

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

**PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA E MERCADO DE TRABALHO:
UMA PESQUISA EM EMPRESAS CATARINENSES**

Adriana Fátima Cancelli

Florianópolis, dezembro de 1999.

**PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA E MERCADO DE TRABALHO:
UMA PESQUISA EM EMPRESAS CATARINENSES**

Adriana Fátima Cancelli

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de
Produção da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção
do título de Mestre em Engenharia de Produção.

Orientadora:

Prof^ª. Olga Regina Cardoso, Dra.

Florianópolis, dezembro de 1999.

**PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA E MERCADO DE TRABALHO:
UMA PESQUISA EM EMPRESAS CATARINENSES**

Adriana Fátima Cancelli

Esta Dissertação foi julgada adequada para a obtenção do Título de Mestre em Engenharia de Produção e aprovada na sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção.



Ricardo Miranda Bácia, Ph.D.
Coordenador do PPGEP

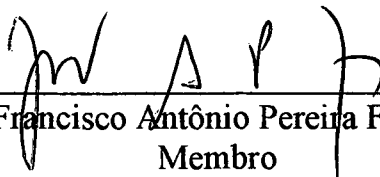
Banca Examinadora:



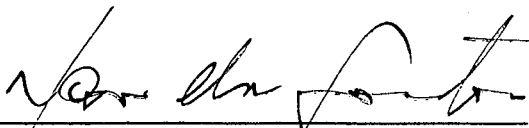
Prof.ª Olga Regina Cardoso, Dra.
Orientadora



Prof.ª Jane Iara Pereira da Costa, M.Sc.
Co-orientadora



Prof. Francisco Antônio Pereira Fialho, Dr.
Membro



Prof. Neri dos Santos, Dr.
Membro

*Aos meus pais, Valmor e Aldair,
por todo amor, dedicação,
apoio e respeito,
dedico este trabalho.*

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS

LISTA DE GRÁFICOS

RESUMO

ABSTRACT

1. APRESENTAÇÃO.....	1
2. JUSTIFICATIVAS	3
3. OBJETIVOS	4
3.1 Objetivo Geral.....	4
3.2 Objetivos Específicos.....	4
4. METODOLOGIA	5
5. LIMITAÇÕES ENCONTRADAS NA PESQUISA	8
6. REFERENCIAL TEÓRICO	9
6.1 Ajustamento à Sociedade	16
6.2 Breve Percurso Histórico.....	18
6.3 Levantamento da Legislação Brasileira Existente.....	22
6.4 Dados Estatísticos	27
7. RESULTADOS DA PESQUISA.....	30
7.1 Análise dos Dados por Tabulação Simples	31
7.1.1 <i>Caracterização das empresas quanto ao ramo de atividade</i>	31
7.1.2 <i>Cargos dos respondentes</i>	32
7.1.3 <i>Quadro funcional</i>	33
7.1.4 <i>Número de trabalhadores portadores de deficiência</i>	34
7.1.5 <i>Deficiência predominante nas empresas</i>	35
7.1.6 <i>Sexo dos trabalhadores portadores de deficiência</i>	36
7.1.7 <i>Número de trabalhadores portadores de deficiência física</i>	37

7.1.8	<i>Origem da incapacidade física</i>	38
7.1.9	<i>Trabalhadores portadores de deficiência física contratados portando a incapacidade</i>	39
7.1.10	<i>Contratação por instituição</i>	39
7.1.11	<i>Ano da última contratação</i>	40
7.1.12	<i>Área de trabalho dos portadores de deficiência física</i>	41
7.1.13	<i>Estrutura física e arquitetônica</i>	42
7.1.14	<i>Média mensal de acidentes de trabalho em 1998</i>	44
7.1.15	<i>Necessidade de reabilitação</i>	45
7.1.16	<i>Existência de trabalhadores em processo de reabilitação profissional</i>	46
7.1.17	<i>Conhecimento dos Centros de Reabilitação do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS</i>	47
7.1.18	<i>Pensamento da empresa</i>	47
7.2	<i>Análise dos Dados por Tabulação Cruzada</i>	49
7.2.1	<i>Ramo de atividade e quadro funcional</i>	49
7.2.2	<i>Ramo de atividade e número de trabalhadores portadores de deficiência</i>	49
7.2.3	<i>Ramo de atividade e deficiência predominante na empresa</i>	51
7.2.4	<i>Ramo de atividade e número de trabalhadores portadores de deficiência física</i> 52	
7.2.5	<i>Principal origem da incapacidade da deficiência física e ramo de atividade das empresas</i>	53
7.2.6	<i>Percentual de contratação das pessoas portadoras de deficiência física e ramo de atividade</i>	54
7.2.7	<i>Ramo de atividade e ano da última contratação</i>	55
7.2.8	<i>Contratação por instituição, ramo de atividade e número de portadores de deficiência física</i>	55
7.2.9	<i>Principal área de trabalho dos portadores de deficiência física e ramo de atividade</i>	56
7.2.10	<i>Ramo de atividade e estruturas físicas e arquitetônicas</i>	57
7.2.11	<i>Ramo de atividade e pensamento da empresa</i>	58
7.2.12	<i>Quadro funcional e número de trabalhadores portadores de deficiência</i>	60
7.2.13	<i>Quadro funcional e total de trabalhadores portadores de deficiência física</i> ..	61
7.2.14	<i>Quadro funcional e pensamento da empresa</i>	62
7.2.15	<i>Trabalhadores portadores de deficiência e portadores de deficiência física</i> ..	62
7.2.16	<i>Portadores de deficiência física e principal origem da incapacidade física</i> ..	64
7.2.17	<i>Total de portadores de deficiência física e pensamento da empresa</i>	64
7.2.18	<i>Origem da incapacidade e área de trabalho</i>	65
7.2.19	<i>Percentual de contratação dos portadores de deficiência física e total de trabalhadores portadores de deficiência física</i>	66
7.2.20	<i>Total de portadores de deficiência física e ano da última contratação</i>	67
7.2.21	<i>Última contratação de trabalhador portador de deficiência física e pensamento da empresa</i>	67
7.2.22	<i>Número de trabalhadores portadores de deficiência física e existência de estruturas físicas e arquitetônicas</i>	69
7.2.23	<i>Área de trabalho e deficiência física predominante na empresa</i>	69
7.2.24	<i>Ramo de atividade e média de acidentes de trabalho</i>	70
7.2.25	<i>Ramo de atividade e necessidade de reabilitação</i> 71.....	71

7.3	Análise das Questões Abertas.....	71
7.3.1	<i>Funções exercidas pelos portadores de deficiência física.....</i>	72
7.3.2	<i>Dificuldades e limitações em empregar portadores de deficiência física.</i>	74
7.3.3	<i>Definições para “portador de deficiência física”.....</i>	75
8.	CONCLUSÕES.....	77
9.	RECOMENDAÇÕES	80
10.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Distribuição de frequência do ramo de atividade das 20 empresas respondentes	31
Tabela 2. Distribuição de frequência dos cargos dos respondentes.....	32
Tabela 3. Distribuição de frequência do quadro funcional.....	33
Tabela 4. Distribuição de frequência do número de trabalhadores portadores de deficiência nas 20 empresas pesquisadas.....	34
Tabela 5. Distribuição de frequência em relação à deficiência predominante nas empresas.....	35
Tabela 6. Distribuição de frequência das empresas em relação ao sexo predominante dos trabalhadores portadores de deficiência.....	36
Tabela 7. Distribuição de frequência dos portadores de deficiência física nas empresas.....	37
Tabela 8. Distribuição de frequência das principais origens da incapacidade física apontadas pelas empresas.....	38
Tabela 9. Distribuição de frequência do percentual de contratação dos portadores de deficiência física.....	39
Tabela 10. Distribuição das contratações efetuadas através de instituições.....	40
Tabela 11. Distribuição do último ano de contratação de portadores de deficiência física.....	41
Tabela 12. Distribuição da principal área de trabalho dos portadores de deficiência física nas empresas respondentes.....	42
Tabela 13. Distribuição das empresas quanto da existência de estruturas físicas e arquitetônicas adaptadas ao uso dos portadores de deficiência física.....	43
Tabela 13.1. Distribuição das estruturas físicas e arquitetônicas adaptadas ao uso dos portadores de deficiência física existentes nas nove empresas.....	43
Tabela 14. Distribuição das médias mensais de acidentes de trabalho no ano de 1998 das empresas respondentes.....	45
Tabela 15. Distribuição das empresas quanto a necessidade de reabilitação profissional nos acidentes ocorridos em 1998.....	46
Tabela 16. Distribuição das empresas quanto a existência de trabalhadores em processo de reabilitação profissional.....	46
Tabela 17. Distribuição das empresas quanto ao conhecimento do CRP e do trabalho realizado por este centro.....	47

Tabela 18. Distribuição da frequência do pensamento das empresas frente a afirmação – “ <i>Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência</i> ”.....	48
Tabela 19. Relação ramo de atividade e total de trabalhadores.....	49
Tabela 20. Distribuição dos trabalhadores portadores de deficiência, segundo o ramo de atividade.....	50
Tabela 21. Distribuição do ramo de atividade em relação ao tipo de deficiência predominante.....	51
Tabela 22. Distribuição dos trabalhadores portadores de deficiência física, segundo o ramo de atividade.....	52
Tabela 23. Distribuição da principal origem da incapacidade da deficiência física em relação ao ramo de atividade.....	54
Tabela 24. Distribuição do percentual de contratação dos portadores de deficiência física em relação ao ramo de atividade.....	54
Tabela 25. Distribuição do ramo de atividade em relação ao ano da última contratação de um portador de deficiência física.....	55
Tabela 26. Distribuição da principal área de trabalho do portador de deficiência física em relação ao ramo de atividade.....	56
Tabela 27. Distribuição do ramo de atividade em relação à existência de estruturas físicas e arquitetônicas adaptadas ao uso do portador de deficiência física.....	57
Tabela 28. Distribuição do ramo de atividade em relação à opinião das empresas quanto a afirmativa: “ <i>Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência</i> ”.....	59
Tabela 29. Relação quadro funcional e número de trabalhadores portadores de deficiência.....	60
Tabela 30. Relação quadro funcional e número de trabalhadores portadores de deficiência física.....	61
Tabela 31. Relação entre o quadro funcional e a opinião da empresa quanto a afirmativa: “ <i>Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência</i> ”.....	62
Tabela 32. Relação total de trabalhadores portadores de deficiência e portadores de deficiência física.....	63
Tabela 33. Distribuição da principal origem da incapacidade da deficiência física em relação ao número de portadores de deficiência física.....	64
Tabela 34. Total de trabalhadores portadores de deficiência física e pensamento da empresa.....	65

Tabela 35. Distribuição da principal área de trabalho do portador de deficiência física em relação à principal origem da incapacidade física.....	66
Tabela 36. Distribuição do percentual de contratação dos portadores de deficiência física em relação ao total de trabalhadores portadores de deficiência física.....	66
Tabela 37. Distribuição do ano da última contratação de um portador de deficiência física em relação ao total de trabalhadores portadores de deficiência física.....	67
Tabela 38. Distribuição do ano da última contratação de um portador de deficiência física, segundo o pensamento da empresa.....	68
Tabela 39. Relação entre o número de portadores de deficiência física e a existência de estruturas físicas e arquitetônicas nas empresas.....	69
Tabela 40. Distribuição da principal área de trabalho, segundo a deficiência física predominante.....	69
Tabela 41. Distribuição do ramo de atividade em relação à média mensal de acidentes de trabalho.....	71
Tabela 42. Distribuição do ramo de atividade em relação à necessidade de reabilitação em 1998.....	71
Tabela 43. Distribuição dos motivos apontados pelas empresas relacionados ao candidato portador de deficiência física.....	74
Tabela 44. Distribuição dos motivos apontados pelas empresas relacionados à própria empresa.....	74

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribuição de frequência do ramo de atividade das 20 empresas respondentes.....	31
Gráfico 2. Distribuição de frequência dos cargos dos respondentes.....	32
Gráfico 3. Distribuição de frequência do quadro funcional.....	33
Gráfico 4. Número de portadores de deficiência nas empresas.....	34
Gráfico 5. Distribuição da deficiência predominante nas empresas.....	36
Gráfico 6. Número de portadores de deficiência física nas empresas.....	37
Gráfico 7. Distribuição de frequência das principais origens da incapacidade física apontadas pelas empresas.....	38
Gráfico 8. Distribuição do último ano de contratação das 15 empresas.....	41
Gráfico 9. Distribuição da principal área de trabalho dos portadores de deficiência física nas empresas respondentes.....	42
Gráfico 10. Estruturas físicas e arquitetônicas adaptadas ao uso dos portadores de deficiência física existentes em nove empresas.....	44
Gráfico 11. Distribuição das médias mensais de acidentes de trabalho das empresas respondentes no ano de 1998.....	45
Gráfico 12. Distribuição da frequência do pensamento das empresas frente a afirmação – <i>“Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência”</i>	48
Gráfico 13. Distribuição dos trabalhadores portadores de deficiência, segundo o ramo de atividade.....	50
Gráfico 14. Distribuição do ramo de atividade em relação ao tipo de deficiência predominante.....	51
Gráfico 15. Distribuição do total de trabalhadores portadores de deficiência física, segundo o ramo de atividade.....	53
Gráfico 16. Distribuição da principal área de trabalho do portador de deficiência física em relação ao ramo de atividade.....	57

Gráfico 17. Distribuição do ramo de atividade em relação à existência de estruturas físicas e arquitetônicas adaptadas ao uso do portador de deficiência física.....	58
Gráfico 18. Distribuição do ramo de atividade em relação à opinião das empresas quanto a afirmativa: <i>“Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência”</i>	59
Gráfico 19. Relação entre total de trabalhadores portadores de deficiência e portadores de deficiência física das empresas.....	63
Gráfico 20. Total de portadores de deficiência física e pensamento das empresas.....	65
Gráfico 21. Distribuição do ano da última contratação de portador de deficiência física, segundo o pensamento da empresa.....	68
Gráfico 22. Distribuição da principal área de trabalho, segundo a deficiência física predominante.....	70

RESUMO

A deficiência - física, mental, auditiva ou visual - está presente em qualquer sociedade, seja esta desenvolvida, em desenvolvimento ou sub-desenvolvida, e em qualquer classe social, variando apenas a maneira como o portador de deficiência é tratado em cada um dos extratos. Ele, como qualquer outro cidadão, possui deveres e direitos, entre os quais o de ter acesso ao mercado de trabalho, deixando de ser dependente do Estado que o sustenta através de aposentadorias especiais.

Considerando a carência de trabalhos científicos que tratem dos aspectos sociais da deficiência física e que a literatura técnica disponível limita-se à questão clínica, este trabalho apresenta um estudo realizado em empresas catarinenses que atenderam a dois critérios fundamentais de seleção: a) possuir mais de mil trabalhadores e b) concordar em participar da pesquisa. Sob tal aspecto, o objetivo geral do estudo foi verificar a existência e a situação de portadores de deficiência física nos quadros funcionais das empresas, através da análise de variáveis julgadas importantes segundo o referencial bibliográfico pesquisado.

Através de uma abordagem quali-quantitativa, são aqui apresentadas informações a respeito do trabalho do portador de deficiência física não localizadas, de modo específico, na literatura especializada consultada ou junto aos órgãos governamentais legalmente designados para tratar das questões pertinentes ao tema.

ABSTRACT

Disability - whether it be physical, mental, hearing or speaking - is part of any society, regardless of its degree of development, and of all social classes, only varying is the way the person with the disability is treated in each class. This person, just as any other person, has duties and rights, such as having access to the job market, which would free him/her from government financial assistance.

Considering the lack of scientific works regarding the social aspects of physical disability, and the fact that the technical literature available is restricted to only focusing on the clinical matter, this research presents a study conducted in organizations of the Santa Catarina State, which should previously conform to two criteria of selection. The first being having one thousand or more employees in their staffs, and the second being an agreement to take part in the research. From this perspective, the purpose of the study was to verify the presence and to evaluate the situation of the employees with the physical disabilities in the researched organizations, through the analysis of a set of variables considered relevant according to the theoretical framework in use.

Through a qualitative-quantitative approach, this study presents information about the work of people with physical disabilities which were not provided by the conceptual framework used, or by state agencies legally nominated to deal with issues concerning the research topic.

1. APRESENTAÇÃO

Muito se tem ouvido falar a respeito dos direitos humanos, principalmente quando estes estão relacionados com os de certos grupos: presidiários, mulheres, homossexuais, idosos, crianças, dentre outros. Existem organizações governamentais e não governamentais que dedicam-se exclusivamente a trabalhar para melhorar a condição de vida daquelas pessoas que fazem parte dos grupos estigmatizados. Com o objetivo de integração, tais organizações buscam superar o preconceito e o desinteresse da sociedade.

Tal quadro é uma realidade vivenciada pelos portadores de deficiência que buscam adquirir os mesmos direitos de qualquer outro cidadão, seja no que diz respeito à educação, ao transporte coletivo, ao lazer, em suma, o direito de ter acesso ao convívio social com as pessoas não portadoras de deficiência. Como qualquer pessoa sã, os portadores de deficiência desejam ter oportunidades iguais, inclusive no que diz respeito ao mercado de trabalho, onde eles procuram mostrar o quanto produtivo são. Mas, como estará a receptividade das empresas a estes trabalhadores?

Há a percepção de que a realidade econômica apresenta um mercado altamente competitivo e é caracterizada pela crise que atinge as empresas e, conseqüentemente, os trabalhadores. Atualmente, o mercado de trabalho encontra-se em baixa, são mais de 3 milhões de desempregados no Brasil (Silva, 1999), incluindo desde profissionais altamente qualificados até trabalhadores com baixa ou nenhuma qualificação.

Considerando tal cenário, a mão-de-obra é abundante e, quando do recrutamento, o que não faltam são candidatos. Mas, se a situação está difícil para aquelas pessoas ditas “normais”, como estará a situação das pessoas portadoras de deficiência que, além das dificuldades enfrentadas por todos, têm que lidar com a sua “diferença” e, conseqüentemente, o preconceito da sociedade?

Já coloca Amaral (1994) que, não pode-se desconsiderar a realidade global sócio-política-econômica na qual o portador de deficiência está inserido. Pensando desta forma, o mesmo autor expõe:

Observando-se de forma ampla, sabe-se que enorme parte da população brasileira não tem acesso à preparação profissional, e assim só lhe resta vender sua força física ao mercado de produção. Ora bem, força física, em geral, não é condição encontrada na pessoa portadora de deficiência. Impasse.

Por outro lado, um país cronicamente em crise econômica gera alta competitividade no mercado de trabalho. Vencem os mais fortes – que raramente são pessoas deficientes. Impasse. (Amaral, 1994, p. 51)

Na procura desta resposta, desenvolveu-se uma pesquisa nas indústrias do Estado de Santa Catarina com mais de mil empregados¹, de modo a conhecer a situação do mercado de trabalho vivenciada pelos trabalhadores portadores de algum tipo de deficiência física.

No que diz respeito a estrutura do trabalho, inicialmente apresentam-se as justificativas, as razões pelas quais levaram ao desenvolvimento do estudo. Em seguida, são definidos os objetivos geral e específicos; para no capítulo seguinte ser apresentada a metodologia utilizada.

No quinto capítulo, listam-se as limitações encontradas na realização da pesquisa. O referencial teórico, que aborda a importância do trabalho na vida de uma pessoa e, especificamente, do portador de deficiência, além dos aspectos legislativo e estatístico sobre a deficiência, constitui o sexto capítulo. Este referencial serve de apoio à pesquisa e conclusões posteriormente apresentadas com base nos dados levantados expostos e tratados no sétimo capítulo. Neste capítulo expõe-se os dados obtidos na pesquisa realizada nas empresas de Santa Catarina com mais de mil trabalhadores, buscando verificar a existência de portadores de deficiência física.

Finalizando, tem-se o oitavo capítulo, no qual são feitas as conclusões do trabalho. As recomendações de temas para trabalhos futuros e as referências bibliográficas constituem o nono e décimo capítulos, respectivamente.

¹ Seleccionadas com base no Guia da Indústria de Santa Catarina, emitido pela Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina – FIESC.

2. JUSTIFICATIVAS

A opção pelo estudo do tema “Portadores de Deficiência Física e Mercado de Trabalho: uma pesquisa em empresas catarinenses” se deu a partir da apresentação da dissertação de mestrado, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, da Universidade Federal de Santa Catarina, da aluna Angélica Berndt, defendida em setembro de 1998. Tal estudo diagnosticou a ausência de trabalhos práticos e teóricos que tratem dos indivíduos portadores de deficiência física no que diz respeito ao mercado de trabalho. Chegando a expor que o material existente, na sua maioria, aborda apenas a questão clínica da deficiência, deixando uma lacuna em relação às questões psico-sociais daqueles indivíduos.

A reabilitação clínica apresenta-se importante para o portador de deficiência física, mas não é o único mecanismo necessário para garantir a sua integração e a superação do preconceito. Acredita-se que o portador de deficiência física precisa ter uma situação de vida o mais próxima possível dos não portadores, seja no lazer, no estudo, no trabalho ou no cumprimento de seus deveres como cidadão, para a sua não discriminação e marginalização na sociedade.

Desta forma, buscando satisfazer a necessidade percebida naquele trabalho, resolveu-se realizar uma pesquisa que abordar-se o mercado de trabalho do profissional portador de deficiência física no Estado de Santa Catarina, oferecendo aos empresários, como empregadores, aos portadores de deficiência física, como empregados e cidadãos, e a comunidade em geral, um estudo objetivo que possa auxiliar na integração do portador de deficiência física no mercado de trabalho. Já que, acredita-se que o trabalho representa para o indivíduo algo mais que um salário, sendo uma forma de satisfação, realização, senso de utilidade, *status* e algo essencial para um indivíduo em sua consciência que vive em comunidade.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Verificar a existência e a situação de trabalhadores portadores de deficiência física nas empresas catarinenses com mais de mil empregados.

3.2 Objetivos Específicos

- Revisar bibliografia referente aos indivíduos portadores de deficiência física;
- Realizar um levantamento da legislação brasileira pertinente aos direitos dos deficientes físicos em relação ao mercado de trabalho;
- Levantar, nas indústrias pesquisadas, os tipos de funções mais comuns desenvolvidas pelos trabalhadores portadores de deficiência física;
- Identificar a contratação de portadores de deficiência física nas empresas;
- Constatar o conhecimento das indústrias a respeito dos Centros de Reabilitação do Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS; e
- Fazer levantamento da existência de estruturas físicas e arquitetônicas adaptadas ao uso dos indivíduos portadores de deficiências, adequadas às suas limitações corporais, nas empresas selecionadas.

4. METODOLOGIA

Inicialmente, fez-se necessária a busca de uma fundamentação teórica, já que, segundo Triviños (1987, p. 132), esta é fundamental para o domínio do estudo a ser realizado, bem como para o embasamento teórico que serve de apoio, permitindo vislumbrar perspectivas de análise e de interpretação no aprofundamento do conhecimento do problema.

O processo de desenvolvimento da pesquisa bibliográfica se deu através da coleta, análise e interpretação dos dados obtidos junto à bibliografia, seguindo o que é proposto pelos autores Cervo e Bervian (1983, p. 85). Estes autores descrevem como se deve dar o processo de leitura de um pesquisador, dividindo-o em quatro fases: Leitura de Reconhecimento e Pré-Leitura, Leitura Seletiva, Leitura Crítica ou Reflexiva e Leitura Interpretativa.

De modo a determinar o método de pesquisa a ser utilizado, foi desenvolvida uma busca na bibliografia especializada. W. Goode e P. K. Hatt (*apud* Richardson, 1989, p. 38) apresentam opinião interessante, “a pesquisa moderna deve rejeitar como uma falsa dicotomia a separação entre estudos ‘qualitativos’ e ‘quantitativos’, ou entre ponto de vista ‘estatístico’. Além disso, não importa quão precisas sejam as medidas, o que é medido contínua a ser uma qualidade”. Assim, esta pesquisa caracteriza-se por ser quali-quantitativa e descritiva, já que descreve a realidade encontrada nas empresas pesquisadas (Gil, 1994).

As indústrias pesquisadas foram selecionadas a partir de consulta ao Guia da Indústria de Santa Catarina, emitido pela Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina – FIESC, que apontava 43 indústrias com mais de mil empregados.

Como instrumento para coleta de dados, optou-se pelo questionário estruturado que, segundo Richardson (1989, p. 142), cumpre pelo menos duas funções: “descrever as características e medir determinadas variáveis de um grupo social”, funções essas que vão ao encontro do objetivo deste trabalho. Ainda quanto ao questionário, os respondentes tomaram conhecimento do objetivo da pesquisa e do instrumento, caracterizando-o como

não-disfarçado. Por ter sido realizado o envio do questionário a todas as empresas, a pesquisa caracterizou-se por ser censitária, tratando de todas os elementos da população – empresas com mais de mil empregados.

Anteriormente, ao encaminhamento do questionário foi realizado o pré-teste para avaliação do instrumento, de modo a assegurar-lhe validade e clareza. Para realização do pré-teste foram selecionadas três indústrias pertencentes à população-alvo da pesquisa (Mattar, 1993, p. 249).

O questionário de perguntas fechadas e abertas foi enviado às indústrias da amostra via e-mail ou fax, dependendo da opção da empresa, de modo a agilizar a coleta e minimizar custos. Utilizando estes meios de envio havia a consciência da existência de duas implicações comuns a aplicação pelo correio: “a primeira é que as pessoas, tendo mais tempo para responder e respondendo sem pressões, tendem a refletir mais sobre cada questão e a responder melhor; a segunda é que, sem pressão, a grande maioria das pessoas acaba deixando de responder” (Mattar, 1993, p. 186). Salienta-se que pelo assunto tratado neste trabalho, a primeira implicação também justifica, junto com as questões tempo e recursos financeiros, a opção pelo questionário.

Com relação a garantia de um maior índice de retorno, seguiu-se o proposto por Mattar (1993). O primeiro contato com as empresas foi realizado por telefone, sendo solicitado o nome daquele que seria o responsável por analisar o instrumento, exposto o objetivo do trabalho e da importância da participação da empresa. Após, enviou-se o questionário com data pré-determinada para retorno acompanhado de carta de apresentação, sendo confirmado seu recebimento por telefone. Quando do vencimento do prazo e do não retorno do instrumento, novo telefonema foi efetuado com objetivo de reforçar o pedido de resposta.

Em relação a representatividade do índice de retorno dos questionários, Boyd e Westfall (1973, p. 155) colocam que o número de não devolução pode chegar a ser maior que 50% quando da utilização da aplicação pelo correio. Já Rutter e Abreu (1988, p. 30) expõem que: “Tendo em vista que no mais das vezes é difícil a previsão do percentual de respostas de questionários enviados, tem-se como razoável uma devolução em torno de 10% desde que distribuídos por regiões e segmentos objetivados”.

Em relação aos vieses da pesquisa no que diz respeito a obtenção das respostas, buscou-se a extinção destes, tomando o devido cuidado no encaminhamento dos

questionários para pessoas das empresas que tivessem conhecimento da questão tratada, estando aptos a preenchê-lo.

5. LIMITAÇÕES ENCONTRADAS NA PESQUISA

Algumas limitações foram encontradas durante o desenvolvimento do trabalho. Destacam-se:

A escassez de material bibliográfico na área, já que a maioria do material existente trata a respeito da reabilitação clínica dos portadores de deficiência, mas não de sua inserção no mercado de trabalho, levando à necessidade de recorrer a bibliografia não específica mas que, de algum modo, levava a reflexões interessantes.

A não receptividade de algumas empresas em participar da pesquisa também foi algo que precisou de atenção especial. Algumas empresas negaram-se a responder o questionário alegando que as informações solicitadas eram confidenciais, não podendo ser divulgadas. E, mesmo com o compromisso do pesquisador de não divulgar a razão social, tiveram empresas que não aceitaram participar da pesquisa. Neste momento, o pesquisador precisou ser persistente, já que precisava o maior número de respostas da população pesquisada para poder formatar conclusões.

6. REFERENCIAL TEÓRICO

A questão do trato das minorias é algo antigo na história da sociedade. Dependendo do sexo, da opção sexual, da raça, da religião ou da linha política, o indivíduo poderá encontrar dificuldades no relacionamento com os demais membros da comunidade que, no caso, representariam a maioria. O ser diferente, em relação ao que se é considerado como normal, é algo que incomoda os dois lados, os ditos normais e os "diferentes". Assim, aqueles que, por opção própria ou circunstâncias, não seguirem aos padrões de normalidade determinados, que não se identificarem com a maioria do grupo, adquirirão em relação a este uma identidade fragmentada ou incompleta (Goffman, 1988).

Na grande maioria das vezes, a partir do momento que uma pessoa é vista como integrante de um grupo de minoria marginalizado, poderá ter limitadas suas oportunidades, sofrer preconceitos e, conseqüentemente, deparar-se com frustrações. É o que poderá ocorrer com um trabalhador portador de deficiência, uma vez que, é visto como integrante de um grupo "anormal" e "diferente".

Goffman (1988, p. 14) menciona três tipos de estigma²: as culpas de caráter individual, como, por exemplo, o homossexualismo e o alcoolismo; os estigmas relacionados à raça, nação e religião; e, finalmente, as deformidades físicas. Todos os três casos podem levar o indivíduo a não ser recebido na relação social cotidiana por possuir um traço que se impõe à atenção e afasta aqueles que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus. Tal situação representa que ele possui um estigma, uma característica diferente da que havíamos previsto e que não estamos preparados para lidar com ela.

Já coloca Glat (1989, p. 17) que: "A partir do momento em que um indivíduo, em função de um ou mais atributos seus, é identificado e rotulado como desviante ou anormal, todos seus demais atributos são subestimados e ele passa a ser visto unicamente em termos das características estigmatizantes". No caso do portador de deficiência física, ele passa a

² Segundo Goffman (1988), estigma pode ser entendido como a situação vivenciada pelo indivíduo que está inabilitado para a aceitação social plena.

ser visto como um deficiente físico e não como uma pessoa cuja uma de suas características é a de possuir uma deficiência física.

O estigma é tão forte sobre o portador de deficiência que ele próprio passa a se ver como um incapaz e anormal. Tal situação é entendida considerando o exposto por Telford e Sawrey (1976, p. 57): “O conceito de eu de uma pessoa é, por seu turno, em grande parte, um produto das avaliações que as outras pessoas formulam sobre ela”.

Há momentos em que a igualdade até parece existir entre as pessoas portadoras de deficiência e as não portadoras. Mas, segundo Ross (1995, p. 15),

quando está em jogo a ocupação de posições sociais dignas e/ou relevantes através da qual se democratiza o poder e a possibilidade de desenvolvimento de capacidades e necessidades “pela prática”, então, a desigualdade e a impossibilidade vêm à tona impedir a humanização dos indivíduos distintos do ponto de vista biológico e sensorial (esse impedimento se dá também pelo aspecto econômico, político, racial, sexual e religioso), negando, por conseguinte, a igualdade abstrata ora proclamada. Trata-se da desigualdade histórica. Como afirma Rousseau (1973, p. 144), é produto dos homens e não uma desigualdade natural.

Sendo assim, percebe-se que a sociedade desenvolve e apresenta vários sentimentos em relação aos portadores de deficiência. Dependendo da situação vivenciada, os portadores de deficiência têm seus papéis sociais diferenciados. “Vítimas ou heróis, dignos de pena ou inspiradores de sentimentos de culpa e rejeição, infantilizados, subestimados, considerados incapazes, quando muito, capazes de oferecer ‘aquela lição de vida, apesar de condenados a uma cadeira de rodas’. São pessoas sempre encaradas como um caso à parte, nunca como apenas pessoas, iguais às outras” (Mídia e deficiência, 1996, p. 12).

É comum que, quando alguém fale de um portador de deficiência, a primeira imagem que vem na mente das pessoas é a de um indivíduo que apresenta limitações de parte ou de todo corpo, o que leva ao comprometimento de suas capacidades motoras e/ou psíquicas (Amaral e Souza, 1993, p. 29). Tomando como base os julgamentos e pressupostos que carregamos a respeito dos portadores de deficiência, acabamos por não vê-los como uma pessoa que possui seus objetivos e desejos, como qualquer outra pessoa não portadora de deficiência.

“Dessa forma, muito do que o estigmatizado faz ou que ocorre com ele é interpretado em função do desvio. Quando uma pessoa com deficiência física ou mental,

por exemplo, sofre um acidente ou se envolve em dificuldades, o problema é imediatamente atribuído à sua deficiência” (Glat, 1989, p. 17).

As considerações apresentadas acima são entendidas se considerarmos que as pessoas olham os portadores de deficiência como “deficientes”, atribuindo ao todo a deficiência que, na maior parte da vezes, é pontual. Ao considerar as definições encontradas nos dicionários, nota-se o grande equívoco cometido:

Deficiente: imperfeito; em que há deficiência. (ADBR, 1990, p. 746)

Deficiente: em que há deficiência; incompleto. (Dicionário Contemporâneo da Língua Portuguesa Caldas Aulete, 1980, p. 956)

Deficiente: falto, falho, carente; incompleto, imperfeito. (Ferreira, 1986, p. 528)

Sendo visto como um indivíduo estigmatizado, o grupo estruturará as oportunidades do portador de deficiência, determinando suas relações sociais, com base em suas limitações ou ilimitações que são determinadas socialmente.

Assim, o que é feito com o “deficiente é pressupor o que seja melhor para ele levando mensagens de fora para dentro, impondo aprendizagens que favorecem cada vez mais o rótulo de seu quadro, deixando de lado a visão de suas habilidades espontâneas que são as normais para suas condições e ignorando suas motivações intrínsecas sem resgatá-las significativamente” (Amaral e Souza, 1993, p. 29).

“Entre os vários estigmas que cercam este segmento da população, é uma tendência comum considerar, por exemplo, DEFICIÊNCIA como o oposto de EFICIÊNCIA, formando um conceito cem por cento falso. O oposto de EFICIÊNCIA é INEFICIÊNCIA, o que nos remete a uma outra avaliação fundamental: Uma deficiência deve ser compreendida como a falta de uma PARTE e não como a falta do TODO” (Mídia e deficiência, 1996, p. 12).

No trato da deficiência, é fundamental ter em mente que a pessoa portadora de deficiência é, acima de tudo, um ser humano e, em segundo lugar, tem uma deficiência que afeta alguns aspectos do seu comportamento (Shakespeare, 1977, p. 13), mas não todas as suas capacidades e qualidades. A gravidade desta deficiência estará de acordo com a

incapacidade apresentada para conviver com o meio que cerca o portador de deficiência. Já coloca Araújo (1996, p. 20-21) que:

O que define a pessoa portadora de deficiência não é falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa portadora de deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. (...) O grau de dificuldade para a integração social é que definirá quem é ou não portador de deficiência. (...) A deficiência, portanto, há de ser entendida levando-se em conta o grau de dificuldade para a integração social e não apenas a constatação de uma falha sensorial ou motora, por exemplo.

Especificamente, o indivíduo portador de deficiência física encontra-se em prejuízo em relação aos demais, devido aos danos físicos sofridos, que o leva a ser visto como incapaz pelos indivíduos não portadores de deficiência; aos danos morais, consequência da deficiência adquirida que pode levar a uma atitude negativa da pessoa no lidar com a rotina do dia a dia; e aos danos econômicos, já que é dependente da família e do Governo, tendo que enfrentar barreiras para adquirir sua independência.

Independente da origem da incapacidade apresentada, por moléstia, acidente ou congênita, e considerando o exposto anteriormente, a pessoa portadora de deficiência física poderá optar por afastar-se do convívio social, crendo que assim estará protegida, por exemplo, do preconceito. Contudo, tal “fuga” poderá levar a um estado de depressão, através do tédio do não convívio com o grupo. Neste aspecto, as instituições assistenciais desenvolvem papel de extrema importância, principalmente, quando do momento da obtenção de um emprego e do ser aceito sem restrições por um patrão, ou da necessidade de conseguir trabalho protegido.

Uma destas instituições, é a Associação para Valorização e Promoção de Excepcionais – Avape, uma instituição paulista sem fins lucrativos, com 16 anos de existência dedicados às pessoas portadoras de deficiência, sendo a primeira instituição do mundo a ser certificada na ISO 9002 na área de capacitação e colocação profissional de pessoas portadoras de deficiência (Torres, 1998). No Estado de Santa Catarina, no município de Xanxerê, encontra-se a Cooperativa Estadual de Pessoas Portadoras de Deficiência – Cooperdef, constituída em novembro de 1998 com o objetivo de “promover a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho através da prestação de serviços à empresas e instituições públicas pelo sistema cooperativista, procurando gerar emprego e renda” (Fraternidade cristã de doentes e deficientes de Xanxerê, 1999).

Vivendo, então, em uma sociedade capitalista, nenhum adulto pode ser considerado independente, se não tiver recursos financeiros para se manter por conta própria, e, produtivo, se não produzir algo à sociedade. Como coloca Marx e Engels, citado por Ross (1995, p. 09), “o que o homem é está relacionado com (...) o que ele produz e a maneira como produz socialmente”. Assim, para que pessoas portadoras de deficiência física possam ter uma vida “normal” e se integrar na sociedade, elas têm que ser capazes de se auto sustentarem e de contribuir economicamente à sociedade, não sendo dependentes desta através de aposentadorias ou pensões especiais, desenvolvendo suas capacidades e suprindo necessidades através do trabalho.

Como colocado por José Gregori, “a recuperação da dignidade do trabalho – cuja origem etimológica do termo, o *tripalium* dos romanos, evocava atividade penosa e torturante e que, por isso, era confinada a servos e escravos – alcançou na economia moderna o *status* superior de instrumento essencial de promoção pessoal e social” sendo o progresso de um país medido por sua capacidade de produção de riquezas e bem-estar social, que se dá através do trabalho (Adaptação de ocupações e emprego do portador de deficiência, 1997, p. vii).

Segundo Shakespeare (1977, p. 40), o mercado de trabalho apresenta basicamente três opções ao indivíduo portador de deficiência:

1. Empregos abertos, nos quais as vagas são ocupadas sem diferenciação entre portador de deficiência e não portador.
2. Empregos de “nicho”, referem-se às vagas adaptadas especialmente à pessoa portadora de deficiência.
3. Oficinas protegidas nas quais todo trabalho é executado por pessoas portadoras de deficiências que costumam executar tarefas de baixa complexidade.

Soma-se a estas alternativas de emprego, uma quarta opção, que refere-se às atividades autônomas realizadas pelas pessoas portadoras de deficiências, sendo que, tais atividades são escolhidas de acordo com o estado físico do trabalhador, assim, por exemplo, alguém com problemas nas pernas poderá realizar trabalhos manuais que se adequem à sua situação específica.

Amaral (1994, p. 48) desenvolve pensamento, que merece ser citado, do como é trabalhoso trabalhar:

Para a sociedade: trabalhoso trabalhar com o deficiente, abrir espaço para ritmos inusuais, para necessidades específicas, para tudo que foge à grande facilidade oferecida pelo homogêneo.

Para o diferente: trabalhoso trabalhar com suas próprias limitações, trabalhoso trabalhar com as barreiras, natural ou artificialmente levantadas à sua frente a cada passo.

De modo a facilitar, ou seja, a tornar menos trabalhoso o lidar com a diferença, opta-se, muitas das vezes, pela separação, levando à formação de guetos “homogêneos” de deficiências. Mas, homogêneos a que ponto? Já que, além dos diferentes graus de deficiência, os portadores de deficiência possuem a característica comum a todos os seres humanos, não sendo iguais entre si. “Assim, como as diversas deficiências não são iguais entre si, para além delas a singularidade de cada um o é” (Amaral, 1994, p. 71).

“As pessoas com deficiência não formam grupo homogêneo: segundo a natureza e grau de suas afecções, segundo sua situação sócio-econômica, sexo e idade e segundo características sociais e culturais de seu ambiente, enfrentam problemas e barreiras diferentes, de natureza diferente e que devem ser superadas de maneiras diferentes” (Normas e recomendações internacionais sobre deficiências, 1996, p. 73).

Percebe-se uma realidade que leva à segregação e à relação de *status* distintivo entre as pessoas portadoras de deficiência, consideradas anormais devido suas diferenças, e os outros.

Na medida em que existem indivíduos desviantes (...) é preciso dar-lhes um destino. Portanto, começa a se formar um outro grupo de indivíduos aos quais a sociedade delega a função de lidar com esses desviantes. Com lidar eu me refiro a entender, explicar, diagnosticar, vigiar, tratar, proteger, etc. E tudo isso na verdade significa *controlar* esses indivíduos para que fiquem em seu lugar – à margem da comunidade – e não ameacem a estabilidade do sistema, não subvertam a ordem, o *status quo*, a normalidade. (Glat, 1989, p. 23)

Levando em conta a separação que ocorre entre os portadores de deficiências e os não portadores, “como pedir ao empregador e aos colegas de trabalho que olhem de forma menos tendenciosa para o deficiente se, desde crianças, acostumaram-se com a idéia de segregação? Não foi seu colega de banco escolar – como pode ser seu colega de bancada de trabalho? Como pode ser seu empregado?” (Amaral, 1994, p. 49).

“Quando um portador de deficiência trabalha, estuda, leva enfim uma vida normal, as pessoas se espantam e o consideram uma pessoa extraordinária, até mesmo superior ao

não-portador de deficiência” (Ribas, 1997, p. 17). Como expõe Telford e Sawrey (1976, p. 48), o que na maioria das vezes não é percebido é que “a incapacidade dos indivíduos deficientes para lucrar com as oportunidades educacionais e vocacionais facultadas à grande maioria dos cidadãos foi vista como o resultado de deficiências, defeitos ou fraqueza íntimas dos indivíduos e não como o fracasso da sociedade em proporcionar programas e oportunidades adequadas às necessidades especiais dessas pessoas”.

Tal atitude da sociedade poderia até ser compreensível se a questão deficiência fosse recente, mas esta é algo antigo, uma realidade presente seja no pós-guerra, com os mais variados tipos de sequelas, ou na mitologia greco-romana, com Hefestos. Este, deus do fogo e da forja, uma das doze divindades olímpicas, era visto como um deus deficiente físico por ser disforme e coxo. Mas, Hefestos, filho de Hera e Zeus, compensava suas deficiências físicas com inteligência e habilidade manual invejável, sendo o artesão dos metais, criador da Couraça de Hércules, das Flechas de Apolo, de Talo, um gigante de bronze, do Escudo de Aquiles, dentre outros. Assim, Hefestos compensava sua deficiência na perna com uma grande habilidade manual.

Esta situação é observada também fora da mitologia, de modo a “compensar” a incapacidade parcial ou total, verificando-se, em muitos dos casos, um desenvolvimento compensatório das partes do corpo não afetadas. Por exemplo, os cegos possuem sensibilidades auditiva, de olfato e tato mais aguçadas que a maioria das pessoas não portadoras de deficiências. De modo a exemplificar, pode-se citar duas personalidades que superaram suas deficiências: Franklin Delano Roosevelt e Ludwig van Beethoven. O primeiro, paraplégico, governou os Estados Unidos durante dois dos mais difíceis momentos do século: a crise na Bolsa de Valores de Nova York e a Segunda Guerra Mundial. Beethoven, um dos mais talentosos músicos de seu tempo, compositor de nove sinfonias e muitas outras obras dos mais variados tipos, era surdo (Guimarães, 1999).

6.1 Ajustamento à Sociedade

Pode-se dizer que, o ajustamento à sociedade do indivíduo portador de deficiência está diretamente relacionado ao seu grau de independência. Desta forma, Shakespeare (1977, p. 38) aponta, como um dos requisitos para o ajuste prático da pessoa portadora de deficiência, a disponibilidade desta para trabalhar e a ajudar-se a si mesma até o limite de suas capacidades.

Contudo, a possibilidade de participação no mercado de trabalho pode, às vezes, ser limitada. Segundo, Ross (1995, p. 10), tal processo de marginalização gerado é baseado em critérios biológicos-clínicos que passam a representar condição de não possibilidade da participação do indivíduo.

Para muitos estudiosos, o trabalho é considerado como um aspecto importantíssimo de ajustamento social (Shakespeare, 1977; Amaral, 1994; Glat, 1989; Berndt, 1998; O princípio da inclusão, 1997; Sackstein, 1991; Ross, 1995; Nallin, 1985; Araújo, 1996).

Os estudos sobre adultos que estão se ajustando a uma deficiência adquirida já em período mais adiantado da vida sugerem que o fato de, ao ter alta no hospital, a pessoa voltar ou não ao trabalho não está relacionado com a extensão da incapacidade mas com o fato de as que estão trabalhando, seja em tempo integral ou parcial, relatarem menos dissabores e contratemplos em outras áreas de suas vidas. As que não procuraram emprego pareciam completamente vazias de ambição e propósitos, tinham pouca vida social, não participavam em atividades recreativas e tinham muito mais queixas acerca de seu estado físico e vida de família.

À parte as considerações práticas de ter dinheiro para viver e garantir o sustento, ter um emprego aumenta o amor próprio, ajuda a evitar o tédio e aumenta usualmente o montante de contato com outras pessoas. (Shakespeare, 1977, p. 40)

Deste modo, o trabalho é considerado o caminho da normalização; “para muitas pessoas deficientes, sofrendo de limitações intelectuais, físicas ou emocionais, o trabalho continua sendo um dos fatos centrais de suas vidas. Sem trabalho eles se sentem como se não fossem nada. Eles se sentem inúteis, anormais, infantis e desperdiçados” (Olshansky *apud* Glat, 1989, p. 174).

Coloca Ross (1995, p. 28), que a “liberdade e consciência de um cidadão significam a apropriação e a fruição dos bens materiais, bem como a possibilidade real de sua produção, através do acesso e participação plenos nas relações econômico-produtivas do mundo do trabalho”.

Assim, pode-se dizer que, em muitos dos casos, a impossibilidade de trabalhar leva a pessoa à sensação de dependência, inutilidade, improdutividade, abatendo-se moral e fisicamente. Isto porque, como já exposto, o trabalho é bem visto na sociedade, oferecendo segurança e participação, como algo indispensável à dignidade do homem e à sua integração, ou ainda, à sua não marginalização.

Assim, como cita Araújo (1996, p. 47): “A pessoa portadora de deficiência, quer mental (quando possível), quer física, tem direito ao trabalho, como qualquer indivíduo. Nesse direito está compreendido o direito à própria subsistência, forma de afirmação social e pessoal do exercício da dignidade humana”.

Mas infelizmente parece que tal direito não é respeitado, já coloca o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência (1996, p. 31):

Nega-se emprego a muitas pessoas com deficiência ou só lhes é dado trabalho servil e mal remunerado. E isso acontece apesar de estar demonstrado que, com um adequado serviço de avaliação, capacitação e emprego, a maior parte das pessoas com deficiência pode realizar uma extensa gama de tarefas das normas trabalhistas atuais. As pessoas com deficiência costumam ser as primeiras a serem despedidas em épocas de desemprego e de dificuldades econômicas e as últimas a serem contratadas.

Reconhecendo a importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa, o processo de reabilitação busca oferecer condições para que o portador de deficiência possa alcançar e manter uma situação ótima fisicamente, intelectualmente, psiquicamente e/ou socialmente, fornecendo-o meios para conduzir sua vida de forma mais independente. “A reabilitação pode abranger medidas para proporcionar ou restabelecer funções ou para compensar a perda ou falta de uma função ou limitação funcional” (Normas e recomendações internacionais sobre deficiências, 1996, p. 19).

Torna-se interessante referenciar os Centros de Reabilitação Profissional – CRP’s, que trabalham com o portador de deficiência visando à sua inserção ou reinserção no mercado de trabalho, porém, caso esta não se concretize, de nada adianta para os reabilitados e os CRP’s despender tempo, recursos materiais, profissionais e financeiros tratando física e psicologicamente, e treinando aqueles indivíduos se não lhes for permitida a chance de demonstrar suas novas ou então recuperadas capacidades profissionais (Berndt, 1998, p. 05).

Através da reabilitação profissional e com o mercado de trabalho absorvendo o indivíduo portador de deficiência, este, ao invés de onerar o orçamento do Governo, passa

a ser mais um contribuinte. Ou seja, de papel de assegurado ele passa a contribuinte. E, segundo Sackstein (1991, p. 30), “nada pode dar mais confiança a uma pessoa deficiente do que saber que está realizando um trabalho, pagando seus impostos”.

No tratamento dos indivíduos que apresentam limitações para a aprendizagem de determinadas tarefas, Amaral e Souza propõem que sejam consideradas prioritariamente suas eficiências, “o que lhes possibilitará descobrir e acreditar em suas qualidades e habilidades para realizar ações que os levem à auto-realização e solução de dificuldades” (1993, p. 29).

Contudo, a crise está presente, a atual recessão econômica deixa um grande número de pessoas sem emprego, incluindo também os portadores de deficiência. “Em alguns países a taxa de desemprego dos deficientes é duas vezes mais elevada que a das pessoas válidas. Devido aos preconceitos, a situação é ainda mais difícil para as mulheres deficientes” (Sackstein, 1991, p. 29).

São inúmeros os países em que as mulheres estão sujeitas a desvantagens sociais, culturais e econômicas que constituem obstáculo a seu acesso, por exemplo, à assistência médica, à educação, à formação profissional e ao emprego. Se, além disso, têm uma deficiência física ou mental, diminuem suas possibilidades de se sobrepor à sua inferioridade. Torna-se, por isso, mais difícil sua participação na vida da comunidade. Nas famílias, a responsabilidade dos cuidados que se dispensam a um parente com deficiência incumbe, em geral, às mulheres, o que reduz consideravelmente sua liberdade e suas possibilidades de participar de outras atividades. (Programa de ação mundial para as pessoas com deficiência, 1996, p. 26)

6.2 Breve Percorso Histórico

A deficiência é algo tão global que existe em todo o mundo e em todos os níveis da sociedade, sendo que suas causas e consequências variam de país para país, devido à realidade sócio-econômica e à maneira como os Estados tratam os cidadãos portadores de deficiências.

Já sabe-se que os padrões dos atributos físicos e comportamentais considerados “normais” são estabelecidos pela sociedade, e que os indivíduos que se desviam daqueles são rotulados de “anormais” e estigmatizados. “O conceito de normalidade, por sua vez, é determinado pelas exigências de cada momento histórico; portanto, os critérios de desvio,

excepcionalidade ou deficiência estão sempre relacionados com o contexto social” (Glat, 1989, p. 20).

Na Antiguidade, a deficiência era percebida sobre dois focos contraditórios: “ou um sinal dos deuses ou dos demônios; ou algo da esfera do supra-humano ou do âmbito do infra-humano” (Amaral, 1994, p. 14). Na Grécia antiga, o portador de deficiência física, mental, visual ou auditiva era eliminado sob a alegação de pertencer a uma raça sub-humana.

Com a chegada do cristianismo, a concepção de deficiência, de doença e de miséria foi tratada, pela Igreja e hospitais, até o século XVIII, que prestavam assistência, ao nível de caridade, aos indivíduos doentes e aos pobres (Nallin, 1985, p. 23). Mas, na verdade, tais instituições objetivavam a exclusão daqueles indivíduos, mantendo-os distante da sociedade, confinados à lugares específicos com o objetivo de isolamento.

A partir do século XVIII, com a valorização do homem, surgem profissionais voltados a verdadeira busca de soluções para a deficiência, diferenciando-a das questões relacionadas à pobreza e miséria. No fim do século XVIII, surge o conceito de reabilitação nos países nórdicos e nos Estados Unidos, proporcionando oportunidades de trabalho aos portadores de deficiência.

Assim, a sociedade passou a “aceitar” a deficiência, desde que os portadores de deficiências permanecessem confinados nas instituições assistenciais exclusivas para eles, pois ainda eram considerados como estorvos e, por isso, segregados e estigmatizados pelos demais membros da sociedade. Tal cenário ainda permanece hoje, mas em menor proporção. Atualmente, vê-se a mudança de mentalidade, passando da marginalidade para integração à sociedade e garantia de direitos iguais a qualquer cidadão. O conceito de integração vem ganhando espaço em escolas e empresas, que abrem possibilidades de convívio social com pessoas não portadoras de deficiência (O princípio da inclusão, 1997, p. 76).

A integração com as demais pessoas e a aceitação da sociedade são pontos relevantes. Isto porque no momento em que o portador de deficiência não é aceito e passa a ocupar uma posição de desvantagem terá impedido seu desenvolvimento como pessoa, por questões sociais do tipo preconceito, estereótipos e atitudes. Explica Amaral que os estereótipos “são fruto de preconceitos (que como o próprio nome diz são conceitos pré-existentes, portanto desvinculados de uma experiência concreta). Pode-se dizer que a matéria-prima do preconceito é o desconhecimento. E desconhecimento da

deficiência é o que não falta à sociedade como um todo e a cada um dos indivíduos que a compõem” (1994, p. 37). Em Martins (1988, p. 95), o autor reforça que a lacuna do desconhecido é preenchida por mitos, crenças e valores impregnados de preconceitos.

Quando da ocorrência de ações voltadas às pessoas portadoras de deficiência, pensa-se no aspecto caridade ou reconhecimento de sua cidadania. Mas existem outros aspectos relacionados, “prova disso são as razões que levaram D. Pedro II a criar, no século passado, a instituição para educação de cegos, no Rio de Janeiro, o Instituto Benjamin Constant. O que suscitou-lhe a consciência foi a oportunidade de mostrar-se caridoso ante a situação de carência de toda educação brasileira da época” (Ross, 1995, p. 19).

Mas, “um importante divisor de águas para o estudo da proteção das pessoas portadoras de deficiência foi a ocorrência das duas guerras mundiais, o que fez aumentar, desgraçadamente, o número de pessoas portadoras de deficiência de locomoção, de audição e de visão” (Araújo, 1996, p. 11), exigindo dos Estados um tratamento específico para o assunto.

Em 1975, é apresentada a “Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes”, uma elaboração da Organização das Nações Unidas – ONU, que trata especificamente dos portadores de deficiências. Cita-se, a seguir, os artigos 1, 3, 7 e 8, deste documento de 13 artigos:

1 - O termo "pessoas deficientes" refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

3 - As pessoas deficientes têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. As pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar de uma vida decente, tão normal e plena quanto possível.

7 - As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos.

8 - As pessoas deficientes têm o direito de ter suas necessidades especiais levadas em consideração em todos os estágios de planejamento econômico e social. (Busca eficiente, 1999)

No ano de 1980, a Organização Mundial de Saúde – OMS trata o assunto da deficiência publicando as seguintes definições:

- Deficiência diz respeito a perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica.
- Incapacidade reflete a restrição ou falta, consequência da deficiência, da capacidade de realizar uma atividade na forma ou na medida que se considera normal a um ser humano.
- Impedimento se refere às limitações experimentadas pelo indivíduo em virtude da deficiência e da incapacidade, que limita ou impede o desempenho de um papel que é considerado normal, para sua idade, sexo e fatores sociais e culturais. (International classification of impairments, disabilities and handicaps, 1980).

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, apresentada pela ONU em 1975, foi mundialmente enfatizada em 1981, no Ano Internacional da Pessoa Deficiente, com o tema “Participação Plena e Igualdade”. A secretária executiva de tal evento, Zala Lusibu N’Kanza, relatou naquele momento: “A deficiência não é simplesmente a consequência de uma incapacidade: é também em parte uma situação imposta pela sociedade. Por outro lado, a definição de deficiência varia de acordo com a cultura, as tradições e o nível de desenvolvimento do país” (*apud* Mayor, 1981, p. 06).

No ano seguinte, em 1982, a ONU elabora e aprova, através da Resolução 37/52 da Assembléia Geral das Nações Unidas, o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Portadoras de Deficiência. Tal programa tem como objetivo “promover medidas eficazes com vista à prevenção da deficiência, à reabilitação e à realização dos objetivos de ‘igualdade’ e de ‘plena participação’ das pessoas com deficiência na vida social e no desenvolvimento” (Busca eficiente, 1999). No parágrafo 12 deste documento: “A igualdade de oportunidades é o processo mediante o qual o sistema geral da sociedade – o meio físico e cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e de lazer - torna-se acessível a todos” (Busca eficiente, 1999).

Em junho de 1983, a Organização Internacional do Trabalho adota a Convenção nº 159 – Readaptação Profissional e Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência³ que designa a expressão “pessoas portadoras de deficiência” a toda “pessoa cujas perspectivas

³ Tal convenção é promulgada no Brasil pelo decreto nº 129, de 22 de maio de 1991.

de conseguir e manter um emprego conveniente e de progredir profissionalmente são sensivelmente reduzidas em virtude de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida” (Normas internacionais do trabalho sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência, 1997, p. 20).

6.3 Levantamento da Legislação Brasileira Existente

Na busca da garantia de integração das pessoas portadoras de deficiência no contexto social e econômico, o Brasil incorporou legislações específicas. Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que aprovou amplas garantias públicas, resguardou os direitos de cidadania das pessoas portadoras de deficiência, mais especificamente, nos artigos 7, 23, 24, 37, 203 e 227, citados a seguir (Constituição, 1988):

- Art. 7, XXI: proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador de deficiência.
- Art. 23, II: determina competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.
- Art. 24, XIV: fala da proteção e integração social.
- Art. 37, VIII: determina que lei específica reserve percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e defina critérios de sua admissão.
- Art. 203, IV: assegura a assistência social com objetivo de habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária.
- Art. 203, V: garante um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência que comprove não possuir meios de prover sua subsistência.
- Art. 227, § 1º, II: fala da criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os 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 facilidade de acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

- Art. 227, § 2º e art. 244: determinam que a lei disporá sobre normas de construção, no caso do primeiro artigo, e adaptação, no segundo, dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

Em relação as barreiras físicas, Martins (1988, p. 97) expõe que:

As barreiras físicas são mais restritivas do que a deficiência física em si, impedindo a livre circulação das pessoas portadoras de deficiência física pelos diversos logradouros públicos. Consequentemente, este grupo de pessoas, em sua maioria, não se qualifica minimamente para o exercício de sua cidadania, já que não tem assegurado seu acesso à educação, à profissionalização, à saúde, ao trabalho e ao lazer. E sem essa qualificação mínima, a maioria das pessoas com deficiência física torna-se carente de recursos para conseguir respostas adaptativas satisfatórias a nível bio-psico-social.

As recomendações a respeito do aspecto acessibilidade da pessoa portadora de deficiência são apresentadas nas NBR 9050 – Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiências a Edificações, Espaços, Mobiliário e Equipamentos Urbanos (Associação Brasileira de Normas Técnicas, 1994) e NBR 14022 Transporte – Acessibilidade à Pessoa Portadora de Deficiência em Ônibus e Tróbeus, para Atendimento Urbano e Intermunicipal (Associação Brasileira de Normas Técnicas, 1997).

Por ordem cronológica, tem-se o Decreto nº 91.872, de 04 de novembro de 1985, que diz do Plano Nacional de Ação Conjunta para Integração da Pessoa Deficiente, sem nada de concreto a colocar em prática. Com base neste decreto, o Decreto nº 93.481, de 29 de outubro de 1986, institui a Coordenadoria Nacional Para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, buscando ações concretas no tratamento do assunto, além de dispor sobre a atuação da Administração Federal em relação às pessoas portadoras de deficiências.

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, estabelece normas gerais que asseguram o exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência e sua integração social. Além de tratar também sobre a CORDE que tem a competência de coordenar ações específicas na área. Desta lei vale citar o texto:

Art 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. (...)
III- na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência. (Os direitos das pessoas portadoras de deficiência, 1996, p. 4-6)

A Lei nº 8.028, de 12 de abril de 1990, artigo 38, incumbe à Corde, órgão autônomo do Ministério da Ação Social, a coordenação superior dos assuntos, ações governamentais e medidas referentes a pessoas portadoras de deficiência e, ainda, a formulação da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Tal artigo altera redação do artigo 10 da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.

Através do Decreto nº 129, de 22 de março de 1991, o presidente da república do Brasil declara a execução e o cumprimento da Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho – OIT que trata da reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Em tal convenção, a expressão “pessoa portadora de deficiência” refere-se a “toda pessoa cujas perspectivas de conseguir e manter um emprego conveniente e de progredir profissionalmente são sensivelmente reduzidas em virtude de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida” (Normas internacionais do trabalho sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência, 1997, p. 20).

De 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.212 fala do estabelecimento, pelo Poder Executivo, de mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiência física, sensorial e/ou motora. A Lei nº 8.213, de mesma data, trata em seus artigos 92 e 93:

Art. 92 – Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

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

I – até 200 empregados	2%
------------------------	----

II – de 201 a 500	3%
III – de 501 a 1000	4%
IV – de 1001 em diante	5%

§ 1º – A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º – O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados. (Lex Ambiental, 1999)

Em 06 de setembro de 1993 é instituída, pelo Decreto nº 914, a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, tendo em vista o disposto pela Lei nº 8.028. Neste decreto encontra-se uma definição de pessoa portadora de deficiência e a citação de legislação específica em relação ao mercado de trabalho:

Art. 3º – Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades 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. (...)

Art. 7º – são instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência: (...)

III – a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da administração pública e do setor privado, e que regulamenta a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência. (Os direitos das pessoas portadoras de deficiência, 1996, p. 14 e 17)

Mais recentemente, a Portaria MPAS nº 4.677, de 29 de julho de 1998, explicita o que se entende por beneficiários reabilitados e por pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, informando ainda, do dever do Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS para com a fiscalização nas empresas e a geração de estatísticas sobre o total de empregados e vagas preenchidas no mercado. Em tal portaria tem-se que os beneficiários reabilitados são “todos os segurados e dependentes, vinculados ao Regime Geral da Previdência Social – RGPS – submetidos ao processo de habilitação profissional, desenvolvido pelo INSS, ou por entidades reconhecidas legalmente para este fim” (Direitos do deficiente, 1998, p. 59). E, as pessoas portadoras de deficiência habilitadas, são aquelas não vinculadas ao RGPS, que passaram por reabilitação no INSS ou em entidades reconhecidas.

Com base nas legislações citadas e considerando o exposto por Araújo (1996), percebe-se que não é por falta de garantia constitucional e legislativa que os portadores de

deficiência não têm garantidos seus direitos no Brasil. Mesmo com toda esta relação de legislações, os indivíduos portadores de deficiência encontram dificuldades. Além da falta de fiscalização, as empresas não cumprem as leis por motivos óbvios: preconceito, discriminação e desinformação (O princípio da inclusão, 1997, p. 77).

De um modo geral, as pessoas com deficiência física que pertencem a uma camada da população da faixa etária ainda competitiva, e com uma capacidade potencial de trabalho importante em demasia para ser desprezada, são colocadas à margem desse processo de participação social, desperdiçando-se uma força produtiva de trabalho. As pessoas lesadas de modo algum sentem-se encorajadas a abrir mão de um benefício para arriscarem-se junto a um mercado de trabalho a que têm dificuldade de acesso, e que não lhes oferece garantias de estabilidade. Sendo assim, as pessoas são indiretamente estimuladas a manter a aposentadoria, desistindo de uma participação ativa a que muitas estão habilitadas. O sistema previdenciário, não só deixa de arrecadar fundos através da contribuição de pessoas potencialmente ativas e capazes, como ainda se onera com um encargo social representado pela aposentadoria por invalidez. (Martins, 1988, p. 100)

De acordo com Vash (1988, p. 106), as pessoas portadoras de deficiência “enfrentam um conjunto confuso e desconcertante de incentivos e de desincentivos, tanto para os que trabalham como para os que não o fazem. Aqueles que decidem que querem tentar, como qualquer pessoa que está a ponto de ter um compromisso ocupacional, imediatamente enfrentam três questões principais: Quais são as opções? Como pode uma pessoa se informar a respeito delas? Como alguém decide que opção escolher?”.

Devido à desinformação, muitas empresas atribuem o rótulo de improdutivo ao portador de deficiência por este ser diferente em algum aspecto. Contudo, as empresas que empregam pessoas portadoras de deficiência – a maioria públicas – não acham que isso seja verdade, garantindo até que a produtividade pode ser maior que a dos trabalhadores não portadores de deficiência (O princípio da inclusão, 1997, p. 77).

Apesar da maioria das empresas ignorarem os portadores de deficiências, existem empresas abertas à contratação destes profissionais que encontram dificuldades de encontrá-los. Já sugeri um empresário: Deveria haver uma central onde as empresas pudessem diretamente buscar informações e os portadores se candidatarem às vagas” (Fábio Olival Paes Barros *apud* Sierra, 1999, p. 13).

6.4 Dados Estatísticos

A estimativa da Organização das Nações Unidas - ONU chega a apontar 450 milhões de indivíduos portadores de algum tipo de deficiência física, mental ou sensorial, estando a maior parte desses indivíduos nos países sub-desenvolvidos e em desenvolvimento. A ONU cita como principais causas de incapacidade dos indivíduos portadores de deficiência os acidentes de trabalho, domésticos, de trânsito; as doenças incapacitantes, as doenças mentais, a cegueira, a audição, a paralisia cerebral, a epilepsia e as doenças cardio-vasculares (Centro de documentação e informação do portador de deficiência, 1999).

Para a Organização Mundial da Saúde – OMS, 10% da população de cada país são portadores de algum tipo de deficiência física, visual, auditiva ou mental. Se considerarmos os familiares envolvidos com a situação, tal percentual sobe para 25% da população (Mídia e deficiência, 1996, p. 11).

Usando as estimativas da OMS e considerando a população brasileira com aproximadamente 160.000.000 de habitantes, segundo IBGE, a Coordenadoria Nacional Para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em 1992, apresentou o seguinte quadro para o Brasil:

Quadro1 – Estimativa do Número de Pessoas Portadoras de Deficiência

Área de Deficiência	População	Porcentagem
Deficiência Mental	8.000.000	5%
Deficiência Física	3.200.000	2%
Deficiência Auditiva	2.400.000	1,5%
Deficiência Múltipla	1.600.000	1%
Deficiência Visual	800.000	0,5%
Total	16.000.000	10%

Fonte: Município e acessibilidade, 1998, p. 18.

Para conceituação da deficiência física, cita-se o exposto pelo livro Município e Acessibilidade (1998, p. 18):

Refere-se à perda ou redução da capacidade motora e engloba vários tipos de limitação motora sendo os principais:

- paraplegia – paralisia total ou parcial da metade inferior do corpo, comprometendo as funções das pernas e é geralmente causada por lesões traumáticas ou doenças;

- tetraplegia – paralisia total ou parcial do corpo, comprometendo as funções dos braços e pernas;
- hemiplegia – paralisia total ou parcial das funções de um lado do corpo, como consequência de lesões cerebrais causadas, em geral, por derrame.
- amputação – falta total ou parcial de um ou mais membros do corpo.

Soma-se a estes quatro tipos de limitação a má formação congênita, que refere-se a anomalia física presente desde o nascimento.

No último censo realizado no Brasil, em 1991, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE apresentou os seguintes números no país:

Quadro 2 - Deficientes no Brasil em 1991

Tipo de deficiência	Habitantes
Cegueira	145.857
Surdez	173.579
Hemiplegia	208.572
Paraplegia	201.592
Tetraplegia	46.998
Falta de membro(s) ou parte dele(s)	145.168
Mental	658.917
Mais de um	87.071
Nenhum dos enumerados ou sem deficiência	144.616.762
Sem declaração	531.234
Total	146.815.750

Fonte: IBGE, 1999

Segundo o quadro apresentado pelo IBGE da população brasileira, nota-se que o total de portadores de deficiência física apresenta-se igual a 602.330 habitantes.

Especificamente no Estado de Santa Catarina foram levantados os seguintes números pelo mesmo instituto:

Quadro 3 - Deficientes em Santa Catarina em 1991

Tipo de deficiência	Habitantes
Cegueira	3.311
Surdez	5.910
Hemiplegia	5.756
Paraplegia	5.788
Tetraplegia	1.786
Falta de membro(s) ou parte dele(s)	5.452
Mental	21.379
Mais de um	2.892
Nenhum dos enumerados ou sem deficiência	4.476.895
Sem declaração	12.863
Total	4.542.032

Fonte: IBGE, 1999

Nota-se que em Santa Catarina 52.274 habitantes possuem algum tipo de deficiência: cegueira, surdez, física, mental ou múltipla. Sendo que, deste total, 18.782 refere-se a portadores de deficiência física.

7. RESULTADOS DA PESQUISA

Tendo como base os questionários devolvidos ao pesquisador, passou-se ao tratamento e à análise dos dados, buscando, através de tabelas e gráficos, apresentar aspectos relevantes que auxiliaram na construção de conclusões. Segundo Barbetta (1994, p. 65), tal etapa é chamada de Análise Exploratória de Dados.

Para dar início ao tratamento dos dados, fez-se uso da tabulação que, segundo Gil (1994, p. 169), consiste no “processo de agrupar e contar os casos que estão nas várias categorias de análise”, podendo haver a tabulação simples e a cruzada, sendo ambas apresentadas neste estudo. Primeiramente, tratou-se dos dados através de análise individual das variáveis levantadas, fazendo uso da distribuição de frequências, que “compreende a organização dos dados de acordo com as ocorrências dos diferentes resultados observados” (Barbetta, 1994, p. 66).

Os dados qualitativos obtidos nas questões abertas do questionário foram analisados separadamente, recebendo o tratamento adequado às suas características. Através da definição e uso de categorias, comparou-se os dados (Franco, 1994), sendo as mesmas construídas com base na sensibilidade, intuição e conhecimento do pesquisador.

Antes de passar à análise, é oportuno destacar que dos 43 (quarenta e três) questionários distribuídos foram retornados um total de 20 (vinte). Um outro ponto importante a ser destacado, diz respeito ao número total de empresas com mais de mil empregados apontadas no Guia da Indústria de Santa Catarina, emitido pela Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina – FIESC. No primeiro contato realizado com as 43 empresas, via telefone, verificou-se que três empresas citadas no guia possuíam menos de mil empregados, sendo necessário desconsiderá-las da pesquisa, passando a população a ter um total de 40 empresas. Sendo assim, o índice de retorno obtido na pesquisa foi igual a 50%.

7.1 Análise dos Dados por Tabulação Simples

7.1.1 Caracterização das empresas quanto ao ramo de atividade

Das vinte empresas que retornaram o questionário, a maior parte eram do ramo têxtil, representando 45% das pesquisadas, como pode ser observado na Tabela 1. Tal percentual representativo das indústrias têxteis está de acordo com o encontrado no Estado de Santa Catarina, já que a maior parte (32,5%) das empresas com mais de mil empregados pertencem a este ramo de atividade. A indústria alimentícia apresentava-se em segundo lugar no estado, quanto ao número de indústrias com quadro funcional superior a mil.

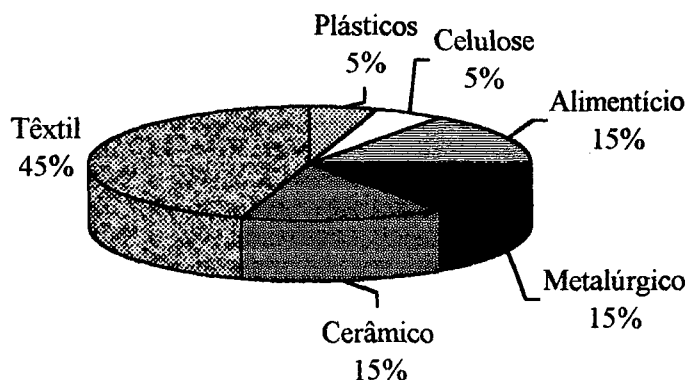
Tabela 1. Distribuição de frequência do ramo de atividade das 20 empresas respondentes

Ramo de Atividade	Frequência	Porcentagem
Plásticos	1	5,00
Celulose	1	5,00
Alimentício	3	15,00
Metalúrgico	3	15,00
Cerâmico	3	15,00
Têxtil	9	45,00
Total	20	100,00

Base: 20 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 1. Distribuição de frequência do ramo de atividade das 20 empresas respondentes



Fonte: Dados primários

7.1.2 Cargos dos respondentes

O questionário foi encaminhado a um profissional da empresa que julgava-se ter conhecimento das informações solicitadas ou que pudesse levantá-las. Contudo, devido a motivos que fogem do alcance do pesquisador, os respondentes possuíam os seguintes cargos:

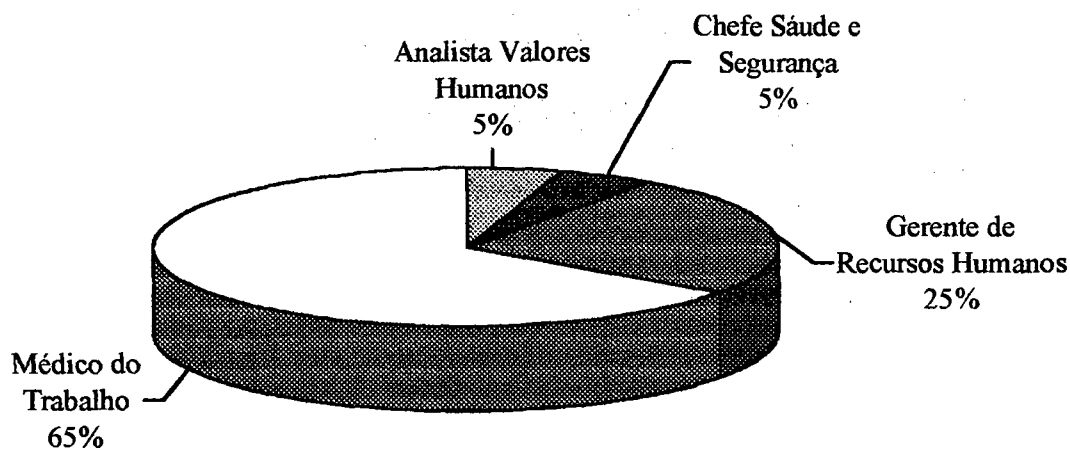
Tabela 2. Distribuição de frequência dos cargos dos respondentes

Cargos dos respondentes	Frequência	Porcentagem
Analista Valores Humanos	1	5,00
Chefe Saúde e Segurança	1	5,00
Gerente de Recursos Humanos	5	25,00
Médico do Trabalho	13	65,00
Total	20	100,00

Base: 20 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 2. Distribuição de frequência dos cargos dos respondentes



Fonte: Dados Primários

7.1.3 Quadro funcional

De acordo com o objetivo do trabalho, todas as vinte empresas respondentes possuíam mais de mil empregados em seu quadro funcional. Das empresas analisadas, a que apresentava maior número de empregados possuía um quadro funcional de 6.996 profissionais e a empresa com menor quadro apresentava 1.002 empregados.

De modo a facilitar a apresentação desta variável – quadro funcional – optou-se por agrupar resultados em classes. Para determinar a quantidade de classes usou-se a fórmula proposta por Barbetta (1994, p. 85): $n^{1/2}$, onde n é a quantidade de empresas observadas.

Assim, apresentou-se cinco classes para o número de empregados observados nas empresas, tendo as classes amplitude igual a 1.199, veja na Tabela 3.

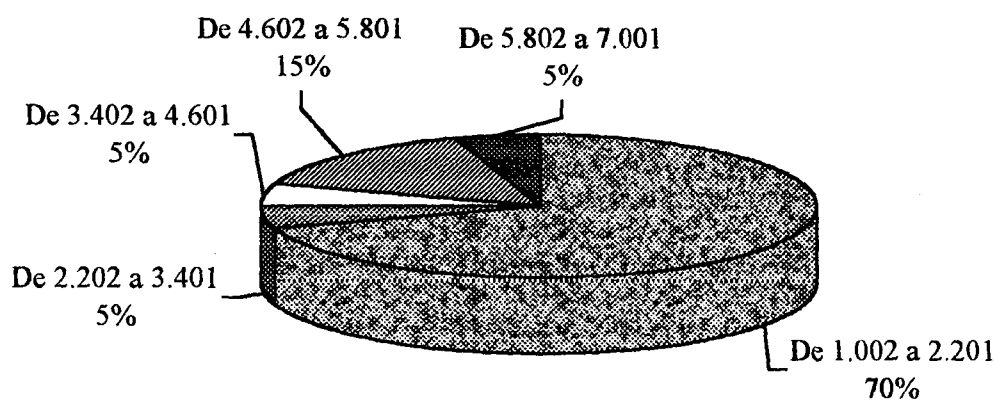
Tabela 3. Distribuição de frequência do quadro funcional

Classes de quadro funcional	Frequência	Porcentagem
De 1.002 a 2.201	14	70,00
De 2.202 a 3.401	1	5,00
De 3.402 a 4.601	1	5,00
De 4.602 a 5.801	3	15,00
De 5.802 a 7.001	1	5,00
Total	20	100,00

Base: 20 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 3. Distribuição de frequência do quadro funcional



Fonte: Dados primários

7.1.4 Número de trabalhadores portadores de deficiência

Para análise do pesquisador, esta variável é de grande importância, uma vez que, foi realizada uma pré-seleção de quais empresas fariam parte no tratamento das próximas variáveis. Isto porque, as empresas que não apresentaram nenhum portador de deficiência em seu quadro funcional, foram desconsideradas na continuação da análise, já que não possuíam informações para responder às próximas questões do questionário.

Para tratamento optou-se mais uma vez pelo uso de classes, sendo o número destas, como já explicado anteriormente, igual a cinco e amplitude das classes sendo igual a 39.

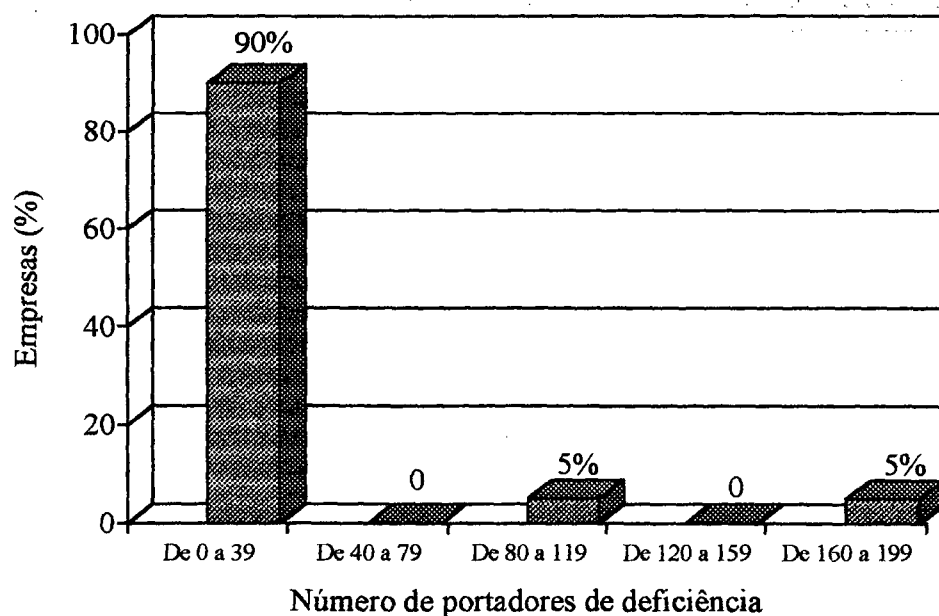
Tabela 4. Distribuição de frequência do número de trabalhadores portadores de deficiência nas 20 empresas pesquisadas

Classes do número de portadores de deficiência	Frequência	Porcentagem
De 0 a 39	18	90,00
De 40 a 79	0	0,00
De 80 a 119	1	5,00
De 120 a 159	0	0,00
De 160 a 199	1	5,00
Total	20	100,00

Base: 20 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 4. Número de portadores de deficiência nas empresas



Fonte: Dados primários

Das dezoito empresas da classe de 0 a 39, três não apresentavam nenhum trabalhador portador de deficiência, não participando, portanto, das demais variáveis pesquisadas, já que na pesquisa buscou-se levantar dados nas empresas que possuíam portador de deficiência em seu quadro funcional e, mais especificamente, portadores de deficiência física (veja próxima variável apresentada). Assim, as demais questões do questionário ficaram invalidadas para essas empresas que não possuíam trabalhadores portadores de deficiência em seu quadro funcional.

7.1.5 Deficiência predominante nas empresas

Tendo como base a variável anteriormente tratada – número de trabalhadores portadores de deficiência – buscou-se identificar qual a incapacidade predominante nas empresas pesquisadas: deficiência física membro superior, deficiência física membro inferior, deficiência auditiva, deficiência visual ou mental (veja Tabela 5).

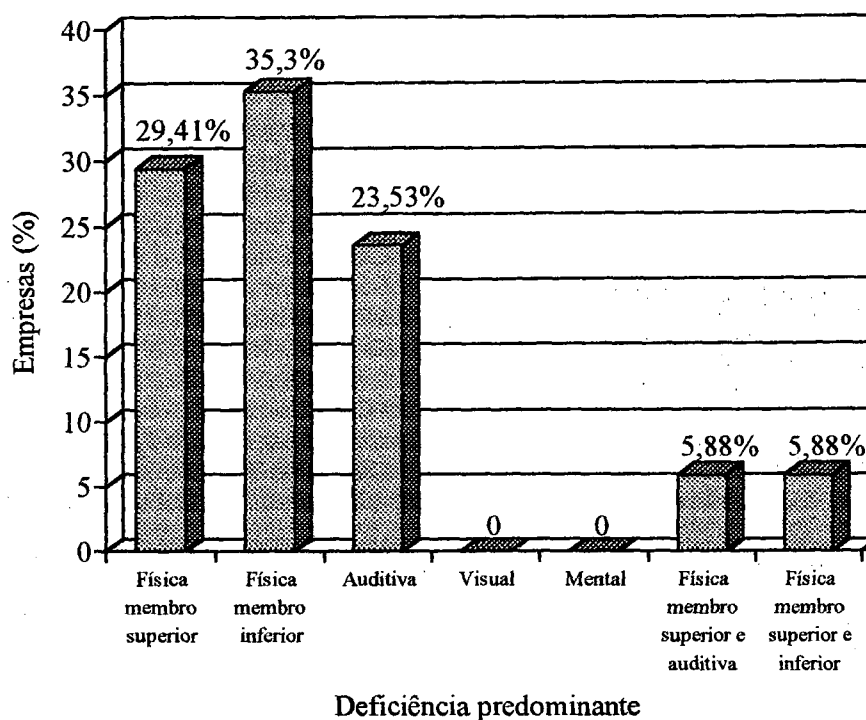
Tabela 5. Distribuição de frequência em relação à deficiência predominante nas empresas

Tipo de deficiência predominante	Frequência	Porcentagem
Física membro inferior	6	35,30
Física membro superior	5	29,41
Auditiva	4	23,53
Visual	0	0,00
Mental	0	0,00
Física membro superior e auditiva	1	5,88
Física membro superior e inferior	1	5,88
Total	17	100,00

Base: 17 empresas

Fonte: Dados primários

Convém lembrar que das vinte empresas respondentes, três não possuíam trabalhadores portadores de deficiência, permanecendo, para análise e tratamento desta variável, um total de dezessete empresas.

Gráfico 5. Distribuição da deficiência predominante nas empresas

Fonte: Dados primários

7.1.6 Sexo dos trabalhadores portadores de deficiência

Outra variável levantada junto às empresas, diz respeito ao sexo dos trabalhadores portadores de deficiência. Na Tabela 6 verifica-se que, em 70,59% das empresas pesquisadas, os portadores de deficiência são em sua maioria do sexo masculino.

Tabela 6. Distribuição de frequência das empresas em relação ao sexo predominante dos trabalhadores portadores de deficiência

Sexo predominante dos portadores de deficiência nas empresas pesquisadas	Frequência	Porcentagem
Feminino	5	29,41
Masculino	12	70,59
Total	17	100,00

Base: 17 empresas

Fonte: Dados primários

7.1.7 Número de trabalhadores portadores de deficiência física

De acordo com o objetivo do trabalho, esta pesquisa foi direcionada às empresas que possuíssem portadores de deficiência física. Assim, neste momento o número de empresas que fazem parte da pesquisa sofre nova alteração, isto porque as empresas que não possuíam trabalhadores portadores de deficiência física são desconsideradas para as próximas análises.

Apresenta-se, então, a distribuição de frequência dos portadores de deficiência física em cinco classes com amplitude igual a 17.

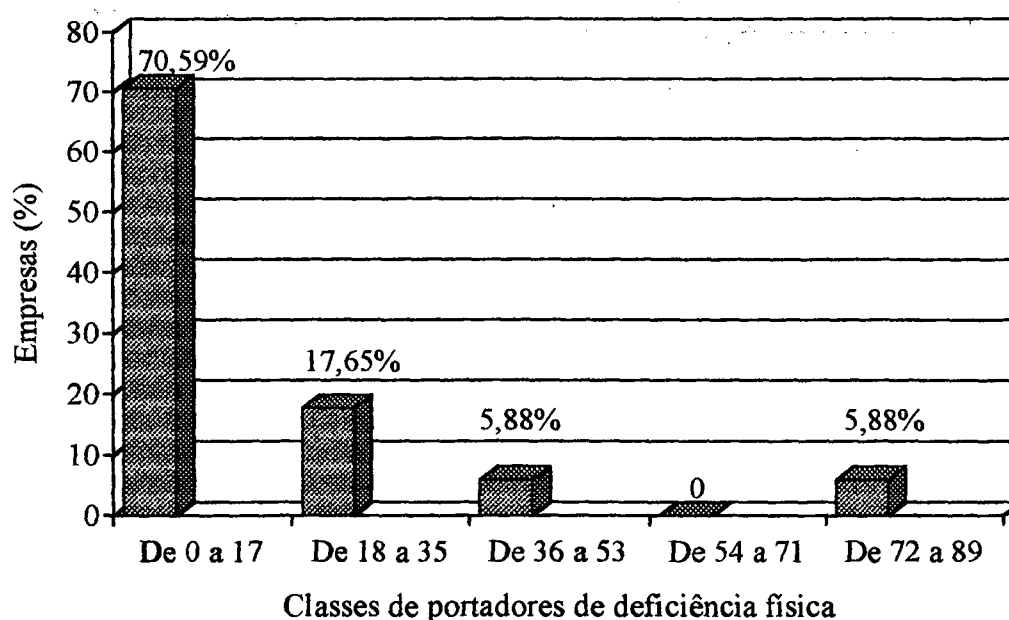
Tabela 7. Distribuição de frequência dos portadores de deficiência física nas empresas

Classes do número de portadores de deficiência física	Frequência	Porcentagem
De 0 a 17	12	70,59
De 18 a 35	3	17,65
De 36 a 53	1	5,88
De 54 a 71	-	-
De 72 a 89	1	5,88
Total	17	100,00

Base: 17 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 6. Número de portadores de deficiência física nas empresas



Fonte: Dados primários

Do total de doze empresas que possuíam entre 0 e 17 trabalhadores portadores de deficiência física, duas não os tinham em seus quadros funcionais, sendo por isso desconsideradas na análise das próximas variáveis.

7.1.8 Origem da incapacidade física

A partir desta variável, passou-se a analisar as variáveis exclusivamente em relação ao trabalhador portador de deficiência física.

Das quinze empresas que possuíam em seu quadro trabalhadores portadores de deficiência física, em 46,67% delas a principal origem da incapacidade se apresentava como consequência de acidentes de trabalho. Veja na Tabela 8, quais foram as demais causas apontadas como principal origem da incapacidade física pelas empresas.

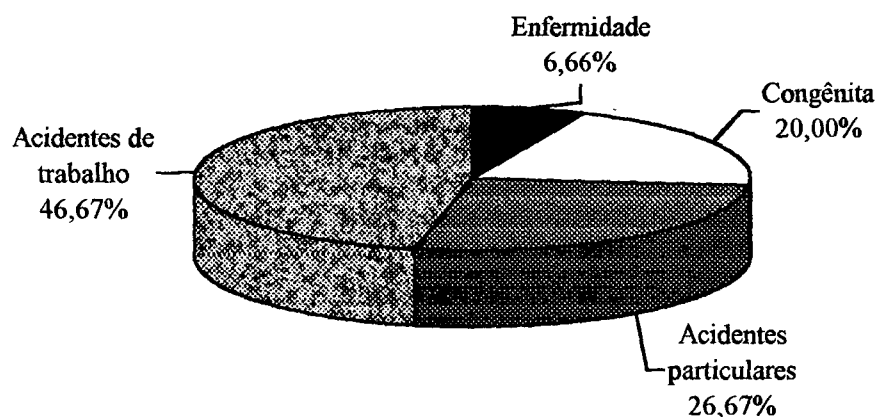
Tabela 8. Distribuição de frequência das principais origens da incapacidade física apontadas pelas empresas

Origem da incapacidade	Frequência	Porcentagem
Enfermidade	1	6,66
Congênita	3	20,00
Acidentes particulares	4	26,67
Acidentes de trabalho	7	46,67
Total	15	100,00

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 7. Distribuição de frequência das principais origens da incapacidade física apontadas pelas empresas



Fonte: Dados primários

7.1.9 Trabalhadores portadores de deficiência física contratados portando a incapacidade

A receptividade ao trabalhador portador de deficiência física pode ser percebida através da análise da variável contratação. Assim, foi importante levantar quantos dos portadores de deficiência foram contratados já portando a incapacidade. O que pretendeu-se foi verificar do total de trabalhadores portadores de deficiência física de cada uma das empresas, qual o percentual de contratação dos portadores de deficiência física, sendo os dados apresentados na Tabela 9.

Tabela 9. Distribuição de frequência do percentual de contratação dos portadores de deficiência física

Percentual de contratação	Frequência	Percentagem
0%	1	6,66
10,0%	1	6,66
20,8%	1	6,66
25,0%	1	6,66
37,5%	2	13,35
41,2%	1	6,66
50,0%	3	20,00
52,9%	2	13,35
63,2%	1	6,66
66,7%	1	6,66
75,0%	1	6,66
Total	15	100,00

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.1.10 Contratação por instituição

Existem instituições governamentais e não governamentais de apoio a pessoas portadoras de deficiência, entre outras, cita-se a Fundação Catarinense de Educação Especial, localizada em São José – Santa Catarina, que busca integrar portadores de deficiência ao mercado de trabalho. Assim, tornou-se interessante levantar dados a respeito da contratação dos trabalhadores portadores de deficiência física das quinze empresas, com o objetivo de tomar conhecimento se as contratações se deram através de algum tipo de instituição – Tabela 10.

Tabela 10. Distribuição das contratações efetuadas através de instituições

Contratação por instituição	Frequência	Porcentagem
Sim	1	6,67
Não	14	93,33
Total	15	100,00

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

A única empresa que contratou trabalhadores portadores de deficiência física através de instituição pertence ao ramo têxtil. Dos seis portadores de deficiência física, contratou dois através de uma associação.

7.1.11 Ano da última contratação

A contratação de profissionais portadores de deficiência deve acontecer naturalmente como a de qualquer outro trabalhador não portador de deficiência, desde que aquele possua as habilidades exigidas para a função. Deste modo, foram coletadas informações a respeito do quando foi a última contratação de profissionais portadores de deficiência física efetuada pelas empresas.

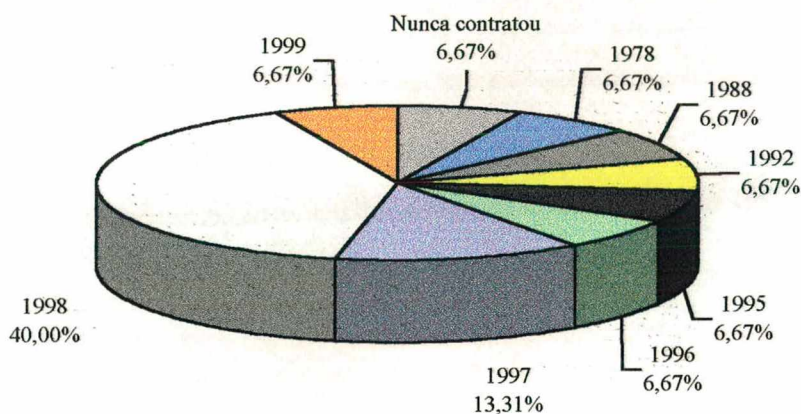
Para tanto, perguntou-se às empresas a data, referindo-se ao ano, da última contratação de um trabalhador portador de deficiência física. Para apresentação dos dados levantados considerou-se as quinze empresas e os respectivos anos de contratação, agrupando as empresas que efetuaram a última contratação no mesmo ano, como pode ser observado na Tabela 11.

Tabela 11. Distribuição do último ano de contratação de portadores de deficiência física

Ano da última contratação	Frequência	Porcentagem
Nunca contratou	1	6,67
1978	1	6,67
1988	1	6,67
1992	1	6,67
1995	1	6,67
1996	1	6,67
1997	2	13,31
1998	6	40,00
1999	1	6,67
Total	15	100,00

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 8. Distribuição do último ano de contratação de portadores de deficiência física das 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.1.12 Área de trabalho dos portadores de deficiência física

Das empresas respondentes, 80% tinham a maior parte dos trabalhadores portadores de deficiência física trabalhando na área produtiva da empresa, 13,33% apresentavam trabalhadores, em igual proporção, nas áreas produtiva e administrativa, e 6,67%, o que representa apenas um empresa, tinha a maior parte dos portadores de deficiência física alocados na área administrativa – veja Tabela 12.

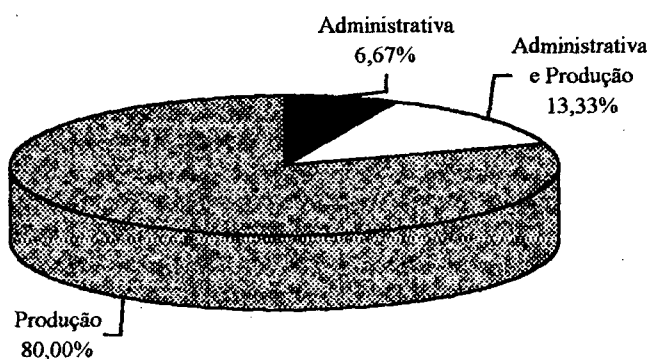
Tabela 12. Distribuição da principal área de trabalho dos portadores de deficiência física nas empresas respondentes

Área de trabalho	Frequência	Porcentagem
Administrativa	1	6,67
Administrativa e Produção	2	13,33
Produção	12	80,00
Total	15	100,00

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 9. Distribuição da principal área de trabalho dos portadores de deficiência física nas empresas respondentes



Fonte: Dados primários

7.1.13 Estrutura física e arquitetônica

Empresas que possuem ou pensam em possuir portadores de deficiência física em seu quadro funcional, precisam oferecer a estes uma estrutura física e arquitetônica adequada que facilite a locomoção e evite acidentes. Considerando o exposto, as empresas foram questionadas da existência de estrutura adaptada ao portador de deficiência e, quando da existência, quais adaptações existiam.

Das quinze empresas respondentes, seis não possuíam nenhum tipo de estrutura física e arquitetônica adaptada, e, das nove que possuíam, 88,88% tinham estacionamento reservado; 55,55% acessos adaptados, incluindo rampas e portas; 44,44% sanitários próprios para o uso de portadores de deficiência física; 33,33% tinham corredores e escadas com corrimão e guarda-corpo, veja as demais estruturas na Tabela 13.1.

Tabela 13. Distribuição das empresas quanto da existência de estruturas físicas e arquitetônicas adaptadas ao uso dos portadores de deficiência física

Existência de estruturas físicas e arquitetônicas	Frequência	Porcentagem
Não	6	40,00
Sim	9	60,00
Total	15	100,00

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Assim, com base nas nove empresas que responderam possuir algum tipo de estrutura física e arquitetônica adaptada ao portador de deficiência física, apresentam-se na próxima tabela as estruturas existentes apontadas por estas empresas. Destaca-se que as empresas podiam ter mais de uma das estruturas, por isso a frequência e a porcentagem referem-se ao total de nove empresas.

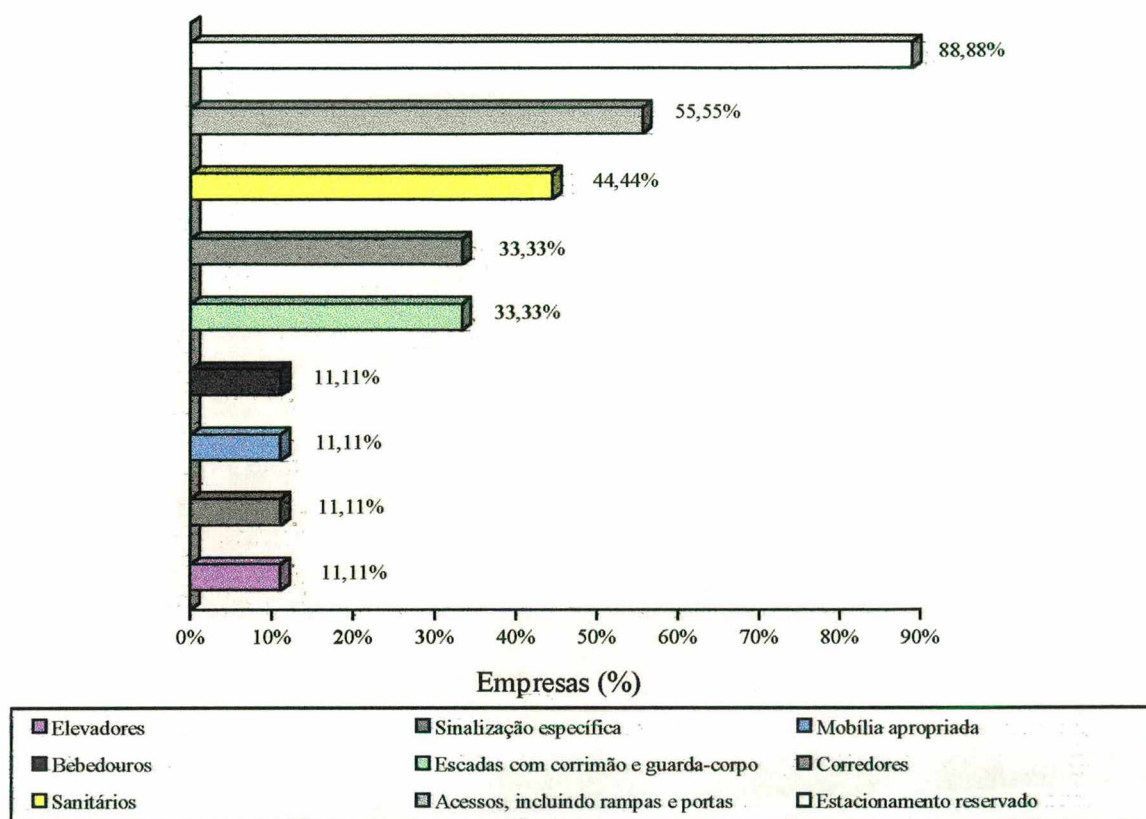
Tabela 13.1. Distribuição das estruturas físicas e arquitetônicas adaptadas ao uso dos portadores de deficiência física existentes nas nove empresas

Estruturas físicas e arquitetônicas	Frequência	Porcentagem
Elevadores	1	11,11%
Sinalização específica	1	11,11%
Mobília apropriada	1	11,11%
Bebedouros	1	11,11%
Escadas com corrimão e guarda-corpo	3	33,33%
Corredores	3	33,33%
Sanitários	4	44,44%
Acessos, incluindo rampas e portas	5	55,55%
Estacionamento reservado	8	88,88%

Base: 9 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 10. Estruturas físicas e arquitetônicas adaptadas ao uso dos portadores de deficiência física existentes em nove empresas



Fonte: Dados primários

7.1.14 Média mensal de acidentes de trabalho em 1998

Segundo o referencial teórico pesquisado, os acidentes de trabalho são uma das formas de se adquirir incapacidade total ou parcial. Deste modo, as empresas foram questionadas a respeito da média mensal de acidentes de trabalho ocorridos nas mesmas no ano de 1998 (veja Tabela 14).

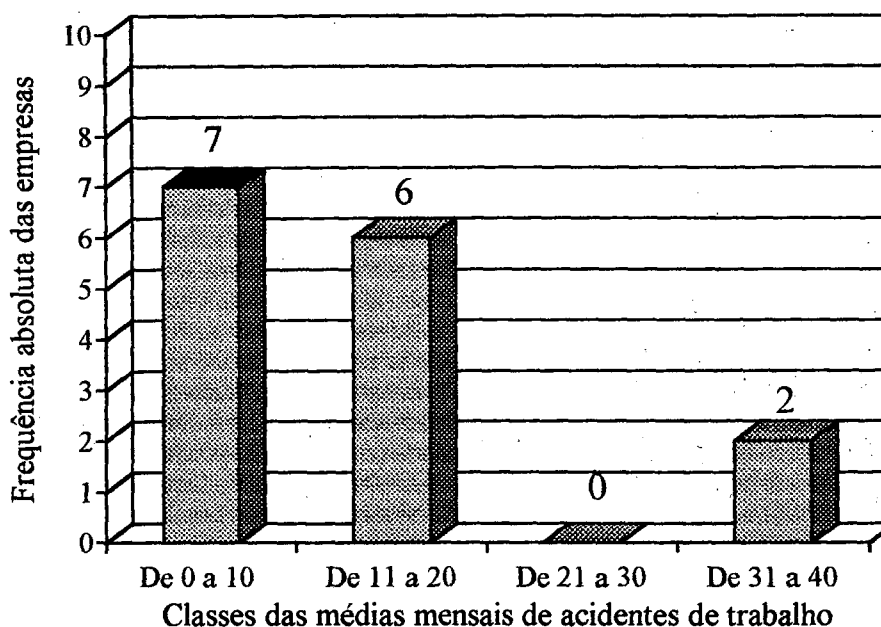
Tabela 14. Distribuição das médias mensais de acidentes de trabalho no ano de 1998 das empresas respondentes

Média mensal de acidentes de trabalho	Frequência	Porcentagem
De 0 a 10	7	46,67
De 11 a 20	6	40,00
De 21 a 30	0	0
De 31 a 40	2	13,33
Total	15	100,00

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 11. Distribuição das médias mensais de acidentes de trabalho das empresas respondentes no ano de 1998



Fonte: Dados primários

7.1.15 Necessidade de reabilitação

Quando da ocorrência de acidentes de trabalho, o acidentado poderá vir a ter necessidade de reabilitação, dependendo da gravidade do acidente. Após a reabilitação, o trabalhador tem garantido, pelo artigo 118 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, o seu retorno à empresa, sendo que a mesma deverá, se necessário, realocá-lo para outra função de acordo com a avaliação clínica realizada.

Pode-se dizer que, o processo de reabilitação é necessário quando o trabalhador sofre algum tipo de lesão que não o permite exercer todas as suas atividades de forma normal como antes e, considerando o referencial teórico deste trabalho, quando isto ocorre ele passa a ser visto de forma diferente pelas demais pessoas. Sobre o exposto, apresenta-se, na Tabela 15, a distribuição de frequência das empresas em relação a necessidade de reabilitação profissional nos acidentes de trabalho ocorridos em 1998 nas mesmas.

Tabela 15. Distribuição das empresas quanto a necessidade de reabilitação profissional nos acidentes ocorridos em 1998

Necessidade de reabilitação clínica	Frequência	Porcentagem
Não	3	20,00
Sim	12	80,00
Total	15	100,00

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.1.16 Existência de trabalhadores em processo de reabilitação profissional

Abordando o ano desta pesquisa – 1999, as empresas foram questionadas sobre a existência de trabalhadores em processo de reabilitação até o presente mês da coleta dos dados – julho/1999. Das quinze empresas, 46,67% possuíam trabalhadores em reabilitação profissional, como pode ser visto na Tabela 16.

Tabela 16. Distribuição das empresas quanto a existência de trabalhadores em processo de reabilitação profissional

Existência de trabalhadores em processo de reabilitação profissional	Frequência	Porcentagem
Sim	7	46,67
Não	8	53,33
Total	15	100,00

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.1.17 Conhecimento dos Centros de Reabilitação do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS

Como já colocado neste trabalho, os Centros de Reabilitação Profissional - CRP do INSS realizam um trabalho importante de reabilitação contando com uma equipe de profissionais especializada. Todos os trabalhadores acidentados que necessitam de reabilitação são encaminhados aos CRP's após análise clínica do médico do INSS, este de acordo com o quadro clínico apresentado pelo paciente encaminha-o à reabilitação.

Esta é uma tarefa conjunta da equipe do CRP e do trabalhador acidentado, mas, como também já colocado, de nada adiantará reabilitar o trabalhador se o mercado de trabalho não vier a conhecer a qualidade do trabalho de reabilitação realizado, podendo assim dar uma oportunidade de contratação ao trabalhador portador de deficiência reabilitado. Considerando tal pensamento, levantou-se junto às empresas se estas conheciam o Centro de Reabilitação do INSS e o trabalho realizado por sua equipe. O resultado foi unânime, todas as quinze empresas conheciam o CRP e o seu trabalho de reabilitação.

Tabela 17. Distribuição das empresas quanto ao conhecimento do CRP e do trabalho realizado por este centro

Conhecimento do CRP e do trabalho realizado	Frequência	Porcentagem
Não	0	00,00
Sim	15	100,00
Total	15	100,00

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.1.18 Pensamento da empresa

De modo a conhecer a opinião das empresas em relação ao profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente, questionou-se quanto ao seu posicionamento frente a seguinte afirmação: “*Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência*”, o resultado é apresentado na Tabela 18.

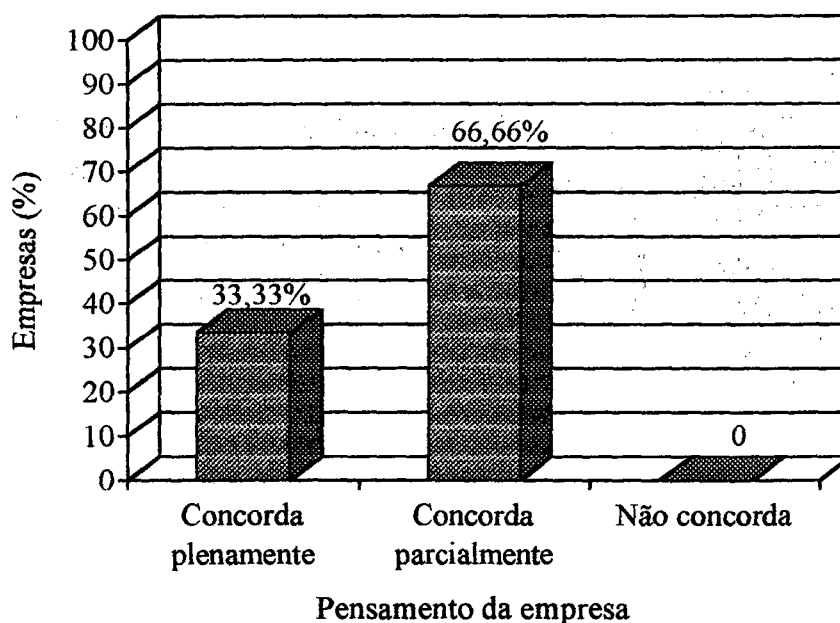
Tabela 18. Distribuição da frequência do pensamento das empresas frente a afirmação – *“Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência”*

Pensamento da empresa	Frequência	Porcentagem
Concorda plenamente	5	33,33
Concorda parcialmente	10	66,66
Não concorda	0	0
Total	15	100,00

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 12. Distribuição da frequência do pensamento das empresas frente a afirmação – *“Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência”*



Fonte: Dados primários

7.2 Análise dos Dados por Tabulação Cruzada

Após a apresentação da tabulação simples, apresenta-se a tabulação cruzada buscando ampliar a análise dos dados. O cruzamento se dá para as variáveis que possam enriquecer as conclusões deste trabalho e é apresentado pelo uso de tabelas e de gráficos.

7.2.1 Ramo de atividade e quadro funcional

De modo a verificar o ramo de atividade que emprega o maior número de pessoas, sendo este dado importante para análises posteriores, realizou-se o cruzamento das variáveis ramo de atividade e quadro funcional, sendo esta variável obtida pela soma dos quadros funcionais das empresas que pertencem ao mesmo ramo, veja Tabela 19.

Tabela 19. Relação ramo de atividade e total de trabalhadores

Ramo de atividade	Total de trabalhadores	Porcentagem
Plásticos	1.150	2,42
Celulose	1.200	2,53
Cerâmico	4.128	8,69
Alimentício	7.636	16,08
Metalúrgico	15.921	33,53
Têxtil	17.454	36,75
Total	47.489	100,00

Base: 20 empresas

Fonte: Dados primários

7.2.2 Ramo de atividade e número de trabalhadores portadores de deficiência

Tendo em vista o referencial teórico apresentado neste trabalho, a respeito da importância do trabalho para o portador de deficiência e a legislação em vigor que trata do assunto, efetuou-se o cruzamento do ramo de atividade da empresa e do número de trabalhadores portadores de deficiência. Sendo assim possível vislumbrar qual é o ramo de atividade que, por exemplo, não possui nenhum portador de deficiência em seu quadro funcional.

Das três empresas que não possuíam nenhum portador de deficiência, uma pertencia ao ramo de celulose, uma ao ramo alimentício e outra ao têxtil.

Considerando, então, o ramo de atividade e o total de portadores de deficiência empregados, o ramo que mais empregava tais profissionais portadores de deficiência era o metalúrgico. As três empresas deste ramo juntas empregavam 325 portadores de deficiência, 62,26% do total de trabalhadores portadores de deficiência de todas as empresas pesquisadas.

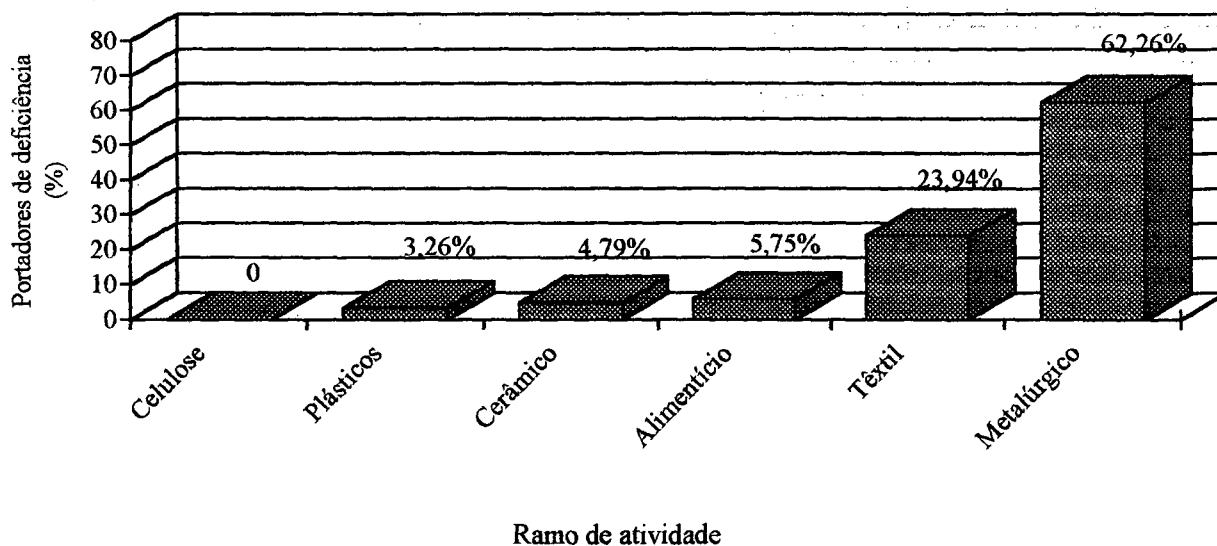
Tabela 20. Distribuição dos trabalhadores portadores de deficiência, segundo o ramo de atividade

Ramo de Atividade	Número de portadores de deficiência	Porcentagem
Celulose	0	0
Plásticos	17	3,26
Cerâmico	25	4,79
Alimentício	30	5,75
Têxtil	125	23,94
Metalúrgico	325	62,26
Total	522	100,00

Base: 20 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 13. Distribuição dos trabalhadores portadores de deficiência, segundo o ramo de atividade



Fonte: Dados primários

7.2.3 Ramo de atividade e deficiência predominante na empresa

Na análise entre o ramo de atividade e a deficiência predominante na empresa, percebeu-se que nas empresas têxteis, que representavam 45% do total de empresas pesquisadas (veja Tabela 1), a deficiência predominante, em quatro das oito empresas do segmento, era a deficiência física dos membros inferiores.

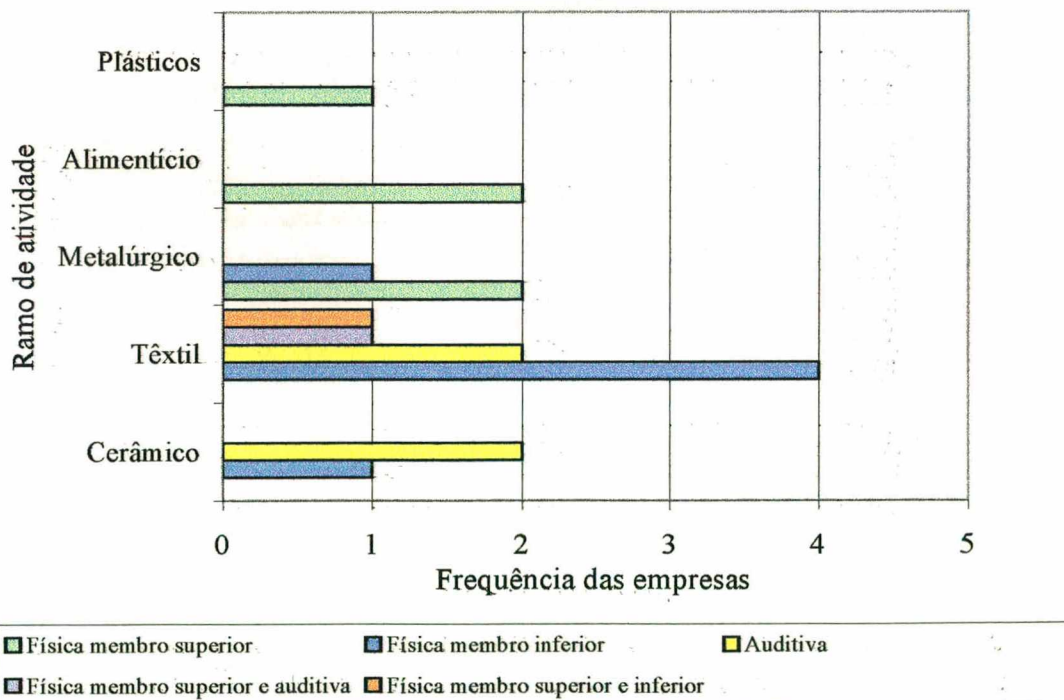
Tabela 21. Distribuição do ramo de atividade em relação ao tipo de deficiência predominante

Tipo de deficiência predominante	Ramo de atividade					Total
	Cerâmico	Têxtil	Metalúrgico	Alimentício	Plásticos	
Física membro superior	-	-	2	2	1	5
Física membro inferior	1	4	1	-	-	6
Auditiva	2	2	-	-	-	4
Física membro superior e auditiva	-	1	-	-	-	1
Física membro superior e inferior	-	1	-	-	-	1
Total	3	8	3	2	1	17

Base: 17 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 14. Distribuição do ramo de atividade em relação ao tipo de deficiência predominante



Fonte: Dados primários

7.2.4 Ramo de atividade e número de trabalhadores portadores de deficiência física

Com base nos ramos de atividade que apresentavam empresas que possuíam portadores de deficiência em seus quadros funcionais, analisou-se o número de portadores de deficiência física, especificamente, por ramo de atividade, uma vez que o objetivo deste trabalho está relacionado com a deficiência física.

Como o ramo de celulose não apresentou nenhum portador de deficiência, o mesmo foi desconsiderado para análise do cruzamento das variáveis ramo de atividade e portadores de deficiência física. Para as demais empresas, as cerâmicas juntas apresentaram a menor percentagem de trabalhadores portadores de deficiência física, 4,80%, na relação total de portadores de deficiência física deste ramo pelo total de portadores de deficiência.

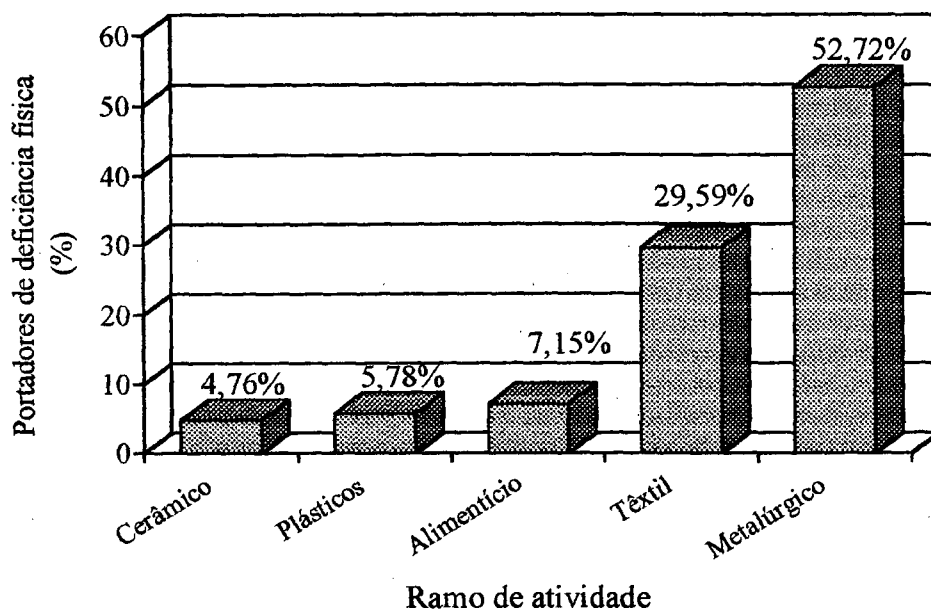
Tabela 22. Distribuição dos trabalhadores portadores de deficiência física, segundo o ramo de atividade

Ramo de Atividade	Número de portadores de deficiência física	Percentagem
Cerâmico	14	4,76
Plásticos	17	5,78
Alimentício	21	7,15
Têxtil	87	29,59
Metalúrgico	155	52,72
Total	294	100,00

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 15. Distribuição do total de trabalhadores portadores de deficiência física, segundo o ramo de atividade



Fonte: Dados primários

7.2.5 Principal origem da incapacidade pela deficiência física e ramo de atividade das empresas

Os acidentes de trabalho apresentaram-se como principal origem da incapacidade dos trabalhadores portadores de deficiência física nas empresas cerâmicas, têxteis e metalúrgicas. A única empresa que apontou a enfermidade como causa principal da incapacidade pertence ao ramo de plásticos, verifique a distribuição na Tabela 23.

Tabela 23. Distribuição da principal origem da incapacidade pela deficiência física em relação ao ramo de atividade

Principal origem da incapacidade	Ramo de atividade					Total
	Cerâmico	Têxtil	Metalúrgico	Alimentício	Plásticos	
Enfermidade	-	-	-	-	1	1
Congênita	-	1	1	1	-	3
Acidentes particulares	-	3	-	1	-	4
Acidentes de trabalho	2	3	2	-	-	7
Total	2	7	3	2	1	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.2.6 Percentual de contratação das pessoas portadoras de deficiência física e ramo de atividade

Baseado na relação construída entre percentual de contratação do portador de deficiência física e ramo de atividade, percebeu-se que, das empresas pesquisadas, a única que nunca contratou um portador de deficiência física pertencia ao ramo cerâmico.

Tabela 24. Distribuição do percentual de contratação dos portadores de deficiência física em relação ao ramo de atividade

Percentual de contratação	Ramo de atividade					Total
	Cerâmico	Têxtil	Metalúrgico	Alimentício	Plásticos	
0%	1	-	-	-	-	1
10%	1	-	-	-	-	1
20,8%	-	1	-	-	-	1
25%	-	1	-	-	-	1
37,5%	-	1	1	-	-	2
41,2%	-	-	-	1	-	1
50%	-	2	-	1	-	3
52,9%	-	-	1	-	1	2
63,2%	-	1	-	-	-	1
66,7%	-	1	-	-	-	1
75%	-	-	1	-	-	1
Total	2	7	3	2	1	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.2.7 Ramo de atividade e ano da última contratação

A receptividade das empresas ao portador de deficiência física pode ser concretizada através das contratações destes profissionais, por exemplo. Deste modo, acreditou-se ser interessante correlacionar as variáveis ramo de atividade e ano da última contratação de um portador de deficiência física, apresentadas na Tabela 25.

Tabela 25. Distribuição do ramo de atividade em relação ao ano da última contratação de um portador de deficiência física

Ano da última contratação	Ramo de atividade					Total
	Cerâmico	Têxtil	Metalúrgico	Alimentício	Plásticos	
Nunca contratou	1	-	-	-	-	1
1978	-	1	-	-	-	1
1988	-	1	-	-	-	1
1992	-	-	-	1	-	1
1995	-	-	-	-	1	1
1996	-	1	-	-	-	1
1997	1	1	-	-	-	2
1998	-	3	3	-	-	6
1999	-	-	-	1	-	1
Total	2	7	3	2	1	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Nota-se que a única empresa do ramo de plásticos realizou a sua última contratação de um portador de deficiência física em 1995, há 4 anos, e que a única a ter contratado em 1999 pertencia ao ramo alimentício.

7.2.8 Contratação por instituição, ramo de atividade e número de portadores de deficiência física

A única empresa que já contratou trabalhadores portadores de deficiência física através de instituições pertence ao ramo têxtil e, dos seis portadores de deficiência física de seu quadro funcional, contratou dois por meio de associações.

7.2.9 Principal área de trabalho dos portadores de deficiência física e ramo de atividade

As três empresas metalúrgicas respondentes possuíam a maioria dos portadores de deficiência física trabalhando na área produtiva, assim como, as duas empresas alimentícias pesquisadas. Já no caso das duas cerâmicas, uma tinha alocado a maior parte dos portadores de deficiência física em funções administrativas e a outra apresentava igualdade no número de portadores nas áreas administrativa e produtiva (veja tabela a seguir).

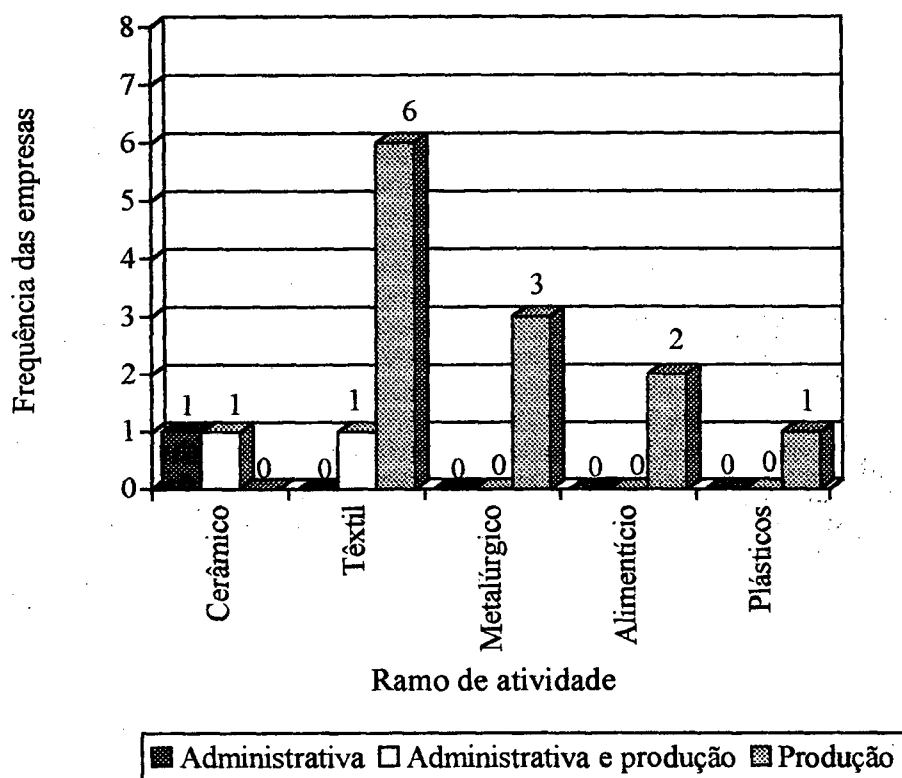
Tabela 26. Distribuição da principal área de trabalho do portador de deficiência física em relação ao ramo de atividade

Principal área de trabalho	Ramo de atividade					Total
	Cerâmico	Têxtil	Metalúrgico	Alimentício	Plásticos	
Administrativa	1	-	-	-	-	1
Administrativa e produtiva	1	1	-	-	-	2
Produtiva	-	6	3	2	1	12
Total	2	7	3	2	1	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 16. Distribuição da principal área de trabalho do portador de deficiência física em relação ao ramo de atividade



Fonte: Dados primários

7.2.10 Ramo de atividade e estruturas físicas e arquitetônicas

Das quinze empresas respondentes que empregavam portadores de deficiência física, seis não possuíam nenhuma estrutura física e arquitetônica adaptada ao uso daqueles, sendo estas empresas dos ramos têxtil, metalúrgico, alimentício e plásticos.

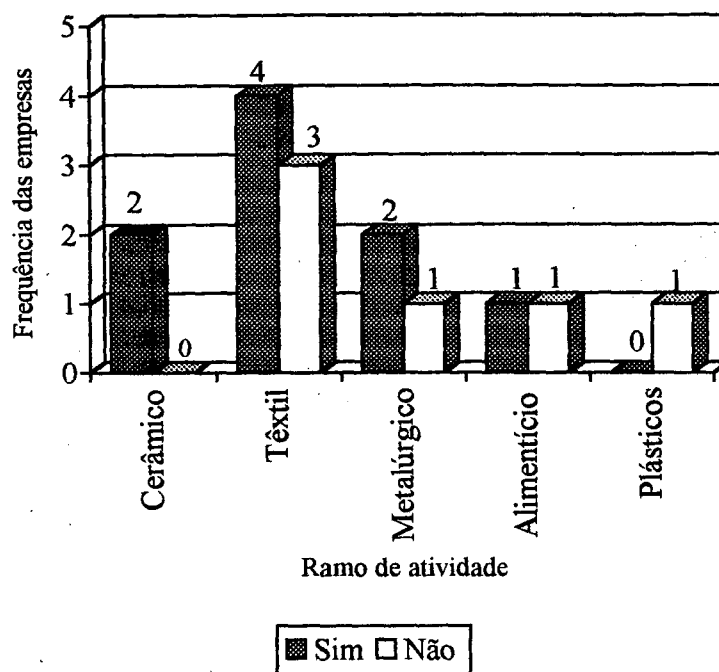
Tabela 27. Distribuição do ramo de atividade em relação à existência de estruturas físicas e arquitetônicas adaptadas ao uso do portador de deficiência física

Existência de estruturas físicas e arquitetônicas	Ramo de atividade					Total
	Cerâmico	Têxtil	Metalúrgico	Alimentício	Plásticos	
Sim	2	4	2	1	0	9
Não	0	3	1	1	1	6
Total	2	7	3	2	1	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 17. Distribuição do ramo de atividade em relação à existência de estruturas físicas e arquitetônicas adaptadas ao uso do portador de deficiência física



Fonte: Dados primários

7.2.11 Ramo de atividade e pensamento da empresa

Para duas empresas do ramo metalúrgico e três do ramo têxtil, a afirmativa “*Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência*” era considerada como plenamente verdadeira, mas as demais empresas concordavam parcialmente com a mesma afirmativa.

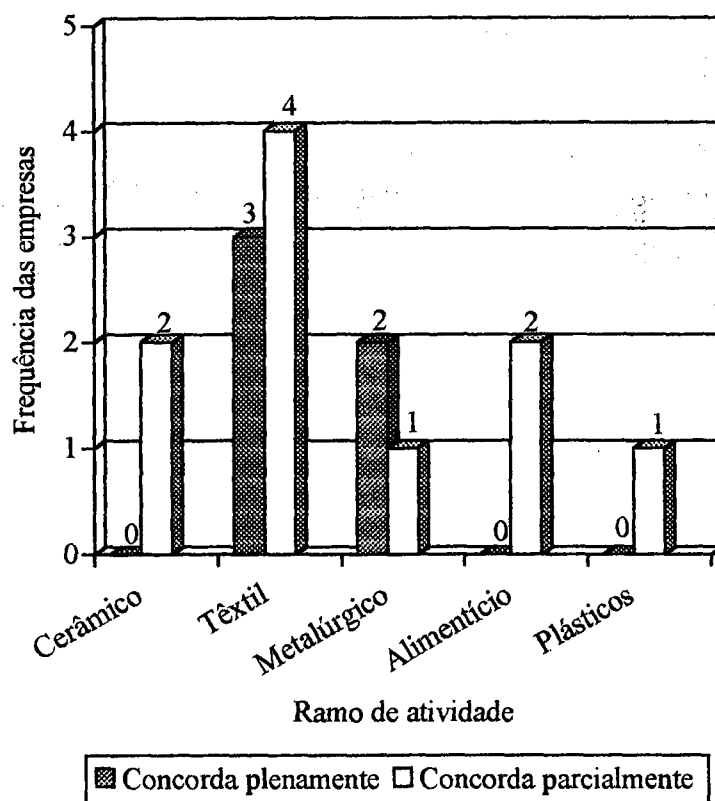
Tabela 28. Distribuição do ramo de atividade em relação à opinião das empresas quanto a afirmativa: *“Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência”*

Opinião das empresas	Ramo de atividade					Total
	Cerâmico	Têxtil	Metalúrgico	Alimentício	Plásticos	
Concorda plenamente	-	3	2	-	-	5
Concorda parcialmente	2	4	1	2	1	10
Total	2	7	3	2	1	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 18. Distribuição do ramo de atividade em relação à opinião das empresas quanto a afirmativa: *“Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência”*



Fonte: Dados primários

7.2.12 Quadro funcional e número de trabalhadores portadores de deficiência

Para uma análise mais detalhada apresenta-se, na Tabela 29, o número exato de trabalhadores e de portadores de deficiência nas vinte empresas respondentes, sendo assim possível determinar o percentual de postos de trabalho ocupados por pessoas portadoras de deficiência.

Realizando o cruzamento das variáveis, quadro funcional e número de portadores de deficiência, constatou-se que as três empresas que não tinham portadores de deficiência possuíam entre 1.002 e 1.200 trabalhadores.

A empresa que possuía maior quadro funcional, igual a 6.996 empregados, apresentava 0,49% de seus postos de trabalho ocupados por portadores de deficiência.

O maior percentual (4,11%) de postos de trabalho ocupados por portadores de deficiência foi encontrado em uma empresa com quadro funcional igual a 4.725, como pode ser observado na Tabela 29.

Tabela 29. Relação quadro funcional e número de trabalhadores portadores de deficiência

Quadro funcional	Portadores de deficiência	Percentagem (portadores de deficiência / quadro funcional)
1.002	0	0
1.008	5	0,50%
1.070	17	1,59%
1.106	0	0
1.125	2	0,18%
1.144	4	0,35%
1.150	17	1,48%
1.200	0	0
1.258	2	0,16%
1.323	26	1,96%
1.411	4	0,28%
1.592	19	1,19%
1.853	12	0,65%
2.000	33	1,65%
2.536	17	0,67%
4.200	97	2,31%
4.725	194	4,11%
5.300	13	0,25%
5.490	26	0,47%
6.996	34	0,49%
47.489	522	1,10%

Base: 20 empresas

Fonte: Dados primários

Lembra-se da Portaria nº 4.677, de 29/07/1998, pela qual a empresa com mais de 1.001 empregados está obrigada a preencher 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

7.2.13 Quadro funcional e total de trabalhadores portadores de deficiência física

No cruzamento das variáveis quadro funcional e trabalhadores portadores de deficiência física já não foram consideradas as três empresas que não possuíam trabalhadores portadores de deficiência (Tabela 29), dentre as demais dezessete empresas, nota-se que as que não têm portadores de deficiência física em seus quadros funcionais possuíam 1.008 e 1.125 empregados, veja Tabela 30.

Tabela 30. Relação quadro funcional e número de trabalhadores portadores de deficiência física

Quadro funcional	Portadores de deficiência física	Porcentagem (portadores de deficiência física/ quadro funcional)
1.008	0	0
1.070	16	1,49%
1.125	0	0
1.144	4	0,35%
1.150	17	1,48%
1.258	2	0,16%
1.323	24	1,81%
1.411	4	0,28%
1.592	12	0,75%
1.853	8	0,43%
2.000	19	0,95%
2.536	6	0,24%
4.200	48	1,14%
4.725	81	1,71%
5.300	12	0,23%
5.490	17	0,31%
6.996	24	0,34%
47.489	294	0,62%

Base: 17 empresas

Fonte: Dados primários

7.2.14 Quadro funcional e pensamento da empresa

Em cada uma das cinco classes do quadro funcional existia uma empresa que concordava plenamente com a afirmativa: *“Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência”*, totalizando cinco empresas com a mesma opinião.

Tabela 31. Relação entre o quadro funcional e a opinião da empresa quanto a afirmativa: *“Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência”*

Classes quadro funcional	Opinião da empresa		Total
	Concorda plenamente	Concorda parcialmente	
De 1.002 a 2.201	1	8	9
De 2.202 a 3.401	1	-	1
De 3.402 a 4.601	1	-	1
De 4.602 a 5.801	1	2	3
De 5.802 a 7.001	1	-	1
Total	5	10	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.2.15 Trabalhadores portadores de deficiência e portadores de deficiência física

Do total de 522 trabalhadores portadores de deficiência encontrados nas empresas respondentes, a maior parte destes, 56,32%, referem-se a portadores de deficiência física. E, das dezessete empresas que empregavam portadores de deficiência, somente duas, 11,76%, não tinham, dentre estes, portadores de deficiência física, como pode ser observado na Tabela 32.

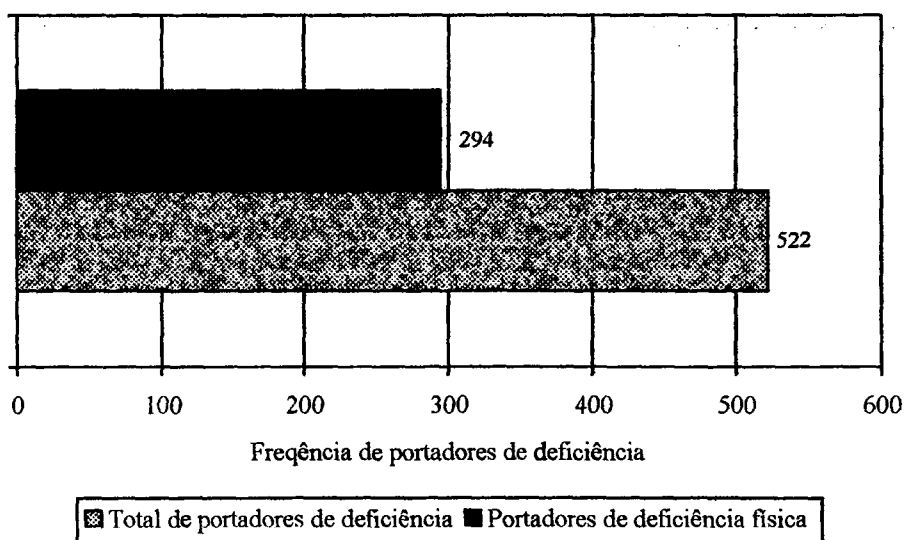
Tabela 32. Relação total de trabalhadores portadores de deficiência e portadores de deficiência física

Trabalhadores portadores de deficiência	Portadores de deficiência física	Percentagem (portadores de deficiência física /portadores de deficiência)
5	0	0
17	16	94,12%
2	0	0
4	4	100,00%
17	17	100,00%
2	2	100,00%
26	24	92,31%
4	4	100,00%
19	12	63,16%
12	8	66,67%
33	19	57,58%
17	6	35,29%
97	48	49,48%
194	81	41,75%
13	12	92,31%
26	17	65,38%
34	24	70,59%
522	294	56,32%

Base: 17 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 19. Relação entre total de portadores de deficiência e portadores de deficiência física das empresas



Fonte: Dados primários

7.2.16 Portadores de deficiência física e principal origem da incapacidade física

Sendo desconsideradas as duas empresas que não possuíam trabalhadores portadores de deficiência física e, por isso, não foram analisadas nas variáveis específicas às empresas empregadoras de portadores de deficiência física, optou-se pela construção de novas classes para análise da variável número de trabalhadores portadores de deficiência física nas empresas: 4 a 19; 20 a 35; 36 a 51; 52 a 67 e 68 a 83.

Nas empresas com 4 a 19 trabalhadores portadores de deficiência física, os acidentes particulares e os acidentes de trabalho totalizaram 72,73% da principal origem da deficiência física das pessoas, como pode ser visto na Tabela 33.

Tabela 33. Distribuição da principal origem da incapacidade da deficiência física em relação ao número de portadores de deficiência física

Principal origem da incapacidade	Total de portadores de deficiência física					Total
	De 4 a 19	De 20 a 35	De 36 a 51	De 52 a 67	De 68 a 83	
Enfermidade	1	-	-	-	-	1
Congênita	2	1	-	-	-	3
Acidentes particulares	4	-	-	-	-	4
Acidentes de trabalho	4	1	1	-	1	7
Total	11	2	1	-	1	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.2.17 Total de portadores de deficiência física e pensamento da empresa

Nas empresas que tinham de 4 a 51 portadores de deficiência física em seus quadros funcionais, totalizando quatorze, seis delas concordavam plenamente com a afirmativa: *“Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência”*, veja Tabela 34.

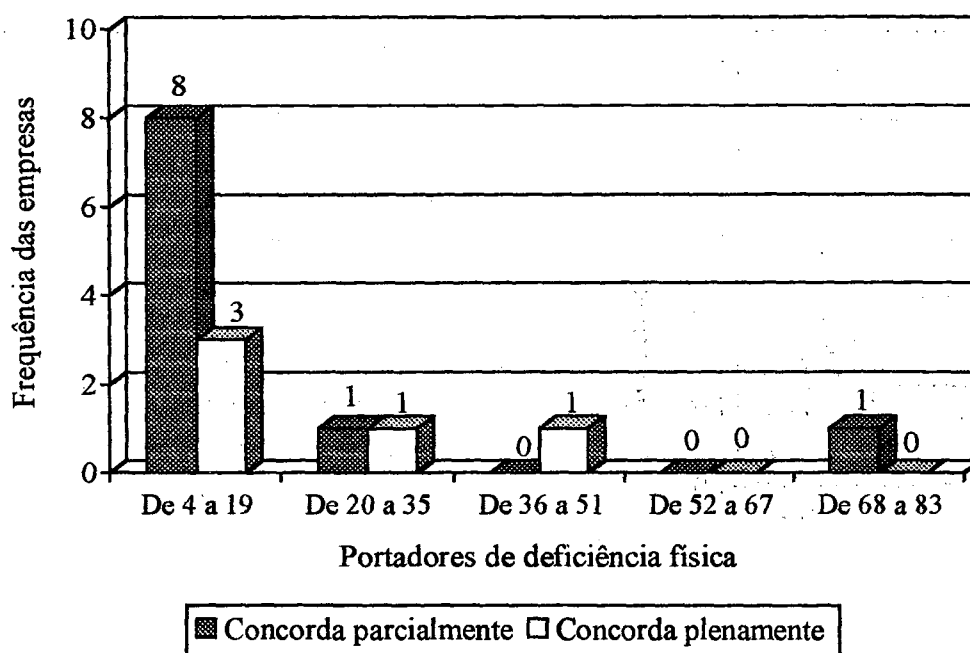
Tabela 34. Total de trabalhadores portadores de deficiência física e pensamento da empresa

Portadores de deficiência física	Pensamento da empresa		Total
	Concorda parcialmente	Concorda plenamente	
De 4 a 19	8	3	11
De 20 a 35	1	1	2
De 36 a 51	-	1	1
De 52 a 67	-	-	0
De 68 a 83	1	-	1
Total	10	5	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 20. Total de portadores de deficiência física e pensamento das empresas



Fonte: Dados primários

7.2.18 Origem da incapacidade e área de trabalho

Dentre as doze empresas que apresentaram a maioria dos portadores de deficiência física trabalhando na área produtiva, quatro citaram como principal origem da deficiência os acidentes particulares e, outras quatro empresas, os acidentes de trabalho.

Tabela 35. Distribuição da principal área de trabalho do portador de deficiência física em relação à principal origem da incapacidade física

Principal área de trabalho	Principal origem da incapacidade física				Total
	Enfermidade	Congênita	Acidentes particulares	Acidentes de trabalho	
Administrativa	-	-	-	1	1
Administrativa e produtiva	-	-	-	2	2
Produtiva	1	3	4	4	12
Total	1	3	4	7	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.2.19 Percentual de contratação dos portadores de deficiência física e total de trabalhadores portadores de deficiência física

No cruzamento do percentual de contratação dos portadores de deficiência física e total de trabalhadores portadores de deficiência física, verificou-se que a empresa com maior percentual de contratação (75%) possuía de 20 a 35 portadores de deficiência física e a única empresa que nunca contratou, ou seja, a deficiência surgiu após a contratação do profissional, tinha de 4 a 19 pessoas portadoras de deficiência física em seu quadro funcional.

Tabela 36. Distribuição do percentual de contratação dos portadores de deficiência física em relação ao total de trabalhadores portadores de deficiência física

Percentual de contratação	Ramo de atividade					Total
	De 4 a 19	De 20 a 35	De 36 a 51	De 52 a 67	De 68 a 83	
0%	1	-	-	-	-	1
10%	1	-	-	-	-	1
20,8%	-	1	-	-	-	1
25%	1	-	-	-	-	1
37,5%	1	-	1	-	-	2
41,2%	1	-	-	-	-	1
50%	3	-	-	-	-	3
52,9%	1	-	-	-	1	2
63,2%	1	-	-	-	-	1
66,7%	1	-	-	-	-	1
75%	-	1	-	-	-	1
Total	11	2	1	-	1	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.2.20 Total de portadores de deficiência física e ano da última contratação

Na distribuição do total de trabalhadores portadores de deficiência física segundo o último ano de contratação, percebe-se que a empresa com maior número de portadores ainda não havia realizado nenhuma contratação deste profissional no ano de 1999. A única empresa que havia contratado neste ano possuía de 4 a 19 portadores de deficiência física em seu quadro funcional.

Tabela 37. Distribuição do ano da última contratação de um portador de deficiência física em relação ao total de trabalhadores portadores de deficiência física

Ano da última contratação	Total de portadores de deficiência física					Total
	De 4 a 19	De 20 a 35	De 36 a 51	De 52 a 67	De 68 a 83	
Nunca contratou	1	-	-	-	-	1
1978	1	-	-	-	-	1
1988	1	-	-	-	-	1
1992	1	-	-	-	-	1
1995	1	-	-	-	-	1
1996	1	-	-	-	-	1
1997	1	1	-	-	-	2
1998	3	1	1	-	1	6
1999	1	-	-	-	-	1
Total	11	2	1	-	1	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.2.21 Última contratação de trabalhador portador de deficiência física e pensamento da empresa

Do total de quinze empresas, das cinco (33,33%) que concordaram plenamente com a afirmativa: *“Um profissional portador de deficiência física reabilitado profissionalmente possui as mesmas capacidades para o trabalho que um profissional não portador de deficiência”*, três tiveram suas últimas contratações de portadores de deficiência física no ano de 1998, uma em 1996 e a outra em 1978.

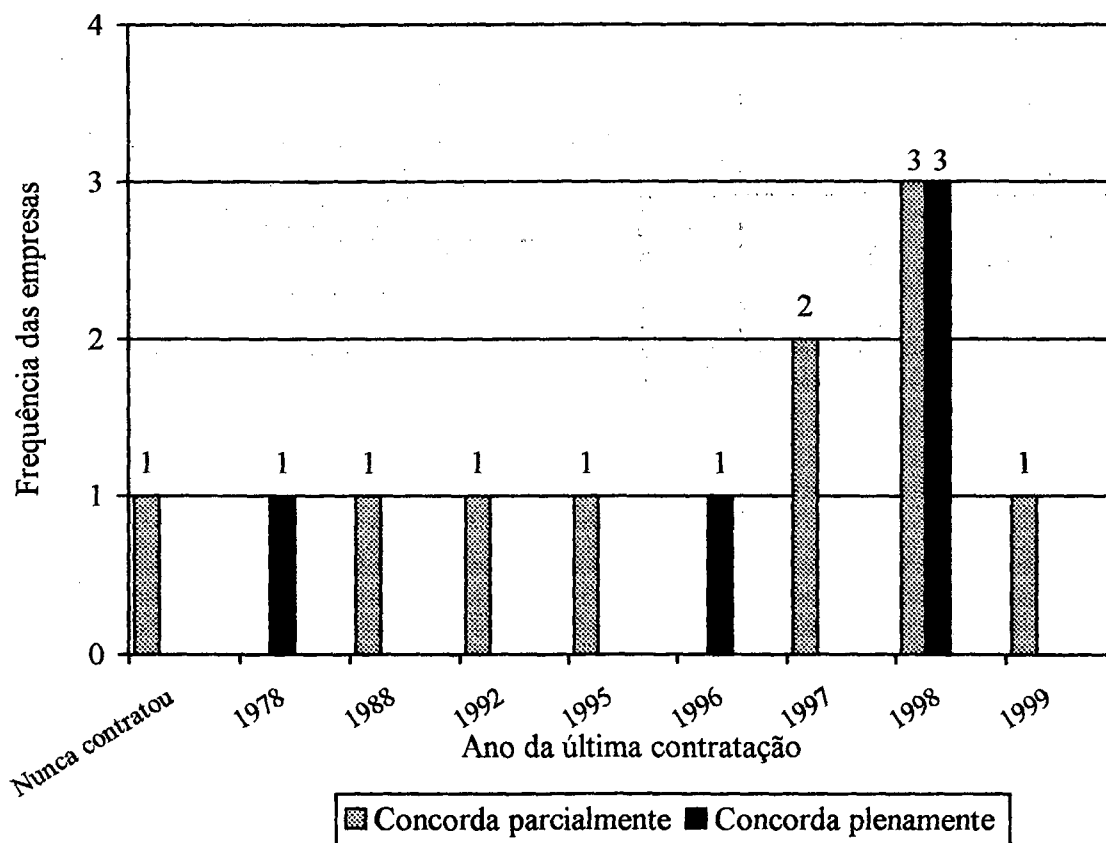
Tabela 38. Distribuição do ano da última contratação de um portador de deficiência física, segundo o pensamento da empresa

Ano da última contratação	Pensamento da empresa		Total
	Concorda parcialmente	Concorda plenamente	
Nunca contratou	1	-	1
1978	-	1	1
1988	1	-	1
1992	1	-	1
1995	1	-	1
1996	-	1	1
1997	2	-	2
1998	3	3	6
1999	1	-	1
Total	10	5	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 21. Distribuição do ano da última contratação de portador de deficiência física, segundo o pensamento da empresa



Fonte: Dados primários

7.2.22 Número de portadores de deficiência física e existência de estruturas físicas e arquitetônicas

Das seis empresas que não possuíam estruturas físicas e arquitetônicas adaptadas ao uso de portadores de deficiência física, cinco (33,33%) tinham de 4 a 19 trabalhadores portadores de deficiência física em seus quadros funcionais.

Tabela 39. Relação entre o número de portadores de deficiência física e a existência de estruturas físicas e arquitetônicas nas empresas

Existência de estruturas físicas	Classes dos números de deficientes físicos					Total
	De 4 a 19	De 20 a 35	De 36 a 51	De 52 a 67	De 68 a 83	
Sim	6	1	1	-	1	9
Não	5	1	-	-	-	6
Total	11	2	1	-	1	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.2.23 Área de trabalho e deficiência física predominante na empresa

Na distribuição da deficiência física predominante nas doze empresas que possuíam a produção como principal área de trabalho dos portadores de deficiência física, a deficiência dos membros superiores e a deficiência dos membros inferiores apresentaram-se igualmente presentes, como pode ser verificado na Tabela 40.

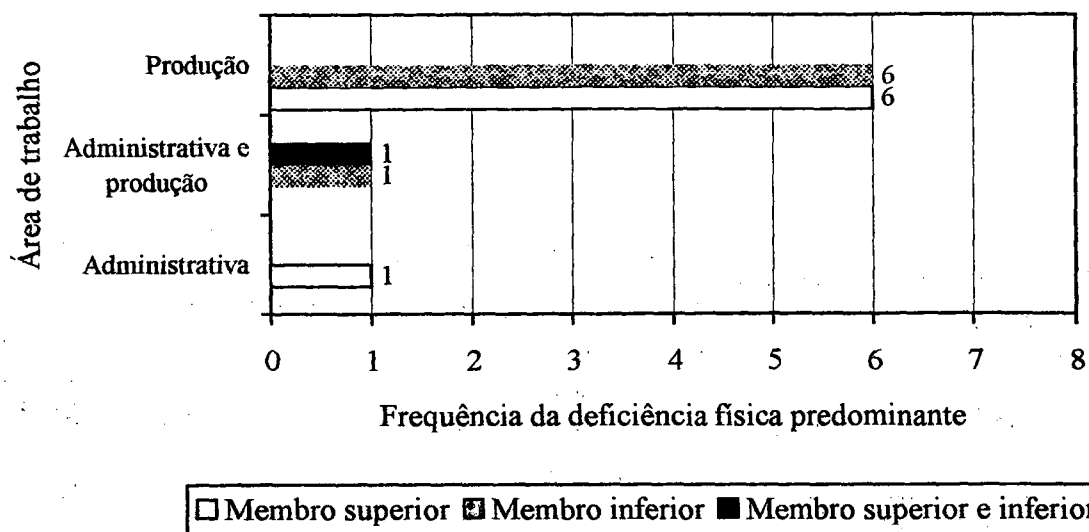
Tabela 40. Distribuição da principal área de trabalho, segundo a deficiência física predominante

Área de trabalho	Deficiência física predominante			Total
	Membro superior	Membro inferior	Membro superior e inferior	
Administrativa	-	1	-	1
Administrativa e produção	-	1	1	2
Produção	6	6	-	12
Total	6	8	1	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Gráfico 22. Distribuição da principal área de trabalho, segundo a deficiência física predominante



Fonte: Dados primários

7.2.24 Ramo de atividade e média mensal de acidentes de trabalho

De acordo com as características do processo produtivo de cada empresa e a atuação do setor de segurança do trabalho, o índice e a gravidade dos acidentes de trabalho variam de empresa para empresa. O cruzamento das variáveis ramo de atividade e média mensal de acidentes de trabalho em 1998, teve como objetivo levantar qual o setor apresenta o maior e o menor número de acidentes de trabalho.

Deste modo, observando a Tabela 41, nota-se que o setor metalúrgico foi o que apresentou maior média de acidentes, de 31 a 40, em duas das três empresas do setor.

Tabela 41. Distribuição do ramo de atividade em relação à média mensal de acidentes de trabalho

Média mensal de acidentes de trabalho	Ramo de atividade					Total
	Cerâmico	Têxtil	Metalúrgico	Alimentício	Plásticos	
De 0 a 10	-	3	1	2	1	7
De 11 a 20	2	4	-	-	-	6
De 21 a 30	-	-	-	-	-	-
De 31 a 40	-	-	2	-	-	2
Total	2	7	3	2	1	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.2.25 Ramo de atividade e necessidade de reabilitação

A falta de necessidade de reabilitação clínica para os trabalhadores que sofreram algum tipo de acidente em 1998 foi a realidade de apenas três empresas, sendo todas do ramo têxtil. Para as demais, a reabilitação foi necessária como pode ser visto na Tabela 42.

Tabela 42. Distribuição do ramo de atividade em relação à necessidade de reabilitação em 1998

Necessidade de reabilitação	Ramo de atividade					Total
	Cerâmico	Têxtil	Metalúrgico	Alimentício	Plásticos	
Sim	-	3	-	-	-	3
Não	2	4	3	2	1	12
Total	2	7	3	2	1	15

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

7.3 Análise das Questões Abertas

De acordo com os objetivos específicos, três dados foram levantados no questionário através de questões abertas⁴, sendo eles: as funções exercidas pelos portadores de deficiência física, as dificuldades e as limitações vivenciadas para empregar estes profissionais e a definição da empresa para “portador de deficiência física”. Estas três

⁴ “Nas perguntas com respostas abertas, os pesquisados respondem às questões com suas próprias palavras” (Mattar, 1993, p. 240), não sendo influenciados por respostas já estruturadas.

variáveis receberam tratamento específico diferenciando-se das demais por se tratarem de dados qualitativos, sendo criadas categorias à análise das mesmas.

7.3.1 Funções exercidas pelos portadores de deficiência física

As quinze empresas que possuíam portadores de deficiência física foram questionadas a respeito das funções que eram ocupadas por aqueles profissionais, sendo as respostas apresentadas em categorias criadas com base no ramo de atividade das empresas.

a) Funções nas empresas do ramo têxtil

Almoxarife	Operador acabamento
Assistente administrativo	Operador de máquina de corte
Auxiliar contabilidade	Operador empilhadeira
Auxiliar costureira	Operador ETA/ETE
Bordadeira	Operador máquina beneficiamento
Controlador de qualidade	Operador máquina fiação
Costureira	Operador tecelagem
Desenhista	Porteiro
Embalador	Supervisor
Estampador	Talhadeira
Inspetor de qualidade	Telefonista
Motorista	Tinteiro
Oficce boy	

b) Funções nas empresas do ramo cerâmico

Almoxarife	Confeccionador de telas
Analista de sistemas	Operador de prensagem
Assistente administrativo	Operador de telemarketing
Auxiliar administrativo	Servente

c) Funções nas empresas do ramo metalúrgico

Ajudante de produção I	Operador bobinagem
Ajudante de produção II	Operador de máquina I
Almoxarife	Operador de telemarketing
Auxiliar administrativo	Operador montagem platinado
Auxiliar informática	Operador prensagem
Controlador de qualidade	Operador torno
Mecânico manutenção	

d) Funções nas empresas do ramo alimentício

Almoxarife	Ferramenteiro
Auxiliar de cozinha	Operador de caldeira
Auxiliar industrializado	Operador de empilhadeira
Auxiliar lavanderia	Operador de telemarketing
Encarregado de produção de cortes	Supervisor de controle de qualidade

e) Funções nas empresas do ramo plásticos

Ajudante produção	Controlador robô
Almoxarife	Operador máquina de corte
Auxiliar administrativo	Operador prensa

Há uma considerável diversificação de funções exercidas por portadores de deficiência física nas empresas pesquisadas, desde funções de apoio (office boy), funções administrativas (auxiliar administrativo) até funções de produção (operador de prensagem).

Realizando análise das funções citadas pelos cinco ramos de atividade, percebe-se que a maioria das funções citadas eram de produção e que existiam algumas que eram comuns às empresas: almoxarife, assistente administrativo, auxiliar administrativo, controlador de qualidade e operador de telemarketing.

7.3.2 Dificuldades e limitações em empregar portadores de deficiência física

Tendo como base as respostas quanto as dificuldades e as limitações que as empresas pesquisadas vivenciam para empregar um trabalhador portador de deficiência física, apresenta-se as seguintes categorias:

a) Motivos relacionados ao candidato portador de deficiência física

Tabela 43. Distribuição dos motivos apontados pelas empresas relacionados ao candidato portador de deficiência física

Motivos apontados	Frequência
Não participação dos portadores de deficiência física quando do recrutamento.	2
Capacitação limitada/insuficiente.	1
Baixa qualificação.	3
Baixa escolaridade, não sendo possível efetivar o portador de deficiência física em função que exija menor esforço físico e maior conhecimento técnico.	1
Dificuldades clínicas, já que de acordo com o quadro do portador de deficiência física, este poderá exercer somente funções específicas.	1

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

b) Motivos relacionados à empresa

Tabela 44. Distribuição dos motivos apontados pelas empresas relacionados à própria empresa

Motivos apontados	Frequência
Atividades exigem movimentos repetitivos e força física.	1
Dificuldades de disponibilizar funções que não ofereçam riscos.	1
Limitações físicas.	3
Não disponibilidade de treinamento específico para os portadores de deficiência física.	1
Ramo de atividade da empresa.	1
Impossibilidade de remanejamento.	1
Baixa rotatividade.	1
Uso de máquinas e equipamentos cortantes.	1
Surgimento da multifunção.	1
Necessidade de realização de rodízio de funções como forma preventiva de doenças como as Lesões por Esforços Repetitivos.	1

Base: 15 empresas

Fonte: Dados primários

Das quinze empresas pesquisadas, apenas duas colocaram não possuir nenhuma dificuldade em empregar um trabalhador portador de deficiência física.

7.3.3 Definições para “portador de deficiência física”

De modo a perceber qual era o conceito das empresas, foi solicitado que essas apresentassem uma definição para “portador de deficiência física”, sendo possível vislumbrar algumas características comuns que serviram de base para a construção das categorias que se seguem.

a) Pessoa com capacidade limitada

- Pessoa com problema físico que tem capacidades limitadas para exercer alguns tipos de atividades.
- Pessoa com limitação significativa de função(ões) dos membros superiores e inferiores não podendo trabalhar em linhas de montagem.
- Ser humano limitado para desenvolver algumas atividades dentre as diversas que existem numa função.
- Pessoa com incapacidade funcional, tendo limitada sua capacidade.
- Apresenta algum tipo de limitação que o impossibilite de realizar todas as atividades sem dificuldade.
- Possuidor de limitação e dificuldade para realizar tarefa específica, da qual pessoa normal desempenharia sem dificuldade.
- Indivíduo que possui limitação física de alguma natureza e gravidade que interfere no desenvolvimento de tarefas executadas sem nenhum problema por indivíduos não portadores de deficiência física.

b) Deficiência relacionada à parte clínica

- Pessoa com mal função ou ausência de membro ou parte deste.
- Pessoa que adquiriu algum mal congênito ou enfermidade adquirida durante a infância, acidentes de um modo em geral e acidentes de trabalho.
- Incapacidade funcional de determinado órgão ou membro, adquirido ou não no ambiente de trabalho.
- Pessoa que teve perda na sua capacidade laborativa.

- Pessoa que possua algum tipo de deficiência física que de alguma forma interfira na função normal daquela parte afetada.

c) Pessoa com limitação e capaz

- Indivíduo que apresenta limitações corporais para execução de alguns tipos de atividades, mas quando capacitado pode exercer quase todas as atividades.
- Possui alguma restrição física, que pode ser minimizada através de um trabalho de reabilitação adequado.

d) Pessoa com dificuldade de remanejamento

- Apresenta restrições corporais que impossibilitam seu remanejamento para qualquer outro tipo de função, fazendo-se necessário uma análise da situação apresentada.

Para ampliar o entendimento do termo em seus detalhes e os posicionamentos das empresas, optou-se pela transcrição na íntegra das respostas, sendo o número de manifestações igual ao número de empresas, não havendo coincidência de definições.

8. CONCLUSÕES

De acordo com o referencial teórico aqui apresentado, o portador de deficiência é tratado como um caso à parte, sofrendo as consequências por ser visto como um ser humano estigmatizado, sofrendo dificuldades para vivenciar uma integração efetiva com as demais pessoas ditas “normais”. Especificamente, em relação ao trabalho, o portador de deficiência quando marginalizado do processo produtivo e econômico é taxado de inútil, improdutivo e dependente, fazendo com que o trabalho represente a própria independência da pessoa.

Por se tratar de um direito do cidadão: “o ter acesso a”, os legisladores brasileiros tratam do assunto, de forma até exaustiva, o que não garante oportunidades iguais entre os portadores de deficiência, 52.274 no Estado de Santa Catarina, e os não portadores, segundo bibliografia e pesquisa realizada. O cumprimento de leis sempre é algo problemático no Brasil, assim como a fiscalização.

Destacando que o objetivo deste estudo foi o de verificar a existência e a situação de trabalhadores portadores de deficiência física nas empresas catarinenses com mais de mil empregados e tendo os objetivos específicos citados no início do trabalho, pode-se apresentar algumas considerações em relação aos resultados levantados:

- Das 20 empresas participantes da pesquisa, três não apresentavam nenhum portador de deficiência, tendo quadros funcionais igual a 1.002, 1.106 e 1.200, sendo, respectivamente, dos ramos alimentício, têxtil e celulose.
- Nenhuma das dezessete empresas que possuíam portadores de deficiência em seus quadros funcionais estavam de acordo com o percentual de cargos requerido pela legislação vigente, Portaria nº 4.667, de 29/07/1998.
- Não existe nenhum tipo de legislação que ofereça incentivos às empresas para contratação de portadores de deficiência.
- Entre as dezessete empresas que possuíam portadores de deficiência, a deficiência predominante é a física, membro inferior em 35,30% e membro superior em 29,41%, estando a deficiência auditiva presente em 23,53% das empresas pesquisadas.

- Dentre os portadores de deficiência, o sexo masculino era predominante em 70,59% das empresas.
- A média de portadores de deficiência física, nas quinze empresas que possuíam tais profissionais em seus quadros, apresentou-se igual a 19,47 – resultado do quociente de 294 portadores de deficiência física por 15 empresas.
- Os acidentes de trabalho representaram a principal origem da incapacidade física em 46,67% das quinze empresas que possuíam portadores de deficiência física em seus quadros funcionais.
- O percentual de contratação de portadores de deficiência física apresentou-se baixo, 66,67% das empresas informaram ter contratado menos de 51% dos trabalhadores portadores de deficiência física que existiam nas mesmas.
- Quando da resposta ao questionário, apenas uma empresa havia contratado portador de deficiência física em 1999.
- Das quinze empresas, apenas uma contratou portadores de deficiência física através de uma organização não governamental de apoio aos portadores de deficiência. As demais empresas nunca utilizaram tais instituições, seja governamental ou não governamental, para contratar este profissional.
- A produção é a principal área de trabalho dos portadores de deficiência física, 80% das empresas possuíam a maior parte dos portadores de deficiência física trabalhando em funções da produção.
- No que se refere às funções ocupadas pelos portadores de deficiência física, existe uma variedade considerável, o que comprova que a não contratação de portadores de deficiência física não pode ser justificada pela inexistência de funções para eles.
- Dentre as funções exercidas por portadores de deficiência física, algumas foram citadas por mais de uma empresa, sendo elas: almoxarife, assistente administrativo, auxiliar administrativo, controlador de qualidade e operador de telamarketing.
- 40% das empresas empregadoras de portadores de deficiência física não possuíam nenhum tipo de estruturas físicas e arquitetônicas adaptadas ao uso desses.
- Todas as empresas pesquisadas possuíam conhecimento dos Centros de Reabilitação do INSS.
- Apesar do ramo têxtil empregar o maior número de pessoas, 36,75% do total de trabalhadores da pesquisa, era o ramo metalúrgico que empregava o maior número de

portadores de deficiência, 62,26% do total de portadores de deficiência das empresas analisadas.

Finalmente, salienta-se que de forma alguma este trabalho pretendeu concluir as pesquisas nesta área, lembra-se da necessidade de produção científica relacionada ao tema objeto do estudo. Atenta-se, também, para o fato de que este estudo não pode ser generalizado, já que pesquisou empresas específicas. Assim, ao contrário, este visa estabelecer uma nova etapa para as próximas pesquisas que tratem dos portadores de deficiência, pois está relacionada a estas pessoas uma realidade social complexa, que envolve múltiplos fatores que não teriam nem como serem abordados em um único trabalho.

9. RECOMENDAÇÕES

Tendo como base a realidade dos dados apresentados nesta pesquisa, sentiu-se a necessidade de tecer algumas recomendações às partes envolvidas na problemática do portador de deficiência e o mercado de trabalho: o Governo, as empresas de iniciativa privada, as instituições assistenciais e os próprios portadores de deficiência física.

Em relação aos portadores de deficiência física, faz-se necessária a mobilização dos mesmos de modo a exigir o respeito aos direitos assegurados pelas legislações existentes. Neste caso vale o ditado: “a união faz a força”, não somente para os aspectos relacionados ao mercado de trabalho, mas a tudo que já existe e não é respeitado, como, por exemplo, o direito à locomoção, à educação e aos processos de reabilitação.

O Governo, através do Poder Legislativo, pode criar incentivos fiscais para a contratação de portadores de deficiência, já que a fiscalização da legislação existente é praticamente inexistente e que o empresário é facilmente motivado quando o assunto relaciona-se a aspectos financeiros a seu favor.

As empresas devem cumprir legislações existentes, independente da fiscalização do Governo, assumindo seu papel social perante à sociedade, vendo o portador de deficiência como pessoa que possui capacidade laboral e condições de produzir. Tendo consciência de seu papel social, pensa-se que as empresas devem tomar a iniciativa na contratação de tais profissionais, seguindo os exemplos de tantas organizações que vêm sendo divulgadas pela mídia.

Quanto as instituições, estas devem criar oportunidades alternativas de trabalho aos portadores de deficiência, como empregos comunitários nos quais o portador pode adquirir algum tipo de experiência para disputar uma vaga no mercado.

Pensando-se em trabalhos científicos na mesma linha de desenvolvimento deste trabalho, verifica-se a necessidade de desenvolvimento de outros estudos de igual importância em relação às deficiências. Isto porque este trabalho tratou especificamente da deficiência física, mas existem outras deficiências e, conseqüentemente, outros portadores de deficiência que como cidadãos merecem a atenção dos estudiosos.

Sugere-se a seguir alguns temas para trabalhos futuros:

- Estudo de caso que conte com a participação direta dos portadores de deficiência física.
- Pesquisa na mesma linha em empresas de pequeno e médio porte do Estado de Santa Catarina.
- Estudos voltados a aspectos sociais que abordem as demais deficiências: auditiva, mental e visual.

O desenvolvimento destes trabalhos poderão ajudar na integração dos indivíduos portadores de deficiência à sociedade dos ditos “normais”, apontando informações importantes ainda não levantadas e, quem sabe, acabar com preconceitos e marginalizações infundadas.

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAPTAÇÃO DE OCUPAÇÕES E EMPREGO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA.

Brasília : CORDE, 1997.

ADBR: Atual Dicionário Brasileiro Rideel. São Paulo : Ed. Rideel, 1990.

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

AMARAL, Nuno Luiz Dutra; SOUZA, Ademar R. de. A busca da eficiência pela deficiência. **Psicopedagogia.** São Paulo, v.12, n.26, p. 29-30, set. 1993.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. 2.ed. Brasília : CORDE, 1996.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiências a Edificações, Espaços, Mobiliário e Equipamentos Urbano, NBR 9050. Rio de Janeiro, 1994.

Transporte

Acessibilidade à Pessoa Portadora de Deficiência em Ônibus e Trolebus, para Atendimento Urbano e Intermunicipal, NBR 14022. Rio de Janeiro, 1997.

BARBETTA, Pedro Alberto. Estatística aplicada às ciências sociais. Florianópolis : Ed. da UFSC, 1994.

BERNDT, Angélica. Modelo de avaliação da estabilidade articular do indivíduo portador de deficiência física: uma aplicação da metodologia multicritério de apoio à

decisão. Florianópolis, 1998. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Departamento de Engenharia da Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina.

BOYD, Harper White; WESTFALL, Ralph. **Pesquisa mercadológica: texto e casos**. Rio de Janeiro : Fundação Getúlio Vargas, 1973.

BUSCA EFICIENTE, 1999. Disponível na Internet. <http://www.deficiente.com>. 22/mar./1999.

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA, 1999. Disponível na Internet. <http://mbonline.com.br/cedipod/>. 15/mar./1999.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica: para uso dos estudantes universitários**. 3.ed. São Paulo : McGraw-Hill do Brasil, 1983.

CONSTITUIÇÃO: República Federativa do Brasil. Brasília : Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

DICIONÁRIO CONTEMPORÂNEO DA LÍNGUA PORTUGUESA CALDAS AULETE. 3.ed. Rio de Janeiro : Editora Delta, 1980. Vol. 2.

DIREITOS DO DEFICIENTE. **Revista Proteção**. Novo Hamburgo, [s.v.], [s.n.], p. 59, dez. 1998.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 2.ed. Rio de Janeiro : Nova Fronteira, 1986.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. **Ensino Médio: desafios e reflexões**. Campinas : Papyrus, 1994

FRATERNIDADE CRISTÃ DE DOENTES E DEFICIENTES DE XANXERÊ, 1999. Disponível na Internet. <http://server.redamp-xxe.com.br/~prf/Cooperdef.htm>. 27/jul./1999.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4.ed. São Paulo : Atlas, 1994.

GLAT, Rosana. **Somos iguais a vocês: depoimentos de mulheres com deficiência mental**. Rio de Janeiro : Agir, 1989.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4.ed. Rio de Janeiro : Editora Guanabara, 1988.

GUIMARÃES, Cátia. Qual é a diferença? **Ser Humano**. São Paulo, [s.v.], n.141, p. 32-34, fev. 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 1999. Disponível na Internet. <http://www.ibge.gov.br>. 05/mai./1999.

INTERNATIONAL CLASSIFICATION OF IMPAIRMENTS, DISABILITIES AND HANDICAPS. Genebra : Organização Mundial da Saúde, 1980.

LEX AMBIENTAL: legislação ambiental. Rio de Janeiro : Norma Ambiental, jul. 1999. compact disc.

MARTINS, Lilia Pinto. Capacitação profissional da pessoa com deficiência física. **Boletim Técnico SENAC**. Rio de Janeiro, v.14, n.2, p. 95-105, mai./ago. 1988.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. São Paulo : Atlas, 1993. Vol. 1.

MAYOR, Federico. Uma humanidade marginalizada. **O Correio da UNESCO**. Rio de Janeiro, v.9, n.3, p. 5-6, mar. 1981.

MÍDIA E DEFICIÊNCIA. 3.ed. Brasília : CORDE, 1996.

MUNICÍPIO E ACESSIBILIDADE. Rio de Janeiro : IBAM/DUMA, 1998.

NALLIN, Araci. **Reabilitação em instituição: suas razões e procedimentos : análise de representação do discurso.** Brasília : CORDE, 1985.

NORMAS E RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE DEFICIÊNCIAS.
Brasília : Corde, 1996.

**NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO SOBRE A REABILITAÇÃO
PROFISSIONAL E EMPREGO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA.**
Brasília : CORDE, 1997.

**O PRINCÍPIO DA INCLUSÃO: o conceito de integração dos deficientes na rede escolar e
no trabalho começa a crescer. Amanhã.** Porto Alegre, v.12, n.120, p. 76-77, jun. 1997.

**OS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA: Lei nº 7.853/89,
Decreto nº 914/93.** Brasília : CORDE, 1996.

PROGRAMA DE AÇÃO MUNDIAL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.
Brasília : CORDE, 1996.

**RIBAS, João Baptista Cintra. As pessoas portadoras de deficiência na sociedade
brasileira.** Brasília : CORDE, 1997.

RICHARDSON, Roberto Jarry. Pesquisa social: métodos e técnicas. São Paulo : Atlas,
1989.

**ROSS, Paulo Ricardo. Deficiência: a historicidade do processo de humanização.
Horizontes.** São Paulo, v.13, n.2, p. 9-30, jul./dez. 1995.

RUTTER, Marina; ABREU, Sertório Augusto de. Pesquisa de mercado. São Paulo :
Editora Ática, 1988.

SACKSTEIN, Ed. Fazer dele um cidadão. **O Correio da UNESCO**. Rio de Janeiro, v.9, n.8, p. 29-30, ago. 1991.

SHAKESPEARE, Rosemary. **Psicologia do deficiente**. Rio de Janeiro : Zahar Editores, 1977.

SIERRA, Guilherme. Portadores de deficiência têm colocação profissional. **O Estado de São Paulo**, 10 jan. 1999.

SILVA, Paulo César Ribeiro da Silva, 1999. Disponível na Internet. <http://www.geocities.com/Paris/Rue/5045/EMPREGO.HTM>. 15/jun./1999.

TELFORD, Charles W.; SAWREY, James M. **O indivíduo excepcional**. 2.ed. Rio de Janeiro : Zahar, 1976.

TORRES, Wânia. Avape lança escola móvel de informática e oferece cursos gratuitos para portadores de deficiência. **Jornal de concursos & empregos**, São Paulo, 20 a 26 set. 1998.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa em educação**. São Paulo : Atlas, 1987.

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