

Elis de Moraes Pena

Funcionário da Empresa ou Funcionário da Cota?
O Sentido da Cota para um Funcionário com Deficiência

CURSO DE PSICOLOGIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

São Paulo

2011

Elis de Moraes Pena

Funcionário da Empresa ou Funcionário da Cota?
O Sentido da Cota para um Funcionário com Deficiência

Trabalho de conclusão de curso como exigência parcial para a graduação no curso de Psicologia, sob orientação da Prof^a Dr^a Renata Paparelli.

CURSO DE PSICOLOGIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

São Paulo

2011

*"Fui descalçar as botas, que estavam apertadas (...).
Então considerei que as botas apertadas são uma
das maiores venturas da Terra, porque, fazendo
doer os pés, dão azo ao prazer de as descalçar.
Mortifica os pés, desgraçado, desmortifica-os
depois, e aí tens a felicidade barata, ao sabor dos
sapateiros e de Epicuro."*

"Memórias póstumas de Brás Cubas"

Machado de Assis

Agradecimentos

A Alaide de Moraes, minha mãe, por nunca ter desistido do meu sonho.

Ao Rodrigo Manfrini, por ter passado de garoto a homem ao meu lado.

A PUC-SP, por ter me dado algo por que lutar.

Ao professor Ari Rehfeld, pelas palavras de coragem quando a PUC-SP parecia escapar pelos dedos e por lembrar-se deste momento tão importante para mim, cinco anos depois.

A duas professoras que me encantaram com suas teorias, suas práticas e seus ideais: Felícia Knobloch e Mônica Gianfaldoni. Obrigada pelo modelo a seguir e pelas oportunidades incríveis.

Aos meus amigos da turma B de 2006, por serem apaixonantes.

Aos meus amigos da turma B de 2007, por serem acolhedores, encantadores, companheiros, competentíssimos e essenciais. Vocês são a minha turma de formação e de coração.

Aos queridos companheiros de Psico PUC Júnior, pelo apoio, pelo carinho, por todo o ensinamento, pela compreensão em momentos difíceis de mau humor ou horários excêntricos de trabalho, e por me apresentarem a questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, dando a idéia para este trabalho.

A Andressa Curvelo, por ter escolhido ser minha irmã na vida, por ter me dedicado seu amor, e por sempre ter acreditado em mim.

A amiga Carla Rigamonti, por tudo que fez e significou (e faz e significa) desde que dividimos uma fila na primeira aula de Interpessoal.

A amiga Ligia Vertematte, pelos gramados repletos de danças, sons, diálogos e imagens.

Ao amigo Renato Santos, pelas horas de torcida e ajuda na escrita deste trabalho.

A orientadora Renata Paparelli, pelo caminho trilhado ao meu lado; e ao parecerista André Bruttin pela leitura atenta, pelas dicas, pelas críticas, e por demonstrar crença verdadeira na capacidade dos alunos.

Resumo

O objetivo do presente trabalho foi verificar o sentido da Lei nº 8.213 / 91 em seu artigo 93, a Lei de Cotas, para um funcionário com deficiência e, desta forma, verificar se este se considera um “funcionário da ‘Cota’” ou “funcionário da empresa”, ou seja, se percebe-se incluído ou excluído no mundo do trabalho. Para investigar as questões, um funcionário com deficiência física e motora foi entrevistado com a intenção de apreender sua história de vida e história de trabalho e, para a realização da análise, foi utilizado o conceito de Estigma de E. Goffman. A análise dos conteúdos apresentados na entrevista possibilitou verificar que o entrevistado reage de forma ambígua com relação à sua deficiência, negando-a no sentido da busca em ser considerado tão capaz de realizar atividades quanto às pessoas sem deficiência, ainda que a sociedade o considere diferente dos demais.

Palavras-Chave: *Pessoas com Deficiência, Inclusão, Lei de Cotas, Estigma, Trabalho.*

Sumário

Introdução	7
Capítulo 1: História da Deficiência.....	13
Capítulo 2: Terminologia Adequada	20
Capítulo 3: Deficiência e Trabalho.....	24
Capítulo 4: Estigma	31
Método	41
<i>Procedimento e Material</i>	43
<i>Participante</i>	44
Resultados e Análise.....	45
<i>História de vida – Antes da Agressão</i>	46
<i>A Perda da Mobilidade</i>	46
<i>O Primeiro Ano</i>	48
<i>Preparação para Retorno à Vida Social e Profissional</i>	49
<i>A Decisão em Voltar a Trabalhar</i>	50
<i>Família</i>	51
<i>Início do Trabalho</i>	52
<i>As (não) diferenças entre o funcionário com deficiência e o funcionário sem deficiência</i>	54
<i>E a (sim) diferença entre o funcionário com deficiência e o funcionário sem deficiência</i>	55
<i>O Sentido da Cota</i>	57
<i>Herói?</i>	62
Considerações Finais	65
Referências Bibliográficas	69
Anexos	72

Introdução

É crescente o número de pesquisas retratando questões de trabalho relacionadas a pessoas com deficiência, principalmente em decorrência da maior fiscalização ao cumprimento da Lei nº 8.213/91 em seu artigo 93, a chamada Lei de Cotas.

Durante o ano de 2010, realizei um estágio na área de Recrutamento e Seleção de uma instituição de ensino que buscava pessoas com deficiência para atingir o número de profissionais com esta característica exigido por lei. A seleção destes profissionais era difícil, pois muitos candidatos não compareciam às entrevistas ou desistiam do processo seletivo em sua fase final. Realizei, durante o período de estágio, um mapeamento de instituições e ONGs que atuassem com pessoas com deficiência na cidade de São Paulo, visando um projeto de divulgação das vagas disponíveis na maior quantidade de locais possível. O que pude ver nesta experiência curta, porém importante para minha formação, foi que os critérios para a contratação de uma pessoa com deficiência ainda não eram claros, tanto com relação às competências necessárias para o perfil da função a ser realizada, quanto à formação técnica necessária para a atuação profissional. Além disto, as vagas disponibilizadas para pessoas com deficiência eram, em geral, destinadas a cargos ditos operacionais, sob a justificativa de que não era possível encontrar pessoas qualificadas para o preenchimento de vagas estratégicas.

Ainda durante o ano de 2010, tornei-me Diretora Vice-Presidente na Psico PUC Júnior, empresa júnior do curso de Psicologia da PUC-SP, passando a ser responsável, juntamente com outra Diretora da gestão, pelo Programa Inclusão que possui, entre seus projetos, um específico denominado Sensibilização. No segundo semestre de 2010, o Projeto Sensibilização realizou o mapeamento de necessidades dos funcionários com deficiência de uma instituição de ensino. Este mapeamento contou com o preenchimento de questionários por todos os funcionários, alguns de seus colegas de trabalho e suas chefias imediatas, além de entrevistas individuais com alguns funcionários com deficiência. Os questionários e as entrevistas levantaram diversas questões com relação ao ambiente de trabalho, o preconceito sofrido pelos funcionários, as dificuldades na realização de suas tarefas e as solicitações de

ações que considerassem adequadas para a melhoria de sua qualidade de vida no trabalho.

Minhas duas atuações no ano de 2010 foram similares por serem no contexto da Psicologia do Trabalho, mas divergentes por mostrar dois lados diferentes da questão das Cotas no Brasil: de um lado, vemos a empresa buscar profissionais para preencher suas vagas sob a ameaça do recebimento de uma multa de valor altíssimo, muitas vezes não tendo conhecimento técnico para tornar o trabalho a ser realizado adequado para determinada pessoa, ou possibilidade de verificar se as tarefas a serem realizadas satisfariam o funcionário; por outro lado, temos o dia-a-dia do funcionário com deficiência, seus colegas e chefias, e todas as dificuldades de integração, comunicação e adaptação decorrentes destas relações, muitas vezes não consideradas pela gestão da organização / instituição.

Diante destas duas realidades, realizei levantamento bibliográfico com as palavras-chave “deficiência” e “trabalho” em duas renomadas bibliotecas: o Banco de Dados Bibliográficos Dédalus do Instituto de Psicologia da USP e o Sistema Lumen de Bibliotecas PUC-SP, onde selecionei apenas as pesquisas da área de Psicologia. Os números encontrados foram: 86 publicações no Banco de Dados Dédalus e 42 publicações no Sistema Lumen. Considerando o levantamento de muitas publicações acerca do Direito das Pessoas com Deficiência e de Educação Especial, realizei análise detalhada dos títulos encontrados e verifiquei que, no Banco de Dados Dédalus, 17 publicações tratam a questão da deficiência e do trabalho, enquanto que o Sistema Lumen possui 23 pesquisas em seus arquivos.

Apesar da quantidade de publicações sobre “trabalho” e “pessoas com deficiência”, verifiquei que apenas um trabalho apresenta a temática que pretendo investigar, o que demonstra a relevância social de minha pesquisa.

Nakano (2008), em sua pesquisa “A inserção profissional de pessoas com deficiência: trajetórias e cotidiano de trabalho”, afirma que os entrevistados aprovam a Lei de Cotas como incentivo para a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, pois acreditam que, caso não houvesse a

obrigatoriedade, as empresas não demandariam adaptações e custos “extras”, preferindo contratar um funcionário sem deficiência. Por outro lado, entendem que a entrada de uma pessoa com deficiência na empresa através da Lei de Cotas pode levá-lo à segregação, pois carrega, com sua contratação, a idéia de que não entrou na empresa por sua competência, mas por sua deficiência.

A inclusão diz respeito não apenas a oferecer equipamentos para facilitar a realização do trabalho da pessoa com deficiência, mas também proporcionar um ambiente onde a aceitação e o respeito sejam priorizados.

Ampliar a divulgação de informações sobre as deficiências é um primeiro passo para facilitar e favorecer outra dimensão envolvida na inserção da pessoa com deficiência no trabalho: o relacionamento com os colegas, o que implica facilitar a comunicação, conhecer o que as pessoas com deficiência precisam, as adaptações necessárias, maneiras de abordá-los e comunicar-se, entre outras. (NAKANO, 2008, p. 65)

Neste sentido, a empresa busca “colaborar” no sentido de incluir o funcionário com deficiência, porém falhas ainda são apontadas.

(...) Após a contratação efetivada pela obrigatoriedade da lei, em geral, as empresas demonstraram a tentativa de oferecer os instrumentos necessários para que as pessoas com deficiência realizassem seus trabalhos. Observam-se diferentes percepções em relação ao esforço das empresas em adaptar o ambiente físico para o deficiente visual, pois, em alguns relatos, percebe-se que a empresa realizou todas as adaptações físicas necessárias e, em outros, há aspectos que não colaboram para a locomoção do entrevistado em seu ambiente de trabalho e que poderiam ser modificados (...). (p. 60)

Segundo Nakano (2008), os funcionários com deficiência relataram considerar importante que todos os funcionários da empresa sejam conscientizados a respeito das variadas deficiências, além de ouvi-los, para que as informações a serem divulgadas sejam levantadas.

Questões a respeito do esforço realizado para o cumprimento de suas atividades foram abordadas. Apesar de afirmarem que querem ser considerados iguais em responsabilidades e direitos, demonstram necessidade de esforço acima da média para acompanharem as atividades do dia-a-dia. Uma entrevistada afirma que desde o início de suas atividades na empresa, participava de reuniões sem saber quais os conteúdos dos slides eram apresentados, pois nenhum colega se dispôs a ler para ela, o que considerou bom, por não sentir que a distinguiam dos outros colegas, e foi ruim, pois demorou muito a compreender as reuniões. Esta funcionária costuma chegar ao trabalho mais cedo, para começar a realizar suas atividades, e decora as informações contidas nos slides de apresentações, para que não necessite de suporte de colegas.

Não considerar a deficiência facilita de alguma forma a inclusão de Ana no trabalho ou a realização de suas atividades cotidianas? Nota-se que não há um esforço adicional dos colegas de trabalho para adaptar, por exemplo, as reuniões para que ela acompanhe o que se está apresentando. Ler os dados das apresentações para que ela saiba o assunto das discussões seria tratá-la como 'coitada', como afirmou anteriormente que não gosta de ser tratada, ou seria uma atitude que possibilitaria a todos presentes na reunião igual acesso à informação e igual condição de participar e discutir o assunto apresentado? Uma atitude como essa de ler a apresentação seria discriminar ou considerar que há pessoas com diferentes características na sala e que para que todos de fato possam participar ativamente da reunião, algumas adaptações precisam ser feitas, como no caso de Ana, cuja simples leitura do material que se está apresentado lhe possibilitaria saber sobre quais dados os colegas discutem nas reuniões? (p. 42)

Para outro entrevistado, depende da pessoa com deficiência o fato de ser ou não inserido na sociedade. Para ele, muitas pessoas se “auto-discriminam”, se colocando na posição de “coitado” e “incapaz”. Este entrevistado se considera um herói por ter se dedicado a seus objetivos, estudando e trabalhando.

Ao mesmo tempo em que apresenta um discurso exaltando a necessidade da busca pela qualificação e dedicação ao trabalho, o entrevistado apresenta o seguinte discurso contraditório:

Deficiente não precisa ter um emprego bom, precisa de um emprego. Um deficiente chegar a um cargo de diretoria, presidência, é muito raro. Precisamos ter uma chance. Claro que tem algumas pessoas que se destacam, mas é muito difícil mesmo, tem de batalhar muito e correr atrás. (p. 36)

Após levantamento bibliográfico, em que foi encontrada unicamente a pesquisa citada anteriormente, decidi pesquisar o sentido da Lei nº 8.213/91, a Lei de Cotas, para o funcionário com deficiência contratado a partir desta legislação. Muitas questões ainda permanecem não respondidas, e o momento atual é propício para a busca destas respostas, considerando o momento de ofertas e preenchimento de diversas vagas para pessoas com deficiência. A pressão sofrida pela empresa para realizar contratações afeta o dia-a-dia do funcionário contratado? Este funcionário é incluído em seu ambiente de trabalho? A empresa fornece meios de tornar sua atuação na empresa o mais confortável possível? Este funcionário sente-se parte da empresa ou sente-se parte da Lei de Cotas?

Para responder as questões anteriormente levantadas, será realizada entrevista semi-dirigida com uma pessoa com deficiência física e motora, na qual será abordada sua história de vida, da deficiência e de trabalho. Para a análise da entrevista, será usado o embasamento teórico de Erving Goffman

através de seu livro “Estigma – Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada”.

Os capítulos teóricos serão construídos segundo a seguinte linha de pensamento:

- 1: Questão da deficiência através do tempo histórico;
- 2: Terminologia adequada para nomear as pessoas com deficiência;
- 3: Panorama a respeito da legislação brasileira vigente acerca da questão da deficiência e do trabalho, com enfoque na reserva legal de cargos garantida pela Lei nº 8.213 / 91, a Lei de Cotas;
- 4: Definição de Estigma e suas características para Erving Goffman.

Após conceituação teórica, será apresentado o Método, os dados levantados a partir da entrevista – no capítulo Resultados – e Considerações Finais.

Capítulo 1
História da Deficiência

Para compreender o momento histórico em que nos encontramos acerca das pessoas com deficiência, com todas as conquistas realizadas e as conquistas que estão por vir, é importante voltar os olhos à trajetória passada por estas pessoas. Somente desta maneira poderemos verificar o papel assumido por estas pessoas e entender o período de transição que vivemos atualmente.

Nas comunidades primitivas, cada homem era responsável pela manutenção de sua vida. Estas comunidades viviam em condições climáticas extremas com dias muito quentes e noites muito frias, além de necessitarem recorrer à caça para garantir sua alimentação. (GUGEL, data não especificada)

Segundo Laraia (2009, p. 21), os grupos primitivos eram nômades, em sua maioria e, por depender da caça, deveriam deslocar-se de tempos em tempos, para ter acesso a mais alimentos, o que resultava no abandono de pessoas com deficiência que apresentassem dificuldade em acompanhar o grupo. Acerca desta informação, Nakano (2008) afirma: “O deficiente seria um “peso morto” para o grupo, por não colaborar com sua manutenção e por não conseguir manter-se sozinho, sendo muitas vezes abandonado à própria sorte.”

O Egito Antigo foi considerado a Terra dos Cegos, pois grande parte da população era acometida de infecções nos olhos, que resultavam em cegueira, segundo Gugel (data não especificada).

Evidências arqueológicas nos fazem concluir que no Egito Antigo, há mais de cinco mil anos, a pessoa com deficiência integrava-se nas diferentes e hierarquizadas classes sociais (faraós, nobres, altos funcionários, artesãos, agricultores, escravos). A arte egípcia, os afrescos, os papiros, os túmulos e as múmias estão repletos dessas revelações. Os estudos acadêmicos baseados em restos biológicos, de mais ou menos 4.500 a.C., ressaltam que as pessoas com nanismo não tinham qualquer impedimento físico para as suas ocupações e ofícios, principalmente de dançarinos e músicos. (p. 2)

A civilização grega foi de grande influência na formação cultural ocidental por diversas razões, entre elas as práticas relativas às pessoas com deficiência. Nakano (2008), citando Mena (2000), afirma que o Estado tinha direito de não permitir a sobrevivência de crianças nascidas fracas ou com deficiência, e ordenava ao pai que matasse o filho nascido nesta condição. Em Esparta, o Conselho de Anciãos decidia se a criança nascida era apta a viver. Caso fosse considerada inapta, era lançada no Taigeto, abismo de mais de 2.400 metros de profundidade, em uma cerimônia religiosa, pois acreditavam que assim feito, não haveria possibilidade de transmitir a deficiência para gerações futuras. (LARAIA, 2009, p . 23)

Gugel (data não especificada, p. 4 e 5) destaca as citações de dois filósofos importantes na história ocidental, ressaltando a conduta de não criação de crianças com deficiência:

Platão - A República, Livro IV, 460 c - Pegarão então os filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém

Aristóteles – A Política, Livro VII, Capítulo XIV, 1335 b – Quanto a rejeitar ou criar os recém-nascidos, terá de haver uma lei segundo a qual nenhuma criança disforme será criada; com vistas a evitar o excesso de crianças, se os costumes das cidades impedem o abandono de recém-nascidos deve haver um dispositivo legal limitando a procriação. Se alguém tiver um filho contrariamente a tal dispositivo, deverá ser provocado o aborto antes que comecem as sensações e a vida (a legalidade ou ilegalidade do aborto será definida pelo critério de haver ou não sensação e vida).

Apesar da conduta praticada com relação aos recém-nascidos, era diferenciado o tratamento com relação aos heróis de guerra. Estas pessoas com deficiência e doentes eram protegidas por um sistema similar à

previdência social, que mantinha o herói de guerra e sua família. Segundo Laraia (2009), citando Fonseca (2006), esta proteção se dava segundo a concepção aristotélica da igualdade geométrica, que afirmava que cada indivíduo deveria ser atendido segundo seu merecimento. Seu convívio com a comunidade, porém, era restringido, para que sua trajetória não servisse de influência negativa às tropas.

Os Romanos seguiam os mesmos preceitos gregos, e exigiam, através da Lei das XII Tábuas, a eliminação do filho com deficiência por seu pai, através do afogamento. Existem relatos, porém, que afirmam que muitas crianças eram colocadas em cestos e depositadas no Rio Tibre ou outros lugares sagrados. Os sobreviventes teriam dois destinos: viviam explorados por “esmoladores” ou faziam parte de circos, para entretenimento dos mais abastados. (GUGEL, data não especificada, p. 6)

O período histórico conhecido por Idade Média foi marcado por precárias condições de saúde e de vida das pessoas. A população considerava o nascimento de crianças com deficiência como castigo, sendo atribuído a elas poderes divinos de feiticeiros ou bruxos. (GUGEL, data não especificada) Laraia (2009) afirma, porém, que a influência do cristianismo modificou o destino de crianças nascidas com deficiência. Segundo o Catolicismo, todas as pessoas são dotadas de alma, e o amor ao próximo e a caridade são os únicos meios de salvação divina, portanto as pessoas com doenças crônicas ou deficiência não deveriam ser mortas, e diversos hospitais foram construídos pela Igreja Católica para abrigá-las. Estas pessoas deixavam de ser consideradas bruxas ou feiticeiras e passavam a ser consideradas dignas de piedade.

Segundo Laraia (2009), com o final da Idade Média, a visão acerca das pessoas com deficiência mudou:

No período denominado Renascimento, no final da Idade Média, a visão assistencialista verificada até então começou a ceder lugar para uma postura profissionalizante e integrativa das pessoas com

deficiência. Era uma nova maneira de ver o mundo. Este grupo, que até então vivia à margem da sociedade, passou a receber mais atenção das comunidades. (p. 27)

A partir deste momento, o ser humano passa a ser valorizado em hospitais, asilos e abrigos. Hospitais gerais foram criados na França do século XVII para oferecer abrigo, alimentação e assistência às pessoas com deficiência, e eram mantidos pelos senhores feudais e governantes, com auxílio da Igreja. Com a crise do sistema feudal, surgiu a necessidade de integrar as pessoas com deficiência ao sistema de produção ou à assistência da sociedade. Taxas passaram a ser cobradas da população, para formar um fundo de assistência, e assim manter as pessoas que, segundo a crença da época, não eram capazes de exercer atividades condizentes ao sistema de produção vigente. Segundo Nakano (2008), as mudanças sociais ocorridas a partir do surgimento do capitalismo levaram a novas demandas para realização do trabalho, como a de ler, escrever e calcular. Estas novas demandas marginalizavam ainda mais as pessoas com deficiência, por não cumprirem tais exigências.

A partir da Revolução Industrial, o homem assumiu o papel de máquina, e os acidentes de trabalho somaram-se às guerras, às anomalias genéticas e às epidemias como causadores de deficiências. Segundo Laraia (2009) informa,

O trabalho em condições precárias, o excesso das jornadas de trabalho, as atividades em locais insalubres, a alimentação precária e as condições inadequadas para o trabalho passaram a ocasionar acidentes mutiladores e doenças profissionais. As crianças e mulheres passaram a ser utilizadas em maior escala, pois constituíam uma mão-de-obra mais barata. (p. 29)

A questão da habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência, por outro lado, passou a adquirir proporções significativas, afirma Laraia (2009). Foi

naquele momento histórico que surgiu o Direito do Trabalho, trazendo consigo o sistema de seguridade social, que previa “reabilitação dos acidentados, atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde”.

No século XIX, a percepção de que as pessoas com deficiência necessitavam também de atenção especializada, não apenas de abrigos e hospitais, levou à constituição das primeiras organizações para estudar os problemas das especificidades de cada deficiência, além de organizações para lutar pela reabilitação dos feridos pelo trabalho. Napoleão Bonaparte exigia que os feridos ou mutilados em guerra deveriam ser reabilitados, para realizar outros ofícios ainda no exército. Otto Von Bismarck constituiu a lei de obrigação à reabilitação e readaptação ao trabalho, em 1884. No Brasil, o Imperador Dom Pedro II ordenou a criação do “Imperial Instituto dos Meninos Cegos” (atualmente Instituto Benjamin Constant), em 1854 e, três anos depois, a criação do “Instituto de Surdos Mudos” (atualmente Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES). (GUGEL, data não especificada)

O século XX foi marcado por avanços em relação às ajudas técnicas ou elementos tecnológicos assistidos para pessoas com deficiência. Foram inventados ou aprimorados instrumentos como: cadeira de rodas, bengalas, bastões, sistema de estudo para surdos (Língua de Sinais) e cegos (Braille), coletes, macas, veículos adaptados, camas móveis, entre outros. Por volta do ano 1902 até 1912, instituições e organizações foram criadas na Europa para preparar pessoas com deficiência para o convívio cotidiano em sociedade. “Levantaram-se fundos para a manutenção dessas instituições, sendo que havia uma preocupação crescente com as condições dos locais aonde as pessoas com deficiência se abrigavam.” (GUGEL, data não especificada, p. 20)

Após a Primeira Guerra Mundial (1914 – 1918), aumentou o número de deficiências causadas por mutilações, e a Europa teve de buscar novas formas de integrar estas pessoas ao mercado de trabalho, o que foi feito através da reserva de cotas. Em 1919, é criada a OIT – Organização Internacional do Trabalho, importante organismo internacional para tratar as questões da reabilitação de pessoas para o trabalho.

A Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945) foi marcada pelas atrocidades cometidas às populações, como a bomba lançada pelos Estados Unidos em Hiroshima e Nagasaki, que matou 222 mil pessoas e deixou seqüelas nos sobreviventes, e o Holocausto, que eliminou judeus, ciganos e pessoas com deficiência. (Gugel, pág X) Documentos apresentados durante o Julgamento de Nuremberg – julgamento dos generais nazistas a respeito dos crimes praticados contra judeus – indicam que a eliminação de pessoas com deficiência física e mental era uma determinação de Adolf Hitler, por acreditar que estas pessoas eram indesejadas. Segundo tais documentos, algumas destas pessoas não eram exterminadas, mas utilizadas em cruéis experimentos médicos. (LARAIA, 2009)

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, o mundo passou por uma reorganização, sendo necessário construir organizações que protegessem os direitos básicos do ser humano. “Com a Carta das Nações Unidas, criou-se a Organização das Nações Unidas – ONU, no ano de 1945 em Londres, visando encaminhar com todos países membros as soluções dos problemas que assolavam o mundo” (GUGEL, sem data especificada, p. 26). Tais problemas referiam-se aos países devastados, às crianças órfãs, à falta de comida, roupas, saúde e educação, além da necessidade de cuidados médicos e reabilitação para os adultos sobreviventes das batalhas e que tinham seqüelas. A partir deste momento, diversas ações foram feitas em defesa e proteção da pessoa com deficiência.

Capítulo 2
Terminologia Adequada

Sasaki (2006a) afirma que nunca haverá uma terminologia exata e aceita em todos os tempos, pois todo termo utilizado é adequado dentro de um período social, econômico e cultural.

Os termos são considerados corretos em função de certos valores e conceitos vigentes em cada sociedade e em cada época. Assim, eles passam a ser incorretos quando esses valores e conceitos vão sendo substituídos por outros, o que exige o uso de outras palavras. Estas outras palavras podem já existir na língua falada e escrita, mas, neste caso, passam a ter novos significados. Ou então são construídas especificamente para designar conceitos novos. O maior problema decorrente do uso de termos incorretos reside no fato de os conceitos obsoletos, as idéias equivocadas e as informações inexatas serem inadvertidamente reforçados e perpetuados. (p. 6)

Ainda segundo Sasaki (2006a), o uso da terminologia técnica adequada é importante principalmente quando os temas abordados tenham histórico de preconceitos, estigmas e estereótipos, como é o caso das deficiências. Ao insistir no uso de um termo ultrapassado, pode-se retardar o desenvolvimento do conhecimento da questão da deficiência.

Este fato [*uso da terminologia obsoleta*] pode ser a causa da dificuldade ou excessiva demora com que o público leigo e os profissionais mudam seus comportamentos, raciocínios e conhecimentos em relação, por exemplo, à situação das pessoas com deficiência. O mesmo fato também pode ser responsável pela resistência contra a mudança de paradigmas como o que está acontecendo, por exemplo, na mudança que vai da integração para a inclusão em todos os sistemas sociais comuns. (p. 6)

Os termos usados para denominar a pessoa com deficiência mudaram de acordo com a mudança de raciocínio da sociedade. Durante séculos, o termo “inválido” foi utilizado para descrevê-los, significando “indivíduos sem

valor”. O termo era utilizado, pois a pessoa com deficiência era tida como socialmente incapacitada de exercer atividades cotidianas e profissionais. Do início do século XX até aproximadamente 1960, o termo “incapaz” foi amplamente utilizado, com o mesmo sentido.

No período entre os anos 1960 e 1980, passou-se a considerar que a pessoa com deficiência não era totalmente incapacitada, porém teria desvantagens e dificuldades impeditivas com relação às pessoas sem deficiência, sendo considerados indivíduos com características faltantes. Seguindo este raciocínio, termos como “deficiente”, “excepcional” e “defeituoso” foram utilizados. Cedendo às pressões das organizações de pessoas com deficiência, a ONU deu ao ano de 1981 o título de “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”. Esta foi a primeira vez que o termo deficiência foi utilizado como adjetivo de pessoas. “Foi atribuído o valor “pessoas” àqueles que tinham deficiência, igualando-os em direitos e dignidade à maioria dos membros de qualquer sociedade ou país.” (SASSAKI, 2006b, p. 3)

Desde o Ano Internacional da Pessoa Deficiente, o termo utilizado para denominar a pessoa com deficiência foi modificado diversas vezes, sempre buscando adaptá-lo à realidade destas pessoas. Os termos “pessoas com necessidades especiais” e “portadores de necessidades especiais” foram cunhados desde 1990, porém foram abandonados posteriormente, pois não podemos considerar “pessoa com necessidades especiais” apenas a pessoa com deficiência. Idosos e obesos, além de pessoas em outras condições, também teriam necessidades especiais.

Em 1988, aproximadamente, o termo “pessoa portadora de deficiência” passou a ser utilizado, porém atualmente não é considerado adequado por aludir que a pessoa “carregue” sua deficiência.

Atualmente, o termo utilizado é “pessoa com deficiência”, definido em diversas discussões entre teóricos e pessoas com deficiência. Segundo Sasaki (2006b), os valores agregados à pessoa com deficiência são o do empoderamento, ou autonomia; e o da responsabilidade de “contribuir com

seus talentos para mudar a sociedade rumo à inclusão de todas as pessoas, com ou sem deficiência.” (p. 5)

Capítulo 3

Deficiência e Trabalho

A questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho passou a ser efetivamente discutida a partir da promulgação da Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas em razão de seu artigo 93. O texto explicita a obrigatoriedade da contratação de beneficiários reabilitados e pessoas com deficiência, com porcentagem compatível com o porte da empresa contratante.

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. (BRASIL, 1991)

Segundo Schwarz e Haber (2009), somente após 1999 as determinações legais a respeito da Lei de Cotas tiveram efetividade, quando foram determinados os parâmetros de cada tipo de deficiência e estabelecida a competência de fiscalização do cumprimento da contratação de pessoas com deficiência dentro da porcentagem especificada para o porte das empresas.

A fiscalização do cumprimento de reserva legal de postos de trabalho nas empresas privadas é feita por dois órgãos, que podem trabalhar de forma independente ou em conjunto: o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT). A atuação do MTE, através das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, diz respeito ao acompanhamento e cobrança das empresas de acordo com a localidade da matriz, ainda que a maior parte dos funcionários esteja alocada em filiais. A atuação do MPT, por outro lado, busca o combate à discriminação no trabalho, por meio da Procuradoria-Geral, das 24 Procuradorias Regionais e das 100 Procuradorias do Trabalho em Municípios (PTM) instaladas em algumas capitais e cidades do interior.

A Lei nº 8.213/91 prevê ainda a sanção e a multa a serEM aplicadas nas empresas caso a cota de contratação de pessoas com deficiência seja inferior à delimitada em seu artigo 93.

Art. 133. A infração a qualquer dispositivo desta Lei, para a qual não haja penalidade expressamente cominada, sujeita o responsável, conforme a gravidade da infração, à multa variável de Cr\$ 100.000,00 (cem mil cruzeiros) a Cr\$ 10.000.000,00 (dez milhões de cruzeiros¹).

Parágrafo único. A autoridade que reduzir ou relevar multa já aplicada recorrerá de ofício para a autoridade hierarquicamente superior. (BRASIL, 1991)

O valor da multa é calculado pela multiplicação do número de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de porcentagem variável, podendo chegar a 50%. As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego aplicam multas

¹Valores atualizados, a partir de 1º de junho de 1999, pela Portaria MPAS nº 5.188 de 6/05/99, para, R\$ 665,50 (seiscentos e sessenta e cinco reais e cinqüenta centavos) e R\$ 66.550,11 (sessenta e seis mil quinhentos e cinqüenta reais e onze centavos), respectivamente." (BRASIL, 1991)

que chegam ao valor de R\$ 132.916,84, por autuação. O Ministério Público do Trabalho, por outro lado, procura operar primeiramente pela conscientização. É firmado um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), onde a empresa se compromete a se ajustar à lei dentro de um prazo determinado pelo MPT. (SCHWARZ e HABER, 2009)

Em 23 de Dezembro de 1975, foi promulgado o Decreto Nº 76.900, que instituiu a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Esta relação, preenchida pelas empresas, tem por objetivo cobrir as necessidades de controle das exigências da legislação referente ao trabalho, bem como obter informações relativas ao recolhimento de impostos e oferecer dados para estudos e pesquisas a respeito do trabalho da população brasileira, ao conhecer aspectos como escolaridade, salário, etnia, gênero, trabalhador com deficiência, entre outros aspectos. (BRASIL, 1975)

Apesar de o Decreto ter sido promulgado há 35 anos, e a Lei nº 8.213, a Lei de Cotas, ter sido promulgada há 19 anos, é apenas no relatório da RAIS 2007 que, pela primeira vez, dados referentes ao trabalho de pessoas com deficiência são apresentados. Este atraso com relação aos dados estatísticos de profissionais com deficiência se deu em razão da fiscalização do cumprimento da cota pelas empresas ter acontecido com maior rigor apenas a partir de 2005, com a aprovação do Decreto Nº 5.296, que regulamenta a lei que dá prioridade de atendimento às pessoas com deficiência e mobilidade reduzida, e a lei que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade destas pessoas.

Art. 4º O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, os Conselhos Estaduais, Municipais e do Distrito Federal, e as organizações representativas de pessoas portadoras de deficiência terão legitimidade para acompanhar e sugerir medidas para o cumprimento dos requisitos estabelecidos neste Decreto. (BRASIL, 2004)

Após a promulgação desta lei, o Ministério do Trabalho passou a fiscalizar o cumprimento da porcentagem referente à contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas nas empresas, e passou a aplicar multa - citada no capítulo anterior - em caso de descumprimento da legislação. A maior fiscalização permitiu que dados referentes ao emprego formal de pessoas com deficiência passassem a integrar os relatórios da Relação Anual de Informações Sociais – a RAIS.

De acordo com os dados da RAIS Ano-Base 2007, menos de 1% do contingente de empregos formais foi declarado como ocupado por pessoas com deficiência, totalizando 348,8 mil em um total de 37,6 milhões de vínculos empregatícios formais. Do total de trabalhadores com deficiência, 50,28% tinham deficiência física, 28,16% tinham deficiência auditiva, 2,95% tinham deficiência visual, 2,41% tinham deficiência mental, 1,67% tinham deficiências múltiplas e 14,02% foram declarados como funcionários reabilitados. Com relação ao gênero, percebe-se que os homens apresentam maior representatividade em todos os tipos de deficiência, com uma participação no mercado de trabalho formal de, em média, 62,76%. (BRASIL, 2008)

No relatório da RAIS Ano-Base 2008, houve recuo no número de pessoas com deficiência no mercado formal, totalizando 323,2 mil cargos ocupados em um total de 39,4 milhões de empregos formais no Brasil. Os homens mantiveram-se como maior contingente de profissionais com deficiência, totalizando maior porcentagem em relação à apresentada em 2007, com média 64,32%.

Do total dos 323,2 mil trabalhadores portadores de necessidades especiais, a maior parte foram classificados como deficientes físicos (55,24%), seguidos dos auditivos (24,65%), dos visuais (3,86%), dos mentais (3,37%) e dos portadores de deficiências múltiplas (1,09%). Com relação aos empregados reabilitados, o percentual de declarados foi de 11,78%. (BRASIL, 2009)

Em 2009, de acordo com os dados da RAIS, de um total de 41,2 milhões de empregos formais, 288,6 mil foram declarados como ocupados por pessoas com deficiência. Este número equivale a 0,7% dos vínculos empregatícios registrados, demonstrando novamente queda com relação ao número apresentado em 2008. Ainda segundo dados apresentados, a predominância de pessoas com deficiência física permanece, somando 54,68%, seguida de 22,74% de pessoas com deficiência auditiva, 4,99% com deficiência visual, 4,55% com deficiência mental, 1,21% com deficiências múltiplas e 11,84% de profissionais reabilitados. Mantém-se em crescimento a diferença de gênero, sendo que os homens representam, em média, 65,57% dos profissionais com deficiência. (BRASIL, 2010)

Doval (2006) investigou as dificuldades das empresas em contratar pessoas com deficiência. Segundo dados de sua pesquisa, o principal aspecto dificultador é a qualificação profissional, que coloca as empresas na difícil tarefa de realizar contratações para suas diversas áreas. Segundo levantamento teórico realizado pelo autor, a falta de escolarização e capacitação é dificultadora não só da inclusão profissional, mas da inclusão na sociedade como um todo. Amaral (1994), cita Sara Pain (1985) para elucidar sobre esta questão:

(...) A criança portadora de deficiência, seja qual for o tipo, o grau etc., necessita ter acesso à educação – em seu mais amplo sentido. Por que? Porque a educação, mais do que um processo de apreensão do conhecimento formal, tem várias funções estritamente sociais. Como diz Sara Paim (1985) essas funções vão desde a manutenção da história sócio-cultural de um grupo, pela transmissão de comportamentos, até a transformação do próprio sistema, pela reação a ele através de críticas e eventual ruptura. (p. 48)

Um segundo aspecto verificado por Doval (2006) foi o despreparo das organizações, no que concerne a estruturação física para promover a acessibilidade às pessoas com deficiência, e ao conhecimento divulgado

internamente a respeito da deficiência. Esta questão também é verificada por Nakano (2008).

Por fim, Doval (2006) afirma que a forma como o poder público trata problemática da deficiência também é um aspecto que desfavorece a inclusão das pessoas com deficiência, ao passo que tratam a questão “ora com foco inclusivo, ora com foco integrativo, ora com foco assistencialista” (p. 175). A criação de leis e políticas públicas atuais desconsidera a revisão das políticas anteriores e envolve o contratante em dúvidas e situações contraditórias, dificultando suas aplicações práticas.

Capítulo 4

Estigma

O termo “estigma” é de origem grega, e foi criado para que se referissem a marcas feitas nos corpos de escravos, criminosos ou traidores, simbolizando que estas pessoas deveriam ser banidas e evitadas.

Para Goffman (1988), a sociedade estabelece categorizações para as pessoas, selecionando o que é considerado normal e o que é considerado desviante.

Os ambientes sociais estabelecem as categorias de pessoas que têm probabilidade de serem neles encontradas. As rotinas de relação social em ambientes estabelecidos nos permitem um relacionamento com "outras pessoas" previstas sem atenção ou reflexão particular. (p. 11 – 12)

Quando uma pessoa é apresentada a um estranho, sua primeira imagem permite que o outro preveja sua categoria e seus atributos, ou seja, sua identidade social. Estas pré-concepções se transformam em expectativas normativas, apresentadas de forma rigorosa. Tais exigências são, em geral, ignoradas até que se perceba que não foram preenchidas. Neste momento percebe-se que foram feitas diversas afirmações sobre o que o indivíduo deveria ser, atribuindo a ele uma identidade social virtual. Ao entrar em relação com quem realmente o indivíduo é, tem-se a identidade social real.

A partir do momento que o indivíduo mostra sua identidade social real e apresenta uma característica diferente de outras pessoas que se encontram em uma categoria em que pudesse ser incluído, principalmente quando esta característica é indesejada, passa a não ser considerado comum e total, e é reduzido a um indivíduo marcado por sua diferença. Esta característica é um estigma, especialmente se é motivo de grande estranhamento.

(...) Algumas vezes ele [*o estigma*] também é considerado um defeito, uma fraqueza, uma

desvantagem - e constitui uma discrepância específica entre a identidade social virtual e a identidade social real. (p. 12)

É importante salientar que nem todas as características estão em questão, mas sim as que são consideradas diferentes do estereótipo criado para um tipo específico de indivíduo.

Observe-se que há outros tipos de discrepância entre a identidade social real e a virtual como, por exemplo, a que nos leva a reclassificar um indivíduo antes situado numa categoria socialmente prevista, colocando-o numa categoria diferente, mas igualmente prevista e que nos faz alterar positivamente a nossa avaliação. (p. 12 – 13)

Goffman (1988) afirma: “O termo estigma, portanto, será usado em referência a um atributo profundamente depreciativo, mas o que é preciso, na realidade, é uma linguagem de relações e não de atributos.” (p. 13) Segundo sua análise, uma característica que estigmatiza um indivíduo pode ser considerada normal para outro, portanto a característica não é necessariamente honrosa ou desonrosa. Um estigma é, então, um tipo especial de relação entre um atributo e um estereótipo.

O termo estigma oculta uma dupla possibilidade: enquanto o Desacreditado é o estigmatizado que assume que sua característica distintiva é conhecida ou é evidente ao primeiro olhar, o Desacreditável é o estigmatizado cuja característica não é percebida ou conhecida imediatamente.

A respeito dos tipos de estigma, Goffman (1988) afirma:

Podem-se mencionar três tipos de estigma nitidamente diferentes. Em primeiro lugar, há as abominações do corpo - as várias deformidades físicas. Em segundo, as culpas de caráter individual, percebidas como vontade

fraca, paixões tirânicas ou não naturais, crenças falsas e rígidas, desonestidade, sendo essas inferidas a partir de relatos conhecidos de, por exemplo, distúrbio mental, prisão, vício, alcoolismo, homossexualismo, desemprego, tentativas de suicídio e comportamento político radical. Finalmente, há os estigmas tribais de raça, nação e religião, que podem ser transmitidos através de linhagem e contaminar por igual todos os membros de uma família. Em todos esses exemplos de estigma, entretanto, inclusive aqueles que os gregos tinham em mente, encontram-se as mesmas características sociológicas: um indivíduo que poderia ter sido facilmente recebido na relação social cotidiana possui um traço que pode-se impor a atenção e afastar aqueles que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus. (p. 14)

As pessoas que não se afastam negativamente das expectativas – os ditos “normais” – acreditam que alguém com estigma não é um humano completo, fazendo diversos tipos de discriminação pelos quais muitas vezes reduz-se as chances de vida do estigmatizado. Ideologias e crenças são levantadas para explicar a inferioridade e explicar o perigo representado por esta. A partir destas discriminações e ideologias, se constrói:

Uma teoria do estigma; uma ideologia para explicar a sua inferioridade e dar conta do perigo que ela representa, racionalizando algumas vezes uma animosidade baseada em outras diferenças, tais como as de classe social. Utilizamos termos específicos de estigma como aleijado, bastardo, retardado, em nosso discurso diário como fonte de metáfora e representação, de maneira característica, sem pensar no seu significado original. (GOFFMAN, 1988, pág 8)

As crenças a respeito da identidade do indivíduo estigmatizado não ficam restritas a quem não apresenta características negativas e excludentes, mas também ele tende a ter as mesmas crenças. A vergonha pode ser uma forma de vivência com estas questões, assim como o auto-ódio ou a auto-depreciação. Goffman (1988) afirma:

Aqueles que têm relações com ele não conseguem lhe dar o respeito e a consideração que os aspectos não contaminados de sua identidade social os haviam levado a prever e que ele havia previsto receber; ele faz eco a essa negativa descobrindo que alguns de seus atributos a garantem. (p. 11)

Goffman (1988) elucida algumas respostas que a pessoa estigmatizada pode apresentar para lidar com esta situação. Por vezes, o estigmatizado desacreditado busca “corrigir” o que considera ser básico para a verificação de seu defeito, e realizam cirurgias plásticas, fazem psicoterapias, fazem tratamentos fonoaudiológicos, ou o que for possível. Outra maneira possível é a correção por via indireta, esforçando-se para ser capacitado de dominar atividades que se acredita que não possa fazer, como por exemplo, cavalgar ou dirigir, para uma pessoa com deficiência física. Outras maneiras de lidar com a situação também podem ser apresentadas, por exemplo usar o estigma como desculpa para o fracasso ou enxergar as privações como graças divinas, por todo o ensinamento que crê ter absorvido através do sofrimento.

Quando um estigmatizado e uma pessoa sem características negativas e excludentes se encontram na presença imediata, ambos os lados sentirão diretamente as causas e os efeitos do estigma. A pessoa “normal” pode se sentir angustiada por sentir que qualquer fala ou ação que fizer poderá passar a impressão de sensibilidade exagerada ou poderá ser entendida com algum significado não intencional. A respeito do estranhamento para o estigmatizado, Goffman afirma que uma possibilidade de reação é o retraimento.

O indivíduo estigmatizado pode descobrir que se sente inseguro em relação à maneira como os normais o identificarão e o receberão. (...) Essa incerteza é ocasionada não só porque o indivíduo não sabe em qual das várias categorias ele será colocado, mas também, quando a colocação é favorável, pelo fato de que, intimamente, os outros possam defini-lo em termos de seu estigma. (...) Assim, surge no estigmatizado a

sensação de não saber aquilo que os outros estão "realmente" pensando dele. (p. 23)

Este indivíduo poderá ainda reagir de forma agressiva a este contato, ou de forma mista, alternando a agressividade e o retraimento. Nestes casos, a questão colocada é a manipulação da tensão gerada durante tais encontros sociais.

Em vez de se retrair, o indivíduo estigmatizado pode tentar aproximar-se de contatos mistos com agressividade; mas isso pode provocar nos outros uma série de respostas desagradáveis. Pode-se acrescentar que a pessoa estigmatizada algumas vezes vacila entre o retraimento e a agressividade, correndo de um para a outra, tornando manifesta, assim, uma modalidade fundamental na qual a interação *face-to-face* pode tornar-se muito violenta. (p. 27)

Para os estigmatizados desacreditáveis, a principal questão concerne à manipulação da informação sobre a característica, ou seja, se a pessoa deve revelar ou não seu defeito. O indivíduo poderá utilizar técnicas para encobrir a informação que o coloca na posição de desacreditável. Uma possibilidade é eliminar ou esconder signos que remetam ao estigma (marcas corporais, por exemplo). Outra, talvez, seja a de encobrir um estigma com outro de menor impacto, (um surdo que finge ser um sonhador, por exemplo). Uma outra alternativa, também, seja dividir o mundo em dois grandes subgrupos: as pessoas que nada sabem de sua vida, e as pessoas que tudo sabem de sua vida e a quem recorrem para apoio. Esta última possibilidade de reação, Goffman (1988) denomina como "encobrimento".

Sempre se levantou questionamentos referentes ao estado psíquico da pessoa que se encobre. Supõe-se que ela deva pagar um alto preço psicológico, em um alto nível de ansiedade. Além disto, supõe-se que a pessoa

que encobre sempre estará dividida, precisando “fingir” em determinados grupos sociais.

As pessoas que têm uma relação de maior aceitação com seu estigma não necessitarão acobertá-lo necessariamente. Algumas destas pessoas, porém, poderão realizar esforços para tornar a situação mais fácil para si e para outros, “dissimulando” o estigma.

Sabe-se que as pessoas que estão prontas a admitir que têm um estigma (em muitos casos porque ele é conhecido ou imediatamente visível) podem, não obstante, fazer grandes esforços para que ele não apareça muito. O objetivo do indivíduo é reduzir a tensão, ou seja, tornar mais fácil para si mesmo e para os outros uma redução dissimulada ao estigma, e manter um envolvimento espontâneo no conteúdo público da interação. Entretanto, os meios empregados para isso são muito semelhantes aos empregados no encobrimento - e, em alguns casos, idênticos, já que aquilo que esconde um estigma de pessoas desconhecidas também pode facilitar as coisas frente a quem o conhece. É assim que uma moça que anda melhor com sua perna de pau utiliza muletas ou uma perna mecânica nitidamente artificial quando em companhia de outras pessoas. Esse processo será chamado de acobertamento. Muitas pessoas que raramente tentam encobrir-se tentam, em geral, se acobertar. (p. 113)

Para dar continuidade às elucidações a seguir, é importante conceituar as diferentes Identidades, segundo Goffman (1988):

- Identidade Social (Virtual ou Real): é a categorização social que as pessoas fazem de outras a partir de características apresentadas;
- Identidade Pessoal: diz respeito às marcas positivas ou de referência de identidade (a imagem visual de uma pessoa, por exemplo) e a combinação destas marcas e referências a itens de sua história de vida.

Este conceito está relacionado com a pressuposição de que o indivíduo pode se diferenciar de todos os outros, através na noção de “unicidade”;

- Identidade do Eu: refere-se a uma questão subjetiva e reflexiva, experimentada pelo indivíduo, que pode ter referências de sua identidade social e pessoal, relatadas por outras pessoas.

O conceito de identidade social nos permitiu considerar a estigmatização. O de identidade pessoal nos permitiu considerar o papel do controle de informação na manipulação do estigma. A idéia de identidade do eu nos permite considerar o que o indivíduo pode experimentar a respeito do estigma e sua manipulação, e nos leva a dar atenção especial a informação que ele recebe quanto a essas questões. (p. 117)

Ambivalência

Considerando que em nossa sociedade o indivíduo estigmatizado apropria-se de modelos de identidade sem conseguir se conformar a eles, inevitavelmente sente alguma ambivalência em relação a seu próprio eu. Esta ambivalência pode ser evidenciada em situações em que tenham contato com pessoas em igual condição.

O indivíduo estigmatizado tem uma tendência a estratificar seus "pares" conforme o grau de visibilidade e imposição de seus estigmas. Ele pode, então, tomar em relação àqueles que são mais evidentemente estigmatizados do que ele as atitudes que os normais tomam em relação a ele. Assim, as pessoas que têm dificuldades auditivas não se vêem absolutamente como pessoas surdas, e as que têm deficiência de visão não se consideram, de maneira alguma, cegas. (GOFFMAN, 1988, p. 117 - 118)

Independente de manter ou não aproximação com seus iguais, a pessoa estigmatizada pode demonstrar ambivalência de sua identidade ao notar que eles comportam-se de forma estereotipada. Em situações onde o indivíduo estigmatizado se alia aos “normais”, é provável que se considere de forma não estigmatizada, porém existem contextos em que o oposto parece verdadeiro.

Essa visão pode afastá-lo, já que, apesar de tudo, ele apóia as normas da sociedade mais ampla, mas a sua identificação social e psicológica, com esses transgressores o mantém unido ao que repele, transformando a repulsa em vergonha e, posteriormente, convertendo a própria vergonha em algo de que se sente envergonhado. Em resumo, ele não pode nem aceitar o seu grupo nem abandoná-lo. (p. 118)

Na constante busca por se encontrar dentro da ambivalência, o indivíduo estigmatizado poderá definir-se como não-diferente de outros seres humanos, embora seja considerado (por outras pessoas e por si), como alguém marginalizado.

Dada essa autocontradição básica do indivíduo estigmatizado, é compreensível que ele se esforce para descobrir uma doutrina que forneça um sentido consistente à sua situação. Na sociedade contemporânea, isso significa que o indivíduo não só tentará, por conta própria, elaborar tal código, mas que, como já foi sugerido, os profissionais o ajudarão - algumas vezes com o pretexto de fazê-lo contar sua história de vida ou de contar como se saíram de uma situação difícil. (p. 119)

Por fim, é importante citar as duas formas possíveis de lidar com o que espera-se da pessoa estigmatizada:

Por um lado, é possível que a pessoa aceite a “normificação” atribuída a ela, ou seja, que aja conforme o imaginário leigo acredita que seja o ideal.

Desta forma, uma pessoa com nanismo será comunicativa, engraçada e gesticulará em exagero na presença de outras pessoas, mesmo que em seu íntimo, seja reservada e tímida.

Por outro lado, existem as pessoas que repudiam a “normificação” e buscam demonstrar às pessoas “normais” e às outras pessoas estigmatizadas que são, a despeito das aparências, pessoas saudáveis, sóbrias, determinadas e capazes de realizar esforços físicos grandes, como a prática de esportes de alto desempenho, que são pessoas tão capazes quanto todas as outras.

Método

Para analisar a presente pesquisa, optamos por utilizar o método qualitativo de Análise de Categorias de Significação. Neste método, o relato do entrevistado é agrupado segundo temática próxima ou igual, e a partir daí o discurso é analisado.

Ozella (2003) analisa o método qualitativo como uma forma de realizar pesquisa e produzir conhecimento. A respeito da formação do pesquisador, afirma:

A formação de um pesquisador não se dá apenas no nível da epistemologia ou da metodologia. Na verdade, não basta aprender como se pesquisa. O aprendiz deve fazer pesquisa. Somente no ato de refletir sobre um problema e suas implicações, de definir estratégias concretas e realizá-las efetivamente, mergulhar na análise, de maneira crítica, ele estará se construindo como pesquisador e produzindo conhecimento. (p. 113 – 114)

O método utilizado nesta pesquisa visa apreender o sujeito em sua singularidade e, ao mesmo tempo, no social, pois desta forma é possível compreender o fenômeno estudado – na presente pesquisa, o sentido da “Lei de Cotas” para um funcionário com deficiência.

A coleta de uma única entrevista se deu por razões citadas em Procedimento e Material, a seguir, porém tem validação teórica realizada por Ozella (2003) no seguinte trecho:

Dentro da proposta aqui apresentada, o número de sujeitos a serem investigados dependerá dos objetivos e do próprio desenvolvimento da investigação. Ao invés de partir de uma amostra pré-determinada, dentro dos pressupostos quantitativos, o investigador não está preocupado com quantos sujeitos a comporão, mas com a qualidade do material que permitirá a ele uma melhor compreensão do fenômeno que está sendo estudado. (Ozella, 2003, p. 123)

Por fim, consideradas as afirmações anteriores, decide-se pelo uso do método qualitativo para análise da entrevista realizada para esta pesquisa. Entende-se que o presente trabalho não tem intenção de ser considerado passível de generalização, porém acrescenta mais um ponto de vista aos já existentes e aos que estão por ser olhados. Ozella (2003), citando González Rey (1999), elucida:

A produção construtiva - interpretativa para González Rey (1999) se caracteriza não por uma interpretação apriorística ou por um marco teórico fechado, mas sim como uma construção teórica que vai sendo elaborada durante o processo mesmo de investigação e que vai se ampliando à medida que vão aparecendo indicadores que permitam compreender de maneira mais ampla o fenômeno em estudo. (OZELLA, 2003, p. 120)

Procedimento e Material

A seleção do participante se deu de forma bastante trabalhosa. A proposta inicial do presente trabalho contava com a participação de três entrevistados, porém verificou-se dificuldade em encontrar tais pessoas. Em determinado momento no ano disponível para a realização da pesquisa, foi decidido que a entrevista seria feita com a quantidade de entrevistados disponível em um período máximo de tempo em busca.

Durante os dez meses iniciais da pesquisa, foram contatadas diversas pessoas e entidades que pudessem indicar possíveis entrevistados, sempre sem sucesso. Em Abril de 2011, através da conexão da pesquisadora com um funcionário da Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo via rede social, surgiu o convite para uma visita ao *stand* da *ReaTech – 10ª*

Feira Internacional de reabilitação, inclusão e acessibilidade, onde poderia conhecer outros profissionais da área de Inclusão.

A pesquisadora abordou o entrevistado durante a feira, ocasião na qual explicou a proposta de seu trabalho, esclareceu dúvidas e fez o convite para participação na pesquisa, aceito prontamente. Para o entrevistado, a realização de pesquisas voltada à inclusão de pessoas com deficiência é importante para diminuir o preconceito ainda existente na sociedade.

A entrevista foi realizada duas semanas após o contato inicial, em um ambiente público e com ampla circulação de pessoas. O método escolhido foi entrevista semi-dirigida, para permitir ao entrevistado um relato livre, dentro da temática proposta pela pesquisa. A escolha das categorias a serem abordadas na entrevista foram pensadas para adaptar a entrevista a uma conversa, deixando o entrevistado o mais a vontade possível.

A análise foi realizada a partir da compreensão do relato e de acordo com a teoria proposta por Erving Goffman em seu livro: “Estigma: Notas Sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada”. Os conceitos apresentados na obra foram utilizados como ferramenta teórica e auxiliaram a análise do presente trabalho.

Participante

O entrevistado tinha 32 anos no momento da entrevista, é solteiro, é negro, tem aproximadamente 1,82 metros de altura e tem porte atlético. No momento da entrevista cursava a terceira semana – de um total de seis meses - do curso de capacitação a ser realizado antes do início das atividades profissionais, em uma grande rede bancária privada. Sua deficiência, paraplegia irreversível, foi adquirida por ferimento causado por arma de fogo há 15 anos, em 1996.

Resultados e Análise

História de vida – Antes da Agressão

Para Pedro², sua vida até os 17 anos foi “normal para um morador da periferia de São Paulo”. Afirma que tem personalidade forte, e que durante a adolescência envolvia-se em brigas constantemente, é possível verificar no trecho a seguir:

Eu tinha uma vida tumultuada, com muitas brigas e discussões. Sou um cara de bater o pé, de me impor. Tenho minha opinião formada e minha cabeça firme. Vivi muitas coisas na minha adolescência e com 13 anos eu já tinha uma vida completamente ativa. Na noite, eu paquerava, brigava e bebia. Eu não procurava briga, mas ela acontecia. Se um cara me olhava, eu já queria saber por que estava olhando.

Pedro começou a trabalhar com 14 anos, como Officeboy. Considera que foi um adolescente diferente dos seus colegas da época, pois gostava de estudar e tinha um projeto de vida estabelecido – seu sonho era trabalhar nas Forças Armadas.

A Perda da Mobilidade

Em 1996, ao voltar para casa após a festa de noivado de sua prima, Pedro e outro primo foram abordados por um homem, que tentou iniciar uma briga. Segundo ele, evitou a discussão, puxando seu primo para seu lado, porém o agressor estava armado e disparou quatro tiros em sua direção, tendo um deles o atingido pela lateral do corpo, perfurando seu pulmão e queimando sua medula na altura da vértebra T-12. Pedro afirma que perdeu o movimento

² O nome do entrevistado foi modificado para preservar sua identidade.

das pernas imediatamente e seu primo foi ao encontro da família, pois os transeuntes não ofereceram socorro.

Foi encaminhado ao hospital em estado grave e induzido ao coma devido a uma hemorragia interna. Permaneceu internado durante aproximadamente um mês, tendo realizado uma cirurgia para retirada do projétil neste período.

Me induziram ao coma, acordei depois de 24 horas e dentro de mim já sabia o que tinha acontecido. O médico veio conversar comigo e eu perguntei se voltaria a andar. Ele foi direto e disse que não. A partir dali, começou uma nova luta.

Pedro relata ter pensado na possibilidade de suicidar-se, pouco tempo depois do ferimento, mas afirma que hoje se sente feliz de não ter realizado seu pensamento, pois é um homem “que gosta demais da vida”. Durante sua internação, afirma que as pessoas admiravam seu bom humor e que não conseguia chorar.

Eu pensava em mim e aparecia a imagem de um homem de 1,82m, 17 anos, ativo, nadando, correndo, que ia para baladas. Eu perdi tudo aquilo e me martelava por dentro, mas eu não conseguia chorar. Eu brincava com minha mãe e minha madrinha, dizendo que o “capeta” ia voltar andando pras ruas. As pessoas achavam meu humor muito bom, eu não chorava, só fazia piadas. Eu achei que estava levando bem a situação, mas coisas acontecem fora, quando você busca a realidade. No caminho do hospital para casa, via os bairros passando e reconhecia lugares que tinha andado, que tinha brigado. Chorei quando cheguei na porta da minha casa e meu pai teve de me carregar no colo, com os vizinhos cercando o carro.

O Primeiro Ano

Pedro afirma que passou a sentir-se dependente de seus pais, o que percebeu como “ficar na saia da mãe, embaixo das asas de quem o proteja”, em razão de um retraimento oriundo da bruta mudança de realidade. Relata ter tido dificuldade em se desvincular da relação de dependência e voltar a guiar sua vida à sua maneira.

A família recebe e quer te proteger, mas é complicado porque (...) não quer te deixar, mas você não quer que passem a mão na sua cabeça. Eu não queria aceitar que fizessem as coisas por mim.

O primeiro ano após a perda da mobilidade das pernas foi difícil, mas Pedro afirma que é forte e não se deixou abater, tendo entrado em discussões com sua família por não concordar com a conduta piedosa em relação a ele. O entrevistado relata que, quando chegou em casa, viu um altar em frente a sua cama. Sua avó entrou em seu quarto seguido de alguns tios e seus pais e disse que chamaria um padre para rezar uma missa, ao que respondeu: “Missa é para mortos e eu estou vivo. Avise a todos que eu estou vivo.”

Passados os primeiros meses, começou o processo de adaptação à deficiência. Iniciou tratamentos com fisioterapeutas e psicólogos, porém afirma que não teve vida social ativa, interrompeu seus estudos, parou de namorar e não cooperou com seu tratamento, tendo de realizar algumas cirurgias reparadoras posteriormente. Pedro caracteriza o período como “sombrio e perdido”.

A forma que Pedro encontrou para lidar com sua nova realidade foi, a princípio, enfrentar o olhar piedoso dos familiares, ao mesmo tempo em que guardava para si o luto que precisaria trabalhar: o luto de um jovem rapaz de 1,82m que nadava, corria, saía e se divertia em festas – coisas que acreditou não ter mais acesso. Diante da família e dos amigos, dizia que era forte e fazia

piadas, porém acreditava que não era mais homem por ter perdido o movimento das pernas. Goffman (1988) relata que, para uma pessoa estigmatizada, uma possibilidade de relacionar-se com sua característica é acobertando informações de algumas pessoas e encontrando apoio em outras, recorrendo ao “encobrimento”. Pedro não demonstra encontrar apoio em ninguém, mantendo seu sofrimento para si, talvez por demonstrar uma postura de quem é capaz de suportar toda situação, nunca demonstrando sua tristeza ou sentimento de fraqueza. Este pode ser o motivo pelo qual esteve em um período “sombrio” por quase dois anos.

Preparação para Retorno à Vida Social e Profissional

Após aproximadamente um ano e oito meses, Pedro passou a realizar algumas atividades fora de sua casa, como natação e treinamento da musculatura corporal, e reiniciou sua vida social. Neste período, mudou-se com sua família para uma cidade pequena próxima a Jundiaí – SP, onde recebeu convites para integrar equipes profissionais de basquete e natação paraolímpicos, porém não aceitou por não sentir-se emocionalmente preparado.

Em 1998, voltou a estudar e assumiu sua primeira namorada. A respeito deste período, Pedro afirma que se fortalecia a medida que pequenas coisas aconteciam, e seu novo caminho era construído. Iniciou trabalho voluntário em um clube da cidade, como técnico de time de futebol, e participou de projetos de esportes, como o basquete. Por ser voluntário, tinha acesso às dependências do clube, onde exercitou a força e o equilíbrio de seu corpo, principalmente braços, que passaram a ser mais exigidos. Além disso, iniciou a graduação em Direito e realizou estágio como conciliador, porém não concluiu o curso por dificuldades financeiras.

O período que residiu no interior do Estado de São Paulo foi importante para reconstituir em Pedro as suas possibilidades e seus interesses. O rapaz,

que afirma sempre ter tido gosto por esportes, dedicou-se a treinar o time do clube da cidade, e voltou a se exercitar. Apesar de não ter se dedicado a procurar empregos formais por um período de tempo, reiniciou sua jornada rumo ao mercado de trabalho com a busca por um curso Superior, ainda que não o tenha concluído.

A Decisão em Voltar a Trabalhar

Após dez anos residindo no interior do Estado de São Paulo, refletiu que sua vida profissional deveria recomeçar e que o município onde residia não lhe ofereceria oportunidades. Informou aos pais (seu pai e sua madrasta) que voltaria a morar no município de São Paulo, ao que ofereceram resistência. Lembra ter enfrentado o protecionismo dos pais afirmando que não havia pedido, mas sim informado sua decisão. No mês seguinte alugou uma casa na periferia da cidade de São Paulo e passou sustentar-se com a pensão que recebia pela morte de sua mãe, de trezentos reais.

Pedro percebeu, ao procurar empregos no município de São Paulo, que deveria fazer um curso de capacitação, exigido por grandes empresas para contratar pessoas com deficiência. Segundo relata, encaminhou seu currículo para algumas associações que oferecem o curso e foi chamado dois meses depois.

Fiz várias provas, passei por psicólogos. Depois fui para a instituição para fazer mais provas e testes. Depois disto tudo, fui para a empresa, e lá fiz mais outros testes e outras provas. No fim disto tudo, fui contratado.

O curso de capacitação foi realizado após a contratação de Pedro por uma empresa multinacional de equipamentos. Durante os quatro meses em que fez o curso, Pedro recebia bolsa-auxílio referente à carga horária cursada

e visitava a empresa uma vez por semana, para conhecê-la e entender a área na qual trabalharia.

Família

Pedro relata que sua família se preocupou com sua decisão de voltar para São Paulo e que torceu para que ele desistisse e voltasse para o interior.

Minha família não queria que eu trabalhasse, por receio e medo, mas eu sou cabeça dura. Chegaram a comemorar o primeiro emprego que não deu certo, porque acharam que eu ia voltar para casa. Eu falei que o primeiro não tinha dado certo, mas que o segundo daria, e segui e frente.

Em determinado momento, preocupado com a dificuldade em conseguir uma vaga em um curso de capacitação, Pedro acreditou que realmente não conseguiria trabalhar. Após cinco meses em busca de um emprego, foi contratado pela empresa de equipamentos. Segundo afirma, depois que conseguiu seu primeiro emprego, sua família compreendeu que ele tinha feito uma boa escolha e o apoiou.

Pedro encontrou em sua família o suporte afetivo e material que necessitava nos primeiros momentos após ter adquirido sua deficiência, porém estes o colocavam na posição do estigmatizado que deveria acatar a “normificação”, algo inaceitável para o entrevistado. A reação de medo da família de Pedro é compreensível, considerando-se que decidiu morar sozinho em São Paulo após aproximadamente 10 anos em que esteve em um papel inferiorizado, aos olhos de seus familiares.

Goffman (1988) afirma que algumas pessoas estigmatizadas buscam definir-se como não diferentes das pessoas sem estigmas, ainda que sejam

consideradas desta forma por si e por outras pessoas. Esta busca pode ter levado Pedro a negar suas dificuldades para procurar quem era antes de adquirir a deficiência dentro do “eu”, hoje tão modificado. Esta ambivalência também é ampliada pelo modo como Pedro lidou com a vida, desde muito jovem: um rapaz “guerreiro”, que trabalhou desde muito cedo, conquistando seus desejos materiais, sociais e pessoais. Atualmente, Pedro é obrigado a lidar com as dificuldades que enfrenta em razão da deficiência, e desta forma reage no sentido de negá-la, para se proteger da angústia oriunda de suas impossibilidades.

Início do Trabalho

A empresa em que Pedro trabalhou estava preparada para recebê-lo, segundo informa. “Quando eu cheguei, tinha mesa, telefone, cadeira, uma função.” Durante o período em que realizou o curso, ia para a empresa uma vez na semana, e lá aprendia a atividade que exerceria, uma função diferente por semana. Segundo ele, quando começou a trabalhar, já conhecia sua função e já tinha amigos na empresa. Para ele, a recepção da colega foi inclusiva, não imaginando algo que pudesse fazer para melhorá-la, caso viesse a receber outro funcionário com deficiência.

Foi escolhida uma pessoa para apresentar a empresa, o setor, as pessoas. Essa pessoa sempre estaria com um deficiente (SIC). Éramos em cinco, então cada um tinha uma pessoa para acompanhar nesse momento, para explicar o trabalho. Essa pessoa era minha companheira de trabalho, ela sentava ao meu lado. O nosso trabalho era similar, então ela me passava tudo e me ensinou, me explicou, fez todo meu treinamento dentro da empresa. Apresentou prédio, restaurante, quais eram os andares, quais setores por andar. Isso tudo no primeiro dia.

O prédio da empresa era “completamente adaptado”, segundo relata Pedro, tendo elevadores e portas largas, rampas, banheiros adaptados e os materiais necessários para seu trabalho ao seu alcance. Pedro afirma que nunca teve dificuldades em realizar seu trabalho, e completa sua fala dizendo que se alguma pessoa da equipe precisasse de ajuda, ele poderia ajudar, mas caso ele precisasse de ajuda, teria de buscar outras pessoas, pois apenas ele e sua colega de trabalho sabiam realizar sua função.

Pedro afirma que estava ansioso em seu primeiro dia de trabalho, mas não estava com medo, pois já havia feito diversas visitas, conhecido os colegas e entendido sua função. Segundo recorda, sentia a pressão de trabalhar em uma grande empresa, porém recorda-se que em aproximadamente dois meses já se sentia “muito bem”.

Na frente do prédio, para entrar, eu estava eufórico. Pensei: ‘Tudo vai dar certo. Vou conseguir realizar os planos que eu tenho’. A empresa é grande, é multinacional, e me fez enxergar que eu tinha mais, e eu tinha mais o que buscar. Entrei com o intuito de buscar coisas diferentes, dentro ou fora.

Quanto à relação com outras pessoas, Pedro afirma que foi bem recebido e que nunca sofreu discriminação por usar cadeiras de rodas. “As pessoas me receberam bem, me fizeram algumas perguntas por curiosidade. No dia-a-dia é normal: trabalhava, conversava, fazia amizades.”

Eu fazia rotinas administrativas da empresa e cuidava das viagens dos Diretores. Eu dividia o cargo com outra pessoa, que não tem deficiência. A gente tinha de oferecer suporte a escritórios em todo o Brasil e às vezes vinham alguns estrangeiros.

As (não) diferenças entre o funcionário com deficiência e o funcionário sem deficiência

Questionado sobre diferenças entre sua função e a função de sua colega, Pedro é categórico ao afirmar que não existiam. Segundo ele, após dois meses de trabalho sua colega foi remanejada para cobrir o período de férias da secretária da Presidência da empresa, e ele precisou cuidar do trabalho sozinho. Questionado se a responsabilidade pelo trabalho o alarmou, Pedro afirma que “quando a gente tem de fazer, a gente perde o medo e aprende.”

A sessão em que trabalhava se resumia a ele e sua colega, e não havia gestores acompanhando seu desenvolvimento, pois respondia diretamente para a Diretoria, e a comunicação era quase totalmente via e-mails.

Não tinha superior em hierarquia. Falava mais com eles por e-mail, traduzindo. Superior só aparece quando tem cobrança. Os meus superiores eram da área comercial e executiva, e com essas pessoas não se fala por telefone, só por mensagem e e-mail mesmo, através da secretária. O reconhecimento vem pelo funcionamento do setor. Se o setor funciona, é porque o seu trabalho também funciona. O tratamento era o mesmo.

Para Pedro, a cobrança com relação a seu trabalho era a mesma que sua colega recebia, portanto não se sentiu diferenciado por ser funcionário com deficiência. Questionado se imaginava que seria cobrado da mesma maneira que os outros funcionários, Pedro afirma que esperava que fosse desta maneira. A entrevistadora afirma que entende que ele esperava que fosse, mas questionou se era o que imaginou que seria. Pedro responde:

Pela exigência da capacitação, pelas provas que você faz quando participa de um programa desses, você acha que

vai ser até mais cobrado do que é realmente. São muitas entrevistas, três ou quatro testes e entrevista com Psicólogo. No processo do curso de capacitação que faço atualmente, tinham 4000 candidatos, entraram 444, 11%. No do curso que fiz para entrar na última empresa, entraram 50 e tiveram entre 3000 e 4000 pessoas inscritas. Eles são bastante exigentes, avaliam muitas coisas: se a pessoa tem vontade, se quer buscar algo a mais na vida, se vai voltar a estudar, se tem condições de exercer a função. Eles procuram colocar a pessoa numa vaga que peça o que a pessoa apresenta.

E a (sim) diferença entre o funcionário com deficiência e o funcionário sem deficiência

Pedro mora na periferia da Zona Leste da cidade e trabalhava em um bairro da Zona Noroeste, tendo de atravessar toda a cidade com o ônibus fretado da empresa. Segundo ele, o ônibus não tinha adaptações para pessoas com cadeiras de rodas, e dependia dos outros passageiros para o levarem para dentro e para fora, tendo de ser carregado duas vezes ao dia.

No começo elas ajudavam, mas com o tempo elas começaram a sentir que não era obrigação delas me carregar para dentro e para fora do ônibus todos os dias. Aquilo começou a me fazer mal e eu comecei a querer sair e buscar outras coisas.

Após aproximadamente sete meses de contrato, Pedro começou a sentir fortes dores na região lombar, o que o obrigava a ir a médicos e tomar remédios para dor com frequência. Além disto, não se sentia bem com a necessidade de ser carregado por outros funcionários da empresa. Considerando as duas questões, decidiu utilizar o transporte público para chegar ao trabalho, porém também sofria grandes dificuldades, por ter de utilizar o metrô em horário de pico e por depender de uma única linha de ônibus adaptado que ligava a estação de metrô mais próxima à empresa.

Além das dificuldades com o transporte, Pedro desejava retomar seus estudos, o que não era possível por trabalhar longe, o que fazia com que demorasse a chegar ao centro da cidade. Fez cursos de informática e cursos específicos para realizar sua atividade, oferecidos pela empresa, porém desejava estudar mais. Após um ano e meio de trabalho, decidiu deixá-la.

Quando comecei a sentir as dores, conversei com a parte médica da empresa, que é muito presente. A Psicóloga tinha conhecimento das minhas questões com o fretado, mas a empresa decidiu não mudar o tipo de transporte, então achei melhor eu mudar de empresa. Eu ia ter de me afastar, e não gosto disso, não funciona deste jeito. Sei que tem pessoas que não se incomodam, mas eu gosto de trabalhar, então ter de passar 3 ou 4 dias em casa por dores lombares não era o que eu queria para mim.

Pedro teve conhecimento do processo seletivo para o curso de capacitação da FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos -, e decidiu se candidatar. Foi aprovado e atualmente é funcionário de uma instituição financeira privada, porém ainda não começou a trabalhar por estar no curso. Após a conclusão do curso (prevista para acontecer em cinco meses, a partir da data da entrevista), Pedro será direcionado para trabalhar em uma agência bancária. Tudo que sabia de sua função até o momento da entrevista é que seria na área financeira.

O salário foi apontado como a melhor parte de seu emprego na empresa de equipamentos. Pedro afirma que pôde reformar e mobiliar sua casa, além de comprar aparelhos e produtos necessários para sua deficiência e tirar sua habilitação. No final do ano de 2011, pretende comprar um carro, pois segundo ele “de carro o seu direito de ir e vir fica mais fácil”.

Apesar de afirmar que a empresa é inclusiva e que sempre foi bastante escutado em suas solicitações, Pedro relata situações nas quais é possível perceber as lacunas na real inclusão da pessoa com deficiência. Uma delas é a ausência de orientação de seus superiores em hierarquia, o que o leva a

resolver suas dúvidas sozinho, ou se esforçar por traduzir informações a partir de um idioma que não domina. A falta de acompanhamento de um funcionário com deficiência não significa necessariamente que a empresa o considera um funcionário sem necessidades especiais que pudessem ser classificadas como exclusivas, mas também – e em muitos casos – significa que a empresa não oferece a assistência necessária ao funcionário e aos colegas de trabalho, e entende este funcionário como uma necessidade legislativa, atentando somente às obrigações legais: adaptação predial e ergonômica. Outra questão importante diz respeito à acessibilidade do funcionário com deficiência. Pedro relata anteriormente que a empresa é completamente adaptada, porém desconsiderou o transporte necessário para que chegasse ao trabalho, o que demonstra que a inclusão de um funcionário com deficiência não foi planejada em todas as esferas necessárias.

O Sentido da Cota

Pedro afirma que a Lei de Cotas é necessária a primeiro momento, mas que acredita que em algum tempo deixará de existir. Segundo acredita, a “Cota” foi criada para cobrir o déficit existente na capacitação da pessoa com deficiência, e para aproximar as empresas destas pessoas.

Em sua opinião é difícil, para a pessoa com deficiência, chegar até a empresa. Pedro relembra que durante o período em que cursou Direito no interior de São Paulo, buscava estágios e não era aprovado, muitas vezes sem justificativas por parte dos contratantes. Segundo nos conta, conseguiu realizar um estágio para o qual passou por ter prestado uma prova e ter sido aprovado.

Não tinham justificativas pra não me contratar, só falavam que não tinham vagas ou que eu não era capacitado para a vaga, mesmo que eu estivesse cursando a faculdade. Eu procurava estágio e nunca aparecia, e eu procurava saber o que faltava, mas nunca sabia o que era. Eu acho que eu não encontrava porque as empresas lá na cidade não eram estruturalmente adaptadas, com rampas na porta, portas maiores, refeitório e banheiro adaptados.

Pedro relata que em diversas empresas em que procurou emprego, foi informado da impossibilidade de sua contratação, pois os prédios não eram adaptados. “Isso aconteceu no interior e em São Paulo”. Para ele, muitos locais não são adaptados: empresas, provadores de lojas, banheiros em bares, etc. “Mas as coisas estão mudando. Ainda demora um tempo, mas estão mudando. Dou certeza para você que há cinco anos era bem pior.”

A gente percebe que é contratado para cumprir a Cota. Todas as empresas têm essa meta. Você foi contratado para cobrir essa necessidade, mas as empresas oferecem um curso para a pessoa entrar e assumir uma posição. Depois depende muito de querer se preparar, estudar, buscar melhorar.

Na opinião de Pedro, dificilmente um funcionário com deficiência será contratado sem realizar um curso de capacitação, pois as empresas oferecem o curso para cobrir o déficit do ensino da pessoa com deficiência. Em sua opinião “não é só o deficiente que precisa ser capacitado, a população brasileira como um todo precisa de capacitação”, portanto considera adequada a realização do curso antes de iniciar suas atividades profissionais.

Pedro ressalta o posicionamento de uma parcela das pessoas com deficiência frente ao trabalho, e de uma parcela das empresas frente à contratação destas pessoas:

Tem empresas contratando que não estão com estrutura para alocar as pessoas com deficiência, principalmente visuais e com outras síndromes. Tem pessoas que estão em casa, mas recebem o salário como se trabalhassem. Às vezes tem três ou até quatro carimbos na carteira, mas não fazem nada. Tem gente que aceita, não faz diferença, não quer encarar o mundo, a realidade, e se acomoda nessa situação. A pessoa sentia que quando entrava pela Cota não precisava trabalhar, era só ficar em casa. Isso ainda acontece muito, mas agora o fiscal vai até a

empresa fiscalizar se realmente a pessoa está trabalhando.

Apesar das dificuldades, Pedro não deixa de realizar suas atividades diárias, pois acredita que não há dificuldade que o impeça de fazer algo que deseja. A imagem que a população tem de pessoas com deficiência o incomoda, principalmente quando outra pessoa com deficiência se coloca na posição de incapaz.

Tem deficiente que ainda se coloca na posição de “coitadinho”, de “inválido”. É uma coisa muito chata, até pra quem também é deficiente e não gosta desse tipo de coisa. Alguém que vê esse tipo de cena pode pensar que todo deficiente leva a vida da mesma maneira. As pessoas se surpreendem com a maneira que eu faço, que eu busco, o quanto eu saio. Eu tenho uma vida normal, busco tudo que as pessoas buscam. Não é porque eu adquiri uma deficiência que deixei de ser um ser humano.

Para Pedro, a diferença entre ele e uma pessoa que caminha está limitada à dificuldade de locomoção, e não ao seu acesso ao trabalho, lazer e atividades cotidianas. Segundo relata, o cuidado com a limpeza de sua casa é de sua total responsabilidade, e desprende um dia inteiro na realização da tarefa. “É um trabalho aeróbico. Eu sudo muito, e depois que termino preciso me secar com toalha e tomar um banho, mas não deixo de fazer.”

O deficiente precisa se impor. Antes ele aceitava muitas coisas, mas agora ele está se mostrando mais, querendo saber o que vai fazer. Não pode se acomodar em fazer qualquer coisa. Os deficientes entravam e se acomodavam, e começaram a surgir dificuldades para o outro deficiente que queria entrar também, porque se um já era acomodado, a empresa não ia querer contratar outro para se acomodar também. Tudo que você faz quando entra na empresa vai refletir em quem vier atrás,

então tem de ser um exemplo, a diferença, para dar oportunidade para quem vem atrás.

O questionamento e a busca por um trabalho que satisfaça seus desejos e o coloque em uma posição socialmente incluída na sociedade é uma reivindicação que iniciou na geração de Pedro, em sua opinião. Para ele, quando a Lei de Cotas entrou em vigor, as pessoas contratadas estavam adaptadas à posição de dependentes – e eram incentivadas por suas famílias e pela sociedade a sê-los, e estas pessoas não tinham ímpeto e motivação para trabalhar. Atualmente, porém, acredita que os profissionais com deficiência têm mais motivos para buscar o trabalho formal, por verem possibilidades de conquistar seus objetivos através do trabalho.

Apesar de ter sua opinião bastante sólida, Pedro reflete que provavelmente pensa desta maneira por ter adquirido sua deficiência, tendo vivido o papel de pessoa sem deficiência. “Talvez a pessoa que nasceu com a deficiência tenha outra visão.” A partir deste pensamento, Pedro reflete a respeito da questão da Bolsa-Auxílio oferecida às pessoas com deficiência que não trabalham:

Você pode encontrar opiniões bem diferentes até dentro das pessoas com deficiência adquirida. Tem pessoas que tem uma condição financeira legal e resolvem não trabalhar, ficam tranquilos. Eu não pude pegar o auxílio do governo, mas acho que não pegaria se pudesse. Talvez no começo, quando estava com muita dificuldade financeira, porque tudo é caro: tem de comprar a cadeira, tem almofada, lubrificante, sonda, gaze, iodo, manutenção da cadeira. Eu uso 120 sondas por mês e tenho de pegar no SUS. Mesmo com toda essa dificuldade, nunca pensei em não trabalhar. Minha meta sempre foi trabalhar, pois o ganho não é só profissional, também é pessoal. Eu sou movido pela conquista, e se não tiver adrenalina, eu não funciono.

É interessante perceber que Pedro se coloca em uma posição diferente das outras pessoas com deficiência, as que não trabalham. Para ele, o não trabalho é uma escolha e quem faz esta opção negligencia as possibilidades de uma vida plena, retirando-se à posição de “coitado”.

Para o entrevistado, para que as pessoas com deficiência sejam compreendidas como profissionais em iguais condições com relação aos demais profissionais, é necessário que se esforcem em estudar e dedicar-se ao trabalho. Quando Pedro afirma que a pessoa com deficiência deixará uma imagem para a empresa pela qual trabalhou, sendo responsável por tal imagem, entrega ao funcionário a responsabilidade pelas próximas contratações da empresa e pela dedicação da empresa a realizar o processo de inclusão, e condena as pessoas que não desejam assumir tal responsabilidade, ou que não podem assumi-la por diversos motivos, ao mesmo tempo em que isenta a empresa da obrigação em buscar a real inclusão em seu dia-a-dia.

Pedro busca diferenciar-se das outras pessoas com deficiência, relatando sua força de vontade em superar todas as adversidades presentes em sua vida. Esta diferenciação é citada em Goffman (1988) quando este elucida que as pessoas estigmatizadas tendem a estratificar seus “pares” conforme o grau imposição de seus estigmas. O entrevistado não se considera um “Funcionário da Cota”, tampouco dependente do auxílio oferecido pelo Governo, pois se considera uma pessoa que não necessita de tal suporte. Ainda mais que igual, o entrevistado se considera melhor, por ter “vencido” o destino “óbvio” que se abriu em sua frente quando adquiriu sua deficiência. Goffman ainda afirma que pessoas estigmatizadas tendem a não se considerarem tão estigmatizados quanto seus “pares”, porém são consideradas diferentes para as pessoas que não possuem “marcas” excludentes. Pedro é, desta forma, igual e diferenciado – busca ser igual a todas as pessoas em seu discurso, porém é percebido pela sociedade como diferente.

Herói?

Atualmente, Pedro faz planos, assim como fazia quando era adolescente. Seu desejo é de casar, ter filhos, e trabalhar para manter sua família. Acredita que em 25 ou 30 anos não poderá mais realizar as atividades que atualmente realiza, pois estará fisicamente mais frágil, em decorrência do envelhecimento, mas afirma que pretende pensar nos dias atuais e deixar esta questão para o futuro.

Quando questionado sobre a imagem que passa para as pessoas que o conhecem, Pedro afirma:

Às vezes me falam que eu sou um herói, um guerreiro, pelo tanto que corro atrás das minhas coisas. Eu não tenho interesse em exemplo de ninguém, eu não sou perfeito e quero fazer o que eu quiser fazer.

Ao final da entrevista, Pedro faz um balanço de sua vida desde que adquiriu sua deficiência:

Depois que eu adquiri minha deficiência, cresci muito. Eu já caí da cadeira na rua e não quebrei, hoje tomei chuva e não derreti. Amadureci, foquei no que eu queria para minha vida. Eu não sonho mais, sonho é coisa de moleque. Eu não sonho, eu tenho objetivos. O sonho você imagina como vai ser, o objetivo você realiza.

O relato de Pedro é carregado de exemplos de esforços realizados em prol da imagem de “normal”, recusando-se a assumir a imagem que o estigma o traz, como Goffman (1988) elucida ao discorrer a respeito do indivíduo que não aceita a “normatização”. Pedro não tem ajuda para limpar sua casa, mora sozinho e, no período em que trabalhou sem o ônibus fretado, atravessava a

cidade de São Paulo para chegar ao trabalho. Além disto, esforça-se para demonstrar que não deixa de realizar seus objetivos, pois “luta” para alcançá-los. Afirma que não quer ser considerado um herói, talvez por considerar que não faz mais do que deveria ao esforçar-se tanto para obter suas conquistas, já que um vencedor é apenas aquele que não demonstra fraquezas e determina-se aos objetivos traçados.

Pedro discursa sobre o trabalho e as conquistas da pessoa com deficiência utilizando-se de falas estereotipadas. Para ele, a pessoa com deficiência é capaz de tudo que desejar, bastando apenas que se esforce para tal. Talvez o discurso apresentado seja o mesmo que tenha ouvido em diversas aulas de seu curso de capacitação, ou dentro da empresa onde trabalhou anteriormente. Esta fala desconsidera o fato de que a deficiência limita sim a possibilidade de realização de alguns objetivos, que poderão ser adaptados, transformados ou modificados para que sejam realizados. Esta fala desconsidera também toda a complexidade da problemática da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ignorando o papel das empresas, das políticas públicas, da família, e da sociedade como um todo.

* * *

Em síntese, buscando responder a principal questão desta pesquisa – se Pedro é funcionário da Cota ou funcionário da empresa -, a análise de sua entrevista demonstra que é funcionário da Lei de Cotas, ainda que não aceite seu papel. Pedro é “Funcionário da Cota”, pois foi inserido em seus dois últimos empregos através da legislação, e em sua experiência profissional anterior não teve o suporte que poderia ter recebido para que seu trabalho fosse inclusivo. Em seu emprego anterior, foi contratado para dividir a função de outra funcionária na área de suporte administrativo e agendamento de viagens, cargo que provavelmente foi criado para cumprir o número necessário de pessoas com deficiência contratados pela empresa, visto que em pouco tempo a funcionária anteriormente contratada para a área foi realocada em

outra posição e Pedro não relatou dificuldades com relação à carga de trabalho ou natureza da função.

Provavelmente Pedro deseja ser contratado por alguma empresa por sua experiência profissional acumulada, ou pela capacitação que pretende adquirir nos cursos que realizar. Atualmente, porém, antes de ser considerado um profissional com experiência e energia para o trabalho, é visado pela sua deficiência e os benefícios legais que sua contratação poderá atrair, o que ainda o mantém na posição de estigmatizado. Por mais que demande energia e ações em demonstrar que é preparado para atuar profissionalmente tão bem quanto um funcionário sem deficiência, utilizando-se do que Goffman (1988) chama de “correção” – se dedicar extremamente para ser considerado muito bom em algo que realize, para que o foco das outras pessoas não esteja em sua deficiência, mas sim na força que demonstra ter para ser uma pessoa “normal”. Uma questão que também se impõe concerne à saúde psíquica da pessoa estigmatizada, pois segundo Goffman (1988), esta pessoa provavelmente lida constantemente com alto nível de ansiedade, por precisar provar constantemente sua capacidade.

Considerações Finais

Pedro apresenta seu discurso carregado com afirmações e exemplos de superação e esforço em busca de equiparação com outros profissionais, estes sem deficiência. Nakano (2008) também verifica este esforço em equiparação com as pessoas sem deficiência no relato de suas entrevistas. Para os participantes da pesquisa de Nakano, assim como para Pedro, o esforço para a realização do trabalho é parte das “obrigações” da pessoa com deficiência, para que não seja excluído do mundo profissional. Enquanto uma das entrevistadas de Nakano memoriza as informações das apresentações em reuniões que participa, Pedro atravessa a cidade com transporte coletivo escasso (por não ter sido incluído no transporte da empresa, no que concerne à adaptação do serviço às suas necessidades) e sente-se forçado a traduzir as ordens de seus superiores.

Um dos entrevistados para a pesquisa de Nakano afirma que depende da pessoa com deficiência o fato de ser inserido ou não na sociedade, pois muitas pessoas se colocam na posição de “coitado” ou “incapaz”. Pedro afirma que a pessoa com deficiência deve demonstrar seu potencial de forma intensa, para que a empresa considere adequada a contratação do profissional, e ofereça outras oportunidades aos próximos funcionários a serem contratados. Desta maneira, ambos atribuem à pessoa com deficiência a responsabilidade pelo sucesso do processo de inclusão de pessoas com deficiência, entregando a elas – e entregando a si – um grande fardo a ser carregado.

Em relação às adaptações realizadas pela empresa, Pedro demonstra não perceber que a empresa em que trabalhou não era completamente inclusiva, como afirma. Apesar de ter portas e banheiros adaptados, o transporte para o local de trabalho era dificultoso e não inclusivo, e quando solicitou alteração de meio de transporte para a empresa, foi informado que seu pedido não foi acatado. Nakano (2008) elucida que, apesar de ser notório o esforço das empresas em adaptar o local de trabalho e os materiais necessários às pessoas com deficiência, algumas questões diversificadas permanecem sem resolução.

Quando Pedro relata o dia-a-dia em seu último emprego, afirma que oferecia suporte a um departamento, mas quando questionado se teria suporte

para a realização de seu trabalho, afirmou que poderia solicitar ajuda apenas à sua colega de trabalho. Em nenhum momento da entrevista, Pedro relata alterações na rotina ou adaptações no trabalho realizado em razão de sua deficiência. Nakano (2008) afirma que desconsiderar a deficiência não facilitará a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Para uma das entrevistadas em sua pesquisa, solicitar ajuda para a leitura da apresentação visual de uma reunião seria considerá-la “coitada”.

Pedro não se considera herói, provavelmente por considerar normal o esforço que tem de demonstrar para que seja incluído profissionalmente. Em sua busca pela igualdade, depara-se com o estigma que carrega, o qual o coloca em posição ambígua: deseja ser considerado igual e orienta suas ações para tal, mas é considerado diferente pelo estigma. Podemos afirmar, por fim, que Pedro é um “Funcionário da Cota” que nega que o é, desconsiderando suas necessidades especiais em detrimento da imagem a ser passada para a sociedade.

A partir desta pesquisa, surgem outros questionamentos a respeito da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

- Como é pensado o programa de capacitação oferecido por associações e empresas? Quais seus objetivos primeiros?
- É possível pensar um grupo de discussão ou estudos a respeito da questão do estigma para estes futuros profissionais, enquanto ainda cursam a capacitação?
- Quais as problemáticas envolvidas na escolha de uma carreira por um profissional com deficiência?
- Do outro lado do profissional, quais os motivos pelos quais pessoas com deficiência decidem não trabalhar?
- Como é realizada a sensibilização de gestores e colegas de trabalho para a chegada de um profissional com deficiência? É possível trabalhar

as problemáticas envolvidas na contratação destes funcionários de maneira mais inclusiva?

A temática é ampla e atual, portanto deverá ser cada vez mais estudada por pesquisadores e teóricos. É importante a disseminação de informações sobre as diferentes deficiências, sobre o mercado de trabalho inclusivo e sobre as necessidades especiais que as pessoas com deficiência têm em relação às pessoas sem deficiência, para que o preconceito e o estigma sejam diminuídos.

Referências Bibliográficas

AMARAL, Ligia Assumpção. Pensar a diferença / deficiência. Brasília: Ed. Corde, 1994.

BRASIL. 1975. DECRETO Nº 5.296. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 28 fev. 2011.

Brasil. 1975. DECRETO Nº 76.900. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D76900.htm>. Acesso em 28 mar. 2011

BRASIL. 1991. LEI Nº 8.213. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 14 out. 2010.

BRASIL. 2008. Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2007. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rais/resultado_2007.pdf>. Acesso em 28 mar. 2011

BRASIL. 2009. Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2008. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rais/resultado_2008.pdf>. Acesso em 28 mar. 2011

BRASIL. 2010. Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2009. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rais/resultado_2009.pdf>. Acesso em 28 mar. 2011

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho: desafios e tendências. Porto Alegre, 2006. 199p. Mestrado em Administração – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8215/000571060.pdf?sequence=1>>. Acesso em 20 mar. 2011.

FURTADO, Odair. Psicologia e relações de trabalho: em busca de uma leitura crítica e uma atuação compromissada. In: BOCK, Ana Mercês Bahia. (org.) A

perspectiva Sócio-Histórica na Formação em Psicologia. Petrópolis: Vozes, 2003, p. 211-239.

GOFFMAN, Erving. Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada, trad. Marcia Bandeira de Mello Leite Nunes. Rio de Janeiro : LTC, 1988.

GUGEL, Maria Aparecida. A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php>. Acesso em 8 jan. 2011.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho. São Paulo, 2009. 197p. Mestrado em Direito – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

NAKANO, Nathalia Carvalho. A inserção profissional de pessoas com deficiência: trajetórias e cotidiano de trabalho. São Paulo, 2008. 72 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Disponível em: <<http://www.unimep.br/inclusao/texto.html>>. Acesso em 15 jan. 2011.

SCHWARZ, Andrea. HABER, Jaques. Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo: i.Social, 2009.

Anexos

Anexo 1: Roteiro de entrevista semi-dirigida

1. História de vida e inserção no mercado de trabalho.
 - a. Identificação do sujeito / história de vida
 - i. Nome
 - ii. Idade
 - iii. Gênero
 - iv. Escolaridade
 - v. Experiência profissional
 - vi. Lazer
 - vii. Nascimento
 - viii. Histórico de deficiência
 - ix. Família
 - b. Trajetória de trabalho
 - i. Como foi a decisão
 - ii. Início da busca
 - iii. Busca pelo emprego (o que o conduziu a trabalhar)
 - iv. Vias de acesso aos processos seletivos (indicação de terceiros, inscrição em sites, etc)
 - v. Como foram os processos seletivos que participou
 - vi. Quanto tempo durou o processo seletivo do cargo que ocupa atualmente
 - vii. Como recebeu a notícia da aprovação
 - viii. Como foi a contratação (para a família e para o entrevistado)
 - ix. Expectativas iniciais sobre o trabalho
2. Fase de adaptação
 - a. Descrever sua atividade
 - b. Explicitar o dia-a-dia do trabalho realizado
 - c. Relembrar como foi o primeiro dia de trabalho, considerando angústias, expectativas, sentimentos, pensamentos, etc.
 - d. Relação com os demais profissionais do local
 - e. Como foi a apresentação do espaço físico e do histórico da empresa

- f. Apropriação da atividade que deveria executar
 - g. Como foi o processo de adaptação, em geral
 - i. Dificuldades encontradas nos meses iniciais (dificuldades físicas ou emocionais)
 - ii. O que considera que foi bom nos primeiros meses de trabalho
 - iii. O que considera que foi ruim nos primeiros meses de trabalho
 - iv. Se fosse receber um funcionário com deficiência novo na empresa e fosse sua função recebê-lo, o que faria?
 - v. Família
3. Após a fase de adaptação – Período atual
- a. O quanto considera sua atividade importante para o desenvolvimento da empresa
 - b. O que considera adequado no ambiente de trabalho, hoje em dia
 - c. Quais as dificuldades / obstáculos existentes para a realização do trabalho
 - d. Orientação de superiores em hierarquia na instituição
 - e. Relacionamento com superiores em hierarquia na instituição
 - f. Relacionamento com outros colegas de trabalho
 - g. O que a empresa oferece para o desenvolvimento profissional (cursos, treinamentos, workshops, etc)
 - h. Como percebe reconhecimento em seu trabalho
 - i. Se fosse responsável por realizar mudanças no ambiente de trabalho, o que faria?

Anexo 2:

CARTA PARA OBTENÇÃO DO CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Caro(a) Senhor(a)

Eu, **Elis de Moraes Pena**, estudante de Graduação em Psicologia na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, portadora do CPF 359.817.018-11, RG 40.811.004-1, cujo telefone de contato é **(11) 8918-5649**, e e-mail é **lis.de.moraes@gmail.com** vou desenvolver uma pesquisa cujo título é “Funcionário da Empresa ou Funcionário da Cota – O Sentido da Cota para Pessoas com Deficiência”. Este estudo tem como objetivo investigar o sentido que a Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, tem em funcionário com deficiência, e se este funcionário percebe ser incluído em seu local de trabalho.

Necessito que o Sr(a) conceda uma entrevista sobre sua história de vida, de estudo e de trabalho, e permita que a entrevista seja usada como dados de pesquisa.

A sua participação nesta pesquisa é voluntária e a entrevista não determinará qualquer risco, nem trará desconfortos. Além disso, sua participação é importante para o aumento do conhecimento sobre o impacto da Lei nº 8.213/91 em funcionários com deficiência.

Informo que o Sr(a) tem a garantia de acesso, em qualquer etapa do estudo, sobre qualquer esclarecimento de eventuais dúvidas. Se tiver alguma consideração ou dúvida, entre em contato com a **Professora Doutora Renata Paparelli**, supervisora da presente pesquisa, através do telefone **(11) 9503-5777** ou e-mail **rpaparel@uol.com.br**.

É garantida a liberdade da retirada de consentimento a qualquer momento e de deixar de participar do estudo sem nenhum ônus. Garanto que as informações obtidas serão analisadas pela pesquisadora, com orientação da supervisora, não sendo divulgada a identificação do participante. O Sr(a) tem o direito de ser mantido atualizado sobre os resultados parciais da pesquisa caso seja de seu interesse. Não existirão despesas ou compensações pessoais para o participante no estudo. Também não há compensação financeira relacionada à sua participação. Eu me comprometo a utilizar os dados coletados somente para pesquisa, sem nunca tornar possível a sua identificação.

Anexo está o consentimento livre e esclarecido para ser assinado caso não tenha restado qualquer dúvida.

Anexo 3:

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito do estudo “Funcionário da Empresa ou Funcionário da Cota – O Sentido da Cota para Pessoas com Deficiência”. Ficaram claros quais os propósitos do estudo, o procedimento a ser realizado, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas e que tenho garantia do acesso aos resultados e de esclarecimento às minhas dúvidas a qualquer tempo.

Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidade ou prejuízo.

São Paulo, ____ de _____ de 2011

Nome completo do participante

RG

Telefone para contato

Elis de Moraes Pena
Pesquisadora

RG

40.811.004-1

Telefone para contato
8918-5649

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA PUC-SP
SEDE CAMPUS MONTE ALEGRE

Protocolo de Pesquisa nº 049/2011

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde

Psicologia

Orientador(a): Prof.(a). Dr.(a). Renata Paparelli

Autor(a): Elis de Moraes Pena

PARECER sobre o Protocolo de Pesquisa, em nível de Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado ***Funcionário da empresa ou funcionário da cota? - O sentido da cota para funcionários com Deficiência***

CONSIDERAÇÕES APROVADAS EM COLEGIADO

Em conformidade com os dispositivos da Resolução nº 196 de 10 de outubro de 1996 e demais resoluções do Conselho Nacional de Saúde (CNS) do Ministério da Saúde (MS), em que os critérios da relevância social, da relação custo/benefício e da autonomia dos sujeitos da pesquisa pesquisados foram preenchidos.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido permite ao sujeito compreender o significado, o alcance e os limites de sua participação nesta pesquisa.

A exposição do Projeto é clara e objetiva, feita de maneira concisa e fundamentada, permitindo concluir que o trabalho tem uma linha metodológica bem definida, na base do qual será possível retirar conclusões consistentes e, portanto, válidas.

No entendimento do CEP da PUC-SP, o Projeto em questão não apresenta qualquer risco ou dano ao ser humano do ponto de vista ético.

CONCLUSÃO

Face ao parecer consubstanciado apensado ao Protocolo de Pesquisa, o Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP – Sede Campus Monte Alegre, em Reunião Ordinária de **28/03/2011**, **APROVOU** o Protocolo de Pesquisa nº **049/2011**.

Cabe ao(s) pesquisador(es) elaborar e apresentar ao CEP da PUC-SP – Sede Campus Monte Alegre, os relatórios parcial e final sobre a pesquisa, conforme disposto na Resolução nº 196 de 10 de outubro de 1996, inciso IX.2, alínea “c”, do Conselho Nacional de Saúde (CNS) do Ministério da Saúde (MS), bem como cumprir integralmente os comandos do referido texto legal e demais resoluções do Conselho Nacional de Saúde (CNS) do Ministério da Saúde (MS).

São Paulo, 28 de março de 2011.

Prof. Dr. Edgard de Assis Carvalho

Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa da PUC-SP