

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ENGENHARIA
MESTRADO PROFISSIONALIZANTE EM ENGENHARIA**

**NÍVEL DE SATISFAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA
AMBULATORIA COM O TRABALHO E COM AS CONDIÇÕES DE ACESSO
A EMPRESAS DE CAXIAS DO SUL**

Maria Cláudia Kirsch Bísigo

Porto Alegre

2004

Maria Cláudia Kirsch Bissigo

**NÍVEL DE SATISFAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA
AMBULATORIA COM O TRABALHO E COM AS CONDIÇÕES DE ACESSO
A EMPRESAS DE CAXIAS DO SUL**

Trabalho de Conclusão do Curso de Mestrado
Profissionalizante em Engenharia como requisito parcial
à obtenção do título de Mestre em Engenharia –
modalidade Profissionalizante – Ênfase Ergonomia

Orientador: Professora Dr^a. Lia B. de Macedo
Guimarães

Porto Alegre, 2004

Este Trabalho de Conclusão foi analisado e julgado adequado para a obtenção do título de Mestre em Engenharia e aprovado em sua forma final pelo Orientador e pelo Coordenador do Mestrado Profissionalizante em Engenharia, Escola de Engenharia - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Prof^ª. Dr^ª. Lia Buarque de Macedo Guimarães,
PHD, CPE
Orientador
Escola de Engenharia
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof^ª. Helena Beatriz Bettella Cybis
Coordenadora
Mestrado Profissionalizante em Engenharia
Escola de Engenharia
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Paulo Antônio Barros de Oliveira
CEDP/UFRGS

Prof. Dr. Fábio Seger
UCS

Prof^ª. Dr^ª. Jussara Maria Rosa Mendes
PUC/RS

“Tempo difícil esse em que estamos, onde é mais fácil quebrar um átomo do que um
preconceito”
(Albert Einstein)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho às pessoas portadoras de deficiência e a seus familiares, que enfrentam barreiras diárias e lutam por uma melhor qualidade de vida. É especialmente dedicado a todos aqueles que abriram os corações cheios de amor e carinho e se dispuseram a relatar suas histórias.

RESUMO

Assuntos relacionados às pessoas portadoras de deficiência alcançaram avanços significativos em todo o mundo. No Brasil, é assunto presente na mídia, em seminários técnicos, congressos nacionais e internacionais, principalmente na área da Ergonomia. Neste estudo, o objetivo é enfocar as relações das pessoas portadoras de deficiência parcial e total com seu trabalho e analisar as condições de acesso a algumas empresas na cidade de Caxias do Sul. O reduzido número de pessoas portadoras de deficiência ambulatoria total e parcial, no mercado formal de trabalho, apesar de farta legislação existente, que obriga empresas públicas e privadas a admiti-las, nos faz ir em busca de respostas. Por meio de estudo de corte qualitativo, com os portadores de deficiência e seus empregadores, os resultados mostraram que as PPD, apesar das poucas oportunidades, quando lhe são oferecidas, estão inseridas no ambiente de trabalho. Observou-se também que os obstáculos que se interpõem ao indivíduo no mundo das pessoas ditas *normais*, são as barreiras arquitetônicas, a falta de qualificação, as dificuldades de formação profissional e principalmente a falta de oportunidades.

Palavras-chave: Pessoa portadora de deficiência, mercado de trabalho, condições de acesso, ambiente de trabalho.

ABSTRACT

Those matters concerning the physically disabled have reached significant advance throughout the world. In Brazil, the subject is always present on the media, in technical seminars, in national and international congresses, especially in the area of Ergonomics. In this paper, our purpose is to focus on those people presenting some partial or total physical disability related to their work, and to analyze the access conditions offered by some companies in the city of Caxias do Sul. The reduced number of people with partial or total ambulant physical disability in the formal work market, despite wide regulations on the matter, obliging public and private companies to hire them, made us search for some answers. Through a qualitative study, carried out with the physically disabled and their employers, the results showed that physically disabled people, despite the few opportunities that are offered to them, are inserted in the work environment. We also observed that obstacles that have to be faced by an individual in a world of so-called *normal* people are architectural barriers, lack of qualification, difficulties for professional formation and most of all lack of opportunities.

Keywords: Physically disabled person, work market, access conditions, work environment.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	Objetivos	11
1.2	Estrutura da dissertação	12
2	REVISÃO DA LITERATURA	13
3	METODOLOGIA	29
3.1	Pesquisa qualitativa	29
3.2	População de estudo e referência	31
3.3	Seleção dos participantes	31
3.4	Instrumentos de coletas de dados	33
3.5	Técnicas de análise das entrevistas	34
3.5.1	Procedimentos	36
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	39
4.1	Resultados	39
4.1.1	A pessoa portadora de deficiência ambulatoria parcial ou total	39
4.1.2	Os empregadores	53
4.2	Discussão	60
4.2.1	Pessoa portadora de deficiência ambulatoria parcial ou total	60
4.2.1.1	Sentimentos percebidos pelo portador de deficiência ambulatoria parcial ou total no seu trabalho	60
4.2.1.2	Quanto à capacidade de amparo da empresa	62
4.2.1.3	Adequação do posto de trabalho da empresa às necessidades da pessoa portadora de deficiência	63
4.2.1.4	A adequação das instalações físicas da empresa às necessidades da pessoa portadora de deficiência	64
4.2.1.5	Condições de acesso ao local de trabalho.....	66
4.2.1.6	Relacionamento do portador de deficiência com colegas de trabalho e chefia	68
4.2.1.7	O trabalho ideal/expectativas de futuro	68
4.2.1.8	Oportunidades de trabalho anteriores à ocupação atual/quem oportunizou os trabalhos anteriores à ocupação atual.....	70
4.2.1.9	Motivos/fatores que não oportunizaram o trabalho	72
4.2.2	Empregadores.....	74
4.2.2.1	Motivos/motivação da empresa pela contratação do funcionário portador de deficiência	74
4.2.2.2	Benefícios percebidos pela empresa na contratação de pessoas portadoras de deficiência	76
4.2.2.3	Escolha da área/posto de trabalho/alteração/adaptação/melhorias realizadas no posto de trabalho	76
4.2.2.4	Alteração/adaptação/melhorias realizadas nas instalações físicas e nas condições de acesso	77
4.2.2.5	Conhecimento por parte da empresa da Norma Técnica NBR 9050.....	78
4.2.2.6	A questão da acessibilidade enquanto empecilho para a contratação de pessoas portadoras de deficiência ambulatoria parcial e local	79
4.2.2.7	Motivos da pouca participação ao mercado de trabalho das pessoas portadoras de deficiência ambulatoria parcial ou total	79

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
6 REFERÊNCIAS	86
APÊNDICES	90
A Quadro-perfil dos sujeitos que constituíram a pesquisa	
B Termos de Consentimento	
C Roteiro das entrevistas	
D Idéias centrais e expressões-chave – pessoas portadoras de deficiência	
E Idéias centrais e expressões-chave – empregadores	

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), conforme números do Censo de 2000, existem 24.600.000 pessoas com algum tipo de deficiência, seja ela física, mental, visual ou auditiva. Esses números em termos percentuais, significa 14,5% da população nacional. Desses portadores de deficiências, aproximadamente 7.939.000 possuem alguma deficiência motora, impedindo-os de caminhar ou dificultando sua movimentação. Além disso, estas deficiências são, muitas vezes, capazes de prejudicar tais pessoas na busca por uma colocação no mercado de trabalho. Conforme dados do Instituto Ethos de Responsabilidade Social, aqui no Brasil 1.000.000 delas exercem atividade remunerada e somente 200.000 têm carteira assinada (REVISTA VEJA, 2002).

A farta legislação brasileira vigente, como o Decreto 3.298, de 20/12/1999 – Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência, e a Lei 8.112 de 11/12/1990 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, no sentido de obrigar as empresas, públicas ou privadas, a admitirem pessoas portadoras de deficiências em seus quadros e outras tantas, que definem critérios para a promoção da acessibilidade dessas pessoas, como a Lei 10.098/2000 – Normas Gerais e Critérios Básicos para a Promoção da Acessibilidade das Pessoas Portadoras de Deficiência ou com Mobilidade Reduzida, além de diversas leis municipais, não assegura o ingresso dessas pessoas ao mundo do trabalho. Esse fato é bastante restrito.

Em Caxias do Sul, por exemplo, cidade onde foi desenvolvida essa pesquisa, a Lei 3.507, de 10/7/1990, que obriga a construção de rampa de acesso a deficientes físicos, em construções de prédios que se destinem a atividades comerciais, industriais, prestadoras de serviço, educacionais e repartições públicas, não estava sendo cumprida. Somente a partir de

2001, com o novo Código de Obras do Município, em seu art. 57, é que os projetos de construção passaram a ser aprovados mediante cumprimento da referida lei.

Em nível nacional, foi criada a Coordenação Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), órgão ligado ao Departamento de Promoção dos Direitos Humanos, onde a questão da deficiência é assunto prioritário e tratado de forma multidisciplinar. Esse órgão se empenha na inclusão do portador de deficiência, evitando sua marginalização.

Esse grande número de leis, decretos e normas existentes no País, assegurando o ingresso de pessoas portadoras de deficiência ao mercado de trabalho e a obrigatoriedade de condições adequadas para que seus trabalhos sejam efetivos, parecem não estar atingindo o resultado esperado. Seriam essas prescrições falhas em seus princípios? Seriam essas leis ineficientes? Muito se fala em artigos de jornal, revistas técnicas, mídia e literatura, sobre o drama que cerca o universo das pessoas com deficiência. Grupos de trabalho são criados, preocupados principalmente com sua inclusão social – ponto fundamental de cidadania, mas parece que há pouca ação em busca de uma análise efetiva sobre a ausência de atitudes que visem a busca de soluções.

A colocação dessas pessoas no mercado de trabalho é mais dramática ainda, visto que, apesar da lei de “cotas”, o número de pessoas portadoras de deficiência efetivamente trabalhando no mercado formal é muito pequena.

Estariam as empresas preparadas para receber pessoas portadoras de deficiência ambulatoria, ou seja pessoas com restrição de locomoção, seja ela parcial ou total? Até que ponto as dificuldades de acesso e as barreiras arquitetônicas são impeditivos para o trabalho de pessoas portadoras de deficiência, já que o ambiente de trabalho é determinante no seu cotidiano. Tratar da acessibilidade aos menos afortunados, quanto à sua integridade física e locomotora é também tratar da inclusão social.

Em função de todas as complexidades inerentes à busca de soluções para essa problemática, é muito importante um estudo que traduza os anseios das pessoas portadoras de deficiência ambulatoria e das diretamente envolvidas nas relações de convivência, de intercâmbio social e de trabalho.

Esta pesquisa visou focar as pessoas portadoras de deficiência ambulatoria – parcial e total – e seus empregadores, dando oportunidade aos mesmos de falarem sobre os problemas da inserção e permanência no mercado de trabalho, as condições de acesso ao posto de trabalho e as condições de conforto e infra-estrutura existentes para que o trabalho seja desenvolvido de maneira eficiente.

Esse pequeno grupo de pessoas que conseguiu um posto no mercado formal de trabalho, é o foco deste estudo; e a busca incessante para encontrar uma atividade e a conclusão de que as oportunidades são mínimas, indicam sua condição, ou seja, um grupo seletivo e privilegiado.

1.1 Objetivos

Os objetivos da presente pesquisa, realizada em empresas de Caxias do Sul, no estado do Rio Grande do Sul, são:

- Verificar o nível de satisfação dos trabalhadores portadores de deficiência ambulatoria parcial e total, no seu ambiente de trabalho, bem como as condições de acesso a ele.

- Verificar a adequação das empresas às exigências da NBR 9050 – Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiências a Edificações, Espaço, Mobiliário e Equipamentos Urbanos.

1.2 Estrutura da Dissertação

Este estudo é composto de cinco capítulos, sendo que o primeiro capítulo, consiste das considerações iniciais, apresentadas de forma sucinta e dos objetivos.

No segundo capítulo, Revisão da Literatura, foram apresentados tópicos importantes para o desenvolvimento do trabalho, como pesquisa da legislação nacional vigente, legislação internacional e políticas adotadas no Brasil, bem como as necessidades dos portadores de deficiência ambulatoria parcial e total.

O terceiro capítulo descreve a metodologia utilizada para realização desta pesquisa.

No capítulo quarto são apresentados os resultados, obtidos através de pesquisa de corte qualitativo e a discussão dos mesmos.

No último capítulo finalmente são apresentadas as considerações finais do trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

No Brasil, em todos os níveis – federal, estadual e municipal – existe legislação específica com o objetivo de inserir pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. No desenvolvimento da revisão bibliográfica, procurou-se compilar leis e normas que tratam dessa inserção profissional em vigência no Brasil e apresentar algumas diretrizes de cunho internacional.

Antes, porém, foi investigado, na legislação e em documentos de certos organismos internacionais, a caracterização de pessoa portadora de deficiência.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1980), deficiência é qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. Em 1999, após revisão dessa definição, a OMS, complementa:

O corpo humano possui uma estrutura (esqueleto, órgãos, membros e componentes) e um conjunto de funções (fisiológicas, psicológicas e sociais). Com o seu corpo, os seres humanos desenvolvem atividades. No desenvolvimento dessas atividades podem existir dificuldades devido a impedimentos associados a problemas da estrutura ou das funções do corpo. Isso pode restringir a participação do seu portador em diversas situações da vida. A extensão desses impedimentos, entretanto, está ligada a providências que são ou não tomadas do lado social. Por isso, uma pessoa é deficiente quando tem restrições de estrutura ou funções corporais não compensadas por providências sociais. (PASTORE, 2000, p.39).

De acordo com a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo enfoque é a “Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes”, pessoa portadora de deficiência é toda aquela cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada, em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental. Com base nessa definição, a OIT estima que cerca de 8% da população economicamente ativa no mundo são constituídos por portadores de deficiência (PASTORE, 2000).

Para a Ergonomia, como ciência que estuda as ações e reações do sistema neuromúsculo-esquelético em relação às demandas apresentadas ao ser humano, uma deficiência é uma disfunção em qualquer um dos subsistemas, podendo ser de forma isolada ou combinada, resultando na dificuldade ou incapacidade de o indivíduo responder a uma demanda (realizar uma tarefa), nas mesmas condições que uma pessoa não-portadora de disfunções no sistema neuromúsculo-esquelético seria capaz de fazer. Todavia, esse indivíduo apresenta capacidades residuais que podem ser aproveitadas, desde que condições especiais lhe sejam oferecidas, por meio de uma intervenção ergonômica. (GUALBERTO FILHO, 2002)

A NBR 9050 (Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiência a Edificações, Espaços, Mobiliários e Equipamentos Urbanos) define deficiência ambulatória total como sendo a que obriga a pessoa a utilizar, temporária ou permanentemente, cadeira de rodas, e deficiência ambulatória parcial a que faz com que a pessoa se movimente com dificuldade ou insegurança, usando ou não aparelhos ortopédicos ou próteses.

Para a lei brasileira, o Decreto 3.298/1999, entende que pessoa portadora de deficiência é aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anomalias de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Conforme esse decreto, é considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra em alguma das seguintes categorias:

. *Deficiência física* – Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros

com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldade para o desempenho de funções.

. *Deficiência auditiva* – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (dB) – surdez leve;
- b) de 41 a 55 dB – surdez moderada;
- c) de 56 a 70 dB – surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 dB – surdez severa;
- e) acima de 91 dB – surdez profunda e
- f) anacusia.

. *Deficiência visual* – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações.

. *Deficiência mental* – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer;
- h) trabalho.

. *Deficiências múltiplas* – associação de duas ou mais deficiências.

Com relação à garantia de emprego para a pessoa portadora de deficiência, o referido Decreto 3.298/99 dispõe que empresas com mais de 100 (cem) funcionários estão obrigadas a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

As pessoas portadoras de deficiência habilitadas são aquelas não vinculadas ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), mas que tenham sido submetidas a processo de habilitação profissional desenvolvido pelo INSS ou por entidades reconhecidas legalmente para esse fim. Com relação às empresas públicas, a Constituição Federal de 1988 prevê, no seu art. 37, inciso VIII, um percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, e a Lei 8.112/90 no seu art. 5º, parágrafo 2º, cria uma reserva de mercado específica para os órgãos civis da União, autarquias e fundações públicas federais. Nela é assegurado o direito de se inscreverem, em concurso público para o provimento de cargo, pessoas cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras.

A Constituição Federal, no seu artigo 227, obriga o Estado a criar programas de prevenção e atendimento especializado a portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso a bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos. Além disso, a lei ainda prevê que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de portador de deficiência habilitado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante, conforme parágrafo 1º do art. 193.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com o intuito de garantir oportunidades de trabalho a Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD), criou a Política Nacional de Integração da PPD. Na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) de Caxias do Sul, de acordo com entrevista realizada com a pessoa responsável pelo setor de fiscalização, o que está sendo

feito é uma solicitação para que as empresas compareçam na sede desse órgão federal e apresentem dados relativos a contratação de PPD. Atualmente, não está ocorrendo uma cobrança efetiva, apenas sendo realizadas reuniões de sensibilização com as empresas, para possíveis contratações, ou seja, para que haja o cumprimento das cotas estabelecidas pela legislação.

Conforme denuncia Ferreira (2003), a trajetória histórica revela que a pessoa portadora de deficiência sempre foi marginalizada, vivendo num verdadeiro *apartheid* social, sendo vítima da própria deficiência e da exclusão proporcionada pela sociedade, dita perfeita de homens fictícios.

Inúmeros fatores favorecem a não-inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho – desde o preconceito e a falta de informação por parte das empresas, a ausência de qualificação por parte do deficiente, até a inexistência de estímulos, por parte do governo, a essas empresas.

A questão de qualificação do portador de deficiência começa bem cedo, na escola, pois o sistema atual é precário. Não há dúvida, o desemprego atinge muito mais os menos educados. Nos períodos de recessão e excesso de oferta de mão de obra, as empresas têm oportunidade para selecionar aqueles com mais qualificação. Nos períodos de retomada do crescimento, as mudanças tecnológicas passam a exigir mais competência. Nos dois casos, a boa educação é essencial (PASTORE, 2000).

A remoção de barreiras arquitetônicas em ambientes de trabalho, a adaptação de funções e maquinários, a proteção individual no ambiente de trabalho, enfim toda ação nesse sentido também ajudaria a criar igualdade de oportunidades para as pessoas portadoras de deficiência.

Conforme resultado de pesquisa realizada em 81 países pela ONU em 1996, a fim de identificar as possibilidades de inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho, ficou

claro que a maioria dos países tem padrões que asseguram a acessibilidade em projetos arquitetônicos, mas somente em 41% dos países existem meios de transporte público acessíveis. A falta de meios de transporte acessíveis tem um efeito altamente discriminatório, enquanto constitui um obstáculo insuperável para muitas atividades. Na realidade impede uma vida independente para as pessoas com deficiência.

A pesquisa também mostra que, nos países onde há fiscalização sobre acessibilidade, ela é feita pelos governos locais. A acessibilidade na construção do ambiente é de vital importância, devido ao fato de possibilitar a pessoas deficientes usufruir plenamente, com igualdade, da participação social. Para isso, é importante que possam ser estipulados padrões que assegurem uniformidade de diretrizes em âmbito nacional.

Outra questão da pesquisa realizada pela ONU era verificar que medidas foram promovidas pelos governos para facilitar a acessibilidade aos ambientes construídos. O verificado foi que as áreas para estacionamento, a instalação de portas automáticas, elevadores e banheiros acessíveis são as medidas mais frequentemente adotadas, enquanto que o uso de iluminação especial e cores contrastantes para as pessoas deficientes visuais são as menos adotadas. Em apenas 22 % dos países que responderam ao questionário, nenhuma medida foi promovida para facilitar a acessibilidade em ambientes construídos.

Enquanto as pessoas com deficiência estiverem limitadas pela imposição dos ambientes físicos, muito ainda deverá ser feito, como indica a pesquisa. Embora ela mostre que a acessibilidade ao ambiente físico é, para a maioria dos países, uma preocupação entre os governos, ainda estão sendo construídos prédios não acessíveis, onde usar cadeira de rodas é impossível, como em muitos prédios de apartamentos, edifícios públicos, bibliotecas, instalações desportivas, restaurantes e outros.

Procurando determinar quais eram os impedimentos para a construção de ambientes acessíveis, foram identificados os seguintes: altitude, fatores orçamentários, técnicos,

geográficos e climáticos, a falta de legislação e regulamentos, falta de planificação e capacidade de projeto, falta de conhecimento e informação, falta de participação do usuário, falta de cooperação de outras organizações e de mecanismos de execução.

Outra questão ainda, da referida pesquisa, objetivava determinar se há um componente de consciência sobre a deficiência, incorporado ao estudo de planejadores, arquitetos e engenheiros civis. Os resultados da pesquisa indicam que, na maioria dos países, 53% confirmaram não haver essa consciência.

O relatório sugere que essa seria uma área onde deveriam ser feitos esforços, principalmente para aumentar a consciência entre estudantes. Se as escolas de arquitetura, desenho industrial, engenharia, tornarem visíveis os problemas que as pessoas portadoras de deficiência encontram na sua vida cotidiana, muitas soluções criativas certamente seriam encontradas.

Garcia (2002, p.8), em uma entrevista à revista *Proteção*, salienta que o problema fundamental da não-contratação de pessoas com deficiência é a falta de formação, “elas normalmente não podem ir à escola, universidade ou outro curso de capacitação, pois nem sequer conseguem entrar nestes locais”. Ainda segundo Garcia, esse é um tema em ascensão, sobretudo porque envolvem o acesso aos meios físicos, como no caso de prédios; projetos urbanísticos e transporte.

Então questiona:

Como um governo irá desenvolver programas de acesso dos PPD à educação ou a um posto de trabalho se não houver, nestes locais, o acesso para as cadeiras de rodas. Primeiramente se deve superar as barreiras físicas e intelectuais para depois colocarmos em prática algum programa de educação e integração laboral.

Garcia refere também que, a partir da década de 90, na Europa em geral, o governo destinou muitíssimo dinheiro para a formação de PPD, a fim de qualificá-las. Entende que existem outros caminhos para sua inserção ou reinserção no mercado de trabalho, que podem render bons resultados, como a procura por Centros Especiais de Emprego espalhados por

toda a Europa. Na Espanha, mais de 50% dos portadores de deficiência estão nestes centros e eles realmente funcionam, sendo que lá se opta bastante por contratar serviços de empresas terceirizadas que tenham funcionários deficientes. Na Alemanha, a preferência é custear os deficientes financiando entidades e fundações. Na Alemanha, assim como na Dinamarca e Suécia, a visão de trabalho é mais produtiva, e eles preferem separar a produção da parte social, por isso optando por pagar associações ou fundações.

A ONU aprovou, em 9/12/75, a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, as quais têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. Qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, os seus portadores têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar uma vida decente, tão normal e plena quanto possível.

Em muitos países do mundo, houve avanços na legislação, coibindo qualquer tipo de discriminação em relação aos deficientes físicos. Existem leis protegendo-os, como por exemplo nos Estados Unidos, cuja lei federal que trata dos direitos da pessoas portadoras de deficiência é a *American With Disabilities Act* (ADA).

Há 43 milhões de americanos com algum tipo de deficiência física ou mental, e, entre os vários direitos dos cidadãos americanos com deficiência estão: a proteção ao emprego, a proibição à discriminação, a adequação dos postos e locais de trabalho e a garantia de um ambiente físico acessível. No geral, a ADA proíbe discriminação contra pessoas com deficiência, pois um empregador pode contratar uma pessoa mais qualificada para determinado trabalho, contanto que a deficiência não seja usada para desqualificar uma outra pessoa. A pessoa definida como deficiente é aquela que pode executar funções essenciais de um trabalho, com ou sem “acomodação aceitável”. As funções essenciais de um trabalho incluem aquelas tarefas que são fundamentais à execução do ato. Por exemplo, uma função essencial para um recepcionista é cumprimentar e dirigir visitas, não pendurar casacos. Sugere

que os empregadores deveriam revisar as descrições de cargos, para rever os conceitos de funções essenciais e o tempo requerido para o desenvolvimento das tarefas.

A preocupação com a não-discriminação das pessoas portadoras de deficiência é grande, tanto que o empregador deve assegurar que os trabalhadores considerados deficientes não sejam excluídos, intencionalmente ou não, a menos que esses critérios sejam essenciais para o desempenho seguro e adequado da tarefa. Por exemplo, requerer de uma pessoa habilidade em levantar pesos de 15 kg ou mais, somente seria permitido se o empregador provar que o levantamento de tais pesos é elemento básico do trabalho e que essa tarefa não pode ser assumida por esse funcionário ou resolvida de outra forma.

O estatuto da ADA também recomenda aos empregadores a padronização das exigências da tarefa para determinados trabalhos, harmonizando, assim, a descrição de cargos que define os elementos essenciais do trabalho. Outro item importante estabelecido na ADA é sobre a “acomodação aceitável” para a pessoa com deficiência, definido através de exemplos, devendo ser determinado caso a caso. Os exemplos do estatuto incluem: instalações fisicamente acessíveis; reestruturação do trabalho; meios-períodos ou horários modificados de trabalho; reindicação para um trabalho vago; aquisição ou modificação de equipamentos ou dispositivos; ajuste ou modificação de análises, materiais ou política de treinamento; provimento de leitores ou intérpretes qualificados e outras acomodações similares. As acomodações aceitáveis podem incluir, por exemplo, instalações para um empregado repousar após um ataque repentino ou permitir que um trabalhador de escritório use um banheiro executivo desde que este seja acessível.

Para que as acomodações fiquem de acordo com as necessidades da pessoa portadora de deficiência, os empregadores devem discutir com o empregado ou com o candidato a vaga, ou ainda investigar possíveis alojamentos, com pessoas ou grupo de apoio aos deficientes e junto à Agência Federal de Acomodação do Trabalho. A um empregador não é exigido prover

a acomodação mais cara ou a acomodação que o empregado preferir, mas deve permitir ao empregado executar seu trabalho (EUA, 2002).

Bowe (1984) citado por Nelson et al. (1986), referindo sobre as dificuldades encontradas pelas pessoas portadoras de deficiência nos EUA, entende que o meio ambiente construído pode proporcionar um sentimento de frustração, pelas suas barreiras arquitetônicas, a pessoas que estão temporária ou permanentemente incapacitadas. “Escadas ou meios fios sem rampas, portas muito estreitas para se passar com cadeira de rodas e utilizar telefones públicos onde o receptor de moedas é muito alto para o alcance são apenas algumas das barreiras encontradas por aproximadamente 10% da população americana.” (BOWE, 1984, p.133).

Nesse contexto, barreiras como estas servem para restringir o acesso de pessoas portadoras de deficiência a lugares de uso público e na comunidade como um todo.

Nelson et al. (1986) reconhecem que, apesar dos esforços governamentais durante estes 25 anos de legislação americana, sobre acessibilidade, as barreiras arquitetônicas continuam a ser a principal limitação para as pessoas portadoras de deficiência. Os autores identificaram como as barreiras arquitetônicas mais frequentes encontradas pelas pessoas usuárias de cadeiras de rodas, as seguintes:

- . estacionamento sem reserva de vagas especiais para deficientes;
- . meio fio sem rampa para facilitar o trajeto;
- . banheiros inacessíveis, ou seja, sem condições de uso;
- . banheiros, com condições de uso, mas com restrições, como:
 - vão ocupado pela porta com largura inferior a 81 cm;
 - pia com altura inferior a 73 cm ou superior a 48 cm;
 - inexistência de barras de apoio;
 - distância entre a pia e a porta/parede inferior a 106 cm.

- área adjacente para entrada inferior a 1,30 m²;
- . altura do receptor de moedas nos telefones públicos inferior a 122 cm;
- . controle dos elevadores superiores a 122 cm;
- . botões de chamada dos elevadores superiores a 122 cm.;
- . elevadores com área inferior a 1,30 m²;
- . teatros e cinemas sem rampas;
- . quarto de hóspedes em hotéis/motéis:
 - vão ocupado pela porta com largura inferior a 81 cm;
 - banheiros com área inferior a 1,30 m²;
 - pia com altura inferior a 43 cm ou superior a 48 cm.

Com relação às barreiras arquitetônicas, Vash (1988) declara que as escadas são uma parte do mundo físico, mas sua permanência nos projetos arquitetônicos, agora que se reconheceram os problemas que elas constituem para um grande segmento da população, é uma função de valores e atitudes sociais.

Com o intuito de propiciar às pessoas portadoras de deficiência condições adequadas e seguras de acessibilidade em espaços públicos, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), atendendo aos preceitos do desenho universal, elaborou normas técnicas como a NBR 9050 (1994), com revisão em 2004, cujo objetivo é fixar padrões e critérios que visam propiciar condições de acessibilidade autônoma a edificações, espaço, mobiliário e equipamentos urbanos.

Em dezembro de 2000, com o objetivo de estabelecer normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das PPD ou com mobilidade reduzida, foi editada a Lei 10.098, que prevê a eliminação de barreiras arquitetônicas, de transporte e comunicação. De acordo com a referida lei, acessibilidade é a possibilidade e condição de alcance para a utilização em

segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos por pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Neste contexto, as vias públicas, os parques e os espaços de uso público deverão ser planejados ou adaptados, no sentido de promover ampla acessibilidade. O mobiliário urbano, como sinais de tráfego, semáforos, postes de iluminação e outros deverão estar dispostos de forma a não dificultar a circulação dessas pessoas e ainda permitir que elas os utilizem. Com relação aos edifícios de uso público ou privado, destinados ao uso coletivo, estes deverão ser acessíveis, obedecendo a uma série de requisitos explicitados pela referida lei. No que diz respeito à acessibilidade a veículos de transporte coletivo, estes devem cumprir requisitos estabelecidos nas normas técnicas específicas, como a NBR 14022 (1997). As barreiras de comunicação deverão ser eliminadas e estabelecidos mecanismos e alternativas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização.

Como o foco do presente trabalho são as pessoas portadoras de deficiência parcial e total, itens da Norma Técnica (NBR 9050-Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiências a Edificações, Espaço, Mobiliário e Equipamentos Urbanos) como: acessos, circulação, rampas, degraus e escadas fixas, portas, sanitários e vestiários, equipamento urbano, estacionamentos, mobiliário urbano e comunicação e sinalização, serviram de apoio técnico à pesquisa.

De acordo com relatório editado pela ONU, a acessibilidade, juntamente com a educação e o emprego, é orientada pelas Regras Padrão (*Standars Rules*), como direito humano básico para todos. A demanda é por oportunidades iguais e mesmas escolhas, levadas e concedidas para a população em geral, em matérias como: moradia, transporte, educação, trabalho e cultura. É relacionada à acessibilidade em grande parte, a cidadania social; é condição prévia para exercitar direitos políticos, civis e de cidadania.

Um de seus objetivos é prover um instrumento, para estados associados, que permita administrar a política nacional que assegurará a acessibilidade ao ambiente e seu desenvolvimento adicional.

À luz da nova estratégia europeia de emprego, o Plano de Ação Nacional dos Estados-Sócios, – países pertencentes à ONU –, estabelece uma política com relação ao emprego e à deficiência, cujos objetivos são:

- . prover uma estrutura de referência para ação adicional dos Estados-sócios, a fim de conhecer as estratégias de emprego de cada estado, incluindo o aumento de oportunidades de emprego para pessoas com inaptidões;
- . apontar alguns dos assuntos relativos ao emprego das pessoas com deficiência para os quais a Comissão Europeia prestará atenção particular em futuro trabalho sobre as Diretrizes de Emprego.

De acordo com os dados confirmados pelo Painel da Comunidade Europeia (1994), a porcentagem de pessoas portadoras de deficiência na população em idade de trabalho é significativa. Porém, a taxa de emprego dessas pessoas com deficiência é consideravelmente mais baixa que a do restante da população, sendo de 20% a 30% abaixo das demais.

Além da taxa de emprego particularmente baixa, os Estados-sócios indicam que a maioria das pessoas com deficiência em idade de trabalho estão à margem do mercado, completa e fortemente dependente dos benefícios do governo, os quais podem reforçar freqüentemente a exclusão do mercado de trabalho. É notável que muitas pessoas portadoras de deficiência têm reduzido nível de qualificação, freqüentemente estão empregadas em trabalhos pouco qualificados e, conseqüentemente, são mal remuneradas.

Os Estados-sócios estão dispostos a elevar os níveis de emprego das pessoas com deficiência, orientando-as para o trabalho e eliminando os vários obstáculos para sua efetiva participação no mercado de trabalho.

Atualmente, com as mudanças estruturais no mercado de trabalho, que dá ênfase à habilidade intelectual, à educação avançada e à adaptabilidade, há menos perspectivas de emprego para uma população com desvantagem em educação e com habilidades reduzidas. Visto isto, é consenso entre os Estados-sócios a necessidade urgente de proporcionar treinamentos e habilitar o ambiente de trabalho, para as pessoas portadoras de deficiência, aproveitando, assim, todo seu potencial.

Analisando aspectos técnicos, IIDA (1990) entende que o deficiente físico não pode ser comparado simplesmente a uma pessoa normal, da qual se subtraiu alguma habilidade. De certa forma, há um mecanismo de compensação. “Os paralíticos das pernas desenvolvem força e habilidade com as mãos”. Ainda segundo o próprio autor, uma pessoa portadora de deficiência pode ser tão produtiva quanto uma pessoa considerada “normal” mediante escolha adequada das tarefas, dos treinamentos e das adaptações dos postos de trabalho.

Para Correa (1991), as principais dificuldades na integração das pessoas portadoras de deficiência, são: falta de qualificação profissional, descrédito do empregador com relação à potencialidade do deficiente, barreiras arquitetônicas que dificultam o acesso, falta de transporte adequado, e inexistência de um serviço especializado, a fim de manter contato com as empresas para encaminhamento do deficiente.

Já para os deficientes que se encontram empregados, além dos problemas supracitados, existe ainda a dificuldade de adaptação ao ritmo acelerado de trabalho, à empresa e aos equipamentos não apropriados para deficientes. (OLIVEIRA et al., 2001).

De acordo com Tortosa (1997), na adaptação de um posto de trabalho ocupado por uma pessoa com deficiência, deve ser considerada uma série de critérios ergonômicos. Refere que o posto de trabalho de um sujeito com deficiência deve permitir ou facilitar o desenvolvimento das capacidades e habilidades individuais, evitando também a progressão de deficiências que já existem e/ou a aparição de outras novas.

Alternativas devem ser encontradas para que o portador de deficiência se adapte às condições de trabalho. Para Casali e Williges (1990) in Kroemer et al. (1994), os computadores podem ser particularmente benéficos para uma pessoa incapacitada para tarefas físicas.

Kroemer et al. (1994) entendem que, para muitas pessoas inaptas, uma incapacidade específica ou combinações de incapacidades podem ser compensadas por recursos ergonômicos.

A locomoção e o transporte são problemas sérios para as pessoas com incapacidade. Prover dispositivos técnicos como próteses, muletas e bengalas, tem sido procedimentos muito antigos. As cadeiras de rodas, por décadas inalteradas em seu *design*, foram sendo adequadas às necessidades dos usuários, com extensos estudos sobre sua aplicabilidade, conforto, tornando-se verdadeiras ferramentas aos incapacitados.

O uso do conhecimento de ergonomia na engenharia de reabilitação tem extensa aplicabilidade, como membros artificiais, dispositivos para andar, até automóveis especiais. A tecnologia para as pessoas inaptas, segundo Smith e Leslie (1990) citados por Kroemer et al. (1994), avança para além disso e depende de investimentos em pesquisas, alcançando a implementação de sofisticados dispositivos de ações comandados por sinais eletromagnéticos, movimentação de partes paralisadas do corpo, controle de voz e outros.

Auxiliar as pessoas deficientes a sobrepujar seus impedimentos, através de dispositivos auxiliares, é outro dos principais objetivos da Ergonomia e da Engenharia de Reabilitação. Como ressalta esse autor: Os princípios ergonômicos e as técnicas para projetos arquitetônicos, de postos de trabalho, ferramentas ou equipamentos, são os mesmos para qualquer pessoa; eles são apenas mais críticos e importantes para as pessoas com deficiência.

No campo do trabalho, a deficiência é muito mais determinada pela ausência de um ambiente adequado do que pela presença de uma limitação pessoal, evitando-se um mau

aproveitamento da pessoa portadora de deficiência no trabalho, ou seja, é preciso conhecer as possibilidades físicas e psíquicas do ser humano para que, em nenhum momento, este se veja superado em suas capacidades (PASTORE, 2000).

Jarosz (1995) realizou um estudo para obter dados antropométricos de usuários adultos de cadeiras de rodas. A amostra contou com homens e mulheres que possuíam diminuição da capacidade nos membros inferiores, e dezoito características antropométricas foram avaliadas na posição sentada. Com esse estudo a autora objetivou ter uma base de dados para projetos de postos de trabalho e *design* de interiores para esse grupo de pessoas portadoras de deficiência, sendo que o resultado mostrou que o limite máximo de alcance em um posto de trabalho, para esse tipo de população, é menor do que para a população “sem deficiência”, e deve ser levado em conta quando se projetar equipamentos e máquinas para uso geral.

Esta pesquisa, no demonstrativo sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência ambulatoria e sua relação com o trabalho, analisou as normas legais, seus prescritos, seus enfoques, suas abrangências e suas aplicabilidades. Com o vínculo dessas regras às necessidades das pessoas portadoras de deficiência, o estado tenta estabelecer critérios de igualdade nas condições de desempenho, capacitação, vivência e sobrevivência desse segmento populacional.

3 METODOLOGIA

3.1 Pesquisa qualitativa

A metodologia qualitativa é aquela que produz dados descritivos em seu mais amplo sentido, isto é, as próprias palavras das pessoas, faladas ou escritas e a conduta observável. O objetivo na pesquisa qualitativa é a compreensão dos fenômenos fundamentados nas perspectivas das pessoas, por ouvir e registrar seus manifestos e opiniões, definindo e traduzindo seus mundos.

Considerando haver um contingente pequeno de pessoas portadoras de deficiências – inseridas no mercado de trabalho – optou-se por “dar voz” a elas e também investigar questões relativas à sua satisfação no ambiente de trabalho. O que se quer justamente é recuperar nesta pesquisa a fala – expressões dos sentimentos com relação a diversas questões relativas ao trabalho, dos sujeitos ditos “portadores de deficiência ambulatoria parcial e total” inseridos no mercado de trabalho da cidade de Caxias do Sul e seus empregadores.

Entendeu-se que, para a avaliação dos dados coletados, o método qualitativo seria o mais indicado. Como refere Minayo (1996), esse tipo de abordagem permite “compreender os valores culturais e as representações de determinado grupo sobre temas específicos”, sendo capaz de “incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações e às estruturas sociais como construções humanas significativas”.

Lefèvre e Lefèvre (1998) apontam:

A pesquisa qualitativa busca reduzir a alta taxa de arbitrariedade presente nas pesquisas empíricas – do tipo quantitativo – sobre representações sociais, na medida em que, nelas, os pesquisadores não são apresentados a um conhecimento pulverizado pré-existente, mas a um assunto, tema ou problema, geralmente dividido em algumas poucas subdivisões, frente aos quais, os indivíduos se posicionam através da emissão de um dado discurso.

Ainda segundo Lefèvre e Lefèvre (1998), “a pesquisa qualitativa permite a recuperação da ‘fala do social’, isto é, ‘discursos que têm como emissores, os grupos, as coletividades, as classes e os extratos sociais”.

Para CHIZZOTTI (1998, p. 79), “a abordagem qualitativa parte do fundamento que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito”.

MINAYO (1998) pontua:

A pesquisa qualitativa responde a questões bem particulares. Ela se preocupa – nas ciências sociais – com um nível de realidade não passível de quantificação – ou seja, trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, correspondendo a um espaço mais profundo das relações, dos processos e fenômenos, não reduzíveis à operacionalização de variáveis.

Chizzotti (1998, p.85) fala sobre a diferença entre pesquisa quantitativa e qualitativa:

Pesquisas quantitativas prevêm a mensuração de variáveis preestabelecidas, procurando verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis, mediante a análise sobre a frequência das incidências e de correlações estatísticas. O pesquisador descreve, explica e prediz”. Pesquisas qualitativas se fundamentam em dados coligidos nas interações interpessoais e na co-participação das situações dos informantes analisadas a partir do significado que estes dão aos seus atos. O pesquisador participa, compreende e interpreta.

Naido e Orme (1998) demonstram sua preocupação em não desqualificar nenhum método de pesquisa, quer qualitativa ou quantitativa, referindo que uma pluralidade de métodos é utilizado para atingir as múltiplas dimensões dos problemas na saúde pública. Sendo que dados sobre a saúde podem ser representados qualitativamente e se constituem em importante aspecto da pesquisa nesta área. E complementam que não há nada inerentemente leve na utilização do método qualitativo ou “difícil” no método quantitativo. ambos requerem aplicação rigorosa num contexto apropriado, pois reduzir o valor dos diferentes métodos significa reduzir a contribuição da variedade de disciplinas existentes.

É importante enfatizar que o método precisa estar adequado ao tipo de estudo que se deseja realizar, à natureza do problema ou seu nível de aprofundamento que, de fato, determinarão a escolha do método.

3.2 População de estudo e referência

O discurso analisado nesta pesquisa foi o das pessoas portadoras de deficiência ambulatoria parcial e/ou total, inseridas no mercado de trabalho na cidade de Caxias do Sul, com ou sem vínculo empregatício. Também foram ouvidas algumas instituições empregadoras, através da fala dos gerentes operacionais, que são tratados neste estudo como *empregadores*.

– Caxias do Sul:

A população da cidade de Caxias do Sul é de 360.419 mil habitantes, sendo 176.959 mil do sexo masculino e 183.460 mil do sexo feminino (IBGE, 2000). A economia caxiense é composta da seguinte forma: indústria: 64,66%, comércio e serviços: 33,34% e agricultura: 2% (CAXIAS, 2004), sendo que neste universo possui aproximadamente três mil indústrias do ramo mecânico-metalúrgico. Esses dados levam a crer que aí se encontra uma ampla população de pessoas portadoras de deficiência para este estudo.

3.3 Seleção dos participantes

Inicialmente pensou-se em realizar o estudo somente com pessoas portadoras de deficiência ambulatoria total, ditas *cadeirantes* (usuária de cadeira de rodas). Entendia-se que as condições de acessibilidade ao posto de trabalho seriam mais críticas e, dessa forma, toda e qualquer modificação que viesse a ser feita, também beneficiaria a população com deficiência

ambulatoria parcial. O único critério adotado era que o portador da deficiência estivesse trabalhando e que existisse uma relação de trabalho com a empresa.

Objetivando localizar esses sujeitos para o estudo, buscou-se, em primeiro lugar, uma aproximação com entidades específicas de pessoas portadoras de deficiência. Para a seleção da amostra foram contatadas entidades, como: Associação Rampa, Centro Integrado de Deficientes Físicos (Cidef), Fraternidade Cristã de Doentes e Deficientes (FDC) e Grupo de Basquetebol da Universidade de Caxias do Sul.

Contatou-se também com: Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul, Prefeitura Municipal de Caxias do Sul, Sindicato do Trabalhadores Bancários, Sistema Nacional de Emprego (Sine), Centro Integrado Empresa Escola (Ciee), empresas de grande porte do ramo metal-mecânico, além das maiores empresas privadas de seleção e recrutamento da cidade de Caxias do Sul.

Em vista da dificuldade em localizar essas pessoas, não houve preocupação na escolha do tipo de empresa onde esses portadores de deficiência estavam inseridos, se pública ou privada, de pequeno ou grande porte.

Em todos esses contatos, a proposta de estudo era apresentada e esclarecido seu objetivo. Ao final da busca exaustiva, foram encontradas sete pessoas *cadeirantes*. Pode-se dizer que essas pessoas foram “garimpadas” no mercado de trabalho. Desse grupo, duas não se dispuseram a participar da pesquisa, alegando motivos de saúde. Tendo em vista o número reduzido de sujeitos na pesquisa, optou-se por incluir, na amostra, pessoas portadoras de deficiência ambulatoria parcial, usuários de muleta, o que motivou novos contatos junto às fontes já citadas.

Todos os indivíduos classificados, então, para a pesquisa, dispuseram-se a participar, ficando envolvidos com o projeto e constituindo-se em atores sociais do presente estudo. Era de extrema importância ouvir a instituição onde as pessoas estavam inseridas como

trabalhadoras, para conhecer sua realidade. Queria-se também “ouvir” a empresa e entender as questões pertinentes às adequações executadas para o ingresso desses trabalhadores, o conhecimento da norma técnica NBR 9050, a avaliação da satisfação da empresa em relação aos funcionários componentes da pesquisa e os motivos pelos quais contrataram essas pessoas.

Dessa forma, foram compostos dois grupos de atores sociais, quais sejam:

1. *Pessoas portadoras de deficiência ambulatória parcial e/ou total*: Foram entrevistadas nove pessoas, sendo que, destas, cinco possuem deficiência ambulatória total e, quatro, deficiência ambulatória parcial.
2. *Empregadores*: Foram entrevistadas cinco pessoas representantes de empresas que possuíam relação direta com a pessoa portadora de deficiência ambulatória parcial ou total, no papel de seu chefe imediato, diretor da empresa ou o representante do setor de Recursos Humanos.

Todas as entrevistas com as pessoas portadoras de deficiência e com os empregadores foram realizadas nas dependências das próprias empresas.

3.4 Instrumentos de coletas de dados

O instrumento para a coleta dos dados deste estudo foi a entrevista aberta e semi-estruturada, onde o informante falou sobre o tema proposto, observando o roteiro elaborado previamente. O entrevistado tinha a liberdade de falar sobre o tema da maneira que mais lhe conviesse, pois conforme Triviños (1996), a entrevista semi-estruturada, ao mesmo tempo em que valoriza a presença do investigador, oferece todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a investigação.

Segundo Chizzotti (1998):

[...] o entrevistador deve se manter na escuta ativa e com atenção receptiva a todas as informações prestadas, quaisquer que sejam elas, intervindo com discretas interrogações de conteúdo ou com sugestões que estimulem a expressão mais circunstanciada de questões que interessem à pesquisa. A atitude disponível à comunicação, a confiança manifesta nas formas e escolhas de um diálogo descontraído devem deixar o informante inteiramente livre para se exprimir sem receios e falar sem constrangimentos sobre seus atos e atitudes, interpretando-os no contexto em que ocorreram.

Para Minayo (1996):

[...] a entrevista pode ser considerada um instrumento privilegiado na coleta de informações para as ciências sociais, já que a fala é reveladora de condições estruturais, dos sistemas de valores, normas e símbolos e ao mesmo tempo, ter a magia de transmitir através de um porta-voz, as representações e grupos determinados, em condições históricas, sócio-econômicas e culturais específicas.

A riqueza das falas dos entrevistados possibilitou que surgissem categorias, conforme a metodologia do “Discurso do Sujeito Coletivo”, e dessas categorias “brotaram” os temas, a partir do discurso dos próprios entrevistados. Tal fato confirmou a opção desta pesquisadora acerca do método qualitativo, pressupondo-se que os sujeitos tinham muito a dizer e que a pesquisadora optou por “dar-lhes voz”, uma vez que não poderia previamente conhecer os temas.

Para cada uma das duas categorias de participantes elaborou-se um roteiro diferenciado de entrevistas: Um roteiro de entrevista para pessoa portadora de deficiência ambulatoria parcial ou total e um roteiro de entrevista para empregadores de pessoas inaptas (Apêndice C).

Os depoimentos foram registrados em um microgravador, transcritos literalmente e digitados, para posterior análise de conteúdo. Os entrevistados estavam conscientes desse procedimento, tendo sido assinado um termo de consentimento (Apêndice B), autorizando a gravação e sua posterior publicação. A média de duração das entrevistas foi de 45 minutos cada.

3.5 Técnica de análise das entrevistas

As entrevistas foram estudadas conforme a análise do discurso, por meio da utilização de figuras metodológicas. Como refere Lefèvre e Lefèvre (2000), as figuras metodológicas são utilizadas para “ajudar a organizar e tabular depoimentos e demais discursos, condição prévia que nos parece indispensável para uma boa análise e interpretação destes depoimentos”.

Estas figuras são: a Idéia Central, as Expressões-Chave e o Discurso do Sujeito Coletivo. A idéia central pode ser entendida como a síntese do conteúdo do discurso explicitado pelos sujeitos em seus depoimentos. São afirmações, negações e dúvidas a respeito da realidade factual, bem como os juízos de valor a respeito da realidade institucional ou do contexto social onde os sujeitos estão envolvidos.

As expressões-chave são as transcrições literais de trechos dos depoimentos que permitem o resgate do essencial no conteúdo discursivo portanto, as expressões-chave ilustram as idéias centrais.

O Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) é a reconstrução de um discurso-síntese de todos os indivíduos, com base nas análises dos discursos individuais, compondo um referido sujeito coletivo, como se houvesse apenas um sujeito falando.

De acordo com Simioni et al. (1996) o sujeito social é discursivamente equivalente ao sujeito individual, portador emissor de um discurso concreto e atestado; é equivalente – não idêntico – na medida em que o sujeito discursivo coletivo também é passível de ser visto como portador de um dado discurso, mesmo não existindo concretamente como emissor desse discurso, pois se trata de um sujeito abstrato e reconstituído.

Conforme Lefèvre e Lefèvre (2000, p.19),

Os discursos não se anulam ou se reduzem a uma categoria unificadora, já que buscado é fazer exatamente o inverso, ou seja, reconstruir, com pedaços de discursos individuais, como em um quebra-cabeças, tantos discursos-síntese quantos se julgue necessário para expressar uma dada “figura”, ou seja, um dado “pensar” ou “representação social sobre um fenômeno.”

3.5.1 Procedimentos

Foram analisados individualmente os dados relativos a cada entrevista, coletando-se expressões-chave, ou a própria fala do entrevistado como resposta às questões da pesquisa e extraíndo-se, por ação do pesquisador, sua respectiva idéia central, enquanto tradução dessa fala.

As questões elaboradas nas entrevistas semi-estruturadas são apresentadas nas seguintes categorias:

1. *Pessoas portadoras de deficiência ambulatória parcial e/ou total:*

Sentimentos percebidos pelo portador de deficiência no seu trabalho

Quanto à capacidade de amparo da empresa

A adequação do posto de trabalho e das instalações físicas da empresa às necessidades da pessoa portadora de deficiência

Condições de acesso ao local de trabalho

Relacionamento do portador de deficiência com os colegas de trabalho e chefia

O trabalho ideal

Oportunidades de trabalho anteriores à ocupação atual

Que oportunizou os trabalhos anteriores à ocupação atual

Motivos/fatores que não oportunizaram o trabalho

Expectativas de futuro

2. Empregadores:

**Motivos/Motivação da empresa pela contratação do funcionário portador de deficiência
ambulatoria**

Benefícios percebidos pela empresa na contratação de pessoas portadoras de deficiência

Escolha do posto de trabalho

Alteração / Adaptação / Melhorias no posto de trabalho

Conhecimentos por parte da empresa da Norma Técnica NBR 9050

**A questão da acessibilidade enquanto empecilho para a contratação de pessoas
portadoras de deficiência ambulatoria**

A partir daí, elaborou-se o Discurso do Sujeito Coletivo, delineado com base na compreensão das idéias centrais e expressões-chave, encontradas nos Apêndices D e E, e transformando-as em discurso síntese. As expressões-chave, como são falas literais dos sujeitos entrevistados, trazem os sentimentos e as emoções vividas por eles – atores sociais – correspondendo ao verdadeiro significado por eles dado. Mais do que uma síntese, foi gerado um painel multidimensional, onde comentários, afirmações, vacilos e impressões diversas, enfim, o que poderia ser tratado como “fragmentos”, neste caso ganham nova vida. (LEFÈVRE, 1998).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Resultados

Neste capítulo são apresentados os resultados da pesquisa, que consistem em descrições dos Discursos dos Sujeitos Coletivos, dos atores sociais envolvidos: as pessoas portadoras de deficiência ambulatoria parcial ou total e seus empregadores.

DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO (DSC)

4.1.1 A Pessoa Portadora de Deficiência Ambulatoria Parcial ou Total

Sentimentos percebidos pelo portador de deficiência ambulatoria parcial ou total no seu trabalho

Temas:

A. Se sente bem, o serviço é bom.

Me sinto bem. O pessoal não tem problemas. Sou bem recebido pelo proprietário. Me sinto bem, é bom o serviço. Bem, muito bem, o ambiente de trabalho é bom. Porque a gente é independente, ninguém interfere no nosso trabalho. Ninguém incomoda nós ali. Falando em poucas palavras, bem. Muito bem. É um ambiente tranquilo. Até pelo tempo de serviço, me sinto bem. A vontade, né. Eu gosto do meu serviço.

B. Consegue ser respeitado, o relacionamento com colegas é tranquilo.

Eu consegui fazê o pessoal ter o meu respeito, ter admiração por mim. O pessoal me considera como se eu fosse uma pessoa absolutamente normal. Pessoal amigo. Colaboram bastante, qualquer coisa que gente precisa eles tão prontos a resolvê, então dá pra dizer que

é bom. Me sinto bem, tudo tranqüilo. Eles tratam bem a gente. Não tenho nada a reclamar. Bem, bem tranqüila. Diria bem aceita. No início eles tem um pouco de receio de como lidá, mas hoje em dia não. Eu me enturmo com todo mundo. Eles dizem que queriam sê cadeirante que nem eu. Me sinto bem, os cara são tudo gente final.

C. Identifica discriminação ao primeiro impacto.

Olha, a discriminação sempre tem, em relação ao primeiro impacto. Quando eu comecei a trabalhá, quando eu vim fazê teste o pessoal comentou que disseram: Bah! Será que esse cara vai trabalhá aí, é um aleijado.

D. Não identifica discriminação.

Não, nunca. Não, a gente não sente e existem várias pessoas com deficiência, tem um cego, várias pessoas com surdez. Não é uma coisa muito estranha pra eles o deficiente. Mas assim discriminação não teve mais declaradamente. Não nunca vi, são pessoas bem educadas. Quanto a isso aí não tem nada. Hoje não consigo mais vê isso. Não que eu tenha percebido. Nunca tive problemas com ninguém. Eles já encaram assim, com um pouco mais de naturalidade.

E. Sensação de chamar atenção.

Mas tu nota as pessoas que não te conhecem, às vezes eu tô passando de cadeira de rodas na fábrica que algumas pessoas ficam olhando. De repente é curiosidade, mas às vezes as pessoas se tornam incisivas no olhar, né. Mas o deficiente queira ou não ele chama atenção, né.

F. As pessoas não-deficientes se acostumam com o tempo.

Eu particularmente quando não era deficiente e via uma pessoa deficiente eu olhava, mas não com maldade, é uma coisa natural. É uma coisa que as pessoas vão se acostumar com o tempo. Quanto mais pessoas deficientes trabalharem, quanto mais se inserirem no contexto da sociedade, menos estranho vai ficar, né.

G. O “uso” da deficiência como um direito.

Já que eu fiquei deficiente eu vô usa a deficiência. Eu sô deficiente, eu preciso e tenho direitos. Não que tenha. Eu uso isso como argumento. Se tu não usa não vai ganha nada. Eu sô deficiente e o que puder vir prá mim como deficiente eu vô aceitá. Não é dizê que eu to mendigando alguma coisa, isto é um direito que tu tem.

H. A percepção de limitação.

Porque o deficiente dentro da capacidade dele, ele tem competência tranqüilamente prá fazê o que se propõe, né, mas dentro das limitações dele pode fazê muita coisa(sic).

<h2>Quanto à capacidade de amparo da empresa</h2>
--

Temas:

A. O horário é bem flexível.

A empresa me dá todas as condições que eu preciso pra trabalho, de horário. Se eu chegar um pouquinho mais tarde também não tem problema, o que eu não encontrava nas outras empresas, porque lá era contado minuto por minuto que tu saia antes ou chegava atrasada. Se tu chegava quinze minutos antes ninguém dava bola, mas se chegava um minuto atrasada aí era aquele negócio né. Acho que sim, né. Eles até facilitam a situação em alguns aspectos, né. Por exemplo eu saio uns vinte minutos antes, não tem problema. Até fico um pouco mais de meio-dia. Eu fico adiantando o serviço pra poder sair mais cedo. O horário é bem flexível, para todos, depende do acerto com o chefe. Eu sou livre, inclusive, se no caso eu precisá sair e não puder vir trabalhá, não tem problema nenhum. Se eu precisá sair, tiver algum problema, a empresa me auxilia.

B. Nunca precisou de amparo.

Eu nunca tive acesso de fala, eu nunca precisei. Eu não sei. Até hoje não foi preciso. Eu não sei se de repente eu chegá com um problema lá, de saúde por exemplo, e eu disée que eu preciso de uma mão deles, eu não posso dizê que vô sê atendido.

C. Não há nenhum tipo de amparo. Há a remuneração pela prestação de serviço.

A gente tem com a empresa uma relação de prestação de serviço, né. É aquela coisa assim, se não tivé trabalho a gente não vai ganhá nada, se tivé trabalho a gente vai executá esse trabalho, e vai ganhá por isso, então o amparo que a gente tem é esse, a gente não tem nenhum outro tipo de amparo. No sentido geral, eu acho que não tem uma consideração muito boa com os funcionários. Precisava só um pouquinho mais de atenção, porque o pessoal simplesmente dizem: tu vai fornecê tantas peças pra empresa e eles não querem sabe de que maneira tu tá trabalhando, se tu tá conseguindo desenvolver com mais ou menos dificuldade.

D. Sente-se considerado e amparado pela empresa.

Quando eu precisei dela nunca falhô comigo. Assim, no aspecto social, no aspecto profissional, entende, nunca tive assim, um bloqueio. Eu acho até que fui um privilegiado. No tempo em que eu pegava o ônibus da empresa eles colocaram uma parada na frente da minha casa. Não que eu ache que merecesse mais consideração que os outros. Eu acho que eles dão uma força pra nós. Assim qualqué coisa que precisá, acho que dão. Aqui sim, inclusive a semana passada faleceu o meu avô, eu fiquei uns dias em casa pra me recompor. Pela minha deficiência as pessoas sempre procuraram me amparar da maneira correta em todas as vezes que eu trabalhei. Sempre fizeram o possível pra eu me sentir bem, mas nem sempre era possível.

<p>A adequação do posto de trabalho da empresa às necessidades da pessoa portadora de deficiência</p>
--

Temas:

A. Está tudo adequado.

É adaptado pra mim. Mesa mais baixa, na altura dos braços, está adaptada para o trabalho. Sim, tudo adequado. Na época que eu comecei a sala foi toda montada, altura de mesa, bancada, isto aí foi tudo visto na época. Mas de uma maneira geral, dá pra dizê que tá

satisfatório o ambiente de trabalho. Tá bom. Tá bem-adequado pra nós ali. Desde o dia que chegamos estamos ali. Tá bom. Muito bom. O posto ali tá bom. Tudo tranqüilo. Totalmente eu diria. Até por ser com computação tem uma mesa bem larga, tem apoiador adequado. Eles fornecem um apoio para os pés, um que se põe o mouse, que tem gel, para apoiar as mãos. Tem mais um tipo que apóia o braço na frente do teclado. Temos cadeira giratória, com encosto para os braços.

B. É igual ao dos outros.

O meu é igual ao de todos, a única diferença é que eu uso cadeira de rodas.

C. Há resignação na pessoa portadora de deficiência.

Me enquadro em qualquer ambiente, mas, pra mim tá ótimo. Tá porque a gente não exige muito também, né. Muitas coisas eles adequaram, outras nós tivemos que nos adequá. Tendo uma mesa é o que chega.

E. Existem outras necessidades.

Agora se a gente vai pôr as necessidades mesmo a gente precisava de um ar condicionado, agente precisaria de uma mesa melhor, só que isso não tá ao alcance deles..

<p>A adequação das instalações físicas da empresa às necessidades da pessoa portadora de deficiência</p>

Temas:

A. Tudo adequado.

Está adaptado o banheiro, adaptada a rampa de entrada, o espaço pra passá a cadeira, as portas, tudo adaptado. Aqui sim, com certeza. Até na questão dos banheiros. Tem adequado, e isso é fundamental. Aqui tá bem demais. O local de trabalho é legal, limpo, ajeitadinho, claridade, boa ventilação. Aqui tem carpete, eu gosto do carpete, pois não tem perigo de resvalá. O banheiro fica aqui pertinho, a máquina de café, água também. Tudo prático.

B. Dentro do possível está.

Dentro do possível, né, porque aqui é um prédio alugado, né. Então muita coisa não dá pra mexê, que nem ali por exemplo, a porta tem aquele degrau ali, mas não dá prá fazê nada. Mas o que pode ser feito ela está adaptada. A empresa tem um prédio bastante antigo e antigamente, tu sabe, não se tinha essa preocupação, né. Hoje em dia se vai construir um prédio público ou privado há a preocupação do acesso de deficiente, né. Até porque quando foi feita a fábrica não se tinha essa visão do deficiente. E o deficiente no mercado de trabalho é uma coisa mais recente também.

C. Não estão adequadas.

Eles não estão adequados. Ninguém se preparou pra receber deficiente. Antes da gente começá a trabalhá eles não disseram: vocês vão vim trabalhá aqui, a gente vai adequá uma sala, um banheiro pra vocês ficá. Não, simplesmente nós chegamos e o banheiro é aquele, simplesmente a gente se vira. Os banheiros, a maioria deles são com aqueles sanitários sem vaso, sabe, é uma coisa pro deficiente impraticável.

D. Não há problemas, “o deficiente físico precisa se adequar”.

Será que eu sou otimista, hein? Mas eu não tenho queixa quanto a isso. De repente o banheiro, tem um degrauzinho, aí eu peço ajuda. Mas eu não vejo problemas. A gente tem assim a questão que o banheiro é um pouco longe, a gente caminha um pouco a mais, mas a gente tem que se adequá também, né. Tem um sanitário que tem vaso, e a gente pode usá, é mais fácil. O banheiro é normal, só tem um degrau.

E. Está bom, mas poderia melhorar.

Tá tudo bom. Só que é liso o piso, porque derramam óleo e fica liso. Pro meu caso eu acho que tá bom. Mas tem uns, eu acho, que se sente mais prejudicado, porque eu me criei de muleta, né. Daí não sinto muita diferença.

Condições de acesso ao local de trabalho

Temas:**A. Condições boas.**

São boas. Deixo o carro aqui na frente, não tem degrau nenhum. É ótima. Eu tenho o meu carro particular, então a empresa colocou uma vaga pra deficiente aqui na frente, onde eu deixo o meu carro. Não tem degraus na entrada. É ótimo. Eu saio da porta da minha casa, entro no carro, paro com o carro aqui dentro. O melhor lugar de estacionamento na empresa é pra mim. Então o meu trajeto é pela garagem da diretoria, que não tem degrau nenhum. Na empresa é tudo plano. E agora eles abriram aquela porta ali, pra nós entrá fica mais fácil. Aqui eu não tenho degrau nenhum, é perfeito. Eu tenho um carrinho, então eu procuro vir com ele. Me sai mais caro, mas me dá um conforto maior. A gente estaciona na rua como todos os funcionários. Não tem problema de acesso ao prédio, não tem degraus, não tem escadas.

B. Transporte urbano adequado.

Tá bom. A empresa que nos transporta pega a gente em casa. Isto tá muito bom. O ônibus pega nós na porta pra entrá na empresa. Em dia de chuva o motorista bota mais pra cá ainda. Daí pra nós não se molhá muito. Ele vem no horário certo. Já tá agendado o ano todo. Isso tá bom. Eu pego o micro na frente de casa, no portão e ele larga nós aqui na frente.

C. O problema das barreiras arquitetônicas.

A minha maior dificuldade são as escadas, principalmente onde não tem corrimão, né. Só no segundo andar que eu não posso ir, mas eu não preciso ir até lá. Tem escada dentro, mas eu não uso o andar de cima pra nada. Tem sempre algum degrau, sempre alguma dificuldade. Sempre tem uma barreira arquitetônica, ou a distância.

D. Preocupação da empresa com melhorias de acesso.

Eles vão colocar um elevador. Eles já têm esse projeto, então isso já demonstra uma preocupação boa da empresa. Na entrada do meu departamento foi feita uma rampa pra subi com a cadeira, pois tinha degrau ali também.

E. Dificuldades com ruas e calçadas.

Ainda tenho muita dificuldade com as calçadas e ruas pra descer. Eu já fiz uma solicitação à Prefeitura solicitando mais rampas aqui no bairro.

Relacionamento do portador de deficiência com os colegas de trabalho e chefia

Temas:

A. Bom relacionamento.

De amizade, de amigo, como irmão, assim... Tranquilo, até pela responsabilidade que eu tenho. Olha, com a minha chefia é excelente. A gente se relaciona em quatro pessoas, então é ótimo, é bom. Tá ótimo, por enquanto tá bom. Estou aqui desde fevereiro deste ano, mas nesse período a gente construiu uma relação de amizade. Eu acho que todos se dão bem comigo. Quanto aos meus amigos ali não tem nada. Moramo perto. Faz pouco tempo que eu tô aqui, mas com os meus colegas de trabalho eu me dô bem, muito bem. Nunca tive problema de trabalho com ninguém. Com o nosso supervisor é perfeito. Ele é uma pessoa superacessível. Ótima. Claro que sempre tem as divergências, mas a gente procura contorná. Mas no geral, tudo certo.

B. É mais demorado se construir uma relação de amizade. Com o tempo é possível.

No início a quatro anos atrás o pessoal tinha um pouco de receio de lidá, mas depois, aí com o tempo isso foi mudando. Eles de repente tem um pouco de, como é que eu vou dizer, ficam um pouco assim, com receios. É mais demorado pra se construir uma relação de amizade com o deficiente, mas, com o tempo eles vão vendo que a gente conversa numa boa, não faz diferença nenhuma.

O trabalho ideal

Temas:**A. Gosta do que faz.**

Pra mim tá bom isso aí. Servicinho bom esse aí. A gente se acostuma. Esse aqui tá bom... Assim está ótimo, mas é claro é um estágio. Eu sou feliz no meu trabalho. Ah!. Eletrônica é bom, seria eletrônica, que desse pra mim trabalhá com a mão. Aqui está ótimo, mas é claro é um estágio. Até por isso eu digo que eu tô bem aqui.

B. Desejo de estar em outra atividade.

Eu gostaria de estar trabalhando em uma marcenaria. Sabe que tem um sistema que faz projeto no computador, esse que era o bom. Desenho técnico, né. Projetar cozinhas e até matrizes. Uma coisa que eu sempre quis era estar ligado ao esporte. Diretamente. A minha vontade era ser juiz, só que depois da minha lesão eu não pude mais trabalhá dentro da quadra ou do campo. Então eu me formei mesário e trabalho na mesa do lado de fora. No nosso caso a gente tem que trabalhá sentado mesmo, eu não tenho outra opção. Normalmente eu sempre busquei trabalhá em grandes empresas, mas eu acho que as empresas pequenas tem mobilidade de horários e faltas. Não tô dizendo que eu mereça mais privilégios do que os outros, mas é que eu tenho necessidade diferentes dos outros. Então assim se eu depender de ter que cumprir todo um padrão que nem esse, eu vô acabá não trabalhando. E a minha qualidade de vida pra mim vem em primeiríssimo lugar. Mas dentro das empresas que existem hoje em Caxias do Sul eu não sei se eu me enquadraria em alguma delas.

C. A sensação de que poderia ser mais exigido através do enriquecimento da tarefa.

A gente tá montando um conjuntinho de peças. Mas é um trabalho muito simples. Até a gente poderia fazer alguma coisa mais complexa, que envolvesse um pouco mais de raciocínio, de habilidade, mas no momento a gente tá fazendo isso. É o que apareceu. Seria melhor se pudesse agregar mais coisas, mas se não tiver eu já me dô por satisfeito.

D. Disposição para mudança.

Se amanhã ou depois aparecê alguma coisa um pouco melhor a gente pode fazê também. A gente tá disposto, o que aparecê estamos aí.

E. Não saberia dizer.

Eu nunca trabalhei em nenhuma outra empresa, até para ter uma idéia de como seria. Aliás eu não consegui identificar ainda o que é que eu acho que é o meu ideal.

Oportunidades de trabalho anteriores à ocupação atual
Temas:**A. Não existiram.**

Não tiveram oportunidades. Eu trabalhei com fábrica de massas, minha mesmo. E trabalhei com lavagem de carros, minha também, só que não fechava porque a fábrica de massa dava bem no inverno e no verão não dava. Lavá carro dava bem no verão, mas só que me machucava a medula, forçava muito e aí não fechô. Agora quanto à empresa grande nenhuma. Esta foi a primeira e mais concreta que apareceu, e olha que a gente procurou. Fomos em várias empresas. Foi horrível. Ninguém dá serviço pra deficiente, é difícil. Chega na porta das empresa, eles só dizem um não.

B. Muito poucas.

Bah! Eu só tive um. Mas aí deu um problema na firma, quebô, daí eles tocaram de me largá. Trabalhei dois meses. Eu cansei de vim nas firma, fazia ficha, diz que chamavam, mas não chamavam. Eu morei até os vinte anos na colônia, né. Então sabe como é, lá não tem o que fazer. Eu até lecionei, na época no Mobral, quase um ano. Esse caiu do céu. Eu cansei de vim nas firma, fazia ficha, diz que chamavam, mas não chamavam. Eu tentei auxílio no INSS, mas o médico disse que eu podia trabalhá. As portas das empresas se abrem poucas.

C. Sempre existiram, pois se preparou.

Eu sempre tive oportunidade porque eu sempre fui muito bem preparada, sempre estudei, to na faculdade.

D. Consciência da dificuldade do deficiente entrar no mercado de trabalho.

Mas não é fácil pra se abrir uma porta no nosso caso, né. Dá pra dizer que é muito difícil pro deficiente entrá no mercado de trabalho. E a gente abraçô e tá procurando fazê o melhor possível, porque a gente sabe da dificuldade pra se encontrá e estamos fazendo isso com carinho.)

E. As portas se fecharam após a invalidez provocada pelo acidente.

A que eu trabalhava, eu podia tá lá fazendo muita coisa que eu fazia e não tive nem chance de conversá com eles. Eu fiquei encostado um tempo e depois me aposentei por invalidez.

F. Discriminação devido à deficiência. A competência do deficiente não é valorizada.

Eu realmente tive muita dificuldade, e aí sim sofri discriminação na procura de emprego. Eu chegava nos lugares e mesmo sabendo que precisavam de mim ou da minha profissão, ou da minha função sempre arrumavam uma desculpa que já tinham arrumado alguém. Eu tive muita discriminação e com certeza foi pela minha deficiência. Aí o deficiente diz pra eles que enxerga um pouco mal, que tem uma unha encravada, que não sei o que. Agora o deficiente que realmente tem uma necessidade específica eles não pegam. Às vezes tem muita gente competente atirada de lado.

<p>Quem oportunizou os trabalhos anteriores à ocupação atual</p>

Temas:

A. Pessoa amiga / parente.

Nós pegamo esse serviço aqui através da Universidade, o G., ele ajudo muito nós. Ele que muito bem nós lá. Senão nós tava desempregado até hoje. Aí o seu G. conseguiu com a I. e nós começamo. No tempo que a minha irmã trabalhava numa firma daí ela ajeito pra mim trabalha lá, né. Uma prima me avisou que tinha uma vaga e eu fui lá e me chamaram.

B. Iniciativa própria.

Seis meses depois que eu me acidentei eu projetei essa firma. Vieram os guri me visitá e aí a gente fez o grupo de basquete na Universidade. Aí eu falei pro pessoal que uma questão que a gente tem que te é emprego. Assim onde eu cheguei e pus a minha cara e disse eu sei fazer isso, eu tive oportunidades.

C. Legislação específica.

Eu entrei na empresa na época em que foi criada a lei, em 1981, que toda empresa teria que ter um percentual de deficientes. Entramos eu e uma guria de Bento e mais gente que eu não conhecia.

Motivos/fatores que não oportunizaram o trabalho

Temas:

A. Desconhecimento da capacidade da pessoa portadora de deficiência.

Eu acho que é falta de conhecimento da capacidade da pessoa que admite. Eles não têm idéia do que o deficiente é capaz de fazê, da inteligência deles. Não tem. Só isso. O mercado não tem muito conhecimento a respeito do deficiente físico. A imagem que se tem é que é uma pessoa doente, uma pessoa que precise sempre de cuidados especiais. Eles não acreditam no deficiente, acham que a gente não tem capacidade pra dá conta do serviço.

B. Necessidade de jornada de trabalho reduzida ou repouso.

Cumpri a jornada de oito horas é difícil. É cansativo. Até pelas necessidades de acesso. Porque o deficiente físico, principalmente o cadeirante, a maioria deles por ficar muito tempo sentado no mesmo lugar acaba criando escaras, esse tipo de ferida, que isso aí tem que ter um cuidado todo especial. No setor público, por exemplo é de seis horas a jornada de trabalho. Seis horas já dá. Ou mesmo que a pessoa tenha oito horas, tenha um tempo prá descansar.

C. Falta o olhar com carinho e o olhar para o social.

Eu acho que é uma questão das empresas se tocarem, olharem com mais carinho. Existe aquela frase que a empresa não tem coração. É verdade, mas ela poderia ter um vago sentimento, já que ela não tem coração. Ela poderia olhar essa questão mais pro lado social.

D. A empresa prefere um “não deficiente”. Tem um monte de deficiente na rua.

Porque falta uma perna. Eu acho que é por causa da deficiência. Se ao invés de contrata um deficiente dá pra contratá um que não é deficiente, eles contratam o que não é deficiente. É difícil, tem um monte de deficiente aí na rua.

E. Falta estudo.

Acho que é porque eu não tenho muito estudo. Eu acho que as pessoas provavelmente não tiveram é porque não estudaram. Já pra freqüentá uma boa escola, já é complicado. Eu tive ene problemas para freqüenta uma escola regular boa, quando era nova. Ninguém queria me dá as salas do térreo, queriam me por no 3º e 4º andar. Começa aí. Então se eu não tivesse brigado, ido atrás eu não teria me formado. Aí depende muito da família. Já na faculdade eu não tive esse problema. E outra, a faculdade não é pra todo mundo. Então envolve a questão de dinheiro, e é muito complicado. Então eu acho que essas pessoas não conseguem porque elas não tem preparo. Porque eu sabia que quando chegasse aqui no mercado de trabalho a competição ia ser mais difícil pra mim. Então eu obrigatoriamente tinha que ser melhor que os outros(sic).

G. Não tem quem as ampare.

Não tem quem ampare elas. Vai da pessoa ter força de vontade. O caso é que tu tem que tirá o deficiente de dentro de casa. Ir lá e conversá com ele, que tem condições de trabalhá. Tem que colocar tudo isso na cabeça dele até o cara aceitá e ir trabalhá.

H. A dificuldade do deficiente tomar a iniciativa, ir em busca de oportunidades.

Falta de iniciativa, falta de interesse, porque tu não pensa que tu ficô deficiente, deu pra ti, acabô. Tem que sabê que vai levá um bom tempo pra ti morrê.

Expectativas de futuro

Temas:**A. Busca por especialização na própria área de trabalho.**

Eu almejo me especializá mais, tirar cursos e continuá nessa área da eletrônica, serviço que eu gosto de fazê.

B. Montar uma empresa para colocar o deficiente no mercado de trabalho.

Montar uma empresa, fazê ela ir pra frente, e conseguir cada vez associar mais o deficiente ao mercado de trabalho. É este o meu objetivo. Uma empresa que busca colocá o deficiente físico no mercado de trabalho. Se consegui trabalho pra mais deficientes, se a gente consegui isso, já tá de bom tamanho. Aí eu falei pro pessoal que uma questão que a gente tem que tê é emprego.

C. Sem expectativas de crescimento profissional.

Tu vai me achá negativo. A menos que mude muita coisa, eu não tenho expectativa de crescimento profissional aqui na empresa. Até porque eu fui muito acomodado, não estudei mais, comecei curso de línguas e não terminei. Já tô com 48 anos mesmo. Então já tô com os meus filhos todos criados. Já tão grande. Já tenho netos. Agora tem que vê o futuro deles. Tá beleza assim. Seria melhor se eu pudesse agregar mais coisas, mas se não tiver eu já me dô por satisfeito Tá difícil. Qualquer coisa que tu vai fazê é com grande dificuldade. Faculdade assim é uma coisa que eu já não sonho mais, se eu consegui ir vivendo da maneira que está, pra mim tá bom. Tudo envolve questão financeira. Ah! Crescimento profissional acho que vai ficar nisso. Até porque precisaria um curso superior e isso tá muito longe. Eu até já fiz vestibular, passei fiz matrícula, e, como eu morava no interior, dificultô o acesso na faculdade. E aí quando tu para não começa mais, lembra de todas as dificuldades.

D. Busca por capacitação.

Fazer cursos e me especializar, porque o deficiente físico nunca preenche os requisitos que a empresa pede. Escolaridade ou um curso, então essas vagas sempre são preenchidas por outra pessoa. Eu penso em estudá, mas quando eu chego em casa eu tenho preguiça. Mas eu tenho que estudá. No ano que vem eu vô vê se eu volto a estudá.

E. Oportunidades no Senai.

Parece que tá abrindo agora as chances. O Senai vai abrir uns cursos pra deficiente físico e tal.

F. Curtir a vida, formar um grupo esportivo.

Eu acho que eu já me dediquei bastante. Eu acho que não compensô, levô meu tempo, principalmente minha saúde. Então agora eu quero curti a vida. Na verdade eu não gostaria de fazer nada mesmo (risos). Eu gostaria de ficar em casa curtindo a minha filha. Eu sou contente. Aí a gente fez um grupo de basquete na Universidade.

G. Não sabe.

Eu não sei ainda o que vou fazer no meu futuro, mas eu trabalho muito com computação, mais que com Direito.

4.1.2 Os Empregadores

<p>Motivos / Motivação da empresa pela contratação do funcionário portador de deficiência ambulatoria</p>
--

Temas:

A. Há uma política de conscientização por parte da empresa.

No âmbito da Prefeitura, sim. Existe toda uma política de cumprimento à legislação que está sendo observada. A Lei 10.298/2000 é recente e nós estamos preocupados com o deficiente antes da lei. Seja qual for a deficiência dele. Claro, hoje nós temos a lei, mas a preocupação é bem anterior. A gente fez questão de que ela viesse ocupar essa vaga como uma forma de integrar, quer dizer, a pessoa sofre uma lesão, tem uma deficiência, mas está apta para o trabalho. Com um pouco de boa vontade da empresa há o retorno.

B. Ainda não existe, está se delineando uma política.

A política ainda não existe, mas já foi feito um primeiro contato com a área da Saúde, Segurança e Serviço Social pra fazê um levantamento de locais de possível contratação, mas ainda não ficou nada definido. É só por enquanto um mapeamento dos locais. Dependendo do tipo de deficiência a gente vai relacionar com a área que possa ser trabalhada.

C. Contratação na prática – sem formalizações.

A contratação foi casual, tá. Nós não tínhamos idéia de contatá ninguém. Ele se apresentou e a gente estendeu assim. Com a maior boa vontade. Houve assim um primeiro contato com o sr. G., provavelmente por questão de amizade, (e, na época eles tinham uma empresa terceirizada e a gente levava trabalhos pra eles lá.) Aí, com o passar do tempo, ficou difícil essa questão de levá e eles vieram pra cá. Mas não é nada formalizado. Não tem nenhum vínculo com a empresa. Eles vieram por que tinha necessidade para aquela tarefa. Não existe uma política oficial da empresa. A gente prefere contratá, mas isso se faz na prática. Mas a gente procura sempre no recrutamento. A gente tria os currículos, quem têm deficiência a gente põe sempre na seleção. Só existe a prática.

D. Cumprimento da legislação.

No caso da I. foi em função da lei, mas na medida do possível nós estamos cumprindo as cotas que a legislação pede. A gente tem outras situações que atendem esta necessidade. No caso das cotas a empresa está cumprindo. Existem muitos deficientes auditivos, me parece que sobram..

<p>Benefícios percebidos pela empresa na contratação de pessoas portadoras de deficiência</p>
--

Temas:

A. Mais dedicação e responsabilidade. Maior desempenho.

Deu certo. Se eu tiver que contratar mais alguém que tivesse no ramo de atividade dele, né, da nossa atividade, tendo espaço físico, eu não iria pensar duas vezes. A dedicação do

funcionário e a responsabilidade física é normalmente maior que a de uma pessoa normal. Como a pessoa já é limitada, ela tem um maior desempenho. Isso é um aval pra quem é deficiente, isto é uma coisa que eu percebi, no caso do C. especificamente, mas ele é um, entre nossos funcionários, ele é um dos melhores funcionários que nós temos, talvez mais por característica dele, não pela situação dele, porque ele é uma pessoa muito aplicada, tá. E além da deficiência física ele tem vários outros problemas. Ele tem marcapasso, ele tem vários complicadores, né. É uma pessoa bem-aplicada, bem concentrada. Consegue se sobressair em relação aos outros. Ou precise que ele se empenhe um pouco mais depois do horário e até se abstenha um pouquinho da vida pessoal no sentido de ficar mais na empresa, ele fica. As coisas estão muito tranqüilas, achamos que a adaptação dela foi natural, normal. A dedicação dessas pessoas é dobrada também, porque elas querem se superar, elas querem mostrar que são úteis, não querem perder a vaga, já que é uma oportunidade tão difícil de conseguir. Nós temos um outro colega que não tem braço e o desempenho dele é excelente. Um rapaz com muita desenvoltura, não tem nenhuma discriminação. A gente está muito satisfeito de tê-la aqui.

B. Normal como todos.

Foi um recurso humano importante agregado, por competência pessoal não pela deficiência em si, é diferente. Pra mim é normal. Nem a menos, trabalha normal como todos, com a mesma desenvoltura, com a mesma capacidade. Eu consideraria como normal. É bem interessante assim, porque nós temos duas pessoas que a gente trata bastante. Não são tratados de forma diferente, são bem engajados na turma, não existe assim, na verdade são como uma pessoa normal. Não tem nem um benefício, nem um prejuízo.

C. Eles são independentes, não solicitam nada.

No caso deles nós não temos muito acesso. Eles são muito independentes. Nem a chefia da fábrica onde eles trabalham tem um contato maior. Na verdade o trabalho a ser feito é encaminhado a eles, eles fazem, nos entregam, se troca alguma idéia, mas não se sente eles como parte da empresa. A gente não dá tanta atenção a eles quanto deveria, né. Mas eles também não solicitam nada. São muito independentes. Se tem alguma coisa que não tá legal alguém vai lá e mostra como é feito. Eu acho que nós poderíamos ter dado uma atenção a

eles. Eles participaram da campanha das vacinas, no médico eles vem também. É ruim mas é assim que é.

Escolha da área / posto de trabalho
--

Temas:

A. Há restrições em função da deficiência.

Quando a gente procura por exemplo, a área operacional, a gente não consegue porque são entregadores e leituristas e não pode ser deficiente, nem eletricista não pode ser deficiente. A gente consegue na área administrativa e no tele atendimento. Na verdade é porque tem dois lances de escadaria, agora tem três lances de escadaria pra chegar ao departamento de engenharia e não tem elevador, né. Um dos fatores complicantes é pra ele mesmo esse daí. Mas também tinha o fator de estar sendo aberta uma fábrica nova aqui e tinha várias pessoas muito novas pra tocar o departamento de engenharia aqui. Eu acho que se atribui também ao que ele tinha bastante experiência já. Mas eu acho que o fator determinante são dois: um o problema dos três lances de escada que realmente é complicado, não tem elevador e o outro é que é pela própria experiência dele. Ao natural. Digo assim porque eu não vou dá um aparelho de grande porte, um aparelho pesado pra ele trabalhar, mas assim aparelhos menores. No caso da Engenharia é mais fácil o cadeirante por que ele tem todos os sentidos. Ele só é deficiente físico, né, ele não consegue anda. Prá Engenharia eu vejo que fica mais fácil o cadeirante. Prá mim o que eles tem que ter é uma boa audição, a parte da fonoaudiologia tem que sê muito boa. A deficiência deles tem que sê da cintura pra baixo, então tem que sê um cadeirante mesmo ou que tenha tido pólio, alguma coisa assim.

B. Em função da demanda. Havia a vaga e a pessoa se adaptou.

Foi em função da demanda. Tem o fato de ser lá na dois, porque a entrada era facilitada, mas era pra lá que precisava. Houve a vaga e para aquele serviço se adaptou perfeitamente a ela. Na época nós estávamos selecionando estagiários para a marcação de consultas. A secretária de Recursos Humanos tinha um rol de candidatos, encaminhou para entrevista, e a

partir da entrevista a gente encaminhou pelas aptidões que ele mostrou, pelo desempenho que ele mostrou. ... Tinha oito vagas e vários candidatos. Houve uma entrevista prévia feita pela Secretaria da Administração, com os pré-requisitos que a gente tinha: conhecimento de informática, 2º Grau, estudar à noite.[...] Ela previamente selecionou candidatos e encaminhou para uma segunda triagem, nesta segunda triagem é que foram selecionados estes oito e entre eles o M.

Alteração / Adaptação / Melhorias realizadas no posto de trabalho
--

Temas:

A. Não houve alteração / adaptação / melhoria. O posto é adequado.

No posto de trabalho não houve adaptação. Assim nas condições que se tinha não houve empecilho pra trabalhá. Não porque não precisa, né. No posto não. A mesa já existia. Não precisou fazer nenhum tipo de adaptação de posto de trabalho, a mesa é adequada, a mesa é fixa mas cabe a cadeira certinho, ela fica, digamos assim, confortavelmente instalada. Então não precisou fazer nenhuma adaptação nem em termos de serviço. Até a gente teria que fazer alguma adaptação se fosse um cadeirante, com relação à rampa, mas não em relação ao posto. Assim, a bancada tá de acordo. O posto de trabalho não foi adaptado pra alguém e sim o posto de trabalho ele é adequado pra um deficiente.

B. Houve adaptação / melhoria.

A adaptação que nós fazemos é a seguinte. É que talvez a pessoa que, que tivesse no posto dele atenderia a linha também. Ele não atende à linha de produção. Ele não vai lá explicar na linha de produção como se faz. Então tem sempre uma pessoa com ele. Não sei se chega a ser uma adaptação. O que foi feito pra ele assim foi mínima coisa. Foi cortada a mesa na altura que ele precisa. Algumas coisas do almoxarifado estão à disposição dele na altura dele, mas nada que venha a interferir no resto da empresa.

Alteração / Adaptação / Melhorias realizadas nas instalações físicas e nas condições de acesso

Temas:**A. Não houve alteração / adaptação / melhoria – Eles se adaptam.**

Não. Aqui ele consegue subir, não tem degraus, e os banheiros nunca foram adaptados. Seria uma das necessidades, mas não houve adaptação e ele conseguiu fazê uso dentro das condições que a gente tinha, tanto no prédio antigo quanto nesse. Por não haver adaptações no banheiro a dificuldade é maior, mas não houve impeditivos, ele usa, ele tem acesso. Não foi feita nenhuma adaptação. Até por que ele tem liberação pra estacionar o carro aqui dentro. O acesso dele não é tão complicado. É que a sala é no primeiro andar também. No acesso ao prédio não precisou alteração. Eles entram pela frente, fazem a volta e não tem escada nem desnível. No acesso ao prédio não precisou alteração. Eles entram pela frente, fazem a volta e não tem escada nem desnível. Como ele não é um servidor, e não entrou específico pra cá, não houve a preocupação de mudança.

B. Houve alteração / adaptação / melhoria.

O banheiro tem assim um padrão já de acordo com as necessidades deles, tá. Já foi feito um pouquinho maior na época, mas uma coisa mínima, questão de 30 cm, já chega na largura. Tem chuveiro pra ele se ele precisar de chuveiro. As toalhas que ele precisa estão na gaveta da pia. Tá tudo assim, mais ou menos na altura que ele precisa. E a gente também tá sempre à disposição pra qualquer coisa. Foi feita alguma coisa a nível de rampa, para eles se locomoverem até o restaurante.

C. Está tudo adequado.

O acesso a este local de trabalho dela se dá de forma tranqüila, desde a entrada. Então como é no piso térreo, não tem nem degrau. Ela mesma se locomove sem precisar de ajuda. Existe rampa de acesso às instalações, banheiro de deficientes. A entrada do prédio tem a rampa de acesso, que é uma garagem pra carro é a porta de entrada. Já tá de acordo com a necessidade dele também.

D. Projetos de melhoria.

Estamos com um projeto de colocarmos elevador, por que hoje nós não temos o acesso do deficiente ao piso superior.

Conhecimento por parte da empresa da Norma Técnica NBR 9050
--

Temas:**A. Não conhecem.**

Eu até não estou inteirado. Normalmente é o deficiente que vai informar pra gente quais são os parâmetros que devem ser usados. Não tenho conhecimento, mas o pessoal da segurança talvez sim, mas não foi aplicado.

B. Alguém da empresa conhece.

A arquiteta conhece. Ela trabalha em toda a empresa, as filiais. Se tem uma reforma pra fazê-la coordena. Sim conheço, inclusive de transportes. A prefeitura com certeza, mas como ele não é um servidor, e não entrou específico pra cá, não houve a preocupação de mudança. Um servidor concursado, que é chamado no concurso provavelmente tenha condições, senão provavelmente vão ser feitas as adaptações. A prefeitura com certeza, mas como ele não é um servidor, e não entrou específico pra cá, não houve a preocupação de mudança.

A questão da acessibilidade enquanto empecilho para a contratação de pessoas portadoras de deficiência ambulatória parcial e total

Temas:**A. Consideram um empecilho.**

Se eu falar dos outros eu acho que sim. Aqui foi possível adaptar, mas eu acho que é um impeditivo. Algumas empresas talvez deixem de contratar por que estão em um lugar de difícil acesso. Ele só poderia ser contratado em prédio onde tivesse o acesso fácil. No nosso caso foi por que o acesso já tinha. Se não tivesse, não posso garantir que ele seria contratado.

B. Não consideram um empecilho.

Não. Acho que não, aqui é plano.

Motivos da pouca participação no mercado de trabalho das pessoas portadoras de deficiência ambulatória parcial e total

Temas:**A. Falta qualificação. É preciso conhecimento específico.**

Se a pessoa tem algum curso de auto cad, pra gente é indiferente. Tem que ter qualificação. Aí a pessoa tem que corrê atrás. Ou ter uma escola especializada, alguma coisa direcionada, que não precisasse se aprofundar tanto, como a questão da engenharia. O empecilho foi a qualificação mesmo, tem que ter o Ensino Médio completo. Nesta turma nova que a gente contratou a gente queria contratar mais deficientes, mas não foi possível. E eles tem que ter conhecimento de informática.

B. Eles não buscam por trabalho.

Te diria que eles não vêm em busca. Por exemplo eu tive dois casos, de pessoas que portadoras de deficiência, um com um problema numa mão e uma moça que teve queimadura nas duas mãos também. Mas nenhuma das duas eu pude contratar, por que o nosso trabalho é manual. Mas uma pessoa de cadeira de rodas ou muletas tranqüilamente ela se adapta em algum dos nossos setores. Mas eles nunca vieram.

4.2 Discussão**4.2.1 Pessoa Portadora de Deficiência Ambulatória Parcial ou Total****4.2.1.1 Sentimentos percebidos pelo portador de deficiência ambulatória parcial ou total no seu trabalho**

Observando os Discursos do Sujeito Coletivo é possível perceber que as pessoas sentem-se bem no trabalho, sentem-se tranqüilas, bem recebidas, independentes e gostando do que fazem. Percebem, por parte dos colegas, um sentimento de respeito e admiração, fazendo com que se sintam bem-aceitas no ambiente de trabalho.

As dificuldades dos colegas em se relacionar com os portadores de deficiência, conforme referido, é momentânea. Após um período de adaptação, acostumam-se, estabelecendo vínculos de amizade e encarando-os como “pessoas normais”. A ocupação com o trabalho propicia à pessoa portadora de deficiência sentimento de respeito, evitando assim a segregação, na medida em que se sente aceita e desejada.

Nesse contexto, os discursos fazem entender que as relações estabelecidas no ambiente de trabalho possibilitam à pessoa portadora de deficiência uma inserção na sociedade como um todo. As pessoas portadoras de deficiência têm consciência de que chamam a atenção das demais, pois provavelmente as pessoas ditas ‘normais’ têm curiosidade e olham muito.

Com relação à discriminação, os sujeitos entrevistados consideram que ao primeiro impacto há o estigma: *‘o cara é um aleijado’*. No entanto, também percebem não haver uma discriminação tão forte a ponto de impedi-los de trabalhar.

A importância da inserção das pessoas portadoras de deficiência no ambiente de trabalho fica evidente nos seus discursos, a discriminação praticamente se exaure com o tempo.

Não, a gente não sente e existem várias pessoas com deficiência, tem um cego, várias pessoas com surdez. Não é uma coisa muito estranha o deficiente pra eles.

Compreende-se que quanto mais pessoas portadoras de deficiência estiverem inseridas no contexto da sociedade, menos curiosidade e preconceito irão despertar, e a deficiência poderá vir a ser encarada com naturalidade. A pessoa portadora de deficiência conhece sua competência e, apesar de suas limitações, entende poder realizar muitas coisas úteis.

Um outro ponto citado nos discursos diz respeito ao conhecimento dos direitos (legais, normativos, jurídicos, etc.) que possuem enquanto deficientes.

Afirmam:

Eu sô deficiente, eu preciso e tenho direitos. Eu sô deficiente e o que puder vir pra mim como deficiente eu vô aceitá. Não é dizê que eu tô mendigando alguma coisa, isto é um direito que tu tem.

Entendem ser necessário fazer valer esses direitos, não como favor da empresa, mas para se sentirem incluídos na sociedade, realmente cidadãos plenos. Reconhecem que podem contribuir muito para o desenvolvimento da empresa com seu trabalho e esforço.

4.2.1.2 Quanto à capacidade de amparo da empresa

Percebe-se a importância da flexibilidade de horário para as pessoas portadoras de deficiência ambulatoria parcial e/ou total.

- Se eu chegar um pouquinho mais tarde não tem problema. O horário é bem flexível, para todos, depende do acerto com o chefe. Se eu precisá saí, tiver algum problema, a empresa me auxilia.

Parte dos entrevistados relatam que nunca precisaram de nenhum tipo de amparo da empresa, mas também dizem não saber se seriam atendidos, caso precisassem.

Houve discursos referindo ser a própria remuneração pela prestação do serviço o único tipo de amparo recebido da empresa. Entendem que a consideração com os funcionários não é muito boa e precisariam de mais atenção por parte da empresa. Acreditam que a empresa prioriza o resultado do trabalho e não a maneira como ele é desenvolvido.

São importantes, para elas, pequenas considerações, tais como: ficar uns dias em casa porque faleceu uma pessoa da família ou a colocação de uma parada especial do transporte público, próximo à casa. Tais considerações, vindas por iniciativa da empresa, são percebidas pela pessoa portadora de deficiência como um grande amparo.

4.2.1.3 Adequação do posto de trabalho da empresa às necessidades da pessoa portadora de deficiência

As pessoas portadoras de deficiência ambulatoria referem que está tudo adequado, tudo adaptado, e o que não estava foi adaptado para que pudessem realizar o trabalho.

A instalação de equipamentos e acessórios oportuniza o desenvolvimento das tarefas de maneira mais confortável, como relatam.

Tem uma mesa bem larga, tem apoiador adequado. Eles fornecem um apoio para os pés, um que põe o mouse, que tem gel, para apoiar as mãos. Tem mais um tipo que apóia braço na frente do teclado. Temos cadeira giratória, com encosto para os braços.

No discurso dos sujeitos que compõem esta pesquisa, percebe-se um sentimento de resignação com relação à adaptação do posto de trabalho. Eles dizem se adequarem em qualquer ambiente e não exigem modificações, mesmo identificando os problemas. Isso fica claro nos seguintes relatos:

Me enquadro em qualquer ambiente, mas, pra mim, tá ótimo. Tá porque a gente não exige muito também, né. Muitas coisas eles adequaram, outras nós tivemos que nos adequá. Agora se a gente vai pôr as necessidades mesmo, a gente precisava de um ar condicionado, a gente precisava de uma mesa melhor, só que isso não tá ao alcance deles.

Pode-se estabelecer uma relação nessa resignação, vinculada ao temor de perder o “tão sonhado” emprego. Parece que o portador de deficiência se coloca numa posição “de menos-valia” e, por vezes, se submete às condições oferecidas pela empresa, sem questionamentos, muito menos se espera que solicite melhorias em seu ambiente de trabalho.

A adequação e o dimensionamento do posto de trabalho é fundamental para o bom desempenho da pessoa que o ocupará. Conforme Iida (1990), qualquer erro no dimensionamento do posto poderá submeter o trabalhador a sofrimentos que muitas vezes podem durar anos. Diversos fatores devem ser considerados no dimensionamento do posto de

trabalho, como a postura adequada, movimentos corporais necessários, alcance de movimentos, antropometria dos ocupantes do cargo, necessidades de iluminação, ventilação, dimensões das máquinas, equipamentos e ferramentas, e integração com outros postos de trabalho e o ambiente externo.

Não se questiona mais a importância das medidas antropométricas na dimensão do posto de trabalho, visto que alguns países já as adotam como norma.

Com relação a estudos para identificar medidas antropométricas de pessoas portadoras de deficiência a situação é diferente. No Brasil são desconhecidos tais estudos. Nos Estados Unidos foram realizadas pesquisas a esse respeito. Vide revisão bibliográfica.

4.2.1.4 A adequação das instalações físicas da empresa às necessidades da pessoa portadora de deficiência

De acordo com os Discursos do Sujeito Coletivo, verifica-se que as pessoas portadoras de deficiência ambulatoria consideram estar tudo adequado. Referem isso devido à existência de rampas de acesso, banheiros adaptados, piso adequado, portas e espaços suficientes para passar a cadeira de rodas. Itens como ambiente de trabalho limpo e organizado, boa iluminação e ventilação também são considerados importantes pelos entrevistados.

A outra parte refere trabalharem em empresas não adequadas ou não preparadas para receberem o deficiente físico – usuário de muletas ou cadeira de rodas. A estrutura arquitetônica da empresa não mudou para que pudessem ter as mínimas condições de conforto, entendendo que há sempre uma forma de a pessoa portadora de deficiência se adaptar ao que lhes é oferecido.

As condições ambientais, quando não favoráveis, podem tornar-se uma grande fonte de tensão na execução das tarefas, em qualquer situação de trabalho. Esses fatores podem

causar desconfortos, insatisfação, aumentar o risco de acidentes, diminuir a produtividade, aumentar os custos e causar danos consideráveis à saúde (IIDA 1990).

De acordo com Guimarães (2000), a influência dos fatores ambientais sobre o comportamento humano é inegável, pois os estímulos do ambiente físico repercutem sobre a satisfação do indivíduo, o que vem a influenciar seu desempenho e sua produtividade.

Fatores ambientais como o ruído, vibrações, temperatura – frio ou calor – e iluminação devem ser mensurados para que seus efeitos adversos sejam reduzidos ou eliminados, pois afetam consideravelmente a saúde dos trabalhadores deficientes ou não. Um item de fundamental importância referido, em ambientes onde trabalham pessoas portadoras de deficiência ambulatoria parcial ou total é o tipo de piso existente. Como neste estudo o universo pesquisado é o de pessoas com dificuldade de mobilidade, usuárias de cadeiras de rodas e muletas, o piso, conforme a NBR 9050, 1994, deve ter superfície regular, firme, estável e ser antiderrapante, sob qualquer condição climática, admitindo-se uma inclinação transversal da superfície até 2%. Os capachos, quando houverem, devem ser embutidos no piso e nivelados de maneira que a sobrelevação não exceda 1,5 cm.

Nos discursos obtidos, novamente o sentimento de resignação vivenciado pelos sujeitos aparece fortemente, justificando como adequadas situações inaceitáveis, tais como: existência de degraus no roteiro de deslocamentos, banheiros não adaptados e pisos escorregadios.

Então muita coisa não dá pra mexê, que nem ali por exemplo, a porta tem aquele degrau ali, mas não dá pra fazê nada .O deficiente físico precisa se adequá.

Com isto, os sujeitos voltam a dar ênfase à “as coisas se ajeitam”, ficando submetidos à imposição do espaço físico. Pois se não se “ajeitar”, é excluído de participar, por equívocos, frutos de preconceitos ou desinformação dos responsáveis pelo gerenciamento desse trabalho. Uma das justificativas usadas pelos entrevistados para a não-adequação das

empresas às suas necessidades é que a participação do deficiente no trabalho é muito recente, pois antigamente não havia preocupação com ele. Como referem:

Hoje em dia se vai construir um prédio público ou privado há a preocupação do acesso do deficiente, né. Até porque quando foi feita a fábrica não se tinha essa visão do deficiente. E o deficiente no mercado de trabalho é uma coisa mais recente também.

4.2.1.5 Condições de acesso ao local de trabalho

Os entrevistados referem serem boas as condições de acesso aos locais de trabalho, pois no trajeto até o posto não existem degraus nem escadas.

Com relação ao transporte urbano, os entrevistados o consideram adequado, visto a empresa transportadora do município prestar um ótimo serviço. O ônibus apanha a pessoa portadora de deficiência em casa, conforme agendamento prévio, deixando-a na porta da empresa, algumas vezes fazendo concessões com relação a horários e locais de parada. Fica claro nesses depoimentos o não-comprometimento da empresa empregadora com a questão do transporte. A prestação do serviço utilizado é feita por empresa particular de Caxias do Sul, em parceria com a Secretaria dos Transportes da Prefeitura Municipal da cidade.

Os entrevistados que utilizam veículo particular no deslocamento até a empresa também estão satisfeitos, pois os locais reservados para estacionamento, seja no pátio das empresas ou na rua, são de fácil acesso.

Pode-se refletir acerca do significado da acessibilidade para as pessoas portadoras de deficiência ambulatoria, seja ela parcial ou total, através da seguinte fala: ***“A minha maior dificuldade são as escadas. Tem sempre um degrau, sempre alguma dificuldade”***.

Na percepção dessas pessoas, os degraus são barreiras físicas intransponíveis, pois, como obstáculos arquitetônicos, impedem o acesso independente do portador de deficiência ambulatoria.

Em entrevista com o responsável pelo Sistema Nacional de Emprego (Sine), as condições de acesso são fatores impeditivos para a contratação de portadores de deficiência ambulatoria. Isso revela, sintomaticamente, que está associado à rejeição das pessoas com deficiência o aspecto convencional das construções, transferindo a responsabilidade do ato de exclusão destas pessoas, ao projeto civil de construção da fábrica, responsabilizando um sujeito indefinido, pela ‘inaptidão’ do local de trabalho.

Vejo a questão do acesso como um complicador, porque a empresa não quer gastar na adaptação. O pensamento do empresário é esse: se eu posso contratar uma pessoa portadora de deficiência que eu não preciso gastar dinheiro para modificar a minha empresa, porque que eu vou pegar uma que precisa? Tem a questão dos banheiros e aí tudo soma.

A acessibilidade engloba dimensões físicas e sociais e trata da possibilidade de os indivíduos terem acesso e fazerem uso de um ambiente, de um equipamento, ou de ambos, de maneira independente, conforme Ely et al. (2002). Ainda segundo a autora, acessibilidade para portadores de deficiência significa poder realizar ações desejadas, maximizando competências e habilidades, diminuindo as dificuldades e barreiras encontradas, permitindo participação, igualdade e mais independência para uma vida normal.

Uma denúncia contida nas entrevistas é com relação à existência de poucas rampas nas ruas e calçadas da cidade de Caxias do Sul. Entendem haver a necessidade de construção de mais rampas, pois, a falta de condições de acesso adequadas nas vias públicas é mais um fator restritivo para a obtenção de trabalho. Será que a lei está sendo cumprida no município? É preciso conscientização e seu cumprimento por parte dos órgãos públicos, pois somente assim a cidade irá adequar-se às necessidades das pessoas inaptas.

A norma técnica NBR 9050 também apresenta critérios com relação ao dimensionamento e às características de passeios, calçadas e passarelas.

4.2.1.6 Relacionamento do portador de deficiência com colegas de trabalho e chefia

As pessoas portadoras de deficiência relatam ter um bom relacionamento com colegas de trabalho e chefia, principalmente com outros colegas portadores de deficiência, mas informam existir pouco contato com a direção da empresa. Destacam a importância da convivência com outras pessoas também inaptas, pois a troca de experiências é importante para sentirem-se mais integradas ao ambiente de trabalho.

Os sujeitos deixam claro que há uma demanda de tempo maior para uma pessoa normal estabelecer vínculos de amizade com pessoas portadoras de deficiência. O que poderia explicar esse fato são o medo de lidar com o diferente e o receio de não saber tratar a deficiência.

4.2.1.7 O trabalho ideal / expectativas de futuro

O foco de interesse dessas questões é entender a representação do trabalho para as pessoas portadoras de deficiência e o tipo de expectativas relacionadas ao futuro.

Com relação ao trabalho ideal, aparecem dois tipos de discursos: no primeiro, os sujeitos entrevistados dizem gostar do que fazem e estão satisfeitos com o trabalho realizado. Apesar de referir gostarem do que fazem, o sentimento de resignação aparece fortemente, como na seguinte fala: *“A gente se acostumô. Seria melhor agregar mais coisas, mas se não tiver eu já me dô por satisfeito”*.

A sensação de que poderiam ser mais exigidos através do enriquecimento da tarefa também é vivenciada. Muitas vezes o portador da deficiência realiza serviços muito simples, muito aquém da sua capacidade e, apesar disso, mostram-se satisfeitos, pois sabem da enorme dificuldade de conseguir espaço no mercado do trabalho. Parece haver uma valorização muito grande do emprego que possuem, fazendo-os não questionarem ou reivindicarem por algo melhor.

Herzberg (1968), introdutor do conceito de “enriquecimento de cargo” em pesquisas de Qualidade de Vida no Trabalho, citado por Rodrigues (1994), propõe que os fatores motivacionais sejam implantados nas organizações a partir do “enriquecimento do cargo”, propiciando a utilização eficiente do trabalhador. O enriquecimento do cargo, segundo o autor, supõe enriquecer a tarefa e não ampliá-la, aumentando o número de operações.

Conforme Guimarães (2000), o enriquecimento se dá com mudanças qualitativas, com aumento da responsabilidade, mas também pela auto-realização e pelas chances de crescimento. O enriquecimento do cargo é capaz de produzir motivação e satisfação, proporcionando ao trabalhador uma melhor qualidade de vida.

No segundo discurso, o desejo dos entrevistados era estar trabalhando em outra atividade, em alguns casos são sonhos e projetos idealizados antes mesmo da deficiência. Um ponto forte apresentado no discurso é com relação à disposição das pessoas portadoras de deficiência para a mudança, mostrando-se abertas para novas oportunidades, almejando crescimento profissional por meio da capacitação. Os entrevistados entendem a importância de estudar e fazer cursos específicos na área onde já atuam profissionalmente, pois, somente assim, poderão preencher requisitos exigidos pelas empresas, inclusive, citam o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), como uma entidade interessada em proporcionar cursos aos deficientes físicos.

A conquista do espaço no mercado de trabalho para as pessoas portadoras de deficiências, através da criação de uma empresa própria e sua inserção na sociedade, também é objetivo de parte dos entrevistados. A falta de expectativa em relação ao crescimento profissional também é relatada nos discursos. Há a acomodação da própria pessoa, por achar que já está com uma certa idade e agora deve pensar em cuidar de filhos e netos. A outra parte, apesar de achar importante continuar estudando, percebe muitas dificuldades no caminho da pessoa portadora de deficiência, entre elas a questão financeira.

4.2.1.8 Oportunidades de trabalho anteriores à ocupação atual / quem oportunizou os trabalhos anteriores à ocupação atual

As oportunidades de trabalho para pessoas portadoras de deficiência, conforme parte dos discursos, não existiram e, em outros, foram mínimas. Essas afirmações são respaldadas em algumas expressões:

Não existiram. Esta foi a primeira e mais concreta que apareceu, e olha que a gente procurou. Foi horrível. Ninguém dá serviço prá deficiente, é difícil. Trabalhei dois meses. Eu cansei de vim nas firma, fazia ficha, diz que chamavam, mas não chamavam. Esse caiu do céu.

A aposentadoria por invalidez, citada nos discursos, muitas vezes é a única alternativa que essas pessoas têm de obter uma fonte de renda. Portanto fazem-se necessárias algumas considerações a respeito da aposentadoria por invalidez.

Pelos depoimentos, percebe-se o que o preconceito ainda predomina nas relações de trabalho, levando a pessoa portadora de deficiência a viver em um contexto de diferenças e discriminações. Os entrevistados relatam existir uma grande dificuldade de ingresso no mercado de trabalho e que as oportunidades de emprego são muito limitadas. Relatam ter

consciência dessa dificuldade: sendo assim, procuram realizar o trabalho da melhor maneira possível.

Em outro discurso, há convicção, por parte dos entrevistados, de surgirem oportunidades de trabalho às pessoas deficientes, quando bem preparadas. Considera-se isso extremamente relevante, pois a educação é um mecanismo de inclusão de todos, deficientes ou não, ao mercado do trabalho. A educação é fundamental para a construção do ser humano, indispensável para torná-lo completo, pois o conhecimento e a cultura transformam cotidianamente suas dimensões de vida. (INSTITUTO BRASILEIRO ..., 2002).

Ainda em entrevista realizada com pessoa responsável pelo Sistema Nacional de Empregos é confirmado o quadro de desemprego e a ausência de vagas para o caso específico dos portadores de deficiência ambulatoria total.

Nós conseguimos colocar os deficientes auditivos e os deficientes visuais, mas os paraplégicos, por exemplo, nós não conseguimos colocar nenhum até agora.

Na opinião desse responsável pelo Sine, a falta de qualificação também é um limitador na contratação de portadores de deficiência, como refere:

Poderia dizer que hoje para qualquer emprego é necessário Ensino Médio completo. O que a maioria das pessoas com deficiência não tem.

Neste contexto, Amaral (1994), diz que o único alicerce possível para a real integração da pessoa portadora de deficiência repousa nos bancos escolares.

O que chama atenção nos discursos é a maneira como essas pessoas portadoras de deficiência ingressaram nas empresas onde trabalham atualmente. Citam a ajuda de amigos, parentes ou a boa vontade de algumas pessoas em instituições e empresas. Em alguns casos,

também conseguem, por iniciativa própria, numa busca incansável, superando os próprios limites.

Em vista do exposto pergunta-se: onde está a eficiência do Estado em oportunizar trabalho a essas pessoas?

Parece realmente ser necessária a aplicação da farta legislação brasileira já existente, bem como campanhas de conscientização nas empresas e na sociedade como um todo.

4.2.1.9 Motivos / fatores que não oportunizaram o trabalho

Os discursos sugerem vários fatores impeditivos ao ingresso da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. Num primeiro discurso, verifica-se haver o desconhecimento, por parte do empregador, das capacidades da pessoa portadora de deficiência, prevalecendo a imagem de pessoa doente, necessitada de cuidados especiais; como referem:

A imagem que se tem é que é uma pessoa doente, uma pessoa que precise sempre de cuidados especiais. Eles não acreditam no deficiente, acham que a gente não tem capacidade pra dá conta do serviço.

Na verdade, a pessoa portadora de deficiência, estando capacitada a exercer sua profissão e devidamente ajustada às exigências do mercado, pode desempenhar sua função em igualdade de condições como qualquer outro funcionário, dependendo aí do talento individual de cada um. Mas se fazem necessárias mesmas oportunidades e empresas adaptadas e adequadas, para que esse deficiente se torne igual aos demais e não dependente da boa vontade dos outros.

Outro fator da não-inclusão é a necessidade de jornada reduzida ou repouso, principalmente por parte das pessoas portadoras de deficiência ambulatória total, os

cadeirantes, pois o fato de ficarem sempre sentados gera uma série de desconfortos e alguns problemas de saúde. Eles sentem a necessidade de pausas para repouso e uma flexibilidade de horários na jornada de trabalho.

Alguns questionamentos sociais também aparecem, como na seguinte fala:

Existe aquela frase que a empresa não tem coração. É verdade, mas ela poderia ter um vago sentimento, já que ela não tem coração. Ela poderia olhar essa questão mais pro lado social.

Aparece, em outro discurso, a denúncia que os deficientes estão “na rua”, sem oportunidades de trabalho.

Porque falta uma perna. Eu acho que é por causa da deficiência. Se ao invés de contrata um deficiente dá pra contrata um não- deficiente, eles contratam o que não é deficiente. É difícil, tem um monte de deficiente aí na rua.

Não é por ausência de legislação que esses fatos ocorrem! É necessária a conscientização dos empresários sobre a importância do seu papel, garantindo o trabalho aos inaptos, como meio de sobrevivência e integração, colaborando fundamentalmente na inclusão social dessas pessoas. Outra questão relevante levantada nos discursos é com relação à escolaridade. As pessoas portadoras de deficiência são pouco qualificadas, revelando impeditivos para estudar. A falta de qualificação está ligada, de acordo com os entrevistados, às dificuldades de acesso à escola. Estão as escolas preparadas para receber alunos “especiais”, com deficiência ambulatoria? Entende-se aqui, mais uma vez, as barreiras arquitetônicas como impeditivo à integração da pessoa portadora de deficiência à sociedade.

Dentro desse contexto de exclusão, é preciso muita “força de vontade”, por parte do portador de deficiência, conforme relatam: *Não tem quem a ampare. Vai da pessoa ter força de vontade. O caso é que tu tem que tirá o deficiente de dentro de casa.*

4.2.2 Empregadores

4.2.2.1 Motivos/motivação da empresa pela contratação do funcionário portador de deficiência

Parte dos empregadores diz existir na empresa uma política para contratação de pessoas portadoras de deficiência e, junto com isso, a preocupação de integrá-las ao ambiente de trabalho. O empregador, nesse caso, entende que se houver boa vontade da empresa, haverá o retorno por parte do funcionário. Parece estar claro, nesses casos, a noção de responsabilidade social dessas empresas, na medida que buscam a inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na sociedade. Cada vez mais nas sociedades modernas cresce a responsabilidade das empresas no sentido de criar oportunidades de interação, o que há bem pouco tempo atrás eram exclusivas do Estado.

Em algumas empresas, não existe uma política para a inserção do portador de deficiência, mas há a conscientização, por parte delas, da necessidade de criá-la, visto que foram feitos contatos com as áreas de saúde, segurança e serviço social dessas empresas, objetivando a definição de áreas onde o portador de deficiência possa trabalhar.

Entendem que essas pessoas apresentam limitações impostas pela deficiência, mas com a escolha de funções compatíveis, é possível, sim, seu ingresso no mercado de trabalho.

Fica claro, em alguns depoimentos, que as empresas contratam pessoas portadoras de deficiência, sem formalizações e sem uma política interna oficial. Muitas vezes o próprio deficiente vai buscar o trabalho e, em outras, o busca através de amigos.

O cumprimento da legislação, cita-se aqui o Decreto 3.298/99, aparece como resposta ao motivo da contratação da pessoa portadora de deficiência em outro discurso.

Nesse caso, as empresas procuram de alguma maneira cumprir as cotas estabelecidas, justificando: *No caso das cotas a empresa está cumprindo. Existem muitos deficientes auditivos, me parece que sobram.*

Esse discurso parece extremamente relevante, a fim de se entender um dos motivos da pouca participação no mercado de trabalho de pessoas com deficiência ambulatória parcial ou total, os *cadeirantes* e usuários de muletas.

O instrumento legal que trata da inserção profissional, o citado, Decreto 3.298/99, que regulamentou a Lei 7.853/89, define: “[...] empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência, habilitada.” Nesse caso, a pessoa pode ser portadora de alguma das deficiências definidas pela lei, quais sejam: física, auditiva, visual, mental ou ainda a associação de todas.

O que ocorre é que muitas vezes a empresa opta por contratar um deficiente auditivo no lugar de outro, possuidor de uma deficiência mais severa, a qual exigirá adequações, treinamentos, re-planejamentos, enfim, aumento de custos.

É importante lembrar que quando da procura pelos participantes para a pesquisa, primeiramente contactou-se empresas de grande porte da cidade de Caxias do Sul, pois se entendia que ali facilmente seriam encontrados os *cadeirantes*. Mas a surpresa se deu após o contato com várias dessas empresas e ter ouvido sempre a mesma resposta, ou seja, não possuíam no quadro funcional *cadeirantes*. É notório também que todas cumprem a legislação, no que diz respeito às cotas estabelecidas e na maioria das vezes, estes são deficientes auditivos “produzidos” pela própria empresa, isto é trabalhadores expostos ao ruído e que ficaram com lesões auditivas no decorrer da sua vida laboral.

Entende-se a necessidade de revisão da lei com relação a esse aspecto, a fim de que as oportunidades sejam iguais para todas as pessoas portadoras de deficiência.

4.2.2.2 Benefícios percebidos pela empresa na contratação de pessoas portadoras de deficiência

Os discursos revelam que parte das empresas entendem receberem, por parte do portador de deficiência, mais dedicação e responsabilidade. Percebem que, como essas pessoas possuem limitações, tentam se superar, apresentando um bom desempenho, inclusive se sobressaindo em relação aos demais funcionários, conforme o depoimento que segue:

Ele é um dos melhores funcionários que nós temos. Consegue se sobressair em relação aos outros. A dedicação destas pessoas é dobrada também, porque elas querem se superar, elas querem mostrar que são úteis, não querem perder a vaga, já que é uma oportunidade tão difícil de conseguir. A gente tá muito satisfeito de tê-la aqui.

Em outro discurso, os empregadores relatam que os funcionários portadores de deficiência desempenham as atividades como os outros, com a mesma desenvoltura, entendendo ser a competência pessoal, neste caso, o diferencial.

4.2.2.3 Escolha da área / posto de trabalho / alteração / adaptação / melhorias realizadas no posto de trabalho

Pelos depoimentos, verificou-se que, em alguns casos, existiram restrições na escolha da área ou do posto de trabalho, em função da deficiência, mas, em outros, houve adaptação da pessoa portadora de deficiência à vaga existente. Os empregadores relatam que certas funções não podem ser desempenhadas por pessoas portadoras de deficiência, pois existem fatores impeditivos. Entre esses fatores estão: a existência de barreiras arquitetônicas, trabalhos que exijam força física e deslocamentos constantes.

Parte dos empregadores relatou não ter havido necessidade de adaptação no posto de trabalho, pois não houve impedimento para a realização das atividades, como refere um deles.

No posto de trabalho não houve adaptação. Assim nas condições que se tinha não houve empecilho pra trabalhá. Não precisou fazer nenhum tipo de adaptação de posto de trabalho, a mesa é adequada, a mesa é fixa, mas cabe a cadeira certinho, ela fica, digamos, assim, confortavelmente instalada. O posto é adequado pra um deficiente.

Em outro discurso, parte dos empregadores realizou pequenas modificações, viabilizando a execução das atividades, como relata um empregador:

A adaptação que nós fazemos é a seguinte. É que talvez a pessoa que, que tivesse no posto dele atenderia a linha também. Ele não atende a linha de produção. O que foi feito prá ele foi a mínima coisa. Foi cortada a mesa na altura que ele precisa.

É importante ressaltar: a empresa dever estar preparada para receber o portador de deficiência, incluindo a organização do trabalho em si, as instalações físicas e o mobiliário. É aconselhável identificar áreas e postos de trabalho com potencial para recebê-los, por meio de uma análise criteriosa, identificando o tipo de atividade desenvolvida pelas empresas.

O seguinte discurso do empregador corrobora o exposto: *No caso da engenharia é mais fácil o 'cadeirante' porque ele tem todos os sentidos. Ele só é deficiente físico. Pra engenharia fica mais fácil.* A importância da adaptação dos postos de trabalho às características, necessidades e limitações das pessoas portadoras de deficiência afetará não somente as condições de conforto, eficiência e produtividade, como relata Tortosa (1997), mas, também, a qualidade de vida dessas pessoas, ou seja, sua saúde, segurança, independência e bem-estar social.

4.2.2.4 Alteração / adaptação / melhorias realizadas nas instalações físicas e nas condições de acesso

Nos discursos se percebe o reconhecimento, por parte dos empregadores, da necessidade de melhorias nos postos de trabalho; entendendo não possuírem as condições

ideais, mas afirmando que as pessoas portadoras de deficiência ambulatória parcial ou total se adequaram às condições existentes.

Os banheiros nunca foram adaptados. Seria uma das necessidades, mas não houve adaptação e ele consegue fazê uso dentro das condições que a gente tinha. Por não haver adaptações no banheiro, a dificuldade é maior, mas não houve impeditivos, ele usa, ele tem acesso.

Em alguns depoimentos, os empregadores afirmam ter construído rampas de acesso e alterado banheiros para estarem de acordo com as necessidades das pessoas portadoras de necessidade ambulatória, como nos seguintes registros:

O banheiro tem assim um padrão já de acordo com as necessidades deles. As toalhas se ele precisa estão na gaveta da pia. Tá tudo assim, mais ou menos na altura que ele precisa Foi feita alguma coisa a nível de rampa, para eles se locomoverem até o restaurante.

Nesse contexto, as falas revelam a preocupação dos empregadores em criar condições de melhorias, inclusive citando projeto de construção de elevadores, como objetivo futuro, a fim de proporcionar o deslocamento das pessoas com deficiência para outros andares da empresa. Parte dos empregadores também considera estar tudo adequado com relação às instalações físicas; as condições de acesso são boas, foram construídas rampas, e os banheiros estão adequados para o uso dos portadores de deficiência ambulatória.

A entrada do prédio tem a rampa de acesso. Ela mesmo se locomove sem precisar de ajuda. Existe rampa de acesso às instalações, banheiro de deficientes.

4.2.2.5 Conhecimento por parte da empresa da Norma Técnica NBR 9050

Em relação ao conhecimento pelos empregadores da Norma Técnica NBR 9050, que trata da acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência a edificações, espaços, mobiliários e equipamento urbanos, parte dos empregadores referem conhecê-la e aplicá-la quando

necessário. Citam conhecer inclusive a norma NBR 14022 que trata da acessibilidade à pessoa portadora de deficiência em ônibus e trólebus, para atendimento urbano e intermunicipal.

Outra parte dos empregadores, entretanto, relata desconhecer a referida norma:

Eu até não estou inteirado. Normalmente é o deficiente que vai informar pra gente quais são os parâmetros que devem ser usados. Não tenho conhecimento, mas se o pessoal da segurança conhece, não foi aplicado.

4.2.2.6 A questão da acessibilidade enquanto empecilho para a contratação de pessoas portadoras de deficiência ambulatoria parcial e total

Nas empresas onde o acesso é facilitado, é possível a contratação do portador de deficiência, *cadeirante* ou usuário de muletas, mas aquelas empresas, onde fatores geográficos ou a estrutura do próprio prédio não favorecem o acesso ao portador de deficiência, pode-se dizer que a acessibilidade é empecilho para a contratação. Como refere um dos empregadores:

Aqui foi possível adaptar, mas eu acho que é um impeditivo. Algumas empresas talvez deixem de contratar porque estão em um lugar de difícil acesso. No nosso caso foi porque o acesso já tinha. Se não tivesse, não posso garantir que ele seria contratado.

Parece que é preciso disposição por parte dos empregadores no sentido de fazer com que o acesso de todas as pessoas a empresa seja possível, independentemente da condição ou deficiência apresentada, e que o fator acessibilidade não seja mais um impedimento na contratação de *cadeirantes* ou usuários de muletas.

4.2.2.7 Motivos da pouca participação no mercado de trabalho das pessoas portadoras de deficiência ambulatoria parcial e total

Os empregadores em seus discursos referem dois motivos para justificar a pouca participação de pessoas portadoras de deficiência ambulatoria no mercado de trabalho.

Primeiro citam a falta de qualificação dessas pessoas, relatam, depois, a importância de possuírem cursos de especialização e de terem cursado pelo menos o Ensino Médio, como o registro a seguir:

O empecilho foi a qualificação mesmo, tem que ter o Ensino Médio completo. Nesta nova turma que a gente contratou a gente queria contratar mais deficientes, mas não foi possível. Eles tem que ter conhecimento de informática.

No segundo motivo, é denunciada a pouca procura, por parte dos portadores de deficiência, por trabalho: *Te diria que eles não vem em busca. Eles nunca vieram.*

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa apresentou uma realidade social complexa, onde muitos fatores estão envolvidos. Durante sua realização, percebeu-se tal complexidade, pois as falas que constituíram os discursos do sujeito coletivo, em muitos momentos, denunciavam um total descaso com essa parcela da população. São depoimentos fortes, marcados pela emoção de pessoas inseridas em um contexto de trabalho desigual, onde as oportunidades são mínimas. São batalhadores em uma “guerra”, onde prevalece o desrespeito e o preconceito. Observa-se um processo de exclusão implacável, imposto àquelas pessoas ditas “não normais”, não enquadráveis nos requisitos de “normalidade” ou para a inserção na sociedade. Esse processo de exclusão, entende Mallin (1999) não é acidental, ele é antes reconhecido e legitimado pela sociedade.

O inexpressivo percentual de pessoas portadoras de deficiência, mantidas em atividade, indica o paradoxo de atitudes governamentais e das próprias instituições de deficientes em prol de uma integração maior. São índices que sequer constam dos mapas estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Agrega-se a isso, conforme Mallin (1999), os novos paradigmas de produção, onde, de um lado, se tem a especialização do trabalho e, de outro, a generalização, incluindo-se aí trabalho temporário, flexibilização e até subemprego, o que parece estar limitado às pessoas ditas “normais”.

No decorrer da pesquisa, percebeu-se a necessidade urgente de uma articulação entre segmentos da sociedade, entidades representativas dos portadores de deficiência, instituições de ensino dos três níveis, poderes públicos – municipal, estadual e federal – e a iniciativa privada, a fim de modificar esse quadro de desemprego e descaso, atualmente vivenciado por pessoas portadoras de deficiência física. Essa articulação estaria fundamentada no princípio

da conscientização de todos os responsáveis por atitudes e ações que dignifiquem esses seres menos afortunados.

Deve haver uma prática maior de inclusão social, baseando-se na aceitação das diferenças individuais e na valorização de cada pessoa dentro da sociedade, com tantas diversidades. As pessoas portadoras de deficiência possuem necessidades especiais devido às suas dificuldades e limitações, mas necessitam também ter sua identidade reconhecida e romper com uma tradição que as isola, marginaliza e exclui. Essas pessoas devem ser, sobretudo, portadoras de direitos humanos.

Outro fator importante para a valorização desse indivíduo portador de deficiência, como profissional, é sua adequação ao trabalho. Moraes e Montalvão (1997) ressaltam “O desafio para superação de limites do deficiente na área projetual conta com o arcabouço da Ergonomia como elemento chave que guarda a possibilidade de superar as barreiras impostas, recuperando o sentido antropológico e valorizando o agir humano, por meio de um homem que se transforma dando expressão material às aspirações reabilitadoras.

Dispomos de todo suporte técnico e científico para que as mudanças e adaptações sejam eficientes, como por exemplo a NBR 9050 – Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiência a Edificações, Espaço, Mobiliário e Equipamentos Urbanos, onde há parâmetros para o desenvolvimento de projetos e implantação de melhorias. Como se pôde ver, durante o desenvolvimento da pesquisa, uma empresa utilizou essas orientações para adaptar o local às necessidades dos portadores de deficiência.

Muitas questões foram levantadas mas, fundamentalmente, percebe-se que as pessoas portadoras de deficiência, neste estudo, apresentam-se nos diferentes contextos a seguir explicitados:

- Aquelas que possuem nível de escolaridade baixo e conseqüentemente um emprego simples, conseguido por indicação de amigos ou parentes e luta para mantê-lo, pois sabe das poucas chances de conseguir outro.
- Aquelas que tiveram oportunidade de estudar, concluíram o Ensino Médio ou estão em uma universidade e obtiveram um emprego razoável, mas muitas vezes aquém das suas potencialidades.

No decorrer dos discursos, verificou-se que vários fatores mantêm as pessoas portadoras de deficiência fora do mercado de trabalho, entre eles: baixo nível de escolaridade, pouca qualificação, pouco estímulo e apoio da família, falta de informação e muitas vezes o preconceito por parte do empregador.

Das empresas visitadas para a realização do trabalho, apenas uma possuía adequações em sua estrutura física, propiciando ao funcionário portador de deficiência ambulatória total livre acesso ao seu posto de trabalho e sanitário. De acordo com o responsável pela empresa que realizou as modificações, o que provocou as mudanças foi a obrigatoriedade do cumprimento da legislação que dá acesso a prédios públicos, por esta ser uma empresa estatal, aliado a conscientização por parte de sua direção.

As demais ficaram restritas a pequenas modificações, como por exemplo, a construção de rampas e o corte das mesas para redução da altura, que, nesse contexto, não se pode considerar como ideais. No geral, a pessoa portadora de deficiência “se ajeita”, conforme referem nos discursos os próprios portadores de deficiência e seus empregadores.

Empregadores:

O que foi feito pra ele assim foi mínima coisa. Foi cortada a mesa na altura que ele precisa. Aqui ele consegue subir, não tem degraus e os banheiros nunca foram adaptados. Seria uma das necessidades, mas não houve adaptação, e ele conseguiu fazê uso dentro das condições

que a gente tinha. Foi feita alguma coisa a nível de rampa, pra eles se locomoverem até o restaurante.

Pessoa portadora de deficiência:

Eles não estão adequados. Ninguém se preparou pra receber deficiente. Não, simplesmente nós chegamos e o banheiro é aquele, simplesmente a gente se vira. De repente o banheiro, tem um degrauzinho, aí eu peço ajuda. A gente tem assim a questão do banheiro que é um pouco longe, a gente caminha um pouco a mais, mas a gente tem que se adequá também, né.

Parece de fato que a adaptação do espaço físico para receber o trabalhador com deficiência ambulatoria, resume-se em desobstruir áreas de circulação, aumentar os espaçamentos das portas, construir rampas, enfim, pequenas ações, não existindo a criação de uma infra-estrutura adequada que atenda à real necessidade do portador de deficiência.

Neste contexto de adequação de espaços e edificações, o conceito de desenho acessível se torna importante, pois leva em consideração a acessibilidade voltada especificamente para as pessoas portadoras de deficiência física, mental, auditiva, visual ou múltipla, de modo que elas possam utilizar, com autonomia e independência, os ambientes físicos e transportes, estes já construídos com acessibilidade. Conforme (SASSAKI, 1997, p.140), “o desenho acessível é também conhecido como ‘desenho sem barreiras’ ou ‘arquitetura sem barreiras’”. Pensando em uma abrangência maior, surge o Desenho Universal, que visa atender às necessidades de todas as pessoas, evitando a concepção de ambientes e produtos especiais para pessoas com deficiência.

No esforço de integração, alguns portadores de deficiência conseguem inserir-se na sociedade como ela está, portanto não requerendo nem desenho acessível nem desenho universal. (SASSAKI, 1997, P. 142).

Como refere Mallin (1999), com relação aos gastos para adequação do portador de deficiência ao ambiente de trabalho, é necessário considerar que essas despesas podem ser compensadas por esse trabalhador estar disposto a dar o máximo de si, ter menor probabilidade de mudar de emprego e até ser menos propenso a faltas. Os discursos de alguns empregadores confirmam a dedicação desses trabalhadores.

A dedicação do funcionário e a responsabilidade é normalmente maior que a de uma pessoa normal. Consegue se sobressair em relação aos outros. Ou precise que ele se empenhe um pouco mais depois do horário e até se abstenha um pouquinho da vida pessoal no sentido de ficar mais na empresa, ele fica. A dedicação dessas pessoas é dobrada também, porque elas querem se superar, elas querem mostrar que são úteis, não querem perder a vaga, já que é uma oportunidade tão difícil de conseguir.

Apesar de todas as dificuldades para obtenção de uma colocação no mercado de trabalho, as pessoas portadoras de deficiência se sentem bem no trabalho, estão satisfeitas e se consideram aceitas pelos colegas e empregadores.

Vários questionamentos envolveram a pesquisa. Todos eles em busca de um parecer técnico, lógico, coerente e conclusivo. Este trabalho objetiva fornecer subsídios para todos os envolvidos com a estruturação social e legislativa de nossa sociedade civil, para que voltem suas atenções para esse universo dito 'não normal'.

A implementação de qualquer projeto, proposto para solucionar a complexidade da situação, esbarra antes de tudo na vontade política e social. Seremos todos capazes de minimizar essas dificuldades?

REFERÊNCIAS

AMARAL, Lígia Assumpção. *Pensar a diferença / deficiência*. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.

ARENDT, Hannah. *A Condição Humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

ASSOCIAÇÃO brasileira de normas técnicas. *Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiência a Edificações, Espaço, Mobiliário e Equipamentos Urbanos*. NBR 9050. Rio de Janeiro, 1994.

ELY, Vera Helena Moro Bins, et al. *Sistemas de informação ambiental. Elementos indispensáveis para acessibilidade e orientabilidade*. In: *CONGRESSO LATINO AMERICANO, SEMINÁRIO BRASILEIRO DE ACESSIBILIDADE INTEGRAL, CONGRESSO BRASILEIRO DE ERGONOMIA*, VII.,I.,XII, 2002, Recife. *Anais...Recife*, 2002.

BRASIL. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1988, que dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolidando as normas de proteção e dá outras providências. *Diário Oficial*, Brasília: MPT, 1999. Disponível em: <http://www.pgt.mpt.gov.br/deficiente>. Acesso em: 12/12/2003.

CHIZZOTTI, A. *A pesquisa em Ciências Humanas e Sociais*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

CHRISTOPHER F. Nelson, MICHAEL L. Jones; NEIL J. Salkind. *Promoting wheelchair accessibility of private bussiness settings: an analisis of the effects of information prompts, feedback, and incentivies*. *Enviroment and Behavoir*. Sage Publications, Jan. /1986.

CORREA, Cláudia. *A integração do deficiente ao mercado de trabalho: uma conquista social*. In: *Serviço Social e Sociedade*. São Paulo, n. 34, dez. 1990.

DEJOURS, C. *O fator humano*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

DEMO, P. *Avaliação qualitativa*. São Paulo: Cortez, 1987.

EUA. The American with Disabilities Act: Frequently Questions. Disponível em: <http://www.disabilityrights.org> . Acesso em: 16/12/2002.

EUA. United nations standard on the equalization of opportunities for persons with disabilities. Disponível em: <http://www.independentliving.org>. Acesso em: 12/01/2003.

FERREIRA, Luiz Antônio Miguel. *A inclusão da pessoa portadora de deficiência e o ministério público*. Disponível em: <http://www.mp.sp.gov.br>. Acesso em 5/8/2003.

FERREIRA, M.R. *Deficiência física e inserção social*. Caxias do Sul: EDUCS. 1984.

GARCIA, C.E. Chave para a inclusão. *Revista Proteção*, abril 2002.

GARCÍA, M.; BURGO, Cármino. *Ergonomia para personas com discapacidad*. In: FUNDACION MAPFRE MEDICINA. Metodologías y Estratégias para la Integración Laboral. Madrid, 1994.

GUALBERTO FILHO, Antônio et al. Uma visão ergonômica do portador de deficiência. In: *CONGRESSO LATINO AMERICANO, SEMINÁRIO BRASILEIRO DE ACESSIBILIDADE INTEGRAL, CONGRESSO BRASILEIRO DE ERGONOMIA*, VII.,I.,XII, 2002, Recife. *Anais...Recife*, 2002.

GUALDA, C, et.al. *Abordagens qualitativas: sua contribuição para a enfermagem*. Rev. Esc. Enf. USP, São Paulo, dez, 1995.

GRANDJEAN, E. *Manual de Ergonomia: adaptando o trabalho ao homem*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 1998.

GUIMARÃES, Lia B.M. *Ergonomia de Processo V2*. Porto Alegre: PPGEP/UFRGS, 2000.

IIDA, Itiro. *Ergonomia: projeto e produção*. São Paulo: Edgar Blucher, 1990.

INSTITUTO brasileiro de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência. *Sem limite: inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho*. Rio de Janeiro: SENAC, 2002.

INSTITUTO brasileiro de geografia e estatística (Ibge), Censo 2000.

JAROSZ, Emília. *Determination of the Workspace of Wheelchair Users*. International Journal of Industrial Ergonomics, 1995.

KROEMER, K.; KROEMER, H.; KROEMER-ELBERT, K. *Ergonomics: How to Design for Ease and Efficiency*. New Jersey: Prentice-Hall, 1994.

LEFÈVRE, F.; LEFÈVRE, A.M.C. *Recuperando a fala do social*. FSP/USP/HSP – EIXO – Promoção de Saúde. São Paulo, 1998. (Série Monográfica, 9)

LEFÈVRE, F. et al. *O discurso do sujeito coletivo: uma nova abordagem metodológica em pesquisa qualitativa*. Caxias do Sul: Educs, 2000.

MALLIN, Sandra Sueli Vieira. *Portadores de necessidades especiais: uma visão do trabalho na sociedade global*. Revista tecnologia e humanismo. N. 19,1999.

MINAYO, M.C. *O desafio do conhecimento – pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo, HUCITEC – ABRASCO, 1996.

MINAYO, M.C. *Pesquisa Social – Teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ. Ed. Vozes, 1996.

MORAES, Anamaria de e MONTALVÃO, Cláudia. *Ergonomia: conceitos e aplicações*. Rio de Janeiro: 2AB Editora, 1997.

NAIDO, J. & ORME, J. *Qualitative and quantitative research: na opportunity to restare the balance*. Critical Public Health, v, 8, n. 1, 1998.

OLIVEIRA, Sara Cristina Freitas; TOMAZ, Alecsandra Ferreira; BARBOSA FILHO, Antonio Nunes; LUCENA, Neide Maria Gomes de; GUALBERTO FILHO. Adaptação de Postos de Trabalho Ocupados por Pessoas Portadoras de Deficiência Física. In: *CONGRESSO LATINO AMERICANO, XI CONGRESSO BRASILEIRO, ENCONTRO ÁFRICA-BRASIL e*

FÓRUM SUL BRASILEIRO DE ERGONOMIA, VI.,III.,II 2001, Gramado. *Anais...* Gramado, 2001.

OPORTUNIDADES DE TRABALHO PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA: um guia para as organizações de trabalhadores. Brasília. CORDE, 1994.

PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTr, 2000.

CAXIAS. Prefeitura Municipal de Caxias do Sul. Disponível em: <http://www.pgt.mpt.gov.br/deficiente>. Acesso em: 12/12/2003.

RIBAS, J.B.C. *O que são pessoas deficientes*. São Paulo: Brasiliense, 1985.

RODRIGUES, Marcos V. C. *Qualidade de vida no trabalho*: evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SASSAKI, R.K. *Inclusão*: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SIMIONI, Ana M.C. et al. *Metodologia qualitativa nas pesquisas em saúde coletiva*: considerações, técnicas e instrumentais. FSP/USP/HSP. São Paulo, 1996 (Série Monográfica, 2).

TORTOSA, Lourdes et al. *Ergonomia e Discapacidad*. Madri. IMSERSO, 1997.

TRIVIÑOS, A.N.S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais*: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo:Atlas, 1990.

VASH, Carolyn L. *Enfrentando a deficiência*: a manifestação, a psicologia, a reabilitação. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo / Pioneiras, 1988.

APÊNDICES

APÊNDICE A

Quadro perfil dos sujeitos que constituíram esta pesquisa.

TABELA 1 : PERFIL DOS PARTICIPANTES

INDIVÍDUO	SEXO	EMPRESA	IDADE	ESCOLARIDADE	PROFISSÃO ANTERIOR À DEFICIÊNCIA	PROFISSÃO ATUAL	APOSENTADO P/ INVALIDEZ	CAUSA DA DEFICIÊNCIA	TIPO DE DEFICIÊNCIA
1	1	1	21	6		1	1	2	1
2	2	1	26	5		2	2	1	1
3	1	1	34	5		2	1	2	2
4	2	2	35	5	1	3	2	1	2
5	2	2	26	1		3	1	1	2
6	2	2	48	2	2	3	2	1	1
7	2	2	40	2	5	5	1	1	1
8	2	2	48	5	3	4	1	2	1
9	2	2	39	5	4	3	1	1	2
	Femin - 1	Estatat - 1		Analfabeto - 1	Insp de Qualidade - 1	Estagiário - 1	Não - 1	Acidente - 1	Def Amb Total - 1
	Masc - 2	Privada - 2		Fundam Incomp- 2	Motorista - 2	Func Público - 2	Sim - 2	Doença Congênita - 2	Def Amb Parcial - 2
				Fundamental - 3	Projetista - 3	Embalador - 3			
				Médio Incompl - 4	Mecânico - 4	Projetista - 4			
				Médio - 5	Marceneiro - 5	Téc. Eletrônica - 5			
				Sup Incompl - 6					

TABELA 2 - PERFIL DAS EMPRESAS EMPREGADORAS

TIPO DE EMPRESA	Nº DE FUNCIONÁRIOS	Nº DE PPD
2	5	1
2	3	1
2	3	1
1	6	4
1	6	1
1	1	1
Tipo de Empresa	Nº de Funcionários	
Estatual - 1	01 a 10 func - 1	
Privada - 2	11 a 50 func - 2	
	51 a 100 func - 3	
	101 a 200 func - 4	
	201 a 500 func - 5	
	> 501 func - 6	

APÊNDICE B

Termos de consentimento

A empresa _____ após ter conhecimento sobre os detalhes da pesquisa em Ergonomia “Condições de Acesso ao Local de Trabalho por Pessoas Portadoras de Deficiência Ambulatória Total e Parcial”, por meio de esclarecimento verbal, compreendeu o propósito das entrevistas a serem feitas e autoriza a participação do funcionário _____ que comporá o grupo amostral, assim como concede direito de publicação do trabalho.

Assinatura responsável

Eu, _____ após ter sido esclarecido pelo pesquisador Maria Cláudia Boff sobre a pesquisa em Ergonomia, autorizo a divulgação das respostas por mim fornecidas para a realização deste projeto de pesquisa intitulado “Condições de Acesso ao Local de Trabalho por Pessoas Portadoras de Deficiência Ambulatória Parcial e Total”.Será preservado meu anonimato e afirmo ter sido notificado que receberei todos os esclarecimentos sempre que o desejar.

Assinatura entrevistado

APÊNDICE C

Roteiro de entrevista 1

PORTADORES DE DEFICIÊNCIA AMBULATORIA PARCIAL E TOTAL

1. Como você se sente no trabalho?
2. Você se sente amparado(a) pela empresa?
3. Você acha que seu posto de trabalho está adequado às suas necessidades? Fale-me sobre isto.
4. Você acha que as instalações físicas da empresa estão adequadas às suas necessidades? Comente.
5. Como são as condições de acesso ao seu local de trabalho? Comente.
6. Como é a sua relação com os colegas de trabalho e chefia (direção) da empresa? Comente.
7. Você sentiu algum tipo de discriminação por parte de colegas/chefia? Comente.
8. O que você gostaria de estar fazendo / qual o trabalho ideal para você?
9. Como foram as oportunidades de trabalho para você antes de estar trabalhando aqui?
10. Se não houve oportunidades saberia dizer qual o motivo?
11. Qual a sua expectativa em relação ao futuro e ao crescimento profissional?

Roteiro de entrevista 2

EMPREGADORES

1. Há algum tipo de política na empresa para a contratação de pessoas portadoras de deficiência? Comente.
2. A contratação do funcionário entrevistado, portador de deficiência ambulatoria, foi em função do cumprimento da legislação – Decreto nº 3298 de 30/12/99? Comente.
3. A empresa percebe ou percebeu algum tipo de benefício na contratação de pessoas portadoras de deficiência? Quais?
4. Como foi feita a escolha do posto de trabalho para a pessoa portadora de deficiência ambulatoria?
5. Foi feita alguma alteração / adaptação no posto de trabalho? Quais?
6. Foi tomada alguma medida para melhorar as instalações físicas e as condições de acesso ao posto de trabalho / prédio da empresa? Cite-as.
7. Há o conhecimento por parte da empresa da Norma Técnica NBR 9050 – Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiência a Edificações, Espaços, Mobiliário e Equipamentos Urbanos?
8. A questão da acessibilidade foi ou é empecilho para a não contratação de mais pessoas portadoras de deficiência? Comente.

APÊNDICE D

Idéias centrais e expressões-chave – pessoas portadoras de deficiência

Entrevistas realizadas com pessoas portadoras de deficiência ambulatoria parcial e total.

1. Como você se sente no trabalho?

Idéia Central	Expressões-chave
E 1 – A pessoa portadora de deficiência se sente bem. É bem recebida pelo proprietário.	Sou bem recebido pelo proprietário do local de trabalho. Me sinto bem.
E 2 – Refere se sentir normal. Se sente bem. Percebe que as pessoas sabem lidar com ela.	Normal assim, porque as pessoas aqui elas não ... no início elas tinham um pouco de receio de como lidá, mas hoje em dia não. O pessoal não tem problemas. Eu me sinto bem.
E 3 – Refere que consegue fazer o seu ambiente de trabalho. Se sente bem. Não o vêem como deficiente.	Eu consegui fazê o pessoal ter o meu respeito, ter admiração por mim no fundo. Então eu me sinto muito bem. Tu podes ver o pessoal me considera como se eu fosse uma pessoa absolutamente normal, entende? Não me vêem como deficiente.
E 4 – Sente-se muito bem. Refere que ele e os demais colegas tem independência. É bom.	Bem. Muito bem. O ambiente de trabalho é bom. Porque a gente é independente, trabalha lá num canto, ninguém interfere no nosso trabalho ... então é bom.
E 5 – Sente-se muito bem, diz que o ambiente é tranquilo e o pessoal é amigo. É bom.	Falando em poucas palavras me sinto bem. Muito bem. É um ambiente tranquilo, ... pessoal amigo. Colaboram bastante, qualquer coisa que a gente precisa eles tão prontos a resolvê, .. então dá pra dizê que é bom.
E 6 – Se sente bem. Diz que ficar em casa parado é muito ruim, pois ter serviço distrai.	Me sinto bem. É bom o serviço. Por que a gente em casa parado é ruim. Fica pensando um monte de coisa aí... Então tendo serviço a gente se distrai. É bom.
E 7 – Diz se sentir bem. São bem tratados.	Ah ... eu me sinto bem.... bem. Tudo tranquilo.

	Eles tratam bem a gente. Não tenho nada a reclamar.
E 8 – Conta que se sente bem. Bem aceita.	Bem ... bem tranqüila. Diria ... bem aceita.
E 9 – Diz que apesar do tempo de serviço, se sente bem, a vontade. Gosta do serviço.	Até pelo tempo de serviço, me sinto bem. A vontade, né. ... Eu gosto do meu serviço.

2. Você se sente amparado pela empresa?

Idéia Central	Expressões-chave
E 1 – Refere que sim. Entende que é livre, podendo sair quando precisar.	Sim . Eu sou livre. Inclusive, se caso eu precisá sair e não pude vir trabalhá, ... não tem problema nenhum.
E 2 – Refere que sim. A empresa lhe dá todas as condições de trabalho, inclusive de horário.	Sim. A empresa me dá todas as condições que eu preciso prá trabalho, ... de horário. Se eu precisa sai, tiver algum problema, a empresa me auxilia.
E 3 – Sim, informa que a empresa nunca falhou com ele, tanto no aspecto social quanto profissional.	Sim. Quando eu precisei dela, nunca falhou comigo. Assim, ... no aspecto social, no aspecto profissional, entende, nunca tive assim ... um bloqueio. Eu acho até que fui, assim, privilegiado. No tempo em que eu pegava ônibus da empresa eles colocaram uma parada na frente da minha casa, naquela época eu usava muletas. Não sei se é privilégio ou investimento.
E 4 – Diz que sim, que se sente. Nunca precisou. Acredita que não saberia dizer se quando o problema aparecer será atendido.	Sim, sinto. Eu nunca tive acesso de falá assim, ... eu nunca precisei. Então eu não sei. Até hoje não foi preciso. Eu não sei se de repente eu chegá com um problema lá, de saúde por exemplo, e eu dissé que eu preciso de uma mão deles, eu não posso dizê que vô sê atendido.
E 5 – Entende que como possuem uma relação de prestador de serviço, eles ganham se executar o trabalho. Este é o amparo que eles referem ter.	A gente tem com a empresa uma relação de prestação de serviço, né. É aquela coisa assim, se não tive trabalho a gente não vai ganha nada, se tivé trabalho a gente vai executá esse

	<p>trabalho, e vai ganhá por isso, então, o amparo que a gente tem é esse, a gente não tem nenhum outro tipo de amparo, sei lá, ... odontológico, médico ou de assistência social. A gente não tem nenhum vínculo. ...</p>
E 6 – Diz se sentir bem. Ninguém os incomoda ali.	<p>Me sinto bem, os cara são tudo gente fina. Ninguém incomoda nós ali.</p>
E 7 – Refere que eles dão uma força sempre que precisarem.	<p>Eu acho que eles dão uma força prá nós ... assim, qualquer coisa que precisá, acho que dão.</p>
E 8 – refere que aqui sim. Diz que se chegar um pouquinho atrasada não terá problema e informa que isso não encontrou nas outras empresas que que trabalhou. O entrevistado acha que merece mais consideração que os outros pela deficiência que possui, mas que de uma maneira geral as empresas não tem boa consideração com os funcionários.	<p>Aqui sim. Que nem, inclusive, a semana passada faleceu o meu avô, eu fiquei uns dias em casa pra me recompor. Se eu chegar um pouquinho mais tarde também não tem problema, o que eu não encontrava nas outras empresas, porque lá era contado minuto por minuto que tu saia antes ou chegava atrasada. Se tu chegava quinze minutos antes ninguém dava bola, mas se chegava um minuto atrasada aí era aquele negócio, né. Não que eu ache que eu merecesse mais consideração que os outros. Pela minha deficiência as pessoas sempre procuraram me amparar da maneira correta em todas as vezes que eu trabalhei, mas no sentido geral, eu acho que não tem uma consideração muito boa com os funcionários. ... Sempre fizeram o possível pra eu me senti bem, mas nem sempre era possível.</p>
E 9 – Acha que sim. Diz haver uma flexibilidade de horários.	<p>Acho que sim, né. Eles até facilitam a situação em alguns aspectos, né. Por exemplo eu saio uns vinte minutos antes, não tem problema. Até fico um pouco mais de meio dia. Eu fico adiantando o srviço pra poder sair mais cedo. O horário é bem flexível, para todos. ... depende do acerto com o chefe.</p>

3. Você acha que seu posto de trabalho está adequado às suas necessidades?

Idéia Central	Expressões-chave
E 1 – Refere que sim. Diz que tudo está adaptado para ele.	É adaptado prá mim. Mesa mais baixa, na altura dos braços, ... está adaptada pro trabalho.
E 2 – Refere que sim. Conta que a sala foi totalmente montada para ele.	Sim. Tudo adequado. Na época que eu comecei a sala foi toda montada, altura de mesa, bancada, isto aí foi tudo visto na época. ... Lá tem mesa, computador, tem tudo. Eu pouco paro lá dentro.
E 3 – Relata que o posto de trabalho dele é igual ao de todos. Diz enquadrar-se em qualquer ambiente. Está tudo ótimo.	O meu é igual ao de todos, a única diferença é que eu uso cadeira de rodas, ... , me enquadro em qualquer ambiente, mas, prá mim tá ótimo.
E 4 – Relata que está. Não exigem muito. Ter a mesa é o que chega. Mas refere que poderia melhorar no sentido da empresa dar um pouco mais de atenção.	Tá ... porque a gente não exige muito também né. Por que não há necessidade. Tendo uma mesa é o que chega. ... Agora se a gente vai por as necessidades mesmo ... a gente precisava de um ar condicionado, a gente precisaria de uma mesa melhor, só que isso não ta ao alcance deles.Só um pouquinho mais de atenção, porque o pessoal simplesmente dizem: tu vai fornecê tantas peças prá empresa e eles não querem sabe de que maneira tu tá trabalhando, se tu tá conseguindo desenvolver com mais ou menos dificuldade.
E 5 – Acha que sim. Refere terem ganhado uma oportunidade de trabalho. Entende que em algumas coisas a empresa adequou, e em outras, tiveram que se adequar.	Eu acho que sim, acho que está. A gente ganhô uma oportunidade de trabalho, ... muitas coisas eles adequaram, outras nós tivemos que nos adequá. Mas, de uma maneira geral, dá pra dizê que tá satisfatório o ambiente de trabalho.
E 6 – Refere que está bem adequado, que já se acostumaram.	Tá bom. Tá bem adequado pra nós ali. ... Já nos acostumamos ali. Desde o dia que chegamos estamos ali. Tá bom, muito bom.
E 7 – Acredita que o posto está bom.	Tá bem ali. O posto ali tá bom. Tudo tranqüilo.
E 8 – Acha que sim, que está totalmente	Acho que sim. Totalmente eu diria. Até por ser

adaptado. Entende que há uma preocupação da empresa com as necessidades das pessoas.	com computação tem uma mesa bem larga, tem apoiador adequado. Como eu sempre trabalhei com computação eu tinha alguns problemas de dores. Eu vejo assim, uma preocupação, não só de fazer o ambiente agradável, mas bem ajustado à necessidade da pessoa.
E 9 – Refere que sim. Trabalha com computador e telefone e eles fornecem alguns acessórios para apoio de pés e braços. A cadeira é giratória e tem apoio para os braços.	Sim, está. Eu trabalho com computador e telefone. A gente tem, ... eles fornecem um apoio para os pés, um que se põe o mouse, que tem gel, para apoiar as mãos. Tem mais um tipo que apóia braço na frente do teclado. Temos cadeira giratória, com encosto para os braços.

4 Você acha que as instalações físicas da empresa estão adequadas às suas necessidades?

Idéia Central	Expressões-chave
E 1 – Relata que sim, que está tudo adaptado.	Sim. Está adaptado o banheiro, adaptada a rampa de entrada, o espaço pra passa a cadeira, as portas, ... tudo adaptado.
E 2 – Entende que dentro do possível está, por ser este um prédio alugado.	Dentro do possível, né por que aqui é um prédio alugado, né. Então muita coisa não dá prá mexê, que nem ali por exemplo, a porta tem aquele degrau ali, mas não dá prá fazer nada. Mas o que pôde ser feito aqui dentro ela tá adaptada. ...
E 3 – Conta que em algumas situações foram feitas adaptações, mas que não vê problemas.	Será que eu sô muito otimista, hein? ... Mas eu não tenho queixa quanto a isso. De repente o banheiro, tem um degrauzinho, aí eu peço ajuda. Na entrada do meu departamento foi feita uma rampa prá subi com a cadeira, pois tinha degrau ali também. ... mas eu não vejo problemas.
E 4 – Relata que as instalações físicas não	Eles não tão adequados. Ninguém se

<p>estão adequadas, que não houve uma preocupação por parte da empresa. Eles se viram.</p>	<p>programou prá receber deficiente. Antes da gente começá a trabalhá eles não disseram: vocês vão vim trabalhá aqui, a gente vai adequá uma sala , um banheiro pra vocês fica. Não, simplesmente nós chegamos e o banheiro é aquele, simplesmente a gente se vira.</p>
<p>E 5 – Atribui ao fato do prédio ser antigo a inexistência de adequação, pois antigamente não havia essa preocupação, mas diz ser possível contornar os problemas, até por que é recente a participação do deficiente no mercado de trabalho. Diz que é preciso se adequar.</p>	<p>A gente tem assim a questão que o banheiro é um pouco longe, a gente caminha um pouco a mais, mas a gente tem que se adequá também, né. A Empresa tem um prédio bastante antigo e antigamente, tu sabe, não se tinha essa preocupação, né. Hoje em dia se vai se construir um prédio público ou privado há a preocupação do acesso de deficiente, né. Tanto que por um lado da empresa é plano e do outro tem escadas. ... Os banheiros, a maioria deles são com aqueles sanitários sem vaso, sabe, é uma coisa pro deficiente impraticável ... Tem um sanitário que tem vaso, e a gente pode usa, é mais fácil. Até por que quando foi feita a fábrica não se tinha essa visão do deficiente. E o deficiente no mercado de trabalho é uma coisa mais recente também.</p>
<p>E 6 - Diz estar tudo bom, só referindo o piso, que é liso.</p>	<p>Ta tudo bom. Só que é liso o piso, porque derramam óleo e fica liso.</p>
<p>E 7 –Refere que no caso dele específico está bom, mas que existem outros que se sentem mais prejudicados.</p>	<p>Pro meu caso eu acho que tá bom. Mas tem uns, eu acho, que se sente mais prejudicado, por que eu me criei com as muleta, né. ... daí não sinto muita diferença.</p>
<p>E 8 – Entende que sim, com certeza. Diz estar tudo adequado.</p>	<p>Aqui sim, com certeza. Até na questão dos banheiros. Eu não ocupo muito, mas, tem adequado, e isso tudo eu acho fundamental.</p>
<p>E 9 – Relata que está bem demais. Refere que o local é limpo, possui boa claridade e ventilação. O piso não resvala. O banheiro é perto. É tudo prático.</p>	<p>Sim, aqui tá bem demais. O local de trabalho é legal, limpo, ajeitadinho, claridade, boa ventilação. É isso, ... Aqui tem carpete, eu gosto do carpete pois não tem perigo de</p>

	resvalá. O banheiro fica aqui pertinho, a máquina de café, água também. Tudo prático. Eu trabalho com computador e telefone.
--	--

5 Como são as condições de acesso ao seu local de trabalho?

Idéia Central	Expressões-chave
E 1 – Diz serem boas. Não existem degraus.	São boas. Deixo o carro aqui na frente, não tem degrau nenhum.
E 2 – Informa que tem o seu carro e a empresa colocou estacionamento na frente. Diz não precisar de rampa, pois não há degraus.	Eu tenho o meu carro particular, então a empresa colocou uma vaga pra deficiente físico aqui na frente, onde eu deixo o meu carro. ... Não precisa de rampa, pois não tem degraus na entrada.
E 3 – É ótimo. O entrevistado diz sair da porta da sua casa e estacionar dentro da empresa.	É ótimo. Eu saio da porta da minha casa, entro no carro, paro com o carro aqui dentro. ... O melhor lugar de estacionamento na empresa é prá mim. Tirando o da direção que tem garagem coberta, mas eu paro ali perto da portaria. Então o meu trajeto é pela garagem da diretoria, que não tem degrau nenhum. Eu enxergo tudo muito fácil.
E 4 – Está bom. Refere que existe a empresa de viação urbana que os transporta de casa até a empresa. Diz ser tudo plano, que o acesso é bom, e que foi feito o possível dentro das condições da empresa.	Tá bom. ...A empresa que nos transporta pega a gente em casa. Isto tá muito bom. Pega na porta e na empresa é tudo plano.
E 5 – Relata que vem de carro, pois assim tem um maior conforto. Diz estacionar na rua, como todos os funcionários.	Eu venho de carro. Eu tenho um carrinho, então eu procuro vir com ele, ... Me sai mais caro, mas me dá um conforto maior. A gente estaciona na rua como todos os funcionários.
E 6 – Relata que o ônibus pega na porta de casa e deixa na porta de entrada da empresa.	O ônibus pega nós na porta da casa e deixa nós bem na porta pra entrá na empresa. Em dia de chuva o motorista bota mais prá cá ainda. Daí prá nós não se molha muito. ... O motorista

	<p>vem no horário certo. Já ta agendado o ano todo. ... Isso tá muito bom. E agora eles abriram aquela porta alí, pra nós entrá fia mais fácil.</p>
<p>E 7 – Conta que está bom. Pega o micro no portão de casa e deixa na frente da empresa.</p>	<p>Eu pego o micro na frente de casa, no portão daí ele larga nós aqui na frente. É tá bom também.</p>
<p>E 8 – Acredita ser perfeito. Aqui não existe degraus, só não pode ir no 2º andar, pois não há elevador. Relata que vem de carro e a tarde vai a pé, pois mora perto, mas que ainda existe muita dificuldade com as calçadas das ruas para descer.</p>	<p>Aqui eu não tenho degrau nenhum, é perfeito. Só no 2º andar que eu não posso ir, mas eu não preciso ir até lá. Eles vão colocar um elevador. Eles já tem esse projeto, então isso já demonstra uma preocupação boa da empresa. ... Eu venho de carro. O meu pai me trás de meio dia, e a tarde eu vô a pé, mas ainda tenho muita dificuldade com as calçadas das ruas prá descer. Eu já fiz uma solicitação à Prefeitura solicitando mais rampas aqui no bairro. ... Eu moro bem pertinho.</p>
<p>E 9 – Informa que é melhor pelo acesso principal, pois não tem degraus. Vem de besta, eles pegam em casa e deixam aqui na frente. Na volta é praticamente igual, só é preciso caminhar uns 50 metros. Existem escadas, mas não há necessidade de utilizar o andar de cima. Refere que o seu maior problema são as escadas, principalmente onde não tem corrimão.</p>	<p>Aqui por trás não é bom. Tem degrau. ... Tem muita gente que usa o acesso ali. Mas o acesso principal é esse aqui e é bom. Não tem degrau. ... Eu venho de besta, moro no interior, eles passam na minha casa ás sete da manhã e me deixam na frente do prédio aqui . No final do expediente também é aqui na esquina, a uns 50 metros que eles me pegam e me deixam em casa ás sete da noite. Não tem problema de acesso ao prédio, não tem degraus, não tem escada. Tem escada dentro, mas eu não uso o andar de cima pra nada. O banheiro é normal, só tem um degrau. ... A minha maior dificuldade são as escadas, principalmente onde não tem corrimão, né. Por que o resto não tem. Eu dirijo ... tenho carro adaptado. ...</p>

6. Como é a sua relação com os colegas de trabalho e chefia /direção da empresa?

Idéia Central	Expressões-chave
E 1 – Relata ser de amizade, de irmão.	De amizade, de amigo, ... como irmão ... assim.
E 2 – Tranquilo. Diz que no início o pessoal tinha receio de lidar, mas com o tempo isso foi mudando.	Tranquilo. Até pela responsabilidade que eu tenho. No início a quatro anos atrás o pessoal tinha um pouco de receio de como lida, mas depois, aí com o tempo isso foi mudando.
E 3 – Com a chefia é excelente. Refere que dá bem com todos os colegas. Às vezes sente umas olhadas em relação ao trabalho, mas entende que são construtivas.	Olha, com a minha chefia é excelente.Como eu tenho limitações de acesso prá entrá em ônibus, por exemplo. Eu desenho um ônibus e nunca entrei num ônibus. Então às vezes, assim, não tenho tanta facilidade de entende algumas coisas. Então às vezes os colegas me dão uma olhada, mas uma coisa que eu acho construtiva. Mas no geral eu me dô bem com todos. Eu acho que todos se dão bem comigo.
E 4 – Conta que se relacionam em quatro, e é ótimo. Se sentem independentes e tentam resolver os problemas que aparecem entre eles.	A gente se relaciona em quatro pessoas, então é ótimo, é bom. Eles deixaram bem claro. Oh. Vocês são independente da empresa. Então a gente nem procura por eles. Então o que a gente tem de problema a gente tenta resolvê entre nós, nem levamo a eles o problema, então eu não sei. Mas ta ótimo por enquanto, ... tá bom.
E 5 – Diz que pesar do pouco tempo estão construindo uma relação de amizade. Pensa ser mais demorado construir uma relação de amizade com o deficiente.	Estou aqui desde fevereiro deste ano, mas neste período a gente construiu uma relação de amizade. Se o pessoal precisa de alguma coisa, eles procuram. Então, a gente tá se conhecendo, ..., eles de repente tem um pouco de , como é que eu vou dizer, ficam um pouco assim, ... com receios. É mais demorado pra se construir uma relação de amizade com o deficiente, mas, com o tempo a gente vai

	vendo que a gente conversa numa boa, não faz diferença nenhuma.
E 6 – Refere que quanto aos seus amigos está tudo beleza. Os outros falam com a gente só para saber se está tudo bem no serviço.	Quanto aos meus amigos ali não tem nada. Faz anos que nós nos conhecemos, moramo perto. ... Aqui dentro nós só falamos com o V.... Só acertamo o serviço prá entra aqui, só falamo uma vez com ele, depois não falamo mais. Ele disse: “o serviço de vocês é esse aqui, aqui vai sê o local de vocês. Tá bom assim pra vocês? Ta?” Daí vieram outra vez e perguntaram se faltava alguma coisa. Se faltá qualquer coisa vocês falam, ou mandamo arrumá. Tudo gente fina.
E 7 – Diz ser bom. Ótimo.	É bom também, ... Ótimo.
E 8 – Apesar do pouco tempo, diz se dar bem com todos. Informa que o supervisor é uma pessoa muito acessível.	Faz pouco tempo que eu tô aqui, mas com os meus colegas de trabalho eu me dô bem, muito bem. Nunca tive problema de trabalho com ninguém; com a chefia maior eu não tenho muito contato, mas com o nosso supervisor é perfeito. Ele é uma pessoa super acessível. No que precisá ele tá ali. ...
E 9 –Refere que o relacionamento é bom, apesar de haver algumas divergências contornáveis. Tem facilidade de adaptação com colegas e local de trabalho.	Relacionamento bom. Eu até tenho facilidade de adaptação com o local de trabalho e colegas. Claro que sempre tem as divergências, mas a gente procura contorná. Mas no geral, tudo certo.

7. Você sentiu algum tipo de discriminação por parte de colegas / chefia?
--

Idéia Central	Expressões-chave
E 1 – Diz que não, nunca.	Não, nunca.
E 2 – Diz que não.	Não.
E 3 – Entende que a discriminação sempre existe, ao primeiro impacto. Refere que as pessoas olham muito, que se tornam incisivas	Olha, a discriminação sempre tem, em relação ao primeiro impacto. Quando eu comecei a trabalhá, ... quando eu vim fazê o teste o

<p>no olhar, mas discriminação declarada não teve.</p>	<p>pessoal comentou que disseram: Bah! Será que esse cara vai trabalhá aí, é aleijado. Só que hoje não consigo mais vê isso aí. ... Mas tu nota nas pessoas que não te conhecem ... as vezes eu tô passando de cadeira de rodas na fábrica que algumas pessoas ficam olhando. De repente é curiosidade, mas às vezes as pessoas se tornam incisivas no olhar, né. Mas assim discriminação não teve, mais declaradamente.</p>
<p>E 4 – Não, diz que se enturma com todo mundo. Acha que os deficientes devem aceitar ajuda, pois é um direito deles, e não devem ter medo de expor a deficiência.</p>	<p>Não, eu sô tão sem vergonha que eu me enturmo com todo mundo. Eles dizem que queriam sê cadeirante que nem eu. Nunca vi cara assim que nem tu. Tem deficiente que não se expõe em nada. Já que eu fiquei deficiente eu vô usa a deficiência. Eu sô deficiente, eu preciso e tenho os direitos, né, então vocês vão ter que me ajuda. Não que tenha. Eu uso isso como argumento. Se tu não usa, tu não vai ganhá nada. Eu sou deficiente e o que puder vir pra mim como deficiente eu vô aceitá. Não é dize que eu tô mendigando alguma coisa, isto é um direito que tu tem.</p>
<p>E 5 – Refere que não, até porque aqui na empresa existem várias pessoas com deficiências, então eles encaram com mais naturalidade. Mas diz que o deficiente chama atenção, porém a tendência é que com o tempo as pessoas se acostumem, pois quanto mais pessoas deficientes trabalharem e se inserirem no contexto da sociedade, menos estranho vai ficar.</p>	<p>Não, a gente não sente e existem várias pessoas com deficiências, tem um cego, várias pessoas com surdez. Não é uma coisa muito estranha pra eles o deficiente. Eles já encaram assim, ... com um pouco mais de naturalidade. Mas o deficiente queira ou não ele chama atenção, né. Eu particularmente quando não era deficiente e via uma pessoa deficiente eu olhava, mas não com maldade, é uma coisa natural. É uma coisa que as pessoas vão se acostumar com o tempo. Quanto mais pessoas deficientes trabalharem, quanto mais se inserirem no contexto da sociedade, menos</p>

	estranho vai ficar, né.
E 6 – Refere que não.	Não nunca vi, ... são pessoas bem educadas. Quanto a isso aí não tem nada.
E 7 - Refere que não	Não, nenhum.
E 8 – Refere que não	Não, nunca. Não que eu tenha percebido.
E 9 – Diz que nunca.	Nunca. Nunca tive problemas com ninguém.

8. O que você gostaria de estar fazendo / qual o trabalho que seria ideal para você?

Idéia Central	Expressões-chave
E 1 –Acha eletrônica bom. No computador não gostaria, gosta de trabalhar com as mãos.	Ah. Eletrônica é bom. Ah. Não gostaria de trabalhar com computador, serviço muito limpinho, de papel, não gostaria. Seria eletrônica, ... que desse prá mim trabalhá com as mãos, qualquer uma menos escritório. ...
E 2 – Relata que sempre quis estar ligado ao esporte.A vontade era ser juiz dentro da quadra ou campo. Como não foi possível, hoje trabalha na mesa do lado de fora e ganha para isso.	... Uma coisa que eu sempre quis era estar ligado ao esporte. Diretamente. A minha vontade era ser juiz, só que depois da minha lesão eu não pude mais trabalhá dentro da quadra ou do campo, ... então eu me formei mesário e trabalho na mesa do lado de fora. Sou profissional, ganho pra isso.
E 3 – Diz ser feliz no seu trabalho, apesar de não saber o que é o seu ideal.	Eu sô feliz no meu trabalho. Aliás eu não consegui identificar ainda o que é que eu acho que é o meu ideal. ... Na verdade eu não gostaria de fazer nada mesmo (risos). Eu gostaria de ficar em casa curtindo a minha mulher e a minha filha. Eu sou contente.
E 4 – Relata que gostaria de estar trabalhando em uma marcenaria, fazendo projetos no computador.	Eu gostaria de estar trabalhando numa marcenaria. Sabe que tem um sistema que faz projeto no computador, este que era o bom.... desenho técnico, né. Projetar cozinhas e até matrizes. ... É um ramo que tá sendo bem valorizado.
E 5 – Conta que precisa ser trabalho sentado,	No nosso caso a gente tem que trabalhá

que não há opção; mas que poderia ser uma coisa mais complexa, com raciocínio e habilidade. Refere que no momento o que estão fazendo o que apareceu, mas mostram-se dispostos a fazer o que aparecer.	sentado mesmo, eu não tenho outra opção, ... A gente tá montando um conjuntinho de peças ..., mas é um trabalho muito simples. Até a gente poderia fazer alguma coisa mais complexa, que envolvesse um pouco mais de raciocínio, de habilidade, mas no momento a gente tá fazendo isso, .. é o que apareceu. A gente precisa trabalhá. Se amanhã ou depois aparecê alguma coisa um pouco melhor a gente pode fazer também. A gente tá disposto, o que aparece estamos aí. ...
E 6 – Diz que o serviço é bom. Referem já fazer uns cinco ou seis anos que estão trabalhando na empresa. Está bom assim.	Pra mim tá bom isso aí. Servicinho bom esse aí. A gente se acostumou já. Faz uns cinco ou seis anos que a gente tá trabalhando prá eles. ...
E 7 – Diz que nesta empresa está bom.	Esse aqui tá bom.
E 8 – Relata que aqui está ótimo, mas é só estágio. Diz trabalhar em uma empresa que tem mobilidade de horários, apesar de achar que não mereça privilégios, mas por possuir necessidades diferentes das outras pessoas. Considera importante ter qualidade de vida.	Assim, aqui está ótimo, mas é claro é um estágio. Eu também não pretendo ficar atendendo telefone pro resto da vida, é claro. Normalmente eu sempre busquei trabalhar em empresas grandes, mas eu acho que as empresas pequenas até tem essa mobilidade de horários e faltas. ...Não tô dizendo que eu mereça mais privilégios do que os outros, mas é que eu tenho necessidades diferentes dos outros. Então assim se eu depender de ter que cumprir todo um padrão que nem esse, eu vou acabá não trabalhando. E a minha qualidade de vida pra mim vem em primeiríssimo lugar....
E 9 – Não sabe dizer como é, pois nunca trabalhou em outra empresa.	Eu nunca trabalhei em nenhuma outra empresa, até para ter uma idéia de como seria.

9. Como foram as oportunidades de trabalho para você antes de estar trabalhando aqui?

Idéia Central	Expressões-chave
E 1 – Relata que não existiram oportunidades.	Não tiveram oportunidades. Eu trabalhei com

<p>Sempre trabalhou como autônomo. Empresa grande nenhuma, inclusive aquela em que trabalhava (antes do acidente), não deram oportunidade. É aposentado por invalidez.</p>	<p>fábrica de massas, minha mesmo. E trabalhei com lavagem de carros também e só que não fechava porque a fábrica de massa dava bem no inverno e no verão não dava. Lava carro dava bem no verão, mas só que me machucava a medula, forçava muito e aí não fecho. Agora quanto a empresa grande, nenhuma. ... Inclusive a que eu trabalhava, eu podia tá lá fazendo muita coisa que eu fazia e não tive nem chance de conversa com eles. Eu fiquei encostado um tempo e depois me aposentei por invalidez. ...</p>
<p>E 2 – Diz que antes de estar no trabalho atual teve oportunidade em empresas de conhecidos.</p>	<p>Eu trabalhei em empresas de conhecidos,...., eles me ajudaram, me deram oportunidades.</p>
<p>E 3 – Teve muita dificuldade, sofreu discriminação na procura de emprego e não conseguiu, tudo foi negado. Tem certeza foi pela deficiência.</p>	<p>Eu realmente tive muita dificuldade, e aí sim sofri discriminação, ... na procura de emprego. Eu chegava nos lugares e mesmo sabendo que precisavam de mim ou da minha profissão, ou da minha função sempre arrumavam uma desculpa que já tinham arrumado alguém....Eu tive muita discriminação, digamos, eu fui procurá cinco empregos que eu sabia que tinham e tudo me foi negado. E com certeza foi pela minha deficiência.</p>
<p>E 4 – Poucas portas se abrem nas empresas. Eu projetei a cooperativa seis meses depois do meu acidente.</p>	<p>Seis meses depois que eu me acidentei eu projetei essa firma, ... vieram os guri me visita e aí a gente fez o grupo de basquete na Universidade. Aí eu falei pro pessoal que uma questão que a gente tem que te é emprego. ... Aí o seu G... consegui com a I... e nós começamo, e faz cinco anos que nós estamos aqui.</p>
<p>E 5 – Relata que foram em várias empresas, mas esta foi a primeira e mais concreta que apareceu., que é muito difícil para o deficiente entrar no mercado de trabalho. Diz que estão</p>	<p>Esta foi a primeira e mais concreta que apareceu, e ... olha que a gente procurou . Fomos em várias empresas, assim, mas não é fácil pra se abrir uma porta no nosso caso, né.</p>

<p>procurando fazer o melhor possível, com muito carinho, pois sabem das dificuldades para encontrar trabalho.</p>	<p>Mas, assim, dá prá dizê que é muito difícil pra deficiente entrá no mercado de trabalho. ..., e a gente abraçô e tá procurando fazê o melhor possível, porque a gente sabe da dificuldade prá se encontra e estamos fazendo isso com carinho.</p>
<p>E 6– Diz que foi horrível, que ninguém dá trabalho para deficiente. Conseguimos este trabalho através da ajuda do sr. G. da Universidade, senão estariam desempregados até hoje.</p>	<p>Foi horrível. Ninguém dá serviço pra deficiente, é difícil. Chega na porta das empresa, eles só dizem um não, aí... Não dão (...) Nós pegamo esse serviço aqui através da Universidade, o G. ele ajudô muito nós. Ele qué muito bem nós lá. Senão nós tava desempregado até hoje.</p>
<p>E 7 – Refere que só teve uma oportunidade de trabalho por intermédio da irmã, mas a empresa fechou. Diz ter ido a várias empresas, mas nenhuma delas chamou; tentou até auxílio do INSS, mas o médico disse que o entrevistado poderia trabalhar.</p>	<p>Bah. Eu só tive um. No tempo em que minha irmã trabalhava numa firma, ... daí ela ajeitô pra mim trabalha lá, né, mas daí deu um problema na firma, quebro, daí eles tocaram de me larga. Trabalhei dois meses. Eu cansei de vim nas firma, fazia ficha, diz que chamavam, mas não chamavam. ...Daí meus colega, aí tavam montando essa firma e eu vim pra cá. Eu tentei auxílio do INSS, mas o médico disse que eu podia trabalhá.</p>
<p>E 8 – Relata que sempre teve oportunidades porque sempre foi muito bem preparada. Entende que uma coisa grave que vê em todas as empresas são as que reservam vagas para deficientes. Acredita que o deficiente que realmente tem uma necessidade específica não é admitido. Tem muita gente competente atirada de lado.</p>	<p>Eu sempre tive oportunidade porque eu sempre fui muito bem preparada, sempre estudei, tô na faculdade, então, ... assim, onde eu cheguei e pus a minha cara e disse eu sei fazer isso, eu tive oportunidades.</p> <p>Uma questão que eu vejo grave em todas as empresas, as que reservam vagas pra deficiente, por causa da lei. Aí o deficiente diz pra eles que enxerga um pouco mal, que tem uma unha encravada, que não sei o que. Agora, o deficiente que realmente tem uma necessidade específica eles não pegam. As vezes tem muita gente competente atirada de</p>

	lado.
E 9 – Diz que não teve muitas oportunidades, pois morava na colônia. Este trabalho caiu do céu. Entrou na empresa na época da criação da lei para os deficientes.	Eu morei até os vinte e um anos na colônia, né. Então sabe como pé, lá não tem o que fazer. Eu até lecionei, na época Mobral, quase um ano. ... esse caiu do céu. Me avisaram que tinha uma vaga e eu fui lá e me chamaram. Eu entrei na empresa na época que foi criada a lei, em 1981, que toda empresa teria que ter um percentual de deficientes. Entramos eu e uma gurria de Bento e mais gente daqui que eu não conhecia.

10. Se não houve oportunidades de trabalho, saberia dizer qual o motivo?

Idéia Central	Expressões-chave
E 1 – Entende ser devido à falta de conhecimento da capacidade e da inteligência do deficiente	Eu acho que é falta de conhecimento da capacidade da pessoa que admite. Eles não tem idéia do que o deficiente é capaz de fazê, da inteligência deles. Não tem. Só isso. ...
E 2 – Relata que o mercado de trabalho não tem muito conhecimento a respeito do deficiente físico. A imagem que se tem é de uma pessoa doente. Com o tempo as empresas percebem que não é bem assim, pois o serviço acaba rendendo mais. A pessoa deficiente se dedica mais, porque necessita do trabalho. O entrevistado acha que cumprir a jornada de oito horas é cansativo, por vários fatores, inclusive pela necessidade de acesso e à saúde. O ideal seria uma jornada de 6 horas ou ter intervalos para descanso.	<p>O mercado não tem muito conhecimento a respeito do deficiente físico. A imagem que se tem é que é uma pessoa doente, uma pessoa que precise sempre de cuidados especiais ... Então é bem difícil, mas depois com o tempo o pessoal vê que não é bem assim, ... claro que há casos e casos. Acaba o serviço rendendo mais do que normalmente, porque a pessoa se dedica mais, porque sabe que necessita daquilo ali.</p> <p>Cumpri a jornada de oito horas é difícil. É cansativo. Até pelas necessidades de acesso. Porque deficiente físico, principalmente o cadeirante, a maioria deles por ficar muito tempo sentado no mesmo lugar acaba criando escaras, esse tipo de feridas, que isto aí tem</p>

	<p>que ter um cuidado todo especial.... Eu graças a Deus não tenho este problema. A maioria tem isso aí. No setor público, por exemplo, é de seis horas a jornada de trabalho. Seis horas já dá. Ou mesmo que a pessoa tenha oito horas, mas ali nessas horas tenha naquele intervalo de quatro horas tenha um tempo pra descansar. Que nem lá na firma nós tinha um intervalo pra descansar. ..., deitava um pouco pra podê aliviá as pernas.</p>
<p>E 3 – Atribui à discriminação. Puramente discriminação. Considera que é necessário a empresa entender que tem coisas que a pessoa portadora de deficiência não consegue fazer.</p>	<p>Discriminação, puramente discriminação. Imagina assim: tu precisa de desenhista durante meio dia, no resto desse dia tu precisa de alguém que entregue documento, to dando um exemplo. E aí eles podem pensa: Bah esse cara não vai podê ir na fábrica, sair, ... não vai podê carregá caixa. De repente pode sê que eu esteja enganado, talvez eu esteja dando desculpas pra eles. Mas tem coisas que eu realmente não consigo fazê.</p>
<p>E 4 – Por falta de iniciativa e interesse do deficiente, mas é preciso tirar o deficiente de dentro de casa, conversar com ele, dizer que ele tem condições de trabalhar.</p>	<p>Falta de iniciativa, falta de interesse, porque tu não pensa que se tu fico deficiente, deu pra ti, acabô. Tem que sabê que vai levá um bom tempo pra ti morrê. (...). As porta das empresas se abrem poucas. O caso é que tu tem que tira o deficiente de dentro de casa. Ir lá e conversa com ele, que tem condições de trabalha. Tem que colocar tudo isso na cabeça dele até o cara aceitá e ir trabalhá.</p>
<p>E 5 – Acha que pode ser um conjunto de fatores, mas principalmente acha que é uma questão social e que as empresas deveriam olhar o deficiente com mais carinho.</p>	<p>Eu acho que pode ser um conjunto de fatores, mas eu acho que tem um é mais por isso. Eu acho que é uma questão das empresas se tocarem, olharem com mais carinho. Existe aquela frase que a empresa não tem coração. É verdade, mas ela poderia ter um vago</p>

	sentimento, já que ela não tem coração. Ela poderia olhar essa questão mais pro lado social. E ao mesmo tempo a I... não se arrepende em nada de nos ter aqui. A gente dá um retorno muito bom pra ela. ... Porque o deficiente dentro da capacidade dele, ele tem competência tranquilamente pra fazê o que se propõe, né. ..., mas dentro das limitações dele pode fazer muita coisa.
E 6 – Devido a própria deficiência, a crise financeira das empresas, e até porque as empresas não acreditam muito no deficiente.	Eu acho que é por causa da deficiência, também pouco serviço das empresas. ... Se ao invés de contratar um deficiente dá pra contratar um que não é deficiente, elas contratam o que não é deficiente.. É difícil, tem um monte de deficiente aí na rua. ...Eles não acreditam muito no deficiente, acham que a gente não tem capacidade pra dá conta do serviço. ...
E 7 – Atribui a falta de estudo e a sua própria deficiência.	Acho que é porque eu não tenho muito estudo e falta uma perna, daí é mais difícil, né.
E 8 – As pessoas provavelmente não tiveram oportunidades, por não terem estudado, até em função das dificuldades encontradas na própria escola. A faculdade é muito cara. As pessoas não tem preparo, não tem quem as ampare. Vai depender também da força de vontade delas. O entrevistado diz que estava ciente que quando chegasse no mercado de trabalho, este seria muito competitivo, principalmente para ele, então precisava ser melhor que os outros.	Eu acho que as pessoas provavelmente não tiveram é porque, já pra frequentar uma boa escola, já é complicado. Eu tive esse problema para frequentar uma escola regular boa, quando era nova. Ninguém queria me dá as salas do térreo, queriam me por no 3º e 4º andar. Começa aí. Então se eu não tivesse brigado, ido atrás, ... eu não teria me formado. Aí depende muito da família. ... Já na faculdade eu não tive esse problema. E outra, a faculdade não é pra todo mundo. Então envolve a questão de dinheiro, e é muito complicado. ... Então eu acho que essas pessoas não conseguem porque elas não tem preparo. Não tem quem ampare elas. ... Vai da pessoa ter força de vontade. Eu

	nunca fiz curso de inglês, tive que aprende sozinha, ir à luta, batalha. Porque eu sabia que quando chegasse aqui no mercado de trabalho a competição ia ser mais difícil pra mim. Então eu obrigatoriamente tinha que ser melhor que os outros.
E 9 – As pessoas pensam que porque falta um membro as pessoas deficientes não são capazes de nada.	... Eu tenho a impressão que muitas pessoas acham que o deficiente não é capaz de nada. Se não tem uma perna ou um braço, a cabeça não funciona, né.

11. Qual a sua expectativa em relação ao futuro e ao crescimento profissional?

Idéia Central	Expressões-chave
E 1 – Pretende se especializar, através de cursos, mas continuar na área da eletrônica.	Eu almejo me especializá mais, tira cursos e continuá nessa área da eletrônica, serviço que eu gosto de fazer.
E 2 – Diz querer montar uma empresa, fazer ela crescer e associar cada vez mais o deficiente no mercado de trabalho.	Montar uma empresa, fazê ela ir prá frente, e conseguir cada vez associar mais o deficiente ao mercado de trabalho. É este o meu objetivo. Uma empresa que busca colocar o deficiente físico no mercado de trabalho.
E 3 – Refere não ter expectativas de crescimento profissional na empresa em que trabalha, até porque não estudou, não se aperfeiçoou. Diz que já se dedicou bastante à empresa, o que acarretou no prejuízo da sua saúde, agora quer curtir a vida.	Tu vai me achá negativo. ... A menos que mude muita coisa, eu não tenho expectativas de crescimento profissional aqui na empresa. Até porque eu fui muito acomodado, não estudei mais, comecei curso de línguas e não terminei. Meu negócio é trabalhá. ... Eu acho que eu já me dediquei bastante, ... eu acho que não compensô, levô muito meu tempo, principalmente a minha saúde. Então agora eu quero curti a vida.
E 4 – Pretende fazer cursos, se especializar. Percebe que agora estão surgindo oportunidades, inclusive com cursos	Fazer cursos e me especializar, porque o deficiente físico nunca preenche os requisitos que a empresa pede, ... escolaridade ou um

<p>específicos para deficientes.</p>	<p>curso, então essas vagas sempre são preenchidas por outra pessoa. Parece que tá abrindo agora as chances. O SENAI vai abrir uns cursos prá deficiente físico e tal, mas ...</p>
<p>E 5 – Gostaria de fazer mais coisas. Se não der já me dou por satisfeito. Não tem grandes projetos, pois tudo o que vai fazer é com grande dificuldade. Gostaria também de conseguir trabalho para mais deficientes.</p>	<p>Seria melhor se pudesse agregar mais coisas, mas se não tiver eu já me dô por satisfeito. Eu já tô com 35 anos. Tá difícil. ... Qualquer coisa que tu vai fazê é com grande dificuldade. Faculdade assim é uma coisa que eu já não sonho mais, se eu consegui ir vivendo bem da maneira que está, pra mim tá bom. Tudo envolve questão financeira. Se consegui trabalho pra mais deficientes, se a gente consegui isso, já ta de bom tamanho.</p>
<p>E 6 – Não tem, diz que agora tem que ver o futuro dos filhos e netos.</p>	<p>Não. Já tô com 48 anos mesmo, ... então já to com os meus filhos todos criados. Já tão grande, ... já tenho netos. Agora tem que vê o futuro deles. Tá, tá beleza assim.</p>
<p>E 7 – Pensa em estudar.</p>	<p>Eu penso em estudá, mas quando eu chego em casa eu tenho preguiça. Mas eu tenho que estuda. No ano que vem eu vô vê se eu volto a estuda.</p>
<p>E 8 – Refere não saber ainda o que pretende fazer no futuro. Hoje trabalha muito mais com computação que com Direito. Também não sabe se se enquadraria nas empresas que existem hoje em Caxias do Sul, em função das dificuldades de acesso e barreiras arquitetônicas.</p>	<p>Eu não sei ainda o que vou fazer no meu futuro, mas eu trabalho muito com computação, mais que com Direito. Mas dentro das empresas que existem hoje em Caxias do Sul eu não sei se eu me enquadraria em alguma delas. Até por isso eu digo que eu tô bem aqui. Por que a maioria delas é muito longe, tem sempre algum degrau, sempre tem alguma dificuldade. Sempre tem uma barreira arquitetônica, ou a distância.</p>
<p>E 9 – Acho que vai ficar assim. Até porque precisaria de um curso superior e eu não está a fim.</p>	<p>Ah! Crescimento profissional acho que vai ficar nisso. Até porque precisaria um curso superior e isso ta muito longe. Eu até já fiz vestibular, passei, fiz matrícula, e como eu</p>

	morava no interior, dificulto o acesso na faculdade. E aí quando tu para não começa mais.
--	---

APÊNDICE E

Idéias centrais e expressões-chave – empregadores

Entrevistas realizadas com empregadores.

1. Há algum tipo de política na empresa para a contratação de pessoas portadoras de deficiência?

Idéia Central	Expressões-chave
E 9 – Relata que não. Diz que a contratação foi casual, ele que se apresentou para trabalhar. Mas deu certo e se houver necessidade de contratar mais alguém que seja portador de deficiência e que tenha experiência na área, não irá pensar duas vezes.	A contratação foi casual, ta. Nós não tínhamos idéia de contrata ninguém. Ele se apresentou e a gente estendeu assim ... com a maior boa vontade. Deu certo, ...Se eu tiver a necessidade de contratar mais alguém que tivesse no ramo de atividade dele, né, da nossa atividade, tendo espaço físico, ... eu não iria pensar duas vezes.
E 10 – Sim. Por ser um órgão público, há o cumprimento da legislação.	No âmbito da Prefeitura, sim. Existe toda uma política de cumprimento À legislação que está sendo observada.
E 11 – Não existe, ainda estão fazendo um trabalho inicial de mapeamento dos postos de trabalho para possível contratação de PPD's	A política ainda não existe, mas já foi feito um primeiro contato com a área da Saúde, Segurança e Serviço Social pra fazer um levantamento de locais de possível contratação, mas ainda não ficou nada definido. É só por enquanto um mapeamento dos locais. Dependendo o tipo de deficiência a gente vai relacionar com a área que possa ser trabalhada.
E 12 – Refere que não. No caso deles houve um primeiro contato com o sr. G. (dono da empresa), provavelmente por amizade. Eles tinham uma empresa terceirizada e o trabalho era levado até eles, com o tempo eles vieram para cá. Eles trabalham muito bem, mas não tem nenhum vínculo com a empresa	Política não. Houve assim, um primeiro contato com o sr. G..., provavelmente por questão de amizade, e, na época eles tinham uma empresa terceirizada e a gente levava trabalhos prá eles lá. Aí com o passar do tempo ficou difícil essa questão de levá e eles vieram pra cá. Mas não é nada formalizado. Não tem nenhum vínculo com a empresa(...). Eles vieram por que tinha necessidade para aquela

	<p>tarefa. É um trabalho que eles fazem muito bem e a gente não tinha pessoal pra coloca naquela função. (...).</p>
<p>E 13 – Sim, a lei 10.298/2000. A lei é recente, mas a preocupação com o deficiente é anterior à ela.</p>	<p>Lei 10.298/2000. É recente e nós estamos preocupados com o deficiente antes da lei. Seja qual for a deficiência dele. Claro, hoje nós temos a lei, mas a preocupação é bem anterior.</p>
<p>E 14 – refere não existir uma política oficial na empresa, mas há na prática contratação de pessoas portadoras de deficiência para alguns cargos.</p>	<p>Não existe uma política oficial da empresa. A gente prefere contrata, mas isso se faz na prática, quando a gente procura por exemplo, ... a área operacional, a gente não consegue por que são entregadores e leituristas e não pode ser deficiente, nem eletricista não pode ser deficiente. A gente consegue na área administrativa e no tele atendimento. Mas a gente procura sempre no recrutamento ... a gente tria os currículos, quem tem deficiência a gente põe sempre na seleção. ... Só existe a prática.</p>

2. A contratação do funcionário portador de deficiência foi em função do cumprimento da legislação – Decreto nº 3298 de 30/12/99?

Idéia Central	Expressões-chave
<p>E 9 - Não, mas relata saber que existe um percentual para as empresas de porte e quem geralmente informa de alguma lei específica é o próprio deficiente. Seria importante uma divulgação maior dessas leis.</p>	<p>Não, mas eu sabia que tinha um percentual pra empresas de algum porte, tá, ... mas assim, muitas vezes quem informa prá mim uma lei específica é o próprio deficiente. ... Seria importante vê algum informativo ou as pessoas que fazem parte da empresa da parte administrativa estarem informados de leis para isto, e isto é uma coisa que também faz muita diferença.</p>
<p>E 10 – Não. Por ser um órgão público, é em função da legislação dos concursos públicos.</p>	<p>Não. É a legislação dos Concursos Públicos, .. não lembro o nº, mas, no caso do M..., foi feito</p>

No caso deste funcionário portador de deficiência foi feito um contrato de prestação de serviços.	um contrato de serviço. Ele não fez concurso. ... Quer dizer, fez mas não passou..
E 11 – Relata que no caso dele não, pois a contratação foi anterior ao Decreto, mas a empresa cumpre a legislação.	No caso dele não por que a contratação dele é anterior. No caso das cotas a empresa está cumprindo. Existem muitos deficientes auditivos, me parece que sobram. ...
E 12 – Neste caso não, mas diz que há outras pessoas que atendem a esta exigência.	Neste caso não. A gente tem outras situações que sim, que atendem esta necessidade, mas no caso deles não, por que eles não são contratados, não constam na nossa folha.
E 13 - -	-
E 14 - Relata que no caso desta funcionária foi em função da lei ..., a empresa na medida do possível cumpre a legislação.	No caso da Ivete foi em função da lei mas na medida do possível nós estamos cumprindo as cotas que a legislação pede.

3. A empresa percebe / percebeu algum tipo de benefício na contratação de pessoas portadoras de deficiência?

Idéia Central	Expressões-chave
E 9 - Sim. Entende haver uma dedicação e uma responsabilidade maior da pessoa deficiente. Como a pessoa é limitada, o empenho é maior.	Eu percebi, sim, ... a dedicação do funcionário e a responsabilidade de uma pessoa que tem deficiência física é normalmente maior que a de uma pessoa normal. ... Como a pessoa já é limitada, ela tem um maior desempenho. Isto é um aval pra quem é deficiente, isto é uma coisa que eu percebi.
E 10 – Não, não pela deficiência. Acredita que é pela capacidade pessoal desta pessoa portadora de deficiência. Trabalha normal como todos.	Em princípio não, mas o que a gente observa, assim é em relação ao resultado pessoal. Foi um recurso humano importante agregado, por competência pessoal não pela deficiência em si, é diferente. Pra mim é normal. Nem a menos, trabalha normal como todos, com a mesma desenvoltura, com a mesma capacidade.

	Também muito a mais, não. Eu consideraria como normal. ...
E 11 – Não sabe dizer se é em função da deficiência ou porque ele é uma pessoa muito aplicada, muito concentrada. Mas relata que a pessoa portadora de deficiência consegue se sobressair em relação aos outros.	No caso do C. especificamente, não sei se ele se apega ao fator, mas ele é um, entre os nossos funcionários, ... ele é um dos melhores funcionários que nós temos, ... talvez mais por característica dele, não pela situação dele, porque ele é uma pessoa muito aplicada, tá. E além da deficiência física ele tem vários outros problemas. Ele tem marcapasso, ele tem vários complicadores, né. ... É uma pessoa bem aplicada, bem concentrada. Consegue se sobressair em relação aos outros ... ou precise que ele se empenhe um pouco mais depois do horário e até se abstenha um pouquinho da vida pessoal no sentido de ficar mais na empresa, ele fica. ...
E 12 – No caso deles como são terceirizados não há muito acesso, eles fazem o trabalho deles, são muito independentes. Relata que a empresa não dá muita atenção como deveria, mas em contrapartida eles também não solicitam nada. Conta que eles não se integram muito, não conversam com ninguém, ficam sempre entre eles. Mas entende que o fato de dar uma abertura para essas pessoas já muda muita coisa.	No caso deles nós não temos muito acesso. Eles são muito independentes. Nem a chefia da fábrica onde eles trabalham tem um contato maior. Na verdade o trabalho a ser feito é encaminhado a eles, eles fazem, nos entregam, se troca alguma idéia, mas não se sente eles como parte da I. A gente não dá tanta atenção a eles quanto deveria., né. Mas eles também não solicitam nada. São muito independentes. ... Se tem alguma coisa que não tá legal alguém vai lá e mostra como é feito, ... Eu acho que nós poderíamos ter dado uma atenção a eles. Eles participaram da campanha das vacinas, no médico eles vem também,... É ruim mas é assim que é.
E 13 – Diz que apesar do pouco tempo em que ela está na empresa, pode-se dizer que sim. A adaptação foi natural, normal e sentem uma grande satisfação em tê-la trabalhando na	Faz pouco tempo em que ela está trabalhando aí, mas eu diria que sim. ... Então eu acho assim: as coisas estão muito tranquilas, achamos que a adaptação dela foi natural,

<p>empresa. A dedicação dessas pessoas é dobrada, elas querem se superar, não querem perder o que conquistaram pois as oportunidades de trabalho são muito difíceis. Há um outro funcionário deficiente e o desempenho dele é excelente.</p>	<p>normal. A gente fez questão de que ela viesse ocupar essa vaga como uma forma de integrar, quer dizer, a pessoa sofre uma lesão, tem uma deficiência, mas está apta para o trabalho. A gente está muito satisfeito de tê-la aqui. Com um pouco de boa vontade da empresa há o retorno. A dedicação dessas pessoas é dobrada também, por que elas querem se superar, elas querem mostrar que são úteis, não querem perder a vaga, já que é uma oportunidade tão difícil de conseguir. Nós temos um outro colega que não tem braço e ele é tão bom quanto qualquer outro. O desempenho dele é excelente, ... um rapaz com muita desenvoltura, não tem nenhuma discriminação. ...</p>
<p>E 14 – Relata que os funcionários portadores de deficiência não são tratados de forma diferente e estão bem engajados na turma. Não existe nenhum benefício nem um prejuízo. É normal.</p>	<p>É bem interessante assim, por que nós temos duas pessoas que a gente trata bastante, é o marco aqui e a Ivete lá. Agora tem o Luiz que vai pro tele atendimento. Mas não são tratados de forma diferente, são bem engajados na turma, não existe assim, na verdade são como uma pessoa normal Não há nem um benefício, nem um prejuízo. ... É normal.</p>

4. Como foi feita a escolha do posto de trabalho para a pessoa portadora de deficiência?

Idéia Central	Expressões-chave
<p>E 9 – Foi naturalmente. Diz que a pessoa portadora de deficiência experimentou quase de tudo, de acordo com a capacidade dele, foi testando as habilidades.</p>	<p>Ao natural. (...) Digo assim porque eu não vou dá um aparelho de grande porte, um aparelho pesado pra ele trabalhar, mas assim aparelhos menores, ... Foi uma coisa natural. Ele começou, experimentou quase de tudo um pouco e ele vai se adequando à necessidade e ele se deu bem nessa área .</p>

<p>E 10 – Informa que existia uma vaga para estagiário no setor de marcação de consultas. Existiam pré requisitos, foi feita uma seleção e de acordo com as aptidões e o desempenho que a pessoa portadora de deficiência demonstrou foi contratada.</p>	<p>Na época nós estávamos selecionando estagiários para a marcação de consultas. A secretaria de Recursos Humanos tinha um rol de candidatos, encaminhou para entrevista, e a partir da entrevista a gente encaminhou pelas aptidões que ele mostrou, pelo desempenho que ele mostrou. ... Tinha oito vagas e vários candidatos. Houve uma entrevista prévia feita pela Secretaria da Administração, com os pré requisitos que a gente tinha: conhecimento de informática, 2º Grau, estudar à noite. ... Ela previamente selecionou candidatos e encaminhou para uma segunda triagem, nesta segunda triagem é que foram selecionados estes oito e entre eles o M..</p>
<p>E 11 – Relata que ele veio para a fábrica nova devido a existência de vários lances de escada na outra unidade. Um outro fator que contribuiu foi a experiência que a pessoa portadora de deficiência tinha na área.</p>	<p>Na verdade é por que tem dois lances de escadaria, agora tem três lances de escadaria prá chegar ao departamento de engenharia e não tem elevador, né. Um dos fatores complicantes é pra ele mesmo esse daí. Mas também tinha o fator de estar sendo aberta uma fábrica nova aqui e tinha várias pessoas muito novas prá tocar o departamento de engenharia aqui. Eu acho que se atribui também ao que ele tinha bastante experiência já, ..., mas eu acho que um fator determinante são dois: um o problema dos três lances de escada que realmente é complicado, não tem elevador e o outro é que é pela própria experiência dele.</p>
<p>E 12 – Foi em função da demanda.</p>	<p>Foi em função da demanda. Tem o fato de ser lá na dois, por que a entrada é facilitada, mas era pra lá que precisava.</p>
<p>E 13 – Relata que houve a vaga para aquele posto e a pessoa portadora de deficiência se adaptou, mas como trabalham muito com informática, teriam condições de colocá-la em</p>	<p>Houve a vaga e a vaga para aquele serviço se adaptou perfeitamente a ela, mas independentemente de ser aquele trabalho, nós teríamos onde colocá-la em outros lugares. ...</p>

outros lugares, se necessário.	Como nós trabalhamos muito com informática a gente teria condições de colocá-la em outro posto.
E 14 – Relata que as pessoas entram na empresa de duas formas. Ou trabalham na rua, como auxiliar de eletricista ou entregador, ou como tele atendentes. Depois destas funções eles podem partir para outras, principalmente na área administrativa. É feita a seleção e se preciso sa adaptação do posto de trabalho.	Hoje as pessoas entram na empresa de duas formas, ... ou entram como auxiliar de eletricista ou como entregador de contas ou como tele atendentes. Alí é o celeiro, então depois dali que eles podem saí, principalmente para uma área administrativa.

5. Foi feito algum tipo de alteração / adaptação no posto de trabalho?

Idéia Central	Expressões-chave
E 9 - Foram feitas apenas pequenas adaptações.	Assim, ... a bancada ta de acordo. O que foi feito pra ele assim foi mínima coisa. Foi cortada a mesa na altura que ele precisa. Algumas coisas do Almoxarifado estão a disposição dele na altura dele, mas nada que venha a interferir no resto da empresa.
E 10 – Não, mas apesar de não ter sido feita nenhuma adaptação no posto de trabalho não houve empecilhos para a pessoa portadora de deficiência trabalhar.	No posto de trabalho não houve adaptação, mas também , ... assim nas condições de trabalho que se tinha não houve empecilho prá ele trabalhá.
E 11 – Diz que não, porque entende que não precisa. A pessoa portadora de deficiência trabalha mais com computador. A única adaptação que foi feita é que como ela não atende à linha de produção, pois precisaria se deslocar muitas vezes dentro da fábrica, então outro funcionário realiza esta atividade.	Não porque não precisa, né. O trabalho dele é mais com computador. A adaptação que nós fazemos é a seguinte, ... é que talvez a pessoa que , que tivesse no posto dele atenderia a linha também. Ele não atende à linha de produção. Ele não vai lá explicar na linha de produção como se faz. Então tem sempre uma pessoa com ele. Não teve maiores problemas.... Não sei se chega a ser uma adaptação. É complicado ele se desloca, dá quase uns setecentos metros. ... O que não limita ele de

	depois ir lá e vê o produto final.
E 12 – Não foi feita.	No posto não. A mesa já existia.
E 13 – Não foi preciso fazer nenhuma adaptação no posto, nem em termos de serviço.	Não precisou fazer nenhum tipo de adaptação de posto de trabalho, a mesa é adequada, a mesa é fixa mas cabe a cadeira certinho, ela fica digamos assim, ... confortavelmente instalada. Então não precisou fazer nenhuma adaptação nem em termos de serviço. ...
E 14 – O posto de trabalho não foi adaptado, ele é adequado para um deficiente.	... o posto de trabalho não foi adaptado pra alguém e sim o posto de trabalho ele é adequado pra um deficiente., Até a gente teria que fazer alguma adaptação se fosse um cadeirante, com relação à rampa, mas não em relação ao posto.

6. Foi tomada alguma medida para melhorar as instalações físicas e as condições de acesso ao posto de trabalho / prédio da empresa?

Idéia Central	Expressões-chave
E 9 - O banheiro já foi feito um pouco maior, as demais coisas estão mais ou menos na altura que a pessoa portadora de deficiência precisa. NA entrada do prédio há uma rampa de acesso. Relata que todos da empresa estão sempre a disposição para qualquer coisa.	O banheiro tem assim um padrão já de acordo com as necessidades deles, ta. Já foi feito um pouquinho maior na época, mas uma coisa mínima, questão de 30 cm, já chega na largura. (...). tem chuveiro prá ele se ele precisar de chuveiro. As toalhas que ele precisa estão na gaveta da pia, (...). Ta tudo assim, mais ou menos na altura que ele precisa. E a gente também ta sempre a disposição pra qualquer coisa. ... A entrada do prédio tem a rampa de acesso, que é ima garagem pra carro é a porta de entrada. Já ta de acordo com a necessidade dele também.
E 10 – Não foram feitas nem no prédio onde trabalhavam anteriormente, nem no atual. Aqui a pessoa portadora de deficiência consegue	

subir pois não há degraus. Nos banheiro também não foram feitas adaptações, mas não é impeditivo para ela fazer uso, apesar da dificuldade.	
E 11- Não foi feita nenhuma. A pessoa portadora de deficiência estaciona o carro aqui dentro e a sala é no primeiro andar também.	Não, não foi feita nenhuma adaptação. Até por que ele tem liberação pra estacionar o carro aqui dentro. Então ele tem ... O acesso dele não é tão complicado. É que a sala é no primeiro andar também.
E 12 – No acesso ao prédio não houve necessidade, não há desníveis, mas foi feita uma rampa para as pessoas portadoras de deficiência irem ao restaurante.	No acesso ao prédio não precisou alteração. Eles entram pela frente, fazem a volta e não tem escada nem desnível. ... Foi feita alguma coisa a nível de rampa, para eles se locomoverem até o restaurante.
E 13 – Refere que o acesso ao local de trabalho é tranquilo, não há degraus. Há rampa de acesso para outras instalações e o banheiro é todo adaptado para pessoas com deficiência.	O acesso a este local de trabalho dela se dá de forma tranqüila, desde a entrada. Então como é no piso térreo, não tem nem degrau. Ela mesma se locomove sem precisa de ajuda. Existe rampa de acesso às instalações, banheiro de deficientes, ... estamos com um projeto de colocarmos elevador, por que hoje nós não temos o acesso do deficiente ao piso superior.
E 14 – Não. Só fariam se fosse cadeirante, mas não seria um grande investimento.	Não. Só se aquele colega cadeirante viesse trabalhar conosco, a gente teria que fazer uma rampinha pra sala e outra pro banheiro, mas também não é um grande investimento.

7. Há o conhecimento por parte da empresa da Norma Técnica NBR 9050 – Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiência a Edificações, Espaços, Mobiliário e Equipamentos Urbanos?

Idéia Central	Expressões-chave
E 9 - Não, não está inteirado.	Não, eu até não estou inteirado. Como eu te falei antes, normalmente é o deficiente que vai informar pra gente quais são os parâmetros que

	devem ser usados.
E 10 – Tem certeza que a Prefeitura conhece, mas como esta pessoa portadora de deficiência não é servidora não houve preocupação com a mudança. Se fosse concursada e precisasse alterações, estas seriam feitas.	A Prefeitura com certeza, mas como ele não é um servidor, e não entrou específico pra cá, não houve a preocupação de mudança. Um servidor concursado, que é chamado no concurso provavelmente tenha condições, senão provavelmente vão ser feitas as adaptações.
E 11 – Sim. Inclusive a Norma sobre transportes.	Sim, conheço. Inclusive de transporte.
E 12 – Relata que o pessoal da segurança conhece, mas não aplicou. Como estas pessoas portadoras de deficiência são terceirizadas relatam que a empresa não responde por eles.	Eu não tenho conhecimento, mas o pessoal da segurança sim. Mas não foi aplicado. Até por que a I. não responde, entre aspas, por eles aqui dentro, até por que é uma empresa terceirizada.
E 13 – Não	Não.
E 14 – Sim, dia que a arquiteta conhece.	A arquiteta conhece. Ela trabalha em toda a empresa , as filiais. Se tem uma reforma pra fazê ela coordena.

8. A questão da acessibilidade foi empecilho para a não contratação de mais pessoas portadoras de deficiência?

Idéia Central	Expressões-chave
E 9 - Não.	Não, ... não.
E 10 – Acredita que sim, que algumas empresas não contratam em função do difícil acesso. No caso desta pessoa portadora de deficiência, ela só poderia ser contratada em prédio que tivesse acesso.	Se eu falar dos outros eu acho que sim. Aqui foi possível adaptar, mas eu acho que é um impeditivo. Algumas empresas talvez deixem de contratar por que estão em um lugar de difícil acesso. ... No caso da contratação, ... ele só poderia ser contratado em prédio onde tivesse o acesso fácil. No nosso caso foi por que o acesso já tinha. Se não tivesse, não posso garantir que ele seria contratado.

<p>E 11 – Informa que especificamente na Engenharia não, pelo contrário, pois no caso, o cadeirante, tem todos os sentidos. Se a pessoa tiver qualificação, acredita que tenha abertura.</p>	<p>No caso da Engenharia é mais fácil o cadeirante por que ele tem todos os sentidos, ... a audição. Ele só é deficiente físico, né, ele não consegue anda, mas... Pelo contrário se a pessoa tem algum curso de auto cad, pra gente é indiferente. Tem que ter qualificação. Aí a pessoa tem que corrê atrás. ...ou ter uma escola especializada, alguma coisa direcionada, que não precisasse se aprofundar tanto, como a questão da Engenharia. ... pra Engenharia eu vejo que fica mais fácil o cadeirante.</p>
<p>E 12 – Acha que não. Atribui a não procura das pessoas portadoras de deficiência. Só tiveram duas pessoas que procuraram por trabalho, mas tinham problemas nas mãos e como o trabalho é manual não foi possível. Mas uma pessoa com cadeira de rodas com certeza se adaptaria em algum dos setores.</p>	<p>Acho que não. Te diria que eles não vem em busca. Por exemplo eu tive dois casos, de pessoas que portadoras de deficiência, um com um problema numa mão e uma moça que teve queimadura nas duas mãos também. Mas nenhuma das duas eu pude contratar, por que o nosso trabalho é manual ..., mas uma pessoa de cadeira de rodas ou muletas tranqüilamente ela se adapta em algum dos nossos setores. Mas eles nunca vieram.</p>
<p>E 13- Não.</p>	<p>No nosso caso, não.</p>
<p>E 14 – Não, entende que o empecilho é a qualificação, pois devem ter ensino médio completo e conhecimentos de informática. A deficiência pode ser ambulatória, mas é necessário ter boa audição e dicção.</p>	<p>Não, o empecilho foi a qualificação mesmo. Até pra próxima seleção de tele atendente a gente ta pensando primeiro em contatar com a associação deles, ... mas eu acho que a gente vai ter a mesma dificuldade. ... tem que ter o ensino médio completo. Nesta turma nova que a gente contratou a gente queria contratar mais deficientes, mas não foi possível. ... Prá mim o que eles tem que ter é uma boa audição, a parte da fonoaudiologia tem que sê muito boa, ... a deficiência deles tem que sê da cintura pra baixo, então tem que sê um cadeirante mesmo ou que tenha tido pólio, alguma coisa assim. E eles tem que ter conhecimento de informática.</p>

