

Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG

Autoria: Luiz Carlos do Nascimento, Gilberto José Barros Damasceno, Lamounier Josino de Assis

Resumo

Esta pesquisa busca compreender como as pessoas com deficiência têm sido incluídas no mercado de trabalho em Betim/MG. Visando definir a amplitude do fenômeno buscou-se quantificar e qualificar os estabelecimentos econômicos formalmente instalados no município, bem como as vagas ocupadas e, ou potencialmente disponíveis para pessoas com deficiência. Para qualificar o fenômeno investigou-se os fatores subjetivos que influenciam as empresas na contratação de pessoas com deficiência. Para isso diagnosticou-se a percepção dos gestores de recursos humanos e dos demais empregados sobre as pessoas com deficiência, sobre a legislação de cotas para contratação de pessoas com deficiência e sobre como essa percepção influencia às políticas e práticas de R.H. para trabalhadores com deficiência. A análise dos dados permite afirmar que a lei de cotas para pessoas com deficiência é pouco conhecida e pouco eficaz. Por motivos econômicos e preconceito contra pessoas com deficiência a legislação de cotas possui elevada taxa de rejeição entre os gestores que a conhecem. Apesar da discriminação estrutural contra pessoas com deficiência, algumas empresas têm buscado construir políticas e práticas de gestão que considerem a sua inclusão como manifestação da responsabilidade social das organizações.

Introdução

No Brasil, a inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho é um fenômeno recente. Sua gênese está associada a duas questões cuja dinâmica e efeitos ainda não são claramente conhecidos. Por um lado, é possível identificar a promulgação da Portaria 1.199/2003, do Ministério do Trabalho e Emprego, que aprovou as normas para imposição da multa administrativa às empresas no caso de não cumprimento da Lei nº. 8213/1991, que determinou o preenchimento de cargos com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados. Por outro lado é possível identificar uma mudança social pela qual a atitude de parcela dos consumidores brasileiros tem pressionado as empresas a adotar práticas de gestão socialmente responsável.

Entre as práticas socialmente responsáveis que os consumidores valorizam está a gestão da diversidade da força de trabalho. Isso significa que os consumidores valorizam produtos e serviços cujas marcas estão associadas com: (a) dar oportunidades iguais a grupos discriminados, como mulheres e negros; (b) ser um empregador justo, que defina e cumpra políticas transparentes, mesmo com empregados temporários; (c) ser honesto com seus consumidores; (d) ser ecologicamente responsável (INSTITUTO AKATU, 2006 citado por VERGARA e IRIGARAY, 2007, p.2).

Como resultado das exigências legais e transformações nas atitudes dos consumidores as empresas brasileiras com mais de cem (100) empregados se vêem obrigadas a diversificar sua força de trabalho pela contratação de pessoas com deficiência. Considerando o exposto, esta pesquisa busca compreender como as pessoas com deficiência têm sido incluídas no mercado de trabalho no município de Betim/MG. Visando definir a amplitude do fenômeno buscou-se quantificar e qualificar os estabelecimentos econômicos formalmente instalados no município, bem como as vagas ocupadas e, ou potencialmente disponíveis para pessoas com deficiência. Para qualificar o fenômeno investigou-se os fatores subjetivos que influenciam as empresas na contratação ou não de pessoas com deficiência. Para isso foi feito o diagnóstico da percepção dos gestores de recursos humanos e dos demais empregados sobre a legislação de cotas para contratação de pessoas com deficiência; sobre as pessoas com deficiência e

sobre como essa percepção influencia as políticas e práticas de Recursos Humanos para trabalhadores com deficiência, bem como os principais entraves para a sua contratação.

Metodologia da Pesquisa.

O desenho da pesquisa considera dois métodos de coleta de dados junto à população objeto da pesquisa, o método qualitativo e o método quantitativo. O método qualitativo foi selecionado para coleta de dados junto à população de empresas com mais de 100 empregados, sendo que dos 93 estabelecimentos que atualmente existem no município com esta característica, 28 participaram da pesquisa. Desta população, trinta e cinco (35) estabelecimentos se recusaram a participar da pesquisa e os demais não foram contemplados para participar do processo.

O método quantitativo foi selecionado para coletar dados junto à população de estabelecimentos econômicos com menos de 100 empregados. Da população total de 8.221 estabelecimentos, constituiu-se uma amostra com um mil, cento e quarenta e quatro (1.144) estabelecimentos. O método utilizado foi a amostragem probabilística sistemática, processo que permitiu conjugar e articular dois níveis de estratificação. No primeiro nível de estratificação, mais amplo, definiu-se por considerar o universo da população, considerando a sua distribuição de acordo com a sua distribuição por regionais administrativas do município de Betim. Nesta etapa foi construído e calculado um índice de proporcionalidade da participação de cada um dos vinte e um setores de atividade no agregado da economia local, que corresponde a 0,13%.

Na segunda etapa, o índice foi aplicado a cada uma das regionais na delimitação do tamanho e composição da amostra. Estes cálculos foram realizados considerando um intervalo de confiança de 95% e um erro amostral de 3% sobre a população investigada, o que determinou uma amostra de um mil, cento e onze (1.111) estabelecimentos. Como margem de segurança, foram investigados mais trinta e três (33) estabelecimentos, totalizando um mil, cento e quarenta e quatro (1.144) estabelecimentos investigados.

Para a coleta de dados junto à amostra da população de estabelecimentos com menos de 100 empregados, foram construídos 02 instrumentos de coleta: um para coleta de dados quantitativos, aplicado a todos os estabelecimentos constituintes da amostra, um roteiro de entrevista aplicado a todos os empregados com deficiência encontrados nestes estabelecimentos.

Por fim, para as empresas com mais de cem (100) empregados, a coleta de dados foi estruturada em três momentos: Entrevista com gestores e/ou responsáveis pela Gestão de Recursos Humanos da empresa, tendo como objetivo identificar a percepção do gestor sobre a legislação de cotas para contratação das pessoas com deficiência, além de identificar e qualificar as ações de inclusão de pessoas com deficiência; entrevista com o empregado com alguma deficiência, visando identificar sua percepção sobre o trabalho; por fim, uma entrevista aplicada aos empregados que trabalham com as pessoas com deficiência, visando identificar sua percepção sobre a contratação de pessoas com deficiência.

Referencial teórico

De acordo com dados da Organização Internacional do trabalho - OIT (2007, p.48) cerca de dez por cento (10%) das pessoas do mundo possui algum tipo de deficiência. Isto representa cerca de seiscentos e cinquenta milhões (650.000.000) de pessoas, das quais quatrocentos e cinquenta milhões (450.000.000) estão em idade produtiva. Destas, pouco menos da metade nasce com a deficiência, enquanto *“la mayoría la adquiere después de los*

16 años, y principalmente durante su vida laboral. La inmensa mayoría de este colectivo, es decir, el 80 por ciento, vive en los países en desarrollo (CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2007, p.48)”.

Enquanto membros de um grupo social portador de uma característica que o distingue dos demais grupos sociais que podem ser identificados no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência têm sido vítimas de discriminação direta e indireta o que acarreta que, na comparação com os demais grupos sociais, a sua taxa de desemprego seja relativamente mais alta. A discriminação direta se manifesta na decisão de não contratar pessoas com deficiência sem qualquer outra justificativa que não seja a própria deficiência, enquanto a discriminação indireta se manifesta na aplicação de normas e regras universais que impõem restrições e limitações aparentemente neutras a todas as pessoas, sem deficiência e com deficiência. Na prática, a aplicação de regras igualitárias, restringe ou limita o acesso das pessoas com deficiência, mais do que das pessoas sem deficiência.

Como resultado do conjunto de restrições e limitações diretas e indiretas, no ano de 2004, quarenta por cento (40%) das pessoas com deficiência, em idade produtiva, na União Européia tinham emprego, comparado com sessenta e quatro, dois por cento (64,2%) das pessoas sem deficiência. Além dos preconceitos de natureza genérica também é possível afirmar que ocorre a combinação da discriminação contra pessoas com deficiência, manifesta nas menores taxas de emprego e menores salários, com outras formas de discriminação como, por exemplo, a discriminação por gênero. Este fenômeno pode ser identificado no fato que entre as pessoas com deficiência, os homens têm o dobro da probabilidade das mulheres de obter um emprego.

En el Brasil las tasas de actividad de las mujeres con discapacidad son inferiores a las de los hombres en esa misma condición, y la diferencia de actividad entre mujeres y hombres es mayor que la que se da entre las personas discapacitadas y las no discapacitadas. Por lo general, las personas con discapacidad que han obtenido empleo tienen ingresos inferiores a los de los trabajadores no discapacitados, y si bien la brecha salarial es en buena medida imputable al bajo nivel educativo, la discriminación es un factor que también influye. Igualmente importante es la disparidad salarial entre hombres y mujeres discapacitados. (BERCOVICH, 2001)

Além da hierarquização dos trabalhadores com deficiência por gênero, também é possível constatar a hierarquização por grupo de deficiência, sendo que a deficiência mental é a característica individual que mais dificulta a obtenção de um novo emprego. Como resultado, em países como a Inglaterra, apenas vinte e cinco por cento (25%) das pessoas com deficiência mental estão empregadas. Na Suíça, quarenta por cento (40%) de todas as solicitações de benefício social por invalidez têm como causa uma deficiência mental.

Quando a discriminação é percebida como inerente ao ordenamento social do mercado de trabalho, às estruturas institucionais e aos mecanismos jurídicos que nele estão institucionalizados é possível identificar a discriminação na sua forma estrutural. A discriminação estrutural implica na persistência de mecanismos de discriminação direta e indireta de acesso e permanência no mercado de trabalho dirigida contra as pessoas com deficiência por intermédio dos quais se mantém um círculo vicioso em que a pobreza engendra deficiência, discriminação e exclusão; e a deficiência assim produzida engendra mais pobreza, mais discriminação e mais exclusão. Romper este círculo de exclusão e pobreza tem exigido, da sociedade e dos governos, a transformação das estruturas sociais a criação de um novo ordenamento jurídico.

A primeira legislação brasileira com o objetivo de integrar a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, estabelecendo cotas de vagas no mercado de trabalho foi a Lei Complementar 8.213/91 que, no artigo 133, reserva entre 2% (dois por cento) e 5% (cinco por cento) dos cargos da iniciativa privada com mais de 100 empregados, para beneficiários

da previdência social reabilitados, ou pessoas com deficiência. Esta lei obteve ampla regulamentação no Decreto 3.298/99, prevendo a forma de contratação da pessoa portadora de deficiência e demais mecanismos afetos à necessidade de apoio especial de cada deficiência. Além disso, delegou ao Auditor Fiscal do Ministério do Trabalho, a atribuição de fiscalizar as empresas no cumprimento dos percentuais de cotas. Aquelas que não os cumprem são multadas e denunciadas ao Ministério Público do Trabalho. Por falta de regulamentação dos parâmetros para gradação da multa administrativa, este Decreto somente pode ser cumprido a partir de outubro de 2003, quando o Ministério do Trabalho e Emprego editou a portaria 1.199/2003 que fixou os parâmetros para a gradação da multa administrativa.

Visando compreender o processo de transformação da percepção social sobre a deficiência, optou-se pelo modelo de Freitas (2007, p.60), em que a autora identifica seis (06) matrizes de interpretação da deficiência, prevalentes na sociedade brasileira: subsistência/sobrevivência; sociedade ideal e função instrumental da pessoa; espiritual; normalidade; inclusão social e técnica.

A matriz de subsistência/sobrevivência visa garantir a sobrevivência do grupo pela exclusão, o que inclui a eliminação física das pessoas com deficiência, doentes e velhos. Embora sua origem seja ancestral e remonte aos primeiros grupamentos humanos, ela tem sido reeditada e reconstruída pela maioria das concepções que se seguem. A concepção de sociedade ideal remonta às primeiras utopias ocidentais como, por exemplo, “A República” em que Platão propõe, por um lado, que o estado forme cidadãos saudáveis, fortes e corajosos e que por outro lado exclua os inválidos, a estes “*não serão dados cuidados: serão simplesmente abandonados*”. Basicamente, trata-se da mesma recomendação da matriz da sobrevivência: a eliminação da pessoa com deficiência.

Um dos fatores que mais se transforma na transição da concepção fundada na necessidade de sobreviver e subsistir para a concepção de sociedade ideal é a justificativa apresentada para a exclusão. Enquanto no primeiro caso o descarte do deficiente, do doente e do velho visa garantir a subsistência ou a sobrevivência do grupo, no segundo caso trata-se da busca de ajustamento a padrões ideais étnicos, estéticos, físicos e, ou mentais.

Se as matrizes de subsistência/sobrevivência e de sociedade ideal são dominadas por aspectos laicos, a concepção espiritual de deficiência é moldada por considerações de natureza religiosa judaico-cristã. Neste contexto, destacam-se as referências à deficiência como um castigo divino imposto ao pecador e, ou como possessão diabólica, que são concepções características do velho testamento; ou ainda da deficiência como instrumento para a manifestação da graça divina e como um chamado aos demais homens para que pratiquem a caridade, sendo que esta é uma concepção característica do novo testamento. Como resultado, aos possuídos pelo mal se reserva o exorcismo, aos pecadores resta o castigo divino. Por outro lado, aqueles que são instrumentos de Deus contam com a divina providência e com a caridade dos homens bons.

A concepção de deficiência como anormalidade, em oposição à normalidade dos não deficientes é um produto da modernidade que entende anormalidade e deficiência como desvio da norma. Aos desviantes, a modernidade reservou a reeducação ou o isolamento nos conventos, prisões e hospitais. Esta concepção se manifesta nas práticas educacionais e profissionais em que as pessoas com deficiência são segregadas das demais pessoas em práticas e espaços protegidos. Segundo Freitas (2007, p.55) “*nesta matriz de interpretação podem ser contempladas as práticas de inserção de pessoas com deficiência nas empresas que utilizam a deficiência como critério de alocação nas funções, e não o potencial delas para o trabalho*”.

A quinta matriz, a de inclusão das pessoas com deficiência, é fruto do século XX. Suas raízes podem ser encontradas em dois movimentos distintos. O primeiro deles é a discussão feita nos E.U.A. sobre os direitos civis e a vida independente para as pessoas com

deficiência. O segundo é a construção do entendimento, basicamente europeu, que a o estado deve garantir a universalização dos direitos de cidadania, o que inclui o direito ao trabalho para as pessoas com deficiência. Direito que se garante através de políticas públicas, como por exemplo, as políticas de cotas.

Segundo Freitas (2007, p.57)

Configura-se, então, um novo modelo de interpretação das deficiências, o qual perde seu caráter de atributo individual e passa a ser um fenômeno contingencial que remodela as ações sociais, procurando ajustar o ambiente também à natureza das pessoas com deficiências. O pressuposto é que a pessoa com deficiência deve ser incluída na sociedade e no trabalho tendo por parâmetro as suas potencialidades e que as organizações e a sociedade precisam se ajustar para garantir a plena participação destas pessoas.

Por fim a matriz técnica propõe o deslocamento da questão da integração das pessoas com deficiência da esfera social para a esfera da técnica de gestão. No deslocamento de campo analítico a concepção de deficiência é empobrecida pela perda de parte das relações com as idéias de coletivo e de cidadania que a perpassam na concepção de inclusão. Passa a ser denominada como “*gestão da diversidade da força de trabalho*” e é compreendida pela gestão em duas perspectivas fundamentais: como fonte de vantagem competitiva para as organizações e como instrumento potencializador da coesão dos trabalhadores. Nos dois casos, a capacidade de gerir com competência a diversidade da força de trabalho pode se constituir em um ativo da organização.

Segundo Aranha, Zambaldi e Francisco (2006) citados por Vergara e Irigaray (2007, p.2) dentre os seus muitos impactos positivos nas organizações é possível identificar: (a) enriquecimento dos processos de troca de informações sobre experiências, valores, atitudes, bem como a apreensão de novas abordagens sobre a vida social; (b) estímulo à criatividade e a flexibilidade, à inovação e à mudança; (c) melhoria nos processos decisórios. Por outro lado, é possível identificar fatores negativos como: (a) redução de integração e dos contatos sociais entre colegas de trabalho; (b) enfraquecimento dos laços de lealdade com os colegas de trabalho e com a organização em si; (c) conflitos e problemas de comunicação.

A despeito da possibilidade de auferir ganhos com a gestão da diversidade e especificamente com a contratação de pessoas com deficiência, não existe consenso entre os pesquisadores de que a gestão da diversidade possa trazer qualquer tipo de vantagem competitiva para o negócio.

A gestão da diversidade da força de trabalho tem sido tratada de forma diversa pelas organizações. Embora algumas adotem políticas e práticas de gestão de pessoas claramente identificadas com a concepção técnica, é possível identificar que as demais concepções também estão presentes no cotidiano de trabalho de muitas empresas. Além disto, percebe-se que nem todas as questões associadas à diversificação da força de trabalho tem evoluído da mesma forma. Enquanto, por exemplo, a participação feminina nos quadros gerenciais das 500 maiores empresas brasileiras saltou de 18% em para 31 % ; a participação de negros nos quadros gerenciais das 500 maiores empresas brasileiras saltou de 1,8% em 2003 para 3,4% em 2005 enquanto a participação de pessoas com deficiência saltou de 3,5% em 2003 para 13,6% em 2005 (PEREIRA e HANASHIRO, 2007).

Especificamente no que se refere à contratação, manutenção e desenvolvimento de empregados com deficiência identificam-se três posições básicas das empresas: hesitantes, que são a maioria, caracterizada mais pelas dúvidas que possuem sobre o tema do que pelas suas convicções; os partidários do tratamento igualitário de pessoas deficientes e não deficientes e os adeptos da inserção das pessoas com deficiência. Os dados indicam que a inserção das pessoas com deficiência tem ocorrido de forma não estruturada, ou seja,

as empresas têm priorizado as modificações que visam à acessibilidade – realizados mais rapidamente e que dão maior visibilidade, ao passo que a definição de políticas internas, o estabelecimento de procedimentos, o aumento da consciência dos gestores e as discussões mais amplas das formas de ver as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência têm sido postergados, sendo implementados sempre que surge uma necessidade, isto é, em caráter reativo (FREITAS e MARQUES, 2007, p.13.14).

Além das limitações e restrições impostas pela discriminação, existe carência de estudos sobre deficiência e trabalho, sobre as necessidades do trabalhador com deficiência e sobre métodos e técnicos para incorporá-los à força de trabalho, tanto no que se refere à organização quanto à gestão do trabalho. Uma dos modelos que permite não apenas avaliar, mas também projetar políticas e práticas de gestão e organização do trabalho para o trabalhador com deficiência é o roteiro da Agência Européia para a Segurança e Saúde dos Trabalhadores com Deficiência (2005). As variáveis analisadas por intermédio deste roteiro de verificação são: adequação do ambiente de trabalho, sinalização, comunicação, organização do trabalho e tarefas, horário de trabalho, formação e supervisão, promoção e transferência, procedimentos de emergência, consultas dos trabalhadores e formação em questões de igualdade.

Enquanto a organização do trabalho se refere à atribuição de tarefas para os trabalhadores com deficiência, as demais esferas se referem às políticas e práticas de gestão do trabalhador. Busca-se a adequação dos horários de trabalho, o treinamento e desenvolvimento, o aperfeiçoamento da supervisão, a justiça nas regras de transferência e promoção, a definição de regras de emergência específicas para os trabalhadores com deficiência, bem como a realização de consultas e a formação para chefias e colegas envolvidos com os trabalhadores com deficiência.

Os estudos - desenvolvidos no Brasil permitem afirmar que existe distância significativa entre o discurso gerencial e prática da inclusão de minorias, inclusive das pessoas com deficiência. Na perspectiva da gestão de recursos humanos de algumas empresas esse tipo de inclusão forçada que tem ocorrido no Brasil não garante a aceitação social e a integração organizacional dos deficientes. Há casos em que os deficientes são aceitos, mas não são incorporados, sendo que a empresa faz questão de marcar esta diferença por intermédio de políticas e práticas diferenciadas de gestão de pessoas, como por exemplo, uniformes diferentes (de deficiente) e treinamentos diferenciados. Já na visão do marketing, a questão é utilitarista, é um investimento que proporciona ganho social. Entende-se que “o ganho que a empresa venha a ter com estas contratações prevalece sobre qualquer benefício aos indivíduos com necessidades sociais” (VERGARA e IRIGARAY, 2007, p. 10).

No que se refere à modificação dos postos de trabalho para adequá-los aos trabalhadores com deficiência existem indícios de correlação entre a percepção positiva do desempenho das pessoas com deficiência e a realização das adaptações do posto e trabalho. Também existem indícios de correlação entre a percepção positiva do desempenho das pessoas com deficiência e as ações de sensibilização realizadas pelas empresas. Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2007, p.13.14) estas constatações confirmam o pressuposto que as ações de sensibilização e as adaptações das condições de trabalho influenciam a percepção do desempenho das pessoas no cotidiano de trabalho.

No que se refere aos clientes, muitos destes avaliam a contratação de pessoas com deficiência como uma medida positiva, mas não se dispõem a pagar mais pelo serviço em função disso. Por outro lado, identificou-se que alguns clientes se sentem constrangidos com a presença dos deficientes. No que se refere aos deficientes, a pesquisa constatou que estes não se sentem totalmente incluídos e absorvidos pela sociedade. Quando os colegas de trabalho

foram questionados, a maioria (97%) avalia que a medida é positiva, entretanto parte significativa (45%) avalia que a estética e a harmonia do local de trabalho foram prejudicadas com a presença de deficientes. (VERGARA e IRIGARAY, 2007, p. 10).

Descrição e análise dos dados

A pesquisa permite estimar que atualmente existem cento e dezoito mil, setecentos e setenta um (118.771) postos de trabalhos no município de Betim. Sessenta mil quatrocentos e vinte (60.420) postos de trabalho em noventa e quatro (94) empresas com mais de cem empregados e cinquenta e oito mil, trezentos e cinquenta e um (58.351) postos de trabalho nas empresas com menos de cem empregados.

Tendo este universo como referência, a pesquisa informa a existência de 2.690 vagas para pessoas com deficiência no município de Betim, conforme definido pela legislação de cotas. Entretanto, as empresas com mais de cem funcionários empregam apenas 630 pessoas com deficiência. Isso acarreta que para cumprir a legislação de cotas, estas empresas necessitam contratar mais duas mil e trinta (2.030) pessoas com deficiência. Embora não sejam legalmente obrigados a contratar pessoas com deficiência, os estabelecimentos (formais ou informais) com menos de 100 trabalhadores ocupam 128 pessoas com deficiência.

A percepção sobre a legislação de cotas

A pesquisa permitiu constatar que as empresas com mais de cem empregados contratam as pessoas com deficiência sistematicamente visando cumprir a legislação de cotas, mas ainda não conseguem fazê-lo de forma integral. Já as empresas com menos de cem empregados que, de acordo com a lei de cotas, não estão obrigadas ou estimuladas a contratar pessoas com deficiência, não o fazem, a não ser esporadicamente e em quantidades mínimas. Embora a maioria das empresas com mais de cem empregados ainda não cumpra integralmente a legislação de cotas, a sua participação na oferta total de vagas para pessoas com deficiência é significativamente mais importante do que essa mesma oferta feita pelas empresas com menos de cem empregados e que não estão obrigadas legalmente ou estimuladas a contratar pessoas com deficiência.

No caso das empresas com mais de cem empregados, é importante ressaltar o papel indutivo exercido pelo Ministério Público do Trabalho por intermédio das ações de fiscalização e autuação das empresas faltosas em relação à lei de cotas.

Porque é mais fácil você cumprir a cota do que pagar a multa. A multa é muito alta. E a multa não é: você pagou uma vez e acabou. A multa você paga esse mês, mês que vem o Ministério retorna e se multar você tem que pagar a multa de novo... Até você cumprir a cota...(Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)

Em alguns casos, a atuação da fiscalização é referida de forma indireta e quase suave, mas a análise do discurso revela a natureza afirmativa da ação fiscalizadora e o seu efeito positivo sobre a contratação de pessoas com deficiência. Isto pode ser constatado no seguinte depoimento: *“eu tive uma sensibilização do Ministério do Trabalho entendeu? E eles cobraram isso da gente. Então eu fiz! Peguei o relatório e passei para o fiscal. Ele pegou, olhou, analisou e deu OK!”* (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados).

As poucas empresas que contratam mais pessoas com deficiência do que seria necessário para cumprir a legislação de cotas e que já faziam isto antes da existência da legislação de cotas, afirmam que a legislação é necessária para que o mercado aumente a contratação de pessoas com deficiência.

Nós entendemos que a empresa tem um papel social, que ela tem que cumprir... E dentro desse papel social nós entendemos que a inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho é... É uma parte que a empresa pode fazer, e que pode fazer muito bem. Mas infelizmente existe um entendimento que só é obrigado se houver lei, então eu entendo que a lei tem que existir, para que aqueles que não tem isso dentro do próprio programa (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados).

Entretanto, a existência de uma legislação que impõe obrigações e sanções às empresas que não cumprem com suas obrigações legais não é percebida da mesma forma pela maior parte do universo das empresas pesquisadas. Os argumentos empregados contra a legislação de cotas variam desde aqueles ancorados em motivação econômica até os claramente discriminatórios. É possível identificar a preocupação com um aumento dos custos de mão de obra imposto pela necessidade de contratar pessoas com deficiência, que sequer são percebidas como trabalhadores, e a necessidade de controlar estes custos por intermédio da demissão de trabalhadores sem deficiência. Tal situação é percebida como fonte de prejuízo econômico para a empresa e como fonte de conflitos entre os trabalhadores.

Se eu vou colocar um deficiente obrigatoriamente eu vou ter que mandar um outro [...trabalhador...] embora. Porque eu não vou poder onerar os meus custos, né?... Só para ter pessoas [... com deficiência...]. Então eu vou colocar nove deficientes e vou dispensar dez, ou nove pessoas que tem emprego. Eu acho que isso cria... Então eu acho que isso é prejuízo e que pode trazer... E que pode criar o atrito (Gestor de Recursos Humanos de empresa com mais de cem empregados).

Entre os argumentos claramente discriminatórios, é possível identificar a percepção que os deficientes são descomprometidos com a organização e com o trabalho.

Na outra empresa em que eu trabalhava, a gente tinha vinte e dois deficientes, surdos e mudos... Nossa senhora! Era muito difícil!... O absenteísmo deles era altíssimo! Eles faltavam assim... Por qualquer motivo eles faltavam... Eu cheguei a dar justa causa para um deficiente! A gente quase morria para contratar um deficiente e eu cheguei a dar justa causa... Porque eles eram muito descomprometidos (Gestor de Recursos Humanos de empresa com mais de cem empregados).

Alguns gestores de recursos humanos acreditam que as pessoas com deficiência não querem trabalhar, querem benefícios, como a aposentadoria pela previdência social. “*No fundo, no fundo [...] pelo menos 60% dos deficientes! Eles buscam é a aposentadoria* (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)”. Outros seriam acomodados com a deficiência. De acordo com um gestor de recursos humanos “*o portador de deficiência é muito acomodado com a situação dele...[...ele pensa assim...]*... “*Ah, infelizmente, eu sou um tetraplégico, eu não posso trabalhar, então eu vou ficar quieto aqui em casa, infelizmente eu não tenho condições de trabalhar.*”

Outros acreditam que os deficientes usam a deficiência para estimular sentimentos de piedade que lhes permitam obter vantagens e privilégios: “*a experiência que eu tive com os deficientes com quem eu trabalhei! Eles, infelizmente, eles querem, se fazem de coitados! Eles acham que por terem uma situação dessa, têm que ter determinados privilégios* (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)”.

Além dos questionamentos fundados em preconceitos ou daqueles motivados por preocupações de ordem gerencial, é possível identificar um terceiro grupo de questionamentos que se referem ao papel do estado na questão da inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

Para os gestores de recursos humanos de algumas empresas, a legislação de cotas é uma tentativa do estado de se eximir de responsabilidade em relação às pessoas com deficiência e de transferir o ônus dos seus cuidados para a iniciativa privada. “*Eu acho inclusive que o governo está tentando tirar a responsabilidade dele na hora que ele faz essa cobrança para a empresa* (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)”. Tal percepção está associada à concepção que o estado deve prover a formação profissionalizante necessária para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e que, além disso deve ser assistencialista na sua relação com as pessoas que não sejam aceitas pelo mercado de trabalho.

Tais percepções se encontram na raiz da recusa das empresas em incluir as pessoas com deficiência. Esta recusa se manifesta, em grande parte das empresas, na negativa de admitir quem não é qualificado, na recusa em assumir a responsabilidade de formar o trabalhador com deficiência; na negativa em atribuir-lhes uma função, depois de admitido. Quando, por imposição da fiscalização, o trabalhador com deficiência é admitido, ele é subutilizado. Sua contratação tem como função exclusiva permitir que empresa cumpra a cota. Feito isso, as pessoas contratadas

ficam lá! No cantinho! E não é isso? Perante a lei está tudo certo! O número de funcionários.... [cumpre os requisitos legais]... Como se fosse a [nome da empresa] aqui colocasse quinze pessoas, de repente, para ficar sentadas ali, ou subutilizadas fazendo um serviço que não está ajudando em nada o desenvolvimento mental e mesmo físico dela (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados).

Neste caso, a atitude é “*contratar e deixar a pessoa sentadinha ali, o dia inteiro. Aquela pessoa que você passa e ela está sentada o dia inteiro!* (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)”.

Busca-se contratar pessoas “*que a gente não precise mexer muito. Porque a empresa já tem uma estrutura pronta!. Tem muita coisa aqui que não dá pra mexer.*(Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)”. Ou seja, as empresas buscam formas de incorporar as pessoas com deficiência sem precisar mudar, sem transformar valores e comportamentos, sem custos, sem fazer investimentos específicos.

Pode-se identificar nos depoimentos dos gestores de recursos humanos das empresas com mais de cem empregados uma percepção negativa da lei de cotas, por entender que ela impõe ações e custos que interferem nas suas decisões de gestão do negócio e que no limite podem comprometer a viabilidade empresarial destes mesmos negócios, caracterizando, portanto, uma intervenção equivocada do estado sobre o mercado, comprometendo o seu funcionamento e os resultados que os agentes econômicos podem obter das suas operações.

Se a percepção que os gestores das empresas com mais de cem empregados têm da lei é negativa, a percepção que algumas pessoas com deficiência que estão empregadas nestas mesmas empresas têm da lei de cotas é positiva. Neste ponto é importante frisar que a despeito da visão positiva de alguns destes trabalhadores, a maioria absoluta das pessoas com deficiência que estão empregadas nas empresas com mais de cem empregados não conhece a lei de cotas.

Na visão das pessoas que conhecem a lei, ela cumpre papel fundamental na diminuição do preconceito contra os deficientes “*A lei contribui para diminuir o preconceito* (Pessoa Com Deficiência empregada em empresa com mais de cem empregados).” Além

disso é possível constatar a percepção que o índice de criação de oportunidades de emprego formal aumentou.

Eu acho essa legislação muito boa, porque há sete anos atrás era muito difícil pra gente arrumar emprego. Né? A pessoa deficiente, agora sim! Agora é bem mais fácil, tanto que o mercado está até escasso. Né? Tá uma procura muito grande por essas pessoas (PCD empregada em empresa com mais de cem empregados).

Neste caso é possível identificar a oposição dos interesses de dois grupos que são afetados política pública de inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho e que ao mesmo tempo são atores na construção desta mesma política, os empregadores e os empregados.

No caso das empresas com menos de cem empregados que não são afetadas pela política de inclusão de pessoas com deficiência, o quadro que se descortina é diverso. Sem proteção legal e sem contar com o estímulo ao capital para contratar pessoas com deficiência, estes trabalhadores enfrentam forte discriminação direta e indireta, que se reflete na baixa absorção de pessoas com deficiência pelas empresas com menos de cem empregados.

O relato dos poucos trabalhadores com deficiência que conseguiram ser empregados nestas empresas mostra que eles não conhecem a lei de cotas: *“Essa lei eu desconheço, porque aqui eu acho que é só tem eu com deficiência (PCD empregada em empresa com menos de cem empregados). Também relatam que não encontraram facilidades para se inserir no mercado de trabalho, só dificuldades:”* Facilidade ! *Como assim?”*(PCD empregada em empresa com menos de cem empregados)”.

Em síntese, a análise dos dados permite afirmar que a lei de cotas para pessoas com deficiência é pouco conhecida, tanto pelas empresas como pelas pessoas com deficiência e que este baixo nível de informação influencia a sua eficácia. A eficácia da lei também é influenciada pela discordância das empresas quanto à natureza compulsória da contratação de pessoas com deficiência que, entre outras questões, não atendem as suas exigências de qualificação.

As percepções sobre as pessoas com deficiência

Os argumentos utilizados pelos gestores de recursos humanos das empresas com mais de cem empregados para justificar a rejeição ao cumprimento da lei de cotas encontram amparo nas concepções negativas sobre a deficiência que prevalecem na sociedade brasileira. Tais concepções negativas se manifestam no medo de contratar pessoas com deficiência, no receio da reação dos clientes e dos demais empregados frente à presença dos trabalhadores deficientes e finalmente no sentimento de alívio quando as reações negativas não surgem: *“eu fiquei com receio de ter algum problema quanto ao motorista, de alguém ficar com medo, com receio dele estar dirigindo, mas eu não tive nenhuma reclamação* (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)”.

As raízes de concepções discriminatórias tão fortemente arraigadas e determinantes do comportamento social devem ser buscadas nas matrizes de interpretação da deficiência que são dominantes nas sociedades ocidentais. Segundo Freitas (2007, p.60) é possível identificar pelo menos seis (06) matrizes de interpretação sobre a deficiência: subsistência / sobrevivência; sociedade ideal e função instrumental da pessoa; espiritual; normalidade; inclusão social e técnica.

A matriz de interpretação subsistência / sobrevivência está fundada na concepção que o indivíduo com deficiência dificulta a subsistência e a sobrevivência do grupo e que os interesses do grupo se sobrepõem aos interesses dos indivíduos. Nesta perspectiva, o

deficiente é percebido como inútil. Mais do que isso, além de não contribuir para a subsistência e para a sobrevivência do coletivo ele é um fardo; e se é um peso deve ser descartado. Incapaz de contribuir para a sobrevivência e para a subsistência do coletivo, ele consome recursos escassos e coloca a sobrevivência dos demais em risco.

Nestas condições, a única possibilidade da pessoa com deficiência ser incluída é mediante a comprovação inequívoca da capacidade de contribuir para a subsistência e para a sobrevivência do grupo, como qualquer elemento sem deficiência. Ou seja, a pessoa tem que ser capaz de produzir em condições de igualdade com os não deficientes, sem demandar tratamento especial, sem demandar investimentos diferenciados, sem privilégios. Deve ser tornar igual aos sem deficiência, por conta própria, sem onerar o a empresa.

Ao identificar os comportamentos que caracterizam tal concepção de deficiência é possível elencar políticas e práticas “igualitárias” de gestão de recursos humanos fundadas em uma pretensa igualdade entre deficientes e não deficientes. Em função deste tipo de igualitarismo a pessoa com deficiência deve concorrer de igual para igual com os não deficientes nos processos de recrutamento e seleção. “*Não importa se é branco, se é preto, se falta um braço, se falta uma perna* (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)”.

Como resultante das concepções “igualitárias”, a condição de deficiente, se isso ocorrer, deve ser um acaso e não um determinante da contratação de qualquer empregado.

A contratação de [nome do empregado] foi...por acaso. Não foi buscada essa pessoa ... [...com deficiência...]. Eles foram indicados por outros funcionários, vieram, fizeram o processo seletivo e foram admitidos. Não houve nenhuma intenção ...[...do recrutador ...]... nem da empresa em uma pessoa deficiente. (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)

E de nenhuma forma essa condição deve influenciar o seu desempenho.

Você não vai acreditar. Ela é ótima! Mas a diferença é que ela não veio porque ela é portadora de deficiência, ela veio na qualidade de profissional procurando trabalho. (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)

Se a contratação de um deficiente significar que a empresa necessita fazer qualquer tipo de adequação de estrutura ou de procedimentos para receber a pessoa com deficiência, a contratação não é realizada.

A nossa estrutura não está adequada para... [...receber ...] ..., por exemplo, um cadeirante. Eu não tenho como empregar um cadeirante porque ele não tem como subir para o refeitório ou para a administração. Ele vai ficar limitado ao pátio. Se eu colocá-lo no galpão, por exemplo, para ele ter acesso ao galpão de cima, ele tem que sair para a rua, por causa dos degraus. Então, o cadeirante eu não tenho condições de receber. Desde que a deficiência não vá trazer maiores transtornos pra ele, nós não temos nenhum tipo de restrição. Então, por exemplo, eu não tenho como contratar um deficiente auditivo, cem por cento. Por que eu tenho que ter quem lê lábios. Eu não tenho ninguém aqui que vai poder se comunicar com eles da forma adequada. Entendeu ?(Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)

Tratar de forma igual aos desiguais é um valor na empresas, de forma que uma pessoa com deficiência é “igual aos demais. A mesma coisa. Não tem nenhuma discriminação ou treinamento especial” (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados).

Não há adaptações específicas para facilitar a vida do deficiente no trabalho, as únicas ferramentas e recursos a que ele tem acesso são os mesmos que estão acessíveis para todos.

Uma pessoa com deficiência que trabalha como “*chapa de caminhão*” (carrega e descarrega caminhões), que apresenta seqüela de lesão em uma das pernas informa : “*Tem uma rampa, que fizeram para todo mundo, não tem modificação específica nenhuma ... [... para minha deficiência ...] ...*” Nestas condições, a pessoa com deficiência deve apresentar rendimento no trabalho superior ao dos trabalhadores sem deficiência. “*Às vezes executam tarefas até com uma qualidade superior à pessoa... Normal. Né?* (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)”

Na busca do desempenho superior os trabalhadores com deficiência devem ser avaliados utilizando as mesmas métricas às quais estão submetidos os demais trabalhadores. Não há métricas específicas, não há critérios específicos para quem tem deficiência.

Não. Nós não temos critério específico [... para avaliar o trabalho de pessoas com deficiência...] ... Não criamos nada específico. Não criamos nada específico para avaliar o trabalho deles. O que eu posso dizer é... Por relato do pessoal da produção, dos líderes e dos gerentes é que são pessoas extremamente produtivas. São muito atenciosos. São muito perfeccionistas. Outro dia um gerente de produção veio me dizer que se eu pudesse arrumar mais pessoas do perfil deles ... [ele gostaria ...] ... Eu gostaria de ter mais pessoas com o perfil deles na produção.(Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)

Tais condições de avaliação do desempenho humano no trabalho são duplamente perversas por que, em alguma medida, as métricas de desempenho no trabalho utilizadas nas empresas são métricas ideais, que se referem ao desempenho dos melhores trabalhadores (os mais produtivos), em condições ideais de trabalho (descansados, motivados para o alto desempenho) e de posse de todos os recursos necessários para a execução da tarefa. Nesse sentido é correto afirmar que o seu emprego representa a negação da deficiência, o que acarreta a exclusão de qualquer referência que não seja aquela permitida pela adoção dos parâmetros idealizados. Ao possibilitar tal situação não se faz a inclusão dos diferentes, mas pelo contrário, se faz a sua negação. A exclusão da deficiência ocorre pela introjeção, pela pessoa com deficiência, que não existe diferença entre o trabalhador com deficiência e o trabalhador sem deficiência, desde que o seu desempenho seja superior. Em razão disto, para ser incluído no mundo do trabalho, não é suficiente apresentar rendimento igual aos demais trabalhadores, ele deve apresentar rendimento melhor.

Caso a pessoa com deficiência seja incapaz de corresponder a estes ideais, somente lhe resta uma alternativa de sobrevivência: a caridade. Na concepção espiritual de deficiência, depender da caridade alheia é o único recurso que resta para aqueles homens que foram escolhidos como instrumento de manifestação da graça divina e para manifestar o chamado de Deus para que os demais homens pratiquem o bem. Mas trata-se de uma aposta arriscada. Nas palavras do gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados:

Eu não acho que uma empresa tem que incluir deficientes por caridade. ...[...]... Agora se eu for levar a questão da contratação de deficientes como caridade... Fica complicado demais! O negócio começa a ser até inviável...Porque se você for olhar 3% do seu quadro, ou até mesmo 5% do seu quadro pra fazer caridade, não dá.

Estes gestores acreditam que fazer caridade é algo que compromete o negócio, mas que estão sendo obrigados pelo governo a fazer as duas coisas: praticar a caridade e comprometer o negócio.

Como um último recurso para os que são incapazes de negar a própria deficiência, resta assumir a condição de deficiência como anormalidade. A concepção de deficiência como anormalidade, em oposição à normalidade dos não deficientes é um produto da

modernidade que entende anormalidade e deficiência como desvio da norma. Esta concepção se manifesta nas práticas educacionais e profissionais em que as pessoas com deficiência são segregadas das demais pessoas em práticas e espaços protegidos de trabalho. A deficiência é entendida como doença, portanto ela e todas as questões relacionadas a ela devem ser tratadas como tal. Um gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados expressa tal percepção da seguinte forma: *“Eu percebo que às vezes, eles mesmos ...[... os trabalhadores com deficiência...]... discriminam-se. Então assim! Talvez um processo de grupo, um processo terapêutico com eles pudesse dar uma auto estima maior, uma autoconfiança.”*

Segundo Freitas (2007, p.55) *“nesta matriz de interpretação podem ser contempladas as práticas de inserção de pessoas com deficiência nas empresas que utilizam a deficiência como critério de alocação nas funções, e não o potencial delas para o trabalho”*. Neste caso, o emprego instrumental da deficiência pode ocorrer de duas formas. Em uma delas a deficiência é uma restrição que limita os locais e as funções que podem ser atribuídas à pessoa com deficiência. Esta limitação ocorre principalmente por que, como já foi relatado, as empresas não se dispõem a fazer e não fazem investimentos em acessibilidade e adaptações ergonômicas do posto de trabalho para que seja adequado a um trabalhador com deficiência. No outro caso, a deficiência é tomada uma vantagem para a empresa

Embora a literatura de gestão da diversidade no Brasil informe que a deficiência pode ser limitação ou vantagem empresarial, dependendo de como a questão é abordada, os gestores de recursos humanos não possuem informações acuradas sobre em que situações a deficiência representa uma restrição, nem como lidar com esta “restrição”.

A deficiência da [nome da empresa] é não saber para onde encaminhar esse deficiente. Para qual área posso encaminhar esse deficiente? Para qual área posso encaminhar esse deficiente auditivo? Para qual área posso encaminhar ...[... uma pessoa ...] ...deficiente que não tenha braços, os membros inferiores? Então hoje a nossa dificuldade é essa (Gestor de recursos humanos de empresa com mais de cem empregados)

A quinta matriz, a de inclusão das pessoas com deficiência, é fundada no conceito de cidadania como fundamento da organização do estado brasileiro, juntamente com a soberania, a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político (BRASIL, 1998). Cidadania, nos termos da Constituição da República Federativa do Brasil (1998, art.5º) deve ser entendida como as condições pela quais *“todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e a propriedade”*. É importante notar que o conceito de cidadania proposto pela Constituição do Brasil não se vincula à condição de nacionalidade, mas à de humanidade e é a partir desta dimensão que se discute a questão da inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. Para isto é necessário negar, não a deficiência, mas as concepções de deficiência que acarretam a exclusão da pessoa com deficiência do convívio da sociedade e do mundo do trabalho, como proposto na concepção ideal e na da subsistência / sobrevivência. Também significa a recusa de qualquer concepção que signifique inclusão pela caridade. Na dimensão da cidadania a questão não é de caridade, mas de garantia de direitos.

Neste ponto reside uma forte fragilidade da discussão como vem sendo feita pelas empresas. Confunde-se garantia de direitos de cidadania com caridade e com estratégia de negócio. No primeiro caso, alguns gestores de recursos humanos de empresas com mais de cem empregados tomam responsabilidade social como sinônimo de caridade e afirmam em relação à inclusão de pessoas com deficiências: *“a gente já tem um programa de caridade. A*

gente tem um programa de responsabilidade social aqui dentro que pega os menores carentes da região e os treina, os capacita”.

No segundo caso, o conceito de cidadania é empobrecido, esvaziado de seu sentido político e reduzido a mera ferramenta de gestão para alcançar vantagem competitiva no mercado. A capacidade de gerir com competência a inclusão das pessoas com deficiência se torna um ativo da organização.

A despeito do reducionismo e das confusões conceituais, algumas empresas têm buscado construir políticas e práticas de gestão de recursos humanos que considerem a inclusão das pessoas com deficiência de outra forma que não seja o mero cumprimento da lei, uma caridade ou uma estratégia de mercado. De acordo com o gestor de recursos humanos de uma empresa com mais de cem empregados que talvez possa ser incluída neste grupo:

A [nome da empresa] contrata pessoas com deficiência não somente para cumprimento da legislação, que exige esse cumprimento, mas porque ela entende que ela tem um papel social à cumprir. É uma maneira que ela encontrou de cumprir esse papel é exatamente fazendo a inclusão desse pessoal portador de deficiência.

Em algumas empresas esta discussão admite que responsabilidade social pode significar abrir mão de alguns parâmetros e metas idealizadas.

Considerações finais

A pesquisa permitiu constatar que as empresas com mais de cem empregados, localizadas no município de Betim, contratam as pessoas com deficiência sistematicamente visando cumprir a legislação de cotas, mas ainda não conseguem fazê-lo de forma integral. Atualmente existem 118.771 postos de trabalho município sendo 60.420 postos de trabalho em 94 empresas com mais de 100 empregados e 58.351 postos de trabalho nas empresas com menos de 100 empregados. Para cumprir a legislação de cotas, as empresas com mais de 100 empregados deveriam ocupar 2.690 vagas com pessoas com deficiência, mas ocupam apenas 630 vagas. Isso acarreta a necessidade de contratar mais 2.060 pessoas com deficiência. Já as empresas com menos de 100 empregados, embora não sejam legalmente obrigadas a contratar pessoas com deficiência ocupam 128 vagas.

É importante ressaltar que parcela significativa das contratações de pessoas com deficiência, nas empresas com mais de 100 empregados, podem ser imputadas ao papel indutivo exercido pelo Ministério Público do Trabalho por intermédio das ações de fiscalização e autuação das empresas faltosas em relação à lei de cotas e que, como regra geral, as empresas com menos de cem empregados não contratam pessoas com deficiência, a não ser esporadicamente e em quantidades mínimas.

A análise dos dados permite afirmar que a lei de cotas para pessoas com deficiência é pouco conhecida, tanto pelas empresas como pelos seus beneficiários e que este baixo nível de informação influencia a eficácia da lei. Entre os que conhecem a legislação é possível identificar elevada taxa de rejeição. Os argumentos empregados para justificar a rejeição à legislação de cotas variam dos econômicos aos discriminatórios. Pode-se identificar nos depoimentos dos gestores de recursos humanos das empresas com mais de 100 empregados uma percepção negativa da lei de cotas, por entender que ela representa uma tentativa do governo transferir o ônus das pessoas com deficiência para a iniciativa privada, que impõe custos às empresas, que interfere nas decisões de gestão do negócio e que no limite pode comprometer a viabilidade destes mesmos negócios.

Entre os argumentos discriminatórios, é possível identificar a percepção que os deficientes são descomprometidos com a organização e com o trabalho. Alguns gestores de

recursos humanos acreditam que as pessoas com deficiência não querem trabalhar, só querem os benefícios oferecidos pela previdência social. Outros acreditam que os deficientes usam a deficiência para estimular sentimentos de piedade que lhes permitam obter vantagens e privilégios. Finalmente, um grupo significativo de gestores de recursos humanos acredita que não existem diferenças entre trabalhadores com deficiência e sem deficiência e que, em função disso, devem ser tratados de forma igualitária, sem privilégios, sem dispor de recursos específicos (adaptações, equipamentos especiais e, ou métricas específicas de avaliação de desempenho).

Tais preconceitos refletem a articulação entre três matrizes de concepções sobre deficiência: subsistência e sobrevivência, ideal e espiritual. A articulação destas três concepções configura um cenário social no interior do qual a pessoa com deficiência somente conta com uma possibilidade de inclusão no mundo do trabalho, pela negação da deficiência, o que deve ser demonstrado pela apresentação de rendimento no trabalho superior a dos trabalhadores sem deficiência, em igualdade de condições. A negação da deficiência ocorre a partir da introjeção, pela pessoa com deficiência, da concepção que não existe diferença entre o trabalhador com deficiência e o trabalhador sem deficiência, desde que o seu desempenho seja superior. Para ser incluído no mundo do trabalho, não é suficiente apresentar rendimento igual aos demais trabalhadores, o trabalhador com deficiência deve apresentar rendimento melhor. Se as pessoas com deficiência são incapazes de corresponder a estes ideais, restam depender da caridade ou assumir a condição de deficiência como anormalidade.

As possibilidades de inclusão no mercado de trabalho como direito de cidadania são limitadas na medida em que os gestores de recursos humanos, em princípio os responsáveis pela gestão das políticas e práticas de recursos humanos na empresas, confundem a garantia de direitos de cidadania com caridade e com estratégia de negócio. No primeiro caso, tomam responsabilidade social como sinônimo de caridade e afirmam em relação à inclusão de pessoas com deficiências: “ *a gente já tem um programa de caridade. A gente tem um programa de responsabilidade social aqui dentro que pega os menores carentes da região e os treina, os capacita*”. No segundo caso, o conceito de cidadania é empobrecido, esvaziado de seu sentido político e reduzido a mera ferramenta de gestão para alcançar vantagem competitiva no mercado.

A despeito do reducionismo e das confusões conceituais, algumas empresas têm buscado construir políticas e práticas de gestão de recursos humanos que considerem a inclusão das pessoas com deficiência de outra forma que não seja o mero cumprimento da lei, uma caridade ou uma estratégia de mercado. Em algumas empresas esta discussão admite que responsabilidade social pode significar abrir mão de alguns parâmetros e metas idealizadas.

Bibliografia

ALMEIDA, Luciana Alves Drumonnd, COIMBRA, Cristiane Elias Penido, CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. **Percepções das Pessoas com Deficiência em Relação à Inserção no Mercado Formal de Trabalho: Um Estudo Realizado em Duas Regiões Metropolitanas de Minas Gerais**. Anais do XXXI Encontro da Associação Nacional do Programas de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, Rio de Janeiro, 22 a 26/01/2007

BERCHOVICH , A. «**People with disability in Brazil: a look at 2000 census results**», Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Population Census Committee, 2001, en la **dirección:2005**. Disponível em www.princeton.edu Citado por “La igualdad en el trabajo:

afrontar los retos que se plantean” CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 96 .a reunión, 2007

FREITAS, Maria Nivalda Carvalho. **A inserção das pessoas com deficiência em empresas brasileiras - um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência , condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho.** (Tese de doutorado) Centro de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - CEPEAD. Faculdade de Ciências Econômicas - FACE. Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Belo Horizonte, 2007.

_____, MARQUES, Antônio Luiz. **A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras: uma Dimensão Específica da Diversidade nas Organizações.** Anais do XXXI Encontro da Associação Nacional do Programas de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, Rio de Janeiro, 22 a 26/01/2007.

_____, **A Gestão da Diversidade: uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças?.** Anais do XXXI Encontro da Associação Nacional do Programas de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, Rio de Janeiro, 22 a 26/01/2007.

FUSFELD, Daniel R. **A era do economista.** São Paulo: Editora Saraiva 2001.

IRIGARAY, Helio Arthur Reis. **Políticas de Diversidade nas Organizações: Uma Questão de Discurso?** Anais do XXXI Encontro da Associação Nacional do Programas de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, Rio de Janeiro, 22 a 26/01/2007

Organización Internacional del Trabajo - OIT .Oficina Internacional del Trabajo . “Datos sobre discapacidad em el mundo do trabajo”. Noviembre 2007 Ginebra: Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2007. / disponível em www.ilo.org/employment/disability , acessado em 09/12/2007

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcante e HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. **A Gestão da Diversidade: uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças?**Anais do XXXI Encontro da Associação Nacional do Programas de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, Rio de Janeiro, 22 a 26/01/2007

RIOS, Guillermo Campos. **Debilidades em el concepto de mercado de trabajo. Mecanismos para embellecer la crisis de las relaciones laborales em los países en desarrollo.** IX Jornadas de económica crítica - Congreso internacional: Perspectivas del capitalismo a escala mundial: más destrocen económica y más regresión. Madrid: 25 a 27 de marzo de 2004.disponível em <http://www.ucm.es> Acessado em 09/12/2007

_____, **“La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”** CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 96 .a reunión, 2007