



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER

PESSOA COM DEFICIÊNCIA, AÇÃO AFIRMATIVA E TRABALHO: ANÁLISE DA LEI
DE COTAS NAS CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S.A. –
ELETRONORTE.

ALINE BARBOSA DE MATOS

BRASÍLIA/DF
Junho, 2008.

ALINE BARBOSA DE MATOS

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA, AÇÃO AFIRMATIVA E TRABALHO: ANÁLISE DA LEI
DE COTAS NAS CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S.A. -
ELETRONORTE**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade de Brasília,
Departamento de Serviço Social, como
requisito parcial para a obtenção do grau
de Assistente Social.

Orientadora: Professora Doutora Silvia
Cristina Yannoulas.

BRASÍLIA

2008

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao corpo docente do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília como parte dos requisitos necessário à obtenção do grau de bacharel em Serviço Social.

Aprovada por

Prof.^a Dr.^a Silvia Cristina Yannoulas – Orientadora.

Prof.^a Dr.^a Débora Diniz – Departamento de Serviço Social.

Márcio Fernandes Maurício – mestrando do Programa de Mestrado em Política Social do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho é fruto de várias reflexões realizadas na vida pessoal e acadêmica da estudante e, por esse motivo, várias pessoas enriqueceram esse trabalho com suas diversas contribuições.

Agradeço aos meus pais, por todo o incentivo e dedicação, em todos os momentos que deles precisei. Não seria possível a minha formação sem a presença deles na minha vida.

Agradeço ao meu irmão, André, por tê-lo impedido de dormir enquanto escrevia esse trabalho e por todas as palavras de motivação nos momentos difíceis.

Agradeço ao meu namorado, Vincent, por ter sido paciente comigo em todos os momentos de elaboração dessa monografia e por me auxiliar no que era possível.

Agradeço aos meus tios, Leila e Germanoel, por me incentivarem a escolher o Serviço Social como profissão.

Agradeço à minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Silvia Cristina Yannoulas, pela sabedoria com que guiou os meus passos nessa monografia e pelas ótimas leituras e debates sobre a educação profissional no grupo Trabalho, Educação e Discriminação – TEDis, do qual faço parte.

Ao grupo TEDis, pela construção diversa de conhecimento.

Aos meus colegas de curso, Dayane, Josiellen, Daniel, por estarem sempre presentes na minha jornada acadêmica e por compartilharem ideais semelhantes na profissão.

Às assistentes sociais, Nadja Oliveira, Karolina Varjão e Edith Burle, por estarem sempre disponíveis a solucionar minhas dúvidas quanto à prática profissional e por me apoiarem na elaboração desse trabalho.

Aos profissionais da Eletronorte, pela solicitude com que atenderam as minhas demandas para a execução dessa pesquisa.

Aos meus avôs, Basílio de Matos Miranda e Alair Barbosa de Brito.

Sumário

LISTA DE SIGLAS	VII
LISTA DE ILUSTRAÇÕES	VII
RESUMO	VIII
INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1 – DEFICIÊNCIA, DIVERSIDADE NO TRABALHO E AÇÃO	
AFIRMATIVA: aproximação de conceitos	14
1.1 - Deficiência	15
1.1.1 – modelo social da deficiência	15
1.1.2 – definição de deficiência	18
1.1 – Diversidade no Trabalho	20
1.2.1 – tipos de discriminação	22
1.2.2 – divisão sexual do trabalho e suas semelhanças com o mundo do trabalho para deficientes	23
1.2 – Ação Afirmativa	25
1.3.1 – conceitos de ação afirmativa	25
1.3.2 – cotas como instrumento da ação afirmativa	27
CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA DE PESQUISA	29
2.1 – Caracterização Geral da Pesquisa	29
2.2 – Percurso Metodológico	29
CAPÍTULO 3 – APRESENTAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO	33
3.1 – Resultados da Pesquisa	33
3.1.1 – análise documental	33
3.1.2 – entrevista com a assistente social do programa Pró-Equidade de Gênero e Diversidade da Eletronorte	37
3.1.3 – reunião da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes com os empregados deficientes	37
3.2 – Análise dos Resultados	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
Referências Bibliográficas e Documentais	44
ANEXOS	46
ANEXO I – OFÍCIO DE APRESENTAÇÃO	47
ANEXO II – TERMO DE RESPONSABILIDADE	48
ANEXO III – ROTEIRO PARA ANÁLISE DOCUMENTAL	49
ANEXO IV – ROTEIRO DE ENTREVISTA	50
ANEXO V – QUESTIONÁRIO – REUNIÃO CIPA	51

LISTA DE SIGLAS

BPC	- Benefício de Prestação Continuada.
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho.
CIPA	- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.
CORDE	- Coordenadoria Nacional da Pessoa Portadora de Deficiência.
Eletronorte	- Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A.
GSP	- Gestão de Superintendência de Pessoas.
GSPB	- Gerência de Administração de Benefícios e Convênios de Saúde.
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
MPDFT	- Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.
NUPES	- Núcleo de Perícia Social.
OEA	- Organização dos Estados Americanos.
OIT	- Organização Internacional do Trabalho.
OMS	- Organização Mundial de Saúde.
ONU	- Organização das Nações Unidas.
Unesco	- Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura.
UPIAS	- <i>Union of the Physically Impaired Against Segregation</i> (Liga dos Lesados Físicos contra a Segregação).

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO 1: CONCEITO DE DEFICIÊNCIA SEGUNDO A OMS.....	18
QUADRO 02 – DEMANDAS DOS EMPREGADOS COM RELAÇÃO À ACESSIBILIDADE NA ELETRONORTE	38
TABELA 01 – QUANTIDADE DE DEFICIENTES POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E POR PERÍODO	34
TABELA 02 – COMPARATIVO DOS TIPOS DE DEFICIÊNCIA (NACIONAL E ELETRONORTE)	34
GRÁFICO 01 – ESCOLARIDADE POR ANOS DE ESTUDO	35
TABELA 03 – ESCOLARIDADE NA ELETRONORTE. COMPARATIVO ENTRE OS DEFICIENTES E OS DEMAIS EMPREGADOS	35

RESUMO

Este trabalho, com lócus nas Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A – Eletronorte, tem como objetivo sistematizar os resultados de uma política de ingresso e promoção das pessoas com deficiência numa empresa pública regida pelas leis 8.213/91 e 7.853/89, conhecidas como lei de cotas. O problema de pesquisa busca estabelecer a necessidade de elementos que complementam a ação afirmativa materializada na lei de cotas. A pergunta de pesquisa é saber de que forma ocorreu o processo de inserção das pessoas com deficiência na Eletronorte e se houve propostas da empresa no sentido de garantir a permanência e progressão das pessoas com deficiência nos cargos ocupados dentro da empresa para além do estrito cumprimento do estabelecido pela lei de cotas. Como hipótese tem-se que a empresa busca apenas o cumprimento das cotas, e para além disso, sua atuação é fragmentada ou inexistente. Para responder à pergunta, foi realizada uma pesquisa com base documental a fim de verificar questões como ingresso e características profissionais das pessoas com deficiência. A seguir, foi entrevistada a assistente social vinculada ao Programa Pró-equidade de Gênero visando estabelecer a compreensão da empresa pesquisada sobre os conceitos-chave da pesquisa: *deficiência, ação afirmativa e diversidade no trabalho*. Foi realizado também, com apoio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, uma reunião com as pessoas deficientes que trabalham na sede da Eletronorte (cidade de Brasília/DF), a fim de ouvir suas demandas com relação ao tema pesquisado. Temos como resultado de pesquisa que, apesar da Eletronorte ter conhecimento da importância da diversidade do trabalho da pessoa deficiente, ainda não cumpre as cotas como determinado em lei e não conseguiu medidas amplas e efetivas para a promoção dessa diversidade no ambiente de trabalho das pessoas deficientes.

Palavras-chave: Ação Afirmativa; Deficiência; Diversidade; Trabalho;

INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência encontram sua garantia de inserção no mundo do trabalho por meio das cotas. Mas, para além desse direito conquistado nas Leis 8.213/91¹ e 7.853/89² e no Decreto 3.298/99³, o mundo do trabalho para os deficientes é permeado por diversas situações que se mostram complexas e problemáticas, traduzindo-se em forte expressão da questão social. É preciso que a inserção dos deficientes no mercado de trabalho seja pensada não só em seu momento de ingresso, mas em todo percurso de progressão e permanência.

Nesse contexto, as ações afirmativas que são caracterizadas como políticas compensatórias a grupos historicamente marginalizados, visam promover o processo de inclusão social da pessoa com deficiência. A garantia de 2% a 5% de vagas em empresas com mais de cem funcionários⁴ existe como forma de garantir aos deficientes o ingresso em postos de trabalho.

Esse tema se mostra pertinente na formação profissional do assistente social, pois compreender quais dificuldades impostas às pessoas com deficiência o torna um profissional instrumentalizado teórico-metodologicamente, apto a trabalhar nessa manifestação da questão social e, em sua intervenção, pautada nos princípios ético-políticos da profissão, poder buscar meios para efetivação de direitos dessas pessoas.

A temática da deficiência percorreu minha formação como assistente social. Desde 2007 está sendo abordada na execução do projeto de pesquisa “Educação para o Trabalho em tempos de re-estruturação produtiva e participação popular: as demandas tecnológicas e sociais brasileiras de educação e trabalho (1995-2006)” por meio do Plano de Trabalho *Educação profissional e o acesso ao mercado de trabalho*

¹ “Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.” (BRASIL, 2001: 97).

² “Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.” (BRASIL, 2001: 69).

³ “Regulamenta a Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.” (BRASIL, 2001: 39).

⁴ Essa política mencionada refere-se apenas ao âmbito privado. O serviço público é contemplado com suas cotas, dispostas na Lei 8.112/90.

de pessoas com deficiência: análise das ações da Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência – CORDE⁵, em fase de conclusão.

Além disso, a pertinência desse tema foi observada anteriormente na execução do estágio em serviço social no Núcleo de Perícia Social – NUPES do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios – MPDFT. Durante a execução do estágio, realizado entre junho de 2006 e setembro de 2007, a formanda percebeu através da análise dos processos encaminhados ao Núcleo a grande limitação que as pessoas com deficiência encontram no acesso ao trabalho e à educação. Este ponto é frisado, dado que, muitas das pessoas atendidas por este núcleo mencionado não possuíam muitos anos de educação formal ou qualquer qualificação profissional⁶, agravado com a questão da pobreza das famílias, levando os deficientes a uma condição marginalizada. Conseqüentemente com o agravamento da condição econômica das famílias de deficientes, o único meio para conseguir algum tipo de inserção e/ou sobrevivência acaba sendo o Benefício de Prestação Continuada – BPC. Vale lembrar que o BPC é oferecido como benefício assistencial às pessoas com deficiência inaptas para o trabalho. Porém, pela necessidade do benefício, dada pela pobreza, as pessoas com deficiência acabam concordando com a interdição judicial⁷, fazendo com que o Estado assumira sua incapacidade para o trabalho que, nem sempre é real. Por meio dessa situação jurídica, explicitada no Código Civil, as pessoas com deficiência conseguem acessar o benefício assistencial. O trabalho, então, torna-se central nesse processo das relações sociais⁸ das pessoas com deficiência.

Atualmente, com a realização do estágio extracurricular em serviço social na Gerência de Administração de Benefícios e Convênios de Saúde – GSPB nas Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A – Eletronorte, confirmamos a grande importância da lei

⁵ Pesquisa realizada por Aline Barbosa de Matos pelo Programa de Iniciação Científica – Universidade de Brasília. Edital 2007/2008. Orientadora: Prof.^a Dr.^a Silvia Cristina Yannoulas.

⁶ Essa afirmação não foi baseada numa pesquisa sistemática dos dados dos requerentes, mas na prática profissional cotidiana.

⁷ A interdição judicial compreende a situação em que uma pessoa, já maior de idade, seja por motivos de enfermidade ou deficiência, é considerada incapaz de exercer plenamente os atos da vida civil. Ela passa a ser considerada pela Justiça como inapta a responder por seus atos, sendo submetida aos cuidados de outrem. Assim, ficará sob curatela de um curador que será responsável por tomar decisões referentes à pessoa interditada e a seus bens. Sobre a banalização da interdição judicial ver a organização de textos do Seminário de Interdição Judicial, promovido pela Comissão de Direitos Humanos da Câmara dos Deputados em 2005.

⁸ Para melhor entendimento dessa questão conflituosa entre trabalho e assistência, VER o capítulo 1 BOSCHETTI (2003).

de cotas para afirmação da cidadania da pessoa com deficiência. Para essas pessoas, com maior grau de dificuldade de inserção no sistema educacional e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, o ingresso num posto de trabalho se torna um fator essencial na busca da cidadania e conquista de direitos.

A relevância do tema com relação às políticas públicas deve-se ao fato deste trabalho aprofundar na compreensão das potencialidades e dos limites da ação afirmativa para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Devemos considerar que não é apenas a ação afirmativa a responsável pela inclusão, mas outras políticas e ações são necessárias para que diminuam as barreiras, estas representadas por obstáculos que prejudiquem ou impeçam a autonomia das pessoas com deficiência.

Devemos observar também a importância dessa reflexão sobre a lei de cotas para os próprios sujeitos com deficiência, já que serão os maiores beneficiários de uma possível melhoria nas relações sociais e de trabalho geradas com as conclusões desse trabalho.

Além disto, o tema proposto é também relevante cientificamente, pois deve ser observado o estigma que as pessoas com deficiência sofrem em suas relações sociais. Estigmas são estereótipos colocados não somente às pessoas com deficiência, mas aos negros, às mulheres, aos idosos. Como argumenta Diniz (2007), tais estereótipos marcam os indivíduos como “sinais”, o que faz com que sua atuação na sociedade seja deixada em segundo plano. Em outras palavras, os estigmas ocupam o papel de destaque, independente das relações do indivíduo numa sociedade.

Diante desse contexto apresentado, o problema de pesquisa estabelece a necessidade de ações, além das cotas, para que haja uma plena inclusão da pessoa deficiente no mundo do trabalho. As perguntas que orientaram a pesquisa analisam o ingresso, por meio da lei de cotas, e a permanência na empresa pública pesquisada: *de que forma ocorreu o processo de inserção das pessoas com deficiência na Eletronorte a partir da aprovação da lei de cotas? Houve propostas da empresa no sentido de garantir a permanência e progressão das pessoas com deficiência nos cargos ocupados dentro da empresa?* A hipótese trabalhada é de que a empresa busca apenas o cumprimento das cotas, e para além disso, sua atuação é fragmentada ou inexistente.

A principal conclusão dessa pesquisa que a Eletronorte, apesar de ainda não cumprir as cotas como determinado em lei, tem o conhecimento da importância da

diversidade do trabalho da pessoa deficiente, mas, ainda assim, não conseguiu medidas amplas e efetivas para a promoção dessa diversidade no ambiente de trabalho das pessoas deficientes.

A estrutura do trabalho consta de três capítulos e considerações finais. No capítulo 1, está incluído o referencial teórico, que aborda os conceitos-chave para análise proposta: *deficiência*, *diversidade no trabalho* e *ação afirmativa*. O conceito de deficiência exposto nesse trabalho é baseado no modelo social da deficiência que tem como premissa geral a diferenciação entre *lesão* e *deficiência*. Enquanto o primeiro é considerado uma expressão natural e sem sentido, o segundo busca explicar a subalternidade por meio do fenômeno social que segrega a pessoa deficiente por estar inapta a compreender sua diversidade. Em seguida, o referencial teórico inclui a conceituação de deficiência para os organismos internacionais e do Estado brasileiro, a fim de se compreender como entendem a deficiência tais instituições (que articulam, elaboram e discutem políticas públicas específicas)⁹. Em continuidade são apresentados os conceitos de discriminação no mundo do trabalho, visando facilitar a compreensão do tópico que aborda a diversidade no trabalho. A terceira parte desse capítulo explora o debate sobre o conceito de ação afirmativa e prossegue com a discussão acerca das cotas, abordando as Leis e Decretos que a definem no âmbito das pessoas com deficiência.

O capítulo 2 ilustra as etapas metodológicas para realização da pesquisa. Estão expostos os instrumentos utilizados em cada etapa com o propósito de se garantir informações de caráter quantitativo e qualitativo. Dessa forma, podemos obter por meio das informações estatísticas um painel a respeito de quantos são os deficientes, quais suas deficiências, suas profissões e escolaridade. Além disso, a metodologia procura, por meio do discurso da empresa a respeito dos conceitos, importantes para essa pesquisa e das demandas dos deficientes da empresa, sujeitos da pesquisa. Com tais instrumentos, é possível desenvolver a pesquisa a fim de que se garanta uma resposta segura ao problema e pergunta da pesquisa.

O capítulo 3 traz os resultados conseguidos por meio da pesquisa de campo realizada, com as etapas demarcadas conforme o percurso metodológico adotado e articulado com dados de outros institutos sobre a questão da deficiência, como por exemplo, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Os resultados da pesquisa foram estruturados, em primeiro lugar, visando descrever o objeto da

⁹ Vale ressaltar que a nomenclatura utilizada para fazer referência à pessoa com deficiência neste trabalho são: *deficiente*, *pessoa deficiente* e *pessoa com deficiência*, justificado na seção 1.1.2.

pesquisa em articulação com a bibliografia utilizada para a construção do referencial teórico. Em segundo lugar, apresentamos a análise desses dados com base no entendimento da bibliografia, das leis referentes ao tema, dos dados conseguidos na pesquisa de campo e das observações da pesquisadora.

CAPÍTULO 1 – DEFICIÊNCIA, DIVERSIDADE NO TRABALHO E AÇÃO AFIRMATIVA: aproximação de conceitos.

Esse capítulo introdutório mostrará o debate acerca dos conceitos-chave dessa pesquisa, de forma a entender com mais abrangência a articulação entre eles e a importância do debate atual para a compreensão da importância das políticas de ação afirmativa nesse grupo específico que são as pessoas com deficiência.

Como categoria-chave que articula as outras duas, a deficiência terá seu enfoque voltado para o modelo social da deficiência por ser um debate que repensou os conceitos de deficiência para além da visão naturalista e determinista. A fim de complementar e discutir com o modelo social, estão expostos os conceitos de deficiência para os organismos internacionais e para o Estado brasileiro. A partir disso, será trabalhada a questão da terminologia que abarca a discussão desse grupo com características históricas particulares de embates e disputa por espaços de poder e de direitos. Portanto, nesse capítulo os tipos de deficiência não serão abordados profundamente, mesmo entendendo as especificidades de cada um deles e as suas formas diferenciadas de inserção não só no mundo do trabalho, mas em todas as áreas das relações sociais.

A seção correspondente ao mundo do trabalho apresenta um panorama do sistema capitalista em sua fase atual de reestruturação produtiva. Em seguida, é apresentada as formas de discriminação no mundo do trabalho e um breve panorama do conceito de divisão sexual do trabalho e a relação desse conceito com o mundo do trabalho das pessoas deficientes. A partir do entendimento da importância da diversidade para as relações sociais e de trabalho, podemos refletir sobre a importância da ação afirmativa.

A ação afirmativa, terceiro ponto a ser abordado neste capítulo, está pautada no debate da real inserção em diversos setores de grupos historicamente discriminados, na qual se inclui os deficientes, e com base na ideia de que deva haver tratamento desigual àqueles com percursos sociais diferentes. Contudo, é significativo destacar que a bibliografia no Brasil relacionada à ação afirmativa é voltada principalmente para a raça e as políticas de cotas no ensino superior. Para as mulheres também há bastante ocorrência sobre ações afirmativas no mundo do trabalho, em decorrência das condições peculiares da mulher como mãe, além da conciliação do trabalho doméstico e profissional; e, por último, os deficientes,

mencionados em alguns textos com relação às vagas no mercado de trabalho. A discussão sobre as leis de cotas para deficientes no mercado de trabalho encontra força nos trabalhos de magistrados voltados para a defesa dos direitos da pessoa com deficiência. O que foi realizado então, busca a conciliação entre os debates a respeito da ação afirmativa.

1.1 - Deficiência

1.1.1 – modelo social da deficiência

A deficiência no campo acadêmico e científico sempre foi objeto das ciências biomédicas. Essas áreas buscaram sempre a conceituação de deficiência pela caracterização de uma patologia. Conceitos como *normal* e *anormal* permearam a problemática do tema e as relações sociais por muito tempo. Conceituado como *modelo médico da deficiência*, tal abordagem admitia que a “deficiência é consequência natural da lesão em um corpo, e a pessoa deficiente deve ser objeto de cuidados biomédicos” (DINIZ, 2007: 15). Esse modo de pensar a deficiência fez com que os indivíduos com lesões estivessem em posições de subalternidade por não estarem de acordo com os padrões dominantes. Como forma de refletir sobre a deficiência num ponto de vista sociológico e, para contrapor a essa corrente, surge no Reino Unido o debate entre sociólogos e pensadores ingleses¹⁰, denominado *modelo social da deficiência*. Para essa corrente, lesão e deficiência eram assim definidas:

Lesão: ausência parcial ou total de um membro, ou membro, organismo e mecanismo corporal defeituoso; deficiência: desvantagem ou restrição de atividade provocada pela organização social contemporânea, que pouco ou nada considera aqueles que possuem lesões físicas e os exclui das principais atividades da vida social (UPIAS *apud* DINIZ, 2007: 17).

O modelo social buscou contra-argumentar a ideologia predominante por uma ótica completamente divergente. A deficiência abrange a lesão – esta sim, de acordo com Diniz (2007), deve ser pensada no campo da medicina – mas não é definida por ela, e sim pelas relações sociais pouco ou nada preparadas para os deficientes. Assim, para esse modelo, a deficiência não se deve a fatores naturais e/ou biomédicos, mas à discriminação e segregação sofridas pelos indivíduos em uma sociedade pouco sensível à diversidade.

¹⁰ Esse debate fez surgir a primeira organização de deficientes com o objetivo de lutar contra os pressupostos do modelo médico da deficiência. Para melhor entendimento dessa associação, ler: DINIZ (2007).

A forma como esse grupo criador do modelo social da deficiência tratou a deficiência pode levar ao questionamento de que não foram consideradas as diversas configurações que assumem as lesões nos indivíduos ou até mesmo que houve o privilégio das lesões físicas em detrimento das demais. Primeiramente, é preciso entender que os criadores desse modelo eram, em sua maioria, pessoas com lesões físicas. Segundo, por se tratar de uma maneira política de se pensar a deficiência em detrimento da forma médico-natural, unir todos os deficientes como um grupo homogêneo, traz a vantagem de poder buscar um embate mais efetivo com relação à opressão sofrida por essas pessoas.

Conforme Diniz (2007), a proposta desse grupo era garantir justiça social por meio da intervenção e ação do aparelho estatal com políticas públicas que não estivessem pautadas no assistencialismo e na caridade – predominantes nas políticas públicas e privadas voltadas para os deficientes – e, para isso era importante reunir todos os indivíduos num único grupo já que todos sofriam com a marginalização e segregação, manifestadas de diversas formas. Para um dos fundadores da UPIAS:

Todos os deficientes experimentam a deficiência como uma restrição social, não importando se essas restrições ocorrem em consequência de ambientes inacessíveis, de noções questionáveis de inteligência e competência social, da incapacidade da população em geral de utilizar a linguagem de sinais, da falta de material em braile ou das atitudes públicas hostis das pessoas que não têm lesões visíveis (OLIVER *apud* DINIZ, 2007: 21).

Ainda com relação a essa união de todos os indivíduos com lesões em uma categoria ampla, que são os deficientes, o movimento criticava a classificação feita pelo modelo médico que dividia os deficientes em vários grupos, conforme o tipo de lesão e a intensidade, gerando entre as políticas públicas o atendimento fragmentado. Como exemplo, os teóricos do modelo social citam o favorecimento dentro das políticas públicas para aqueles sofreram lesões em decorrência de acidentes de trabalho em detrimento daqueles com lesões congênitas (Diniz, 2007).

Apesar das novas e importantes reflexões que estavam sendo realizadas sobre a deficiência, o modelo social recebeu algumas críticas. Diniz (2007) aborda a crítica feminista como forma de discutir alguns pontos e complementar outros.

[...] Há três pontos que reúnem a força da argumentação feminista nos estudos sobre deficiência.

1. a crítica ao princípio da igualdade pela independência;
2. a emergência do corpo com lesões;
3. a discussão sobre o cuidado. (DINIZ, 2007: 62).

Para os fins dessa pesquisa, é necessária a compreensão dos dois primeiros pontos da crítica feminista. A questão do cuidado – como forma de garantir aos severamente lesionados oportunidades de justiça social – não será aprofundada nesse trabalho, apesar de observar a importância dessa questão ao refletir sobre o paradoxo trabalho X assistência social.

A crítica feminista preocupou-se em incluir no seu debate pontos esquecidos ou superficiais na análise dos precursores do modelo social. A igualdade pela independência era um desses pontos. A inclusão social estava fortemente baseada no mercado de trabalho e no sistema produtivo. Porém, segundo a perspectiva feminista, esse embate dos teóricos do modelo social se deu no sentido de inserir pessoas deficientes nas relações sociais. Diniz (2007) argumenta que, ao invés disso, era preciso analisar o sistema produtivo como um todo e não a inserção num sistema com características fortemente discriminatórias.

A crítica feminista observou também que os teóricos do modelo social, por não considerarem a diversidade das lesões e por lutarem pela eliminação de barreiras como meio para se alcançar a independência, não consideraram que, para alguns indivíduos, o fim das barreiras não significa diretamente sua independência. É preciso pensar na importância da eliminação de barreiras. Mas também é urgente pensar que existem pessoas deficientes com demandas diversificadas até mesmo pelo fato de suas lesões serem diversificadas. A conquista de direitos e de justiça social não pode ser pensada apenas no viés do fim dos obstáculos.

O segundo ponto apresentado por Diniz (2007) da crítica das feministas complementar ao primeiro, é de que o modelo social, ao conferir ao modelo médico o domínio do saber com relação à lesão, construiu uma separação entre lesão e deficiência, como dois conceitos distantes. Os estudos feministas questionaram e passaram a defender a igualdade pela interdependência, ou seja:

[...] Como argumento de que todas as pessoas são dependentes em diferentes momentos da vida, seja na infância, na velhice ou na experiência de doenças, um grupo de feministas introduziu a idéia da igualdade pela interdependência como um princípio mais adequado à reflexão sobre questões de justiça para a deficiência (DINIZ, 2007: 66-67).

Com isso, a lesão passa a ser um aspecto importante para análise das relações sociais. Ou seja, a eficácia de políticas públicas para deficientes visuais, por exemplo, exigem um esforço e ações específicos, diferentemente das políticas pensadas para pessoas com deficiências graves, em que lesão determina a sua interdependência de outros indivíduos, que também podem ser abrangidos pela

política. Não se trata de colocar novamente a lesão como eixo central, mas pensá-la do ponto de vista social e não somente médico.

1.1.2 – definição de deficiência

Desde o princípio dos estudos sobre deficiência, há uma tentativa de se definir uma terminologia que esteja de acordo com o fenômeno da deficiência, bem como “as designações socialmente aceitáveis” (VOGEL, 2001: 108). Dessa forma, a conceituação coube à Medicina, por ser um ramo em que há uma prevalência do discurso no universo dos saberes. A Organização Mundial de Saúde – OMS vem definindo deficiência e termos correlacionados ao longo do tempo. Alguns conceitos podem ser analisados a partir do exposto no quadro abaixo:

QUADRO 1: CONCEITO DE DEFICIÊNCIA SEGUNDO A OMS.

Ano/Período	Anterior a 1982 ¹¹	1989
Conceito	“Deficiência: toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica ou anatômica; Incapacidade: toda restrição ou falta devido a uma deficiência, da capacidade de realizar uma atividade na forma ou na medida em que se considera normal a um ser humano; Impedimento: situação desvantajosa para um determinado indivíduo, em consequência de uma deficiência ou de uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de um papel que seria normal, em seu caso em função da idade, sexo e fatores sociais e culturais.” (VOGEL, 2001: 109).	“Desvantagem representa um impedimento sofrido por um dado indivíduo, resultante de uma deficiência ou de uma incapacidade que lhe limita ou lhe impede o desempenho de uma atividade considerada normal para esse indivíduo, tendo em atenção a idade, sexo e os fatores socioculturais.” (OMS <i>apud</i> VOGEL, 2001: 109).
Alterações significantes		Nesse período marcado a OMS “modificou ligeiramente, a definição anterior, substituindo termo ‘impedimento’ por ‘desvantagem’” (VOGEL, 2001: 109).

Fonte: Elaboração própria a partir de VOGEL, 2001.

¹¹ Vale lembrar que o Ano Internacional da Pessoa com Deficiência foi em 1982. Dessa data, foi elaborado pela Organização das Nações Unidas – ONU, em dezembro desse mesmo ano, um documento denominado Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência (VOGEL, 2001).

Outros organismos internacionais também buscam essa conceituação de deficiência ao longo do tempo, porém sempre pautado na perspectiva médica. Assim para a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura – Unesco:

Pessoa excepcional: aquela impossibilitada de prover, por si mesma, integral ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual e/ou social normal, em razão de uma deficiência, congênita ou não, de suas capacidades físicas ou mentais. (VOGEL, 2001: 110).

O conceito de deficiência para a Organização Internacional do Trabalho - OIT pode ser assim descrito:

Por *deficiência* entende-se a perda ou limitação de oportunidades de participação na vida comunitária em condições iguais às das demais pessoas... por *incapacidade*, ficam entendidas as limitações funcionais, que podem ser registradas nos indivíduos, e que se apresentam como físicas, sensoriais ou decorrentes de uma doença que exija cuidados médicos, ou de uma enfermidade mental, podendo ser permanentes ou transitórias. (CORDE *apud* VOGEL, 2001: 110).

Atualmente, a conceituação de deficiência nos organismos internacionais busca a ligação e o estabelecimento de diálogo entre a perspectiva médica e sociológica, assimilando o debate do meio científico bem como a participação efetiva dos deficientes nesse processo, transformando-os de objetos para sujeitos das políticas. Então, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, realizada na 61ª Assembléia Geral da ONU em 2006, traz a seguinte definição:

(...) a deficiência é um conceito e evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras atitudinais e ambientais que impedem sua plena e efetiva participação na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (ONU – Preâmbulo, 2006).

Com relação à legislação brasileira no que diz respeito à conceituação de deficiência, podemos dizer que estamos acompanhando um avanço. Segundo o Decreto 3.298/99, pessoas com deficiência eram conceituadas unicamente por suas lesões, sem considerar as relações sociais excludentes:

Art. 3º Para os efeitos deste decreto, considera-se:

I – deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (BRASIL, 2001: 39-40).

Vale ressaltar que o país reformulou esse conceito de deficiência a partir do Decreto 3.956/2001. Para este documento deficiência é:

Uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social (BRASIL, 2001: 227).

Mas, para além da conceituação nos organismos internacionais e na legislação brasileira do que é a deficiência, também é recorrente atualmente o debate acerca de terminologia utilizada para esse grupo de forma a apresentar suas características que o diferem do restante da sociedade, valorizando tais diferenças e demonstrando a possibilidade de igualdade e inclusão social dessas pessoas.

Dentro dessa perspectiva, entender os termos utilizados para se fazer referência ao indivíduo com deficiência pode ser definidor na luta contra a opressão sofrida por eles. Para os fundadores da UPIAS e do modelo social da deficiência, o termo mais apropriado é *pessoa deficiente* ou *deficiente*, no sentido que lhe confere uma característica dentro das relações sociais. Os defensores desses termos não concordam com o uso do termo *pessoa com deficiência*¹² pois, ao ser usado, atribui a deficiência ao indivíduo e não à sociedade.

Entretanto, o autor Sasaki (2005) ao analisar o percurso histórico dos termos utilizados para se denominar a deficiência, relata que por preferência dos próprios sujeitos, em Encontro das organizações de pessoas com deficiência em Recife, realizado em 2000, optaram pelo termo *pessoa com deficiência*. De acordo com o autor e com textos produzidos desse encontro, os significados gerados desse termo são:

- 1) o do empoderamento [uso do poder pessoal para fazer escolhas, tomar decisões e assumir o controle da situação de cada um] e
- 2) o da responsabilidade de contribuir com seus talentos para mudar a sociedade rumo à inclusão de todas as pessoas, com ou sem deficiência. (SASSAKI, 2005: 06).

É importante destacar que não há consenso sobre qual a terminologia mais adequada para a deficiência. Essa terminologia se altera conforme o percurso histórico do movimento social das pessoas com deficiência. Para a realização da pesquisa é utilizados então os termos *deficiente*, *pessoa deficiente* e *pessoa com deficiência*. Outros termos como: *mongol*, *retardado*, entre outros com mesmo teor pejorativo já não são linguagem do debate científico, existindo apenas no senso-comum, mas com alguns sinais esparsos de consciência das pessoas de se evitar termos discriminatórios e preconceituosos.

1.1 – Diversidade no Trabalho

O mundo do trabalho tem suas especificidades com o modo de produção capitalista. Pensar o trabalho dentro dessa realidade implica ter conhecimento de sua

¹² Termo utilizado e defendido no debate estadunidense (Diniz, 2007).

importância para a manutenção e fortalecimento desse sistema. Assim, as relações de trabalho são inerentes ao sistema capitalista, no sentido de que proporciona acumulação do capital, atuando como mola-mestra do capitalismo.

Com esse propósito, a acumulação foi motivo de sujeição dos indivíduos à exploração do capital por não possuírem meios de produção. Em dado momento histórico, essa classe-que-vive-do-trabalho, nas palavras de Antunes (2000), constituía-se prioritariamente por operários, do ramo da indústria e, sobretudo, homens. Às mulheres e aos jovens, por exemplo, sempre foram destinados papéis de subalternidade nesse processo. No caso dos deficientes, a inserção no mercado de trabalho ou até mesmo o retorno a ele (no caso dos acidentes de trabalho que geravam lesões permanentes) era praticamente impossível, dada a concepção de que as pessoas com deficiência não eram “normais”, e sim pessoas que necessitavam de ajuda, na perspectiva assistencialista dessa palavra. O imaginário social começou a ser repensado, conforme afirmam Garcia e Yannoulas (2003), a partir do crescimento de pessoas lesionadas pelas duas Grandes Guerras.

O que precisa ser considerado é a inserção precarizada (no caso das mulheres e jovens) e às vezes inexistente (aqui incluídos os deficientes) no mundo do trabalho que fez com que esses grupos na atualidade, não tivessem a mesma igualdade de condições que os demais.

Analisando a acumulação flexível do capital e a classe trabalhadora nesse percurso, o que se observa é que esta nova particularidade do capital afeta em maior proporção os grupos com características de segregação ou marginalização. A reestruturação produtiva, como também é chamada, tem como peculiaridades marcantes:

Desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho de modo ampliado e destruição da natureza em escala globalizada tornaram-se traços constitutivos dessa fase da reestruturação produtiva do capital (ANTUNES, 2000: 34).

Com isso, a classe-que-vive-do-trabalho torna-se diversificada. Além dos operários da indústria – componentes clássicos da classe operária - , surgem outros grupos como trabalhadores do setor de serviços, os trabalhadores informais – os dois últimos em ascensão e domínio entre a classe trabalhadora - , além de outras diversas formas de inserção no mundo do trabalho. A fim de conceituar a classe-que-vive-do-trabalho, Antunes propõe que “uma noção ampliada de classe trabalhadora inclui, então, todos aqueles e aquelas que *vendem sua força de trabalho em troca de salários*” (ANTUNES, 2000: 103).

Com as inúmeras formas de inserção no mundo do trabalho atualmente, os grupos como mulheres, jovens, negros e deficientes são predominantemente inseridos em trabalhos precarizados. Ou seja, há uma junção de duas situações: grupos que historicamente tiveram dificuldade de acesso ao mundo do trabalho – seja pela ausência ou insuficiência de educação formal ou seja pela discriminação que impossibilitou todo o percurso – e a reestruturação produtiva do capital que gerou a precarização das relações de trabalho. Na verdade, temos a precarização do trabalho e o desemprego estrutural que afeta todo o sistema capitalista e quem esteja inserido nele de maneira geral. Porém, os grupos segregados encontram-se claramente mais afetados por todo esse processo.

Então nesta seção a seguir, serão apresentados os tipos de discriminação existentes e a divisão sexual do trabalho – esta, relacionando as concepções de gênero às de deficiência – como forma de compreender a diversidade no trabalho.

1.2.1 – tipos de discriminação

Para a compreensão do que denominamos diversidade no trabalho é importante que façamos uma breve análise dos conceitos de discriminação no trabalho, expostos pelos autores Garcia e Yannoulas (2003). Para esses autores, há três formas de discriminação mostradas a seguir:

- *Discriminação direta ou manifesta* – “refere-se às regras e códigos instituídos para salvaguardar espaços de poder” (GARCIA; YANNOULAS, 2003: 235). Uma lei que garanta o direito do empregador de solicitar exames a fim de saber se a empregada recém admitida não esteja grávida, é um exemplo dessa forma de discriminação. Trata-se da discriminação fortalecida pelo Estado na elaboração da legislação que segrega alguns grupos como negros e mulheres, por exemplo. Os autores mencionam que atualmente, dado os inúmeros Tratados, Leis e Convenções – internacionais e nacionais – não permitem essa e outras formas de discriminação aos grupos marginalizados.
- *Discriminação encoberta ou indireta* – “consiste em idéias e práticas admitidas informalmente, influenciando um comportamento ‘usual’ e ‘válido’ para cada grupo social” (GARCIA; YANNOULAS, 2003: 236). Essa forma de discriminação é mais difícil já que está enraizada nas relações sociais. Uma possível mudança nesse tipo de discriminação só se dará em longo prazo, com a aceitação e uma nova forma de perceber a diversidade intrínseca a cada indivíduo.

- *Autodiscriminação* – “constitui-se de mecanismos internos de repressão que modelam nossos desejos, expectativas, anseios e motivações, de forma que algumas opções educacionais ou profissionais tornam-se impensáveis e outras fortemente orientadas ou condicionadas” (GARCIA; YANNOULAS, 2003: 237). Essa forma de discriminação também só poderá ser alterada com a mudança de percepção das pessoas com relação à diversidade, já que está diretamente relacionada com a discriminação indireta ou encoberta.

Vale mencionar também a discriminação composta, um conceito que abarca um ou mais conceitos acima mencionados, está fortemente associado ao conceito de *interseccionalidade*:

Utilizando uma metáfora de intersecção, faremos inicialmente uma analogia em que os vários eixos do poder, isto é, raça, etnia, gênero e classe constituem avenidas que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos. É por meio delas que as dinâmicas do desempoderamento se movem. [...] Na verdade, tais sistemas, frequentemente, se sobrepõem e se cruzam, criando intersecções complexas nas quais dois, três ou quatro eixos se entrecruzam. [...] Há mulheres sujeitas a discriminações e outras opressões, especificamente por não serem membros dos grupos étnicos e raciais dominantes na sociedade. Sem dúvida, isto se trata de discriminação composta: com base na raça, elas são excluídas de empregos designados como femininos, sendo também excluídas de empregos reservados aos homens com base no gênero. (CRENSHAW *apud* GARCIA; YANNOULAS, 2003: 237-238).

O Estado também reconhece a discriminação sofrida por deficientes e, para isso, propôs a definição de discriminação na Convenção de Guatemala ou Convenção Interamericana para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência¹³, ocorrido em 1999:

Artigo I-2. a) o termo “discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência” significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais (BRASIL, 2001: 228).

1.2.2 – divisão sexual do trabalho e suas semelhanças com o mundo do trabalho para deficientes

A divisão sexual do trabalho relaciona as questões de classe às questões de gênero. Isto é, a categoria *classe* não é homogênea e suas diferenciadas inserções no mercado de trabalho devem ser analisadas também com base na categoria de gênero.

¹³ Promulgada pelo Decreto 3.956, de 09 de outubro de 2001.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho aumenta quantitativamente em todos os setores da economia. Porém, com relação aos salários e aos direitos garantidos, esse crescimento da força de trabalho feminina não é proporcional. Além disso, as condições de trabalho ainda se mantêm precárias para as mulheres. Hirata, ao estudar o trabalho das mulheres nos escritórios, percebe que estas são muitas em quantidade, mas que não possuem os mesmos cargos e salários que os homens: “Se a feminização continua evidente, isso não significa, no entanto, que os empregos ocupados sejam idênticos” (2002: 213).

Tais condições do mundo do trabalho feminino estão diretamente relacionadas com as tecnologias apropriadas por homens em decorrência da qualificação desses indivíduos em contraposição ao trabalho primário das mulheres, desprovidas de qualquer tipo de qualificação. Segundo Antunes:

Na *divisão sexual do trabalho*, operado pelo capital dentro do espaço *fabril*, geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em *capital intensivo* são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e muitas vezes fundadas em *trabalho intensivo*, são destinadas às mulheres trabalhadoras (e, muito frequentemente também aos trabalhadores/as imigrantes e negros/as) (ANTUNES, 2000: 105-106).

Assim, mesmo inseridas em postos de trabalho as mulheres não acessam cargos técnicos e de comando como os homens, mantendo-se em posições de subalternidade.

Nesse sentido e, buscando articular a categoria deficiência ao debate da divisão sexual do trabalho, as proposições com relação às mulheres trabalhadoras se aplicam em grande parte aos deficientes trabalhadores. A primeira delas é com relação às qualificações. Dada as dificuldades impostas no acesso à educação formal e qualificação profissional, as pessoas com deficiência ocupam poucos postos que exigem qualificação técnica para tanto. Assim, restam-lhes apenas cargos que exigem menos qualificação e, assim, menores salários e maior dificuldade para ascender a cargos de chefia.

Pelo fato de serem menos qualificados, os trabalhadores com deficiência são facilmente substituídos, o que torna o seu posto de trabalho vulnerável. Além disso, a reestruturação produtiva afeta os deficientes com seus índices de desemprego estrutural.

Podemos pensar que existe uma inserção no mundo do trabalho por esses indivíduos, mas que a diversidade real ainda não é freqüente. Pouca qualificação aliada aos estigmas designados e a discriminação sofrida fazem com que o

trabalhador deficiente encontre dificuldades na execução de suas tarefas e não possa contribuir efetivamente com as suas potencialidades.

1.2 – Ação Afirmativa

Para a compreensão da política de ações afirmativas (ou discriminação positiva, como também são conhecidas) é importante o entendimento do conceito de tais medidas. A partir desses conceitos, é possível entender a importância da lei de cotas para deficientes no mercado de trabalho como forma efetiva de inserção no mercado de trabalho.

1.3.1 – conceitos de ação afirmativa

Ao tratar do tema de ações afirmativas, não podemos ignorar suas concepções iniciais. Nos Estados Unidos, tal política surge no contexto de tensões sociais por meio do *affirmative action* implantado pelo então presidente John F. Kennedy com a imposição às agências governamentais de, ao contratar, não ter como base critérios de “cor, religião e nacionalidade” (PAULA, 2004: 08) e promover ações que visem a igualdade de condições no emprego e profissão.

O debate acerca do conceito de ação afirmativa é amplo. Entre alguns autores há a discussão sobre as questões da marginalização histórica de alguns grupos e, entre outros, a questão da pobreza como fortalecedor das desigualdades. Para o ministro do Supremo Tribunal Federal, Joaquim Benedito Barbosa Gomes, a ação afirmativa pode ser definida da seguinte forma:

Consistem em políticas públicas (e também privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Impostas ou sugeridas pelo Estado, por seus entes vinculados e até mesmo por entidades puramente privadas, elas visam a combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade (GOMES, 2001: 6-7).

Para Gugel (2007), a ação afirmativa parte do princípio de que o Estado deve reconhecer a importância da promoção de igualdades para grupos discriminados e, a partir disso, construir uma legislação que esteja condizente com os princípios da Carta Magna de 1988. De forma clara:

Ação afirmativa é, portanto, a adoção de um conjunto de medidas legais e de políticas públicas que objetivam eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais (GUGEL, 2007: 21).

Moehlecke (2002) expõe que a pobreza é condição para se compreender a discriminação a grupos marginalizados, como um componente adicional no estabelecimento de políticas de ação afirmativa. Essa afirmação, no caso das pessoas deficientes, deve ser revista para não generalizar e empobrecer o debate da ação afirmativa. Deve-se atentar que cada grupo marginalizado tem seu percurso de opressão e segregação particular e, no caso dos deficientes, a questão socioeconômica não é fator principal para o estabelecimento das políticas. A deficiência perpassa todas as classes sociais e os indivíduos desse grupo sofrem as discriminações por sua lesão. A pobreza deve ser um ponto abordado na proposta das ações afirmativas, mas não como ponto crucial do estabelecimento destas.

De acordo com o conceito defendido por Moehlecke (2002), a ação afirmativa deveria ser abordada com um enfoque também em outra dimensão: a diversidade. Para essa autora, a ação afirmativa deve ser pautada por três idéias:

As duas primeiras seriam a necessidade de combater sistematicamente a discriminação existente em certos espaços na sociedade, e de reduzir a desigualdade que atinge certos grupos, como aquela marcada pela raça ou gênero. Uma terceira proposta envolveria a busca de integração dos diferentes grupos sociais existentes por meio da valorização da diversidade cultural que formariam. Essa idéia tenta conferir uma identidade positiva àqueles que antes eram definidos pela inferiorização e supõe que a convivência entre pessoas diferentes ajudaria a prevenir futuras visões preconceituosas e práticas discriminatórias (MOEHLECKE, 2002: 203)

Tal proposta coloca a ação afirmativa com o importante papel de política compensatória aliada à transformação de uma situação social de discriminação existente na sociedade.

Entretanto, ao se conceituar a ação afirmativa, surge a questão de que o Estado deveria investir em ações e políticas universalistas, dessa forma não excluindo a parcela da população não abrangida pela ação afirmativa e, como expõe Moehlecke (2002), aqueles que defendem esse tipo de política argumentam que a raiz do problema social deve ser atacada, como por exemplo: “a baixa qualidade do ensino básico na esfera pública e as poucas vagas oferecidas pelas instituições de ensino superior” (MOEHLECKE, 2002: 213). A contraposição daqueles que defendem as ações afirmativas é de que as políticas universalistas e compensatórias não se opõem e, por esse motivo, devem complementar-se. Para os autores que defendem as ações afirmativas, mesmo com a argumentação do ex-ministro da educação Paulo Renato de que as políticas universalistas são as melhores para a garantia de direitos, inclusive já

tendo a educação essa característica, estas não são suficientes para que haja uma igualdade de condições e de oportunidades entre brancos e negros.

A polêmica a respeito da discriminação reversa, ou seja, excluir outros indivíduos, pode levar ao entendimento de que a ação afirmativa consiste numa regalia, gerando também na consciência das pessoas que os beneficiários da política compensatória não possuem méritos pessoais, são *incapazes*. O importante a ser esclarecido, juntamente com o estabelecimento das políticas de ação afirmativa, é que tais pessoas estão em condições desiguais das demais. Tanto negros como as mulheres e, até mesmo os deficientes – indivíduos excluídos não só por barreiras físicas, mas aquelas determinadas pela sociedade, como o pensamento de que o deficiente é *incapaz* – são grupos que não vivem em condições de igualdade com os demais e, por esse motivo, necessitam da instituição de políticas que os assegurem oportunidades em campos como o da educação e do trabalho, por exemplo.

1.3.2 – cotas como instrumento da ação afirmativa

Facilmente confundida no senso comum como a própria ação afirmativa, a cota é apenas uma das ferramentas que a política compensatória utiliza de forma a alcançar o seu objetivo de promover a igualdade de oportunidades e de acesso a grupos historicamente segregados.

[...] As cotas são uma segunda etapa das ações afirmativas. Constatada nos EUA a ineficácia dos procedimentos clássicos de combate à discriminação, deu-se início a um processo de alteração conceitual das ações afirmativas, que passou a ser associado à idéia, mais ousada, de realização da igualdade de oportunidades através da imposição de cotas rígidas de acesso de representantes de minorias a determinados setores do mercado de trabalho e a instituições educacionais. Data também desse período a vinculação entre ação afirmativa e o alcance de certas metas estatísticas concernentes à presença de negros e mulheres num determinado setor do mercado de trabalho ou numa determinada instituição de ensino (SILVA, 2004).

A cota então é caracterizada pelo fato de ser uma medida que consegue, por meio da legislação que lhe ampara, inserir tais grupos marginalizados em ambientes anteriormente pouco ocupados ou até mesmo sem nenhuma participação. No entanto, por ser uma medida que garante apenas vagas em determinados setores, deve ser aliada a outros tipos de ações como forma de garantir de fato a inclusão dos indivíduos.

Se pensarmos a política de cotas como único caminho para as ações afirmativas, é importante que se saiba que possivelmente não alcançarão seu objetivo real que é a inclusão e igualdade de oportunidades. Depois de realizada a inclusão por

meio de cotas deve-se pensar em políticas que visem a permanência e progressão do indivíduo, seja no mercado de trabalho ou em instituições educacionais.

A ação afirmativa para deficientes no país é materializada pela lei de cotas, por meio das Leis 8.213/91, 7.853/89 e pelo Decreto 3.298/99¹⁴. Tais institutos jurídicos garantem o estabelecimento de vagas para as pessoas com deficiência proporcionalmente à quantidade de empregados da empresa. De acordo com a lei 8.213/91:

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

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

(BRASIL, 2007: 114).

Essa margem estabelecida pela lei, conforme Pastore (2000) e Gugel (2007), existem em pequena quantidade no Brasil e faz com que a grande maioria das empresas não sejam regidas pela imposição das cotas. Além disso, as empresas de grande porte requerem pessoal altamente qualificado e, com isso, descumprem a cota por não encontrar deficientes qualificados para assumir um posto de trabalho.

¹⁴ Essa legislação abrange apenas o sistema privado, baseada na CLT, e a Eletronorte é regida por essa legislação trabalhista, o que faz com que o enfoque da pesquisa esteja baseado nessas leis.

CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA DE PESQUISA

2.1 – Caracterização Geral da Pesquisa

A pesquisa social, historicamente, trabalhou com métodos estatísticos como forma de garantir a sua neutralidade, a imparcialidade do pesquisador, de acordo com as teorias funcionalistas e positivistas. Esse método, por ser reconhecido como uma forma de se descrever e analisar cientificamente o fenômeno, procurava a total imparcialidade do pesquisador e o tratamento distante do objeto de estudo (Neves, 1996). As ciências sociais passaram então por um conflito na busca do método que abarcasse as características intrínsecas à sua forma de pesquisar. Para Demo (1985), a pesquisa em ciências sociais é permeada por algumas características, que se fazem necessárias o uso do método qualitativo. Essas características são: o objeto de estudo está em constante modificação, esse objeto é o próprio responsável por essas modificações, a confusão entre sujeito e objeto de estudo e o caráter ideológico e qualitativo das informações na pesquisa social a partir dessas relações humanas.

Apesar de o método quantitativo ter como característica o rigor de análise do fenômeno, na busca dos dados para a pesquisa, pode ser utilizado nas ciências sociais quando há a necessidade de estruturas estatísticas para garantir um parâmetro generalizado da problemática, que pode auxiliar na comprovação da hipótese. A crítica, então, ao método quantitativo está na sua abordagem como única maneira de se fazer ciência, principalmente no tocante às ciências sociais.

Para fins da pesquisa, foi utilizada a pesquisa social caracterizada como estudo de caso, com lócus na Eletronorte. Entende-se por estudo de caso como uma unidade relevante para a análise do todo, para, a partir dela, fundamentar a respeito da problemática e propor intervenções. Essa forma específica das ciências sociais deve, portanto, procurar conhecer os limites e as variáveis em que há alguma divergência significativa para o conjunto, de forma que não haja uma generalização a partir da situação encontrada no lócus trabalhado.

2.2 – Percurso Metodológico

Para além da problemática teórica que envolve a deficiência no mundo do trabalho e a importância das cotas para esses indivíduos, as propostas de intervenção e os projetos de pesquisa nesse campo são parte de um viés de grande relevância no sentido de se garantir a reflexão e a proposição de mudanças. Então, com o propósito

de estudar as relações entre deficiência, o mundo do trabalho e ações afirmativas, foi realizado o seguinte percurso metodológico.

O objeto foi abordado a partir de três vias metodológicas: a realização de pesquisa documental, a execução de uma entrevista com a interlocutora-chave, e a organização e condução de uma reunião com os empregados com deficiência na sede da Eletronorte em Brasília/DF. Dessa forma, procurou-se uma abordagem quantitativa, com a reunião de dados, descrição ou transcrição de conteúdo - a pesquisa com base documental então é fundamental para compreender de forma abrangente a situação das pessoas deficientes inseridas na empresa – e uma abordagem de caráter qualitativo, esta orientada por duas lógicas: a primeira é de como a empresa trata a questão da deficiência, da ação afirmativa (materializada na lei de cotas) e da diversidade entre os empregados da Eletronorte. A segunda é destacada por selecionar também a demanda dos empregados com deficiência. Para o primeiro ponto, foi utilizado uma entrevista parcialmente estruturada, a partir de um roteiro de entrevista e para o segundo aspecto foi utilizado reunião com pauta pré-definida e o preenchimento de um questionário aberto, que resultou em um relatório com os resultados dessa reunião.

Na etapa da pesquisa de campo, a pesquisadora se apresentou na seção dos Recursos Humanos, munida do Ofício de Apresentação da pesquisadora¹⁵, do Termo de Responsabilidade¹⁶ e do roteiro para análise documental¹⁷. Após informar à empresa os objetivos da pesquisa e os recursos metodológicos necessários para alcançar tais objetivos, foi passado aos responsáveis sobre o cadastro dos empregados da Eletronorte o roteiro para análise documental para garantir as informações atualizadas. Como tais informações estavam em bancos de dados no sistema da empresa não foi possível o acesso da pesquisadora diretamente a ele. Então, todas as informações utilizadas na análise dessa pesquisa foram passadas à pesquisadora pelos funcionários do setor responsável.

A pesquisa documental buscou, por meio de um roteiro de análise, traçar um padrão dos deficientes na Eletronorte. Levantou informações referentes quanto ao ingresso, quais as profissões e os setores em que estão atuando. Esses questionamentos estão inseridos na problemática da inserção na empresa e buscaram, nessa primeira etapa de análise documental, comprovar se a empresa

¹⁵ Ver Anexo 1.

¹⁶ Ver Anexo 2.

¹⁷ Ver Anexo 3.

cumpra as cotas e como se inicia as relações de trabalho do deficiente na empresa, além de saber como a empresa se prepara para receber esse novo empregado dentro de sua diversidade e das necessidades que sua lesão acarreta.

Com relação à permanência na empresa, as informações buscadas referem-se a quantos permaneceram na empresa, se houve promoção a cargos de chefia/gerência/cargos de confiança/liderança sindical. Esses dados são de suma importância para verificar se a inserção do deficiente no mundo do trabalho é de tal maneira efetiva que possibilite a este indivíduo a promoção e a construção de uma carreira profissional consistente na empresa. Assim, pode-se inferir que a empresa proporciona um ambiente favorável à inclusão da pessoa com deficiência (ou não) para além da reserva de vagas imposta pela lei de cotas. Com isso, obtivemos uma base de informações a atuação da Eletronorte na questão do mundo do trabalho para deficientes.

Feita a pesquisa documental, a pesquisadora dirigiu-se ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Diversidade¹⁸, já que havia sido indicada para realização da segunda etapa da pesquisa de campo, por ser um programa destaque na empresa, atuante em questões como diversidade, discriminação, ações afirmativas – que são o foco dessa pesquisa. Assim, ao contactar a coordenação do programa, foram apresentados alguns documentos elaborados com todo o trabalho já desenvolvido. A leitura desse material permitiu conseguir informações sobre a concepção a respeito dos conceitos-chave dessa pesquisa. Entretanto, a fim de solucionar algumas questões e a partir da análise documental realizada, foi entrevistada a assistente social responsável pelo programa, Gleide Brito. A importância desse instrumento de análise permite compreender o discurso de representantes da empresa na temática da pesquisa e quais as propostas dessa empresa para aperfeiçoar a ação afirmativa para deficientes e promover a efetiva inclusão social dessas pessoas. A entrevista então, tenta responder as seguintes questões: como a Eletronorte entende o trabalho da pessoa com deficiência? Qual a proposta da Eletronorte para a real integração das pessoas deficientes no mercado de trabalho?

¹⁸ “O Programa Pró-Equidade de Gênero consiste em desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero no mundo do trabalho. É uma iniciativa do Governo Federal que, por meio da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM, da Presidência da República, e do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens escritos na Constituição Federal de 1988” (Eletronorte, 2007: 04).

Como parte da pesquisa qualitativa, a pesquisadora obteve relatório organizado e redigido pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. Este relatório é uma síntese de demandas dos empregados com deficiência gerado a partir de um questionário aberto¹⁹, onde os próprios indivíduos responderam livremente. Esse documento contém também as demandas expostas na reunião organizada pela CIPA. Por meio desse instrumento, foi possível a obtenção de informações com as fontes primárias, ou seja, os próprios sujeitos da pesquisa, aqueles que se beneficiam diretamente (ou não) com a gestão das políticas de ação afirmativa e de promoção da diversidade no trabalho.

¹⁹

Conforme Anexo 5.

CAPÍTULO 3 – APRESENTAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

Conforme apresentado no capítulo anterior, e para que seja de clara compreensão a proposta da pesquisa – que é sistematizar os resultados de uma política de ingresso e promoção das pessoas com deficiência numa empresa pública regida pela lei de cotas, por meio das leis 8.213/91 e 7.853/89 – os dados obtidos com a pesquisa de campo serão apresentados de acordo com o momento em que foi realizado.

Terminada a exposição dos resultados obtidos com a pesquisa, será trabalhada a análise desses dados de forma a relacioná-los com os propósitos da pesquisa e responder à hipótese apresentada.

3.1 – Resultados da Pesquisa

A Eletronorte é uma empresa pública responsável por gerar, transmitir e fornecer energia elétrica aos nove estados que compõem a Amazônia Legal – Acre, Amapá, Amazonas, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins – com sede na capital federal. Seus empregados são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e, por esse motivo, a lei de cotas que rege a empresa provém da lei 8.213/91. Entre os valores do novo credo apresentado pela Eletronorte, consta aquele que relaciona com a pesquisa apresentada: “Valorização das pessoas: estimulando a criatividade, a iniciativa, a produtividade e o **alinhamento com os objetivos empresariais, eqüidade e segurança das pessoas**” (grifo nosso. BRASIL, 2007b).

Com o conhecimento básico sobre a empresa e sobre sua visão geral com relação à igualdade entre os indivíduos, sobretudo os empregados, serão exibidas as etapas que compõem o resultado da pesquisa.

3.1.1 – análise documental

Os dados a respeito da inserção dos deficientes na empresa se dividem basicamente em três grupos: tipos de deficiência dos empregados da Eletronorte; nível de escolarização dos deficientes; e as relações concernentes à acessibilidade e promoção a cargos de decisão dentro da empresa.

Os deficientes na Eletronorte estão dispostos da seguinte forma:

TABELA 01 – QUANTIDADE DE DEFICIENTES POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E POR PERÍODO

Deficiência	Anterior a 2006²⁰	Após 2006	Total
Física	23	10	33
Visual		2	2
Auditiva	2		2
Readaptados²¹	6		6
TOTAL	31	12	43

Fonte: Elaboração própria a partir de dados documentais disponibilizados pela Eletronorte (2008).

De pronto, observamos que há a ausência de dois tipos de deficiência entre os empregados da Eletronorte: a mental (ou intelectual, de acordo com o debate científico atual) e a múltipla (onde o indivíduo possui mais de uma lesão que o restringe na execução de suas atividades). Comparando os números da tabela acima com os índices estatísticos do IBGE, para avaliar se essa ausência pode ser explicada por fatores quantitativos, obtem-se a seguinte amostragem:

TABELA 02 – COMPARATIVO DOS TIPOS DE DEFICIÊNCIA (NACIONAL E ELETRONORTE)

Tipo de deficiência	Brasil²²	Eletronorte
Visual	1.644.842	02
Física	1.416.060	33
Auditiva	5.735.099	02
Múltipla	9.980.465	
Mental	2.844.936	

Fonte: Elaboração própria a partir do Censo 2000 e de dados documentais disponibilizados pela Eletronorte (2008).

O que podemos observar com o demonstrado acima é que, apesar dos deficientes com lesões físicas serem o menor grupo dentre o total de deficientes no Brasil, estão em maior número na Eletronorte. Contrariamente, as pessoas com

²⁰ Não foi possível obter dados precisos sobre a inserção dos deficientes detalhada ano a ano. O ano de 2006 é apontado, pois foi o momento em que foi realizado o último concurso público da Eletronorte.

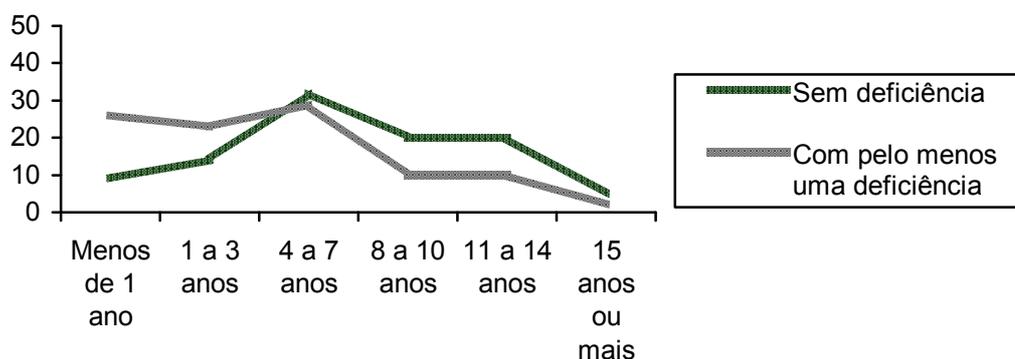
²¹ Indivíduos que se tornaram deficientes em decorrências de acidentes de trabalho e após a reabilitação profissional, foram reinseridas na empresa em postos preparados para suas lesões.

²² De acordo com o Censo (2000), realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

deficiências múltiplas – segundo maior grupo de deficientes no país²³ – sequer conseguiram alcançar um posto de trabalho na empresa pública. Então, a apresentação quantitativa não é própria para se entender esse fenômeno, mas ajuda a guiar a reflexão sobre quais são as razões dessa ausência de empregados com tais características.

Com relação a isso, não há discriminação direta por parte da empresa já que a contratação dos empregados é realizada por meio de concurso público. Apesar disso, das 727 vagas disponíveis, apenas 26 (aproximadamente) foram destinadas aos deficientes. Dessa quantia, 73% referem-se ao preenchimento de vagas de nível superior, mas não se sabe se essa é a realidade dos deficientes. Ou seja, não foi pensada a destinação das vagas de acordo com os estudos sobre a educação e a escolaridade dos deficientes, num contexto geral. Tal argumento fica mais claro a partir do gráfico a seguir, onde a maioria das pessoas com deficiência possuem até sete anos de estudo, que significa não chegar ao Ensino Médio.

GRÁFICO 01 – ESCOLARIDADE POR ANOS DE ESTUDO



Fonte: IBGE, Censo 2000.

A distribuição dos empregados da Eletronorte por escolaridade é mostrada da seguinte forma:

TABELA 03 – ESCOLARIDADE NA ELETRONORTE. COMPARATIVO ENTRE OS DEFICIENTES E OS DEMAIS EMPREGADOS

Escolaridade	Eletronorte – total	Eletronorte – deficientes	Porcentagem (%)
--------------	---------------------	---------------------------	-----------------

²³ Vale lembrar que nesse grupo incluem-se os indivíduos que não estão em idade produtiva, como as crianças e os idosos.

Nível Médio	1699	29	1,7
Nível Superior	637	14	2,1
Gerentes	234		
TOTAL	2570	43	1,6

Fonte: Elaboração própria a partir de dados documentais disponibilizados pela Eletronorte (2008).

O que se percebe é que, apesar da grande quantidade de cargos para pessoas com o nível médio de educação formal, a quantidade de deficientes, em proporção, é menor do que nos cargos destinado ao nível superior.

A partir da tabela 03, notamos que a Eletronorte não cumpre a cota determinada pela lei. Para alcançar o determinado na legislação, a quantidade de empregados com deficiência deveria ser de aproximadamente 128 pessoas. Quanto a isso, a documentação apresentada mostrou que a empresa possui um Termo de Ajustamento de Conduta assinado com a 10ª Procuradoria Regional do Trabalho, em que a Eletronorte se compromete a ofertar vagas, bem como garantir inscrição para todos os cargos ofertados nos próximos concursos.

Com relação à acessibilidade dos empregados com deficiência, a seção de Recursos Humanos, anteriormente à contratação, seleciona os postos de trabalho onde a pessoa com deficiência poderá desenvolver satisfatoriamente suas potencialidade e atividades inerentes ao cargo. Em seguida, comunica aos gerentes das áreas selecionadas sobre a chegada de um empregado deficiente. Ou seja, a área de lotação de cada empregado fica responsável por orientar o contratado, traduzindo-se em uma atuação fragmentada.

A área de pessoal não informou nenhum caso de que o empregado com deficiência tivesse apresentado inaptidão, inabilidade ou incapacidade para a realização das atividades. As mudanças de atividades surgem apenas no caso dos reabilitados pela Previdência Social, em que a seção responsável por esse empregado procura adequá-lo, seja com a designação de uma nova tarefa ou seja com a redução da jornada de trabalho diária.

Observa-se ainda a ausência de deficientes em cargos de gerência, apesar da quantidade considerável desse posto na empresa. Na análise documental também não foi encontrado nenhum deficiente em cargos de chefia ou liderança sindical. Existe uma liderança da CIPA, no cargo de Presidente, eleito por todos os empregados da empresa.

3.1.2 – entrevista com a assistente social do programa Pró-Equidade de Gênero e Diversidade da Eletronorte

Para além dos dados quantitativos sobre os empregados deficientes na Eletronorte, a pesquisa preocupou-se em trabalhar com a política estabelecida pela empresa nos conceitos-chave.

Para isso, perguntamos à assistente social responsável pelo programa Pró-Equidade de Gênero e Diversidade na Eletronorte, Gleide Brito, qual é o conceito de deficiência utilizado pela Eletronorte. Foi afirmado que o entendimento da empresa com relação a essa definição está baseado no art. 3º do Decreto 3.298/99²⁴.

Foi perguntado também como a Eletronorte entende e trabalha as ações afirmativas. A interlocutora relatou que a empresa possui dois conceitos: as políticas afirmativas e as ações afirmativas. Ambos os conceitos tratam da promoção da igualdade e da diversidade, mas o primeiro refere-se a todos os grupos da sociedade – com o objetivo de promover a diversidade sociocultural e racial e a igualdade de oportunidades. Já o segundo conceito está voltado especificamente à promoção de igualdade de oportunidades por meio do tratamento diferenciado a grupos étnico-raciais.

Com relação à visão da empresa no tocante à diversidade no trabalho, a assistente social informou-nos que a compreensão da diversidade está no reconhecimento das diversas formas de ser e de manifestar-se. O mercado de trabalho então, como espaço de grande relevância nas relações sociais, deve primar pelo respeito às diferenças, sejam do sexo, origem racial ou características físicas.

Quando questionado sobre o entendimento do trabalho da pessoa com deficiência dentro da empresa, foi relatado que o programa não pode ainda responder a essa questão pois não existem dados atuais a respeito das demandas desse grupo, de suas dificuldades e suas relações no local de trabalho. Tais informações serão em breve concretas, já que o programa está realizando uma pesquisa com todos os empregados por meio da *intranet*. O objetivo dessa pesquisa, com relação à temática da deficiência, é abordar não só as demandas dos empregados deficientes, mas como os demais empregados entendem a convivência dada pela presença de pessoas deficientes no ambiente de trabalho.

3.1.3 – reunião da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes com os empregados deficientes

²⁴ Esse conceito está citado na página 15 desse trabalho.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA tem como objetivo conhecer e relatar as questões da segurança do trabalho, além de propor alternativas para a redução dos riscos do trabalho. É determinada por lei àquelas empresas, públicas ou privadas, regidas pela CLT. Sua composição é dividida entre representantes do empregador e dos empregados.

Dentro de suas atribuições, a CIPA promoveu uma reunião com os empregados deficientes para conhecer possíveis obstáculos enfrentados por essas pessoas no cotidiano da empresa. Com isso, os empregados expuseram seus problemas e dificuldades, além de responderem ao questionário proposto pela CIPA. Os deficientes também apresentaram algumas sugestões a fim de reduzir ou acabar com essas dificuldades. Então, o relatório fornecido a essa pesquisa é uma síntese desses elementos. As principais demandas apresentadas pelos deficientes foram com relação a acessibilidade (física e de informações) e estão apresentadas no quadro abaixo:

QUADRO 02 – DEMANDAS DOS EMPREGADOS COM RELAÇÃO À ACESSIBILIDADE NA ELETRONORTE

Tipo de acessibilidade	Dificuldade de acesso a:	Demandas apresentadas
Física	Elevador	Não possuem marcas táteis e áudio que os informe sobre a localização dos andares.
	Auditório	Não há espaço para acomodação de cadeirantes.
	Banheiro	Apenas um dos três banheiros localizados no 2º subsolo é adaptado para cadeirantes e há uma distância considerável entre os banheiros. As portas das cabines dos banheiros são estreitas e, quando não é possível o uso do banheiro adaptado (problemas na descarga, por exemplo), não é possível utilizar nenhuma outra.
	Rampas	O sistema de irrigação de grama molha a rampa da entrada principal e dificulta a passagem de cadeirantes. Não há rampa na entrada leste do <i>shopping</i> . ²⁵ As rampas não possuem faixas anti-derrapantes.

²⁵ Também é possível o acesso a empresa pelo *shopping*, localizado no mesmo prédio.

	Entrada	O acesso a empresa por meio da entrada leste do <i>shopping</i> , fica fechada até às 10 horas, e faz com que as pessoas precisem andar mais para encontrar outra entrada, dificultando assim a chegada do empregado com deficiência visual e do empregado com deficiência física.
Informação	Conteúdo eletrônico	Impossibilidade do empregado deficiente visual a saber o conteúdo de e-mails que contém imagens enviados pelo setor de comunicação. ²⁶
	Benefício alimentício	A máquina de carregamento do cartão de Vale-Refeição não emite sons e não garante a autonomia do deficiente visual.

Fonte: Elaboração própria a partir do relatório disponibilizado pela CIPA (2008).

Além da acessibilidade, os empregados ressaltaram que há a necessidade de adaptações nos locais de trabalho, já que as cadeiras não são ergonômicas e propiciam o agravamento de dores na coluna.

O terceiro ponto apresentado na reunião foi com relação às relações no local de trabalho. Os empregados não relataram experiências discriminatórias. Apenas um deles relatou que, antes de passar no concurso da Eletronorte atuava na empresa como terceirizado, e foi impedido pela chefia de comparecer ao trabalho com o cão-guia que o auxiliava a época, e do qual teve que se desfazer.

As propostas apresentadas pelos próprios deficientes, além de que sejam solucionadas as dificuldades acima, está fortemente ligada à questão da conscientização sobre a questão da deficiência em toda a Eletronorte. Para isso, sugeriram que, primeiramente, deve haver orientação aos brigadistas para auxiliar os empregados com dificuldades, quando necessário, e que seja elaborada uma cartilha sobre os tipos de deficiência e as necessidades relacionadas, para distribuição na empresa.

3.2 – Análise dos Resultados

²⁶ O programa do computador não lê o texto contido nas imagens.

A análise do objeto de estudo conciliou os resultados mostrados anteriormente com o referencial teórico e a legislação pertinente à deficiência, trabalho e ação afirmativa. O exposto a seguir parte da compreensão da pesquisadora com relação aos resultados do percurso metodológico adotado.

A Eletronorte conceitua deficiência a partir do artigo 3º do Decreto 3.298/99. Esse artigo revela uma posição teórica ligada ao modelo médico. Nesse conceito estão inseridos termos como “anormalidade” e “padrão considerado normal para o ser humano” (BRASIL, 2001: 40). É importante lembrar, no entanto, que esse conceito passou por reformulações na Convenção Interamericana para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência ou Convenção da Guatemala, onde passou a ser definida como “restrição” que pode ser “causada ou agravada pelo ambiente econômico e social” (BRASIL, 2001: 227) voltando suas concepções para o modelo social. Nesse sentido, a posição da empresa com relação à deficiência deve ser repensada com o propósito de garantir aos indivíduos a sua não-culpabilização pela presença da lesão, o que acontece ao colocar as lesões como único fator determinante no desempenho de suas atividades.

Outro ponto de destaque é a ausência de deficientes mentais e múltiplos no quadro de empregados. Pode-se pensar na dificuldade que estes tipos de deficiência encontram no acesso à educação o que, conseqüentemente, propicia a pouca ou inexistente (no caso da Eletronorte) inserção no mundo do trabalho.

A reflexão desse fato pode encontrar respaldo no debate feminista colocado por Diniz (2007). Ou seja, quando a crítica feminista reflete sobre a separação entre lesão e deficiência, deixando a primeira ao predomínio do debate médico, é possível compreender que a lei de cotas – apesar de estar inserida numa política de integração social de *todos* os deficientes – precisa ser mais específica ao abordar particularidades de cada deficiência, de forma que haja equidade no acesso ao trabalho.

Observa-se que a empresa desconhece a realidade do trabalho dos deficientes e, por esse motivo, sua atuação é fragmentada. Isto é: o programa Pró-Equidade de Gênero estabelece alguma ação, a CIPA promove outra ação e não há comunicação entre os agentes. Por fim, as ações acabam enfraquecidas pela ausência de diálogo com todos os setores da empresa.

Com relação ao cumprimento da cota, é necessária a reflexão a respeito da lei que a determina. Segundo ela, “as empresas com cem ou mais empregados está *obrigada a preencher* de dois a cinco por cento de seus cargos” (grifo nosso. BRASIL,

2001: 55) com pessoas deficientes ou reabilitados da Previdência Social. No entanto, a Eletronorte, em seu último concurso público, reservou aos candidatos com deficiência 5% do total de vagas, excluindo os cargos em que havia somente uma vaga desse reserva. Para o cumprimento das cotas, é preciso ampliar essa reserva nos concursos públicos da empresa.

Destaca-se ainda a conceituação de ação afirmativa pela Eletronorte que propõe a diversidade entre os diferentes grupos a fim de gerar a igualdade de oportunidades – denominado de política afirmativa – e as ações que busquem restituir a igualdade de oportunidades por meio de tratamento diferenciado aos grupos marginalizados – denominado ação afirmativa. Com relação ao primeiro conceito, a sua interpretação leva a inferir que a política afirmativa é a própria promoção da diversidade. Quanto à ação afirmativa, o conceito condiz com a promoção da diversidade por meio de estratégias particulares de igualdade de oportunidades a grupos marginalizados, com maior destaque para os grupos étnico-raciais. A ação afirmativa precisa ser pensada de forma abrangente, e que busque a equidade entre os grupos que tem trajetórias de segregação e marginalização com o restante da sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa teve como objetivo sistematizar os resultados de uma política de ingresso e promoção das pessoas com deficiência numa empresa pública regida pela lei de cotas. Para isso, fundamentou-se nas abordagens apresentadas por Débora Diniz, Romeu Sasaki, Vera Vogel, Laís Lopes, Ricardo Antunes, Cid Garcia, Silvia Yannoulas, Helena Hirata, Alexandre de Paula, Sabrina Moehlecke e Maria Aparecida Gugel sobre três campos conceituais relacionados à problemática: deficiência, diversidade no trabalho e ação afirmativa.

Para alcançar o objetivo proposto, realizou-se pesquisa de campo por três caminhos: análise documental, para garantir informações de caráter quantitativo; entrevista com a assistente social do programa Pró-Equidade de Gênero e reunião com os empregados deficientes organizado pela CIPA, para o acesso a informações de caráter qualitativo.

Diante disso, a hipótese de que a empresa busca apenas o cumprimento das cotas, e para além disso, sua atuação é fragmentada ou inexistente, é comprovada, já que a empresa compreende o trabalho das pessoas com deficiência apenas em seu ingresso por meio da lei de cotas, apesar de ainda não cumprir a reserva de vagas destinada aos deficientes. A atuação da empresa é esparsa e não teve resultados significativos. A proposta da empresa para a correção dessa falha será a atuação, em nível organizacional, do programa Pró-Equidade de Gênero e Diversidade, mas que ainda não possui nem o conhecimento acerca da realidade, das necessidades ou sequer o perfil dos deficientes na empresa.

A Eletronorte, conforme o discurso da interlocutora e os dados documentais disponíveis, tem buscado a efetivação da ação afirmativa. Com relação às cotas, a empresa firmou acordo com a Procuradoria Geral do Trabalho para que, em determinado prazo, as cotas na empresa sejam cumpridas conforme determinado na legislação. Com relação à diversidade, o Programa Pró-Equidade de Gênero vêm realizando uma pesquisa em toda a empresa de forma a compreender as relações dadas entre todos os grupos e não apenas gênero e raça, como seria proposta inicial, mas também deficientes, estrangeiros, índios, jovens aprendizes, entre outros.

Com a pesquisa, notou-se a ausência de alguns tipos de deficiência no quadro de empregados e a inexistência de deficientes em cargos de chefia, gerência ou liderança sindical. Percebeu-se também que a deficiência é analisada a partir de uma perspectiva do modelo médico. Em contrapartida, os empregados deficientes sentem a

necessidade urgente de uma campanha de conscientização na empresa para que a deficiência seja compreendida dentro de suas limitações. O respeito à diversidade pode ser alcançada dessa forma, mas para isso, é necessária uma atuação efetiva da Eletronorte.

O percurso metodológico realizado permitiu a garantia da proposta da pesquisa. Porém, a análise documental poderia ter sido mais detalhada, no que se refere às profissões e aos cargos dos empregados com deficiência e o seu comparativo com os demais empregados. Essas informações só estavam disponíveis no banco de dados eletrônico, com acesso restrito apenas aos funcionários da seção de Recursos Humanos. Uma alternativa para a melhoria desse instrumento para futuras pesquisas será a substituição do roteiro de análise documental por um questionário fechado, com perguntas bem específicas que não permita respostas vagas ou que não auxiliem o andamento da pesquisa.

Essa pesquisa trouxe à tona a problemática da deficiência numa empresa pública regida pela lei de cotas. A partir dela, pode-se iniciar a reflexão de outras questões como a real efetividade das cotas tanto no sistema privado como também no aparelho estatal. Outra reflexão que merece aprofundamento está na inserção diferenciada das diversas formas de deficiência no mercado de trabalho por meio das cotas. Além disso, essa pesquisa pode embasar uma pesquisa de caráter interventivo, instrumento próprio do serviço social, para iniciar uma campanha de mobilização na Eletronorte. Ainda, como um importante achado de pesquisa e possível temática para novas pesquisas na área do trabalho, pode-se pensar na relação entre o mundo do trabalho feminino e o das pessoas com deficiência, exposto a partir das idéias de Hirata sobre a divisão sexual do trabalho.

Portanto, a pesquisa alcançou sua proposta de sistematizar a política da empresa com relação aos empregados com deficiência. Ainda destacou a relevância da conscientização da empresa na temática da deficiência, do fortalecimento da ação da empresa para garantir a diversidade e novos estudos para aprofundar questões sugeridas na pesquisa de campo.

Referências Bibliográficas e Documentais

- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo editorial, 2000.
- BOSCHETTI, Ivanete. **Assistência Social no Brasil**: um direito entre a originalidade e o conservadorismo. Brasília: GESST/SER/UnB, 2003. cap. 1.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Banalização da Interdição Judicial no Brasil**: uma violência contra a democracia e os Direitos Humanos – Usos e abusos da psiquiatria. Brasília, 2005. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/comissoes/cdhm/relatorios/RelatAtiv2005.pdf> . Acesso em: 12/04/2007.
- _____. **Código Civil Brasileiro**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em: 05/10/2006.
- _____. Eletronorte. **Credo Eletronorte**: novos ventos sopram em nossa empresa. Disponível no site: <http://www.eln.gov.br>, 2007b.
- _____. Ministério da Justiça. **Pessoa Portadora de Deficiência**: legislação federal básica. Brasília: MJ, SEDH, 2001. [Série Legislação em Direitos Humanos. Subsérie Pessoa Portadora de Deficiência; 1].
- _____. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007c. 98p.
- CEDIPOD. **Deficiência no Brasil**. Disponível em: <http://www.cedipod.org.br/lbge1.htm>. Acesso em: 16/04/2008.
- DEMO, Pedro. **Introdução à Metodologia da Ciência**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1985.
- DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.
- DIONNE, J.; LAVILLE, C. **a construção do saber**: manual da metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artes Médicas Sul; Belo Horizonte: UFMG, 1999.
- GARCIA, Cid; YANNOULAS, Silvia C. Diversidade no mundo do trabalho: tópicos para uma comparação de categorias, *In*: MEHEDFF, Carmen G.; PRONKO, Marcela (orgs.). **Diálogo Social, harmonização e diversidade no mundo do trabalho**. Brasília: FLACSO, 2003.
- GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa & princípio constitucional da igualdade**: o direito como instrumento da transformação social. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.
- HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo editorial, 2002. Parte III [Divisão sexual do trabalho: enfoques teóricos e epistemológicos].
- LOPES, Laís Vanessa Carvalho de Figueiredo. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, *In*: FILHO, Waldir M. da Costa; GUGEL, Maria Aparecida; RIBEIRO, Lauro Luiz G (org.). **Deficiência no Brasil**: uma

- abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. p. 41-65.
- MOEHLECKE, Sabrina. Ação Afirmativa: história e debates no Brasil, **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 197-217, nov. 2002.
- NEVES, José Luis. Pesquisa Qualitativa: características, usos e possibilidades, **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v.1, n.3, 2º sem./1996.
- ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, 2006.
Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/convencao.php>. Acesso em: 24/07/2008.
- PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.
- PAULA, Alexandre Sturion de. Ação Afirmativa: instrumento de cidadania ou discriminação reversa?, **Semina: ciências sociais e humanas**, Londrina, v. 25, p. 3-18, set. 2004.
- SASSAKI, Romeu. Como chamar as pessoas que têm deficiência? *In: Vida Independente*: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo: RNR, 2003b. p. 12-16.
- SILVA, Luiz Fernando M. da. **Sobre a implementação de cotas e outras ações afirmativas para os afro-brasileiros**. Disponível em: http://www.achegas.net/numero/cinco/l_fernando_2.htm. Acesso em: 24/07/2008.
- VOGEL, Vera L. Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais no Planfor, *In: VOGEL, Arno (org.). Trabalhando com a diversidade no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais*. São Paulo: UNESP; Brasília: FLACSO do Brasil, 2001. p. 107-149.

ANEXOS

- I. Ofício de Apresentação**
- II. Termo de Responsabilidade**
- III. Roteiro para Análise Documental**
- IV. Roteiro de Entrevista**
- V. Questionário para pessoas com deficiência – reunião da CIPA**

ANEXO I – OFÍCIO DE APRESENTAÇÃO

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER

Ofício n.º _____

Brasília, ____ de _____ de 2008.

Apresentamos a V.Sª a aluna **Aline Barbosa de Matos** – matrícula 04/28116 do Curso de Serviço Social do Departamento de Serviço Social Universidade de Brasília, vinculada ao Grupo de Pesquisa TEdis – Trabalho, Educação e Discriminação (incluído no Diretório do CNPq – responsabilidade da Professora Dr.ª Silvia Cristina Yannoulas).

A aluna citada, matriculada na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso com o seguinte tema da monografia: *Pessoa com deficiência, Ação Afirmativa e Trabalho: análise da lei de cotas nas Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A.* Os objetivos desse trabalho são, além de defender e aprovar a monografia, entender como as ações afirmativas no mundo do trabalho atuam na perspectiva da inclusão da pessoa deficiente e sistematizar os resultados de uma política de ingresso e promoção das pessoas com deficiência numa empresa pública que respeita as cotas.

Solicitamos que a estudante Aline Matos possa ter acesso às informações necessárias à elaboração de seu trabalho, comprometendo-se a manter sigilo de informações pessoais e confidenciais. Tais informações revertem-se de grande importância para a pesquisa a fim de elaborar o Trabalho de Conclusão de Curso.

Colocamo-nos a disposição para maiores esclarecimentos.

Respeitosamente,

Prof.ª Dr.ª Silvia Cristina Yannoulas
Professora Adjunta Matrícula 1017080

**As Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – Eletronorte
Brasília/DF**

ANEXO II – TERMO DE RESPONSABILIDADE

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Silvia Cristina Yannoulas

Pesquisadora: Aline Barbosa de Matos

Termo de Responsabilidade

A Pesquisa *Pessoa com deficiência, Ação Afirmativa e Trabalho: análise das Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A* tem como objetivo a menção na disciplina “Trabalho de Conclusão de Curso” do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília e a obtenção do diploma de bacharel em Serviço Social.

O presente trabalho tem como objetivos entender como as ações afirmativas no mundo do trabalho atuam na perspectiva de inclusão da pessoa deficiente e sistematizar os resultados de uma política de ingresso e promoção das pessoas com deficiência numa empresa pública que respeita as cotas.

A pesquisadora se compromete a analisar a documentação fornecida pela Eletronorte de forma imparcial e manter sigilo de dados pessoais e confidenciais que possam ser analisados.

Brasília, ____ de _____ de 2008.

Contatos da pesquisadora: 3627.0455/3429.8643/9232.2022.

ANEXO III – ROTEIRO PARA ANÁLISE DOCUMENTAL

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB

INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH

DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Silvia Cristina Yannoulas

Pesquisadora: Aline Barbosa de Matos

<p>Pessoa com deficiência, Ação Afirmativa e Trabalho: análise das Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A.</p>
--

1. Quantos deficientes ingressaram na empresa desde o último concurso público?
2. Quais os tipos de deficiência?
3. Considerando a quantidade de empregados da Eletronorte, a empresa cumpre a cota estabelecida na lei 8.213/91?
4. Desde a convocação quantos permaneceram na empresa?
5. Qual a escolaridade?
6. Quais as profissões?
7. Promoção a cargos de chefia/gerência/liderança sindical?
8. Com relação à escolaridade, qual a média dos salários (em comparação com a mesma escolaridade dos demais empregados)?
9. Foi realizado algum curso/orientação diferenciado às pessoas deficientes ao ingressarem no cargo?
10. Foi realizado algum curso/orientação com os gerentes das seções onde ingressariam as pessoas deficientes para sensibilizá-los sobre temas de diversidade, acessibilidade e inclusão social?
11. Houve mudanças de setor por inaptidão/ inabilidade/ incapacidade da pessoa deficiente? Quais os motivos?

ANEXO IV – ROTEIRO DE ENTREVISTA

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB

INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH

DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Silvia Cristina Yannoulas

Pesquisadora: Aline Barbosa de Matos

Pessoa com deficiência, Ação Afirmativa e Trabalho: análise das Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A.

- Para a Eletronorte, o que é deficiência?
- O que a Eletronorte entende por ação afirmativa?
- Como a Eletronorte entende a diversidade no trabalho?
- como a Eletronorte entende o trabalho da pessoa com deficiência?
- Qual a proposta da Eletronorte para a real integração das pessoas deficientes no mercado de trabalho?
- A Eletronorte tem conhecimento se há uma associação dos deficientes funcionários?
- Quais são as propostas da empresa no sentido de eliminar as barreiras invisíveis? Quais são as propostas da empresa no sentido de efetivar a inclusão das pessoas deficientes?

ANEXO V – QUESTIONÁRIO – REUNIÃO CIPA

	QUESTIONÁRIO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
---	---

ENTIDADE PROMOTORA: CIPA – SUBCOMISSÃO 2	DATA DA REALIZAÇÃO:
NOME DO PARTICIPANTE:	MATRÍCULA/ LOTAÇÃO:

Caro participante:

Este questionário tem o objetivo de colher informações sobre as diversas dificuldades encontradas pelos empregados com deficiência no cotidiano de trabalho, dentro das instalações da Eletronorte.

Questionário

1 – Há dificuldades no acesso das instalações da Eletronorte? Se sim, quais?

2 – Há dificuldades para o desempenho do seu trabalho? Se sim, quais?

3 – Comentários/ Sugestões