

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
Campus Baixada Santista

ADELINA OLIVEIRA PEREZ

**O/A TRABALHADOR/A COM DEFICIÊNCIA:
DESAFIOS NA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Santos-SP
2013

ADELINA OLIVEIRA PEREZ

**O/A TRABALHADOR/A COM DEFICIÊNCIA:
DESAFIOS NA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso de Serviço Social/TCC - Campus Baixada Santista, Universidade Federal de São Paulo, como parte dos requisitos curriculares para obtenção do título de bacharel em Serviço Social, sob a orientação da Profa. Dra. Terezinha de Fátima Rodrigues.

Santos-SP
2013

P434t

PEREZ, Adelina Oliveira 1966

O trabalhador/a com deficiência: Desafios na Inserção e Permanência no Mercado de Trabalho /Adelina Oliveira Perez – 2013.

89f. : il. color. ; 30 cm.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Terezinha de F. Rodrigues
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Serviço Social. Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP, 2013.

1. Trabalhador com deficiência 2. Direitos 3. Mercado de Trabalho
I. RODRIGUES, Terezinha de F. II Título

Dedico este trabalho a minha querida mãe, Adelaide Paula de Oliveira (in memoriam), que lutou bravamente por nossa sobrevivência; a Steff Eleonor Arch (in memoriam), que através de seu trabalho mostrou-me o caminho da cidadania. E a todos *que, como eu, estão em busca do aperfeiçoamento humano e profissional através da educação; aos que não abrem mão de seus sonhos e tem sempre um objetivo, por mais simples que sejam, afinal, nestas coisas moram os desafios e as delícias da vida!*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que me concedeu forças para cumprir esta jornada; a minha orientadora, Prof.^a Dr^a Terezinha de Fátima Rodrigues pelo apoio, incentivo e paciência com esta discípula tão cheia de dúvidas; a minha supervisora de campo de estágio, Assistente Social Conceição Aparecida de Oliveira, em reafirmar meu potencial toda vez que eu duvidava dele; a todos os professores do Curso de Serviço Social que além de ensinar princípios éticos, ensinaram também que a paixão deve existir ao desempenhar uma profissão; aos meus professores de Dança Luciana Carla e Alexandre Siqueira por me fazerem acreditar em sonhos; a todos os meus amigos que alegravam-se comigo a cada etapa vencida; e ao meu marido Dionísio Perez e minha filha Amanda Oliveira da Silva por fazerem parte da minha vida.

SUMÁRIO

RESUMO.....	7
INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I – A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A LUTA POR DIREITOS	
1.1 A pessoa com deficiência ao longo da história	10
1.2 As pessoas com deficiência no Brasil	16
1.3 A luta por direitos das pessoas com deficiência	25
CAPÍTULO II – O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	
2.1 A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho	30
2.2 Os avanços na legislação que propiciaram a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho	33
2.3 A realidade do/a trabalhador/a com deficiência no Brasil	36
CAPÍTULO III – O/A TRABALHADOR/A COM DEFICIÊNCIA: DESAFIOS NA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	
3.1 Procedimentos metodológicos	40
3.2 A inserção do/a trabalhador/a com deficiência no mercado de trabalho ..	43
3.3 A permanência do/a trabalhador/a com deficiência no mercado de trabalho.....	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS	69

RESUMO

Este trabalho reflete os desafios da inserção e permanência do/a trabalhador/a com deficiência no mercado de trabalho. Com este objetivo foi pesquisado um referencial teórico que permitiu desvelar as relações sociais das pessoas com deficiência ao longo da história, pontuando os avanços sociais e legais que corroboraram com a luta dos movimentos sociais na inserção da pessoa com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho. A metodologia de pesquisa aplicada foi a qualitativa, realizada através de quatro entrevistas com trabalhadores/as inseridos/as no mercado de trabalho e observou-se que, em alguns casos, a inserção acontece de forma precária, sem ações planejadas, ocasionando dificuldades na permanência. Outras experiências demonstram que quando observadas e aplicadas as medidas necessárias de adaptabilidade e ambientação, a inserção e a permanência no mercado de trabalho ocorre sem maiores entraves.

Palavras-chave: Trabalhadores com deficiências. Direitos. Mercado de Trabalho.

INTRODUÇÃO

Sou funcionária pública e uma trabalhadora com deficiência física. Ao longo dos anos trabalhados, além de vivenciar, tenho observado outros funcionários com deficiência no trabalho, suas dinâmicas de adaptação, o desenvolvimento das atividades profissionais e suas relações dentro desses espaços. Essa vivência fez surgir várias indagações sobre as condições de trabalho destas pessoas, as dificuldades/facilidades na inserção e permanência no mercado de trabalho.

Este estudo proposto para fins de conclusão do Curso de Serviço Social buscou conhecer a realidade dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho. Situações ligadas à acessibilidade, ambientação oferecida a este trabalhador por parte de outros trabalhadores/chefias, o respeito à sua diversidade, são questões instigadoras deste estudo.

Consideramos esta reflexão importante, pois, ao conhecer a realidade dos trabalhadores com deficiência, podemos contribuir para a efetivação dos direitos ao trabalho, preconizados na legislação e construir elementos de avaliação e novas proposições no campo dos direitos das pessoas com deficiência na sociedade.

Acreditamos que este trabalho seja relevante para o Serviço Social, área que atua de forma direta com as expressões da questão social e tem dentre os princípios éticos:

Ampliação e consolidação da cidadania, considerada tarefa primordial de toda sociedade, com vistas à garantia dos direitos civis sociais e políticos das classes; Posicionamento em favor da equidade e justiça social, que assegure universalidade de acesso aos bens e serviços relativos aos programas e políticas sociais, bem como sua gestão democrática; Posicionamento em favor da equidade e justiça social, que assegure universalidade de acesso aos bens e serviços relativos aos programas e políticas sociais, bem como sua gestão democrática. Cfess (2012 p.26)

Consideramos que estes princípios estão presentes também nas lutas do movimento das pessoas com deficiência, alijadas em seu cotidiano de seus direitos e garantias de cidadania.

Esperamos este estudo contribua com subsídios em reflexões e ações voltadas à defesa e efetivação dos direitos das pessoas com deficiência

No primeiro capítulo refletimos a trajetória da pessoa com deficiência ao longo da história perpassando as civilizações grega e romana destacando períodos importantes até a contemporaneidade, com as transformações sociais que refletiram na vida das pessoas com deficiência. Este capítulo busca desvelar como as pessoas com deficiência saíram de uma condição de subalternidade/ “inexistência¹” para a de sujeitos de direitos como preconiza a legislação atual.

No segundo capítulo aprofundamos a reflexão sobre o trabalho recuperando a concepção teórica do homem como ser social e a centralidade do trabalho na vida destacando os desafios da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em uma sociedade capitalista. Apresentamos as ações afirmativas e como estas colaboram com o processo de inserção e permanência do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade.

No terceiro capítulo, apresentamos a pesquisa onde são relatadas as experiências de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, recuperando em suas trajetórias os desafios na inserção e permanência neste mercado.

Consideramos que este trabalho pode ser um instrumento na ampliação do conhecimento das questões relacionadas à violação de direitos que são expostas as pessoas com deficiência na sociedade pois permite uma reflexão sobre o processo de conquistas e transformações sociais que transcorreu na história, os desafios e conquistas de direitos através de organização e luta política das pessoas com deficiência.

¹ No sentido de ausência de direitos e participação social.

CAPITULO I – A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A LUTA POR DIREITOS.

1.1 A pessoa com deficiência ao longo da história

Ao iniciarmos a reflexão sobre a pessoa com deficiência acreditamos ser importante recuperar como essas pessoas foram tratadas ao longo da história e como saíram de uma condição de subalternidade/ “inexistência” para a de sujeitos de direitos como preconiza a legislação atual.

É do senso comum acreditar que durante a Pré-História pessoas feridas durante suas atividades diárias de caça, pessoas doentes, convalescentes ou com alguma deficiência seriam alijadas do grupo ou mortas.

Segundo Silva (2006), achados de paleontólogos e de paleopatologistas apresentam vestígios contrários a esta ideia. Como exemplo a descoberta do esqueleto do chamado Homem de Neanderthal nos arredores de La Chapelle-aux-Saints na França, que mostra sinais de artrite reumatóide e outro da mesma espécie, encontrado ao norte da Yugoslávia com sinais de fratura solidificada na clavícula. Esses achados comprovam que os homens primitivos sobreviviam em grupos, ainda que em condições bastante adversas.

Conforme Silva (2006), no antigo Egito, as pessoas com deficiência eram aceitas e conviviam na sociedade, como exemplo, as pessoas com nanismo², uma das anomalias congênitas mais encontradas. Historiadores e analistas de obras de artes egípcias ressaltam o fato de que os anões eram muito participativos e trabalhadores e não eram marginalizados ou desprezados por sua condição.

Outra evidência de que as pessoas com deficiência eram aceitas na sociedade egípcia, é a figura no Museu Ny Carlsberg Glyptotek, na cidade de Copenhagen na Dinamarca que representa o porteiro do templo de um dos deuses egípcios, denominado Roma, uma pessoa com deficiência, com a família fazendo uma oferenda à deusa Astarte. A imagem é uma

²Defeito de conformação inato ou adquirido, que se manifesta pelo tamanho extremamente reduzido do indivíduo. Dicionário informativo. <http://www.dicionarioinformal.com.br> Acesso em 24/01/2013.

“pequena, bonita e singela estela³ da XIX Dinastia” e indica a sua importância social.



Gugel (1994?),⁴ enfatiza que na Grécia, os fatos registrados são outros; as atitudes eram de rejeição e preconceitos para com as pessoas com deficiência, estas consideradas “disformes” que deveriam ser separadas da sociedade. Com esta lógica, ressaltamos a cidade de Esparta onde seus cidadãos eram preparados desde a infância para a guerra e aqueles considerados inaptos a condições de guerrear, não tinha uma utilidade para os fins a que a cidade se propunha. Com isto, o incentivo era o de eliminação das pessoas com deficiência; só os fisicamente fortes e saudáveis deveriam sobreviver para servir o exercito.

É na mesma Grécia Antiga que outras formas de perceber as condições das pessoas com deficiência se coloca, e assim, ressalta-se as influências dos deuses nesta concepção. Silva (2006) detalha que a influência dos deuses foi marcante em praticamente toda a vida da Grécia Antiga. Cita Asclépios⁵ e seus templos que se localizavam em pontos de alta salubridade, com muito ar puro,

³A estela é um monumento que os reis no passado erigiam para sublinhar alguma comemoração. Seria como uma das placas que hoje se usa para comemorar, por exemplo, a visita de alguém famoso à cidade.

⁴GUGEL, Maria Aparecida. A pessoa com deficiência e sua relação histórica com a humanidade. Disponível em <http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php> Acesso em 17 de mar. 2012.

⁵Na Grécia antiga era conhecido como Deus da cura e da medicina.

águas termais e outras condições que atraíam pessoas doentes e também com deficiências, que para lá se deslocavam em busca da cura. Nesses templos eram oferecidos tratamentos, inicialmente espiritual e posteriormente sob outras formas, como medicação correta e bem dosada, intervenções cirúrgicas das mais variadas naturezas, banhos especiais, massagens e tratamentos que hoje fazem parte de competências de algumas áreas da saúde.

Pessoas com artrite, cegos, surdos, mudos, deficientes mentais, vítimas de paralisias, reumáticos, casos de doenças degenerativas, vítimas de picadas de aranha ou de cobra, vítimas de acidentes com sequelas graves e com outros problemas para este templo se deslocavam em busca de um tratamento. Temos aí talvez os primórdios de modelos de tratamentos dispensados as pessoas com deficiência dentro é claro, de seu contexto histórico e social.

Da história romana e suas leis pode-se destacar as Doze Tábuas⁶, leis aplicadas na República Romana pelos pontífices e representantes da classe dos patrícios de forma severa aos plebeus, revelando os traços da sociedade e os métodos judiciais romanos. Cabe ressaltar que o Direito, como ciência condicionada à existência de vida humana em sociedade, passou por inúmeras modificações ao longo da História e serviu de estrutura na composição a todos os corpos jurídicos do Ocidente. Entre suas leis consta que “é permitido ao pai matar o filho que nasceu disforme, mediante o julgamento de cinco vizinhos. Quarta Tábua: Do pátrio poder e do casamento”. (Artigo II das doze tábuas romanas.)

Especificamente em relação a estas leis, isso nem sempre ocorria, alguns colocavam as crianças que “deveriam ser eliminadas” em cestos e lançavam em rios ou lugares sagrados, e os que sobreviviam a este abandono eram explorados por esmoladores ou em circos, como aberrações.

Segundo pesquisas de Silva (2006)⁷.

⁶A Lei das Doze Tábuas reúne sistematicamente todo o direito que era praticado na época. Contém uma série de definições sobre direitos privados e procedimentos, considerando a família e rituais para negócios formais. O texto oficial foi perdido junto com diversos outros documentos quando os gauleses colocaram fogo em Roma no ano 390 A.C. Hoje conhecemos apenas fragmentos obtidos através de versões não oficiais e citações feitas por outros autores. <http://www.infoescola.com/direito/lei-das-doze-tabuas/> Acesso em 26/01/2013.

⁷Artigo de Silva publicado em <http://www.crfaster.com.br/Roma.htm> acesso em 20/07/2012

Além de esmolar nas ruas, praças e portas dos templos da cidade, o destino das pessoas com deficiência mais severa podia ser bem mais acabrunhador. Muitos homens cegos eram usados como remadores nas travessias do rio Tibre. Adolescentes cegas eram colocadas em prostíbulos.

No período das guerras romanas, os soldados eram lesionados ou feridos gravemente nos fronts de batalhas, causando graves deficiências como amputações, perda da visão e outras lesões que os impossibilitavam de retornar as suas atividades e já não mais serviam para as batalhas, contudo eram considerados heróis pela batalha. Era necessário desenvolver condições dignas de sobrevivência a esses cidadãos que eram considerados merecedores de cuidados especiais nesta nova condição de viver. Surge assim a possibilidade de pensar a deficiência em outras condições: a do atendimento/tratamento, iniciando o sistema de cuidados em casas de acolhimento e hospitais.

O surgimento do Cristianismo em Roma foi também marcante na mudança de atitude em relação às pessoas com deficiência. Suas doutrinas eram totalmente contrárias a ideia de extermínio de crianças ou pessoas, tendo um cunho caritativo e fraternal. A sociedade foi incentivada a acolher e cuidar das pessoas doentes, idosas e/ou com deficiência.

A Idade Média foi marcada por condições de vida precária e péssimas condições de saúde para a grande maioria da população; a taxa de mortalidade era alta devido à assolação da peste negra⁸ no Continente Europeu. Neste cenário adverso, a condição de pessoa com deficiência era percebida como um castigo de Deus. Os supersticiosos acreditavam que essas pessoas eram sobrenaturais (feiticeiros, bruxos), com isto sofriam vários estigmas, muitas vezes eram apedrejadas, ridicularizadas, viviam “escondidas”, dentre outras situações.

O período Renascentista⁹ com suas transformações sociais e políticas associada ao desenvolvimento do saber científico propiciou avanços no

⁸ Epidemia de peste que devastou a Europa em meados do século XIV. O bacilo da peste afeta os ratos e sua pulga, *Xenopsylla cheopis* que se alimenta de sangue e transmite a doença aos seres humanos. <http://www.historiadomundo.com.br/idade-media/peste-negra.htm> Acesso 16/03/2013.

⁹ O Renascimento começou na Itália, no século XIV, e difundiu-se por toda a Europa, até aproximadamente o século XVII, elegia a razão como a principal forma pela qual o conhecimento seria alcançado. <http://www.pedagogia.com.br/historia/renascimento.php> Acesso em 02/02/2013.

desvelar das especificidades e das necessidades das pessoas com deficiência, contribuindo para a ruptura de uma visão supersticiosa e fatalista que era atribuída à pessoa com deficiência.

O saber científico trouxe vários avanços neste campo, dentre estes, o exemplo de Gerolamo Cardano (1501-1576), médico e matemático que cria um código que ensinava pessoas surdas a ler e escrever, contrariando o pensamento da época de que pessoas surdas não poderiam ser educadas. Outro exemplo de destaque é Juan Pablo Bonet, filósofo e soldado espanhol, apresenta em 1620 o alfabeto na língua de sinais.

Outras descobertas e estudos são importantes nesta direção. O médico francês, Philippe Pinel (1745-1826) , considerado o “pai da psiquiatria” defende um tratamento mais humano e digno às pessoas com doenças mentais e assim também com as pessoas com deficiência intelectual¹⁰. Ressaltamos que neste período ainda não havia distinção entre doença e deficiência.

Outro momento histórico importante refere-se às transformações decorrentes da Revolução Industrial no séc. XVIII. Netto (2001) aponta que com a expansão da industrialização, o aumento da capacidade social de produzir riqueza trouxe como consequência a pauperização da massa trabalhadora. A sociedade mostrou-se capaz de produzir cada vez mais não só bens e serviços como também um grande contingente de pessoas que além de não ter acesso a esses bens viam-se desprovidos de condições mínimas de existência humana.

A Revolução Industrial¹¹ e seus processos de exploração da força de trabalho pelos donos dos meios de produção propiciou principalmente no início, o trabalho desenvolvido em condições sub-humanas, no “chão” das fábricas, de forma exaustiva, sem regulamentação trabalhista e garantias de direitos.

¹⁰A pessoa com deficiência intelectual já foi denominada de cretina, imbecil, idiota, débil mental, mongolóide, retardada, excepcional e deficiente mental. Esta expressão “deficiência intelectual” significa que há um déficit no funcionamento do intelecto, mas não da mente e foi introduzida em 1995, pela ONU e consagrada, em 2004 na “Declaração de Montreal sobre Deficiência”. www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/.../goes_corrigida.pdf acesso em 26/03/13

¹¹Profunda transformação econômica, tecnológica, política e social que inicia na Inglaterra, em meados do século XVIII, dando início à era do capitalismo. <http://revolucao-industrial.info/> Acesso em 24/03/2013.

Estas formas de exploração da força de trabalho aliada a ausência de condições trouxe várias conseqüências aos trabalhadores, dentre estas, as mutilações e doenças profissionais incapacitantes. A combinação do excesso de trabalho e a má alimentação aumentava não só no número de óbitos como também o contingente de pessoas com deficiência.

Essa questão tornou ainda mais preeminente a necessidade da criação do Direito ao Trabalho, ancorado em um sistema de Seguridade Social com atendimentos na área da reabilitação dos acidentados. Assim, em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT),¹² considerada de extrema importância no sentido de promover a paz social e enunciar a melhoria das relações empregatícias por meio dos princípios que iriam reger a legislação internacional do trabalho.

Salientamos a contradição do sistema produtivo industrial, que com sua alta produtividade não preza por condições dignas de trabalho o que pode aumentar o contingente de pessoas com deficiência na sociedade e, por outro a industrialização criando condições de novos produtos que atendem as necessidades da pessoa com deficiência.

Fonseca (2006) salienta a importância de inventos desenvolvidos neste período, cita as órteses e próteses que propiciam condições de locomoção às pessoas com deficiência física, como exemplo, cadeira de rodas, bengalas e muletas e a linguagem escrita para os deficientes visuais, desenvolvida por Louis Braille¹³.

A partir do século XX, o cenário mundial vivencia profundas transformações sociais com o avanço nas discussões relativas à igualdade de direitos. A pressão social impulsiona o Estado a criar órgãos nacionais e internacionais como resposta às reivindicações. O surgimento da Organização das Nações Unidas - ONU¹⁴ no cenário mundial e com ela a Proclamação da

¹² Surge no plano político do Tratado de Versalhes em 1919 pelas nações vitoriosas da I Guerra Mundial.

¹³ Sistema de leitura para pessoas cegas que foi criado por um jovem estudante do Instituto Nacional dos Jovens Cegos de Paris, usando de base um código de leitura de guerra criado por Charles Barbier, capitão do exercito de Napoleão. Este invento não foi aceito pelo exercito. www.ibc.gov.br/index.php?blogid=1&query=barbier

¹⁴ O Conselho de Segurança da Organização das Nações Unidas (ONU) foi criado em 1945, no fim da Segunda Guerra Mundial, com o objetivo de manter a paz e a segurança

Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948 são episódios de extrema importância na disseminação de conceitos que vêm colaborar com a equidade social, necessária dentro de uma sociedade com enormes lacunas e desigualdades.

Essas instituições vêm reafirmar, fortalecer e normatizar os direitos de diversas minorias que são excluídas do tecido social como mulheres, negros e as pessoas com deficiência.

1.2 As pessoas com deficiência no Brasil

Figueira (2008) analisa a história da pessoa com deficiência desde o período do Brasil colônia e Imperial até os dias atuais. Destaca que nas tribos indígenas brasileiras, ao nascer uma criança com deformidade física, esta era rejeitada com base na crença de que traria maldição para a tribo. Os índios brasileiros possuíam uma robusta constituição física, eram fortes e saudáveis e esse fator pode ter sido causador da exclusão, reforçando o hábito de eliminar todo aquele que não estivesse dentro dos padrões estabelecidos.

Os indígenas que nasciam com algum tipo de deficiência ou a adquiriam por doenças ou acidentes causados por caça ou trabalho braçal, eram tradicionalmente eliminados ou abandonados. O argumento que justificava tal ação era de que essas pessoas iriam sofrer e não iriam acompanhar as atividades rotineiras da sociedade indígena tornando-se um peso para a tribo.

O conceito de inferioridade já existia acreditava-se que o sujeito com deficiência não seria um bom caçador, nem guerreiro e não era digno de ter uma esposa.

Já existia a segregação, apoiando-se no tripé: preconceito, estereótipo e estigma. Surgia o seguinte mecanismo em um círculo vicioso: o preconceito gera um estereótipo, que cristaliza o preconceito, fortalecendo o estereótipo, que atualiza o preconceito. E, nesse círculo vicioso, levado ao infinito, surge o estigma (marca, sinal), colaborando com essa perpetuação. Todos esses elementos nasceram do “desconhecimento”, matéria prima da segregação. Figueira (2008 p.26)

No Brasil colonial os cuidados e atenção às pessoas com deficiência eram realizados pela Companhia de Jesus¹⁵, que chegou ao Brasil em 1549 permanecendo até 1759, com o trabalho direcionado à catequese dos indígenas e a educação dos colonos. Os Jesuítas foram se incumbindo também de cuidar da saúde da população, a chamada “medicina jesuítica”, devido às precárias condições sócio-econômicas da época.

É neste período que foram fundadas as Santas Casas de Misericórdia, local onde os habitantes de baixa renda buscavam o atendimento de suas enfermidades.

Estudos de Figueira (2008) apontam que não era encontrado oficialmente registros de pessoas com deficiência. São os registros de doenças da época, caracterizados pelas muitas epidemias, fome, maus tratos, mordidas de cobra e insetos, feridas nas pernas, verminoses variadas e outras, que possibilitam deduzir a existência de pessoas com deficiência, assim como, a alta mortalidade pela falta de condições de tratamento adequado.

No século XVIII surge a “Roda dos Expostos, oriunda da Itália, instaladas nas Santas Casas de Misericórdia que funcionaram no período de 1726 a 1950. Nestas rodas eram depositados os bebês, fruto de relacionamentos não aceitos pela sociedade. Esses bebês antes da Roda eram abandonados a própria sorte nas ruas da cidade e, muitas vezes, encontrados mutilados por cães e porcos.

O abandono de crianças era um sério problema social e tinha como causa primária a pobreza. Podemos inferir que muitas dessas crianças traziam defeitos físicos e mentais, devido as condições de nascimento e gestação a que eram expostas. Figueira (2008) analisa que destas ações nasceu a ideia de tutela, opção que mais tarde se refletiria nas ações de assistencialismo às pessoas com deficiência.

Quando analisamos a história brasileira não podemos deixar de citar a escravidão que deixou no país marcas e consequências que ressoam na sociedade ainda hoje.

¹⁵Também denominados Jesuítas, sociedade missionária fundada em 1534 por Santo Inácio de Loyola (1491-1556). Instituição religiosa com grande influência em Portugal e nas colônias portuguesas. FIGUEIRA (2008).

E o que podemos relacionar entre deficiência e escravidão? Com base em Figueira (2008) refletimos sobre as condições impostas aos negros. O tráfico Negreiro no Brasil iniciou-se em 1559. Os negros, transportados em navios por vários meses pelos oceanos, em condições insalubres, em sua grande maioria morriam antes de chegar a terra. Os que aqui chegavam, muitos, doentes ou debilitados, estavam sujeitos a trabalhos sub-humanos, péssima alimentação e castigos físicos cruéis.

Todo esse processo degradante ao qual eram submetidos os escravos, considerados mercadorias, traziam como consequência a morte, doenças graves e deficiências de todos os tipos, tornando-os para a sociedade mercadorias danificadas, não aceitas no mercado escravagista, que exigia um escravo de forte físico e perfeito, sem mutilações ou deficiência que viessem a impedir a capacidade produtiva e conseqüentemente prejuízo aos seus donos.

Devido a esse processo, os negros que nem escravos mais poderiam ser, eram abandonados a sua própria sorte nas ruas, alguns com deficiência visual tornavam-se cantores e ficavam pelas praças centrais trazendo um pouco de alegria com suas canções aos demais escravos que por lá perambulavam juntamente com outros.

O Brasil por se mostrar uma terra com muitas riquezas também chamou a atenção de outros países e invasões e conflitos territoriais foram constantes, o que causou muitas guerras, guerrilhas e dentre as consequências, vários soldados mutilados, com graves ferimentos.

A fim de proporcionar atendimento a esses soldados, em 1727 foi fundado o Hospital Militar Real, para os chamados “Inválidos da Pátria”.

A fundação do Hospital seguia assim as tendências internacionais de assistência a soldados reformados por invalidez ou incapacitados para o serviço ativo nas Forças Armadas.

Um grande feito que mudou de forma significativa a historia do Brasil e de seus habitantes foi a vinda da Família Real em 1808 que fugia de Portugal devido aos ataques de Napoleão, e que aqui permaneceu até 1821, trazendo progresso em várias áreas. Inaugura-se neste período, instituições que vão equipar a cidade do Rio de Janeiro para o funcionamento do governo, dentre

estas, o Banco do Brasil, a Biblioteca Real, a Imprensa Régia, a Academia Militar. São criados os primeiros cursos de medicina.

As mudanças não atingiam a todos. A população pobre e os escravos com deficiência quando sobreviviam, eram lançados a própria sorte ou a caridade da Igreja enquanto que, na Corte Imperial eram tomadas medidas que visavam os cuidados dos soldados reformados e da educação de crianças com deficiência.

Nos anos que se seguiram, outras medidas foram importantes no sentido do atendimento mais geral à população, mais especificamente, as relacionadas às pessoas com deficiência. Em 1854 foi inaugurado o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, hoje conhecido como Instituto Benjamin Constant - IBC, que teve um papel significativo na educação de pessoas com deficiência visual; em 1857, o Instituto Imperial para Surdos-Mudos (denominação utilizada na época) sendo atualmente o Instituto Nacional de Educação de Surdos - INES, ambos localizados na cidade do Rio de Janeiro. O INES, apesar de ter uma proposta de atender todo território nacional, o ingresso dos alunos a princípio, estava condicionado à autorização do ministro e secretário de Estado dos Negócios do Império. Fato este que nos faz refletir que talvez somente os mais abastados e com influência na corte imperial acessassem este atendimento.

No Brasil do séc. XIX, as pessoas com deficiência visual e auditiva foram as únicas a serem reconhecidas pelo Estado como possíveis a uma abordagem educacional, sobretudo uma educação para o trabalho, essas instituições eram internatos com uma educação segregada, contudo não podemos retirar os méritos de seu pioneirismo no processo de educação de pessoas com deficiência não só no Brasil com também na América Latina.

Em 1868 foi inaugurado o Asilo dos Inválidos da Pátria, este Asilo se estendeu a várias regiões do país e permaneceu por 107 anos sendo desativado em 1976. Nas palavras de Figueira:

Os oficiais que compunham o Corpo dos Inválidos, quase todos mutilados ou sem maiores possibilidades de atuar no serviço militar ativo - prejudicados por ferimentos graves, por amputações ou por doenças sérias, durante a guerra contra o Paraguai, eram pobres, sem qualquer chance de receber da sociedade brasileira muita coisa, a não ser, talvez, compaixão. Dentre eles haviam os já mencionados "Voluntários da pátria",

homens pobres, mulatos e negros formavam os batalhões convocados para combater como soldados na Guerra do Paraguai, os escravos da nação – africanos trazidos ilegalmente para o país após a lei de extinção do tráfico, que estavam sob a guarda do império e recebem alforria para ser transformados em soldados. Naquele dia de inauguração o Asilo já contava com 29 oficiais, 67 sargentos, 1 coronheiro, 7 músicos, e 239 cabos e semelhantes, 1.010 soldados e um tambor. E no mesmo lote de doentes e deficientes do exercito brasileiro, havia também 42 prisioneiros paraguaios nas mesmas condições físicas. (2008, p.65)

O avanço da medicina ao longo do século XX trouxe consigo uma maior atenção em relação às pessoas com deficiência. Iniciam-se novos estudos e pesquisas no campo da reabilitação.

Nesse contexto havia uma clara associação entre a deficiência e a área médica e o enfoque do saber médico possibilitou o surgimento de um modelo no qual as pessoas com deficiência passam a ser compreendida por ter problemas orgânicos. Sendo assim, precisavam ser curadas, ajustadas e tratadas.

No modelo médico estas pessoas eram consideradas “pacientes” cuja problemática individual estava subentendida segundo a categoria de deficiência à qual pertenciam. Fazia-se todo o esforço terapêutico para que melhorassem suas condições, de modo a cumprir as exigências da sociedade.

Com esta concepção fortalecem as ações do Estado no atendimento as pessoas com outros tipos de deficiência que não somente a visual e a auditiva, e conforme Figueira (2008), apoiado por um modelo institucional segregador, nos moldes positivista do separar da sociedade o que não atende as normas e condutas aceitas, fato este que torna o Estado um ator de atos de exclusão.

São criados os Centros de Reabilitação Física como o Instituto Nacional de Reabilitação- INAR, em 1956 pela Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo que tinham como finalidade, oferecer atendimento e recuperação aos operários acidentados e também as vítimas do surto de poliomielite que aplacava o Brasil.

O projeto da criação do INAR preenchia as exigências da Organização das Nações Unidas de ter serviços hospitalares adequados, facilidade de ensino, oportunidade de treinamento vocacional, oportunidade de emprego na comunidade para incapacitados físicos treinados

convenientemente e ser acessível a treinamento de médicos e outros profissionais. Figueira (2008, p.72)

A expectativa com relação ao INAR era de ser referência em reabilitação para a América Latina, contudo foi extinto em 1968 quando os especialistas estrangeiros e membros da ONU não mais o apoiaram. Isto nos leva à reflexão sobre o grau de comprometimento do Estado com as ações sociais ao permitir que serviço de tal importância fosse desativado, deixando desprovida uma população que era atendida com inúmeros benefícios.

A partir da segunda metade do séc. XX surgem as primeiras escolas para atendimento médico-pedagógico às crianças com deficiência intelectual denominadas “Escolas para Anormais”, e também a criação de instituições como Pestalozzi¹⁶ e Apaes¹⁷.

Segundo Rocha (2006), as instituições de reabilitação desenvolviam o trabalho com pessoas com deficiência fundamentada em ações tecnicista dirigidas a reabilitação do corpo/mente deficiente e desvinculada dos problemas sociais, afetivos e outros.

Essas instituições desenvolviam suas ações fortemente embasadas na caridade e filantropia. Dentro dessas instituições difunde-se fortemente o conceito médico de deficiência, segundo Sasaki (1997 p.29) “a pessoa com deficiência é que precisa ser curada, tratada e reabilitada, a fim de ser adequada à sociedade como ela é, sem maiores modificações”.

Sasaki (1997) salienta que este modelo médico foi responsável em parte, pela resistência da sociedade em conceber e instituir a mudança de sua estrutura e colocar em prática o processo efetivo de inclusão das pessoas com deficiência. Apesar disto, considera que a vivência e convivência das pessoas com deficiência dentro das instituições educacionais ou de reabilitação, propiciou um espaço de reflexão com seus pares. Através do diálogo e observação percebia-se que os problemas vividos eram comuns a

¹⁶Entidade filantrópica fundada em 1932, por Helena Andipof, para cuidar de pessoas com deficiência intelectual aos moldes do pedagogo suíço Johann Heinrich Pestalozzi. Atualmente, são cerca de 150 Pestalozzis filiadas à Fenasp. Pesquisado em 20/09/2012 <http://www.artigonal.com/educacao-artigos/historico-da-educacao-especial-1521439.html>

¹⁷Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE, fundada em 1954. Seu atendimento é voltado para as pessoas com deficiência intelectual e múltiplas. Atualmente temos no Brasil mais de 2 mil APAEs ligadas à Fenapae. Pesquisado em 20/09/2012 <http://www.artigonal.com/educacao-artigos/historico-da-educacao-especial-1521439.html>

todos. Essa reflexão passa então a abrir possibilidades de união na busca de alternativas para a resolução dos problemas enfrentados por muitas décadas.

Com isto, estas instituições tornam-se lócus, onde a pessoa com deficiência principia o processo de criação de sua identidade e corroboram em sua identificação como grupo social.

O surgimento de organizações criadas e geridas pelas próprias pessoas com deficiência passa a acontecer ligadas a solidariedade e apoio mútuo, reuniam-se em organizações locais, sem sede própria, estatuto ou qualquer outro elemento formal. Eram iniciativas sem objetivo político de luta por direitos sociais, embriões de movimentos políticos que surgem na década de 1970.

Júnior (2010) relata que o associativismo emerge nos anos de 1950 através da ação de indivíduos cegos que buscavam mecanismos para a organização de suas lutas e melhoria de sua posição no espaço social, contudo, devido ao histórico de vivência em espaços sociais de visão caritativa e excludente, as associações reproduzem, em suas práticas e ações, um modo de agir ambíguo onde ao mesmo tempo, reforça o estigma e a discriminação, combate frontalmente esses códigos culturais.

A associação das pessoas com deficiência auditiva foi ainda mais singular, pois sua única forma de expressão e comunicação com o mundo, a Língua de Sinais, estava proibida desde 1880¹⁸ em diversos países. Isto negava o direito dessa população a sua cultura e identidade. Apesar da proibição, os códigos da língua de sinais eram utilizados, porém, conduzidos a um mundo marginal, fato que propiciou reuniões e a associação de pessoas surdas na defesa da Língua de Sinais, movimento que surgiu exatamente nos períodos de maior ênfase à oralidade e à negação da diferença.

Contudo o status de “língua” só foi obtido a partir dos anos de 1960 com a publicação de estudos que defendiam seu uso, reafirmando os argumentos do pertencimento da pessoa surda a uma comunidade linguística com uma cultura e identidade própria.

¹⁸ A língua de sinais foi proibida em um Congresso de Professores de Surdos em Milão - Itália sob a alegação de que destruíria a habilidade de oralização dos surdos enfatizando que o método oral era o melhor para educá-los.<
http://www.libras.ufsc.br/colecaoLetrasLibras/eixoFormacaoEspecific/historiaDaEducacaoDeSurdos/assets/258/TextoBase_HistoriaEducacaoSurdos.pdf> acesso em 20/11/2012.

Dentre outros movimentos importantes tem-se o das pessoas com deficiência física cujo objetivo inicial foi o de criar estratégias de sobrevivência, porém, em seu início, as associações utilizavam um discurso extremamente tutelar na relação com a pessoa com deficiência. Exemplo disto, a venda de produtos de pequeno valor nas ruas por parte das pessoas com deficiência física. As instituições utilizavam um apelo caritativo nesta ação com o discurso de que, com o dinheiro arrecadado a associação obteria recursos financeiros para a sobrevivência de seus afiliados.

A exposição da pessoa com deficiência na comercialização de produtos em locais públicos com apelo caritativo, tenha talvez colaborado com a cristalização da visão social de que tais pessoas são carentes, necessitadas, perpetuando o estigma social.

Segundo Júnior (2010), no Brasil, o esporte adaptado foi um grande impulsionador do movimento de associação pela inserção social da pessoa com deficiência física.

O esporte adaptado surgiu por volta de 1946 nos Estados Unidos e Inglaterra, após a segunda Guerra Mundial, popularizando-se em 1950 em todo o mundo.

No Brasil, em 1958 os primeiros clubes paraesportivos despontam fundados por atletas com lesão medular que foram em busca de tratamento médico nos Estados Unidos e conheceram o esporte adaptado.

As atividades esportivas ou de trabalho informal propostas pelas associações aconteciam fora das instituições, no meio social comum a todas as pessoas menos às pessoas com deficiência, tornando visíveis e reais a estas pessoas as dificuldades para executá-las. As atividades eram desenvolvidas de forma precária e com muito esforço por parte da pessoa com deficiência. A falta de estrutura da própria sociedade e de acesso a direitos básicos, despertaram uma visão crítica da realidade de suas vidas, estimularam o início de reivindicações, sobretudo no que se refere à mobilidade. Com o passar do tempo, assumiram cunho cada vez mais político.

No séc. XIX e meados do séc. XX, o conjunto dos direitos sociais, econômicos e culturais: os de caráter trabalhista e os de caráter social mais geral, como saúde, educação, habitação e acesso aos bens culturais são concebidos pela sociedade como direitos inerentes a pessoa humana,

perspectiva que vem atrelada a lutas socialistas na Europa e nas experiências da social democracia, consubstanciada no Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*).

Rocha (1990) enfatiza que a trajetória da pessoa com deficiência acompanha a evolução da conquista dos direitos humanos.

A medida que a dignidade humana, o direito à igualdade de oportunidades e a justiça distributiva passaram a ser incessantes objetos de estudo, observou-se uma evidente mudança histórica. Constata-se a edificação gradativa de espaços organizados, a partir de movimentos governamentais e da sociedade civil, para a inclusão, com a perspectiva de atender as exigências de um contingente populacional em renovação, com foco em solidariedade e acolhimento. As Repúblicas Federativas do Brasil, que constitui um Estado Democrático de Direito, estabelece, topograficamente, em sua Constituição, já em seu artigo 1º, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do sistema constitucional, servindo de resguardo para os direitos individuais e coletivos, além de coletivos, além de erigi-lo como um “princípio maior” para a interpretação dos demais direitos e garantias conferidos aos cidadãos. (1990, p.32)

Segundo Figueira (2008), desde o Império até o final da década de 1970 a construção social observada é a de um paternalismo humilhante com relação às necessidades e potencialidades das pessoas com deficiência, estas não tinham voto e vez nas pequenas ou grandes decisões de suas vidas. Viveu-se um período de gestação das reflexões e de tomada de consciência da necessidade de organização de movimentos afirmativos dispostos a lutar por seus direitos e autonomia, dentre os quais se destaca a capacidade de decisão sobre a própria vida.

A partir de 1980 no Brasil, surge o movimento político de luta por direito das pessoas com deficiência que, segundo a ONU, já representava 10% da população brasileira. Os movimentos eclodiram simultaneamente em várias cidades do País; a princípio sem nenhuma comunicação ou coordenação, contudo uma vez estabelecida a comunicação, passaram a realizar encontros de âmbito local, regional e nacional para um intercâmbio de idéias e propostas.

Como resultado, acontece em 1980, o 1º Encontro Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes ocasionando a Coalização Nacional de Entidades de Pessoas deficientes.

O ano de 1981 é proclamado pela ONU como o Ano Internacional da Pessoa com Deficiência, um marco no deslocamento da luta pelos direitos das pessoas com deficiência, saindo do campo meramente da assistência para o campo dos Direitos Humanos, no âmbito de Estado.

Essa mudança de concepção no Brasil ocorre a partir da Constituição de 1988, conhecida como a Constituição Cidadã. O movimento logrou êxito ao situar suas demandas no campo dos Direitos Humanos e incluí-las nos direitos de todos, sem distinção.

Diversos eventos de grande importância se somaram às lutas por direitos dos movimentos da pessoa com deficiência que de forma gradativa foram mesclando-se com entidades *de, para e sobre* pessoas com deficiência, para se tornarem entidades ou instituições das próprias pessoas com deficiências. Falando “elas por elas próprias” e discutindo suas questões consolidaram na “Declaração de Madri” no ano de 1993, intitulada, “Nada sobre nós, sem nós”, um dos lemas do Movimento de Vida Independente.

No ano de 2007, após quatro anos de debate, a ONU ratificou entre os países membros, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. No Brasil, o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 ratifica a Convenção que se torna um forte instrumento de reivindicação e efetivação dos direitos das pessoas com deficiência.

1.3 A luta por direitos das pessoas com deficiência

Neste caminhar difícil e incessante das pessoas com deficiência em busca de seu reconhecimento como cidadãos de direitos, gostaríamos de citar Carvalho & Netto.

A vida cotidiana é heterogênea e também hierárquica. Isto é, a vida cotidiana é caracterizada por um conjunto de ações e relações heterogêneas que contem em seu bojo certa hierarquia. Esta não é rígida nem imutável como diz Agnes Heller. Ela se altera seja em função dos valores de uma dada época histórica, seja em função das particularidades e interesses de cada indivíduo e nas diferentes etapas de sua vida. (2011, p. 25)

A suspensão deste cotidiano, a tomada de consciência e a possibilidade de transformação do cotidiano singular e coletivo é um processo difícil, contudo de extrema importância para a concretização de transformações sociais.

Bartalotti (2006) analisa que atualmente a inclusão é uma possibilidade, contudo não é uma realidade. Para que se concretize é necessário passar primeiro pelo aprimoramento das relações sociais, compreender que o verdadeiro pensamento inclusivo não categoriza as pessoas por ordem de valor, valor este atribuído através de estereótipos, estigmas, conhecimentos instituídos. Pensar inclusivamente é aprender a perceber em cada pessoa seu valor real e sendo assim, o movimento pela inclusão social é algo que deve fazer parte de nosso cotidiano.

Segundo Bartalotti (2006), a mudança se dará através da convivência e do conhecimento. É preciso estar junto, partilhar espaços e ações, entender as particularidades de cada ser humano e tomar a diversidade como parte integrante da vida humana e, especificamente, da vida em sociedade.

A sociedade progride, cria, transforma e se transforma, contudo esse contingente de pessoas muitas vezes se vê à margem das lutas, das transformações e das conquistas. Algumas vezes, tornam-se invisíveis e suas necessidades são negligenciadas. A visão social que se personifica é a do coitado, do necessitado, do carente, ou então o oposto, o super esforçado, o que vence todos os obstáculos, o forte que nem as dificuldades da vida consegue derrubar, o que a todo custo se adapta ao que a sociedade lhe impõe e assim sendo, por não ser um “Ser” comum, não cabe em lugar nenhum! Contudo é um ser humano e como tal é dotado de sua capacidade teleológica, de se transformar e transformar seu meio.

Decartes¹⁹ diria, “Penso logo existo” e se assim o é, a tomada de consciência do existir e do querer fazer parte da sociedade de forma equitativa começa a desenhar-se nas lutas sociais das minorias, reflexo das tensões da vida em sociedade.

O fim da escravidão foi no final do século XIX e ainda hoje temos resquícios de um ideário preconceituoso, onde o negro é visto como um ser inferior. Observamos também que a luta das mulheres por igualdade de direitos

¹⁹ Filósofo francês considerado fundador da Filosofia Moderna.

já existe há décadas! Percebemos avanços significativos, todavia ainda há relatos de mulheres que tem seus direitos violados por patrões, maridos ou no meio social onde vivem.

A luta por direitos da pessoa com deficiência veio a se firmar a partir dos anos de 1980 no Brasil, porém ainda “engatinhando” e devido a este atraso a luta pela efetivação da equidade ainda é longa.

A mudança de um paradigma é um processo longo e exaustivo e para que aconteça é imprescindível a atuação de atores sociais que influenciam nas concepções sociais, como as Instituições Internacionais, os Governos, a Mídia e as Instituições de ensino, todas, formadoras de opiniões que podem contribuir para a construção de uma nova concepção de sociedade.

A seguir pontuamos algumas datas, leis e eventos importantes que colaboraram com a evolução no processo de inserção da pessoa com deficiência na sociedade e consecutivamente no mercado de trabalho.

Destacamos inicialmente a legislação aprovada pela Assembléia Geral da ONU (2006) que propiciou o avanço no campo dos direitos da pessoa com deficiência. Sendo assim, temos em 1971 a Declaração dos Direitos da Pessoa com Retardo Mental e em 1975 a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes.

Júnior (2010) relata sobre os objetivos principais do Ano Internacional da Pessoa com Deficiência, dentre estes, a promoção de esforços em âmbito nacional e internacional em possibilitar o trabalho compatível e plena integração à sociedade da pessoa com deficiência; encorajar projetos de estudos e pesquisas visando a integração às atividades da vida diária, aos transportes e aos edifícios públicos; educar e informar o público sobre os direitos de participar e contribuir em vários aspectos da vida social, econômica e política.

No Brasil, neste mesmo ano, foi instalada uma Comissão Nacional para cuidar dos assuntos relacionados ao Ano Internacional da Pessoa com Deficiência, porém sem representantes de entidades formadas por pessoas com deficiência, fato que causou insatisfações e protestos.

A Coalizão Pró-Federação Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes contestou através de carta ao então presidente da República, General João Batista de Figueiredo, resultando na alteração do Decreto que

instalou a Comissão Nacional, mudando a estrutura da Comissão, então pessoas com deficiência passaram a fazer parte dela, muitos como consultores.

Figueira (2008) ressalta fatos importantes que ocorreram neste período dando publicidade à luta por direitos das pessoas com deficiência. Foram traduzidos, impressos e distribuídos 50.000 cópias da “Carta para a Década de Oitenta”; programas de rádio passaram a trazer a tona temas relevantes da vida e do cotidiano dessas pessoas; elaborados projetos de reabilitação, com uso de tecnologia apropriada e de cooperação e assistência técnica.

No mundo, várias discussões apontam para a necessidade de trabalhar não somente a reabilitação física, social, educacional mas também a imagem real da pessoa com deficiência sem estereótipos, e com esse objetivo a ONU lançou em 1982, um pequeno livro em inglês e espanhol com fotos que retratavam de forma natural e real, o cotidiano de pessoas com deficiência, colaborando com o processo de conscientização social. Figueira (2008)

Temos ainda outras iniciativas. No ano de 1983 a ONU lança a campanha reforçando a década como a “Década da Pessoa Portadora de Deficiência”. Neste mesmo período é lançado o “Programa de Ações Mundiais para Pessoas Portadoras de Deficiências”; em 1986, no Brasil foi criada a Coordenadoria para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).

Ligada diretamente ao gabinete Civil da Presidência da República, e de assessoria da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República sua atuação estava voltada a políticas de integração da pessoa com deficiência, com foco na defesa de direitos e promoção da cidadania.

Em 1988, temos a nova Constituição do Brasil que, em seu Título VIII, Da Ordem Social, Capítulo III, da Educação, da Cultura e do Desporto, no art. 208 inciso III, prevê o atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino, o que veio a legitimar o atendimento educacional especializado e inclusivo no Brasil.

Outras legislações e eventos, tanto nacionais quanto internacionais, se sucedem fortalecidas pelas pressões dos movimentos por direitos das pessoas com deficiência. Como exemplo, em 1989 - Lei nº 7.853 que estabelece

normas gerais para o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência e sua efetiva integração social.

Segundo Júnior (2010) o momento era propício para derrubar a institucionalização e criar um movimento cidadão, misturar, trabalhar com todos os atores dentro e fora da deficiência, fazer com que esse assunto fosse realmente um assunto de todos e a ratificação da Convenção propiciou isto.

A partir do séc. XXI é concebido o modelo social de deficiência que passa a ser considerada como parte do ciclo de vida de todas as pessoas em algum ponto da vida, seja na infância, na vida adulta ou quando idosos. É parte do ciclo de vida das pessoas e quando assim percebida entende-se que tudo que está construído (serviços programas e espaços) deve ser acessível a todos e não somente a uma porcentagem da população. Esse é o desenvolvimento inclusivo e universal fruto das discussões da Convenção, pessoas com deficiência devem ser incluídas pelo que as iguala não pelo que as diferencia! Fonseca (2008)

Correlacionando o caminhar de uma criança, em seus primeiros passos incertos e vacilantes, sempre sob os cuidados de um adulto, e a sua persistência em caminhar sozinha; quando menos se espera, esta já está a correr por todo lugar livremente. A pessoa com deficiência teve por muito tempo seu caminhar na sociedade tutelado por familiares e instituições, e ao firmar suas convicções e conhecer a força do movimento político, vão em busca de seus direitos como cidadãos que são!

Esse processo inicia-se na efervescência dos movimentos e lutas sociais da década de 1980 no Brasil e se fortalece nas décadas seguintes, embora este caminho ainda possa ser considerado novo. O caminho a trilhar rumo a essa conquista traz algumas questões, incertezas e apreensões e deve ser construído de forma conjunta no fortalecimento da identidade e dos direitos destes cidadãos.

CAPITULO II – O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.1 A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Através do trabalho o homem transforma a natureza, o seu meio e as relações de coexistência e nesse processo ao transformar a natureza o homem também se transforma.

Como possibilitador da liberdade, o trabalho permite o domínio sobre a natureza, o desenvolvimento de suas forças produtivas. Nesta ação, o homem reconhece a si e aos outros como sujeitos capazes de criar alternativas e imprimir uma direção a seus projetos socio-históricos. Barroco (2010)

Consideramos o trabalho como direito e ao direcionarmos nossa reflexão para a inserção no mundo do trabalho das pessoas com deficiência destacamos os enormes desafios a todos que estão envolvidos na luta pelos direitos das pessoas com deficiência.

Analisando estudos de Sasaki (1997) detectamos que durante décadas, o trabalho das pessoas com deficiência passou por várias fases, a da exclusão, segregação, integração e inclusão.

Moragas in Sasaki (1997) relata no período em que o autor intitula como fase da exclusão, a pessoa com deficiência era percebida como um “coitado” e permiti-la trabalhar era para a sociedade uma forma de exploração que deveria ser condenada por lei. Tal crença estava relacionada com a ideologia protecionista para com a pessoa com deficiência e também pelo fato da medicina, a tecnologia e as ciências sociais desconhecerem em seus estudos e pesquisas, a capacidade laborativa e social das mesmas.

Sasaki (1997) apresenta que a segregação é percebida no período onde os direitos sociais das pessoas com deficiência eram atendidos por Instituições assistenciais e/ou de apoio, não pelo Estado. As empresas ofereciam trabalho às pessoas com deficiência e estes eram desenvolvidos dentro das instituições, chamados “oficinas protegidas” ou desenvolvidos em suas próprias residências. Esta forma de “trabalho” propiciava ao empregador mão de obra barata sem vínculo empregatício e lhe conferia perante a

sociedade um cunho caritativo. Esta prática ainda existe em muitas partes do mundo, inclusive no Brasil.

A integração acontece quando a pessoa com deficiência é admitida no órgão público ou empresa privada, desde que tenham qualificações profissionais e consiga utilizar os espaços físicos e os equipamentos sem nenhuma alteração no ambiente, geralmente alocadas em setores exclusivos, e de preferência afastadas do público. A integração tem o mérito de inserir a pessoa com deficiência na sociedade, desde que ela esteja capacitada de alguma forma a superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais constituindo um esforço unilateral tão somente da pessoa com deficiência ou daqueles que abraçam a causa da inserção social, sendo este proceder, um reflexo do modelo médico da deficiência.

Atualmente se percebe que muitas empresas estão adotando uma abordagem inclusivista. A inclusão está apoiada em ações que valorizam a credibilidade no valor da diversidade humana, contempla diferenças individuais, efetua mudanças nas práticas administrativas, adapta ambientes físicos e instrumentos de trabalho, capacita os recursos humanos na questão da inclusão.

Sssaki (2008) nos revela que por volta de 1950 iniciou-se no Brasil a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho competitivo e até os anos 1980, a colocação no mercado de trabalho acontecia através das instituições que muitas vezes tinham um setor específico para cuidar deste processo. Ocorriam também, embora de forma esporádica, a auto colocação onde a pessoa buscava seu emprego.

Fonseca (2006) nos revela o caminhar progressivo na linha dos direitos humanos, primeiro dos direitos individuais de liberdade, igualdade e fraternidade, e depois na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que corrobora com o fato de que qualquer pessoa detém direitos inalienáveis que devem ser pautados na afirmação da dignidade de todos. Estes se tornam instrumentos de luta por condições de vida digna e contra o tratamento excludente e discriminatório que segrega minorias. Contra este tratamento devem ocorrer ações repressivas por parte do Estado.

A questão da deficiência está inserida nos Direitos Humanos pelo fato de englobar a desigualdade social a que estão sujeitas tais pessoas e as violações à sua integridade e dignidade humana.

As normas que incluem os direitos das pessoas com deficiência são como o ápice do processo universal das relações sociais. Seu aperfeiçoamento possibilita o benefício a vários segmentos como cidadãos idosos ou com limitações temporárias. Esta afirmativa nos enseja a reflexão sobre as ações afirmativas. Fonseca enfatiza que:

As ações afirmativas para o trabalho da pessoa com deficiência, a seu turno, assumem diversas características distintas que transitam pela fixação de políticas de formação profissional, incentivos fiscais, cotas obrigatórias, cotas estimuladas por incentivos fiscais, até o delineamento legal de requisitos comportamentais da empresa para admissão e para o desenvolvimento dos contratos com pessoas com deficiência. As ações afirmativas importam assim, uma postura pró-ativa do Estado, manifestada pela lei ou pelo Judiciário no sentido de compensar o déficit histórico que gerou a exclusão evidente desses grupos específicos de cidadãos e, diferentemente do que muitos pensam, não acarreta ruptura do princípio de igualdade de todos perante a lei. Ao contrário, reafirma-o na medida em que propicia condições materiais para que a igualdade ventilada no século XVIII seja eficaz, como se quis propor em declarações internacionais de direito do século XX e que agora, no século XXI, vêm-se implementando reiterada e serenamente. Todas as declarações internacionais que contemplam o combate a discriminação, aliás, expressam claramente a ideia de que não se impõe como discriminatória a medida legal ou judicial de cunho compensatório que implique prerrogativas a determinados grupos sociais. (2006 p.185)

Ainda, conforme Fonseca (2006), as ações afirmativas são medidas que visam implementar providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, com a finalidade de promover a inclusão de grupos discriminados, propiciando o acesso a espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas a efetivação da igualdade constitucional, é “tratar diferente os diferentes para que alcancem a equidade dos direitos à tempos negado”.

2.2 Os avanços na legislação que propiciaram a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

O ano de 2008 comemorou o sexagésimo aniversário da Declaração Universal dos Direitos Humanos que, em seu artigo 1º, afirma que “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação umas as outras com espírito de fraternidade”.

Em relação ao direito ao trabalho e emprego das pessoas com deficiência, conforme anteriormente refletimos, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007) em seu art. 27, estabelece e reconhece os seguintes direitos com relação ao trabalho: trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas; oportunidade de se manter em um trabalho de livre escolha ou aceitação no mercado laboral; ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível, dentre outros.

Como medidas a serem tomadas encontram-se: a proibição de quaisquer formas de discriminação baseadas na deficiência; assegurar condições compatíveis entre deficiência x tipo de trabalho no recrutamento, contratação e admissão; permanência no emprego; ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho.

Dentre outras diretrizes estão as relativas a assegurar ao trabalhador com deficiência condições justas, favoráveis, seguras e salubres de trabalho, reparação de injustiças e proteção contra o assédio moral, exercício de seus direitos trabalhistas e em condições de igualdade com os demais trabalhadores, acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional continuado, oportunidades de ascensão profissional, reabilitação profissional.

Essas diretrizes foram estabelecidas, de forma ampla, a todos os trabalhadores, em outras Convenções da OIT. Nas várias Convenções outras pactuações vão se efetivando, propiciando um avanço na legislação que regula o trabalho da pessoa com deficiência. Citamos rapidamente algumas: Convenção nº105 de 1957 enfatiza a abolição do trabalho forçado, a Convenção nº111 de 1958, contra qualquer discriminação no trabalho;

Convenção nº159 de 1983, cuja temática foi especificamente o trabalho da pessoa com deficiência.

A Constituição Federal do Brasil (1988) assegura:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que vivem à melhoria de sua condição social:

...

XXXI- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência.

O artigo 37º, inciso VIII da Constituição estabelece que a lei defina percentual de cargos e empregos públicos assim como os critérios de admissão de pessoas com deficiência.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e também ao seguinte:

...

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para a pessoa com deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Outras leis também são importantes, dentre estas, a Lei 7.853/89 que assegura em seu artigo 2º, uma política pública de acesso ao emprego público e privado; a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. que assegura 20% dos cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência; a Lei 8.213 de 25 de julho de 1991 conhecida também como a “Lei de Cotas” que estabelece no seu artigo 93º a reserva de vagas de emprego para pessoas com deficiência (habilitadas) ou acidentados do trabalho beneficiário da Previdência Social (reabilitados). As empresas que detém cem ou mais funcionários são obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência (habilitadas). A dispensa de trabalhador reabilitado ou com deficiência habilitado só pode ocorrer após a contratação de substituto em situação semelhante.

Outras leis vão se somando constituindo um conjunto de medidas protetivas importantes que possibilitam a pessoa com deficiência se inserir no mercado de trabalho. Dentre essas, o Decreto Federal nº 5.293/04 que regulamenta a Lei nº 10.048 e nº 10.098, ambas do ano de 2000, que estabelecem normas relacionadas ao transporte público adaptado e remoção

de barreiras arquitetônicas, fatores determinantes para que a pessoa com deficiência possa exercer suas atividades cotidianas.

O Ministério do Trabalho e Emprego e a Secretaria de Inspeção do Trabalho vêm desenvolvendo ações com o objetivo de alavancar o processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho as quais se destacam: Portaria nº 92, publicada em 06 de outubro de 2010 que estabelece medidas a serem adotadas no âmbito de Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo, visando a celebração de pactos para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Esses pactos envolvem aspectos de acessibilidade, adaptabilidade, qualificação profissional além da definição de compromissos para, durante a vigência, promover a capacitação e a formação profissional, por meio de cursos e meios adequados às necessidades do mercado.

Salientamos as Instruções Normativas do Ministério do Trabalho e Emprego, de nº 97, de 30 de junho de 2012 que dispõe sobre a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem, estabelece em seu parágrafo único, condições específicas a aprendizes com deficiência. A Instrução Normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012, que em seu art. 1º especifica:

Art. 1º Estabelecer os procedimentos da fiscalização da inclusão de pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados para o mercado de trabalho, com vistas a assegurar o exercício pleno e equânime direito ao trabalho e a promoção do respeito a dignidade da pessoa humana, conforme estabelece a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. (MTE 2009) promulgados por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

Observam-se avanços significativos na legislação brasileira no final do século XX e início do século XXI no que se refere aos direitos da pessoa com deficiência.

Cabe ressaltar que se trata de conquistas de direitos, não mais a caridade que perpassou a trajetória das políticas públicas ligadas aos direitos das pessoas com deficiência. A trajetória de conquistas é fruto da luta histórica dos movimentos sociais desse segmento.

Segundo Fonseca (2008), a contratação para o trabalho de pessoas com deficiência através do sistema de cotas, impõe a entrada das mesmas no mercado de trabalho e é fato observável através da história que antes dessas leis, sequer se supunha imaginá-los cidadãos produtivos.

Infelizmente alguns criticam a Lei de Cotas, considerando essas ações temerárias alegando que o resultado pode não atingir os fins desejados. O que é importante é a discussão de estratégias para que a equidade posta na Lei possa ser efetivamente vivenciada.

2.3 A realidade do/a trabalhador/a com deficiência no Brasil.

Dados do Ministério do Trabalho (2012) apontam que no Brasil, dos 44,1 milhões de cidadãos que trabalham formalmente, somente 306 mil são pessoas com deficiência representando 0,7% do total de vínculos empregatícios do País.

Outro dado é o fato que a Lei de cotas exige que as grandes empresas devam ter no mínimo 5% de seus postos ocupados por pessoas com deficiência, contudo apenas 1,5% são preenchidas regularmente. Essas empresas não estão apenas faltosas no cumprimento da Lei como também violam o direito de várias pessoas de trabalhar e ter uma vida digna, perdendo a oportunidade de aprender com a diversidade.

As empresas alegam como empecilho a contratação de pessoas com deficiência o fato das mesmas não terem qualificação profissional.

Jaime/ Carmo (2005 p.28) apontam que as exigências de qualificação aliados às dificuldades de acesso a educação formal das pessoas com deficiência se constituem em entraves para a contratação. Apresenta a título de exemplo, um anúncio de contratação em um grande jornal com as habilidades requeridas: “Empresa de grande porte procura pessoa com deficiência para trabalhar e exige: curso superior completo, dois idiomas fluentes, mestrado, experiência de anos”.

Conforme Oliveira, *et. all* (2009) atualmente as pessoas com deficiência ainda encontram muitas dificuldades ao ingressar no mercado de trabalho, dentre as quais se destacam o uso inadequado dos recursos disponíveis para

desenvolver programas de emprego, a elaboração de avaliações através de critérios inadequados e espaços físicos e logísticos do ambiente de trabalho organizados de maneira excludente. Afirmam que cabe refletir sobre quais ações devem ser implementadas para que a política de cotas resulte na efetiva participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ressaltam que, socialmente ainda existem dificuldades em adotar uma nova concepção de deficiência, visto que a legislação ainda coloca na terminologia aplicada um sentido do modelo médico, onde todo o “problema” está associado à deficiência da pessoa e não ao fato da sociedade não estar preparada para recebê-la e permitir seu pleno desenvolvimento como cidadão, não contextualizando claramente a proposta de uma sociedade aberta a todos.

Sasaki (1997) defende a idéia da criação no Brasil de uma Rede de Colocação em Empregos (RCE), que agilizaria e otimizaria todo o processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho conectando de forma ágil, os que atuam de forma isolada sem grandes resultados, as instituições profissionalizantes que qualificam a pessoa, instituições de reabilitação, associações de pessoas com deficiência, empresas que disponibilizam as vagas e os Governos. A troca de informações e as parcerias possibilitariam o aperfeiçoamento necessário dos recursos físicos e humanos e alavancariam o processo de inclusão efetiva no mercado de trabalho.

Segundo relatório da OIT (2012) sobre “trabalho descente no Brasil”²⁰ o número de vínculos empregatícios de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho diminuiu 12,3% entre 2007 e 2010 (de 348 mil para 306 mil). Nesse mesmo período, o número total de empregos formais aumentou em 17,3%. Em função dessas tendências opostas, a já ínfima participação de pessoas com deficiência no total do emprego formal diminuiu de 0,9% para 0,7% no período.

Barnes (2000) in Oliveira, *et. all* (2009) ressalta que as políticas de empregos devem ser elaboradas de forma global, fato que requer mudanças nas relações de trabalho. A proposição de um espaço social aberto à

²⁰ Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação. Brasília: Organização Internacional do Trabalho. 2012, 78p.

diversidade requer transformações estruturais e para que isso aconteça a sociedade tem que participar.

Silva (2002) constatou que as maiores reclamações das pessoas com deficiência são as condições de circulação e de transportes, traduzindo o desejo de participação mais ativa na vida cotidiana das cidades. Outra constatação foi a de que grande parte das pessoas com deficiência, por falta de conhecimento de seus direitos, acreditam que o que o Estado lhes proporciona são caridade ou “politicagem”.

Pesquisas²¹ comparativas realizadas entre trabalhadores com deficiência e sem deficiência mostraram que trabalhadores com deficiência apresentam menor escolaridade, são em maior proporção pardos e negros, tem menor proporção de renda familiar superior a três salários mínimos, residem mais distante do local de trabalho e utilizam mais meios de transporte ligado ao coletivo público. Trabalham mais na área de serviços, em atividades administrativas na indústria financeira e/ou administração pública. Trabalham menos na indústria de transformação e na educação. Trabalhadores com deficiência participam menos de programas de treinamento, tem menos promoções, percebem-se influenciando menos nas condições de trabalho, sentem menor compatibilidade entre o cargo/função que exercem e suas qualificações, experiência e capacidades. Entendem que há pouca discussão a respeito de seu desempenho. Percebem-se mais cansados/desgastados física e emocionalmente que os trabalhadores sem deficiência. Sentem-se menos valorizados, com menos oportunidades, ganhando menos que a média de mercado, menos satisfeitos com o trabalho e com o clima organizacional, tendo atitudes menos positivas que o trabalhador sem deficiência.

Outros dados são importantes quanto a inserção do trabalhador com deficiência no mercado. A redução dos postos de trabalho consta dos relatórios da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), divulgados anualmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Segundo a Rais, divulgada no dia 11 de maio, em 2007, 348,8 mil trabalhadores empregados no país tinham alguma deficiência. Em 2010, esse número caiu para 306 mil.

²¹Pesquisa: Oportunidades e desafios para o trabalhador com deficiência - 08\11\2011/ em <http://projeto.fipe.org.br/modern/PerfilDoEmprego.aspx> acesso em 20/01/13

Ao mesmo tempo, o total de trabalhadores empregados formalmente no país passou de 37,6 milhões para 44,1 milhões. Isso representa um crescimento de 17% no período.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 24,6 milhões de brasileiros têm alguma deficiência. Desses, conforme dados da RAIS (2011) 1,25% está empregado.

Em noticiário na mídia²², a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades do Ministério Público do Trabalho Federal (MPT) informou que a fiscalização é constante e ações são movidas contra as empresas que não cumprem as cotas, assim como acordos são firmados com o objetivo de adequar as empresas à legislação vigente, e que serão aprofundados estudos com o objetivo de desvendar os motivos de queda as contratações.

Estudos de Santos (2012) apontam que apesar da democracia existente a partir da segunda metade do século XX, pouco se altera a face corporativa do Estado que continua com uma postura de elevar a taxa de exploração da classe que trabalha em prol do aumento do produto social apropriado pela burguesia que dita as ordens através da hegemonia econômica. A autora ressalta a dificuldade de organização dos trabalhadores livres, impactados pela cultura escravagista e um regime político republicano oligárquico, apresentando aos trabalhadores um regime de trabalho com medidas de alcance restritivo, não universais para o conjunto da classe trabalhadora.

Os reflexos do processo vivido pelos trabalhadores brasileiros em geral são agravados no contexto em que se insere o trabalhador com deficiência visto a complexidade das questões que envolvem a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Jaime/Carmo (2005) apontam que dentre as inúmeras dificuldades enfrentadas por esses trabalhadores está a discriminação que começa no acesso destas pessoas a educação formal, passando por vários tipos de preconceitos, até a falta de cultura de considerá-las capazes de desempenhar atividades produtivas no mercado formal de trabalho.

²² <http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2011-05-21/numero-de-trabalhadores-com-deficiencia-empregados-cai-12-entre-2007-e-2010>>. Acesso em 24/01/2013.

CAPÍTULO III - O/A TRABALHADOR/A COM DEFICIÊNCIA: DESAFIOS NA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

3.1 Procedimentos metodológicos.

Conforme SOUZA, in Gonçalves & Lisboa (1996), a pesquisa qualitativa tem sido utilizada nas Ciências Sociais por abarcar a relação entre o pensamento e a base material, entre a ação do ser humano enquanto sujeito histórico e as determinações que o condiciona. Esta forma de abordagem tem sido valorizada, uma vez que trabalha com o universo de significados, representações, crenças, valores, atitudes, aprofundando um lado não perceptível das relações sociais e permitindo a compreensão da realidade humana vivida socialmente.

As metodologias qualitativas são indispensáveis para compreender fenômenos que se manifestam em longos intervalos de tempo, como o caso de trajetórias de mobilidade social ou mudanças geracionais. Além disso, desempenham importante papel na elaboração de hipóteses e construção de novas teorias (Camargo In Gonçalves & Lisboa, 1996).

Contudo, não pretendemos nos contrapor à pesquisa quantitativa, uma vez que sempre existirão abordagens em que a apreensão do objeto na sua totalidade levará o pesquisador a assumir a sobreposição dos dois enfoques, como bem ressaltado por Minayo:

o conjunto de dados quantitativos e qualitativos não se opõem. “Ao contrário, se complementam pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia”. (In Gonçalves & Lisboa, 1996:22)

Com esta fundamentação, desenvolvemos nossa pesquisa onde o projeto inicial consistia na realização de três entrevistas que seriam gravadas e transcritas, com trabalhadores com deficiência no município de Santos, no sentido de conhecer suas experiências na inserção e permanência nos espaços de trabalho.

A forma de seleção dos sujeitos partiu de indicações de amigos que conheciam pessoas com deficiência que estavam no mercado de trabalho,

sendo o objetivo primário o de entrevistar três trabalhadores: um com deficiência física, outro com deficiência visual e outro com deficiência auditiva.

A proposta inicial foi alterada em função da dificuldade de comunicação com um dos entrevistados com deficiência auditiva devido ao fato da entrevistadora não saber libras. Por esta razão e com o desejo em ouvir a experiência desta trabalhadora, optamos por uma entrevista estruturada, via e-mail. Contudo, percebemos no conjunto das entrevistas que o não contato direto impossibilitou outras trocas e maior enriquecimento da entrevista. Este não diálogo propiciou as respostas mais formais e diretas, sem a riqueza que o diálogo proporciona.

Sendo assim, redefinimos os sujeitos da pesquisa, acrescentando outra entrevista, totalizando quatro:

- Tipo de deficiência: dois trabalhadores com deficiência física, um com deficiência visual e um com deficiência auditiva.
- Gênero: três do sexo feminino e um do masculino. A escolha de três mulheres foi intencional pelo desejo em conhecer suas experiências como trabalhadoras;
- Tempo de trabalho: inseridos mais de dois anos no mercado de trabalho.

O quadro síntese é ilustrativo da identificação dos sujeitos.

Trabalha dor	Residência	Sexo	Idade	Deficiência	Tempo de trabalho	Trabalho atual/ Local
1	Santos	Masc.	30	Física-lesão medular cadeirante	7	Frentista Posto de gasolina. (CLT)
2	Santos	Fem	50	Visual Baixa visão Apenas 6%	3	Func.público telefonista (estatutário)
3	Santos	Fem.	47	Física – seqüela poliomielite cadeirante	3	Recepcionista - Prefeitura (Contrato)
4	São Bernardo do Campo	Fem	25	Auditiva perda total	3	Assistente administrativo (CLT)

Destacamos alguns elementos nas abordagens aos sujeitos, tanto inicial no sentido da apresentação da proposta (formalização do convite explicitação dos objetivos da pesquisa) como na realização das entrevistas. De uma forma geral, todas/os trabalhadores demonstraram interesse em participar. Logo após a proposta e posteriormente, no contato para a entrevista, assinaram o TCLE (Anexo I), conforme elencamos a seguir:

Em relação ao trabalhador 1: O contato inicial foi pessoalmente, o entrevistado informou que já tinha experiência em pesquisas pois já participara anteriormente. No dia marcado fomos a uma lanchonete próxima ao local de trabalho do entrevistado; lido e assinado o TCLE, iniciamos a entrevista que foi gravada, com duração média de 20 minutos. Consideramos a entrevista rápida. O trabalhador se mostrou seguro e objetivo em suas respostas, um tanto reservado, porém explicou de forma clara seu processo de inserção e permanência no trabalho. Percebemos em seu entusiasmo, orgulho em ter participado de processos de inclusão de trabalhadores com deficiências na empresa que trabalha.

Em relação à trabalhadora 2, tivemos o contato inicial por telefone, sendo a entrevista realizada em uma sala anexa ao local de trabalho, após o expediente. Percebemos sua satisfação em ter sido escolhida para a pesquisa, o que foi verbalizado pela mesma. A entrevista apresentou um tempo médio de 40 minutos, com relatos detalhados e emocionados em alguns momentos.

Com a trabalhadora 3, o contato foi telefônico, sendo a entrevista no terminal rodoviário para facilitar questões de transporte. O tempo médio da entrevista de 15 minutos demonstrou o estado de ansiedade em que a mesma se apresentou: nervosa e apreensiva com as perguntas, julgando ser difícil responder. A tranquilizamos quanto a isso e foi relatada sua trajetória profissional.

Em relação à trabalhadora 4, o convite foi realizado através de uma rede social na Internet (Facebook), indicada por pessoas amigas. O fato da pesquisadora não conhecer Libras e a trabalhadora ser deficiente auditiva dificultou os contatos pessoais. O interesse demonstrado pela trabalhadora em responder fez com que enviássemos o questionário via digital. Percebemos que esta modalidade de coleta não trouxe os resultados esperados, pois não apresentou relatos mais ricos e aprofundados. Pensamos inicialmente em

contatar um tradutor interprete de libras , porém dificuldades no contato aliado a outros custos adicionais impediram tal iniciativa.

Após a realização das entrevistas, efetuamos a transcrição do material coletado e este processo foi muito rico. Constatamos o difícil trabalho de um/a pesquisador/a. Foi grande a preocupação, no momento das entrevistas no cuidado e respeito com os/as entrevistados/as. Saber o momento exato de falar, a forma de expressar buscando passar tranquilidade; ter a escuta para o entrevistado/a sentir-se à vontade em passar suas experiências as quais, muitas vezes causaram emoção por carregar fortes sentimentos, alguns não agradáveis de serem reveladas e muito menos lembradas; a preocupação com a intimidade dos sujeitos foram situações vivenciados no percurso de realização das entrevistas.

Percebemos na transcrição que, em determinados momentos, poderíamos ter aprofundado algumas questões, mas verificamos, como em várias leituras efetuadas que o processo das entrevistas é dinâmico e aí mora a magia da entrevista! Embora sigamos um roteiro estruturado, existe sempre o não programado, o não planejado, e é, no espontâneo que surgem elementos que enriquecem o diálogo e a descobertas de novas vivências.

3.2 A inserção do/a trabalhador/a com deficiência no mercado de trabalho.

Em relação à inserção do/a trabalhador/a com deficiência no mercado de trabalho, as entrevistas apontam que são grandes os desafios deste trabalhador/a em se inserir no mercado de trabalho.

Conforme Amaral/Cesar (2009), o mercado de trabalho na contemporaneidade apresenta desafios que afetam a todos os trabalhadores. As alterações nos processos de trabalho, na organização da produção, e a intervenção estatal no amparo a estas mudanças aliados a novas tecnologias e inovações organizacionais imprimem novos requisitos aos trabalhadores, modificam as condições de inserção no mercado de trabalho e rebatem nos mecanismos de proteção social, os empresários passam a exigir múltiplas competências, qualificação e adaptabilidade dos trabalhadores.

Esse processo afeta também os/as trabalhadores com deficiência que buscam encontrar seu lugar no mercado de trabalho. A inserção no mercado de trabalho muitas vezes é oriunda de indicações de amigos ou parentes que já atuam naquele espaço de trabalho e/ou pelo encaminhamento de instituições que atuam com pessoas com deficiência.

As cotas também são viabilizadoras da possibilidade de inserção no mercado, como observado nas falas:

Na verdade, o meu esposo é motorista da Prefeitura, dirigindo para o vereador, ele falou de mim, da minha deficiência visual e foi quando eu tive essa primeira oportunidade de trabalhar (...) neste período a Instituição tinha mandado meu currículo para outro hospital e eu fui aceita (trabalhadora 2)

Vim trabalhar aqui onde estou agora por concurso publico entrei pelas cotas. Fiquei em oitavo lugar eles me chamaram depois de 3 anos. (trabalhador 2).

Lá eu conheci o dono, tínhamos amigos em comum, ele me chamou pra ajudar na empresa dele, trabalhei lá um tempo. (trabalhador 1)

Com eu já frequentava a entidade desde criança e conhecia todas as pessoas foi bem fácil. (trabalhadora 3)

Entreguei meu currículo em vários lugares e em um deles precisavam pessoas com deficiência. Foi meu primeiro emprego. (trabalhadora 4)

Eu conhecia o pastor, ele era psicólogo, também me atendia. Aí apareceu a vaga lá na igreja e ele me deu esta oportunidade. (trabalhador 1).

Verificamos que os sujeitos expressam uma experiência comum a vários deficientes, muitos encaminhados ao mercado de trabalho pelas vinculações a instituições e outros pelos direitos colocados na Lei de Cotas.

Conforme a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, em relação a contratação de pessoas com deficiência nas empresas privadas. Destacamos:

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: Até 200 funcionários: 2%; de 201 a 500 funcionários: 3%; de 501 a 1000 funcionários: 4%; acima de 1001 funcionários: 5%.

Os relatos apresentam a Lei de Cotas como positiva, pois abre e amplia as possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Porém, foi unânime a fala dos/as entrevistados/as sobre a necessidade da capacitação para esta inserção, reconhecendo que só a Lei não resolve. A capacitação foi um tema relevante no conteúdo das entrevistas. Todos enfatizaram sua necessidade e que “emprego hoje tem bastante é só ter vontade”. A Lei de cotas é entendida como algo que abriu a possibilidade de trabalho para todos/as, contudo o/a deficiente “não tem a preocupação de se capacitar”.

Estas falas nos apontam a incorporação de um discurso que culpabiliza o sujeito por sua condição, sem a leitura de que somente há poucos anos, os direitos das pessoas com deficiência foram incorporados na agenda política das lutas sociais, há uma falta de reflexão sobre as condicionalidades e dificuldades que este trabalhador com deficiência enfrenta para se inserir e permanecer no mercado de trabalho.

Mesmo com os avanços na legislação brasileira, muito ainda há que se lutar afim de efetivação dos direitos preconizados nas Leis.

Esta leitura sobre a realidade faz com que, alguns ao se inserirem no mercado de trabalho, busquem, de maneira individual sua qualificação profissional aliado a não reflexão sobre seus direitos, sem a consciência de sua condição de trabalhador/a.

As falas a seguir são reveladoras destas reflexões:

Conheço a lei de cotas! Sou a favor porque com ela a minoria tem oportunidades que não teria se não fosse essa lei. (trabalhadora 4).

A lei de cotas é uma grande oportunidade para os deficientes, porque até estimula o deficiente a estudar, porque não adianta o deficiente querer um emprego e não ter um curso, não ter uma habilidade, não ter nada e isso faz com que o deficiente queira se tornar útil para poder entrar na sociedade desta maneira trabalhando. (trabalhadora 3).

Acho que com a maioria dos deficientes auditivos isso não acontece, depende da sua escolaridade. (trabalhadora 4 sobre sobre as dificuldades/facilidades em conseguir um emprego)

Eu acho que a Lei de cotas é bem vinda para empresas grandes, a oportunidade tem que ser dada pra todo mundo, mas também falta boa vontade do deficiente , o pessoal não quer se profissionalizar, não quer aprender, tem muita gente que prefere se encostar e ganhar aposentadoria a procurar ter um emprego,

ou uma fonte de renda, acha mais fácil ficar em casa, se acha coitado da situação e acaba não procurando, acho que emprego hoje em dia tem bastante, bastante lugar por aí que contrata é só procurar direitinho é só ter vontade. (trabalhador 1)

Na verdade é um caminho, uma porta que se abre, mas tem ainda um caminho a percorrer e batalhas a vencer. (trabalhadora 2 sobre a Lei de cotas.)

3.3 A permanência do/a trabalhador/a com deficiência no mercado de trabalho

A fim de que o trabalhador de forma geral possa desempenhar suas tarefas, são necessárias ferramentas e equipamentos que o auxiliem neste processo. O que seria de um marceneiro sem sua serra ou sua plaina e uma manicure sem um alicate afiado e esterilizado? Teriam estas possibilidades de provar o valor de seu trabalho?

Estes exemplos têm o objetivo de contribuir com a reflexão de que os/as trabalhadores/as com deficiência, de acordo com a deficiência apresentada, necessitam de instrumentos e equipamentos e/ou adequações no auxílio para desenvolver suas atividades.

E refletimos sobre o porquê da dificuldade dos empregadores entenderem que ao adequar o espaço de trabalho as necessidades de seus trabalhadores com deficiência não se condiciona em gastos mas sim investimento em longo prazo o no sentido que um funcionário em condições de produzir, traz lucros a empresa e a sociedade.

Contudo a precariedade das condições de trabalho é um dos desafios à permanência deste trabalhador/a no mercado de trabalho. As entrevistas demonstram que este fato, muitas vezes não é observado ou é negligenciado por alguns dos gestores e empregadores, o que propicia situações que dificultam e as vezes, impedem o desenvolvimento de sua capacidade laborativa.

Entrevistadora: Você já chegou a cogitar com a chefia a necessidade da implantação desses programas para facilitar o teu trabalho?

Trabalhadora 2: No começo, logo que eu cheguei, falei das minhas dificuldades; da necessidade da letra ampliada do computador confesso que não, mas da letra comentei sim.

E qual foi a resposta?

Trabalhadora 2: Na verdade eu não obtive resposta! Ficou elas por elas. A única coisa que foi feita é que o horário dos médicos, e telefones eles me deram uma folha com uma letra um pouquinho maior do que a normal. (...) A principio foi difícil, a gente tem um pouco de dificuldade de se adaptar. É lógico que fica aquela interrogação, porque não facilitar as coisas se todos que trabalham tem a sua individualidade? Se pudermos dizer assim, mas é difícil, local de trabalho é bem difícil! Quando é colocada uma situação definida e aí das duas uma: ou você briga, mas você também teme de ser perseguido, de perder seu emprego.

Mais ou menos, era meio apertado algumas coisas era meio complicado pegar, o banheiro também era complicado para usar (trabalhadora 3 sobre a acessibilidade no ambiente de trabalho).

Estas falas nos faz refletir vários pontos, dentre estes, os avanços no campo dos Direitos Humanos e da aplicação da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificada no Brasil no ano de 2008, onde em seu artigo 26, alínea b, consta:

Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho.

Observa-se nas entrevistas, a violação dos direitos destes trabalhadores, e um modelo social de integração, onde segundo Sassaki (2008) tem o mérito de inserir a pessoa com deficiência na sociedade, desde que ela esteja capacitada, de alguma forma, a superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais existentes, constituindo um esforço unilateral tão somente da pessoa com deficiência ou daqueles que abraçam a causa da inserção social. Isto decorre em uma não crítica às condições de trabalho e aqueles que percebem estas contradições, “se calam” temendo “perder o emprego”.

Por parte de alguns trabalhadores é percebido que seu esforço tem que ser maior que os demais trabalhadores fato que não lhes causa estranheza, muito menos os impele a exigir mudanças, algumas vezes, por desconhecimento de que tais desigualdades podem configurar preconceitos

em outras, pelo receio de se expor ou vir a perder o que já, por tão duras condições, foi conseguido.

É perceptível também a falta de conscientização da importância do desenvolvimento e uso de tecnologia assistiva, que são materiais e produtos que garantam o desempenho autônomo e independente em tarefas rotineiras da pessoa com deficiência.

Conforme CORDE (2009), o conceito de tecnologia assistiva engloba todo e qualquer sistema, ato, procedimento, conduta, produto, sistema que seja disponível, acessível ou concedido à pessoa com qualquer tipo ou grau de deficiência, com objetivos de melhora na funcionalidade.

A falta desses equipamentos, segundo relatos obtidos em nossas entrevistas, prejudicam o desenvolvimento do/a trabalhador/a com deficiência. Nas entrevistas percebemos esta condição de maneira mais acentuada com a trabalhadora 2, deficiente visual. Em sua fala, há destaque que, por falta de lupas, telulupas, softwares leitores de tela, ou outros equipamentos que venham a lhe garantir a independência no trabalho, se vê refém da ajuda e solidariedade dos demais colegas de trabalho.

Não foi feito nada (falando sobre adaptações), até a saída da porta era difícil, alta, inclusive uma telefonista cadeirante foi contratada e não pode exercer porque eles não tinham acessibilidade. Aí a chefia conversou com as colegas de trabalho pra elas lerem a agenda pra mim, então toda vez que eu ia fazer uma ligação, elas que liam, eles não ampliaram as letras da agenda, era muito minúscula, então o que eu podia escrever a mão, o que mais utilizava todo dia, eu mesma fazia em casa com a ajuda de meus filhos, porque no hospital não dá pra alguém te ajudar a escrever é tudo muito corrido, aí eu tirava xerox e usava. (...) Fiquei um mês e vinte dias, o primeiro salário recebi sem trabalhar, a gente percebe talvez um despreparo, ou falta de informação da parte do empregador, não sei né, a gente fica pensando... por que estão agindo desta forma comigo? (relato de quando foi convocada a um serviço público através da Lei de Cotas) (...)no começo eu tive certa dificuldade emocional, porque você sai de sua casa para trabalhar, produzir, aprender, errar, então no começo foi difícil ficar sentada lá na cadeira, os profissionais entravam, médicos, amigos, e eu me sentia assim certo incomodo. (relata ociosidade no trabalho devido a falta de adaptação dos instrumentos de trabalho) (...) porque interferia na minha independência. A gente que tem deficiência visual trabalha muito com a voz, com a audição, não tem a vista, se tivesse um aparelho específico para me ajudar na leitura das agendas, eu não ia prejudicar o trabalho delas, seria bem melhor com certeza. (relato sobre o incomodo que sentia sobre ter que ocupar as amigas para auxiliá-la em seu serviço), (...) num outro

hospital, fui a primeira deficiente visual, eu trabalhei no quadro da telefonia, tive um pouco de dificuldade, trabalhei onze meses aí faltava um mês pra sair de férias eles me ligaram pra eu trabalhar na rouparia, me tiraram da telefonia, porque eles não entendiam que eu precisava de uma adaptação, eles não entendiam que eu precisava de computador um programa com áudio, agenda virtual, então quando ele me mandaram para a rouparia, dobrar lençol, aí eu achei um descaso da parte deles". (Trabalhadora 2 que por falta de tecnologia assistiva foi designada a outra função que não a de sua, e vê prejudicado o seu trabalho)

Outros relatos indicam que é possível o processo de inclusão desde que ocorra uma preocupação e cuidado afim de ações que valorizem a diversidade, que contemplem as diferenças individuais e efetuem mudanças nas práticas administrativas. Como importante, a adaptação de ambientes físicos e instrumentos de trabalho se necessário for, além da capacitação do setor de recursos humanos e dos demais trabalhadores das empresas na perspectiva de uma ação inclusiva que parta do principio das condições de equidade aos trabalhadores com deficiência.

Então, quando eu entrei aqui na empresa, na verdade, a grande preocupação das pessoas do pessoal da diretoria da empresa foi de fazer toda a adaptação. Não precisou de grandes adaptações porque o lugar já era bem adaptado. A empresa sempre foi aberta ao diálogo, a ideias, ao que precisa comprar, o que precisa fazer, o que precisa vir de fora, o que dá pra tirar, tudo que a gente precisava era só chegar e conversar com eles. (...)A gente pediu e eles mandaram fazer dois apoios de bico para pendurar na cadeira de rodas porque a gente achou que ia dar mais mobilidade tocando a cadeira com as duas mãos, na verdade não deu certo, porque o apoio ia virando pra fora e podia arranhar os carros, então a gente cortou isso, aprendeu a manusear o bico e a levar a cadeira ao mesmo tempo. Foi tudo uma questão de adaptação mesmo, colocar apoio nas valas para que a gente não caísse com a cadeira de rodas, fazer um espaço entre as ilhas e a pista para que os carros passassem longe da cadeira; tinha umas tartarugas no chão que a gente teve que tirar porque a cadeira batia então se tirou isso, foi aí um ano de adaptação a fim de aprender a trabalhar eles com a gente e a gente com eles. (...) Na verdade tudo que se criou em relação ao trabalho pra pessoa com deficiência em posto de gasolina, foi desenvolvido na época por mim e por um amigo cadeirante que trabalhava aqui comigo. Tudo que os outros cadeirantes que começaram a trabalhar em posto posteriormente, o próprio pessoal que contratou para trabalhar aqui no posto pedia um auxilio então a gente teve bastante coisa pra resolver pra começar a trabalhar nos postos.(relato sobre a assessoria que recebe da empresa trabalhador 1).

Sim porque há intérprete e funcionários que sabem Libras. (trabalhadora 4)

Como era para preencher uma vaga de cota e eles já pretendiam contratar um cadeirante, as adaptações já tinham sido feitas. O banheiro, a cozinha tudo. Dificuldade nenhuma porque as coisas estão bem adaptadas para o deficiente, lá tenho facilidade de usar o banheiro a cozinha, tenho facilidade de andar pelos lugares.(...) Quando eu cheguei tava tudo pronto, mas até hoje eles perguntam se está faltando alguma coisa, se tá precisando alguma coisa se tem alguma coisa que precisa mudar, e quando tem, eu e minhas amigas que também são cadeirante, a gente dá opinião de como deve ser feito pra melhorar ainda mais as condições de trabalho. (trabalhadora 3)

Destacamos que as condições adequadas possibilitam ao trabalhador/a, sua permanência no trabalho. Como vimos, o trabalhador 1, de todos os entrevistados é o que se encontra há mais tempo em seu local de trabalho. As condições adequadas a que se refere possibilita sua satisfação com o trabalho. É perceptível em sua fala, a satisfação de trabalhar em um local que aceitou suas particularidades, proporcionou e construiu junto com ele, condições de desenvolver seu potencial como trabalhador, ações que fizeram/ faz com que se sinta fazendo parte da empresa.

Outro desafio que podemos ressaltar no processo de permanência no mercado de trabalho é o fato de que estar empregado não garante a permanência no trabalho. As condições inadequadas de trabalho para as especificidades do trabalhador com deficiência tornam-se relevantes nesta permanência. Acessibilidade nos espaços de trabalho; condições de ir e vir; materiais e equipamentos de apoio são de extrema importância como podemos observar nos relatos.

O “ir e vir”, algo comum e rotineiro para a maioria dos trabalhadores, para os com deficiência física, por exemplo, pode ser impeditivo à permanência no trabalho.

Em relação ao transporte coletivo, o Decreto 5.296 de 2004, que regulamenta as Leis nºs 10.048 e 10.098/2000, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência. Em seus art. 38 e 39 consta que o transporte coletivo urbano e rodoviário, tanto municipal como intermunicipal e interestadual estejam adaptados. Sabemos que o transporte público no Brasil é deficitário.

Estudos apontam a mobilidade urbana como uma questão crucial no desenvolvimento das grandes cidades brasileiras. Além de afetar a qualidade de vida dos moradores, desequilibra a economia das cidades e acentua a exclusão social. A demora nos deslocamentos, os longos congestionamentos e a falta de acesso ao transporte são problemas diretamente decorrentes do atual modelo de mobilidade adotado.

Segundo Deak (2006) nas aglomerações urbanas, o transporte público é um dos elementos determinantes de infraestrutura e assumidos pelo Estado. O nível de reprodução da força de trabalho, que define as condições urbanas, é baixo e as infraestruturas são precárias e fragmentadas, participando dos entraves ao pleno desenvolvimento das forças produtivas.

A universalização depende da eliminação da precariedade e insuficiência crônica da provisão de determinada infraestrutura. No entanto, só com transporte podem os trabalhadores chegar aos locais de trabalho ou acessar os recursos de serviços essenciais, de cultura e de lazer que a cidade oferece. (Rev.Caros Amigos. Maio, 2006)

Continuando a análise das condições do transporte público no Brasil consideramos matéria (1)²³ em destaque:

Problemas como superlotação, trânsito, longas esperas pelos ônibus, falta de integração entre os meios de transporte público e alto valor das tarifas não são exclusivos de São Paulo. Em todo o país, a população sofre com um sistema de transporte coletivo deficiente, segundo diagnóstico do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). De acordo com a pesquisa sobre a satisfação dos brasileiros com o transporte público realizada pelo órgão, cerca de 55% dos usuários estão insatisfeitos e consideram o serviço “ruim”, “muito ruim” ou “regular”.

Esta situação é difícil de uma maneira geral e as pessoas com deficiência as enfrentam de maneira mais aguda. A falta de condições do transporte público e dos demais recursos de mobilidade urbana são agravantes que dificulta o acesso desse trabalhador ao seu local de trabalho.

As leis são importantes e fruto da mobilização de grupos sociais, porém a efetivação dos direitos preconizados é necessária e urgente. Consideramos que se esses direitos fossem efetivados contribuiriam para o aumento da

²³ <http://envolverde.com.br/sociedade/mobilidade-sociedade/problemas-se-repetem-por-todo-o-pais/acesso> 16/03/2013.

inserção e permanência dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho.

Como mencionado, o ato de trabalhar não se restringe ao fato de ter um emprego. A permanência engloba variantes tão importantes quanto a própria colocação no mercado de trabalho. Percebeu-se uma alta rotatividade dos locais de trabalhados devido a dificuldade de transporte e acesso.

Bem... Acabei saindo de lá devido a dificuldade que tinha de ir ao trabalho, as ruas eram todas de paralelepípedo, as calçadas péssimas, eu me cansava muito pra chega até o serviço empurrando a cadeira. (...) eu saí porque mudei para um lugar longe e ficava difícil conseguir pegar o ônibus adaptado e chegar no horário então resolvi sair.Tive dificuldade principalmente na locomoção, era quando estava começando a circular os ônibus adaptados e eram poucos ônibus... E também ficava um pouco distante o ponto onde eu descia e eu tinha dificuldade de ir rodando com a cadeira até o serviço. (trabalhadora 3 no relato das dificuldades relacionadas a trânsito e transporte)

Então dificuldade para ir e vir não, porque no caso quando eu comecei aqui eu já morava perto, depois eu mudei pra longe mas já tinha meu carro, então para mim ir e voltar nunca tive problema, agora o outro menino que trabalhava aqui, ele tinha problema pois tinha que pegar condução, e as linhas eram intermunicipais, no começo ele enfrentou uma serie de problemas, falta de ônibus adaptado, ônibus quebrado, motorista que não parava, demorava de quatro a cinco horas para chegar a casa dele.(trabalhador I)

No vir ao trabalho só tenho que prestar atenção, pedir ajuda pra atravessar a rua, e o número do ônibus que eu não enxergo tenho que pedir pra alguém falar pra mim, mas é tranquilo. (Trabalhadora 2)

Alguns relatos apontam ainda que quando o/a trabalhador/a com deficiência está inserido em um local onde já existem outros trabalhadores com deficiência, ou o trabalho é desenvolvido dentro de uma instituição que atua com pessoas com deficiência, a ambientação é mais tranquila e os problemas enfrentados praticamente inexistem.

Neste período não tive dificuldades porque neste local todas as meninas que trabalhavam lá todas eram deficientes visuais, só duas colegas tinham baixa visão como eu, as outras eram todas eram deficientes visuais total, o próprio local de trabalho já tem um histórico de funcionários com deficiente”. (trabalhadora 2)

Dificuldade basicamente nenhuma, e facilidade era o fato de eu poder usar o transporte da entidade para ir e vir do trabalho. (...) Como era uma associação de deficientes, já era toda adaptada

então ficou fácil. Assim como meu primeiro emprego este também era em uma entidade e tinha transporte que ia me pegar em casa, me levava até o serviço não tive dificuldade nenhuma durante este período. (Trabalhadora 3)

Estas falas referendam a importância da inserção de trabalhadores com deficiência em diversos espaços de trabalho, afim de novas possibilidades e quebra de estereótipos, da assimilação do desenho universal dos espaços. Consideramos que quanto mais pessoas com deficiência estiverem inseridas nos mais diversos campos de trabalho maior será a contribuição para a efetivação de seus direitos.

A sociedade atual nos desafia à inclusão e efetivação de direitos. Os movimentos de luta pelos direitos das pessoas com deficiências estão voltados à inclusão, considerando a diversidade humana, o respeito as diferenças que devem ser salientados e reiterados constantemente.

Contudo, contraditoriamente temos ainda, uma sociedade fortemente arraigada no pensamento conservador, retrógrado e separatista, onde ideias relativas às expressões da questão social ou condição de classe, gênero, raça, orientação sexual, saúde, deficiências são abordadas de maneira preconceituosa.

Uma sociedade com forte pensamento conservador e atitudes preconceituosas reforça o que Ribas (1996) descreve em relação às barreiras atitudinais enfrentadas pelas pessoas com deficiência, barreiras impostas que tem sua base na ignorância. Ignorância no sentido de falta de saber ou ausência de conhecimento.

Segundo RIBAS (1996), a ignorância é responsável pelo preconceito, pois quando alguém não sabe começa a achar, fazendo interpretações ou pré-julgamentos que fogem a realidade da pessoa com deficiência.

Em maior ou menor grau, todos nós somos preconceituosos. Ninguém escapa. Isso porque a primeira impressão é sempre preconceituosa, já que está relacionada a algo com o qual jamais tivemos contato. O preconceito com relação a pessoa com deficiência muitas vezes vem embuido de um sentimento de negação, ou seja a deficiência é vista somente como uma limitação ou uma incapacidade. A sociedade embora tenha um discurso que prega a inclusão social de pessoas com deficiência ainda vê estas pessoas pelo que não tem, ou pelo que não são. Não nos acostumamos a olhar os sujeitos que têm deficiência, pelo que têm ou pelo que são. Nesta medida, a pessoa com deficiência auditiva é aquela que não ouve, a pessoa com

deficiência visual é aquela que não enxerga, ou seja nos aproximamos da deficiência a partir da negação. A pessoa com deficiência é sempre aquela que não tem ou não apresenta alguma capacidade que a outra tem ou apresenta. Desta forma o sentimento de negação, pressupõe sempre um comportamento de negação, que traz para a pessoa com deficiência sérias consequências como exclusão, marginalização, discriminação entre outros. (1996, p.64)

Observou-se nas entrevistas que as barreiras atitudinais são encontradas no ambiente de trabalho, às vezes por parte dos colegas, dos clientes ou chefias, tornando-se um elemento dificultador na permanência deste trabalhador no espaço de trabalho. Mesmo com a legislação, persiste preconceitos, estigmas e esterótipos cristalizados que implicam em um comportamento negativo com relação ao trabalhador com deficiência.

Entrevistador: Você tem alguma situação específica que tenha demonstrado algum tipo de preconceito seja da parte dos amigos ou clientes?

De clientes eu já tive, poucos mais tive sim! Teve caso de eu encostar no carro o cliente não abrir o vidro e apontar para outra pessoa abastecer... o cara descer do carro fingir que não me viu e pedir para outro frentista abastecer... chegou uma mulher de moto, com uma moto muito alta e eu falar pra ela: Outra pessoa vai abastecer sua moto porque ela é muito alta e pode cair. Ela virar pra mim e falar. Se você não pode abastecer porque te dão um emprego desse? (Trabalhador 1)

Tinha uma funcionária que achava que eu não enxergava nada então ela me deixava meio de lado, mas tinha uma outra funcionária que fazia exatamente o contrário, ela dizia: Vamos lá, vamos lá nós duas lavar o pátio da escola, ela interagiu comigo essa era uma diferença que foi muito importante pra mim".(...) A principio é diferente você chega ao local de trabalho e causa assim...não é um impacto mas você percebe assim a diferença né, mas não chega a ser um preconceito (trabalhadora 2)

Mas tinha um amigo que acho que não acreditava muito no meu potencial, pois sempre procurava atender ao telefone antes de mim, ficava respondendo as coisas por mim quando as pessoas perguntavam, até que um dia era para ele me ensinar algo no computador, aí ele me ensinou o jeito mais difícil e saiu, mas quando ele voltou eu tinha conseguido fazer e percebi a surpresa dele, depois disso ficou mais fácil ele começou a ver que eu era capaz. No começo foi um pouco difícil eles tinham um pouco de dificuldade e eu também mas foi só no começo depois foi tudo normal. (trabalhadora 3)

No primeiro emprego tive um pouco de dificuldade porque ninguém falava Libras e também porque o ambiente não era muito amigável. (trabalhador 4)

Verificamos que ser um trabalhador com deficiência é um desafio e manter-se em um ambiente de trabalho onde as barreiras atitudinais se apresentam constantemente, faz com que este trabalhador tenha que buscar motivação e/ou estratégias de enfrentamento desta realidade a fim de permanecer no mercado de trabalho.

Percebemos formas diversificadas de enfrentamento, o apelo a solidariedade, a demonstração de força e capacidade, ou até mesmo a resposta arrogante. Cada trabalhador, dentro de suas possibilidades, vivências e leitura da realidade continua determinado a permanecer em seus postos de trabalho. É verificável a necessidade de provar a si e a sociedade sua capacidade, apesar das barreiras impostas.

Mas aí eu peço ajuda, eu não me atrapalho não! Se eu estou sozinha eu desço e peço ajuda. (...) É lógico que temos que nos esforçar mais do que eles para provar pra gente mesmo que a gente é capaz, e a gente provando pra gente mesmo que é capaz se torna fácil eles perceberem que teu lugar é especial, que aquele é seu espaço, a gente tem que conquistar nosso espaço muito mais que uma pessoa sem deficiência. (trabalhadora 2)

É que eu sou meio grosso também e tem certo tipo de coisa que eu não tolero. (trabalhador 1)

Mas com o tempo você acostuma, é o que você tem que passar e pronto. (Trabalhadora 3)

Um dos aspectos centrais à permanência no trabalho refere-se à saúde deste trabalhador/a. Nas entrevistas realizadas não houve referências quanto a um possível agravo às condições de saúde pelo trabalho por parte dos/as entrevistados/as. Cabe ressaltar que, mesmo sendo observada uma carga horária excessiva por parte de um dos trabalhadores (10 horas por dia, de segunda a sábado) o mesmo não acredita que isto seja prejudicial a sua saúde.

Não, o meu trabalho não! Na verdade é assim: eu tenho a mesma energia que tinha antes, faço as mesmas coisas que fazia antes, talvez eu não faça mais porque não tenho mais 23 anos como tinha quando entrei aqui. Não pratico mais esportes, mas ter problemas de saúde com relação a demanda de trabalho, ficar muito tempo sentado, ter dor nas costas, escaras nada, nada". (trabalhador 1)

Somente uma das entrevistadas com deficiência física relatou um maior desgaste pelo fato de passar grandes períodos sentada na mesma posição.

Devido a esta situação relatou sua constante mudança de emprego, intercalando períodos de trabalho e não trabalho.

A jornada de trabalho a gente sente diferente de uma pessoa que não tem deficiência, porque acaba ficando muito tempo sentada, na mesma posição! Então o desgaste é bem maior com o passar dos anos. Meus períodos de trabalho duram em média dois anos, aí fico um tempo sem trabalhar! Só esse agora é que estou há três anos e sinto minha bateria já meio descarregada (risos)... Se fosse esse tempo todo direto acho que ia ser complicado pra mim. (trabalhadora 3)

Nos relatos da trabalhadora 3 foi percebida uma ênfase no desgaste físico ao longo dos anos, o que talvez possa vir a agravar ou ampliar o quadro de sua deficiência.

No que se refere à carreira e as possibilidades de ascensão uma trabalhadora demonstrou interesse e relatou ter chance de ser promovida em seu trabalho. Outra trabalhadora relata que foi promovida uma única vez quando trabalhava em uma instituição de atendimento a pessoas com deficiência. Os demais relatam que o fato de ser um/a trabalhador/a com deficiência dificulta a acessão aos demais cargos da empresa pois os mesmos não estão adaptados às suas necessidades. Relatam também que um cargo de maior responsabilidade exige uma mobilidade maior, estando descartadas as hipótese de promoção e/ou acessão pelo próprio trabalhador/a.

Lá eu trabalhei por dois períodos, primeiro como professora em um curso de bijuterias, por alguns meses... Depois voltei com o curso novamente, depois como telefonista, depois passei a trabalhar no escritório comosecretaria e depois tive que sair por motivos particulares. (trabalhadora III - promovida na instituição onde trabalhava).Pra mim eu não tenho nenhuma pretensão de ser promovido, até porque não tem um cargo para promoção aqui, até porque pra você ganhar mais tem que ser gerente do posto, e pra mim que sou cadeirante não acho que tenha condições, pois é complicado ter que tomar conta de um posto inteiro e ter que sair voltar, tem as partes de cima do posto, tem a contagem de estoque que são coisas que não dá para uma pessoa de cadeira fazer, o único é frentista mesmo, na loja seria complicado porque tem um galpão. (trabalhador 1).

No primeiro emprego trabalhava no estoque e não tinha como ser promovida porque nos outros cargos precisavam ouvir e falar com pessoas, e neste atual não há esse problema ser promovida vai depende de haver vaga e eu passar na prova e na entrevista. Tenho chance. (trabalhadora 4)

Olha... eu nunca pensei nisso! Meu desejo é trabalhar e dar o melhor de mim. (...) Com certeza não, porque a concorrência no mercado de trabalho é muito grande, é mais fácil pra chefias ver as pessoas pela aparência, não vai colocar o deficiente visual na recepção.(trabalhadora 2, relato sobre a possibilidade de promoção)

Os relatos demonstram que os trabalhadores com deficiência não objetivam como plano profissional uma ascensão. Percebem que a falta de condições objetiva de trabalho (acessibilidades/equipamentos de apoio, etc) é um fator que dificulta tal hipótese. As dificuldades já enfrentadas por esse trabalhador em seu cotidiano, a fim de se manter no trabalho, pode ser um dos fatores de desestímulo a ascensão profissional. O preconceito social ainda arraigado na sociedade dificulta um novo olhar sobre a capacidade laborativa deste trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho apresentou em seu primeiro capítulo a trajetória da pessoa com deficiência na história. Observamos que os acontecimentos sociais marcantes na sociedade como as Guerras, Revolução Industrial e a criação de Instituições Internacionais de defesa dos direitos humanos foram marcos significantes na mudança de atitude da sociedade para com as pessoas com deficiência e contribuíram de forma positiva em sua inserção social.

O capítulo dois nos trouxe a atenção as ações afirmativas que buscam a equidade social para as minorias sociais; apresentou as fases e os tipos de trabalhos que eram desenvolvidos por pessoas com deficiência em determinadas épocas e períodos, os avanços legais que proporcionaram uma maior inserção da pessoa com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho.

No capítulo três executamos a pesquisa de campo com quatro trabalhadores/as com deficiência. A perspectiva de análise que orientou à pesquisa possibilitou uma interpretação crítica da realidade dos/as trabalhadores/as com deficiência, suas dificuldades e desafios em se inserir e permanecer no mercado de trabalho.

As entrevistas são reveladoras dos desafios na inserção e permanência no mercado de trabalho pelo trabalhador/a com deficiência. São relatadas as condições inadequadas de trabalho e a falta de equipamentos que dificultam a permanência no trabalho.

A implementação de tecnologias assistivas e acessibilidade nos espaços de trabalho, como preconiza a legislação são de extrema importância e urgência a fim de atender as necessidades e propiciar uma inclusão eficaz deste trabalhador no mercado de trabalho.

Consideramos de extrema importância a presença do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho. Acreditamos que a convivência amplia o conhecimento de que estas pessoas são seres humanos com qualidades, defeitos e capacidades, que lutam por direitos e respeito como cidadãos na sociedade.

Com relação a ascensão profissional, os trabalhadores não vislumbram mudanças no seu horizonte profissional, consideram difícil acontecer uma promoção ou ascensão devido as dificuldades de adaptabilidade do ambiente ou da ambientação do local de trabalho a sua deficiência.

A consciência e força política do trabalhador com deficiência não se mostra consolidada. Não foi percebida sua identificação com a luta e reivindicações da classe trabalhadora. Inferimos que a construção histórica de assistencialismo a que foram sujeitos ainda esteja latente na consciência destes trabalhadores, dificultando a identificação de trabalhadores com direito a lutas e reivindicações.

Observamos que os avanços sociais e legais ocorridos seguiu o bojo das transformações de cada período histórico, nada ocorreu à parte ou foi construído isoladamente.

Na atualidade a pessoa com deficiência tem assegurado por lei o respeito a suas diferenças e o direito a dignidade humana, contudo, observando o contexto macrosocietário que vivemos, de retração dos direitos sociais, as vezes, por meio da judicialização devido a inoperância do Estado em possibilitar e garantir a efetividade das leis. Percebemos que direitos conquistados não significam necessariamente, direitos garantidos! Estar atento a esta realidade é essencial para que não se perca os avanços conquistados com as lutas políticas e mobilizações.

Dados oficiais apontaram que apesar de todo o avanço legal obtido, o número de pessoas com deficiência que estão no mercado de trabalho é pequeno se comparado como total de pessoas empregadas no Brasil e está diminuindo, trazendo uma preocupação quanto ao futuro do trabalho das pessoas com deficiência.

Consideramos que este trabalho contribue com os debates teóricos relacionados ao trabalhador/a com deficiência na crença de que a inclusão é uma possibilidade, mas ainda não uma realidade que contempla a todos! Para que se concretize é necessária a mudança do paradigma de que as pessoas com deficiência devem ser tuteladas por terceiros e não tem condições de trabalhar, produzir, e fazer parte da construção social. É importante às pessoas com deficiência, as condições concretas para que possam ter sua cidadania garantida. Acreditamos que esta mudança seja um processo longo sendo

fundamental a mobilização social e vontade política de todos envolvidos e comprometidos com os direitos das pessoas com deficiências, inclusive e impreterivelmente a própria pessoa com deficiência, a principal e maior interessada na efetivação de sua cidadania.

É necessário um movimento que trabalhe com todos os sujeitos sem e com deficiência, embasados do conceito de deficiência como parte do ciclo de vida das pessoas. Esta compreensão permite entender que tudo que está construído, sejam serviços, programas, espaços e outros, devem ser acessíveis a todos e não somente a uma porcentagem da população. Esse é o desenvolvimento inclusivo e universal! Reafirmamos: as pessoas com deficiência devem ser incluídas pelo que as iguala, não que pelo que as diferencia!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

A HISTÓRIA DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL. O início da Revolução Industrial. Disponível em < <http://revolucao-industrial.info/> > Acesso em 24/03/2013.

AMARAL. S & CESAR, M. J. O trabalho do Assistente Social nas fundações empresariais In: Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais. Conselho Regional de Serviço Social; ABEPSS. Brasília, 2009. (p 463-477).

ANACHE. A.A. O deficiente e o mercado de trabalho: Concessão ou conquista? Revista Brás. Ed. Esp. Piracicaba. V.1, n.2, p.119-127,1994. Disponível em: <<http://educa.fcc.org/pdf/rbee/v02n04/v02n04a11.pdf>> Acesso em 14/01/2013

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 9050/2004. Acessibilidade a Edificações, Mobiliário, Espaços e Equipamentos Urbanos. Rio de Janeiro. ABNT, 2004.

BARROCO. M L. S. Ética e serviço social: fundamentos ontológicos. 8 ed. São Paulo, Cortez, 2010.

BARTALOTTI. C.C. Inclusão Social das Pessoas com Deficiência: utopia ou possibilidade? São Paulo. Paulus, 2006. Coleção Questões Fundamentais da Saúde, nº 11.

BRASIL. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. 2ed. Brasília. MTE, SIT, 2007.

_____ Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. DF: Senado Federal, 2008.

_____ Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo facultativo, assinado em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília. Casa

civil. Planalto Federal. Disponível em
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>
Acesso em 29/03/2012.

_____ Decreto nº 58.822, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº105 OIT concernente à abolição do Trabalho forçado. Casa Civil. Planalto Federal. Brasília. Casa Civil .Planalto Federal. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58822.htm>. Acesso em 29/03/2012.

_____ Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília. Senado Federal. Disponível em <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=92814>>. Acesso em 29/03/2012.

_____ Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Brasília. Casa Civil. Planalto Federal. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm> . Acesso em 29/03/2013.

_____ Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. In: Os direitos das pessoas portadoras de deficiência. Brasília. Corde, 1994b, p 3-13.

_____ Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, determinada pelo art. 13 da Leis nº9.527 de 10 de dezembro de 1997. Brasília. Casa Civil. Planalto Federal. Brasília. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1812cons.htm> Acesso 29/03/2012.

_____ Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispões sobre os Planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. Casa civil. Planalto Federal. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03leis/1813cons.htm> Acesso 29/03/2013.

_____Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Brasília. Casa Civil. Planalto Federal. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm> acesso em 29/03/2012.

_____Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências. Brasília. Casa civil. Planalto Federal. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm> Acesso 29/03/2013.

_____ Instrução Normativa nº 97, de 30 de julho de 2012. Dispõe sobre a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem. Brasília. MTE. SIT. 2012. (D.O.U. de 31/07/2012 - Seção 1 - Págs. 73 a 75).

_____Instrução Normativa nº 98, 30 de agosto de 2012. Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Brasília. MTE. SIT. (D.O.U. de 16/08/2012 - Seção 2 - Págs. 25 a 29).

_____.Observatório do Mercado de Trabalho Nacional. MET.,2012 Disponível<http://www.mte.gov.br/observatorio/indicadores_boletim_02.pdf> Acesso em 20/01/13.

_____ Trabalho Decente no Brasil: Relatório da OIT destaca avanços no país. MTE, 2012 Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/trabalho-decente-relatorio-da-oit-destacaavancos-no-pais.htm>> Acesso em 27/01/2013.

CARVALHO, M. do C. B. de & NETTO, J.P. Cotidiano Conhecimento e critica. 9 ed. São Paulo, Cortês, 2011.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. Código de ética do/a assistente social: Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão. 10ª. ed. rev. Brasília, 2012.

CFESS Manifesta: 3ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência e Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, Um longo caminho para efetivar direitos. *Brasília, 2012, 2p.*

DEAK, Csaba. Transporte público, uma condição de desenvolvimento. rev. Caros Amigos. Edição Eletrônica. Maio, 2006. Disponível em <http://www.usp.br/fau/docentes/deprojeto/c_deak/CD/3publ/ev06trpubl/index.html> Acesso em 29/03/2012.

ENVOLVERDE. Problemas se repetem por todo o país. Disponível em <<http://envolverde.com.br/sociedade/mobilidade-sociedade/problemas-se-repetem-por-todo-o-pais>> acesso em 16/03/2012.

FIGUEIRA, E. Caminhando em Silêncio: Uma introdução à Trajetória das Pessoas com Deficiência na História do Brasil. São Paulo. Giz, 2008.

FONSECA, R. T. M . O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: O direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo. LTr, 2006.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISA ECONOMICA. FIPE. Monitoramento da Inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em <<http://projeto.fipe.org.br/modem> > acesso em 20/01/2013.

GONÇALVES, R. C.; LISBOA, T. K. Sobre o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida. Rev. Katálisis v.10, Florianópolis (SC): 200 <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-49802007000300009>. Acesso em 19/04/2012.

GUGEL, M. A. A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade. (1994?) In: Portal Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência.AMPID. Disponível em <http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php> Acesso em 17/03/2012.

GUIMARÃES, J. R. S. Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação. (Versão resumida do relatório) Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2012, 78p.

INSTITUTO BENJAMIM CONSTANT. IBC. Louis Braille: O criador do sistema Braille. Disponível em < www.ibc.gov.br/index.php?blogid=1&query=barbier> acesso em 17/09/2012.

JAIME, L. R & CARMO, J. C. A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: Um resgate de um direito de cidadania. São Paulo. Ed. dos autores, 2005.

JÚNIOR, M. C. M. L. (Cop.). História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil. Brasília (D.F). Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

JÚNIOR, A. G. A Lei das Doze Tábuas: A Lei das Doze Tábuas constitui o Direito Romano. In Infoescola, navegando e aprendendo. Disponível em <<http://www.infoescola.com/direito/lei-das-doze-tabuas/>> Acesso 29/03/2012.

KONCHINSKI, V. Número de trabalhadores com deficiência empregados cai 12% entre 2007 e 2010. Agencia Brasil. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2011-05-21/numero-de-trabalhadores-com-deficiencia-empregados-cai-12-entre-2007-e-2010>>. Acesso 24/01/2013.

LICHT, F. B. & SILVEIRA, N. (Org.). Celebrando a Diversidade: Pessoas com Deficiência e Direito à Inclusão. PORTO, Adélia (Rev.). São Paulo. Planeta Educação, 2010.

LIMA, S.V. Histórico Da Educação Especial. Artigonal. Disponível em <<http://www.artigonal.com/educacao-artigos/historico-da-educacao-especial1521439.html>> acesso em 20/09/2012

MACIEL, A. S. A Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. 2010. 149p. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Estadual do Norte do Paraná. Disponível em <www.cj.uenp.edu.br/ccsa/mestrado/index.php?option...> Acesso em 29/03/2012

NETTO, J.P. Cinco notas a propósito da Questão Social. Rev. Temporalis. Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. Brasília. ABEPSS, Grafile, 2001. 2.a., n.3. (jan/jun 2001).

OLIVEIRA, M.A *ET all* (Orgs). Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Européia e Brasil. Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, v.15, n.2, p.219-232, Mai./Ago., 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU: A ONU e os direitos humanos. Disponível em <<http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos>> Acesso em 13/10/2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. ONUBR: A história da Organização. Disponível em <http://www.onu.org.br/conheca-a-onu/a-historia-da-organizacao>. Acesso em 29/12/2012.

PORTAL BRASIL ESCOLA. História do Mundo. Peste Negra. Historia da Peste Negra. Disponível em <<http://www.historiadomundo.com.br/idade-media/peste-negra.htm>> Acesso em 16/03/2013.

PORTAL DHNET. Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes. Disponível em:

<<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/progam.htm>> Acesso em 07/01/2013.

PORTAL PSICOLOUCOS. Tratamentos mais humanos. Disponível em: <<http://www.psicoloucos.com/Influencias-da-Psicanalise/tratamentos-mais-humanos.html>> Acesso em 07/06/2012.

RESENDE, A. P. C. de.; VITAL, F. M. (Org.). A Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência Comentada. Brasília (DF). Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. CORDE, 2008.

RIBAS, João B. Cintra. Viva a diferença: convivendo com nossas restrições ou deficiências. 2. ed. São Paulo. Moderna, 1996.

ROCHA, C. L. A. *O princípio constitucional da igualdade*. Belo Horizonte. Lê, 1990.

ROCHA, E. F.; CASTIGLIONI, M. C. Reflexões sobre recursos tecnológicos: ajudas técnicas, tecnologia assistiva, tecnologia de assistência e tecnologia de apoio. Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, v. 16, n. 3, p.97-104, set./dez., 2005.

ROCHA, E. F. Reabilitação de Pessoas com Deficiência. A intervenção em discursão. São Paulo. Roca, 2006.

ROSA, L. Perguntas e respostas. Disponível em: <http://www.abiblia.org/ver.php?id=197&id_autor=2&id_utente=&caso=perguntas#.UQPeOr9EFCZ> Acesso em 27/01/2013

SANTOS, J. S. Questão social: Particularidades no Brasil. São Paulo. Cortês, 2012. Biblioteca básica em Serviço Social, v.6.

SASSAKI, R. K. Inclusão. Construindo uma sociedade para todos. 8ª ed. Rio de Janeiro. WVA, 1997.

SILVA, I. A. Construindo a cidadania: Uma análise introdutória sobre o direito a diferença. 2002.116p. Dissertação (Mestrado em Historia Social) Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2002. Disponível em <http://www.centroruibianchi.sp.gov.br/usr/share/documents/Trabalho_Academico_Idari_Alves_da_Silva.pdf> ACESSO EM 14/01/2013

SILVA, O M. (Org.): Poliomielite no Egito Antigo. Faster, 2006. Disponível em< <http://www.crfaster.com.br/Polioegito.htm>> Acesso em 19/11/2012. (Material adaptado do livro do autor "A Epopéia Ignorada: A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje" Editora CEDAS, 1986.)

_____ : Asclepéia de Epitauros e seu significado para pessoas com deficiência. Faster, 2006. Disponível em <<http://www.crfaster.com.br/Epidauros.htm>> Acesso em 19/11/2012. (Material adaptado do livro do autor "A Epopéia Ignorada: A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje" Editora CEDAS, 1986.)

STROBE, K. A historia da educação dos Surdos. 2009.49p. Licenciatura em Letras. Libras. Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em http://www.libras.ufsc.br/colecaoLetrasLibras/eixoFormacaoEspecificica/historiaDaEducacaoDeSurdos/assets/258/TextoBase_HistoriaEducacaoSurdos.pdf> Acesso em 29/03/2012

TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo. São Paulo, v. 20, n. 2, p. 110- 117, maio/ago. 2009. Disponível em <www.revistas.usp.br/rto/article/download/14064/15882> Acesso em 17/01/2013.

ANEXOS

1. ROTEIRO DE ENTREVISTAS

1- Identificação:

Sexo: () Masculino () Femenino

Idade:_____

Tipo de deficiência:

Tempo de Trabalho:

2- Desenvolvimento:

- Dificuldades e facilidades para conseguir trabalho;
- Dificuldade e facilidades para a permanência no mercado de trabalho;
- Acessibilidade e equipamentos específicos nos espaços de trabalho;
- Mudanças na vida com a inserção no mercado de trabalho (positivas e negativas)
- Vivências de situações preconceituosas pela condição de deficiência no local de trabalho.
- Conhecimento dos direitos ao trabalho da pessoa com deficiência.
- Considerações e percepções sobre a lei de cotas;

2. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, RG _____ concordo voluntariamente em participar do Projeto intitulado: O/A TRABALHADOR/A COM DEFICIÊNCIA: DESAFIOS NA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO por Adelina Oliveira Perez – RG: 19.902.593-9 aluna do curso de Graduação em Serviço Social no Campus Baixada Santista – UNIFESP, sob a orientação da Professora DRA. TEREZINHA DE FÁTIMA RODRIGUES, do curso de Serviço Social no Campus Baixada Santista – UNIFESP, sito a Rua Silva Jardim, 136 - Vila Mathias em Santos/SP. O objetivo geral do projeto é conhecer a realidade dos trabalhadores com deficiência na inserção e permanência no mercado de trabalho. Dentre os específicos, tem-se: conhecer os principais desafios na inserção e permanência de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho; verificar que programas ou ações são desenvolvidas com os trabalhadores com deficiências, dentre estes: acolhimento; ambiência; adaptação/realocação em espaços; acessibilidade, dentre outras; verificar a rotatividade em espaços de trabalho e outras situações, tais como afastamentos, agravamento do quadro de saúde advindos das precárias condições de trabalho.

Estou ciente de que minha participação neste estudo, como sujeito da pesquisa, refere-se à cessão de uma entrevista, com previsão de aproximadamente uma hora, a ser gravada. Posteriormente será transcrita para análises, no sentido de compor as reflexões, garantindo meu anonimato.

Fui informado (a) ainda, que, em qualquer etapa deste estudo, terei acesso ao pesquisador e sua orientadora para o esclarecimento de eventuais dúvidas no Departamento de Saúde, Educação e Sociedade, sito à R. Silva Jardim, 133/166 – Vila Matias – Santos/SP. Caso tenha alguma consideração ou dúvida sobre a ética na pesquisa, poderei entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UNIFESP - Rua Botucatu, 572 -1º andar – cj 14 – fones: (11) 5571-1062, FAX: (11) 5539-7162. E-mail: cepunifesp@unifesp.br.

Acredito ter sido suficientemente informado (a) a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo “O/A TRABALHADOR/A COM DEFICIÊNCIA: DESAFIOS NA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO”. Ficaram claros quais são os propósitos do estudo, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes.

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

Assinatura do/a participante: _____

Assinatura Pesquisador _____

3. ENTREVISTAS

A. Trabalhador 1.

Tipo de deficiência: Deficiente físico, lesão medular, cadeirante. Sexo: Masculino. Idade: 30 anos. Tempo de Trabalho: Sete anos. Carga Horária: 8 horas normais 2 horas extras (total 10 horas diárias de 2ª a sábado). Cargo e ou Função atual: Frentista em posto de gasolina. Regime de Contrato: CLT

E: Antes de você começar a trabalhar no posto, onde mais você trabalhou?

T: Trabalhava formalmente com manutenção e montagem de micro computadores, trabalhei fazendo cobranças. Trabalhei na assessoria de uma empresa de computadores também.

E: Essa empresa de cobrança, você trabalhava com outras pessoas?

T: Não! Eu fazia por cobrança na rua, eu trabalhava sozinho, minha mãe tinha uma empresa de telemensagem eu fazia cobrança pra ela.

E: E essa outra que você falou que era empresa de computadores?

T: Empresa de computadores.

E: E você trabalhava com outras pessoas?

T: Trabalhava ! Mas deficiente só eu.

E: Quanto tempo você trabalhou lá?

T: Na empresa eu trabalhei por volta de quatro (4) meses, e depois eu comecei a montar por conta, montando computadores trabalhei durante três (3) anos montando computadores.

E: E na empresa você era fichado?

T: Não.

E: E por que não?

T: Nunca me ofereceram pra me fichar, na verdade eu trabalhava meio que por fora, trabalhava em casa, e ia à empresa, mas nunca falaram em me fichar por isso que eu sai, chegaram a cogitar que não tinha possibilidade de me fichar na empresa.

E: e como você conseguiu esse emprego na empresa?

T: Lá eu conheci o dono, tínhamos amigos em comum, ele me chamou pra ajudar na empresa dele, trabalhei lá um tempo, mas comecei a fazer por conta porque dava mais renda.

E: O seu salário era igual ao dos outros funcionários?

T: Eu acho que não, porque a gente ganhava por manutenção, então quanto mais você trabalhava, mais você ganhava, lá todo mundo trabalhava, na mesma situação, lá não tinha essa diferença de ser fichado no serviço ou não, era por produção.

E: Ninguém era fichado?

T: Acho que não, fichado só a secretária... empresa pequena.

E: E lá entre os seus amigos de trabalho, você sentia alguma diferença no tratamento em relação a você algum protecionismo ou algum preconceito?

T: Não nenhum, nunca senti nenhuma diferença, todo mundo tratado igual, mas lá o pessoal já me conhecia há muito tempo já, nunca teve diferença.

Entrevistador: Ai você veio trabalhar no posto de gasolina, como você soube dessa vaga?

T: Posto de gasolina eu fiquei sabendo no basquete, eu jogava basquete, ai lá no basquete chegou à informação que estavam contratando aqui no posto, ai eu vim aqui e conversei com o gerente e ele me contratou, na semana seguinte eu já estava contratado pra trabalhar aqui.

E: E você esta aqui a sete (7) anos, como que é essa sua inserção aqui no trabalho você sente alguma dificuldade em desenvolver o trabalho, você sente alguma diferença, por você ser cadeirante por parte dos clientes ou por parte dos amigos?

T: Então quando eu entrei aqui na empresa na verdade, a grande preocupação das pessoas do pessoal da diretoria da empresa foi de fazer toda a adaptação pra me deixar o mais confortável possível, não precisou de grandes adaptações porque o lugar já era bem adaptado, foi alguma coisa ou outra pra poder trabalhar, tendo condição de trabalho, mas com relação aos colegas o pessoal que trabalha aqui, nunca senti diferença nenhuma, com os clientes no começo tinha , alguns tinham algum preconceito e tal, hoje em dia os problemas com os clientes são mais de retornar com o carro, não tem a noção que a cadeira não passa no canto da bomba, ou de abrir a porta em cima de você, então no caso sou eu que tenho que tomar mais cuidado, a diferença mesmo já não tem mais nenhuma, sem preconceito nenhum.

Entrevistador: Você sentiu que foi um desafio para você trabalhar aqui no posto de gasolina?

T: Foi! Na verdade tudo que se criou em relação ao trabalho pra pessoa com deficiência em posto de gasolina aqui em Santos, foi desenvolvido na época por mim e por um amigo cadeirante que trabalhava aqui comigo e a gente que achou tudo que precisava pra adaptar. Tudo que os outros cadeirantes que começaram a trabalhar em posto posteriormente, o próprio pessoal que contratou para trabalhar aqui no posto pedia um auxilio então a gente teve bastante coisa pra resolver pra começar a trabalhar nos postos.

E: Teve por parte da administração a busca de uma assessoria com vocês? Sobre qual a melhor forma de desenvolver esse trabalho?

T:Teve! Tudo que foi pedido pra gente às primeiras coisas que não deram certo a gente criou...

E: como assim?

T: A gente pediu e eles mandaram fazer dois apoio de bico para pendurar na cadeira porque a gente achou que ia dar mais mobilidade tocando a cadeira com as duas mãos na verdade não deu certo, porque o apoio ia virando pra fora e podia arranhar os carros, então a gente cortou isso, aprendeu a manusear o bico e a levar a cadeira ao mesmo tempo, foi tudo uma questão de adaptação mesmo, colocar apoio nas valas para que a gente não caísse com a cadeira pra dentro das canaletas do posto, fazer um espaço entre as ilhas e a pista para que os carros passassem longe da cadeira; tinha umas tartarugas no chão que a gente teve que tirar porque a cadeira batia então se tirou isso, foi aí um ano de adaptação a fim de aprender a trabalhar eles com a gente e a gente com eles. A empresa sempre foi aberta ao dialogo, a idéias, ao que precisa comprar, o que precisa fazer, o que precisa vir de fora, o que dá pra tirar, tudo que a gente precisava era só chegar e conversar com eles.

Entrevistadora: quantas horas você faz por dia de trabalho?

T: Eu faço dez horas, oito normais e duas horas extras diárias com uma hora de almoço, de segunda a sábado.

E: Ao longo desses sete anos essa jornada de trabalho tem dificultado ou prejudicado de alguma forma a tua deficiência?

T: Não, o meu trabalho não, na verdade é assim, eu tenho a mesma energia que tinha antes, faço as mesmas coisas que fazia antes, talvez eu não faça mais porque não tenho mais 23 anos como tinha quando entrei aqui, não pratico mais esportes, mas ter problemas de saúde com relação a demanda de trabalho, ficar muito tempo sentado, ter dor nas costas, escaras nada, nada.

E: O que o trabalho modificou a tua vida?

T: O trabalho dá pra você a oportunidade de ter uma vida, você se torna consumidor, se torna parte como as outras pessoas, você paga impostos, tem o direito de protestar, se eu estou trabalhando e estou pagando tenho meu direito de exigir. Você modifica sua vida totalmente, você se torna um cidadão.

E: você como trabalhador com deficiência conhece seus direitos trabalhistas?

T: Acredito que sim, tudo aquilo que eu achei que deveria saber eu procurei saber, sobre o fato de eu fazer as horas, eu procurei saber não só eu como a empresa também procurou saber se eu poderia, se era legal isso (aqui o entrevistado refere-se as horas extras que faz, 2 horas a mais diariamente), o que isso poderia trazer de problemas pra gente, e também se não desse certo a minha jornada de trabalho de dez horas, a empresa deixou bem claro que eu poderia reduzir essa jornada. Então acho que a maioria dos meus direitos eu conheço.

E: você tem alguma dificuldade de locomoção de ir e vir ao seu trabalho?

T: Então dificuldade para ir e vir não, porque no caso quando eu comecei aqui eu já morava perto, depois eu mudei pra longe mas já tinha meu carro, então para mim ir e voltar nunca tive problema, agora o outro menino que trabalhava aqui, ele tinha problema pois tinha que pegar condução, e as linhas eram intermunicipais, no começo ele enfrentou uma serie de problemas, falta de ônibus adaptado, ônibus quebrado, motorista que não parava, demorava de quatro a cinco horas para chegar a casa dele.

E: Quais as dificuldades e as facilidades de permanência no trabalho para você hoje e nos empregos passados.

T: As dificuldades de permanência aqui eu não tenho nenhuma, tenho um emprego estável, não tenho queixas, e das outras também não.

E: Você tem alguma situação especifica que tenha demonstrado algum tipo de preconceito seja da parte dos amigos ou clientes.

Trabalhador I: De clientes eu já tive, poucos mais tive sim, tive caso de eu encostar no carro o cliente não abrir o vidro e apontar para outra pessoa abastecer...O cara descer do carro fingir que não me viu e pedir para outro frentista abastecer... Chegou uma mulher de moto, com uma moto muito alta e eu falar pra ela: "Outra pessoa vai abastecer sua moto porque ela é muito alta e pode cair". Ela virar pra mim e falar: "Se você não pode abastecer porque te dão um emprego desse"? Aí eu falei pra ela: "É porque eu não abasteço moto alta mas tem muito carro que eu alcanço, só que a sua moto eu não vou abastecer (é que eu sou meio grosso também e tem certo tipo de coisa que eu não tolero). Mas tirando isso aí não teve nada muito grave não mesmo que se tivesse passado também era dois trabalho era falar e eu responder...

E: Com relação aos colegas de trabalho você se sente em pé de igualdade na questão de produção no trabalho, as atitudes da chefia com relação a você, algum protecionismo ou preconceito?

T: Não a gente trabalha igual, a única vantagem que tenho aqui é que dia de domingo eu não trabalho desde que entrei aqui o domingo é folga, você trabalha a jornada mais o domingo que é remunerado para o funcionário, só que eu nunca trabalhei, isso é uma questão de cansaço de poupar meu corpo, porque não dá pra eu trabalhar todo dia, e o domingo é mais puxado, essa é a única diferença que tem, o resto é tudo do mesmo jeito.

E: Os funcionários quando chegam, nunca estranharam em ver um cadeirante trabalhando?

T: As vezes alguns vem e perguntam...Cumprimentam.. Perguntam o que aconteceu, já teve gente que perguntou se eu não andava mesmo, ou se eu estava acidentado encostado pelo SUS trabalhando...Outro achou que eu era funcionário do posto que

estava em casa com pé quebrado e resolvi vir trabalhar...Teve gente que perguntou se eu trabalhava aqui mesmo de uniforme...(perguntar se eu trabalho aqui é sacanagem...).

E: como trabalhador quais são seus planos para o futuro?

T: Eu agora tenho alguns projetos de estudo, tenho projeto de fazer faculdade....

E: Pretende fazer que faculdade?

T: Administração de empresa, tenho algumas propostas de emprego que infelizmente não são tão bem remuneradas como aqui, mas com perspectiva de crescimento. É que quando você tem 30 anos e uma casa é complicado você sair pra ganhar menos então estou pensando direitinho no que vou fazer.

E: Aqui na empresa quais seus objetivos, possibilidades, você já foi promovido, sente que tem essa possibilidade.

T: Pra mim eu não tenho nenhuma pretensão de ser promovido, até porque não tem um cargo para promoção aqui, até porque pra você ganhar mais tem que ser gerente do posto, e pra mim que sou cadeirante não acho que tenha condições, pois é complicado ter que tomar conta de um posto inteiro e ter que sair voltar, tem as partes de cima do posto, tem a contagem de estoque que são coisas que não dá para uma pessoa de cadeira fazer, o único é frentista mesmo, na loja seria complicado porque tem um galpão, no caixa daria pra fazer mas não seria uma promoção porque o salário é o mesmo então...

E: E sobre a lei de cotas? O que você tem a dizer sobre ela, aqui você esta por que o empregador tinha que cumprir a lei de cotas?

T: Aqui quando eu entrei ele não tinha que cumprir a lei de cotas, ele tinha um número inferior de funcionários que a lei exige, mas ele tinha vontade de contratar e contratou, quando eu entrei o posto começou a crescer aí ele teve que cumprir a lei de cotas, mas hoje em dia ele tem quatro deficientes trabalhando, mais dois na loja, então ele tem acima do que ele precisa para cumprir a cota. Eu acho que a lei de cotas é bem vinda para empresas grandes, a oportunidade tem que ser dada pra todo mundo, mas também falta boa vontade do deficiente, o pessoal não quer se profissionalizar, não quer aprender, tem muita gente que prefere se encostar e ganhar aposentadoria do que procurar ter um emprego, ou uma fonte de renda, acha mais fácil ficar em casa, se acha coitado da situação e acaba não procurando, acho que emprego hoje em dia tem bastante, bastante lugar por aí que contrata é só procurar direitinho é só ter vontade.

E: Você já teve algum afastamento do trabalho durante estes sete anos?

T: Não nunca precisei ser afastado pelo SUS, o máximo que eu passei foi uma semana em casa, fora isso não.

E: Ao final desta entrevista agradeço sua disponibilidade em responder as questões, e estaremos a sua disposição para qualquer esclarecimento que for necessário.

B. Trabalhador 2.

Características: Deficiente Visual, baixa visão - possui apenas 6% da visão. Sexo: Feminino. Idade: 50 anos. Tempo de Trabalho atual: Três anos. Carga Horária: 6 horas diárias de 2ª a 6ª feira. Cargo e ou Função: Telefonista de Ambulatório Médico de uma Prefeitura. Regime de Contrato: Estatutária, concurso publico, Lei de Cotas

E: Conta pra gente, qual foi o seu primeiro emprego?

T : Primeiramente, boa tarde, meu primeiro emprego foi de auxiliar de serviços básicos em um centro de convivência municipal, durante três anos e oito meses.

E: Esse seu primeiro emprego foi por contrato foi por cotas, como que foi pra conseguir esse emprego?

T: Foi por contrato.

E: E a vaga foi colocada em jornal, foi algum conhecido seu, qual foi esse processo de você entrar nesse emprego.

T: Na verdade, o meu esposo é motorista da Prefeitura, e passou a ser motorista de um vereador, mas antes ele atendia a secretaria da cidadania e fundo social. Ele também transportava alunos para o Lar das Moças Cegas²⁴, foi quando ele me indicou através do conselho do deficiente da cidade para o curso de telefonista no Lar das Moças Cegas. Mas neste mesmo período dirigindo para o vereador, ele falou de mim, da minha deficiência visual, e foi quando eu tive essa primeira oportunidade de trabalhar neste centro de convivência através de contrato.

E: Como você sentia a convivência como trabalhadora lá? Como você era percebida e como você percebia seu local de trabalho?

T: Lá o pessoal, a direção da escola, todo mundo era legal comigo compreendia minha dificuldade e me dava apoio, tanto que a diretora falava pra mim qual o sonho que eu tinha, se eu tinha algum sonho, e eu pensava eu falava pra ela que desde pequenininha eu tive vontade de ser telefonista, quando pequena eu ia com a minha mãe pro hospital levar minha irmã que tinha problemas mentais e eu ouvia o auto falante o anuncio dos médicos e eu achava bonito, e com o apoio da diretora e meu esposo levar os deficientes visuais pro lar das moças cegas, o contato com o condef de São Vicente as assistentes social do “Lar” e foi aí que consegui fazer o curso de telefonia lá no lar...

E: No centro de convivência qual era tua atividade como trabalhadora?

²⁴ Instituição/escola filantrópica beneficente que atende pessoas com deficiência visual.

T: O meu serviço era de servente mesmo, varria as salas, lavava as salas, lavava paredes, janelas, cadeiras, e nos éramos em 5 serventes, então o serviço era bem dividido, não era uma coisa puxada que pudesse me dificultar.

E: E se por acaso você sentia por parte de suas amigas de trabalho alguma proteção ou alguma exclusão nas tarefas do trabalho?

T: Tinha, tinha sim, tinha uma funcionaria que achava que eu não enxergava nada então ela me deixava meio de lado, mas tinha uma outra funcionaria que fazia exatamente o contrario ela dizia: Vamos lá, vamos lá os duas lavar o pátio da escola, ela interagia comigo essa era uma diferença que foi muito importante pra mim.

E: E depois desses três anos e do curso de telefonista como foi?

T: Depois fiz estágio dentro da instituição mesmo, e depois estagiei em uma faculdade, fui cobrir licença médica de alguém, por três meses, e um outro de um mês.

Entrevistador: E como foi a receptividade pelos colegas como olhavam você como trabalhadora você sentiu algum preconceito ou proteção da parte dos dirigentes ou colegas.

T: Neste período não porque neste local onde estagiei todas as meninas que trabalhavam lá todas eram deficientes visuais, só duas colegas tinham baixa visão como eu, as outras eram todas eram deficiente visual total, o próprio local de trabalho já tem um histórico de funcionários com deficiente.

E: Você acha importante (que facilita) o local ter esse conhecimento sobre pessoas com deficiência.

T: Sim é muito importante, num outro local onde eu trabalhei, num outro hospital lá eu fui a primeira deficiente visual, eu trabalhei no quadro da telefonia, lá sim eu tive um pouco de dificuldade, trabalhei onze meses aí faltava um mês pra sair de férias eles me ligaram pra eu trabalhar na rouparia, me tiraram da telefonia, porque eles não entendiam que eu precisava de uma adaptação, mesmo com o pessoal técnico do Lar a psicóloga, assistente social, terapeuta educacional indo lá explicar, mesmo assim eles não entendiam que eu precisava de computador um programa com áudio, agenda virtual, eles não entenderam essa minha dificuldade, então lá eu encontrei dificuldade, então quando ele me mandaram para a rouparia, dobrar lençol, aí eu achei um descaso da parte deles, neste mesmo período o Lar das moças cegas ainda levava nossos currículo para outras empresas, lá eu tinha carteira de trabalho assinada e preenchia a vaga da lei de cotas, aí quando eles me mandaram pra outro setor, conversaram comigo, aí neste período um outro hospital me contratou.

E: Mas este hospital que você trabalhava, colocou você na rouparia e não te deu nenhuma explicação?

T: Não, quando eu cheguei no serviço eles disseram olha a assistente social quer falar com você, aí você fica pensando o que será que ela quer falar?...Porque da minha parte ta tudo tranqüilo, sobre controle, porque da minha parte mesmo sendo assim tendo alguma dificuldade com as próprias telefonistas, todas eram legais só uma que tinha restrição comigo, ela não aceitava, achava que não dava pra atender como elas. Aí fui falar com a assistente social e ela me falou que eles viram um local melhor pra mim, disse que eles programaram um ambiente melhor pra mim trabalhar que era a rouparia eu ia dobrar lençol ficar num setor que eu não ia forçar minha visão, foi com essas palavras que ela falou, aí eu falei, fiquei surpresa mas eu falei, desculpe mas eu não tenho nada contra dobrar lençóis isso eu faço em casa tranqüilo mas na minha profissão eu quero melhorar, ampliar, quero trabalhar no telemarketing, no call center, não só no PBX, mas se é essa a decisão que vocês tomaram então eu vou seguir meu caminho, aí eles me deram uns dias pra pensar. Neste período o Lar tinha mandado meu currículo para outro hospital, e eu fui aceita. Então fui no RH de onde eu trabalhava, eles fizeram um acordo e eu fui mandada embora. E eu comecei a trabalhar no Hospital 2 .

E: E no hospital 2 você ficou quanto tempo?

T: Fiquei um ano e quatro meses, mas devido uma infecção nos rins fiquei internada umas cinco vezes, e por ser a funcionaria mais nova, a empresa entrou num período de corte então fui demitida.

E: E no hospital 2 existia alguma tecnologia que apoiasse teu trabalho? Como você mesmo falou um programa de voz, alguma lupa, alguma coisa que te auxiliasse?

T: Não, inclusive o mesmo grupo de técnicos da Instituição que eu fiz o curso que foi no hospital anterior orientar na questão da acessibilidade foi neste também, e não foi feito nada, inclusive até a saída da porta era difícil alta, inclusive uma telefonista cadeirante foi contratada e não pode exercer porque eles não tinham acessibilidade. Aí a chefia conversou com as colegas de trabalho pra elas lerem a agenda pra mim, então toda vez que eu ia fazer uma ligação, elas que liam, eles não ampliaram as letras da agenda, era muito minúscula, então o que eu podia escrever a mão o que mais utilizava todo dia, eu mesma fazia em casa com a ajuda de meus filhos, porque no hospital não dá pra alguém te ajudar a escrever é tudo muito corrido, aí eu tirava xerox e usava.

E: E como você se sentia com relação a isso? Uma funcionaria como os demais?

T: A principio foi difícil a gente tem um pouco de dificuldade de se adaptar, mas a gente tem essa necessidade de se auto adaptar, as pessoas vêem a nossa dificuldade mas a gente procura dar a volta por cima superar, tem aquele famoso jeitinho brasileiro, é lógico que fica aquela interrogação porque não facilitar as coisas se todos

que trabalham tem a sua individualidade se podemos dizer assim, mas é difícil, local de trabalho é bem difícil.

E: E sua relação com seus amigos como era? Sentia protecionismo, alguma diferença, exclusão, como era?

T: Era muito boa, todas as colegas, as chefias, as outras chefes as enfermeiras chefes, todas me tratavam de igual pra igual, eu entendia que essa adaptação foi pedida pela minha chefe mas eu entendia que dependia da direção geral então pra direção geral de repente não era importante, nem tão necessário assim, até porque a gente era uma equipe muito unida, as meninas me ajudavam elas não se importavam, eu me incomodava, lá eram dois PABX, imagina os dois PABX tocando você atendendo, imagina o incomodo, eu pedia pra quem estava na linha esperar um pouquinho, aí elas já entendiam, elas atendendo o PABX delas procuravam enquanto a pessoa falava, aí atendendo o telefone delas procuravam o número que eu precisava, quando elas terminavam a ligação delas passavam pra mim o numero e eu fazia a ligação, era meio que automático.

E: Você sente que prejudicava sua produção como trabalhadora?

T: Sim porque interferia na minha independência. A gente que tem deficiência visual trabalha muito com a voz, com a audição, não tem a vista, se tivesse um aparelho especifico para me ajudar na leitura das agendas, eu não ia prejudicar o trabalho delas, seria bem melhor com certeza.

Entrevistador: Quando você saiu do modelo qual foi o outro emprego que você arrumou?

T: Vim trabalhar aqui onde estou agora concurso publico entrei pelas cotas. Fiquei em oitavo lugar eles me chamaram depois de 3 anos.

E: E aqui no ambulatório, você está há quanto tempo?

T: Estou há três anos.

E: E nesses três anos como que foi esse processo se você se inserir aqui?

T: Aqui foi assim, quando eu entrei foi proposto pra mim que eu ia ficar um período de experiência, e depois eles iriam me mandar para um outro lugar um centro auditivo, mas o tempo passou e desde quando eu entrei eles já me colocaram no período intermediário entre a telefonista da manha e da tarde, e como é um PABX só, então na verdade eu atendo quando elas se ausentam da sala, agora quando elas entram de férias aí eu faço o período de férias delas, tanto a da manha como a da tarde normal.

E: E aqui foi providenciado algum aparelho que viesse a auxiliar o teu trabalho?

T: Não, a única coisa que foi feita é que o horário dos médicos, e telefones eles me deram uma folha com uma letra um pouquinho maior do que a normal, e no caso como eu leio com uma letra de fonte número 38 com lupa, a lupa tem 25 graus, esse óculos

que estou usando é para corrigir a miopia não é para leitura, então essa letrinha pra mim não ajuda.

E: O tamanho da letra que você precisa pra ler é 38?

T: Eu leio com a vista esquerda a direita é bem lesada, eu tenho 29 lesões na retina, cicatrizes.

E: E quanto por cento de visão que você tem?

T: Tenho seis por cento.

Só na esquerda?

T: Na verdade somados né. Um pouco na esquerda um pouco na direita.

E: E necessitando de uma letra tamanho 38 é providenciado pra você uma letra 14 e pouco é isso?

T: É essa letra comum ampliada dois três pontos, então não tem como, é difícil eu fazer uma leitura sozinha, mas aí eu peço ajuda, eu não me atrapalho não, se eu estou sozinha eu desço e peço ajuda pra enfermeira que me pediu a ligação, porque ela tem na maioria das vezes os números.

No caso eu vejo assim, eu teria que trazer de casa o meu computador né com os programas em áudio que tem vários programas como dosvox, jaw, visual vision, contudo aqui a região não é uma área muito tranqüila, então fico insegura em trazer.

Entrevistador: E você já chegou a cogitar com a chefia a necessidade da implantação desses programas para facilitar o teu trabalho?

T: No começo logo que eu cheguei falei das minhas dificuldades, da necessidade da letra ampliada, do computador confesso que não, mas da letra comentei sim.

E: E qual foi a resposta?

T: Na verdade eu não obtive resposta ficou elas por elas. (senti que a entrevistada ficou emocionada)

Entrevistadora: E com a suas amigas de trabalho qual é a relação?

T: No começo quando eu cheguei, pelo fato de ter cada uma no seu horário e ter um telefone só, eu percebi assim que houve um pensamento que tipo assim, aqui tá ok o quadro não há necessidade de uma terceira telefonista, a principio eu senti isso, mas depois com o passar do tempo as coisas vão ficando mais tranqüila e a gente percebe que não é culpa da gente, da gente tá intermediando com uma e com outra, a gente entende que...as vezes você não sabe se é preconceito não das colegas, mas sim das chefias quem estipulou da gente trabalhar neste horário.

E: Você já percebeu mesmo que de forma velada algum preconceito?

T: Não, a principio é diferente você chega ao local de trabalho e causa assim...não é um impacto mas voce percebe assim a diferença né, mas não chega a ser um

preconceito, é como eu falei no caso as duas tinha cada uma seu horário um aparelho só.

E: Vocês trabalham seis horas?

T: Isso.

E: Então você trabalha 3 horas no período da manhã com uma telefonista e 3 horas a tarde com a outra?

T: Isso mesmo.

E: Existe o revezamento de cada hora uma no telefone?

T: Não, elas ficam no telefone e eu só atendo quando elas se ausentam da sala. E no começo eu tive uma certa dificuldade emocional, porque você sai de sua casa para trabalhar, produzir, aprender, errar, então no começo foi difícil você fica sentada lá na cadeira os profissionais entravam médicos, amigos, e eu me sentia assim um certo incomodo, mas tudo a gente tem que superar, a gente tem que se adequar, tem coisas que dá pra gente brincar mas tem coisa que é difícil.

Entrevistador: Você acha que não tem como você conseguir uma transferência para um local onde você sinta que produz mais ou que vai satisfazer essa sua necessidade como profissional?

T: Como foi falado pra mim que seria transferida houve um determinado momento depois que eu perguntei pra chefia da minha transferência, ela me disse que eu era uma das telefonistas do quadro de funcionários, aí eu entendi que não ia ser transferida.

Entrevistador: Você tem alguma dificuldade de ir e vir ao trabalho?

T: Não, eu tenho que ter bastante atenção, a minha dificuldade mesmo de andar é a noite, mas a noite só saio com a família. No vir ao trabalho só tenho que prestar atenção, pedir ajuda pra atravessar a rua, e o número do ônibus que eu não enxergo tenho que pedir pra alguém falar pra mim, mas é tranquilo.

E: E mudou a sua vida você trabalhar? Teve muita diferença na tua vida?

T: É muito bom a gente produzir, a gente se sentir útil, realizar sonhos, ir a busca de outros é muito bom, pra gente pessoalmente pra família, a gente passa a ser referencia, é Deus na nossa vida.

E: Você conhece seus direitos trabalhistas como pessoa com deficiência.

T: Acho que eu não conheço quase nada, nunca procurei me informar também.

E: E com relação ao sistema de cotas você já conhecia/ a lei de cotas você já conhecia?

T: Já, já conhecia sim.

E: Você acha que ela auxilia a inserção do deficiente no mercado de trabalho?

T: Na verdade é um caminho, uma porta que se abre, mas tem ainda um caminho a percorrer e batalhas a vencer.

E: Você acha que mesmo com a lei é difícil a inserção no mercado de trabalho? Você estando dentro da empresa ainda é difícil? Esta tua trajetória profissional o que tem demonstrado pra você?

T: É difícil quando a gente se depara com o comodismo.

E: Comodismo de quem você fala.

T: Dos nossos superiores e muitas vezes da gente mesmo, quando é colocado uma situação definida e aí das duas uma ou você briga, mas você também teme de ser perseguido, de perder seu emprego, então é complicado, lógico que o interesse maior é nosso, mas tem que ter categoria, conhecimento dos direitos e deveres, conhecimento de causa pra poder argumentar.

E: Neste serviço atual quando você entrou falaram existência de algum programa específico de acolhimento, recepção, e adaptação do serviço as suas necessidades específicas?

T: Não fui informada de nada.

E: Como foi você chegou se apresentou e depois?

T: Sofri até um certo constrangimento não da minha parte mas foi assim, eles me chamaram para se apresentar e quando compareci, na secretaria, e lá eles me informaram assim: fica tranqüila você vai ficar em casa, e você vai ficar aguardando um setor que a gente vai ver pra você trabalhar.

Aí eu fiquei assim né..porque né...se chamou é porque já tem os locais precisando...então aguardei quase dois meses.

Entrevistador: Você ficou em casa recebendo o salário?

T: Sim fiquei um mês e vinte dias, o primeiro salário recebi sem trabalhar, a gente percebe talvez um despreparo, ou falta de informação da parte do empregador, não sei né, a gente fica pensando..por que estão agindo desta forma comigo né.

Quais são suas expectativas quanto ao teu futuro profissional ?

T: Olha tenho um sonho de fazer uma faculdade e por incrível que pareça é a que você tá terminando, assistência social, eu acho essa profissão muito bonita você ajudar as pessoas a abrir caminho, é uma coisa muito boa. Eu tenho vontade né, mas...

E: O que você sugere para melhorar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho? Se você estivesse num cargo desse de chefia o que você faria diferente, ou se você pudesse sugerir as chefias imediata o que você faria de sugestão?

T: Eu acho que ir ver um profissional deficiente trabalhando... a distancia entre o profissional e a chefia interfere em conhecer este profissional, conhecer o potencial

dele, saber o que ele pode oferecer, o que ele está precisando melhorar, e também esse profissional tem que buscar ir até a chefia conversar.

Entrevistador: Você já foi promovida alguma vez?

TII: Não.

E: Você tem esse desejo ou esse objetivo?

T: Olha eu nunca pensei nisso, meu desejo é trabalhar e dar o melhor de mim.

E: Você acha que tem as mesmas chances de promoção como os demais funcionários?

T: Com certeza não, porque a concorrência no mercado de trabalho é muito grande, é mais fácil pra chefias ver as pessoas pela aparência, não vai colocar o deficiente visual na recepção.

E: Você acha que é difícil as pessoas perceberem o potencial do trabalhador com deficiência?

T: É difícil.. eu acho que começa com os colegas de trabalho, se você der sorte de trabalhar com pessoas de boa índole, de mente pura e coração bondoso, aí começa a facilitar.

E: É uma questão de visão social?

E: Em poucas palavras o que é para você ser um trabalhador com deficiência?

T: Eu acho que é maravilhoso, a gente saber que pode tanto quanto eles, é lógico que temos que nos esforçar mais do que eles para provar pra gente mesmo que a gente é capaz, e a gente provando pra gente mesmo que é capaz se torna fácil eles perceberem que teu lugar é especial, que aquele é seu espaço, a gente tem que conquistar nosso espaço muito mais que uma pessoa sem deficiência.

C. Trabalhador 3.

Tipo de deficiência: Deficiente físico, seqüela de poliomielite, cadeirante. Sexo: Feminino. Idade: 47 anos. Tempo de Trabalho Atual: Três anos. Carga Horária: 8 horas semanais de 2ª a 6ª feira. Cargo e ou Função atual: Recepcionista em uma Prefeitura. Regime de Contrato: Contrato Temporário de Trabalho.

Entrevistador: Quando foi o seu primeiro emprego?

T: Foi em uma entidade onde eu freqüentava desde criança, e lá mesmo consegui como auxiliar de artesanato.

E: Quanto tempo você ficou trabalhando lá?

T: Um ano e nove meses.

E: Era registrada em carteira de trabalho?

T: Sim tudo certinho.

E: Como foi que você conseguir esse emprego?/

T: Com eu já freqüentava a entidade desde criança e conhecia todas as pessoas foi bem fácil.

E: E durante esse tempo quais foram as facilidades e as dificuldades de permanência neste emprego?

T: Dificuldade basicamente nenhuma, e facilidade era o fato de eu poder usar o transporte da entidade para ir e vir do trabalho.

E: Para executar suas tarefas nos emprego teve necessidade de alguma adaptação do ambiente ou do mobiliário?

T: Não, eu trabalhava com crianças deficiente auditivas, a grande maioria, com barro, argila e já tinha experiência não tive dificuldade nenhuma.

E: Viveu neste período alguma situação de preconceito ou protecionismo?

T: Nenhum desses dois casos, eu tinha amizade com todos os funcionários, tinha uma boa relação com os alunos da entidade pois já os conhecia, primeiro como aluna e depois como professora então foi tudo muito bom.

E: Você acha que trabalhar no meio de pessoas com deficiência foi um fator facilitador?

T: Com certeza para o primeiro emprego foi.

E: E por que você saiu?

T: Estava para me casar, então resolvi sair.

E: E depois deste qual foi o outro que você trabalhou?

T: Trabalhei como telefonista recepcionista em uma igreja.

E: E como foi que você conseguiu este emprego?

T: Eu conhecia o pastor ele era psicólogo também e me atendia, aí apareceu a vaga lá na igreja e ele me deu esta oportunidade.

E: Por quanto tempo você trabalhou lá?

T: Mais ou menos um ano, um ano e pouco....

E: Tinha registro em carteira de trabalho?

T: Não aí era contrato, salário mais cesta básica e alguns benefícios que não lembro bem..

E: E o local, o mobiliário era acessível?

T: Mais ou menos, era meio apertado algumas coisas era meio complicado pegar, mas eu dava um jeitinho, o banheiro também era complicado para usar, era aquele inicio do deficiente trabalhar, não existia essa idéia de acessibilidade.

E: E por parte do chefe ou amigos teve algum protecionismo ou preconceito?

T: O pastor me deu várias dicas de trabalho de atender ao telefone e fazer a recepção, pois eu não tinha nenhuma experiência. Mas tinha um amigo que acho que não acreditava muito no meu potencial, pois sempre procurava atender ao telefone antes

de mim, ficava respondendo as coisas por mim quando as pessoas perguntavam, até que um dia era para ele me ensinar algo no computador, aí ele me ensinou o jeito mais difícil e saiu, mas quando ele voltou eu tinha conseguido fazer e percebi a surpresa dele, depois disso ficou mais fácil ele começou a ver que eu era capaz.

Entrevistador: E você teve mais alguma dificuldade ou facilidade?

T: Bem... Acabei saindo de lá devido a dificuldade que tinha de ir ao trabalho, as ruas eram todas de paralelepípedo, as calçadas péssimas, eu me cansava muito pra chegar até o serviço empurrando a cadeira.

E: Depois você arrumou outro serviço?

T: Sim trabalhei em outra associação de deficientes durante 1 ano.

E: Você teve dificuldade de conseguir este emprego.

T: Não, conhecia o pessoal da diretoria, lá tava precisando de professora de bijuterias, me convidaram para dar a aula e eu aceitei.

Entrevistador: E quais foram as dificuldades e facilidades de permanecer no emprego.

T: Assim como meu primeiro emprego este também era em uma entidade e tinha transporte que ia me pegar em casa, me levava até o serviço não tive dificuldade nenhuma durante este período.

E: E lá você teve alguma promoção ou tinha algum desejo de ser?

T: Então lá eu trabalhei por dois períodos, primeiro como professora em um curso de bijuterias, por alguns meses...Depois voltei com o curso novamente, depois como telefonista, depois passei a trabalhar no escritório como secretaria e depois tive que sair por motivos particulares.

E: Tinha registro em carteira de trabalho?

T: Não, era contrato temporário.

E: Teve por parte dos colegas algum preconceito ou proteção?

T: Não até porque eram pessoas mais adultas da minha idade, e nos conhecíamos já antes, éramos amigos, nunca vi nenhuma diferença.

E: Teve necessidade de adaptação dos equipamentos/mobiliário, ou acessibilidade?

T: Como era uma associação de deficientes, já era toda adaptada então ficou fácil.

E: Por quanto tempo você trabalhou lá.

T: Juntando tudo... por uns dois anos....

Entrevistador: E porque você saiu de lá.

T: Foi por motivos particulares mesmo, nada com o serviço.

E: E depois deste teve mais algum?

T: Depois fui trabalhar em uma faculdade.

E: E como você conseguiu esta vaga?

T: Foi através de amigos que me falaram dessa vaga, fiz o teste passei e fui.

E: Essa empresa estava tentando cumprir a lei de cotas?

T: Sim tava pela lei de cotas.

E: Qual as facilidades e dificuldades de conseguir o emprego?

T: Tive dificuldade principalmente na locomoção, era quando estava começando a circular os ônibus adaptados e eram poucos ônibus... E também ficava um pouco distante o ponto onde eu descia e eu tinha dificuldade de ir rodando com a cadeira até o serviço.

E: E lá no local de trabalho qual era tua relação com teus amigos, sentia alguma diferença de tratamento, algum preconceito ou protecionismo?

T: No começo foi um pouco difícil eles tinham um pouco de dificuldade e eu também mas foi só no começo depois foi tudo normal.

E: Era exigido de você o mesmo que os demais trabalhadores?

T: Sim era como os demais inclusive com o horário, se eu não chegasse no horário assinava advertência como dos demais.

E: Por quanto tempo você trabalhou lá?

T: Por dois anos

E: Qual era tua função?

T: Assistente administrativo do setor de R.H.

E: E lá você chegou a ter alguma promoção na carreira ou teve este desejo, quando você saiu qual foi o motivo de você ter saído.

T: Não tive nenhuma promoção não, eu saí porque mudei para um lugar longe e ficava difícil conseguir pegar o ônibus adaptado e chegar no horário então resolvi sair.

E: E teve adaptação do local, ou equipamento que facilitasse seu trabalho.

T: Como era para preencher uma vaga de cota e eles já pretendiam contratar um cadeirante, as adaptações já tinham sido feitas. O banheiro, a cozinha tudo.

E: Depois destes dois anos neste serviço qual foi o outro que você teve?

T: Agora atualmente estou trabalhando como recepcionista em uma prefeitura.

E: Há quanto tempo você esta neste emprego atual.

T: Estou há três anos, eu tinha uma amiga que trabalhava lá e me indicou, eu fui fiz entrevista, e acabei ficando.

E: E como é seu registro lá?

T: Sou contratada, só não sei se este contrato preenche a lei de cotas da prefeitura.

E: Você sente alguma dificuldade de permanência neste serviço?

T: Dificuldade nenhuma porque as coisas estão bem adaptadas para o deficiente, pelo menos nos lugares onde eu frequento, lá tenho facilidade de usar o banheiro a cozinha, tenho facilidade de andar pelos lugares.

E: Você sente algum preconceito por parte dos colegas de trabalho?

T: Não de maneira nenhuma somos tratados como iguais, tenho muitos amigos e não vejo nenhuma diferença.

E: Houve por parte da sua chefia a preocupação de perguntar para você se tem alguma necessidade específica para que você desempenhe suas tarefas?

T: Quando eu cheguei tava tudo pronto, mas até hoje eles perguntam se está faltando alguma coisa, se tá precisando alguma coisa se tem alguma coisa que precisa mudar, e quando tem eu e minhas amigas que também são cadeirante, a gente dá opinião de como deve ser feito pra melhorar ainda mais as condições de trabalho.

E: E o que mudou na tua vida o fato de você trabalhar, o que te trouxe de positivo e de negativo.

T: Só trouxe coisa positiva, a sua auto-estima melhora muito, você se sente útil perante a sociedade, sua família, diante de você mesma, você vê que é capaz de fazer alguma coisa como qualquer pessoa normal.

E: E quanto a tua deficiência você percebe que o fato de trabalhar prejudica em alguma coisa a tua deficiência, a jornada de trabalho a tua locomoção. O que você tem a me dizer sobre isso?

T: A jornada de trabalho a gente sente diferente de uma pessoa que não tem deficiência, porque acaba ficando muito tempo sentada na mesma posição, mas com o tempo você acostuma, é o que você tem que passar e pronto.

E: Mas você percebe um desgaste maior ou não.

T: Sim é muito maior, porque são muitas horas sentada esperando a condução, então o desgaste é bem maior com o passar dos anos.

E: Você já pegou alguma licença médica, ou atestado?

T: Não, mas também meus períodos de trabalho duram em média 2 anos, aí fico um tempo sem trabalhar, só esse agora é que estou há 3 anos e sinto que minha bateria já meio descarregada (risos)... Se fosse esse tempo todo direto acho que ia ser complicado pra mim...

E: E você como trabalhadora conhece seus direitos como pessoa com deficiência ?

T: Conheço.

E: E a lei de cotas você conhece?

T: Sim conheço.

E: E o que você tem a dizer sobre a lei de cotas?

T: Uma grande oportunidade para os deficientes, porque até estimula do deficiente a estudar, porque não adianta o deficiente querer um emprego e não ter um curso não ter uma habilidade não ter nada, e isso faz com que o deficiente queira se tornar útil para poder entrar na sociedade desta maneira trabalhando.

D. Trabalhador 4

Tipo de deficiência: deficiência auditiva, perda total. Sexo: Feminino. Idade: 25 anos. Tempo de Trabalho Atual: Três anos. Carga Horária: 9 horas semanais de 2ª a 6ª feira. Cargo e ou Função atual: Assistente administrativo. Regime de Contrato: C.L.T. Entrevistador: Quais as dificuldades e facilidades para conseguir trabalho, este ou outro que você já trabalhou, comente...

T: Entreguei meu currículo em vários lugares e em um deles precisavam de pessoas com deficiência. Foi meu primeiro emprego. Depois de 3 anos troquei de emprego mas não tive dificuldades para mudar.

E: Quais as dificuldades e facilidades para a permanência no trabalho, quais obstáculos teve que enfrentar comente...

T: No primeiro emprego tive um pouco de dificuldade porque ninguém falava Libras e também porque o ambiente não era muito amigável. No emprego atual, há mais deficientes auditivos, tem intérprete os ouvintes sabem Libras.

E: Qual sua função no emprego atual? Quantas horas trabalha por dia?

T: Sou auxiliar administrativa, trabalho 9 horas por dia e tenho carteira assinada.

E: Quais a sua vivência na questão de ser promovida no serviço, já foi ou tem este objetivo, comente.

T: No primeiro emprego trabalhava no estoque e não tinha como ser promovida porque nos outros cargos precisavam ouvir e falar com pessoas, e neste atual não há esse problema ser promovida vai depende de haver vaga e eu passar na prova e na entrevista. Tenho chance.

E: Existe acessibilidade/equipamentos específicos nos espaços de trabalho que venham facilitar seu trabalho ou sua comunicação com os demais funcionários;

T: Sim porque há intérprete e funcionários que sabem Libras, também há colegas deficientes auditivos.

E: Quais as mudanças que ocorreram na tua vida com a inserção no mercado de trabalho (positivas e negativas);

T: Acho que só ocorreram mudanças positivas porque trabalhando tenho meu salário, sou útil, conheço outras pessoas, troco ideias com eles e aprendo muitas coisas.

E: Qual situação vivenciou de preconceito pela condição de deficiência no trabalho; Comente.

T: Não senti preconceito por causa de minha deficiência. De modo geral me dou bem com as pessoas.

E: Você conhece a lei de cotas? Se sim, você é contra ou a favor? Comente.

T: Conheço a lei de cotas. Sou favor porque com ela a minoria tem oportunidades que não teria se não fosse essa lei.

E: Pelo que percebi você não teve grandes problemas para conseguir um emprego e nem de permanecer .Você acredita que com a maioria dos deficientes auditivos também é assim?

T: Acho que com a maioria dos deficientes auditivos isso não acontece, depende da sua escolaridade, se a pessoa consegue se comunicar com os ouvintes.