vagas a mais no setor. Nota-se, que existe esforço do RH para inserir, porém não existe credibilidade quanto a capacidade laborativa das PCDs, já que elas acabam, neste caso, sendo uma mão de obra extra e, sendo assim, acabam não ocupando uma vaga já existente e realmente necessária, como pode-se observar nos trechos destacados a seguir:

A ideia na verdade de colocar sobre o mesmo guarda-chuva PCD e Aprendiz, foi porque eu tive que fazer junto ao meu diretor toda uma autorização para criar essas vagas a mais dentro da empresa, tanto para deficiente quanto para aprendiz, pois essas vagas não existiam (...). (Ana, Gama).

(...) o gestor estava ganhando uma posição a mais dentro da área dele. Isso para estimulá-los a esse experimento, pois pra eles também isso era uma grande novidade né... (Beatriz, Beta).

Entende-se com isso, que existe um modelo instituído socialmente, como já, mencionado (GOFFMAN, 1988) e que qualquer pessoa que esteja fora deste modelo de perfeição e capacidade, neste caso, é de alguma forma segregada. De acordo com os trechos acima, algumas empresas por não acreditarem na capacidade laborativa da PCD, abrem vagas a mais em seu quadro laboral, para inserir as PCDs. Isso acontece, pois ainda estão vendo a PCD pela lesão (DINIZ, 2007), não entendendo que limitação não é incapacidade e que qualquer PCD alocada em um lugar sem barreiras, sejam elas invisíveis ou arquitetônicas, poderá produzir tanto quanto qualquer outra pessoa (SASSAKI, 2010).

A entrevistada Ana da empresa Gama, relata um programa desenvolvido para abarcar as diversidades que a empresa já possuía, no qual se pensava na inserção das PCDs e dos aprendizes:

Desenvolvemos baseado no conceito de diversidade que a empresa já tinha. (...) E aí eu não tinha nenhum processo de desenvolvimento a não ser um acompanhamento um pouco mais próximo, assim... Uma vez por ano chamávamos essas pessoas para conversar, para entender como estavam, sempre mantendo um canal aberto para que essas pessoas pudessem me procurar, para que os gestores também pudessem me procurar (...). (Ana, Gama).

Compreende-se que a diversidade potencializa o desenvolvimento nas diversas esferas: social, laboral, educacional e etc. Silva da empresa Upsilon, está à frente de um programa parecido com este relatado no trecho anterior, é possível perceber a preocupação de ambos os gestores em deixar um canal aberto de relacionamento direto com as PCDs, ficando explícita a preocupação e a diferença de tratamento dada às PCDs. As PCDs em ambos os casos parecem ser responsabilidade direta do setor de RH mesmo não trabalhando no setor, pode-se observar no trecho destacado:

Nós fazemos um mapeamento mensal para saber como está a nossa cota, se estamos dentro do percentual exigido pelo governo. Então o nosso trabalho é muito mais de verificar como estão os nossos funcionários das cotas dentro da empresa, nós fazemos avaliações anualmente com os profissionais para saber como eles estão e os acompanhamos de perto, fazemos reuniões e periódicos para saber o desenvolvimento deles, se está tudo ok com eles no trabalho, se estão tendo algum problema ou dificuldades, nós fazemos uma gestão simples, mas bem ativa deste produto. (Silva, Upsilon).

De acordo com as entrevistas, essa visão de que o RH é o responsável pelas PCDs é algo que “pesa” sobre o RH, pois entende-se que esta responsabilidade e comprometimento deveria ser de toda a empresa, para que a inserção acontecesse. De acordo com Karol da empresa Alfa:

A Lei de Cotas é sim um problema de toda a empresa, não está só nas mãos do RH, quando as empresas, começarem a se conscientizar sobre isso ficará mais fácil para fazer a inclusão e não será só bater cota e deixar de pagar multa, porque não é só isso... (Karol, Alfa).

Por outro lado, Ribeiro e Carneiro (2009) em sua pesquisa constatarem que as empresas que não cumprem a Lei de Cotas justificam esse descumprimento de várias formas. Uma das

justificativas para o descumprimento da Lei de Cotas, apresentada pelos autores com base nas empresas entrevistadas por eles, é a classificação da atividade da empresa em um alto grau de risco e periculosidade. De acordo com Paulo da empresa Lambda, a Lei de Cotas deveria diferenciar os segmentos e se sente prejudicado justamente pelo alto grau de risco e periculosidade de sua empresa, o que pode ser visto como uma desculpa como relatado por Ribeiro e Carneiro (2009) ou como uma falha na lei, de acordo com o entrevistado:

É injusta a lei de cotas, é injusta, totalmente injusta, porque ela não leva em consideração o negócio da empresa, o que a empresa faz, a exposição ao risco dos trabalhadores... Eu vou colocar uma pessoa com deficiência, sei lá... Faltando um membro numa obra que ela já tem risco, ela já está correndo o risco de sofrer um acidente, quem não é uma PCD já está no risco, é risco 4 é muito risco, é um trabalho permanente, o risco é muito grande as pessoas recebem insalubridade, periculosidade, a gente cumpre a lei, mas é difícil cumprir a Lei de Cotas em uma empresa de engenharia, todas as empresas de engenharia pagam multa, todas... (Paulo, Lambda).

O entrevistado Paulo da empresa Lambda, desenvolve um programa interno que trabalha na identificação das PCDs entre os funcionários já contratados pela empresa. Isto é, a Lambda conta com a ajuda de uma empresa de gestão ocupacional, que faz os exames admissionais e de uma equipe de enfermeiros que analisa esses exames na tentativa de encontrar algum candidato contratado com deficiência, como consta no trecho a seguir:

(...) nós entendemos que esse é o nosso programa interno essa equipe de enfermeiros rodam todas as obras, assim para você ter uma noção hoje eu já tive dez demissões e cinco admissões todo dia têm, então assim, é uma empresa de engenharia todo dia entra e sai gente e as enfermeiras percorrem as obras identificando... Todas as admissões vão para elas, todas as demissões, tudo passa por elas, tem a empresa de gestão ocupacional, que são oito clínicas, uma empresa enorme que faz esse trabalho também de identificação. (Paulo, Lambda).

De acordo com o entrevistado Paulo as vagas são abertas para pessoas com e sem deficiência sem restrição, entretanto por ser uma empresa de construção civil com um grande número de funcionário PCDs para ser contratados, nem todos os tipos de deficiência podem ser inseridos, por exemplo, nas obras, onde se tem o maior número de vagas. Com este mapeamento feito pelas enfermeiras, Paulo relata ter identificadas pessoas que nem sabiam que eram deficientes. O trabalho de identificação citado por ele tem como intuito minimizar o impacto da Lei de Cotas, porém de acordo com seu relato isso ainda não foi alcançado:

(...) ontem mesmo eu chamei a nossa enfermeira, porque ela roda todos os contratos para identificar um possível PCD, no momento ela está nos contratos da XPTO⁴³, mais ou menos 600 pessoas, é um trabalho bem demorado, ela olha um por um. (...) É um trabalho cuidadoso, impacta dessa forma [a Lei de Cotas], por ser um trabalho permanente a gente não pode deixar a peteca cair, por exemplo, agora eu estou com trinta PCDs, a minha cota é setenta e nove, temos que cumprir quarenta e nove ainda, é tentar minimizar (...). (Paulo, Lambda).

Silva da empresa Upsilon ressalta a praxe das empresas em relação a um discurso que ele afirma ser pronto sobre a dificuldade de contratar. Este gestor também trabalha no setor de engenharia e afirma que a Upsilon nunca foi multada assim como nunca deixou de cumprir a Lei de Cotas:

Nós temos problemas para cumprir a cota sim, não abrimos uma entrevista e com quatro ou cinco pessoas conseguimos tirar uma pessoa para contratar, justamente

⁴³ Nome fictício dado à organização que a Lambda presta serviços.

por causa dessa limitação, a empresa não está preparada para receber todos os tipos de deficiência, mas que conseguimos, conseguimos... Com um pouco mais de insistência, mas conseguimos. (...) nunca estivemos abaixo da cota. (Silva, Upsilon).

Não ter todos os espaços acessíveis na organização torna a contratação de PCDs limitada por deficiência, o que dificulta o cumprimento da lei. Contudo, de acordo com o relato anterior esta contratação é possível mesmo com essas limitações. Entretanto, deve-se ressaltar a diferença de quantidade de funcionários das duas empresas de construção civil, Lambda e Upsilon, pois quanto maior o quadro laboral maior a quantidade de PCDs que devem ser contratadas, e quanto maior esse número, maior será também a dificuldade se os espaços não forem adaptados.

Alguns gestores optaram por programas externos e internos para alcançar as devidas contratações, como é o caso da entrevistada Sara, da empresa Ômega, que também se deparou com a dificuldade da acessibilidade e outros impeditivos para o alcance de seu objetivo. Segue seu relato:

(...) a gente tem diversas iniciativas que a gente tenta, e já tentou no passado, pra tentar absorver esta mão de obra, (...) a empresa chegou a abrir treinamentos específicos para pessoas portadoras de deficiência, para pessoas com deficiência, então treinamentos, mais variados possíveis, como: Excel, redação, tudo que se pode imaginar, comunicação... Nós temos ONG (...) focada em pessoas com deficiência, então assim, focada pra esse objetivo, então se a gente tem uma ONG dessa dentro da empresa, vamos providenciar uma parceria e preencher esse quadro fácil, não... Mas não foi assim, inclusive a gente divulga os trabalhos, a gente não só divulga as vagas não... Porque a gente viu que não adiantava, a gente conseguiu diversas outras formas de divulgação e os trabalhos de treinamento para poder desenvolver as pessoas que não tem a capacitação mínima pra ocupar as vagas que a gente oferece e o que a gente percebe é, o que temos de retorno é... As pessoas não vêm... Porque é difícil, porque os meios de locomoção não são simples, depende de um terceiro pra poder vir (...) (Sara, Ômega).

Algumas organizações recorrem a ajudas externas para ampliar os programas e aperfeiçoar a qualificação das PCDs antes de contratá-las. A empresa Beta tentou parceria com o governo e o relato a seguir mostra que nem sempre isso é possível:

(...) como a empresa era perto desse lugar [instituição do governo] pra gente também era bom porque os instrutores não teriam que fazer um deslocamento muito grande e nem eu como coordenadora. Então nós doamos vinte computadores para essa instituição e montamos uma sala. As aulas de informática eram lá. No início tentamos colocar todas as aulas lá, mas assim, o pessoal era de uma má vontade, sabe? (...). E começou a causar um mal estar, sabe? E era dentro de um órgão que administrava isso na Secretaria Municipal, né, assim, só para dar uma "antena" sobre quem estamos falando e aí nós trouxemos esses cursos para dentro da nossa empresa. (Beatriz, Beta).

Alguns gestores se queixaram da falta de apoio do governo para o cumprimento da Lei de Cotas em todos os sentidos, neste caso, a entrevistada Beatriz relata que o programa de qualificação quase deixou de existir por esta falta de apoio. Contudo, a entrevistada conseguiu alocar os cursos oferecidos dentro da própria organização, o que não permitiu que o programa fosse extinto.

Para os gestores entrevistados o mais importante para inserir as PCDs nas organizações é o trabalho de “conscientização” ou “sensibilização” dentro das organizações, pois ainda pior do que, de acordo com os entrevistados, não poder contar com a ajuda do governo ou não conseguir completar o quadro de funcionários para evitar a multa, é inserir um profissional que não será aceito pelo grupo. Os trechos destacados abaixo evidenciam essa preocupação:

Não é só trazer a pessoa, porque tem esses outros pontos também, temos que sensibilizar a empresa. Eu já passei por alguns problemas de sensibilização em outras empresas e a gente achava a pessoa, contratava, mas a pessoa pedia para sair em um período muito curto, porque se sentia um peixe fora d'água, ela não era incluída no dia a dia, a equipe tinha preconceito, não sabia como lidar com aquela situação, com aquela pessoa com deficiência, então eu também sou muito contra colocar uma pessoa sem ter uma equipe pronta para isso... (Letícia, Capa).

(...) se o trabalho não for bem feito desde o início a gente tem realmente resistência lá no final, porque tem gente que não consegue lidar, que não sabe lidar, que tem problemas pessoais... E acabam transpassando para o lado profissional, acontece... Já aconteceu comigo, neste local não aconteceu porque realmente nós fizemos um bom trabalho de conscientização no início. (Karol, Alfa).

O trabalho de conscientização ou sensibilização como os gestores chamam, é feito por meio de palestras com toda a organização, reuniões com os gestores, entre outras formas. Em alguns casos, as empresas contaram com os serviços prestados por instituições especializadas no assunto, como o Centro de Vida Independente⁴⁴ (CVI) e o IBDD. Sobre a CVI e o IBDD, os gestores relatam:

A CVI faz todo um trabalho com a empresa, vai lá, verifica que tipo de profissional a empresa precisa, fazem um trabalho de capacitação com os gestores, verificam a acessibilidade, verificam que profissional que pode se encaixar aqui ou ali... (...) a CVI que deu todo apoio de conscientização, de palestra... Então era bem legal. (Karol, Alfa).

Os escritórios eram muito antigos, o IBDD fez a primeira avaliação e aí eles deixaram um laudo com as várias mudanças, na segunda avaliação como já tinha sido feita a reforma, tanto no primeiro prédio quanto no segundo tudo já estava adaptado (...). (Ana, Gama).

Karol da empresa Alfa ressalta o quanto foi importante este trabalho onde trabalhou e mostra os resultados positivos, pois após este trabalho, segundo a entrevistada, não houve rejeição por parte dos gestores quanto à contratação de PCDs:

(...) nós fizemos um trabalho antes com eles muito legal de conscientização, todo um trabalho sobre as pessoas com deficiência em relação à como lidar, como tratar... Nas outras empresas que eu trabalhei eu tive bastante resistência, de alguns gestores chegarem a dizer que se a pessoa fosse deficiente ele preferia não ter a vaga, diziam que podíamos dar para outro gestor, pois não queriam trabalhar com essas pessoas, o trabalho era bem difícil. (Karol, Alfa).

De acordo com Ross (1998) é muito importante que as PCDs se conscientizem sobre a especificidade da sua luta pela inserção no mercado de trabalho, assim como, pela sua inserção nos demais espaços sociais, principalmente por compor um segmento social específico, a conquista de seus direitos está estritamente ligada a essa conscientização, segundo o autor. Entende-se com isso, que o trabalho de sensibilização feito nas empresas é muito importante, porém tão importante quanto é as PCDs lutarem pelos seus direitos ao trabalho.

⁴⁴ Foi inaugurado no Brasil em 1988 com o compromisso de empoderar as PCDs. Esta instituição acredita que todos têm capacidade para gerir a própria vida, assumir responsabilidades, tomar decisões e realizar seus desejos, mesmo que tenham uma deficiência severa. É uma associação de utilidade pública, sem fins lucrativos, que representa o Movimento de Vida Independente na América Latina e adota uma perspectiva transformadora: um modelo não assistencial que tem como principal paradigma a inclusão social. Este Centro deseja transformar a representação da deficiência na sociedade para que o indivíduo seja percebido em sua singularidade, contribuindo para o desenvolvimento e construção de um país mais igualitário, por isso, encara o trabalho com seriedade. (CENTRO DE VIDA INDEPENDENTE, 2017).

Por intermédio dos programas citados os gestores têm feito grandes progressos em relação à contratação de PCDs. Contudo, entende-se, com base em Bahia (2006), que uma empresa responsável socialmente é aquela que valoriza o ser humano independente dele possuir ou não uma deficiência, é aquela que acredita na diversidade humana como força de trabalho, é aquela que acessibiliza todos os setores da organização e não apenas um andar, assim como dissemina entre os funcionários a sua visão responsável e também adéqua procedimentos e instrumentos de trabalho em prol do bem estar de todos. Bahia (2006) descreve uma empresa responsável socialmente e, analisando essa descrição, com o trecho da fala abaixo é possível perceber que as contratações, assim como, a implementação dos programas desenvolvidos pelos gestores, em alguns casos, ainda estão focados na Lei de Cotas por suas sanções e não por seu dever social:

Eu nunca conheci uma empresa que contratasse pela boa vontade, assim eu já contratava antes da cota, eu sou responsável... Não conheci uma, todos os programas começaram a partir da obrigatoriedade punitiva da Lei de Cotas e de novo não conheci nenhuma empresa que conseguisse manter o seu nível de cotas... (Beatriz, Beta).

No entanto, ainda assim, é notório o empenho de alguns gestores “para fazer o programa acontecer” e a satisfação de alguns por terem conseguido efetuar todas as contratações devidas ou por estarem perto de conseguir. A satisfação de ter trabalhado com PCDs pode ser observada na frase da Ana da empresa Gama, quando foi consultada por uma amiga, que também participou da entrevista, sobre a possibilidade de fazer parte desta pesquisa, com grande entusiasmo a entrevistada relatou: *Mas quando a minha amiga me falou sobre a entrevista, eu disse pra ela: - Você sabe que essa é a minha paixão e eu vou falar...*

Por outro lado, a pesquisadora também pôde observar grande frustração por parte de uma das entrevistadas, por todo o esforço dispensado ao programa e por este esforço não ter gerado os frutos que a gestora almejava, quando a inserção virou meramente uma conta financeira para a empresa, pode-se observar em seu relato:

(...) foi uma experiência vivida dentro da empresa, que é assim, tem momento em que a conta ela é financeira então assim, quanto vale o turnover? Já que existe um turnover muito grande no meio desse grupo, então quanto vale pagar isso em relação à multa? E considerando que multa no Brasil é algo discutível, você leva anos e anos protelando pra pagar... O quanto vale a pena? A empresa deixou de investir e o programa deixou de existir formalmente... Entendeu? Quando esse assunto virou somente financeiro. (Beatriz, Beta).

De acordo com Beatriz da organização Beta, quando a inserção passou a ser apenas pelo valor da multa e o caso virou meramente valores, e não mais o “comprometimento social” da organização para com as PCDs, o programa implantado deixou de existir na prática passando a ser apenas um discurso, não executado, na organização. Observa-se, na fala da entrevistada, certa frustração principalmente em relação à atuação do governo em relação ao cumprimento da Lei de Cotas, em suas palavras:

Então, por que eu preciso criar um sistema de cotas no qual as empresas nem a multa pagam e estão desistindo dos seus programas? A minha empresa foi um grande exemplo, às vezes a empresa começa a passar por situações, por dificuldades econômicas, você acha que elas vão se preocupar com a Lei de Cotas? (Beatriz, Beta).

Ocorrem também os casos nos quais as organizações simplesmente decidem por pagar a multa e nem sequer tentam desenvolver uma forma de inserção. Karol da empresa Alfa relata que:

(...) quando eu era da outra empresa, a responsável [pessoa com cargo superior] falava pra deixar isso pra lá, pois era mais fácil pagar a multa, diziam que não iríamos [RH] conseguir contratar nunca... Para a empresa que pode pagar a multa é mais fácil pagar a multa, é mais barato pagar a multa e assim eles se acomodam. Mas nessa empresa agora, não tinha a opção de pagar a multa. (Karol, Alfa).

De acordo com a Karol, na empresa Alfa não existia a opção de pagar a multa e por isso, existiu maior motivação para contratar as PCDs. Após uma autuação, feita pelo MTE, a empresa se viu na necessidade de contratar 160 PCDs em seis meses para não ser multada, foi implementado um plano de ação, que culminou na contratação dessas 160 PCDs em seis meses. Este dado reafirma a suposição deste trabalho quanto à ressignificação da Lei de Cotas. A forma como a Lei de Cotas é significada pelos gestores reflete na forma como esses gestores executarão essa Lei, como mencionado.

Enquanto a empresa enxergar a Lei de Cotas como uma medida coercitiva, como um pagamento de uma multa, será sempre mais vantajoso pagar a multa, de acordo com os entrevistados. Todavia, quando essa inserção é vista como um comprometimento social, “discurso de diversidade”, entre outras formas de nomeação, de acordo com a preferência das organizações e autores estudados, a inserção tem mais chances de acontecer de fato nas organizações. De acordo com Silva esse é o pensamento da empresa Upsilon, em suas palavras: *Eu vejo assim, a minha empresa tem uma mentalidade de que temos que ter responsabilidade social, em relação a isso, temos que contratar sim, temos que superar a cota... (Silva, Upsilon)*. O entrevistado afirma que em seus cinco anos de trabalho a empresa nunca foi autuada ou teve de pagar multa por não cumprir a cota.

De acordo com Lino e Cunha (2008) algumas organizações estão se ressignificando e assim, obtendo uma postura mais responsável socialmente, em relação à contratação das PCDs. Já outras empresas fazem a contratação simplesmente por marketing como relatam Irigaray e Vergara (2011). Contudo, independente da motivação da empresa para a contratação, essa abertura para a inserção tem sido importante para a entrada das PCDs no mercado de trabalho.

A partir dos relatos dos entrevistados, pôde-se inferir, que a implementação de um programa nas organizações passa por três fases, são elas: planejamento, implementação e avaliação. O planejamento é a fase inicial, quando a empresa toma conhecimento da Lei de Cotas e inicia o processo de pesquisa e estudos para adaptar o seu ambiente, sensibilizar os seus profissionais, formular programas para a inserção dessas pessoas na organização, essa fase pode ser desenvolvida de forma individual ou pode vir junto com a fase de implementação. Em suma, é a fase na qual as organizações começam a pensar sobre a Lei de Cotas. A implementação é quando se inicia o programa, é a fase na qual o planejamento começa a ser colocado em prática, em alguns casos, a implementação de um programa inicia com os projetos de sensibilização dentro das organizações ou de forma independente tratando apenas da inserção em si, porém o planejamento é um processo contínuo que continua sendo elaborado e implementado de acordo com a necessidade da organização. Já a avaliação configura a fase na qual as organizações já estão com seus programas estabelecidos e recebem *feedback* dos envolvidos no processo, em geral nesta fase as organizações já têm seu quadro laboral de PCDs completo e seus programas consolidados.

Para um melhor entendimento, sobre as fases de implementação de um programa para PCD nas organizações, foi desenvolvido o quadro 10 a seguir, no qual as organizações pesquisadas estão inseridas numa das fases explicadas anteriormente.

Quadro 10 – As fases de implementação de um programa para PCDs nas organizações pesquisadas.

Gestores	Empresa	Fase	Quadro de PCDs - Lei de Cota
Tatiane	Delta	1 – Planejamento	Pendente
Beatriz	Beta	2 – Implementação	Pendente
Ana	Gama	3 – Avaliação	Pendente
Paulo	Lambda	2 – Implementação	Pendente
Silva	Upsilon	3 – Avaliação	Completo
Sara	Ômega	2 – Implementação	Pendente
Letícia	Capa	1 – Planejamento	Pendente
Karol	Alfa	3 – Avaliação	Completo

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Pode-se classificar a empresa Delta e a empresa Capa como inseridas na fase de planejamento, pois tanto a Delta quanto a Capa, sabem da existência da Lei de Cotas e já começaram a entrevistar PCDs na tentativa de contratá-los, já pesquisam e discutem o assunto, entretanto, ainda não obtiveram êxito nas tentativas de contratação, até a data da entrevista.

Já as empresas Beta, Lambda e a empresa Ômega, se encontram na fase de Implementação. Os programas já foram elaborados e já estão em andamento, contudo, ainda não estão caminhando em direção à fase de avaliação, estão precisando de alguns ajustes. No caso da empresa Beta a dificuldade financeira fez com que a empresa deixasse de investir como investia no programa, o que impediu que as contratações avançassem e o programa, apesar de ter sido bem desenvolvido, não gerou os frutos esperados, por ter sido paralisado. A empresa Lambda encontra dificuldades de inserir PCDs suficientes para preencher ao menos a quantidade necessária para cumprir a Lei de Cotas, e o programa desenvolvido tornou-se um paliativo para o cumprimento da Lei, pois não foi desenvolvido para ampliar as contratações, mas sim para identificar uma possível PCD dentre as pessoas já contratadas. E a empresa Ômega, já desenvolveu inúmeros programas não obtendo com nenhum o resultado esperado, o que faz entender que houve erro no planejamento do programa.

E por fim as empresas Gama, Upsilon e Alfa, se encontram na fase de avaliação. A Gama mesmo ainda estando com o seu quadro de PCDs um pouco abaixo do ideal, dentro do número exigido por lei, tem um programa consolidado que tem atingido as metas propostas semestralmente e já tem um *feedback* positivo dos envolvidos no processo, além de ter toda a organização empenhada em cumprir a Lei de Cotas. A Upsilon já tem o seu quadro laboral completo e recebe *feedback* positivo dos envolvidos no processo, assim como a Alfa.

Nesta subseção objetivou-se apresentar alguns programas e formas de trabalho dos gestores em prol da inserção das PCDs no mercado de trabalho. Assim, na subseção seguinte será apresentado um panorama atual das organizações nas quais os gestores atuam ou atuaram, com o objetivo de mostrar quais os estímulos que os gestores recebem nas empresas, assim como, o quanto a empresa, como um todo, está envolvida com o processo de inserção e ainda, o apoio dado aos gestores de RH, tanto pela empresa e seus funcionários, quanto pelo governo.

5.1.3 O papel do RH

(...) nessa de agora não, todo mundo estava envolvido, os gestores estavam envolvidos, não era só um problema do RH, era um problema da empresa... (Karol, Alfa).

Algumas organizações têm se reinventado na busca pela inserção das PCDs no mercado de trabalho. Essas organizações de forma estratégica têm planejado programas e os têm implementado rompendo barreiras e, em alguns casos, rompendo com os seus próprios preconceitos na tentativa de inserir as PCDs nas organizações.

Durante as entrevistas pôde-se perceber o quanto o gestor de RH, em alguns casos, se torna o único responsável pela inserção das PCDs na organização, contrariando as tendências quanto ao RH estratégico, apontadas por Lacombe e Tonelli (2001). Esses gestores acabam tendo que enfrentar grandes obstáculos para que a inserção ocorra, tais como: colegas do próprio RH, gestores de outras áreas, falta de estímulos governamentais para fazer a empresa dar continuidade aos programas implantados e ainda, a resistência, em alguns casos, deles mesmos, os próprios gestores de RH.

Pode-se observar o discurso da entrevistada Tatiane da empresa Delta e, da Beatriz da empresa Gama, que a contratação de PCDs era uma exigência da empresa, contudo a resistência do próprio RH se fazia presente:

Existia uma pressão para colocar pessoas com deficiência no processo seletivo, e aí às vezes, eu acho até que existia uma resistência nossa do RH (...). Eu acho que nem no próprio RH todas as pessoas compravam essa ideia (...). (Tatiane, Delta).

Eu enfrentei uma não contratação dentro do próprio RH né... Então assim, existe muito isso, a falta de boa vontade com o outro... (Beatriz, Gama).

Com isso, percebe-se que alguns conceitos ou modelos são absorvidos por toda a organização, na maioria das vezes, por imposição dos superiores, contudo, tais modelos são apenas discursos da alta direção que não correspondem à realidade das práticas adotadas, pelos demais setores.

De acordo com Goffman (1988) a categorização é algo instituído socialmente e em alguns casos, o preconceito gerado por essas categorizações podem acontecer de forma inconsciente, como por prática de um hábito cultural, no qual as pessoas que o cometem nem fazem ideia de que estão agindo de forma preconceituosa. Neste caso este hábito cultural precisa ser rompido, é necessário que ocorra a quebra desse estigma. Fica claro em um dos trechos acima que a empresa, fazia “pressão”, como a entrevistada Tatiane relata, para que a contratação ocorresse, porém existia resistência do próprio RH em colocar essa exigência em prática.

Foi observado durante as entrevistas certo desconforto por parte de alguns gestores de RH, em lidar com a inserção das PCDs dentro do próprio RH, como relatado nos trechos anteriores, assim como lidar com essa inserção em relação aos gestores de outras áreas, como pode ser observado no trecho a seguir:

A gente pensava muito... Nossa como nós vamos colocar uma pessoa com deficiência naquela área? Nossa como eu vou vender essa ideia para o gestor fulano? Não vejo o gestor fulano trabalhando com pessoas com deficiência na área dele, existia isso... (Tatiane, Delta).

Entende-se que este desconforto é originário, entre outros motivos, da cultura de exclusão das PCDs no meio social, o modelo instituído socialmente dificulta o rompimento da

visão de incapaz que a sociedade atribui às PCDs, o que dificulta até mesmo a parceria dos gestores na realização de um ideal da organização. Além disso, durante a entrevista muitos gestores relataram o incômodo que sentem por não ter a ajuda dos gestores de outras áreas. De acordo com os resultados, a autonomia de certos departamentos combinada com o preconceito dos gestores desses departamentos, praticamente anula a possibilidade de inserção das PCDs, como relata a entrevistada Sara no trecho a seguir:

(...) aqui os departamentos têm autonomia na execução das suas atividades, então o diretor do departamento ele tem o poder decisório na escolha do candidato (...). A decisão final cabe à direção do departamento, (...) aqui nesta empresa, especificamente, o diretor do departamento tem um poder maior do que na maioria das outras empresas. Num geral tem um questionamento de cima que vem assim, por exemplo, temos que contratar... Vocês diretores, têm que seguir esta política e acabou... Aqui isso não funciona assim, então existe uma grande autonomia para os departamentos (...), então assim, no início a gente já chegou a questionar algumas coisas, aí a gente percebeu que ia além do grau de entendimento, ou seja, é uma questão cultural e existe algum preconceito sim (...). (Sara, Ômega).

A falta de comprometimento dos demais gestores com a causa da inserção, somado às demais barreiras que a gestora Sara encontrou para que a inserção não acontecesse, causaram frustração ao trabalho da gestora quanto à inserção de PCDs na organização. Outro fator alarmante é o preconceito explícito relatado na fala da entrevistada no trecho anterior e que se repete na fala de outros gestores, como pode ser observado nos trechos a seguir:

(...) em relação à empresa tinha também a questão do preconceito dos gestores, a resistência dos gestores, isso passava pelo RH. (...) deficiente visual nós chegamos a ter dois, tentamos dois deficientes, mas de novo... Assim, esbarrava desde a coisa do estrutural de você ter que ter um computador adaptado, um telefone adaptado enfim... E aí tem que ter a boa vontade de toda a empresa e eu acho que isso ainda falta (...). (Beatriz, Beta).

Tinha um gestor que era muito duro, mas ele não era duro com a PCD só não, ele era duro com a equipe inteira, só que com a PCD a coisa ficou muito gritante (...). E isso fez com que esse gestor perdesse a vaga dele de PCD e ele por isso ficou com menos uma pessoa na área. Ele ficou muito bravo na época, e ele dizia que já tinha uma pessoa pela metade, porque pra ele deficiente era uma pessoa pela metade e tal... Enfim... Eu ouvia cada coisa (...). (Ana, Gama).

O trecho da Ana resgata uma explicação de Garcia (2010) sobre a forma como a PCD é vista. De acordo com Garcia (2010) a terminologia com a qual as pessoas sem deficiência se referem às PCDs, mostra a forma como essas pessoas são vistas socialmente. Com isso, percebe-se que nos dias atuais as PCDs ainda são vistas e nomeadas pelo estigma de um ser incompleto, os resultados indicam que esta visão hoje é menor do que em outros momentos passados, mas ainda acontece.

O movimento de constituição mútua existente entre pensamento e linguagem, dá origem ao pensamento verbal. Não obstante, entende-se, que o pensamento verbal é formado no encontro das relações estabelecidas entre a linguagem e o pensamento (VIGOTSKI, 1989). Com isso, para compreender o sujeito, assim como as suas concepções e ainda, os sentidos que ele conota, é preciso analisar também as suas formas de expressão, pois assim é possível observar como o pensamento verbal é manifestado através da linguagem (VIGOTSKI, 1989), como os trechos apresentados.

A entrevistada Beatriz, da empresa Beta, explica que para conseguir bons resultados em relação ao seu programa de inserção de PCDs, ela precisou levar os casos de rejeição às PCDs, cometidos por alguns colegas gestores, para os cargos superiores ao seu e de seus colegas de departamento. O caso da entrevistada Beatriz foi o único caso relatado de embate,

no qual não se considerou a possibilidade do conflito, como pode ser observado no trecho que segue:

(...) não era uma obrigação, mas fazíamos uma forte pressão para que isso acontecesse e era meio top down, era assim: - Olha coordenador, o seu gestor não quer contratar um deficiente que a gente [RH] desenvolveu para a área e que está tendo bom rendimento... E aí ele [gestor de outra área] era pressionado de verdade a contratar, senão fosse assim ele nunca iria escolher. Era muito complicado, existia esse tipo de resistência até dentro do próprio RH, era muito complicado... (Beatriz, Beta).

A empresa Gama mantinha o discurso de diversidade, ou como também pode ser chamado de empresa inclusiva, na prática, o que facilitava o trabalho da gestora de RH quanto a resistência dos demais gestores, já que toda a organização estava inserida no conceito de diversidade, como pode ser observado no relato da entrevistada:

Pra eles, sede [capital de país europeu] foi muito difícil entender que nós tínhamos cotas, para eles isso era meio inadmissível, eles questionavam assim: - Tá! Se contratar o suficiente pra cota, não se contrata mais? Por que tem que ter número? O quanto achar vai contratando... Para eles era uma coisa normal, tinha que contratar (...). (Ana, Gama).

Foram poucos os gestores entrevistados que demonstraram esse conceito de diversidade ou inclusão fora apenas do discurso. Pode-se citar a própria Ana da organização Gama, o Silva da Upsilon e a Karol da Alfa, os demais até falam deste conceito, mas ainda não o tem empregado na prática.

Tatiane, da empresa Delta, acredita que se houvesse algum tipo de incentivo para os gestores ou até mesmo uma punição, a inserção das PCDs aconteceria com maior efetividade na organização, e novamente reforça o trabalho individual, em alguns casos, do gestor de RH:

De repente se o próprio gestor tivesse que cumprir uma meta, se tivesse alguma penalidade por não contratar as pessoas com deficiência, como, por exemplo, incorrer em não receber a sua bonificação ou participação nos lucros por não contratar pessoa com deficiência, talvez resolvesse, se eles fossem penalizados de fato, correriam atrás da contratação. Então, por isso eu via que era um trabalho muito mais assim, de formiguinha dessa única pessoa que trabalhava com a contratação de pessoa com deficiência no setor de RH. (Tatiane, Delta).

São muitos os impeditivos para a inserção das PCDs nas empresas, os gestores esbarram com o preconceito deles mesmos e, ainda, com o preconceito dos demais colegas, a falta de apoio até mesmo de seus superiores, o que vai tornando a inserção algo ainda mais difícil. Contudo, além de todas as dificuldades internas que os gestores de RH precisam lidar diariamente para a inserção das PCDs, eles ainda têm que lidar com a pressão das sanções da Lei de Cotas imposta pelo MTE, para que a contratação das PCDs aconteça. Alguns gestores relatam a falta de suporte dos órgãos governamentais e de acordo com a entrevistada Letícia, da empresa Capa, falta até mesmo informação sobre a Lei de Cotas:

(...) às vezes, vem aqui um cara do Ministério do Trabalho multa e não há muita conscientização, esclarecimentos... Às vezes a empresa nem sabe que tem a obrigação de contratar. Aqui, por exemplo, eu sei por que eu vim de empresas grandes, mas as pessoas daqui não sabiam e me diziam assim: - Ah então eu já preciso cumprir? Eu nem sabia que eu estava errada... Então eu acho que falta um pouco mais do trabalho de conscientização, mais conscientização, mais contato com as empresas para que elas entendam de fato qual o papel delas, tanto para as empresas quanto para as próprias pessoas com deficiência. (Letícia, Capa).

Corroborando o que foi mencionado por Letícia da empresa Capa, Viviane do NEAD pensa similarmente, entretanto, em sua percepção essa conscientização deveria vir antes da promulgação da lei, o que talvez diminuiria a resistência do empresariado quanto a inserção das PCDs. Em suas palavras:

(...) eu acho que faltou no Brasil realizar vários seminários, mega seminários em todos os estados brasileiros, em todos... Até no fim do Brasil [em todo o país sem exceções], conscientizando o empresariado do que seria essa lei. (...) Antes da promulgação, do que seria essa lei, por que a exigência do cumprimento da cota? Qual a responsabilidade social dessas empresas? E aí talvez nós não tivéssemos tanta resistência à inclusão, entendeu? (...) Então assim, com relação à lei de cotas eu acho uma lei fantástica, um avanço, coisa de país moderníssimo, só que o empresariado não foi preparado pra ela... (Viviane, NEAD).

De acordo com Garcia (2010) as questões culturais, que no caso desta pesquisa trata-se do contexto histórico das PCDs de segregação, estigmas e institucionalização, são difíceis de ser transformadas, mas entende-se também, de acordo com Vigotski (1991), que o homem é produto do meio, mas este homem também produz o meio em que vive, com isso, percebe-se que este cenário está mudando, pode-se observar na leitura deste trecho: *No primeiro momento causou muito estranhamento, mas eu acho que algumas pessoas tinham um sentimento de orgulho muito grande, pelo fato de a empresa estar inserindo as PCDs (...). (Beatriz, Beta).*

Esta mudança pode até estar ocorrendo de forma vagarosa, mas ela tende a ser contínua. Na subseção a seguir será apresentado o trabalho das PCDs de acordo com a visão dos gestores.

5.1.4 O trabalho das PCDs na perspectiva dos gerentes de RH

Eu acho que ele mostrou para todo mundo ali, que um deficiente pode muito mais coisas do que muitos ali pensavam. (Tatiane, Delta).

O trabalho, como explica Schwarz (2009), é um direito do ser humano e esse direito possibilita independência econômica e psicológica e, como consequência, a sociedade passa a vê-lo como agente de mudanças socioeconômicas em seu país. De acordo com Ross (1998) todo homem é um potencial trabalhador e sua atividade vital é o trabalho.

Hoje o mercado exige pessoas com disponibilidades para duplas jornadas, capazes de desenvolver dupla função e outras exigências que em alguns casos chegam a ser até mesmo desumanas. De acordo com Bianchetti (1998) nos tempos atuais no qual o domínio está com o capital e o foco é o lucro, em alguns casos, em detrimento do ser humano, a possibilidade de não ser produtivo deixa as PCDs em grande desvantagem na procura por um trabalho. Contudo, de acordo com Viviane do NEAD: *É o trabalho que te permite socialização, ele te permite ter poder de compra, ele te permite casar, namorar, enfim... (Viviane, NEAD).* Com isso, entende-se a necessidade de se ter um trabalho, para além da sobrevivência econômica.

As PCDs já entram no mercado de trabalho em desvantagem, não apenas por suas limitações, mas pelos estigmas que sofrem, assim como acontece com outros grupos. Por isso, acabam tendo que provar a sua capacidade a todo o instante para mostrar que estão aptas e que são tão boas quanto às demais pessoas. Assim, percebe-se que, por mais que o discurso de algumas organizações seja de inclusão, de igualdade, de diversidade, o preconceito sempre aparece, por mais que esteja camuflado, como pode ser verificado no trecho seguinte:

Independente de qualquer coisa parece que é só porque nasceu negro, ou deficiente, ou veio de periferia que tem que provar a sua capacidade, tem que ir mostrar a superação... É um preconceito social e aí as pessoas que estão dentro das empresas por mais que falem que não, que isso não existe... Isso existe sim, senão existisse não precisaria nem ter cota pra nada, (Letícia, Capa).

Como explica Ross (1998) o equívoco da sociedade está em determinar o grau, assim como, a importância do defeito. Dessa forma, entende-se que quando se tira o foco do que seria o defeito, ocorre o que relata Silva, da empresa Upsilon:

(...) vemos pessoas sem nenhum tipo de deficiência que não fazem metade das coisas que pessoas com deficiências severas conseguem fazer, então é a convivência que vai nos mostrar o quanto essas pessoas são capazes, e vivem, e tem o direito de viver como todos nós vivemos. (Silva, Upsilon).

A falta de convivência dificulta de forma imensurável a inserção das PCDs no mercado de trabalho, assim como na sociedade como um todo. A rejeição ao que não se conhece é algo presente no dia a dia e é difícil de ser controlado, pois tornou-se um hábito cultural, de acordo com Viviane do NEAD:

As empresas na sua maioria reclamam muito da fiscalização, mas o Ministério está certíssimo tem como incluir... Esquece a questão histórica... Vamos nos abrir para esse universo... Tudo o que é novo se tem receio, mas vamos nos abrir para esse universo... (Viviane, NEAD).

Assim, quando o desconhecido torna-se conhecido ocorre o que Gimenes e Benvenho (2011) concluíram em sua pesquisa: a maioria das empresas inicialmente contratavam as PCDs unicamente para cumprir a cota, mas após a contratação se deram conta das suas habilidades e desempenho, o que também pode ser verificado nos trechos a seguir:

[Avanços em relação à entrada das PCDs no mercado de trabalho] Eles estão sendo sem dúvida consideráveis, principalmente após a 8.213, porque aí depois que tem o primeiro [funcionário] aí é mais fácil, tem empresa dando até mais vagas do que tem que dar pela lei. (...). Mas é porque depois que os empresários conhecem [as PCDs], o que era desafio para eles... Eles percebem que não era tudo isso... (Viviane, NEAD).

As PCDs têm demonstrado ao longo dos anos que podem ser vistas além das lesões (DINIZ, 2007), têm se autoafirmado e mostrado o seu potencial, como pôde ser visto nos relatos anteriores. Em alguns casos, o preconceito é potencialmente minimizado após a inserção das PCDs na organização. Entretanto, a deficiência intelectual ainda é uma questão que deve ser mais bem informada e trabalhada entre os gestores, pois dos oito gestores entrevistados apenas um relatou já ter trabalhado com pessoas com deficiência intelectual e comparando a deficiência física e a intelectual Karol da empresa Alfa ressalta as dificuldades encontradas.

(...) inclusive nesta empresa tinha muitos deficientes intelectuais, neste caso o relacionamento era mais complexo, era mais complicado do que com os demais deficientes. O deficiente físico é muito mais tranquilo você nem percebe que as pessoas têm deficiência com o passar do tempo. Agora a deficiência intelectual é mais difícil de lidar, saber como conviver... Nós tínhamos funcionários com autismo, com síndrome de down... O relacionamento realmente é mais complicado e tínhamos todo um trabalho para de fato inserir aquelas pessoas no meio, no ambiente de trabalho, ele tinha que ter uma rotina, tinha que ser tratado de uma forma diferente para ele realmente se sentir abraçado [incluído] pela empresa. (Karol, Alfa).

Neste caso, a gestora ressalta o tratamento diferenciado que dava as pessoas com deficiência intelectual, o que também pode dificultar a inserção destas pessoas. De acordo com Cardozo (2017) a inserção das pessoas com Síndrome de Down torna-se real quando essa pessoa passa a ocupar os espaços comuns a todos, assim como, desempenhar funções também comuns a todas as pessoas inseridas naquele meio. Assim, recupera-se o discurso de Viviane, coordenadora do NEAD, a inserção das PCDs é muito complexa, contratar uma PCD para um cargo dentro da organização, vai além de um simples perfil profissional.

A dificuldade de inserção das PCDs passa por diversos entraves, tais como, por exemplo, o preconceito em si, a falta de acessibilidade, as barreiras invisíveis e a falta de comprometimento do governo com a causa da inserção. Contudo, não se pode negar que algumas PCDs são exemplos em relação à quebra de paradigmas e superando as expectativas como pode ser observado no trecho a seguir:

(...) o que tinha deficiência na mão era muito bom no que ele fazia, ele trabalhava na área de comunicação interna, pra mim ele era um ponto fora da curva, em relação às demais pessoas com deficiência que eu via nas empresas. Era uma pessoa qualificada para o cargo, tinha uma boa formação, desenvolveu um bom trabalho, tinha uma boa interação com as pessoas da equipe, então assim, na minha opinião, ele não se sentia diferente ou rejeitado. (Tatiane, Delta).

De acordo com Ross (1998) o sujeito defronta-se no dia a dia com a necessidade de afirmar-se diante dos outros sujeitos, e com as PCDs isso não é diferente. Entretanto, essa afirmação das PCDs ultrapassa a mera necessidade de se assegurar, pois ela tem que ultrapassar os preconceitos e todo um contexto histórico. De acordo com os entrevistados, existe uma mudança de posicionamento do jovem PCD quanto aos mais velhos, em relação ao trabalho. De acordo com a entrevistada Ana da empresa Gama:

O jovem PCD de hoje em dia ele entra com uma mentalidade que é a mentalidade que queríamos como empresa, que ele é exatamente como todo mundo, (...) todos têm suas necessidades de desenvolvimento (...). (Ana, Gama).

Contudo, ainda de acordo com Ana, esta mentalidade de igualdade trouxe uma nova questão para as empresas, segue:

E também o que se nota é que esses novos já estão ligados de que o mercado está muito aquecido e ele não pára, já que as empresas não deixam de ser cobradas pela cota, os mais velhos são menos suscetíveis a mudanças, os mais novos não têm nenhuma fidelidade, não estou dizendo que queríamos um funcionário que ficasse trinta anos na empresa, mas às vezes saía por uma proposta de dez reais a mais, então assim... (Ana, Gama).

Alguns gestores relataram que a obrigatoriedade de cumprimento da Lei de Cotas tem causado uma busca “ensandecida”⁴⁵ desse tipo de profissional. Cada um intitula a situação vivida de uma forma diferente. Nas palavras de Beatriz da empresa Beta, seria um “canibalismo”⁴⁶ essa busca desenfreada para contratar uma PCD gerando uma situação “esquizofrênica”⁴⁷:

O bom profissional deficiente ele é disputadíssimo, nós treinávamos, desenvolvíamos, tornávamos aquela pessoa um profissional e perdíamos facilmente, porque não tínhamos um turnover muito alto para dar a essa pessoa uma oportunidade de crescimento na empresa, até porque o crescimento acaba

⁴⁵ Termo usado pelos entrevistados.

⁴⁶ Termo usado pelos entrevistados.

⁴⁷ Termo usado pelos entrevistados.

afunilando, então precisava ainda de um curso universitário, uma formação mais específica e isso leva tempo e outras empresas que tinham uma amplitude maior de cargos bases, acabam pagando um pouquinho mais do que a gente e levava facilmente esse profissional desenvolvido, então esse sistema de cotas criado no Brasil criou um canibalismo desse tipo de profissional minimamente preparado. (...) Eu contratei um menino de classe média alta que foi o primeiro emprego dele, e ele era... Tinha vindo de boas escolas, ele estava fazendo faculdade, mas pela deficiência dele ele esbarrava com o estranhamento das pessoas no processo seletivo, mas no momento em que ele foi inserido na empresa, fez o treinamento, fez o desenvolvimento, foi analista de RH, da área de comunicação que era a formação dele, um ano depois ele estava sendo contratado por outra empresa com o dobro do salário (...). As empresas que minimamente levam esse assunto a sério, criam esse tipo de oportunidade, então essas pessoas vão ter de alguma forma a oportunidade de fazer parte do mercado de trabalho, podendo mostrar ao mercado de trabalho o seu potencial e aí eles se tornam competitivo. O ruim é que isso de alguma forma gera uma guerra, os melhores acabam ganhando muito entendeu? Às vezes, até mais do que o mesmo profissional dito sem deficiência fazendo a mesma tarefa, porque a empresa precisa cumprir cota. Então fica um negócio mesmo esquizofrênico. (Beatriz, Beta).

Nas palavras de Ana da empresa Gama as próprias PCDs estariam se colocando na posição de “mercadoria⁴⁸”:

Eles mesmos se tornam mercadoria, assim eles se vendem muito facilmente. (Ana, Gama).

Assim como relatou Bianchetti (1998) a possibilidade de não ser produtivo, dentro do sistema capitalista, faz com que, em alguns casos, as PCDs nem sejam contratadas. Por outro lado, os profissionais deficientes já inseridos no mercado se tornam pessoas disputadas pelas empresas, como relatam os gestores entrevistados. Porém, no sistema capitalista todos os trabalhadores se tornam uma mercadoria e, assim como, a empresa tem o direito de substituir o funcionário de acordo com a sua necessidade e objetivos, o funcionário, seja ele deficiente ou não, tem o direito de trocar de empresa pelos mesmos motivos.

Entretanto, a busca por PCDs qualificadas, têm levado as organizações a contratá-los por salários muito acima da média, como pode ser observado no trecho a seguir, o que pode trazer processos trabalhistas para a empresa, se for reivindicado por outro profissional que desenvolve a mesma função a equiparação salarial (art. 461 da CLT):

(...) é um termo chulo, mas está acontecendo uma prostituição dos valores e dos salários em relação a esses profissionais, porque eles não ganham o salário médio de mercado para o cargo, as empresas como precisam cumprir a cota, elas oferecem salários acima do mercado pra conseguir pegar a mão de obra qualificada no mercado. Eu tenho uma tabela única salarial, agora tem empresas que não tem esse tipo de política e aí, por exemplo, eu não vou competir com uma empresa que paga quatro vezes o salário, três vezes o salário... Então isso acontece, os bons estão empregados você não encontra no mercado uma pessoa com deficiência que não esteja empregada, é difícil se você encontrar um deficiente desempregado é por uma situação muito particular e muito específica, a gente já recebeu pessoas boas aqui que a gente já perdeu por conta de salário maior e então tem vários cenários aí que complicam a situação. (Sara, Ômega).

Entretanto, pode-se perceber de forma clara e evidente o preconceito por trás da fala da entrevistada Sara, quando afirma estar acontecendo uma “prostituição” dos valores, isto é, como se uma PCD não pudesse ganhar acima da média, ou mais do que as pessoas sem deficiência. Segundo Paulo da empresa Lambda, tem muita oferta de emprego para PCDs o

⁴⁸ Termo usado pelos entrevistados.

que acaba prejudicando as empresas com menos recursos, pois as PCDs escolhem a empresa que querem trabalhar:

(...) o PCD escolhe aonde ele vai trabalhar porque tem muita oferta, muita oferta, se você abrir o Boa Chance [jornal] de domingo não tem emprego por causa da crise, mas para PCD tem. Entendeu? Têm muitas vagas (...). (Paulo, Lambda).

Entende-se que a colocação feita pelo entrevistado Paulo da empresa Lambda também está carregada de preconceito, como relata a entrevistada Viviane coordenadora do NEAD, cabe ao gestor ter visão dentro da organização em que atua para inserir as PCDs, é necessário romper com a barreira do preconceito e entender que as limitações de uma PCD não a torna incapaz e por isso, ela pode ser inserida em qualquer setor, de uma empresa que deseje de fato contratá-las.

Outra questão que emergiu no campo é o caso de algumas PCDs se valerem da posição de “cotista” para terem vantagens em relação à empresa. Nas palavras de Letícia da empresa Capa:

Para as pessoas com deficiência é importante esclarecer quais são os seus direitos e os seus deveres, porque eu já ouvi e vi muito também, pessoas com deficiência se valendo, por ser parte de uma cota. Na minha empresa antiga, por exemplo, a gente não podia mandar embora as pessoas com deficiência normalmente, como qualquer um é mandado embora, para mandar embora uma pessoa com deficiência nós tínhamos que perguntar para o Papa praticamente, tínhamos que perguntar em vários níveis de aprovação, mandar uma pessoa com deficiência embora significava diminuir o número de pessoas com deficiência contratada e logo aumentava o percentual de vagas em aberto sem atender a cota, então também não acho que tem que ser assim, as pessoas meio que se valiam disso, (Letícia, Capa).

Com a Lei de Cotas as empresas tornaram-se obrigadas a contratar as PCDs e essa obrigatoriedade passa pela dificuldade de encontrar profissionais com deficiência qualificados para ocupar a vaga disponível na organização, passa pela dificuldade de adaptação do meio físico tanto interno quanto externo, passa pelo preconceito que advém dos estigmas que este grupo sofre, entre outros aspectos. Porém, com a obrigatoriedade da contratação a situação das PCDs começou a trilhar um rumo diferente, as empresas já estão percebendo que a história começou a mudar e que elas não estão ditando as regras do jogo sozinhas, como outrora.

Com isso, como explica Ross (1998, p. 77), “Considerado numa dimensão mais genérica, no entanto, o trabalho, antes de subtrair a força do homem, torna-o mais forte; antes de revelar as limitações de uma pessoa portadora de deficiência e de convertê-las em limitações eternas e inerentes à pessoa dessa condição tornando-a inútil, contraditoriamente, permite sua superação”. Isto é, por intermédio do trabalho as PCDs estão alcançando um espaço também na sociedade, pois o trabalho tem permitido a socialização das PCDs e tem mostrado, principalmente, que suas limitações não as tornam incapazes, contraditoriamente, essas pessoas por intermédio do trabalho estão modificando a forma como são vistas e rotuladas socialmente.

Dessa forma, esta seção pretendeu apresentar a trajetória laboral dos gestores entrevistados, assim como apresentar os programas para contratação de PCDs que eles trabalharam e, ainda, abrir discussão sobre o trabalho de “formiguinha”, em alguns casos, do gestor de RH em relação à contratação de PCDs nas organizações e, finalmente foi abordado o trabalho das PCDs.

Na próxima seção será apresentado o núcleo de significação Os desdobramentos do preconceito, serão discutidos o preconceito ainda existente, e, em alguns casos, camuflados dentro das organizações e as barreiras invisíveis, barreiras essas que as PCDs têm que romper

todos os dias para serem inseridas tanto na sociedade como um todo, quanto no mercado de trabalho.

5.2 Os desdobramentos do preconceito

Esta seção é composta por três subseções: 1- Preconceito, 2- Barreiras Invisíveis e 3- Governando ou se omitindo, e tem como finalidade responder ao terceiro objetivo específico deste trabalho que vem a ser: Analisar a Implementação da Lei de Cotas.

5.2.1 Preconceito

(...) tudo isso é um absurdo [preconceito], é vergonhoso, acontece no mundo inteiro, mas a gente tende a achar que o Brasil é um país que aceita, mas não é verdade, é uma coisa velada entendeu? (Sara, Ômega).

No fórum realizado pela SETRAB, objeto de observação neste trabalho, cujo tema era: “A inclusão da PCD - Pessoa Com Deficiência no mercado de trabalho”, como consequência da qualificação profissional, e que tinha como meta: promover um debate aberto em uma mesa composta por pessoas que estão envolvidas na inserção de PCDs no mercado de trabalho, pôde-se notar grande desconhecimento por parte dos gestores sobre como lidar com as PCDs. Neste fórum, o debate aconteceu por intermédio de uma mesa composta por alguns gestores de RH do Estado do RJ e, entre outros, o Dr. Joaquim Travassos, Auditor Federal do MTE, atuante na fiscalização da Lei de Cotas. Uma das perguntas feitas ao Dr. Joaquim Travassos por parte de uma das gestoras presentes, foi a seguinte: *Como eu faço para não ser multada já que sou gestora de RH de uma rede de salões de beleza e não tenho como alocar, a quantidade de PCDs que a lei me exige, em serviços burocráticos de escritório?* O auditor respondeu da seguinte forma: *Por um acaso, a senhora acha que as PCDs só podem trabalhar em escritório?*

Este breve questionamento gerou uma grande confusão no fórum. Alguns gestores afirmavam que era impossível alocar as PCDs em todas as áreas e/ou setores da empresa. No caso do salão de beleza, Viviane, a coordenadora do NEAD, que também fazia parte da mesa de debates, assim como, o auditor federal mencionado, indagou à gestora: *A senhora acha possível que uma pessoa com Síndrome de Down, por exemplo, possa lavar e secar cabelos?* Viviane fez essa pergunta, pois existiam funcionários contratados naquele salão apenas fazendo esse serviço, anteriormente mencionado pela gestora. De acordo com Viviane, a gestora do salão de beleza estava limitando as PCDs com o seu pensamento, julgando pelo estereótipo sem dar qualquer oportunidade para as PCDs mostrarem o seu potencial laboral.

Assim, as características pessoais acrescidas da imagem preconcebida de determinada pessoa, isto é, a relação entre atributo e estereótipo, caracteriza o estigma e este tem a sua origem ligada à construção social dos significados, que ocorre por intermédio dos relacionamentos dos sujeitos com o meio em que vivem (GOFFMAN, 1988). Os sujeitos estigmatizados tendem a se afastar do meio social, por não se adequarem aos padrões preestabelecidos socialmente (GOFFMAN, 1988).

De acordo com Bianchetti (1998) a excessiva valorização do corpo acaba padronizando uma ideia de corpo ideal e isto favorece a exclusão dos diferentes ou daqueles que por algum motivo, não se adequam a esta padronização, ou categorização, como é classificado por Goffman (1988). E assim, a segregação e a categorização são feitas em prol

do que a sociedade dita como normal, e, com isso, as PCDs e outros grupos acabam não sendo incluídas no meio social, como foi observado no fórum.

As categorias, segundo Goffman (1988), padrão a ser seguido, tendem a segregar os sujeitos vítimas de estigma. Realidade essa vivenciada por muitas PCDs ao longo dos séculos. A visão socialmente instituída desde os primórdios dos tempos em relação às PCDs acarretou a esse grupo estigmas, que os mesmos tentam alterar há décadas. De acordo com a entrevistada Viviane do NEAD:

(...) quando se pensa em uma pessoa com deficiência, se pensa em uma pessoa toda torta babando, amparada por populares ou pela família, isto é um fato, porque era essa a visão que se tinha e alguns ainda têm, tá? E não é gente sem cultura não, sem intelecto, sem acesso não, são pessoas com discurso politicamente correto no que tange essa questão. Então, isso é no campo social, no campo da interação social... Então você imagina isso no campo da produtividade, da capacidade laborativa, essa visão ela é muito mais pesada (...). (Viviane, NEAD).

Viviane é uma pessoa, como já mencionado, que não só defende a causa da inserção, como também vive essa causa. Portanto, a entrevistada não só é empenhada na questão da inserção no mercado de trabalho, como também já sofreu os diversos preconceitos e segregações que este grupo tem enfrentado no decorrer da sua trajetória social e laboral.

De acordo com Garcia (2010) as fases vividas pelas PCDs, tais como, a eliminação e exclusão, a superproteção e o assistencialismo, a instituição total e parcial e as demais formas de se denominar tais períodos, deixaram marcas e rótulos associados às PCDs. Tais fases rotularam as PCDs como pessoas incapazes, ou ainda, como doentes crônicas e romper com esta visão não é tarefa fácil (GARCIA, 2010). Como relatou a entrevistada Viviane, o preconceito para com as PCDs inicia no campo da interação social, como pode ser mais bem compreendido no trecho a seguir:

A gente brinca, a gente ri, porque a gente leva tudo na esportiva é um país de doido, mas se você for parar para pensar, isso é o retrato da visão que se tem de uma pessoa com deficiência. Isso é muito sério, é muito grave, porque isso alija o direito do cidadão nos seus direitos mais plenos de locomoção, não importa se é através de um carro, de uma bengala ou de uma cadeira, só a pessoa “dita” normal namora? (Viviane, NEAD).

Neste trecho Viviane ressalta a realidade vivida por algumas PCDs ainda nos dias de hoje. Essas pessoas são vistas por seus estigmas e por isso, são tidas como incapazes em todos os aspectos, perpassando até mesmo pelo aspecto afetivo. Em alguns casos como relata Ross (1998) as limitações de uma PCD estão ligadas a uma potencialidade não desenvolvida e não simplesmente de incapacidade inata. A falta de oportunidade, de recursos educativos e outras mediações sociais potencializam essa limitação.

Quando esse assunto é pensado no meio laboral, a dificuldade de se quebrar esse paradigma é potencializada, já que as empresas a partir de 1990, no Brasil, passaram a ser ainda mais competitivas com foco na redução de custos, pautadas em inovação tecnológica e ou na flexibilização dos direitos trabalhistas e sociais (GALEAZZI e HOLZMANN, 2011), exigindo ainda mais de seus funcionários.

Contudo, a inserção das PCDs começa a ser pensada para além da competitividade das organizações, pois a obrigatoriedade da contratação faz com a causa da inserção passe a ser ao menos, ponto de discussão nas empresas com mais de 100 funcionários. Deve-se observar a mudança prática desse cenário, prática, porque mesmo que não seja por uma postura social, em alguns casos, os empresários hoje têm, por força de lei, na maioria dos casos, a obrigação de contratar as PCDs e isso tem feito o quadro mudar. Nota-se certa indignação na fala do

entrevistado Paulo da empresa Lambda, quanto à posição que as PCDs, em sua opinião, desejam ocupar nas organizações:

Nós colocamos anúncios em jornais direto, a procura é quase zero, temos também os nossos sites, tem os anúncios de PCD, mas a procura é quase zero, é complicado... A pessoa com deficiência não quer trabalhar em empresa de engenharia de sol a sol, uniforme, batendo martelo, abrindo vala no chão, trabalhando em altura, em espaço confinado, ele não quer risco... A pessoa com deficiência quer trabalhar em escritório. (Paulo, Lambda).

A entrevistada Viviane do NEAD reforça que o preconceito ainda existe, mas que cabe ao gestor averiguar o local no qual ele poderá inserir a PCD em sua empresa, pois ainda se vê a PCD pelo estigma de incapaz e, por isso, limita-se seu campo de atuação:

Os empresários muitas das vezes perguntam: - Onde eu vou colocar essa pessoa? E quando você pensa "Onde?", você está limitando a pessoa e na verdade não é a pessoa com deficiência que tem incapacidade, parte muitas das vezes da visão do gestor, porque ele é quem tem que ter a visão, onde no plantel dele, onde na estrutura física e operacional dele, como será que essa pessoa não cabe? Se essa pessoa tem deficiência física, que compromete os membros inferiores, que é a questão locomotora, essa pessoa não pode trabalhar sentada em uma recepção? (...) então, é uma questão histórica, essa questão (Viviane, NEAD).

Nesta perspectiva é necessário que os gestores rompam com a visão de incapaz que se tem sobre a PCD. A entrevistada Viviane do NEAD se apoia na dificuldade de romper a barreira cultural que se tem sobre as PCDs e reforça com certa veemência a necessidade de se quebrar esse paradigma e trazer a visão da igualdade de possibilidades:

(...) sendo um empresário, você não pode olhar para uma mão de obra brasileira e definir que ela não tem capacidade para fazer nada, você está falando de uma mão de obra brasileira, de um ser humano, (...) você não pode diferenciar um cidadão brasileiro porque ele manca, (...) porque ela manca em detrimento de uma pessoa que corre. Onde está a capacidade dessa pessoa? (...) O que se quer? Um corredor ou um funcionário? Por que essas duas visões? Porque isso é histórico. (Viviane, NEAD).

Por se tratar de uma questão histórica de cunho cultural, é importante ressaltar que essas questões são difíceis de serem revertidas (GARCIA, 2010), mas tem-se hoje um avanço em relação a isso. Algumas empresas estão pondo o discurso da igualdade em prática, todavia, mesmo com os avanços de algumas organizações ainda existem aquelas que o discurso não deixa de ser apenas um simples discurso. No caso da instituição Ômega, por exemplo, instituição do segmento de pesquisa e ensino que tem entre o seu alunado os mais diferentes grupos culturais e entre esses grupos a organização recebe bem as PCDs, chega a ser contraditório os evidentes casos de preconceito quando o caso muda de um aluno PCD para um profissional PCD, como relata a entrevistada Sara, gestora da empresa:

(...) falar sobre isso, chega a ser contraditório, porque a gente tem muito aluno deficiente, a gente tem muito aluno cego, com deficiência auditiva, cadeirante e tem muitos de cão guia passando pela instituição, então assim a gente tem, aí... Você vai pensar: "mas ela falou que não é acessível", e não é, mas mesmo assim a gente tem, aluno deficiente, com as mais diversas deficiências, entendeu? E a gente disponibiliza agente patrimonial pra tentar ajudar, enfim... Então, se a gente tem muitos alunos que transitam pelo campus com deficiência e não é só essa questão do preconceito com deficiente, mas sim de tudo, nós estamos falando da Ômega, aqui nós temos judeus, mulçumanos, católicos... (...) então assim, existe uma aceitação muito grande e acolhimento, independente de raça, credo, deficiência e etc., então tem esse acolhimento entre os alunos, é meio contraditório quando a

gente vem com essa, de alguns departamentos não aceitam trabalhar com PCD... Talvez seja muito mais do diretor que está em exercício, que tem alguma dificuldade de lidar com a questão cultural da deficiência, (...) porque os ascensoristas [a maioria dos contratados PCDs nesta organização ocupam este cargo] eles se dão com todos os alunos, com todos os professores, é um entra e sai direto e todo mundo se dá super bem com todo mundo (Sara, Ômega).

Neste caso o preconceito é expresso de forma nítida. Outro ponto que merece atenção no discurso anterior é em relação ao cargo de ascensorista, pois a expressão PCD ou os profissionais com deficiência simplesmente é substituída por ascensoristas, dando a entender que todas as PCDs contratadas por esta organização estão alocadas no cargo de ascensorista. Pode-se entender isso melhor na leitura do trecho a seguir:

A maioria [PCDs] são ascensoristas, são os cargos de base em que as pessoas não precisam andar muito e que não afeta tanto o problema da locomoção, a gente tem muitas PCDs sem perna, sem braço... Enfim, nos elevadores. (Sara, ômega).

Entende-se, logo que mesmo sendo uma instituição de ensino que recebe o alunado PCD muito bem, até porque eles pagam para estudar, quando se trata de um funcionário o discurso de diversidade não sai do papel. O que não causa espanto, já que ainda nos dias de hoje se tem muitos casos de preconceito e resistência em relação à contratação das PCDs.

Não obstante, percebe-se em praticamente todas as entrevistas que a maioria das PCDs estão alocadas em cargos de base, cargos de entrada, e que pouquíssimas exceções ocupam cargos superiores. Pode-se confirmar nos trechos abaixo:

Mais no nível operacional, na obra mesmo, na obra que temos mais PCDs é... (Paulo, Lambda).

Auxiliar administrativo, normalmente eles entram como auxiliar administrativo, já tivemos também almoxarife, temos pedreiros também... Mas a vaga divulgada normalmente é para auxiliar administrativo. (Silva, Upsilon).

Em nível de entrada, Call Center, área de menor aprendiz, área industrial... Eram as principais áreas, nós tivemos deficientes em outras áreas, na área administrativa, em TI⁴⁹, no próprio RH, mas a grande maioria era colocada em cargos iniciais. (...) Nós tivemos menos de cinco analistas e os outros de analista para baixo nunca de analista para cima. (Beatriz, Beta).

Pode-se observar que as PCDs contratadas, em grande parte, ficam estacionadas em cargos de base. Como Irigaray e Vergara (2011) relataram, isso configura o chamado “teto de vidro”, o que pode causar a falta de perspectiva de crescimento das PCDs. Muitas empresas não cumprem a Lei de Cotas, muito menos, na maioria dos casos, proporcionam aos empregados com deficiência já contratados ascensão profissional (LINO E CUNHA, 2008; RIBEIRO E CARNEIRO, 2009; GARCIA, 2010; TANAKA E MANZINI, 2010, GIMENES E BENVENHO, 2011; IRIGARAY E VERGARA, 2011; GARCIA, 2014).

Com isso, de acordo com Vergara e Irigaray (2007) as PCDs já inseridas no mercado de trabalho não se sentem incluídas pelas empresas e nem pela sociedade. As PCDs, de acordo com os autores, internalizam a discriminação, e isso faz com que este grupo não se sinta inserido, de fato, no ambiente de trabalho. Irigaray e Vergara (2011) percebem que na empresa AeroBrasil a contratação das PCDs é feita apenas em resposta a pressões institucionais. De correlata forma nesta pesquisa foi observado, nas falas de alguns dos gestores entrevistados, que existe um discurso de inclusão, entretanto este discurso não se

⁴⁹Tecnologia da Informação.

concretiza na prática, por isso pode-se afirmar que a contratação, em muitas dessas organizações também ocorre, apenas por pressões institucionais.

A Gama é uma das poucas empresas em que se pôde verificar o discurso de diversidade na prática. Em relação a esta questão esta empresa tem um perfil diferente das demais organizações, a Gama tem PCDs em diversos cargos e setores e, assim, o discurso em prática de acordo com Ana:

(...) elas [PCDs] não estão em uma área só, nem estão em um único cargo (...). Então assim, para você entender, eu precisava mandar para a sede [capital de país europeu] todo um relatório dizendo quantos homens eu tinha na empresa, quantas mulheres eu tinha na empresa, quantos homens eu tinha em cargo de chefia, quantas mulheres eu tinha em cargo de chefia, quantos desses eram negros, deficientes... Em cargo de chefia... A maioria [PCDs] era assistente e analista, mas tinha analista fiscal, assistente administrativo, tinha muita gente na área fiscal, muita gente na área comercial, muita gente na área de marketing. Era super variado não tinha concentração de pessoas em uma única área, até por que desdobramos as cotas por área, assim, quantas pessoas têm na sua área? Dez? Então uma será PCD. Então se aquela área iria aumentar o quadro aumentava a quantidade de PCD por área. Senão não conseguiríamos fazer esse movimento crescer junto com a corporação, e aí ficaria sempre em déficit. (Ana, Gama).

Ascensão profissional não tem relação com cotas, mas sim com perspectiva de carreira (IRIGARAY e VERGARA, 2011). Assim, a segregação das PCDs em um único cargo tem retirado este direito das PCDs. A iniciativa de Letícia pode servir de modelo para outras organizações:

(...) tem uma vaga para Call Center, aí essa é a vaga para pessoa com deficiência... Eu acredito que não pode ser assim, quando abrimos uma vaga, abrimos para todo mundo (Letícia, Capa).

As categorias socialmente instituídas fazem com que o preconceito aflore, o padrão preestabelecido faz com que as pessoas tenham uma visão equivocada e até mesmo preconceituosa. Por se tratar de uma sociedade multifacetada e plural tende-se a achar que esse tipo de preconceito é menor ou até mesmo inexistente, localmente falando, contudo, baseado em todo referencial teórico e principalmente nas entrevistas feitas, pode-se afirmar que o preconceito às PCDs ainda é muito presente.

Esta subseção objetivou expor o preconceito velado que ainda existe em relação às PCDs. Na próxima subseção serão abordadas as barreiras invisíveis, barreira essa causada pelas atitudes e comportamento dos sujeitos e as barreiras relativas aos processos de inclusão social de grupos ou categorias de pessoas (FURRER, 2012).

De acordo com o relato dos gestores entrevistados, pôde-se perceber que alguns gestores, sem generalizar, limitam o potencial das PCDs, segregando-as em cargos de base e em alguns casos a própria empresa faz isso, quando só acessibiliza um setor da organização. A falta de conhecimento e a falta de convívio com as PCDs podem potencializar esse tipo de comportamento. Por isso, a subseção a seguir se faz importante neste trabalho, pois apresenta as barreiras sociais ou invisíveis.

5.2.2 Barreiras sociais ou invisíveis

Então a relação de trabalho ela é sempre uma relação esquisita, a pessoa não sabe o que fazer e não é por maldade é desconhecimento. (Beatriz, Beta).

A institucionalização fez com que as PCDs vivessem de forma paralela à realidade das demais pessoas, isto é, as pessoas sem deficiência, não viveram juntas com as PCDs no meio social, esta falta de convivência do passado, que em alguns casos ainda é presente nos dias de hoje, fez, e faz, com que algumas pessoas sem deficiência veja as PCDs como um ser desconhecido, o que torna a relação “esquisita” como sugere o trecho destacado na epígrafe desta subseção. O sujeito é formado e construído no meio em que vive e não à margem dele (TOMASINI, 1998). Pode-se verificar esta realidade também, na fala do entrevistado Silva, da empresa Upsilon:

Eu acho que aqui todo mundo ainda tem um pouco de dificuldade de lidar com as pessoas com deficiência, não sabemos ainda direito como agir, como seria a forma correta de tratá-las, o que temos que fazer? Aonde tem que segurar? Eu acho que nós não estamos muito preparados ainda para isso não, falta um pouco ainda, precisamos aprender a lidar. Assim, a internet ajudou muito porque as pessoas estão lendo sobre tudo, buscando mais conhecimento sobre diversas coisas, então o pessoal reflete mais sobre isso, mas o brasileiro como um todo, eu acho que tem muita dificuldade para lidar com essas pessoas no dia a dia ainda, com a situação da deficiência. (Silva, Upsilon).

A falta de convívio faz com que as PCDs sejam vistas e percebidas como um ser desconhecido. Sara da empresa Ômega, traz alguns questionamentos que acabam fazendo parte do dia a dia da sociedade.

Porque assim, se você anda na rua e você quase não vê pessoas com deficiência, você se pergunta: onde estão essas pessoas? Será que elas estão dentro de comunidades? Será que elas estão dentro de casa com pessoas de nível social mais alto e elas têm vergonha de expor seus filhos? (Sara, Ômega).

Pode-se analisar dois extremos na situação declarada por Sara no que diz respeito à família. No passado as famílias abandonavam seus entes deficientes e essas pessoas acabavam crescendo em instituições (MAZZOTA, 2003; GARCIA, 2010; FERNANDES *et al.*, 2011). Este fenômeno ainda acontece, como foi declarado anteriormente, contudo observa-se que a superproteção familiar tem impedido essas pessoas de terem uma convivência social comum. Mazzota (2003) relata que uma das dificuldades apresentadas pela CORDE, ao definir a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência em 1992, era, dentre outras, a superproteção familiar. Como relata a entrevistada Viviane do NEAD: (...) *a maioria das famílias alijavam essas pessoas, da educação, do convívio social...* (Viviane, NEAD).

Então, pode-se entender, que quando a própria família não exclui, ela superprotege o que significa, em outras palavras, também excluir, pois acabam impedindo, em alguns casos, que a PCD construa um relacionamento social com as demais pessoas. No fórum: “A inclusão da PCD - Pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como consequência da qualificação profissional” - promovido pela SETRAB e que foi objeto de observação deste trabalho, este assunto foi abordado e discutido de forma ampla, alguns gestores relataram a interferência da família em diversos assuntos de interesse particular do candidato com deficiência, como: salário, horário, benefícios, entre outros. Foi observado que causava incômodo para os gestores já que os candidatos com deficiência eram adultos e tinham total condição de negociar essas particularidades.

A entrevistada Letícia da empresa Capa, ressalta esse quadro de isolamento e práticas antiquadas em relação à PCD e a superproteção da família, em alguns casos, como a entrevistada sugere, por não saber lidar com a situação de ter uma PCD em casa. Em suas palavras:

Devemos ter um olhar mais respeitoso com as pessoas em geral, aqui no Brasil a desigualdade é muito grande e essa desigualdade é alimentada ano a ano e isso é um fato, eu vejo muitas práticas de 100 anos atrás quando pegavam as pessoas com

deficiência e internavam nos abrigos e hoje ainda fazem isso, antigamente as colocavam nas instituições e as mantinham de forma isolada e eu vejo isso ainda acontecendo, vejo também muitas pessoas conscientizadas enfrentando isso, até as próprias pessoas com deficiência com menos vergonha e correndo atrás de seus direitos, por exemplo, mas generalizando, eu acho que tem muita família ainda escondendo essas pessoas e elas escondem por muitos motivos, mas não é por maldade necessariamente, em alguns casos não sabem lidar com a situação que é muito difícil... (Leticia, Capa).

De acordo com Bianchetti (1998) por um longo período (séc. XV e XVI), foi concluído por especialistas da época que pouco era possível fazer pelas PCDs e, com isso, a solução seria segregar essas pessoas, já que para os especialistas da época, elas eram um perigo para si e para a sociedade. Essa construção social e cultural da época repercute a segregação desse grupo até hoje, contudo é tempo de mudança e quebra de paradigmas, pois as próprias PCDs estão lutando para mudar este quadro, como relata a entrevistada no trecho destacado anteriormente.

Concorda-se com Sasaki (2010) de acordo com este autor a sociedade deveria ser capaz de suprir as necessidades das pessoas que a compõe, contudo, não é o que se vê no cotidiano. Com base em Ross (1998), as potencialidades não nascem prontas e, por isso, é necessário que a sociedade contribua para o desenvolvimento e aprimoramento intelectual das pessoas que compõem esta sociedade.

De acordo com Beatriz, gestora de RH da organização Gama, as PCDs deveriam conviver desde cedo nos mesmos ambientes que as pessoas sem deficiência e, assim não haveria o estranhamento pelo desconhecido, em suas palavras:

Elas [pessoas sem deficiência] iriam estudar com pessoas que não tem deficiência e essas pessoas cresceriam vendo-as como pessoas comuns e não como deficientes e não estranhariam quando as encontrassem na vida adulta, não iriam se constranger com a questão da deficiência do outro, já que teriam convivido e vida que segue normal. (Beatriz, Beta).

Logo, entende-se que a falta de convivência com as PCDs configura um impeditivo muito grande para a inserção deste grupo, não só no meio laboral, como no meio social. De acordo com Vigotski (1991) a capacidade adaptativa do sujeito está intimamente ligada as dimensões historicamente criadas e culturalmente elaboradas. O sujeito expressa e compartilha com seus pares, as suas experiências e vivências ao longo de seu desenvolvimento (VIGOTSKI, 1991, p. 87), e essas construções vão sendo passadas de um sujeito para o outro, repleto de diversos significados e esses significados vão formando os sentidos que os sujeitos atribuem a certos fatos ou situações. Pode-se observar nos trechos destacados a seguir as concepções que alguns gestores atribuem a esta falta de convivência com as PCDs:

Os gestores diziam que não sabiam como lidar com as pessoas com deficiência, eles diziam: “- quando estiver almoçando eu não sei se eu corto o bife, não sei se eu dou a mão...” Assim dependendo do gestor era a dificuldade mesmo sobre como lidar com essa pessoa dentro da área (Karol, Alfa).

As pessoas que lidam com isso em RH precisam estudar, não podem achar que sabem, pois não crescemos em convivência com eles, então precisamos adquirir esses conhecimentos. (...) É o preconceito até pela falta de conhecimento, não é um preconceito na questão pejorativa, a pessoa que faz aquilo por prazer, mas por desconhecimento, muitas vezes por insegurança... Mas é preconceito (...). Eu acho assim, acho que no Brasil... E hoje eu acho que posso falar um pouquinho disso por estar em outro país, aqui crescemos sendo estimulados a essa diferença, (...) quando eu fiz um trabalho de sensibilização dentro da empresa, (...) eu perguntava para as

... pessoas se elas já tinham trabalhado ou convivido com alguém com algum tipo de deficiência, principalmente na escola, na vida educacional, se teve na vida algum contato, convívio com uma pessoa com deficiência, e eram raríssimas as pessoas que diziam que sim (...). (Beatriz, Beta).

Ter a PCD como um ser desconhecido, culturalmente falando, é uma situação real, pois poucas são as pessoas sem deficiência que, não possuindo um caso de deficiência na família, têm ou tiveram a oportunidade, por exemplo, de estudar, brincar no parquinho ou até mesmo ir ao médico e encontrar com uma PCD nestes lugares, pois até bem pouco tempo o hospital, a escola, o parquinho das PCDs eram em lugares distintos, segregados, afastados do meio social comum.

Por outro lado, este trabalho deparou-se com um questionamento que emergiu no campo por parte de alguns gestores: Algumas PCDs se vitimizam ou “o estigma do coitadinho”. Este posicionamento de vítima, de acordo com os relatos dos entrevistados, foi um posicionamento adquirido pelas PCDs devido à superproteção familiar, devido à falta de convivência com as demais pessoas no meio social, devido à falta de incentivo sobre a possibilidade de superação, entre outras razões que podem ser observadas nos trechos seguintes:

(...) não dávamos um aumento, mas não era por ele, às vezes a performance dele não tinha sido boa... Mas ele levava para o lado do: Ah! Isso é por que eu sou deficiente. (...) muitas vezes ele quer ser incluído, mas ele na verdade gosta de pertencer a uma coisa restrita que é a cota de deficiente, então assim ele [a PCD] meio que se contradiz (Ana Gama).

O ponto que eu vejo enquanto RH é que o próprio deficiente se coloca em um papel de vítima e acaba usando a deficiência como uma arma de troca. Colocavam-se às vezes naquela coisa de que precisavam sair mais cedo, porque precisavam ir ao médico, tinham que fazer fisioterapia... Então assim, alguns usavam a deficiência para ter benefícios, vamos dizer assim... E o nosso dilema era que nós gostaríamos que todos fossem tratados iguais, então orientávamos os gestores exatamente assim, não abríamos exceções para os deficientes e com isso, acabávamos tendo problemas, porque os gestores não sabiam lidar com a situação (...) (Karol, Alfa).

(...) as pessoas com deficiência, elas se sentem menos pertencentes do mundo, dos lugares onde elas estão, assim, elas se sentem um pouco menos, assim, entre aspas capazes, do que as outras pessoas. E aí eu acho que é um ciclo, eu acho que elas podem se sentir assim, mas por sua vez as pessoas que estão ali, naquele ambiente, naquele contexto, também as tratam assim. (Tatiane, Delta).

Como um todo, tanto a sociedade quanto à família colocam a pessoa com deficiência em posição de pobre coitado, enquanto que seria ideal se dêssemos a essas pessoas mais incentivos, treinamento de qualificação... Se fossem dados a elas instrumentos sociais e educacionais, saúde, se eles pudessem entender que são capazes e que não precisam se colocar em posição de vítima, se o discurso fosse você consegue se colocar no mercado de trabalho, porque você tem uma educação de qualidade, uma saúde adequada, uma saúde adequada para sua deficiência... (Letícia, Ômega)

Contudo, deve-se ter em pauta o fato de que as PCDs, mesmo tendo o direito de igualdade garantido na Constituição Federal, são pessoas que viveram, e em alguns casos ainda vivem, à margem da sociedade tendo todo um passado de segregação e exclusão, repleto de preconceitos. Pode-se observar nos trechos transcritos anteriormente, que há preconceito camuflado na fala de alguns gestores. De acordo com Ross (1998) quando uma pessoa sem deficiência reivindica seus interesses, a reivindicação é vista como um exercício de cidadania, porém quando uma PCD faz o mesmo, o autor afirma que o mesmo ato passa a ser visto como uma atitude proveniente de uma frustração ou até relata como sendo este um

ato impulsionado por uma revolta por sua condição de deficiente ou ainda, a PCD é vista como se estivesse se colocando em posição de vítima.

No trecho a seguir Ana da empresa Gama, enfatiza um importante contraponto:

Então assim, é muito triste, porque por mais que a gente diga, ou ache, que as PCDs se fazem de vítima, são situações complicadas, elas não contemplam de uma mesma igualdade de direitos e oportunidades. (Ana, Gama).

Neste caso, além de não contemplar de uma mesma igualdade de direitos e oportunidades, as PCDs ainda se deparam, com a falta de acessibilidade das vias públicas, assim como dos prédios públicos, tais como escolas, hospitais, praças, e, ainda, os transportes alternativos não são adaptados na maioria das vezes, ou quando são, contemplam apenas os bairros nobres da cidade, o que não modifica a situação, pois os brasileiros de baixa renda não residem nos bairros nobres da cidade, entre outros fatores. A entrevistada Ana, da empresa Gama, corrobora com a opinião exposta, pode-se verificar em seu relato:

Eu não vejo ação nenhuma, assim, sinceramente, é triste... Mas eu não vejo ação, eu vejo muita propaganda, mas ação que é bom não. Não vejo isso na prática, no dia a dia, vejo obras isoladas que dizem ter esse objetivo, mas que enfim... São feitas nas grandes vias, mas o deficiente muitas vezes mora em bicos e lá você não tem nem acessibilidade, então é mais uma propaganda, é mais uma obra de fachada do que simplesmente uma mobilização que agregue mudanças na vida dessas pessoas. (Ana, Gama).

De acordo com Tomasini (1998, p. 118) é no meio em que se vive que os sujeitos elaboram a imagem que tem de si mesmo, adquirindo uma identidade social que é construída “com base nos interesses e nas definições de outras pessoas”. O pensamento de que a PCD é incapaz ou improdutiva e por isso deveria ser segregada, como relata Bianchetti (1998), pensamento esse que permeou a educação e o crescimento dessas pessoas por muitos anos e que configurou essa identidade social inferiorizada, que algumas PCDs ainda hoje possuem, está sendo substituída por um pensamento de que as PCDs podem romper com esta barreira invisível, pois as próprias PCDs têm se motivado para isso. Este grupo descobriu que pode e que são tão bons e capazes quanto às demais pessoas, o que pode ser conferido na fala da entrevistada Ana da empresa Gama, quando compara o adulto PCD com o jovem PCD:

(...) esse deficiente que já é mais velho, ele tem uma visão de que a empresa tem que ter algo preparado padronizado para eles, eles vêm de um mundo no qual eles se sentem muito vítimas, eles se vitimizam muito, acham que a empresa tem grande injustiça com eles, não aceitam serem cobrados como os demais funcionários, na cabeça deles eles são especiais, mas ao mesmo tempo também não querem ser, é algo difícil de trabalhar... É como se fosse um adolescente que em um momento quer ser criança e no outro adulto, e aí como você trata? Então essa medida é muito complicada, agora com o jovem não, ele já entra levando isso em consideração, pra ele não tem essa de eu tenho que fazer algo diferenciado, não, eu posso fazer a mesma coisa... (Ana Gama)

Todavia, a desigualdade social tende a frear esse avanço, pois de acordo com Mazzotta (2003), menos favorecido do que o brasileiro de baixa renda, apenas o deficiente brasileiro de baixa renda. De acordo com Beatriz da empresa Beta e Letícia da empresa Capa:

Se você é de classe média para cima você tem algumas oportunidades, se você não está inserido na classe média, eu diria até que alguns da própria classe média, têm pouquíssimas oportunidades, pouquíssimas... E o pobre no país já sofre sem ter deficiência, já tem que fazer um esforço muito grande (...), então eu acho que ainda hoje é mais difícil se você é pobre e faz parte desse grupo ainda com deficiência, e

aí eu falo por tudo, assim... Eu falo porque você não consegue entrar em uma escola, e se você entra numa escola as pessoas não estão preparadas para te ajudar né, então assim... Os professores não são preparados, os alunos não são preparados, pois este tipo de inserção não é feito na cultura brasileira e vencer essas camadas para o deficiente pobre é um esforço muito grande, muito grande. (Beatriz, Beta).

Até em relação à deficiência mental mais severa eu via, há dez anos, a dificuldade que os pais tinham para conseguir melhorar alguns pontos que se a pessoa tivesse, por exemplo, uma condição financeira melhor ela conseguiria facilmente fazer determinados tratamentos que deixariam a deficiência menos severa e com mais possibilidades de inserção no mercado de trabalho (...). (Letícia, Capa).

A desigualdade social ajuda na segregação das PCDs, pois se já é difícil para uma pessoa sem deficiência de baixa renda vencer as barreiras do preconceito social, essa dificuldade é potencializada quando se fala de uma pessoa nesta condição e ainda deficiente, como relatado no trecho anterior, pois dependem da educação, saúde e etc.

O trecho narrado por Viviane do NEAD abaixo mostra o quanto essa barreira ainda é presente e acaba sendo revertida em um preconceito oriundo da categorização ou padronização social:

(...) o ideal seria que tivéssemos um país mais justo socialmente, um país mais igualitário, um país onde as relações interpessoais fossem menos pesadas, menos preconceituosa, um país onde todos fossem vistos pelo que são e não pelo que aparentemente são. (Viviane, NEAD).

Assim, esta subseção deixou clara a necessidade de se romper com as barreiras invisíveis que estão, na maioria das vezes, internalizadas de tal forma no meio cultural, que o preconceito é explícito, porém as pessoas nem ao menos se dão conta de que estão sendo preconceituosas, pois já se tornou um hábito cultural. Como relatado no discurso de Viviane, é necessário romper com a análise do “ser” por seu estereótipo.

Contudo, percebe-se que algumas organizações estão tendo sérios problemas, pois as PCDs que possuem alguma qualificação, pelo que foi relatado nas entrevistas, são disputadíssimas, o que dificulta a inserção já que grande parte das PCDs não possuem qualificação. Percebe-se também, que o preconceito é ainda algo muito presente na vida das PCDs e a segregação do passado tornou as PCDs um ser desconhecido no presente e os “achismos” e sofismas das pessoas sem deficiência impedem essa aproximação.

Assim, as análises fazem entender que as PCDs têm rompido com o estigma de incapaz, assim como tem rompido com o estigma de improdutivo. Algumas empresas já conseguem vê-las como uma mão de obra eficiente, principalmente após a contratação, após a convivência. Na próxima subseção serão abordadas as iniciativas do governo para inserir as PCDs no mercado de trabalho, com vistas a expor essas iniciativas e a visão dos gestores em relação ao o trabalho do governo em prol da inserção.

5.2.3 Governando ou se omitindo?

(...) eu acho que o Estado é omissor sim em muitas frentes, tanto na educação quanto no direito à saúde que também é dever do Estado (Letícia, Ômega).

De acordo com a Constituição Federal (1988) art. 6º, são direitos sociais, entre outros: a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte e o lazer dos cidadãos brasileiros. Além de ser imprescindível na vida do ser humano, como já foi discutido

anteriormente, o trabalho é também um direito social garantido na Constituição. Como cidadão dotado de direitos e deveres, as PCDs têm, assim como todas as demais pessoas, direito ao trabalho e, para garantir esse direito, a CORDE definiu a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência que tem como ferramenta a Lei 8213/91 para garantir a sua efetividade, assunto com discussão ampliada no Referencial Teórico deste trabalho. No Estado do Rio de Janeiro, lócus da pesquisa, a SETRAB instituiu o NEAD com o objetivo de fazer um trabalho de (re) inserção das PCDs no mercado de trabalho de forma diferenciada das demais pessoas, em consonância com o SINE.

O NEAD, criado pelo Decreto N.º. 42.573/ 2010, foi inaugurado em 1994 e, na época, se chamava Balcão de Empregos para os Portadores de Deficiência – BEPD. Regulado pelo Decreto N.º. 21.038/ 1994 o BEPD tinha como atribuições: 1º - criar condições para oferecer vagas no mercado de trabalho às PCDs; 2º - divulgar a mão de obra oferecida pelas PCDs; 3º - incentivar a profissionalização das PCDs, a partir de treinamento adequado às suas condições; 4º - capacitar os profissionais do SINE para o atendimento às PCDs; 5º - promover palestras sobre a capacidade das PCDs (RIO DE JANEIRO, Decreto nº 21.038, 1994).

Com o Decreto N.º. 42.573/2010, o BEPD se transformou em NEAD, que possui como principais objetivos hoje, além das cinco atribuições relatadas, inserir as PCDs no mercado formal de trabalho e captar vagas junto às empresas, auxiliando-as no cumprimento da Lei de Cotas (IBAP-RJ, 2015). O NEAD atua sem nenhum ônus financeiro, tanto para a PCD, quanto para o empregador. Oferece a oportunidade de (re) inserção das PCDs no mercado, através da divulgação das vagas de emprego, por intermédio das parcerias que possui com diversas empresas no Rio de Janeiro (SETRAB, 2016).

O NEAD no Rio de Janeiro é uma ferramenta para a implementação da Lei de Cotas, logo, com o objetivo de verificar se todas as atribuições do NEAD estão sendo executadas como sugere o decreto nº 21.038 de 1994, e assim analisar a implementação da Lei de Cotas, tais atribuições serão comentadas uma a uma a seguir.

Em relação a 1ª atribuição, de acordo com o IBAP-RJ (2015) a SETRAB fechou parceria no ano de 2014 com as empresas RH10, Humanus RH e MCDonalds que realizaram processos seletivos nas dependências do posto NEAD na Sede da SETRAB. Além dessa parceria fixada em 2014, a SETRAB tem parceria com inúmeras outras empresas, de acordo com o IBAP-RJ (2015), a fim de ampliar a captação de vagas para as PCDs. De acordo com a entrevistada Viviane coordenadora do NEAD, o contato com as empresas pode ocorrer de diversas formas, algumas descritas pela entrevistada no trecho abaixo:

(...) eu posso pesquisar, por exemplo, na internet, pego uma lista de empresas e vou ligando e falando... E temos essa parceria com o Ministério que dá o nosso telefone para as empresas que estão sendo auditadas ligarem pra nós. (Viviane, NEAD).

Por outro lado, nos trechos abaixo serão expostas as opiniões de alguns dos gestores entrevistados sobre o NEAD, são pontos positivos e negativos:

[Sobre o NEAD] Já sim, trabalhei com eles em outra empresa, mas as pessoas que eles enviavam tinham baixa, mas muito baixa qualificação. Não atendia o que nós precisávamos. (Ana, Gama).

Nós sempre trabalhamos com o número acima, nunca trabalhamos no limite da cota, temos sempre mais PCDs do que a cota exige, nós trabalhamos em parceria com uma empresa do próprio Estado... Acho que é o NEAD, isso NEAD... Nós entramos em contato com eles e eles indicam os currículos, daí nós fazemos o recrutamento. Nunca tivemos um histórico de contratação de PCDs abaixo da cota, porque acreditamos no projeto, no sucesso do projeto (...). (Silva, Upsilon).

Os órgãos do governo não, você passa o perfil por e-mail, eles abrem a vaga no sistema, o cara tem um currículo cadastrado e manda uma cartinha para o cara, o

cara vai lá e a empresa que faz todo o processo. Na verdade o órgão [NEAD] junta a empresa com o trabalhador que tá precisando ser colocado, nada mais que isso, ele não faz um trabalho social, um apoio para aquele deficiente, de ver realmente o que ele precisa, qual função que é melhor para ele? Eu acho que isso falta nessas organizações hoje no Brasil. (Karol, Alfa).

Dos oito gestores entrevistados, o único que tinha uma parceria efetiva com o NEAD, até a data da entrevista era o Silva da empresa Upsilon. Quanto aos demais: Beatriz, da empresa Beta, relatou que não conhece o núcleo, assim como a entrevistada Tatiane da empresa Delta; a entrevistada Letícia, da empresa Capa, não relatou se conhecia ou desconhecia o NEAD, na entrevista; a entrevistada Sara da empresa Ômega relatou ter sido encaminhada para o NEAD pelo MTE, porém todas as vagas divulgadas ao NEAD, segundo a entrevistada, não teve retorno de candidatos; e ainda, o entrevistado Paulo da empresa Lambda, não relata se conhece o NEAD, porém em sua opinião os órgãos públicos que fazem serviço de qualificação e de (re) inserção no mercado de trabalho não tem um trabalho satisfatório. Entretanto o gestor desconhece o trabalho feito pelo órgão o que faz entender que ele opina com base no estigma que tem sobre os órgãos públicos.

Portanto, entende-se que o governo tem cumprido com a primeira atribuição do Decreto 21.038 de 1994, isto é, tem criado condições para oferecer as vagas no mercado de trabalho às PCDs, porém existem falhas que precisam ser revistas por parte da SETRAB, em relação, principalmente, a divulgação do NEAD, pois muitos gestores desconhecem o núcleo.

No que diz respeito à 2ª atribuição, no campo, a pesquisadora pôde observar que existe esforço da parte do NEAD para cumprir esta atribuição. Entre outros eventos, o NEAD promove um “Dia D” anualmente e no ano de 2016, esse evento foi promovido durante toda uma semana de 19 a 23 de setembro, cada dia em um bairro da cidade e tinha como objetivo reunir as PCDs empregadas e desempregadas e os empregadores no mesmo espaço, a fim de estimular o cumprimento da Lei de Cotas. Foi um evento com participação de juizes do trabalho, auditores fiscais, entre outras pessoas, que trabalham ativamente para a colocação das PCDs no mercado de trabalho, um espaço de discussão e debate aberto onde governo, sociedade, familiares, PCDs e empresários tinham livre acesso e oportunidades de participação. Entretanto, de acordo com o entrevistado Paulo da empresa Lambda, este tipo de evento não alcança a maioria das empresas, pois a divulgação é mínima, em suas palavras:

Por exemplo, essa semana passada, (...) você sabia que teve na Catedral Metropolitana, lugar imenso, o Encontro Nacional de Pessoas com Deficiência, um Dia D? Isso é divulgado? Por que não é divulgado? (...) Poxa, mas assim, não é divulgado, não passa na televisão, no jornal, na mídia, e assim... Não é divulgado. O Ministério do Trabalho não tem um banco de dados com os contatos das empresas? Multar eles sabem (...). Você vê, essa semana que teve de PCD não foi avisada, eu só fiquei sabendo por que outra pessoa daqui da equipe que é responsável pelos jovens aprendizes foi lá na fiscalização, porque ela foi chamada e lá o fiscal comentou... (Paulo, Lambda).

Contudo, não se pode afirmar que a segunda atribuição do Decreto nº 21.038 de 1994, não está sendo cumprido, pois os eventos existem e a divulgação da mão de obra está sendo feita. São diversas iniciativas como os fóruns, seminários, encontros e outros meios proporcionados pela SETRAB e o trabalho de observação feito pela autora deste trabalho pôde verificar, ao menos dois desses eventos no ano de 2016, todos bem organizados e com grande público.

Quanto à 3ª atribuição, a SETRAB desenvolve ações de apoio ao trabalhador, voltadas para a busca de vagas de emprego; qualificação profissional; geração de renda, e; seguro-desemprego (SETRAB, 2016). Contudo, de acordo com Beatriz, da empresa Beta, a

qualificação das PCDs é um grande impeditivo para a contratação dessas pessoas, e de acordo com a sua opinião o governo é omissivo em relação à qualificação das PCDs.

(...) a grande verdade é que a gente já não estava cumprindo [a Lei de Cotas] e aí num primeiro momento quando olhávamos para a qualificação, essa não era uma desculpa para o governo, então não contratar por baixa qualificação é um problema seu e da empresa, o que particularmente para mim é uma grande safadeza do governo, não defendendo a empresa, mas vamos imaginar que temos um negócio e eu tenho que contratar, mas não encontro pessoas qualificadas para contratar e eu terei que sacrificar o meu negócio, por que o governo não dá condição para essas pessoas se tornarem produtivas, mas enfim... Isso não era desculpa para o governo, tínhamos que contratar, então como formar essas pessoas para níveis básicos? As pessoas chegavam sem saber ligar um computador, sem saber se comportar dentro de uma empresa... (Beatriz, Beta).

Alguns gestores questionaram o fato de a empresa ter que fazer a qualificação das PCDs sem, na maioria dos casos, nenhuma ajuda do governo, como relatado nos trechos a seguir:

Então, assim, fizemos uma parceria com um órgão do governo era uma Secretaria Municipal de Pessoas com Deficiência, estive lá, fiz um projeto com eles em parceria com eles (...). Então tínhamos desde cursos básicos de uso de ferramentas como o Pacote Office, tínhamos também, Excelência do Atendimento né, para saber lidar com o cliente externo e interno, tínhamos a questão da Comunicação, tínhamos Negociação, que era outro curso também com instrutores externos (...). Sem nenhuma ajuda do governo, subsídio nada, a única coisa que tínhamos era um espaço para alguns dias, porque assim, o governo exigiu que fizéssemos uma parceria (...). (Beatriz, Beta).

O governo não dá condições de trabalho, não dá condição de transporte, não dá educação e quer que a empresa faça turmas de capacitação, ou seja, a empresa pagará para capacitar aquela pessoa que o governo deveria capacitar de graça. (Ana, Gama).

Outro evento, o fórum: “A inclusão da PCD - Pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como consequência da qualificação profissional” - promovido pela SETRAB e que foi objeto de observação deste trabalho também, houve um debate sobre a qualificação, na qual alguns gestores defendiam que abriam vagas para cursos de capacitação e não conseguiam um número mínimo de PCDs para manter essa turma em funcionamento. O próprio NEAD relatou já ter passado pelo mesmo problema e a entrevistada Sara da empresa Ômega também. Uma das justificativas para esse fato seria a quantidade de PCDs recebendo o BPC, o que de certa forma causa um entrave para a efetividade da Lei de Cotas, assunto que terá discussão ampliada mais a frente. Contudo, não se pode afirmar que esta atribuição não esteja sendo atendida, pois o NEAD tem disponibilizado cursos e ações para incentivar a profissionalização das PCDs.

No que concerne a 4ª atribuição, a SETRAB implementa as políticas públicas estaduais de trabalho e renda, bem como as propostas do SINE, e para tal ela conta com a parceria da prefeitura, executando esses serviços nos CPETRs, que somam 42 unidades⁵⁰ no Estado (SETRAB, 2016).

Os CPETRs oferecem espaço físico para as empresas realizarem as seleções de funcionários e possuem profissionais capacitados para realizar esses processos (SETRAB, 2016). A prefeitura do Rio, por intermédio dos CPETRs, recebe diariamente pessoas

⁵⁰ No site da SETRAB são declaradas 42 unidades, porém este número sofre variações periódicas, sempre que um posto é inaugurado ou fechado.

interessadas em cadastrar gratuitamente seus currículos e empresas a procura de candidatos. Porém, nem todos os postos têm capacidade para receber as PCDs e os motivos são diversos, como exemplo: falta de acessibilidade e de postos adaptados; carência de funcionários que dominem a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS); poucos recursos para melhor acomodar as PCDs nos postos; entre outras dificuldades.

Para melhor atender as PCDs, em agosto de 2014, foi realizado nas instalações do Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) o curso de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), para as equipes que trabalham no atendimento das PCDs nos postos CPETR (IBAP-RJ, 2015). Este curso tem como objetivo qualificar esses funcionários para o atendimento aos deficientes auditivos, que recorrem aos postos CPETR, na busca por colocação ou recolocação no mercado de trabalho. Na entrevista realizada com a Viviane, coordenadora do NEAD, foi relatado que nem todos os postos CPETR têm pessoas capacitadas para atender todos os tipos de deficiência. A entrevistada explicou que a capacitação no INES, ainda estava em andamento em fevereiro de 2016, com vistas a alcançar os funcionários dos 42 postos, melhorando o atendimento às PCDs.

A pesquisadora deste trabalho esteve por três dias, por aproximadamente três horas cada dia no CPETR de Bangu e pôde observar que o posto é aparentemente adaptado, possuindo banheiro para cadeirantes e rampas de acesso, e ainda existia uma funcionária responsável pelo atendimento das PCDs, capacitada para o atendimento. Nesses três dias no local, contudo, não houve candidatos com deficiência à procura de emprego. Em pergunta informal à funcionária responsável pelo atendimento das PCDs, foi relatado que o aparecimento desse profissional no posto é mínimo, quase zero. Ainda assim, mesmo a procura por parte das PCDs sendo mínima existe funcionário capacitado para atendê-los.

No que tange à 5ª atribuição, o NEAD promove eventos frequentes de conscientização a respeito da capacidade das PCDs no mercado de trabalho (SETRAB, 2016). De acordo com Viviane do NEAD:

(...) eu dou palestras em muitas universidades, já dei palestras em muitas universidades, participo de muitos congressos pra falar sobre o programa, sobre essa política que existe dentro da estrutura da SETRAB. (Viviane, NEAD).

Porém, a divulgação dos eventos é muito restrita, como já mencionado, tendo em vista que o NEAD possui um pequeno espaço no site da SETRAB⁵¹. Além disso, o núcleo não possui um site próprio, uma página nas redes sociais ou um blog. Menos ainda faz propagandas na televisão, rádio, ou possui estratégias para dar maior visibilidade às suas atividades e vagas em aberto. Com isso, entende-se que esta atribuição está sendo cumprida, mas de forma insuficiente.

Em suma pode-se afirmar que o governo tem trabalhado de forma ativa no Rio de Janeiro, por meio do NEAD. Todos os serviços disponibilizados e os esforços despendidos para a inserção das PCDs podem até mesmo não estar sendo o suficiente, principalmente em relação a sua divulgação, mas existem ações postas em prática visando cumprir todas as atribuições do decreto em questão.

Portanto, entende-se que o governo tem ações em andamento com vistas a inserir as PCDs no mercado de trabalho. Entretanto, foi muito ressaltada durante as entrevistas a suposta omissão do governo em relação à inserção das PCDs no mercado. Existe ainda muita insatisfação por parte dos gestores em relação ao governo e a medida coercitiva da Lei de Cotas, de acordo com os relatos a seguir falta interatividade entre o governo e as empresas e diferenciação dos segmentos:

⁵¹ Este espaço pode ser verificado no endereço: <http://www.rj.gov.br/web/setrab/exibeconteudo?article-id=163088>

Não, a contratação era totalmente por nossa conta o governo só cobrava mesmo a cota. (Ana, Gama).

(...) o grande problema que tem é o seguinte, o governo estabelece leis e cotas que eu acho que são muito prejudiciais, sobre todos os aspectos, porque eles não garantem meio de locomoção, não garantem custos, eles não garantem as condições básicas de sobrevivência pra que essas pessoas consigam chegar até nós (...). (Sara, Ômega).

(...) nada muda eles tinham que apoiar, fazer um programa sério, ir às empresas, ter a presença do governo, sabe? Chamar para seminários, fazer cursos, conscientizar, mas não fazem nada... (...) É muito complicado, o governo não faz uma diferenciação entre cada negócio, sobre o negócio de cada empresa, deveria adequar à realidade de cada um, eu não preciso ter menos cota, eu preciso de apoio para cumprir esta cota. (Paulo, Lambda).

Os gestores também questionam o fato de que muitas vezes a imposição legal só serve para as demais pessoas e instituições e, não, para o próprio governo:

(...) o governo cobra as empresas uma coisa que ele mesmo não faz, é difícil na verdade você impor, quando você mesmo não dá exemplo, entra em uma instituição pública, quantos deficientes têm lá? Qual a acessibilidade que aquele prédio tem? Quais são as condições de rua que essas pessoas enfrentam? As escolas têm acessibilidade? (Ana, Gama).

(...) boa parte das coisas no país o governo deveria ser exemplo, precisa levar a sério, então, assim, seus filhos são bem vindos à escola, sejam eles deficientes ou não e estamos preparados, nossos professores, nossas escolas são adaptadas, pra torná-los capazes de construir as suas próprias vidas como qualquer outra pessoa... (Beatriz, Beta).

(...) então eu vejo o governo um pouco omissos sim, tanto na área da saúde, quanto na área da educação. Na área profissional, qualificação... Nem se fala, porque as pessoas com deficiência não conseguem nem chegar lá (Letícia, Capa).

Muitas empresas declaram trabalhar em cima do conceito de inclusão, de diversidade, até mesmo em sua missão, visão, valores, mas na prática não o fazem, pois, neste caso, atribuem toda a responsabilidade sobre a inserção ao governo. Porém a inserção das PCDs depende de todos: família, sociedade, empresas, governo e as próprias PCDs, como já discutido.

Em pesquisas anteriores, Ribeiro e Carneiro (2009) concluem que não existia grande motivação para contratar as PCDs, pois na maioria das vezes em que as empresas eram autuadas pelo MTE muito raramente se empenhavam em cumprir os acordos firmados. Entretanto, de acordo com Paulo da empresa Lambda, o MTE é bastante incisivo em relação ao cumprimento da Lei de Cotas e nada flexível, em sua opinião isso ocorre, pois a Lei existe apenas com o fim de arrecadação, em suas palavras:

Recorrer é burrice, primeiro, assim, primeiro você é autuado aí na autuação você tem direito de defesa, (...) como objetivo é estritamente arrecadação e quem julga a defesa é o mesmo cara que autua é redundante, você defende só para ter uma defesa mesmo e aí sai o resultado da defesa e do resultado da defesa você pode recorrer, nesse resultado já sai o valor da multa, se você pagar você tem 50% de desconto se você recorrer e perder, e você pode ter certeza que 99%..., em 12 anos eu nunca vi ninguém ganhar, nenhuma empresa ganhar nenhum recurso do Ministério do Trabalho, porque é para arrecadação, todo mundo sabe disso, então 99% perdem, se você recorrer você perde o desconto de 50% sobre o valor da multa e você paga todo o retroativo equivalente ao tempo do resultado da defesa até o resultado do recurso e ainda paga o retroativo. (Paulo, Lambda)

Ainda de acordo com o entrevistado Paulo, alguns gestores alegam que a multa é discutível, pois o tempo entre a defesa e o resultado é muito longo. Entretanto, segundo o entrevistado, quem não cumpre a lei e é autuado, mesmo que demore pagará a multa, o que pode ser observado no trecho destacado:

Isso dura bastante tempo, passa bastante tempo, mas você paga, às vezes passam cinco, seis anos e você vai pagar além da multa esses cinco, seis anos de juros também. Aqui teve uma multa de 2009, eu não trabalhava aqui, que recorreram, sete anos depois teve que pagar... Se tivessem feito o pagamento na época seriam uns 60 mil reais, mas aí como pagou agora, pagou quase o dobro. Uma hora paga e paga mais caro do que se tivesse pagado no prazo. (Paulo, Lambda).

Dos oito gestores entrevistados somente dois relataram que durante a sua gestão a empresa na qual trabalhavam, ou trabalham, cumpriu a Lei de Cotas, são eles: Silva da empresa Upsilon e Karol da empresa Alfa. Sobre os demais: Tatiane não sabia ao certo se a empresa Delta já tinha sido autuada ou multada; Beatriz, da empresa Beta, relata que a empresa já foi autuada e multada e até a sua saída da empresa, a multa ainda não tinha sido paga e em sua opinião nem seria, pois segundo a entrevistada, multa no Brasil é algo discutível; Ana relata que mesmo com os inúmeros cursos e programas para a inserção das PCDs a empresa Gama, já foi multada três vezes e mesmo recorrendo foi multada tendo que pagar as multas; Sara da empresa Ômega, relata que a empresa já foi autuada, multada e já pagaram a multa, só não relata quantas vezes em sua gestão isso já aconteceu; Letícia relata que a empresa Capa nunca foi autuada, pois passaram a ter mais de cem funcionários a menos de um ano, na data da entrevista; e o entrevistado Paulo da empresa Lambda, ressalta que já foram autuados e multados, como pode ser observado no trecho anterior.

A entrevistada Viviane do NEAD, explica que quando uma empresa é autuada ela recebe um prazo para cumprir a Lei de Cotas, porém ressalta que este prazo não é muito longo e que não existe barganha com o MTE. Ribeiro e Carneiro (2009) explicam que a DRT concede a empresa um prazo formal de 120 dias ou mais para sanar a irregularidade.

Sendo assim, pode-se afirmar que a implementação da Lei de Cotas por meio do NEAD no Rio de Janeiro, está acontecendo. De acordo com a entrevistada Viviane do NEAD, o MTE tem feito um excelente trabalho de fiscalização e tem ajudado muito o NEAD neste trabalho de inserção. De acordo com a entrevistada Viviane do NEAD, ideal seria que os empresários contratassem a partir de uma visão social, entretanto se não possuem essa visão que seja por força de lei, como em seu relato abaixo:

Nós não temos aqui a utopia de dizer que nós vamos conseguir mudar a cabeça dos empresários para que eles venham inserir com essa visão social que a gente almeja, mas se não tem essa visão social, que isso aconteça pela força da Lei (...) (Viviane, NEAD).

Ainda de acordo com a entrevistada Viviane coordenadora do núcleo, o NEAD não fala de números “gigantescos” de encaminhamento de PCDs para as empresas e nem de contratação, mas o trabalho está acontecendo. Não obstante, o NEAD esbarra nas variáveis, nas palavras da entrevistada:

Aí entra essa questão das variáveis, que envolvem você encaminhar uma pessoa com deficiência que são: acessibilidade ao local onde está localizada a empresa que está oferecendo a vaga; a função, se a deficiência permite; se a escolaridade atende; se é pedida experiência... Quando não é pedida a experiência a gente só falta soltar fogos e quando eles exigem a gente busca também, quando capta a vaga, flexibilizar o máximo possível: a idade, a experiência... (...) A empresa ter acessibilidade, os perfis profissionais se forem complexos a dificuldade em conseguir o candidato é maior, às vezes você acha o candidato dentro do perfil, mas

you cannot forward because he is chairing and the company does not have accessibility... (Viviane, NEAD).

Então, é importante esclarecer que o trabalho de implementação da Lei de Cotas por meio do NEAD, está avançando. Como foi mencionado existem algumas falhas que precisam ser reparadas na execução do NEAD, como, por exemplo: os eventos precisam ser mais bem divulgados; em alguns casos apenas encaminhar as PCDs não é suficiente, é necessário fazer um acompanhamento maior na organização; acompanhar as organizações no trabalho de adaptação do meio físico; entre outros fatores. Além dos pontos ressaltados o NEAD ainda se depara com algumas barreiras, descritas abaixo:

Então assim, não se podem esperar números astronômicos nesse sentido [contratação], porque nós disponibilizamos a máquina, a Secretaria disponibiliza a estrutura, mas da saída da pessoa com deficiência de casa até a chegada no posto e conseqüentemente a sua chegada para apresentação na entrevista, na empresa, existem barreiras que, infelizmente, a Secretaria de Estado e Trabalho não tem como solucionar, ela não tem hegemonia para resolver. (Viviane, NEAD).

Essas barreiras, não são apenas as barreiras invisíveis ou sociais, barreiras estas já discutidas anteriormente, trata-se das barreiras arquitetônicas causada pela falta de acessibilidade, que terá discussão ampliada na próxima subseção, além de outras questões tais como: a falta de escolaridade das PCDs, o BPC, e outras especificidades que causam entraves à implementação da Lei de Cotas, além da visão do gestor em relação à Lei de Cotas.

5.3 Concepções atribuídas a Lei de Cotas.

Esta seção tem como finalidade responder ao quarto objetivo específico deste trabalho que vem a ser: Investigar as concepções atribuídas à Lei de Cotas pelos gestores. Esta seção é composta por duas subseções: Entraves para a contratação das PCDs, “desculpas sinceras” e Sobre a Lei de Cotas.

5.3.1 Entraves para a contratação das PCDs, “desculpas sinceras”

(...) não tem gente qualificada, porque é uma desculpa sincera, pois isso realmente é muito triste (...), pois você encontrava pessoas bacanas e tudo o mais, mas não se encaixava com a deficiência que podíamos contratar ou encontrávamos o deficiente, mas não qualificado... (Beatriz, Beta).

São inúmeras as justificativas dadas pelas empresas para não contratarem as PCDs. Essas justificativas vão desde “desculpas sinceras”, como sugere a entrevistada Beatriz da organização Beta, como pode ser observado na epígrafe desta seção, até a categoria das “desculpas sem fundamento concreto”. A falta de conhecimento sobre as PCDs, a baixa qualificação deste grupo, a falta de acessibilidade das vias públicas - assim como do interior dos imóveis tanto público quanto privado, o preconceito que advém dos estigmas que este grupo sofre, a falta de boa vontade - que está embutida nas barreiras invisíveis ou sociais, o recebimento do BPC, entre outras, configuram algumas dessas “desculpas”.

De acordo com alguns gestores entrevistados a falta de comprometimento de alguns setores públicos com a causa da inserção gera total descrença nesta causa, como relata Beatriz

da empresa Beta: *É um problema, eu acho que para o tipo de governo que temos no Brasil... Para mim esse é um problema sem fim [a inserção]. (Beatriz, Beta).* A entrevistada Beatriz e a entrevistada Ana afirmam que para contratar as PCDs, em alguns casos, as empresas têm que fazer o trabalho que seria obrigação do governo realizar:

A calçada... A empresa teve que fazer uma parte da calçada que não fazia parte da estrutura do prédio para poder criar acessibilidade (...). Assim, eu acho que tem um grande impacto a questão da acessibilidade, não só nas empresas, mas principalmente do caminho de sair de casa até a empresa, então assim... Eu vivi experiências assim, da pessoa me pedir pra trocar de horário, pois o ônibus que passava com acessibilidade não passava no horário que ela tinha que estar na empresa, de ter que combinar um horário (...) para o transporte esperar essa pessoa no metrô já que da casa dela para a empresa não tinha um transporte adaptado, então assim... (Beatriz, Beta).

Nesta empresa nós chegamos a ter que colocar transporte nosso para levar algumas PCDs, porque não tinha condições da PCD sair daquela região, teve vezes da pessoa ficar o dia inteiro parada no ponto e não passava um ônibus com acessibilidade para ela poder entrar e ir embora. (Ana, Gama).

As faltas do governo, acrescida do preconceito que as PCDs sofrem podem fazer com que os assuntos relacionados a este grupo não seja visto com prioridade. De acordo com Lino e Cunha (2008) as normas existentes, não são executadas como deveriam devido aos preconceitos provenientes dos estigmas que este grupo sofre e ainda as barreiras invisíveis impostas a esse grupo pelos demais sujeitos.

Assim sendo, pode-se ressaltar que os problemas que as PCDs enfrentam para entrar no mercado de trabalho não são causados pela ausência de leis e políticas, mas sim pela falta de eficácia das normas existentes (LINO e CUNHA, 2008). A falta de acessibilidade na cidade do Rio de Janeiro é, possivelmente, um dos maiores entraves para a contratação das PCDs. O Decreto nº 5.296, de 2004, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. No entanto, após treze anos da implementação do Decreto nº 5.296, poucas são as mudanças na estrutura da cidade do Rio de Janeiro e dos imóveis, tanto público quanto privado.

Em visita ao site do IBDD, no qual se encontra um valor atualizado da multa devida pela União, Estado e Município, por não acessibilizarem os prédios públicos do Rio de Janeiro, pode-se entender que a indignação de alguns gestores em relação à acessibilidade, tem bases concretas. De acordo com Silva da empresa Upsilon, o ditado popular “faça o que eu digo e não faça o que eu faço” é o que está imperando hoje em relação ao governo e as empresas e em suas palavras:

Eu penso sempre, será que os prédios públicos estão preparados para atender as pessoas com deficiência, até mesmo as escolas? Não, não estão preparadas para receber, então fica um pouco contraditório (...). Eu acho que o governo não dá um bom exemplo nessa parte, nada é preparado para esse público, faz pouco tempo obrigaram que os ônibus tivessem entrada para os cadeirantes, então assim, parece que um deficiente cadeirante surgiu agora, mas não surgiram agora (...). O próprio governo cobra no dia a dia das empresas, mas ele mesmo não faz. O caminhar, o se deslocar de algumas pessoas com deficiência é muito difícil, o governo exige, mas não cumpre o que eles mesmos exigem. (Silva, Upsilon).

Beatriz, da empresa Beta, relata com grande pesar o problema da acessibilidade no Rio de Janeiro, pode ser observado no trecho destacado abaixo:

(...) eu não queria ter problema de acessibilidade, eu entrevistei uma menina que era anã e ela me perguntou onde era o banheiro e assim tudo já era tão natural que eu falei tem um ali bem pertinho e dei o caminho... (...) voltei pra minha mesa e dez minutos depois me caiu a ficha... Me veio à mente assim, meu Deus eu não tenho um banheiro adaptado para uma pessoa anã, como essa menina foi ao banheiro? E aquilo me tomou de uma preocupação, eu me senti tão mal, coitada... Como ela usou o banheiro? Como ela lavou a mão? Como ela fez a sua higiene? Coisa tão básica que eu não precisaria me preocupar com isso, sabe? Acho que o caso mais grave de todo esse assunto é a questão da acessibilidade, é permitir essas pessoas a ter acesso às escolas, acesso a ir pra rua, a chegar aos lugares, é permitir a essas pessoas, saírem das suas casas, sabe assim, crescer e se desenvolver com o mínimo de dignidade. (Beatriz, Beta).

Mesmo quando o meio interno é totalmente adaptado e acessibilizado os empresários continuam não conseguindo atrair PCDs para as suas empresas, pois as vias públicas em sua grande maioria não tem acessibilidade, como relata Paulo da empresa Lambda, empresa esta endereçada no Centro do Rio de Janeiro:

É um prédio comercial, nós temos um laudo técnico de acessibilidade, as dependências da empresa são acessíveis, mas o problema é o prédio (...). Não tem como chegar ao prédio, não tem acessibilidade do lado de fora. (Paulo, Lambda).

De acordo com Ribeiro e Carneiro (2009), Violante e Leite (2011) e Schwarz (2009) as empresas procuram PCDs com as chamadas deficiências leves para não modificar sua estrutura arquitetônica. Os trechos abaixo mostram duas situações distintas que levam as empresas a optarem pelas pessoas com as chamadas deficiências leves, que tem ligação com a falta de acessibilidade, mas não necessariamente buscam esse tipo de profissional por não quererem acessibilizar o seu meio físico, são elas:

Em relação à 1ª situação, pode-se apontar as empresas que por algum motivo não podem acessibilizar todo o seu espaço físico:

A empresa tem três andares, mas não tem elevadores e nem como colocar, os banheiros são adaptados, mas não tem como subir uma pessoa com deficiência mais severa, então pessoas com problemas de locomoção, por exemplo, não temos estrutura para recebê-las nem aqui, nem nas obras. (Silva, Upsilon).

Fisicamente a gente fica em uma casa que não é nada adaptada, ela não tem estrutura, é muito pequena, os lugares são muito estreitos, tem muitas escadas... (Letícia, Capa).

Quanto à 2ª situação, ressalta-se as empresas que estão em processo de adaptação:

Não tínhamos... [Acessibilidade em todos os setores] Não era uma questão de preferência por tipo de deficiência, mas fizemos um mapeamento com IBDD de acessibilidade, então tínhamos assim, as deficiências adequadas para o nosso ambiente. Isso foi feito em toda a planta aqui do Rio, e assim fica mais ou menos assim... Pra você ter deficiente visual você tem que colocar esse, esse e esse sinalizador em tal e tal lugar... Algumas coisas ao longo do tempo nós fomos fazendo, mas assim não dá pra fazer tudo da noite para o dia, assim vamos implementar tudo para ter todas as deficiências... Isso veio aos poucos... E isso era muito levado em consideração na fiscalização, o que a gente tinha versus a cota e íamos modificando de acordo com essa orientação do IBDD. (Ana, Gama).

Sim muito antigo a instituição tem 80 anos (...) os prédios foram criados sem esse foco de acessibilidade e pra gente tornar esse prédio acessível de acordo com as veias de acessibilidade são obras enormes e a gente já começou, mas ainda está em processo, então não posso dizer que ele seja acessível, para todas as deficiências. (Sara, Ômega).

Nós contratávamos mais deficientes físicos com deficiências leves, a deficiência leve por conta da acessibilidade no prédio, nossas estruturas não eram muito acessíveis para o deficiente de uma forma geral, mas estávamos adaptando. (Beatriz, Beta).

Com isso, quando as empresas não conseguem por algum motivo adaptar todos os meios físicos internos, a empresa acaba tendo maior dificuldade para contratar as PCDs. De acordo com Karol, da empresa Alfa:

Algumas empresas tem que contratar, mas não pode ser cadeirante, não pode ser isso, aquilo... Realmente não vão conseguir, tem que contratar deficientes, mas tem que ser aquela deficiência que o cara não tem um dedo... Realmente você não vai encontrar, quando nós declaramos que iríamos contratar deficiente, era qualquer deficiência, era deficiente intelectual, deficiência física, deficiente visual... E nós nos estruturamos para isso, então dentro do computador tinha um sistema que o cara conseguia escutar e não precisava ver, tinha todo um processo para conseguirmos absorver todas as deficiências e assim é obvio ficou muito mais fácil de contratar todas essas pessoas em seis meses. (Karol, Alfa).

A falta de acessibilidade potencializa a limitação da PCD, um ambiente adaptado que contemple todas as necessidades da deficiência locomotora, por exemplo, faz com que a pessoa com essa deficiência tenha total mobilidade no local, levando quase a zero a sua limitação. Como ressalta Viviane do NEAD:

(...) como a minha deficiência ela é locomotora, se você me perguntar se eu prefiro subir de escada, de rampa ou de elevador? Obviamente que eu vou falar elevador, em última instância a rampa (...). Isso é uma limitação, de elevador eu vou chegar mais rápido do que de rampa ou de escada, mas eu vou chegar, tanto com um quanto com outro. (Viviane, NEAD).

Ainda de acordo com Viviane do NEAD, trazendo o assunto acessibilidade, para o dia a dia da PCD, a entrevistada relata a falta de acessibilidade nos motéis e a falta de treinamento e de educação de alguns profissionais condutores de veículo de transporte urbano, no que diz respeito à PCD.

A falta de acessibilidade constitui um dos maiores entraves para a contratação das PCDs, como já mencionado, entretanto, pior do que não ser inserido no mercado de trabalho é não ser inserido no meio social no qual se habita, isto é, viver à margem da sociedade. A falta de acessibilidade limita as PCDs retirando delas o direito de ir e vir, direito esse garantido na Constituição de 1988. Outro entrave que terá discussão nesta subseção trata da escolaridade das PCDs.

Conforme levantamento feito por Jannuzzi (2012), em relação ao percurso educacional das PCDs, pode-se afirmar que o preconceito atribuído as PCDs nos dias de hoje no que tange a educação, é reflexo do passado. Este preconceito afasta essas pessoas do meio educacional regular pelas barreiras invisíveis impostas por alguns gestores de escola. A Lei nº 12.764 de 2012, tem proporcionado grande aumento no número de matrículas de PCDs em escolas regulares de ensino, o que pode ser visto como um avanço. Porém, a entrevistada Viviane do NEAD, tem uma visão menos otimista do fato:

Se hoje uma mãe que quer incluir o seu filho em uma escola dos “ditos normais” e às vezes encontra barreiras, é porque isso não mudou [preconceito], se muitas conquistas ligadas a pessoas com deficiência elas precisam se dar através de força de lei, isso não é avanço... (Viviane, NEAD).

Não obstante, pode não ser o ideal, pois ideal seria que o preconceito não existisse, mas tendo em vista o percurso histórico desse grupo, seu passado de segregação e o preconceito que sofrem, entende-se que esta lei tem possibilitado a quebra dessa barreira

educacional pela quantidade de PCDs matriculados nas escolas regulares no decorrer dos anos, dados expostos no referencial teórico deste trabalho. Entretanto, torna-se ainda mais complicado falar da falta de ensino e oportunidades de qualificação das PCDs quando a educação de base no Brasil é considerada uma das piores do mundo (SALDAÑA e CANCIAN, 2016). Nas palavras dos entrevistados:

Primeiro a qualificação é muito mal feita, assim na qualidade (...). Mas eu acho que isso é uma situação grave do país, nós não somos fortes em educação, não somos fortes em desenvolvimento de pessoas e se tratando das pessoas com deficiência que muitas vezes a família enclausurou em casa, que tiveram um atraso escolar muito grande, isso só piora... (Ana, Gama).

Eu acho que nós não temos, nas escolas, professores capacitados para lidar com pessoas com deficiência, é dever do Estado dar uma educação de qualidade para todo mundo e a gente não tem isso (...). (Letícia, Capa).

(...) a educação de base é horrível, e aí infelizmente o que acontece é que as pessoas com deficiência não tem acesso à educação então são raríssimos aqueles que são qualificadas... (Sara, ômega).

Segundo Lanna Junior (2010) alguns empresários encontram dificuldades para contratar PCDs, pois não encontram PCDs qualificadas para assumir as vagas. Com base nas entrevistas pode-se afirmar que esta é uma realidade vivida de fato pelos empregadores, como pode-se verificar nos trechos a seguir:

Nós esbarramos muito na qualificação, aí você tem um risco alto de exposição de agente nocivo e tal, somado a falta de qualificação, imagina (Paulo, Lambda).

Por exemplo, a gente aqui lida também com muita mão de obra qualificada, quando falo qualificada, falo de um nível alto que requer mestrado, doutorado, pra poder ser professor, os professores que a gente tem PCD são irrisórios, sei lá... Não preenche os dedos de uma mão, porque é muito difícil você encontrar pessoas com deficiência que tenham conseguido vencer todas as barreiras, enfrentando um curso de graduação, mestrado e doutorado... É complicado... Por exemplo, para ser secretária, se a gente for entrar nesse nível, elas precisam ter uma qualificação também, tem que ter acesso a uma boa redação e nesse grupo é mais difícil encontrar, a gente não consegue, é muito difícil conseguir. (Sara, ômega).

E era a qualificação mesmo dessas pessoas que dificultava a contratação, era difícil porque não conseguíamos encaixá-las em nenhuma oportunidade que a gente tinha, era bem difícil assim. (Tatiane, Delta).

A entrevistada Viviane, coordenadora do NEAD relata a sua dificuldade de inserir as PCDs no mercado de trabalho também pela falta de qualificação, pode ser observado no trecho abaixo, o que corrobora com o relatado por Lanna Junior (2010) quando afirma que existem mais vagas do que PCDs qualificadas para ocupá-las:

Sim, nós temos bastantes vagas (...) nos vários segmentos, desde operacional, desde o setor de serviços até o nível superior (...). Nós temos vagas, mas assim... Aí também tem a questão da escolaridade das pessoas com deficiência a qualificação, porque essas duas questões elas são interligadas. A empresa tem um perfil, você não tem como mudar isso... (Viviane, NEAD).

Por tanto, entende-se que para a inserção no mercado de trabalho funcionar, é necessário que as mudanças iniciem desde a infância, na escola. Concordando, em parte, com o questionamento da entrevistada Beatriz, da empresa Beta, pode-se observar abaixo, o grande nível de indignação e desesperança que esta entrevistada tem pelo governo brasileiro:

(...) esse gap dura quantas gerações? Se o governo começasse hoje a resolver de fato esses problemas quando se poderia viver sem cotas? Mas isso não existe, então não adianta criar cotas, se a base do problema não é solucionada... Então, eu acho muito ruim tudo isso, eu não acho que isso vá resolver... Eu não sou a pessoa mais otimista tanto é que eu não moro mais no país... O meu nível de indignação é altíssimo (...). Sabe... Eu sou uma pessoa que discuto muito essa coisa da Lei de Cotas, eu sou muito contra isso. Eu penso assim, a Lei de Cotas tem que existir por um gap, mas ela tem que ter uma data fim. Pois senão ela vira um mal muito grande para a sociedade. Por que tem um gap na educação então a classe tal precisa para ser inserida no mercado, na universidade, precisa de um sistema de cotas, tudo bem, mas precisa ter data, é necessário garantir que as futuras gerações não precisarão ter cotas, (Beatriz, Beta).

Ribeiro e Carneiro (2009) afirmam que a Lei de Cotas empregatícias é um avanço no que se refere às oportunidades proporcionadas as PCDs em relação à sua inserção no mercado de trabalho. Contudo, as barreiras para a contratação das PCDs são inúmeras, e as políticas elaboradas para a integração deste grupo, atingem, na maioria das vezes, as consequências e não as causas do problema, como relatado por Beatriz, da empresa Beta. De acordo com Pastore (2000) o Brasil deveria praticar políticas voltadas para a remoção destas barreiras. Concorda-se que se a causa do problema não for resolvida as gerações futuras de PCDs continuarão vivendo as mesmas dificuldades para entrarem no mercado de trabalho.

Os resultados até aqui mostram que existe pouco esforço dos órgãos governamentais para solucionar a base desse problema, o que acaba tornando a Lei de Cotas, uma das poucas possibilidades de solução para a inserção das PCDs. De acordo com a entrevistada Letícia, da empresa Capa:

(...) então eu vejo que é necessário se trabalhar em prol de uma maior qualidade no estudo e na instrução dada e ter um amparo também de um grupo de psicólogos que possam ajudá-los a amadurecer emocionalmente para que eles possam enfrentar o mercado de trabalho, porque muitas vezes eles não têm estrutura emocional para isso. (Ana, Gama).

Desse modo, volta-se a Sasaki (2010) quando afirma que a sociedade deveria de ser capaz de dar suporte com vistas a solucionar as necessidades de seus membros, contudo, ao invés disso têm-se encontrado o inverso. Outro grave impeditivo para a implementação da Lei de Cotas é o recebimento do BPC por parte de muitas PCDs, esse benefício dado pelo governo foi e, é, motivo de muito debate e discussão, pois quase que na mesma medida que ele ajuda as PCDs, ele também segrega e as isola, pois em alguns casos, o benefício afasta essas pessoas ainda mais do mercado de trabalho e, em alguns casos, da vida social.

Lanna Junior (2010) ressalta que parte do movimento das PCDs, movimento este que iniciou por volta do ano de 1970, defende que o BPC é um benefício assistencialista, essa parte contrária afirma que o BPC estimula a tutela ao invés de proporcionar às PCDs mecanismos de conquista da autonomia, como explicado anteriormente. Entende-se que estes mecanismos seriam, por exemplo, educação de qualidade, acessibilidade das vias públicas e prédios públicos, entre outras. De acordo com os relatos de alguns gestores pode-se verificar que o BPC causa um entrave para a contratação das PCDs, pode se observar nos trechos abaixo:

(...) algumas pessoas com deficiência recebem pensão do governo e a maioria não querem trabalhar porque recebem (...). (Paulo, Lambda).

(...) eu acho que o que prejudica muito hoje em dia é o pagamento de pensão, não sei se é pensão o nome desse benefício... As pessoas com deficiência preferem receber esse benefício e ficarem em casa, elas mesmas não querem abrir mão desse benefício (...). (Karol, Alfa).

(...) aí, por exemplo, o governo chega paternalista, dando verba que ajuda essas pessoas a não trabalharem e acaba impedindo as empresas de contratar essas pessoas, elas não têm educação, as pessoas não têm acesso fácil, todas as ruas a pavimentação é terrível, você não tem condições de andar numa cadeira de rodas nas calçadas, aí tudo isso ajuda (...). (Sara, Ômega).

Entende-se que o BPC em parte ocasiona um entrave para a Lei de Cotas, mas não se pode afirmar que esse benefício não seja de grande ajuda, em alguns casos, a única ajuda que uma PCD pode contar para se manter. A possibilidade de reaver o benefício tem feito as PCDs experimentarem o mercado de trabalho, porém Karol, da empresa Alfa, expõe o quanto o papel da família em relação à inserção é importante e o quanto influencia na colocação dessas pessoas no mercado de trabalho:

(...) porque na maioria das vezes a família tem muito medo de colocar esse deficiente no mercado de trabalho e ele não conseguir ficar no emprego e até conseguir o benefício de volta, essa pessoa se torna um peso financeiro para a família carregar (Karol, Alfa).

Durante a entrevista, quando perguntado se o BPC atrapalha na contratação das PCDs, Viviane do NEAD relatou:

Não digo que atrapalha, mas se a pessoa tem muita dificuldade de locomoção, se ela pode ganhar o seu dinheiro em casa... Algumas escolhem por ficar com o BPC, até mesmo por toda a falta de estrutura e suporte da cidade. (Viviane, NEAD).

De acordo com a análise feita nos outros capítulos, pode-se afirmar que a maioria das PCDs, por possuírem baixa qualificação, não conseguem competir por uma vaga de melhor remuneração. Sendo assim, é fácil compreender a explicação dada no trecho acima pela entrevistada Viviane. O trecho abaixo corrobora com o exposto acima:

(...) então o próprio governo, o próprio país, ele quer inserir, mas por outro lado ele paga para as pessoas ficarem em casa, e eles ganham mais ou menos na empresa o que ganhariam ficando em casa, porque a maioria não é capacitada para uma vaga de salário maior, então assim, eu abro uma vaga de analista não aparecem duas mil pessoas com deficiência como aparece quando é para as demais pessoas, então as pessoas com deficiência, em sua maioria, ainda estão mal qualificadas e para deixar o benefício e ganhar o mesmo trabalhando elas acabam optando por receber e ficar em casa, porque para elas não vale a pena, eu acho que é mais ou menos isso o que acontece. (Karol, Alfa).

Outro problema enfrentado pelos gestores relacionado ao BPC trata de quando as PCDs querem o emprego na empresa, podem trabalhar, porém não querem perder o benefício. Sendo que neste caso não se trata do receio de não conseguir reaver o benefício caso não consiga permanecer no emprego, mas sim de receber o benefício e o salário ao mesmo tempo. Fato que pode ser observado no trecho abaixo:

(...) passa pela condição que na época eu esbarrei, por exemplo, em cargos iniciais, em funções muito básicas, o deficiente não querendo ter um emprego registrado, porque eles deixariam de ter o benefício do governo. Eu ouvi muito isso, assim... Eu diria que 10% das minhas seleções, do meu recrutamento, eu ouvi esse tipo de coisa... Era muito comum, as pessoas perguntavam se iria ter contratação, se iríamos assinar a carteira... E eu respondia que sim, vamos contratar para você ser um funcionário nosso, e alguns diziam que assim não poderiam ficar (...). (Beatriz, Beta).

De acordo com Garcia (2014) grande parte das PCDs ocupadas, atuam no mercado informal, entende-se que isso ocorre, pois, em alguns casos, o valor do benefício não financia

todas as despesas das PCDs e para aumentar a renda, essas pessoas se sujeitam ao mercado informal. Como grande parte das PCDs possui baixa escolaridade, os cargos que mais ocupam no mercado, como já analisado no capítulo anterior, são os cargos de base e, com isso, a remuneração é baixa, o que, financeiramente falando, não compensa, principalmente para as pessoas que possuem uma deficiência mais severa, deixar de receber o benefício para ocupar uma vaga no mercado formal, então para resolver esse problema algumas PCDs optam por não trabalhar de carteira assinada e assim, não perder o benefício e acumular renda.

De certa forma pode-se afirmar que existe um conflito entre o BPC e a Lei de Cotas. À medida que os auditores fiscais autuam e multam as empresas obrigando-as ao menos a pensar no assunto inserção e as mesmas passam a se movimentar nessa intenção, elas precisam romper a maior das barreiras quando se trata de inserir PCDs no mercado de trabalho que é o preconceito e, quando vencem essa barreira, ou ao menos, dão o primeiro passo em busca de conhecer o desconhecido, a contratação muitas das vezes não acontece, por inúmeros motivos, mas os mais graves entraves foram discutidos nesta subseção, barreiras causadas pela falta de escolaridade das PCDs, barreiras causadas pela falta de acessibilidade e ainda as barreiras causadas pelo recebimento do BPC. Na próxima subseção, será abordada a percepção dos gestores em relação à Lei de Cotas.

5.3.2 Sobre a Lei de Cotas

É muito importante que as empresas entendam a relevância do projeto da inserção dessas pessoas no mercado de trabalho (...). As empresas têm que se dar essa oportunidade de conhecer a história de cada um, na maioria das vezes é sempre uma história muito bonita de superação.

(Silva, Upsilon).

A Lei de Cotas de acordo com Lanna Junior (2010) é uma lei controversa e polêmica. E ainda de acordo com Sassaki (2010) o Brasil se encontra dividido entre os que aceitam essa lei, por achá-la necessária e aqueles que a rejeitam. Os resultados fazem entender que esta é uma realidade nas concepções também dos gestores de RH.

São muitos os países que fazem uso da Lei de Cotas, porém de acordo com Pastore (2000) nenhum desses países obteve êxito se valendo apenas do uso desse sistema. A Lei de Cotas empregatícias é um avanço no que tange a proporcionar oportunidades efetivas de inserção das PCDs no mercado de trabalho (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009). Entretanto, como já foi explorado neste trabalho, são inúmeros os entraves para a inserção das PCDs no mercado de trabalho e um dos principais é a educação. As políticas elaboradas para a integração deste grupo, na visão dos gestores, assim como mencionam alguns autores (PASTORE, 2000; RIBEIRO e CARNEIRO, 2009; GARCIA, 2010), acabam por atacar as consequências e não as causas do problema, como pode ser verificado nos trechos abaixo:

Eu acho que tinha que ter uma reforma grave e significativa na educação, na questão da inserção, e todo mundo deveria ser igual, a gente deveria ter uma educação de base boa, pra todo mundo (Silva, Upsilon).

(...) primeiro essa lei não deveria existir, o que deveria existir era uma reforma de base, o que vai demorar muitos anos pra acontecer, pra poder atender. (...) Eu acho assim que a lei de cotas, eu acho que o governo antes de fazer uma lei de cotas ele tinha que se preocupar em dar uma boa educação, um bom transporte, em dar

acesso à educação, ao ir e vir né? Porque se isso existisse, eu me questiono sabe? Será que precisaria de uma lei de cotas? (Sara, Ômega).

Eu acho que ao invés de obrigar as empresas a contratar as pessoas, eles tinham que obrigar de repente ou cobrar em questões de ensino, mais acessibilidade, estudo, obrigar a família a usar esse benefício, que é dado, no estudo da pessoa com deficiência, deveria ser usado para a qualificação, para que essa pessoa com deficiência realmente ficasse pronto para o mercado de trabalho que automaticamente iria absorver, não seria preciso nenhuma Lei de Cotas para absorver essas pessoas. (Karol, Alfa).

Na opinião de alguns gestores se o governo trabalhasse de forma efetiva na base do problema, que eles consideram como sendo a falta de qualificação e a falta de acessibilidade, por exemplo, a Lei de Cotas não precisaria existir. Pastore (2000) relata que o Brasil deveria praticar políticas voltadas para a remoção destas barreiras e não apenas policiar e punir, como faz mediante a Lei de Cotas. Os trechos abaixo corroboram com as conclusões de Pastore (2000):

Então eu acho que a lei ela ajuda, mas não resolve sozinha você tem que ter programas que realmente sejam eficazes para inserção dessas pessoas na sociedade, não só no mercado de trabalho, porque o trabalho é uma parte da nossa vida se ela está inserida na sociedade, tem a sua qualificação, se ela tem lá o seu primeiro estágio, a sua entrada no mercado de trabalho vai ser algo mais natural. (Tatiane, Delta).

Eu acho que a lei ela até pode funcionar quando você tem uma série de outros programas que vão de alguma forma contribuir com essa lei e para que isso se torne de repente não mais uma lei no futuro, para que a contratação das pessoas com deficiência seja tão natural quanto contratar qualquer outra pessoa. (Tatiane, Delta).

Contudo, a Lei de Cotas tem um papel importantíssimo na inserção das PCDs no mercado de trabalho, como explica Schwarz (2009), pois segundo este autor a implementação da Lei de Cotas impulsionou o processo de inserção das PCDs no mercado de trabalho brasileiro, pois esta lei possibilita que as PCDs façam parte do meio social, exercendo seus direitos e deveres. Abaixo estão destacados os pontos fortes da Lei de Cotas na visão dos gestores entrevistados:

O ponto forte da Lei de Cotas para mim... São as oportunidades dadas aos deficientes de serem inseridos no mercado de trabalho (...). Eu duvido que se a gente não tivesse essa lei as empresas faria isso por deliberalidade, não faria, não faria... Elas são preconceituosas, nós somos preconceituosos, tudo aquilo que foge aos nossos valores e crenças a gente tende a expelir, não é meu, não conheço, não vejo, não aceito, não incluo, não quero aprender... É do ser humano mesmo, então eu acho que sem a lei seria muito difícil (...). (Ana, Gama).

A Lei de Cotas cria oportunidades para um grupo, para uma minoria que não teria essa oportunidade se não fosse o sistema de cotas (Beatriz, Beta).

No que tange a empregabilidade eu penso que essa lei é fantástica, porque o objetivo dela na verdade é o resgate da cidadania através do trabalho da pessoa com deficiência, que historicamente é tida como um ser improdutivo em todos os aspectos e em todas as vertentes (...). (Viviane, NEAD).

(...) assim eu acho que a lei tem que existir, porque sem ela não vão contratar mesmo, não vão contratar as pessoas com deficiência certamente, pelo menos não nos números que estão sendo contratados (...). (Tatiane, Delta).

Talvez se não existisse a lei e dependesse só da empresa para ter esse pensamento responsável, eu acredito que não aconteceria, eu acho que a lei traz essa reflexão, esse pensamento responsável, eu acho que se não tivesse essa lei muitas empresas

não contratariam pessoas com deficiência e essas pessoas ficariam fora do mercado de trabalho por possuírem algum tipo de deficiência, então eu acho que essa lei é importante, eu acho que impacta no meu trabalho porque eu preciso estar dentro disso. (Silva, Upsilon).

O ponto forte da Lei de Cotas... Eu acho que é obrigar as empresas a pensar sobre esse tema, pois caso contrário elas serão multadas (...). (Letícia, Capa).

(...) a lei faz com que a empresa abra as portas, começando a conhecer essas pessoas... Eu acho que sem a obrigação legal eles acabariam não dando oportunidade para estes profissionais, que na maioria das vezes são profissionais maravilhosos, e que se não tivesse essa lei não teriam essa oportunidade (...), hoje se você perguntar precisa do sistema de cota para incluir? Eu acho que precisa sim, precisa porque senão as empresas não contratam... (Karol, Alfa).

Pode-se perceber que os gestores, em sua grande maioria, reconhecem o quanto a Lei de Cotas é um instrumento importante para a inserção das PCDs no mercado de trabalho. Como salienta Vigotski (1989) para compreender os sentidos que os sujeitos conotam é necessário que seja feita uma análise nas suas expressões, e por isso, este trabalho entende que por mais que estes gestores, em parte sejam um tanto quanto intolerantes à Lei de Cotas, por suas sanções, suas expressões deixaram transparecer a importância dessa lei, assim como deixaram claro que sem ela, provavelmente, as empresas não estariam contratando as PCDs.

Com isso, pode-se verificar nos trechos abaixo que se não fossem as sanções desta lei, de fato as organizações não estariam contratando as PCDs:

Então assim contratávamos, pois éramos obrigados a contratar, e isso é assim em todas as empresas, em todas as empresas que já trabalhei nenhuma era pela questão da boa vontade... Então era porque tinha uma cota e tinha que contratar, (...). Não assim, era para não pagar a multa... E assim, eu repito eu conheci poucas empresas, sinceramente, eu fico pensando assim, se não existisse o sistema de cotas, como seria? Eu acho que as empresas só contratam pelo sistema de cotas. (Beatriz, Beta).

Essa empresa que eu estou hoje é a primeira que eu vejo que faz um trabalho de inclusão não só de preenchimento de cotas, na empresa que trabalhei anteriormente, nós tínhamos que cumprir cotas e era simplesmente preenchimento de cotas, para não pagar multa, e mesmo assim em nenhuma a cota era cumprida, na outra de educação que eu trabalhei antes, também era apenas preenchimento de cotas... Todas as anteriores, apenas preenchimento de cotas. (Karol, Alfa).

O relato acima corrobora com a afirmação de Lanna Junior (2010) de que algumas empresas contratam PCDs apenas para cumprir as cotas. As empresas ainda veem as PCDs pelos estigmas que este grupo sofrem e por isso, acabam fazendo falsas inserções como relatam os gestores nos trechos abaixo:

(...) o ponto negativo dessa lei é porque de certa forma as pessoas com deficiência são obrigadas a serem aceitas em empresas que, em alguns casos, colocam elas em cargos burocráticos, rotineiras que não são da sua formação e elas acabam virando uma mão de obra barata e mal utilizada e não conseguem desenvolver e ser realmente um profissional valorizado... (Karol, Alfa).

(...) eu sou obrigada a contratar... Independente da qualificação e às vezes a empresa até contrata, mas essa pessoa continua não sendo inserida naquele ambiente, porque eu não tenho essa preparação na cultura, eu não tenho uma empresa que tá madura para esse tipo de contratação de uma pessoa com deficiência... Então ao mesmo tempo em que de alguma forma se abre na empresa uma atenção para este assunto, também causa um mal estar. Estou falando na posição do RH, pois ele tem que virar para um gestor e dizer assim: - nós

precisamos obrigatoriamente contratar uma pessoa com deficiência pela lei. Por esse discurso da obrigatoriedade da Lei não funciona, o discurso não funciona esse é o ponto negativo da lei deveria ser por outro discurso, por outra razão, por outro propósito e não só pela lei. (Tatiane, Delta).

Como foi abordado nas seções anteriores o preconceito ainda é um grande impeditivo para a inserção das PCDs. Os gestores de RH, em alguns casos, ainda não romperam nem com o seu próprio preconceito o que dificulta ainda mais o trabalho de inserção das PCDs nas organizações. A entrevistada Tatiana, da empresa Delta, no trecho acima questiona quanto ao discurso coercitivo que tem que usar para que a contratação ocorra, contudo como relata a entrevistada Viviane, coordenadora do NEAD:

(...) a lei de cotas é importante, porque ela nos dá uma ferramenta para conseguir essa inclusão, é por força de lei? Infelizmente, mas é assim que funciona no Brasil. (Viviane, NEAD).

De acordo com Silva da empresa Upsilon, falta as empresas serem responsáveis socialmente, este gestor entende que a Lei de Cotas não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, pois a inserção vai, além disso:

Eu acho que falta fiscalização e comprometimento das empresas, falta as empresas respeitarem a lei, eu acho que se a empresa tivesse um pouco mais de força de vontade aconteceria, o que falta é que as empresas de fato se preocupem com isso, e em alguns casos as empresas estão preocupadas com a multa, com a cota, mas não estão preparadas para receber pessoas com as diversas deficiências, conseguem absorver as pessoas que tenham mínimas deficiências, mas pessoas com deficiência mais severas não conseguem, falta a empresa realmente querer em alguns casos, a empresa precisa estar mais bem preparada para receber esse profissional e ter a consciência de que não é uma obrigação legal apenas (...). (Silva, Upsilon).

Paulo, da empresa Lambda, considera a Lei de Cotas uma lei coercitiva e com o único objetivo de arrecadação financeira, ele questiona a falta de suporte para o empresariado, a falta de incentivos e, ainda, a falta de diferenciação dos segmentos, de acordo com o entrevistado:

Você não pode tacar uma lei, implementar uma lei, sem dar um suporte, sem esclarecer aos empresários, sem dar incentivo... Que lei é essa que não tem incentivo? É muito complicado e a diferenciação do segmento? Isso é muito importante, muito importante, eu não quero ter vantagem sobre ninguém, eu quero ter regras próprias, algo que diferencie (...) por que não pega a Câmara Brasileira da Indústria da Construção Civil e o SENAI e não fazem um programa sério para PCD, para cursos? Sabe... Para poder capacitar esse pessoal e fazer a ponte entre as empresas. Isso é um programa sério, o Ministério intermediando, isso é um trabalho sério e não tacar uma lei para arrecadar... (Paulo, Lambda).

Letícia da empresa Capa ressalta a presença da multa que vem como punição, porém, em contrapartida, não existem incentivos fiscais e em suas palavras: *então eu acho que o governo poderia fazer mais e até em relação às empresas eu desconheço se tem outros incentivos fiscais, alguma coisa formal para as empresas além da multa... (Letícia, Capa).*

Ambos os discursos, tanto da Letícia, da empresa Capa, quanto do Paulo, da empresa Lambda, apresentam certa resistência quanto ao pensamento responsável (BAHIA, 2006), pois enfatiza em todo o tempo a Lei de Cotas apenas como uma lei coercitiva, não tomando para si o comprometimento social que a inserção promove.

De acordo com Viviane, coordenadora do NEAD, a Lei de Cotas é uma lei de extrema relevância para sensibilizar o empresariado quanto ao seu papel social, mesmo que seja pela força da lei, conforme segue:

Ela impacta positivamente, no sentido de que nós temos uma ferramenta que funciona para sensibilizar o empresário que ainda não entendeu o seu papel social, que é devolver ao seu país o que ele ganha, socialmente ele tem que devolver, isso não é uma bênéfica, a 8213 não é uma bênéfica, é por força de lei? É, mas quando ele inclui, ele não está fazendo caridade. (Viviane, NEAD).

Pires (2012) salienta que o resultado da implementação de uma política pública, neste caso, a ferramenta para esta implementação é a Lei de Cotas, depende, por exemplo, do desenvolvimento local, da competição entre as elites locais, da organização da sociedade civil, assim como do comportamento dos agentes burocráticos, que nesta pesquisa são chamados de burocratas de linha de frente, isto é, depende do trabalho conjunto da família, escola, sociedade, empresas, governo, assim como das próprias PCDs. Com isso, entende-se, que não é a Lei de Cotas de maneira isolada que fará com que as PCDs sejam inseridas no mercado de trabalho, é necessário um esforço de todos.

De todo modo, em alguns casos, as sanções da Lei de Cotas é colocada em dúvida quanto a sua efetividade já que, depende, em parte, da discricionariedade dos burocratas de linha de frente. Entretanto, entende-se que a inserção das PCDs pode ficar ainda mais difícil de acontecer, pois as sanções que é a principal motivação das empresas para a contratação, em alguns casos, está sendo flexibilizada de forma a prejudicar a entrada das PCDs no mercado. Ribeiro e Carneiro (2009) ressaltam excesso de flexibilidade em relação à aplicação das multas e a excessiva postergação do prazo para que as empresas regularizem o seu quadro de funcionários. De acordo com Beatriz, da empresa Beta, o esforço que as empresas têm que fazer para contratar PCDs, não compensa quando comparado aos prazos que se pode conseguir no MTE, em suas palavras:

Então assim, primeiro que é uma coisa de obrigação e segundo que é um esforço tão grande que as empresas, ao invés de tomar uma decisão, elas preferem correr o risco, demora tanto tempo para chegar a punição que às vezes até vale a pena, é um risco tão facilmente discutível, que se torna uma medida paliativa. (Beatriz, Beta).

Ribeiro e Carneiro (2009) explicam que o descumprimento do acordo não necessariamente culmina em punição por parte da PRT, alguns processos estudados pelos autores, iniciaram-se em 2000 e se “arrastaram” por um longo período, sem que as empresas autuadas cumprissem integralmente a prescrição legal, o que os permitiu constatar que a discricionariedade está, de certa forma, favorecendo as empresas auditadas. Todavia, de acordo com Paulo da empresa Lambda, por mais que o processo se “arraste”, a multa é aplicada, como já discutido anteriormente, praticamente todas as empresas estudadas já foram autuadas e multadas, e mesmo recorrendo algumas vezes, tiveram que pagar a multa.

Entretanto, algumas empresas tentam burlar a Lei de Cotas, de acordo com Ribeiro e Carneiro (2009) algumas empresas estão diminuindo o quadro de funcionários e terceirizando serviços para não terem que contratar PCDs. Essa constatação não pode ser afirmada neste trabalho, entretanto emergiu do campo outra forma de burlar a lei. O trecho abaixo corrobora ao mencionado:

E o ponto negativo da Lei de Cotas, é que infelizmente isso não é suficiente, as pessoas não levam a sério as leis do país, então, só isso não resolve e não é uma coisa séria no país, infelizmente... As pessoas dão sempre um jeito na lei. (Beatriz, Beta).

Os trechos abaixo relatam duas práticas executadas por algumas empresas que, de certa forma, evitam a multa pelo descumprimento da Lei de Cotas:

Na minha empresa anterior, para não sermos autuados a empresa implementou uma fundação de desenvolvimento, isso digamos que dava uma amenizada no fiscal, porque ele olhava e pensava tá ok, vocês não cumprem a cota, mas vocês fazem

essas ações de desenvolvimento... Agora nesta empresa nós não tínhamos uma fundação para amenizar, então tivemos que percorrer todas as nossas vagas para poder chegar a um número bem razoável de contratação, além de implementar programas para contratar de forma efetiva. (Ana, Gama).

Se o Ministério do Trabalho bater em qualquer empresa que tem que cumprir a cota, a vaga estará divulgada e ela vai alegar diversos motivos para a pendência no quadro, às vezes a empresa não quer cumprir a cota e coloca um monte de dificuldade, divulga a vaga e se Ministério do Trabalho bater, se tem um álibi... (Silva, Upsilon).

Entende-se que cumprir a Lei de Cotas com todos os impeditivos mencionados, não é uma das tarefas mais fáceis, contudo os resultados até aqui mostram que as empresas que se empenham, fazendo um trabalho honesto, passando por cima dos seus próprios preconceitos, conseguem inserir. Karol da empresa Alfa colocou em prática com a ajuda de toda a empresa, como já foi mencionado, um plano de ação para a contratação de 160 PCDs e realizou as contratações em seis meses, contudo, pode-se afirmar que as empresas precisam enxergar a Lei de Cotas além da medida coercitiva, precisam aderir ao conceito social, ultrapassando a prática apenas do discurso.

Entretanto, Lanna Junior (2010) entende que o Brasil deu um salto com esta lei em relação à inserção das PCDs no mercado de trabalho, a Lei de Cotas têm contribuído de forma imensurável para esta inserção. Os resultados até aqui apresentados, confirmam a importância da Lei de Cotas, entende-se que questões culturais são difíceis de ser revertidas, como afirma o autor Garcia (2010) e a entrevistada Viviane coordenadora do NEAD, confirma:

A lei 8.213 é muito nova, ela não tem nem 30 anos, ela é de 91, então ela é muito nova pra uma questão histórica de séculos e séculos e séculos... E mudar isso no Brasil não é fácil não (...). Então, são questões que não é puramente você empregar tem muitos movimentos que precisam ser feitos até chegar ao nosso objetivo final que é a inclusão no mercado de trabalho, não é uma coisa fácil, (Viviane, NEAD).

Não obstante, a Lei de Cotas têm possibilitado que ao menos o assunto inserção de PCDs entre em pauta nas organizações, e assim, seja pelo menos pensado, o que há 27 anos não era nem cogitado, na maioria das organizações. Concorda-se com a entrevistada Letícia da empresa Capa, quando afirma que a maior dificuldade para a inserção das PCDs é o preconceito, em suas palavras:

Mas eu acho que o que dificulta mais é o preconceito e é por isso que tem a lei, por isso que tem cota, para fomentar que se não é no amor que seja na dor, então você vai pagar multa, tem cota sim, vai ser diminuído o número de acesso das demais pessoas para que as pessoas com deficiência consigam entrar. (...) se fosse só falando que é importante e diga sim a diferença... Não adiantaria, porque nós temos uma sociedade bem preconceituosa e eu acho que a lei tem que continuar, enquanto a nossa sociedade não for madura o suficiente para entender isso. Sem uma punição, sem mexer no bolso da empresa, eles não vão fazer. (Letícia, Capa).

Como explicado o preconceito emerge principalmente por falta de convivência das PCDs com as pessoas sem deficiência, portanto conhecer o desconhecido origina novas vivências, novos aprendizados e assim, novos sentidos e significados. Vigotski (1991) vê o aprendizado como um processo social. De acordo com Tomasini (1998) o sujeito só existe na relação com o outro, isto é, a relação social é também uma relação educativa. Sendo assim, entende-se que a mediação com o outro amplia a capacidade do sujeito de ressignificar as suas concepções, transformando-o. Assim, pode-se afirmar que a aproximação do desconhecido, neste caso as PCDs, mediaram o processo de subjetivação dos gestores. Sendo assim, a mediação (VIGOTSKI, 1991), isto é, a relação entre os gestores e suas novas vivências, a

partir do contato com as PCDs é capaz de possibilitar a produção de novos sentidos em relação às PCDs. Pode-se perceber nos trechos abaixo:

(...) durante todo o meu tempo de trabalho eu vi equipes mudarem no sentido bom sabe... De gestores, por exemplo, falarem assim, equipes que não trabalhavam em grupo, que não eram resilientes, não eram flexíveis e foi um PDC entrar na área e tudo mudou, meio que essa pessoa mobilizou todo mundo para trabalhar junto, se tornaram na verdade um pouco mais pacientes uns com os outros, porque sabe que aquela pessoa tem uma limitação e não quer cobrar o outro na frente daquela, para não mostrar que tem diferença e acabavam se tornando mais condizente um com o outro, mais paciente, mais relevante (...) E esse gestor, assim ele se transformou, depois todo mundo que entrava na área dele era muito bem desenvolvido, ele não mudou com a PCD ele mudou a visão dele de gestor, porque assim, ele não era um líder ele era um chefe, ele achava que todo mundo tinha que obedecer as suas ordens sem titubear, não podia perguntar, então qualquer pergunta ou ensejo de entendimento um pouco mais claro a respeito do que ele estaria passando ele já ficava extremamente desconfortável e isso fazia com que ele se tornasse muito áspero com as palavras então assim, nesse sentido vimos a transformação das pessoas na empresa e principalmente nos gestores, mas com todos porque isso refletiu pra tudo e não só para o deficiente.(...) E eu defendia que as pessoas com deficiência são capazes de fazer mais coisas do que muitas que acham que não possuem uma deficiência. E assim, estamos no século XXI e muitos ainda têm essa mentalidade. Eu sempre falo para os meus gestores para que não limitemos as PCDs, não podemos dizer o que elas podem fazer, quem somos nós para dizer o que elas podem fazer? Pelo contrário devemos deixar que elas tentem e encontrem formas de fazer, dando o jeito delas e se pedirem ajuda aí sim devemos ajudar. (Ana, Gama).

Todos os gestores que tem pessoa com deficiência na sua área estão muito satisfeito com o trabalho dessas pessoas, não veem como um problema nem como uma limitação, tratam as PCDs como um funcionário qualquer e acontece tudo de forma correta, nada foi alterado, o resultado do trabalho não diminuiu, não mudou por causa desse funcionário com deficiência é tudo o mesmo, ou melhor, (...) Em alguns casos algumas pessoas têm um pouco mais de dificuldade de aprender por causa da deficiência, mais o resultado do trabalho é sempre bem elogiado na empresa por todos os gestores (...). (Silva, Upsilon).

Dessa forma, pode-se afirmar que é necessário aproximar PCDs e a sociedade como um todo, para diminuir o preconceito entre essas pessoas, já que alguns paradigmas são quebrados e ressignificados positivamente após a convivência. Para apresentar as investigações acerca das concepções atribuídas à Lei de Cotas por parte dos gestores, foi necessário acessar da forma mais efetiva possível, os sentidos atribuídos pelos sujeitos às suas experiências, vivências, percepções e etc. Finalmente, procurou-se expor no presente capítulo, as concepções percebidas e entendidas com base no que foi relatado pelos gestores durante as entrevistas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este último capítulo tem como objetivo, principalmente, responder ao objetivo geral desta pesquisa, qual seja: Compreender os sentidos atribuídos à Lei de Cotas pelos Gestores de RH que atuam ou atuaram em organizações que se aplica a Lei de Cotas. Com o intuito de responder o objetivo geral foram formulados quatro objetivos específicos, são eles: a) Caracterizar os gestores no campo de pesquisa, b) Caracterizar a organização na qual os entrevistados trabalham, ou trabalharam no campo de pesquisa, c) Analisar a implementação da Lei de Cotas e d) Investigar as concepções atribuídas à Lei de Cotas pelos gestores. Separadamente, buscou-se responder a cada um desses objetivos específicos nas seções anteriores quando na análise foi estabelecida relação entre o referencial teórico e os resultados.

Como para compreender o sujeito é necessário conhecer o meio ao qual ele está inserido, inicialmente fez-se um breve levantamento histórico sobre as PCDs. Pôde-se perceber, com isso, que romper os estigmas que este grupo sofre não é uma tarefa fácil, pois foram muitos anos de segregação e a falta de convivência das PCDs com as pessoas sem deficiência tornou as PCDs um ser desconhecido e o rompimento desse paradigma tem acontecido de forma lenta, entretanto, progressiva. Assim, em síntese, serão apresentadas as considerações com base em cada núcleo de significação, são eles: 1- Gestores e a contratação das PCDs, 2- Os desdobramentos do preconceito, 3- Concepções atribuídas a Lei de Cotas, para posteriormente apresentar as considerações sobre o objetivo geral.

O primeiro núcleo de significação apresentado foi nomeado como Gestores e a contratação das PCDs. Este núcleo teve como principal objetivo caracterizar os participantes da pesquisa, apresentando a sua trajetória, e caracterizar as empresas pesquisadas. Entende-se que as vivências de cada gestor contribuem para a forma como ele implementará os programas nas organizações e a forma como ele significará a Lei de Cotas. Algumas organizações têm implementado programas com vistas a inserir as PCDs no mercado de trabalho. Foi percebido nas entrevistas que a implementação dos programas nas organizações ocorre em três etapas, são elas: Planejamento, Implementação e Avaliação. Algumas organizações pesquisadas estão na primeira fase da implementação, ou prestes a iniciar a primeira fase, enquanto outras já estão na fase da avaliação, entretanto todas as organizações pesquisadas, já pensam a causa da inserção.

Pode-se inferir também que modelos ou conceitos são adotados nas organizações, em alguns casos, por imposição das matrizes ou da alta gestão. Entretanto, na verdade, são apenas discursos da alta gestão que não correspondem à realidade das práticas adotadas em sua grande maioria. Uma das maiores dificuldades do RH é ter toda a organização envolvida na causa da inserção, existe dificuldade até mesmo de o próprio gestor romper com o preconceito que eles mesmos possuem em relação as PCDs.

Ainda em relação ao primeiro núcleo, entende-se também que as PCDs têm rompido com o estigma de incapaz, assim como tem rompido com o estigma de improdutivo. Estes atributos acompanham as PCDs por séculos, a institucionalização colaborou de forma expressiva para a segregação das PCDs, entretanto a desinstitucionalização tem proporcionado as PCDs a possibilidade de apresentar a sociedade o seu potencial. Algumas empresas já conseguem vê-las como uma mão de obra eficiente, principalmente após a contratação, após a convivência. Após serem inseridas as PCDs têm, até mesmo, estimulado a melhora no desempenho dos demais funcionários, o que deixa evidente que a essência do avanço está na diversidade.

O segundo núcleo de significação analisado, os desdobramentos do preconceito, teve como finalidade responder ao terceiro objetivo específico deste trabalho que vem a ser: Analisar a Implementação da Lei de Cotas. Pôde-se constatar que o maior entrave para a

efetividade da Lei de Cotas ainda é o preconceito. Grande parte das PCDs que já atuam nas organizações ocupam apenas cargos de base, o que evidencia o chamado “teto de vidro” já explicado. Quanto às barreiras invisíveis, é necessário que todos os segmentos, escola, governo, família, sociedade, organizações e as próprias PCDs entendam que a causa da inserção não depende exclusivamente do governo ou das organizações ou das PCDs, deve-se haver uma conscientização de que a causa da inserção é um problema de todos.

Ainda em relação ao segundo núcleo de significação, entende-se que a lei é necessária para a implementação da política de inserção das PCDs no mercado de trabalho, mas sem uma articulação com outros órgãos e da sociedade como um todo, incluindo as organizações, sua aplicabilidade ficará comprometida. Assim, faz-se necessário expor as considerações sobre o NEAD. Como ferramenta para a implementação da Lei de Cotas no Rio de Janeiro, para tal feito o NEAD tem cumprido as suas atribuições, mesmo que ainda não seja de forma totalmente satisfatória, principalmente pela pouca divulgação do órgão. Sem embargo, a falta de divulgação do NEAD, das suas atividades e do fato de que a PCD só teria suspenso o BPC caso conseguisse um trabalho, fazem com que menos pessoas acessem os CPETRs para buscar um emprego. Contudo, existe um trabalho constante desenvolvido pelo NEAD para cumprir todas as atribuições expressas em lei. Este órgão tem como principal objetivo resgatar a cidadania das PCDs por intermédio do mercado de trabalho.

Concepções atribuídas a Lei de Cotas, foi o terceiro e último núcleo analisado neste trabalho. Este núcleo teve como propósito responder ao quarto objetivo específico aqui apresentado que vem a ser: Investigar as concepções atribuídas à Lei de Cotas pelos gestores. Como já mencionado considera-se o preconceito como o maior entrave para a efetividade da Lei de Cotas, seguido da falta de acessibilidade, falta de qualificação e por último o recebimento do BPC. Ademais, entende-se que as políticas elaboradas para solucionar tais barreiras, acabam por tratar o problema de forma paliativa, pois não atingem a sua base.

Entende-se que é necessário que as vias públicas, assim como os edifícios, hospitais e todos os espaços públicos ou não, sejam pensados com o propósito de alcançar toda a população. Quanto ao BPC pode-se afirmar que ele esteve por muitos anos em conflito com a Lei de Cotas, esse benefício não foi aceito, por ser de cunho assistencialista, por grande parte dos grupos de militantes que reivindicavam os direitos das PCDs na época, contudo em alguns casos o BPC é o único recurso de muitas pessoas com deficiências severas. Por outro lado, o BPC afasta as PCDs do mercado de trabalho mantendo essas pessoas segregadas em seu lar.

Em relação ao último núcleo ainda, o Brasil deveria praticar políticas voltadas para a remoção das barreiras em conjunto com a Lei de Cotas. Entende-se, no que tange a discriminação, que tais políticas podem não minimizar a discriminação que as PCDs sofrem dentro do ambiente de trabalho; podem ignorar a superposição de doenças profissionais às deficiências preexistentes; bem como podem não se transformar em oportunidades de emprego.

Não obstante, pode-se afirmar que embora a ratificação das medidas estabelecidas pela Convenção N.º. 159 da OIT tenham sido importante, ela rompeu apenas em parte com o modelo assistencialista de relação entre Estado e as PCDs, pois por não atingir a base do problema, acessibilizando as vias públicas e dando condições de as PCDs frequentarem as escolas regulares, por exemplo, o governo acaba por manter uma relação assistencialista quase que eterna com grande parte das PCDs.

Assim, os principais resultados apontam que os sentidos que os gestores atribuem a Lei de Cotas são carregados de preconceito e que se não fosse a Lei de Cotas a inserção das PCDs não estaria sendo implementada, como alguns dos próprios entrevistados relataram. Os gestores enfatizam que a Lei de Cotas é meramente punitiva, coercitiva e arrecadativa, porém relatam também a importância da Lei colocando-a na posição de único instrumento efetivo

para a inserção das PCDs no mercado de trabalho. Entende-se, com isso, que a Lei de Cotas na concepção dos gestores, proporciona diversos significados. Entretanto, os gestores se adaptam a política de Cotas, pois deixam claro durante a entrevista que a contratação das PCDs é um problema, principalmente quando a barreira para a inserção é causada pela possibilidade de recusa de um gestor de outra área em receber essas pessoas em seu setor.

Concomitantemente, os gestores, em alguns casos, precisam vencer o próprio preconceito para inserir este grupo no mercado de trabalho, por não ter conhecimento sobre essas pessoas ou, até mesmo, por não dispor de recursos para inseri-las, seja por falta de cooperação dos demais gestores da organização, seja pela falta de acessibilidade, tanto dentro quanto fora da organização. Com isso, entende-se que o preconceito vivido pelas PCDs está estritamente ligado a sua deficiência.

Sendo assim, os gestores se deparam com a seguinte realidade: ou contratam as PCDs perfazendo um número mínimo legal de contratação ou suas empresas serão multadas nas sanções legais, o que pode comprometer, até mesmo, o próprio emprego dos gestores. Entretanto, quando as PCDs começam a ser inseridas e o desconhecido começa a se tornar conhecido, alguns estigmas atribuídos as PCDs deixam de existir.

Assim, a partir desse processo de significação pretendeu-se compreender como a Lei de Cotas é significada pelos gestores, sujeitos dessa pesquisa. Entende-se que por mais que a administração tenha um viés funcionalista, existe espaço para abordar a subjetividade do sujeito, e este espaço pode ser verificado nesta pesquisa, entre outras subáreas da administração, na subárea de RH. Sendo assim, percebe-se que os gestores, demonstram os sentidos que atribuem a Lei de Cotas, por intermédio de seu processo de aprendizado, sua constituição cultural, fazendo assim com que apareça, neste processo, seus preconceitos e valores.

É importante expor que a psicologia sócio-histórica tem trazido diversas contribuições para a área RH, pois não há como evitar a subjetividade. Entende-se que negar a subjetividade do sujeito é o mesmo que negar a própria condição humana, pois a subjetividade está presente em todas as práticas funcionais. Os gestores de RH tem uma importante missão, devem intermediar as relações entre os empregadores e os empregados, não esquecendo que são os empregados, seja ele com deficiência ou não, que por intermédio de seu valor, de sua raridade, suas distintas qualidades humanas, sua singularidade, pelos significados que atribuem a vida e ao trabalho e por meio dos sentidos produzidos em meio a toda vivência, que proporcionam o crescimento das organizações.

A visão de uma lei meramente coercitiva deve dar espaço para a visão de uma lei necessária e efetiva para a inserção das PCDs no mercado de trabalho. O sujeito é um ser determinado nas interações sociais, o que significa dizer que é necessário que o gestor rompa com o seu próprio preconceito, pois após a entrada das PCDs nas organizações em quase todos os casos a visão atribuída as PCDs foi alterada, pois os preconceitos foram substituídos por convivência e conseqüentemente paradigmas foram quebrados.

Sendo assim, sugere-se os seguintes temas para futuras pesquisas: a análise da cultura quanto à inserção das PCDs nas organizações brasileiras, com o propósito de aprofundar os estudos sobre o medo do conflito entre os gestores de RH e os demais de outras áreas, como foi ressaltado, porém não aprofundado nesta dissertação; estudo sobre a inserção das PCDs no mercado de trabalho dentre as diferentes camadas sociais dentro do próprio grupo das PCDs; e, investigar o papel da universidade frente à inserção das PCDs no mercado de trabalho.

Pelos discursos dos entrevistados, pode-se perceber que os sentidos que atribuem à Lei de Cotas, encontram-se inexoravelmente permeados pelos significados socialmente produzidos. De acordo com Vigotski (1989) o ser humano constitui-se socialmente, através das relações que estabelece nas mais variadas esferas de atuação – pessoal, familiar, profissional.

Considerando as informações obtidas nas observações e nas entrevistas, as análises permitem afirmar que a implementação da Lei de Cotas vai muito além da exigência de que empresas com mais de 100 funcionários disponibilizem vagas para as PCDs. É necessário que haja uma transformação cultural, a causa da deficiência precisa ser vista e vivida como uma causa de toda a sociedade e não apenas de uma parcela da população.

7. REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Wanda Maria Junqueira de; OZELLA, Sérgio. Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 26, n. 2, p. 222-245, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v26n2/v26n2a06.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2015.
- ALBUQUERQUE, Elizabeth Maciel de. **Avaliação da técnica de amostragem respondent-driven sampling na estimação de prevalências de doenças transmissíveis em populações organizadas em redes complexas**. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciências na área de Saúde Pública). Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro.
- AMARAL, Tereza Costa. **Artigo 5º Inclusão de Pessoas com Deficiência**. 2014. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=v8FkAe7fhsK>>. Acesso em: 07 dez. 2015.
- ANTUNES Ricardo. Trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2ª ed. ver. ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011.
- ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001.
- ARAÚJO, José Newton Garcia. Pessoas com deficiência: entre exclusão, integração e inclusão no mundo do trabalho. In: XIV Encontro Nacional da ABRAPSO, 2007, Rio de Janeiro. **Anais de resumos e de trabalhos completos do XIV Encontro Nacional da ABRAPSO**, 2007. Disponível em: <http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab_completo_21.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2015.
- BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- BIANCHETTI, Lucídio. Aspectos históricos da apreensão e da educação dos considerados deficientes. In: BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara (Orgs). **Um olhar sobre a diferença: Interação, trabalho e cidadania**. Papirus Editora, 1998.
- BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto, Portugal: Porto, 1994.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - 1943**.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. <<http://www2.camara.leg.br/atividade>> Acesso em 17 de mar. 2016.
- BRASIL. Constituição (1824) **Constituição Política do Império do Brasil**. Rio de Janeiro, 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm> Acesso em 27 jul 2016.
- BRASIL. Ministério da Justiça. **Os direitos das pessoas portadoras de deficiência**. Lei nº 7853/89, Decreto nº 914/93, Brasília: CORDE, 1996. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm> Acesso em 04 abril 2016.
- BRASIL. Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro 1999. **Regulamenta a Lei nº. 7.7853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa**

Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras 147 providências. 1999. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em 17 de mar 2016.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em:
<www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 17 de mar 2016.

BRASIL. Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** 2000a. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm> Acesso em: 17 de mar 2016.

BRASIL. Lei nº 6.001 de 15 de janeiro de 1973. **Dispõe sobre o Estatuto do Índio,** 2014.

BRASIL. Decreto 5.296, de 02 de dezembro de 2004. **Regulamenta as Leis 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em: <<http://legislação.planalto.gov.br>>. Acesso em: 10 mar. 2016

BRASIL. Portaria nº 1.199, de 28 de Outubro de 2003. **Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados.** Disponível em:
http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P1199_03.htm. Acesso em: 18 de mar. 2016.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm> Acesso em: 01 de set 2016.

CALDAS, Miguel. ; FACHIN, Roberto. Paradigma funcionalista: desenvolvimento de teorias e institucionalismo nos anos 1980 e 1990. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 2, p. 45-51, abr./jun. 2005.

CARDOZO, Jéssica Pereira. **Participação em banca de Jéssica Pereira da Cardozo. A trajetória de Educação e de trabalho de jovens e adultos com síndrome de Down: sentidos, desafios e a metodologia do emprego apoiado.** 2017. – p. 154. Dissertação (Mestrado em Educação). Programa de Pós Graduação em Educação, Universidade do Vale do Itajaí, RJ, 2017.

CARVALHO, Cláudio Viveiros. A Situação das Santas Casas de Misericórdia. **Câmara dos Deputados**, 2005.

CATTANI Antônio David. Autonomia – Emancipação Social. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs). **Dicionário de trabalho e tecnologia.** 2ª ed. ver. ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011.

CENTRO DE VIDA INDEPENDENTE – RIO DEJANEIRO. Disponível em: <

<http://www.cvi-rio.org.br/site/cvirio/>> Acesso em 17 de mai. 2017

COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Brasil, v. 12, n. 2, p. 189-202, dez. 2009.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Resolução nº 466. **Ministério da Saúde**, 2012.

DA LÍNGUA PORTUGUESA, Dicionário Houaiss. Rio de Janeiro. **Editora Objetiva**, 3ª Edição, 2008.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. Gestão com Pessoas, Subjetividade e Objetividade nas Organizações. In: DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant (orgs). **Gestão com Pessoas E Subjetividade**. São Paulo: Editora Atlas SA, 2001.

D'AVILA, Geruza Tavares. **Movimentos laborais e sentidos atribuídos ao trabalho por jovens profissionais**. Florianópolis, 2014. 347 f. Tese (Doutorado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina.

DAY, Vivian Peres et al. Violência doméstica e suas diferentes manifestações. **Revista de psiquiatria do Rio Grande do Sul**, v. 25, n. supl 1, p. 9, 2003.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo. Brasiliense, 2007.

DINIZ, Debora. Deficiência e políticas sociais – Entrevista com Colin Barnes. **Revista SER Social**, v. 15, n. 32, p. 237-251, 2013.

DJUBATIE, Eliana. Crime, Castigo e Cotidiano no Sertão Escravista Guarapuavano Durante a Segunda Metade dos Oitocentos. **Publicatio UEPG: Ciências Humanas, Linguística, Letras e Artes**, v. 21, n. 2, p. 143, 2013.

FERNANDES, Lorena Barolo; SCHLESENER, Anita; MOSQUERA, Carlos. Breve histórico da deficiência e seus paradigmas. **Revista InCantare**, 2014.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. O trabalho protegido do portador de deficiência. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, v. 7, 2001.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Proteção Jurídica dos Portadores de Deficiência, In: **IBAP** - Instituto Brasileiro de Advocacia Pública & Editora Esplanada ADCOAS, São Paulo, Dezembro de 2000. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub60.html>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

FREITAS, Maria Teresa de Assunção. A abordagem sócio-histórica como orientadora da pesquisa qualitativa. **Cadernos de pesquisa**, n. 116, p. 21-39, 2002.

FURRER, Maria Alice. **Tipos de Barreira**. Acessibilidade na prática. 2012. Acesso em <<http://www.acessibilidadenapratica.com.br/textos/tipos-de-barreiras>> Acesso em 31 mar. 2016.

GALLEAZZI Irene; HOLSMANN Lorena. Precarização do Trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2ª ed. ver. ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011.

GARAY Angela. Gestão. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2ª ed. ver. ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e o contexto contemporâneo**. Campinas, São Paulo. 2010. 199 f. Tese (Doutorado em Economia), Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas.

GARCÍA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trab. educ. saúde**, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014.

GIMENES, Antonia Maria; BENVENHO, Silvia Helena. A Inclusão do Deficiente no Mercado de Trabalho. **Múltiplo Saber**, v. 1, p. 1-15, 2011.

GLAT, Rosana; PLETSCHE, Márcia Denise; DE SOUZA FONTES, Rejane. Educação inclusiva & educação especial: propostas que se complementam no contexto da escola aberta à diversidade. **Educação (UFSM)**, v. 32, n. 1, 2007.

GESSER, Marivete, NUERNBERG, Adriano Henrique, TONELI, Maria J. Filgueiras. A contribuição do Modelo Social da Deficiência à Psicologia Social. **Psicologia & Sociedade**, n. 24, v. 3, pp. 557- 566, 2012. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v24n3/09.pdf> > Acesso em 10 outubro de 2016.

GOFFMAN, Erving. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1974.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. LTC, 1988.

GOMES, Marcelo Bolshaw. Os Três Erros de Leônidas Princípios de Interpretação Dialógica. **Revista Vivência (UFRN)**, Natal, v. 12, n. jul/dez 98, p. 05-18, 1998.

GONZÁLEZ REY, Fernando. La subjetividad en una perspectiva cultural-histórica: avanzando sobre un legado inconcluso. CS No. 11, pp. 19–42, **Cali, Colombia**. Enero–junio 2013.

HOLZMANN Lorena; PICCININI Valmíria. Flexibilização. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2ª ed. ver. ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; VERGARA, Sylvia Constant. Tempo: dimensão esquecida na análise das políticas de diversidade e relações de trabalho. **Anais do XXXV EnANPAD**, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E APOIO UNIVERSITÁRIO DO RIO DE JANEIRO IBAP-RJ. Governo do Estado do Rio de Janeiro Secretaria Estadual de Trabalho. **Relatórios Consolidados Maio 2013 a abril de 2015: Gestão e Operacionalização do SINE-RJ**. 2015. Disponível em: <<http://www.ibap-rj.org.br/formularios/Institucional/RelatorioExecucao.aspx> > Acesso em: 26 out 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Comunicação Social de 29 de junho de 2012: Censo Demográfico 2010 - Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. 2012. Disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impressao.php?id_noticia=2170
Acesso em 10 janeiro 2013.

JANNUZZI, Gilberta S. de Martino. **A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI**. 3ª Edição. Campinas, SP. Autores associados, 2012.

LACOMBE, Beatriz Maria Braga; TONELLI, Maria José. O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos. **Revista de administração contemporânea**, v. 5, n. 2, p. 157-174, 2001.

LANNA JUNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. 197p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em:
<<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp121701.pdf>> Acesso em 20 jul. 2016.

LIDORIO, Ronaldo. Uma visão antropológica sobre a prática do infanticídio indígena no Brasil. **Ultimato [Internet]**, v. 309, 2007. Disponível em
<<http://www.bioeticaefecrista.med.br/textos/uma%20visao%20antropologica%20sobre%20a%20pratica%20do%20infanticidio.pdf>> Acesso em 15 dez. 2015.

LIMA, Gustavo Simão; *et al.* O teto de vidro das executivas brasileiras. **Pretexto**, Belo Horizonte v. 14 n. 4 pp. 65-80 out./dez, 2013.

LINO, Michelle Villaça; CUNHA, Ana Cristina Barros da. Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 3, n. 1, p. 65-74, 2008.

LOTTA, Gabriela Spanghero. O Papel das Burocracias do Nível de Rua na Implementação de Políticas Públicas: entre o controle e a discricionariedade. In: De FARIA, Carlos Alberto Pimenta (Org). **Implementação de Políticas Públicas: Teoria de Prática**. Belo Horizonte. Editora: PUC Minas, 2012.

LUCCI, Marcos Antônio. A Proposta de Vygotsky: A Psicologia Sócio-Histórica. **Revista de currículum y formación del profesorado**, v. 10, nº 2, 2006.

MARTINS, Angela Maria Souza. Breves reflexões sobre as primeiras escolas normais no contexto educacional brasileiro, no século XIX. **Revista HISTEDBR On-Line**, v. 9, n. 35, 2009.

MASCARO, Cristina Angélica. A. C. **Capacitação de pessoas com deficiência intelectual: estudo de caso de um curso de Educação Profissional**. 2012. 116 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

MAZZOTTA, Marcos José Silveira. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas**. 4ª Edição. São Paulo. Cortez Editora, 2003.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. Editora RT, São Paulo: 1.^a ed. 1964; 2.^a ed. 1966; Reimpressões da 2.^a ed. 1968, 1969, 1970, 1971, 1972, 1973 (2 vezes) e 1974; 3.^a ed. 1975; 4.^a ed. 1976; 5.^a ed. 1977; 6.^a ed. 1978; 7.^a ed. 1979; 8.^a ed. 1981; 9.^a ed., 1.^a tiragem, 1982; 2.^a tiragem, 1983; 10.^a ed. 1984; 11.^a ed. 1985; 12.^a ed. 1986; 13.^a ed., 1.^a tiragem, 1987; 2.^a tiragem, 1988; 14.^a ed. 1989; 15.^a ed. 1990; 16.^a ed., 1.^a tiragem, 1991; 2.^a tiragem, 1991; Malheiros Editores, São Paulo: 17.^a ed. (atualizada por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho) 1992; 18.^a ed., 1.^a tiragem, 02.1993; 2.^a tiragem, 05.1993; 19.^a ed.; 1.^a tiragem, 03.1994; 2.^a tiragem, 06.1994; 3.^a tiragem, 08.1994; 20.^a ed. 1995; 21.^a ed. 1996; 22.^a ed. 1997.

MINAYO, Maria C. de Souza. **O Desafio do Conhecimento – Pesquisa qualitativa em Saúde**. São Paulo: Hucitec, 12^a edição, 2010.

MOLON, Susana Inês. Questões metodológicas de pesquisa na abordagem sócio-histórica. **Revista Informática na Educação: teoria & prática**, Porto Alegre, v.11, n.1, 2008.

MOLON, Susana Inês. Notas sobre constituição do sujeito, subjetividade e linguagem. **Psicologia em Estudo**, v. 16, n. 4, p. 613-622, 2011.

MONDAINE, Rosimery Leão. História da Deficiência e da Educação Especial no Brasil e no Maranhão. **V Congresso Brasileiro de Educação Especial**, Londrina, 2009.

MORESI Eduardo. **Metodologia de Pesquisa**. Brasília, Universidade Católica de Brasília – UCB, 2003.

NERI, Marcelo Cortes; DE CARVALHO, Alexandre Pinto; COSTILLA, HESSIA Guilherme. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Fundação Getúlio Vargas, 2002.

NERI, Marcelo Cortes. As empresas e as cotas para pessoas com deficiência. **Revista Conjuntura Econômica**, v. 57, n. 9, p. 58-61, 2003.

NOBRE, Noéli. Apenas 8% das empresas cumprem a Lei de Cotas; conheça os entraves, **Câmara Notícias**, 2013. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias>> Acesso em: 31 mai. 2015

NORONHA, Nayara Silva de; BARBOSA, Déborah Maria Siade. Renda, consumo e centralidade do Trabalho na “nova classe média” brasileira. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie [online]**. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712016000100040&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em: 01 de set 2016.

PASTORE José. O trabalho dos portadores de deficiência I e II. **O Estado de São Paulo**, 2000. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_082.htm> Acesso em: 01 de set 2016.

PIRES, Roberto Rocha C. Estilos de Implementação e Resultados de Políticas Públicas: fiscais do trabalho e o cumprimento da lei trabalhista no Brasil. In: De FARIA, Carlos Alberto Pimenta (Org). **Implementação de Políticas Públicas: Teoria de Prática**. Belo Horizonte. Editora: PUC Minas, 2012.

PORTAL BRASIL. **País quadruplica número de matrículas de pessoas com deficiência**, 2015. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/educacao/2015/07/pais-quadruplica-numero-de-matriculas-de-pessoas-com-deficiencia>> Acesso em: 01 de set 2016.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista o&s** - Salvador, v.16 - n.50, p. 545-564, 2009.

RODRIGUES, Marta Maria Assumpção. **Políticas Públicas**. Publifolha, 2011.

RODRIGUES, Igor Ortega; GATTINO, Gustavo Schulz. Música, Musicoterapia e surdez: uma revisão literária. **Revista NUPEART**, v. 14, n. 14, p. 56-73, 2015.

RODRIGUES, Suzana Braga; CARRIERI, Alexandre de Pádua. A tradição anglo-saxônica nos estudos organizacionais brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. SPE, p. 81-102, 2001.

ROSS, Paulo Ricardo. Educação e Trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais. In: BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara (Orgs). **Um olhar sobre a diferença: Interação, trabalho e cidadania**. Papirus Editora, 1998.

SALDAÑA Paulo; CANCIAN Natália. **Estagnado, Brasil fica entre os piores do mundo em avaliação de Educação**. Folha de São Paulo. UOL. 02 de dezembro de 2016.

SANTOS, Márcia Elizabeth Pinheiro dos. **Hospital São Cristovão dos Lázaros: entre os muros da exclusão**. 2005. 159 f. Dissertação (Mestrado em Arquitetura e Urbanismo) - Programa de Pós-Graduação em Arquitetura e Urbanismo, Faculdade de Arquitetura da Universidade Federal da Bahia, Bahia.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Mídia e deficiência. Brasília: andi/Fundação banco do brasil**, p. 160-165, 2003.

SASSAKI, Romeu. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SCHWARZ, Andrea. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: i. Social, 2009.

SILVEIRA, Rogério Zanon. A Subjetividade nos Estudos Organizacionais: enfoques, senso comum, complexidades, superações. **VI Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração**. Florianópolis SC. 2017. Disponível em: <<http://coloquioepistemologia.com.br/site/wp-content/uploads/2017/04/ANE-1010.pdf>> Acesso em: 12 de jun de 2017.

SOCIAL, Previdência. Tudo o que você quer saber sobre a Previdência Social. **Brasília: MPAS/ACS**, p. 97-100, 2002.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. bras. educ. espec**, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TOMASINI, Maria Elisabete Archer. Expatriação social e a segregação institucional da diferença. In: BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara (Orgs). **Um olhar sobre a diferença: Interação, trabalho e cidadania**. Papirus Editora, 1998.

VERGARA, Sylvia C.; IRIGARAY, Helio Arthur Reis. Os múltiplos discursos sobre diversidade no ambiente de trabalho. **XXXI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Rio de Janeiro, 2007.

VIGOTSKI, Lev Semyonovich. **A formação social da mente**. São Paulo: Martins Fontes, 4ª Edição, 1991.

VIGOTSKI, Lev Semyonovich. **Pensamento e linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

Apêndice A – Termo de Consentimento.

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGA
MESTRADO ACADÊMICO – MA**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Joice de Oliveira Epifânio da Silva, aluna do curso de Mestrado Acadêmico da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), estou desenvolvendo a pesquisa: A Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: os sentidos da Lei de Cotas para os Gestores de Recursos Humanos da região metropolitana do Rio de Janeiro, com a orientação da professora Doutora Geruza Tavares D'Ávila. Convido-o (a) a participar desta pesquisa que tem como objetivo: Compreender os sentidos atribuídos à Lei de Cotas pelos Gestores de RH que atuam ou atuaram, em organizações na Região Metropolitana do Rio de Janeiro.

Sua participação nesta etapa da pesquisa será realizada por meio de entrevista. Tal procedimento será realizado por nós dois, aplicado oral e individualmente e previamente agendado. A entrevista será gravada em áudio, e qualquer dado que possa lhe identificar não será usado na análise dos dados. A sua participação é voluntária, estando o (a) pesquisador (a) à disposição para qualquer esclarecimento, de modo que sua recusa em participar em qualquer momento da pesquisa, não trará qualquer penalidade ou prejuízo.

Após ler este termo de Consentimento Livre Esclarecido, e aceitar participar da pesquisa, solicito a sua assinatura em duas vias, sendo que uma delas permanecerá em seu poder. Qualquer informação adicional acerca desta pesquisa poderá ser obtida junto ao (a) pesquisador (a) pelo e-mail: joiceepifanio@gmail.com.

Joice de Oliveira Epifânio da Silva
Matrícula: 201513360011-4

Consentimento Pós-Informado:

Eu, _____, portador (a) do número de identidade _____, fui esclarecido (a) sobre a pesquisa: A Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: os sentidos da Lei de Cotas para os Gestores de Recursos Humanos da região metropolitana do Rio de Janeiro e concordo que meus dados sejam utilizados na realização da mesma.

Assinatura: _____.

E-mail: _____.

Data: ____/____/____.

Apêndice B - Roteiro de Entrevista (Utilizado na entrevista Piloto).



**UFRRJ
ICSA/ITR/IM
PPGA
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
Projeto “A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”**

ROTEIRO DE ENTREVISTA SINE

Após leitura e assinatura do TCLE

1) Dados de identificação

Data da entrevista: _____ Hora: _____ Local: _____

Nome fictício: _____ Data Nascimento: _____

Escolaridade: _____

Tempo de trabalho: _____ Tempo no setor: _____

2) Trajetória laboral

- 1) Como foi sua trajetória de trabalho.
- 2) Comente como foi seu ingresso nesta agência.

3) Atendimento aos PCDs

- 1) Como se dá o processo de atendimento a PCD, desde a chegada a uma agência até a efetiva contratação por parte das empresas?
- 2) Tem agências específicas para receberem candidatos com deficiência?
- 3) Existe algum treinamento diferenciado para os funcionários que trabalham diretamente com as PCDs?
- 4) Quais as dificuldades quanto ao acesso das PCDs nas agências?
- 5) Esse serviço pode ser realizado pela internet?
- 6) Existe prestação de serviço domiciliar, por parte da agência, em caso de limitações de locomoção do candidato?

Caso positivo, como é realizado tal processo?
- 7) Há um banco de dados sobre a quantidade de PCDs que procuram as agências mensalmente?
- 8) E em relação às PCDs que são de fato contratadas?
- 9) Já ocorreu algum problema durante a prestação de serviço a PCD em alguma agência?

10) Como é possível saber se a PCD foi de fato contratada pela empresa?

Como se dá esse processo?

11) Qual a frequência de procura por candidatos com deficiências por parte das empresas?

12) Quais são as empresas que mais procuram PCDs?

As empresas obrigadas por lei a contratar essas pessoas ou essa obrigatoriedade é indiferente?

4) Lei de Cotas

1) O que vocêalaria sobre a lei de cotas?

2) Como essa lei impacta em seu trabalho?

3) Quais os desafios para a contratação das PCDs por parte das empresas?

4) As empresas alegam algum empecilho para evitar a contratação de candidatos com deficiência?

5) Existe preferência por algum tipo de deficiência para a contratação de PCDs por parte das empresas?

6) Você acredita que existe resistência dos contratantes para inserir as PCDs em seu quadro de funcionários?

Por quê?

5) Fechamento

1) Qual a sua opinião sobre a forma como vive e é tratada a PCD no Brasil?

2) Gostaria de falar mais alguma coisa que talvez não tenha sido perguntado, mas que você considera relevante e que deve ser acrescentado?

6) Agradecimento

1) Combinar com o/a participante como será viabilizada a transcrição da entrevista, se por correio ou email, caso seja solicitado pelo mesmo/a.

2) Convite para assistir a defesa de mestrado.

Apêndice C - Roteiro de Entrevista (Gestores de RH).



UFRRJ
ICSA/ITR/IM
PPGA
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
Projeto “A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”

ROTEIRO DE ENTREVISTA EMPRESAS

Após leitura e assinatura do TCLE

1) Dados de identificação

Data da entrevista: _____ Hora: _____ Local: _____

Nome fictício: _____ Data Nascimento: _____

Escolaridade: _____

Tempo de trabalho: _____ Tempo no setor: _____

Gênero: Fem. () Masc. ()

Rendimento - valor de referência: salário mínimo, R\$ 880,00

Até R\$ 1760,00 () - De R\$ 1760,00 até R\$ 3520,00 ()

De R\$ 3520,00 até R\$ 5280,00 () - Mais de R\$ 5280,00 ().

2) Trajetória laboral

- 1) Como foi a sua trajetória de vida?
- 2) Como foi a sua trajetória de trabalho?
- 3) Como foi seu ingresso nesta empresa?

3) Empresa e as PCDs

- 1) Quantos funcionários a empresa possuía no total?
- 2) Quantos funcionários a empresa possuía com deficiência?
- 3) Existia pendência no quadro de contratação das PCDs? Caso a resposta seja positiva, quais as maiores dificuldades enfrentadas em relação à contratação das PCDs?
- 4) Você poderia me informar a quantidade de PCDs por cargo nessa empresa?
- 5) Existia preferência por algum tipo de deficiência na hora da contratação?
- 6) A empresa tinha acessibilidade em todos os setores e espaço?
- 7) Como você avaliaria as PCDs no trabalho?

8) Como era o relacionamento dos funcionários com deficiência com os demais funcionários e vice e versa?

9) A empresa tinha alguma parceria com instituições que trabalham com a qualificação profissional de PCDs?

10) A empresa tinha alguma parceria com instituições \ postos para a contratação de PCDs, como o SINE, por exemplo?

11) Em sua opinião qual o papel dessas instituições junto as PCDs, tanto a que qualifica profissionalmente quanto as que trabalham em prol da colocação dessas pessoas no mercado de trabalho?

4) Lei de Cotas

1) Como essa lei impactava em seu trabalho?

2) Em sua opinião, o que falta para a Lei de Cotas funcionar de forma plena no Brasil?

3) A empresa tinha algum tipo de política interna (programa) para realizar a contratação de PCDs?

4) A empresa já foi multada? Caso positivo, como a empresa fez para efetuar a contratação devida?

5) Em sua opinião a Lei de Cotas contribui para a inserção das PCDs no mercado de trabalho?

6) Qual a sua opinião sobre os incentivos governamentais para a qualificação e a inserção da PCD no mercado de trabalho?

7) Como você definiria a Lei de Cotas? Os pontos fortes e fracos desta lei em sua opinião.

5) Fechamento

1) Qual a sua opinião sobre a forma como vive e é tratada a PCD no Brasil?

2) Gostaria de falar mais alguma coisa que talvez não tenha sido perguntado, mas que você considera relevante e que deve ser acrescentado?

6) Agradecimento

1) Combinar com o/a participante como será viabilizada a transcrição da entrevista, se por correio ou email, caso seja solicitado pelo mesmo/a.

2) Convite para assistir a defesa de mestrado.

Anexo A – Parecer Comitê de Ética UFRRJ.



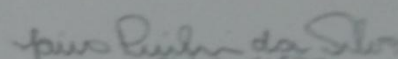
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
COMISSÃO DE ÉTICA NA PESQUISA DA UFRRJ / COMEP

Protocolo N° 772/2016

PARECER

O Projeto de Pesquisa intitulado *"A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: os sentidos atribuídos à lei de cotas pelos empregadores"* sob a responsabilidade da Profa. Geruza Tavares D'Avila, do Departamento de Administração e Turismo, Instituto Multidisciplinar, processo 23267.000772/2016-9122, atende os princípios éticos e está de acordo com a Resolução 466/12 que regulamenta os procedimentos de pesquisa envolvendo seres humanos.

UFRRJ, 13/09/2016.


Jairo Pinheiro da Silva
Pró-Reitor Adjunto de
Pesquisa e Pós-Graduação
UFRRJ

Prof. Dr. Jairo Pinheiro da Silva
Pró-Reitor Adjunto de Pesquisa e Pós-Graduação