

Eliete de Souza

Problematizando a Eqüidade:

A questão da inclusão profissional da Pessoa com Deficiência

Dissertação apresentada á Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE EM PSICOLOGIA SOCIAL. Sob orientação da Prof^a . Dr^a. Mary Jane Paris Spink.

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
São Paulo
2006**

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

BANCA EXAMINADORA

*Para Bruno e Mayara,
Luzes da minha vida!*

Aí esta a grande diferença entre ler e escrever. Ler é uma vocação, uma habilidade na qual, mediante a prática, certamente nos tornamos mais aptos. O que acumulamos como escritores são sobretudo incertezas e angústias.

Susan Sontag.

AGRADECIMENTOS

A querida **Mary Jane**, a minha profunda gratidão pelas orientações, por tudo que me ensinou e tanto mais que fez por mim.

Ao Prof. Peter Spink e Prof. Maria José Tonelli pelas valiosas colaborações.

Aos amigos do Núcleo de Pesquisas em Práticas Discursivas e Produção de Sentidos, em especial a Vanda, Cláudio, Isabela, Jacqueline, Pedro, Juliana e Serginho.

Ao pessoal da filosofia, pelo prazer e diversão que foi aprender e filosofar: Chico e Tânia, Maria Paula, Carlos, André, Sergio Nery e Marcio Fonseca.

A Prof. Salma Muchail e Prof. Marcio Fonseca.

Aos professores e professoras do Programa de Estudos de Pós Graduação em Psicologia Social da PUC SP.

A Marlene, pela ajuda sempre presente.

A Mauricio e Lu, que tornam a biblioteca um lugar aconchegante.

A Maria Helena, pela revisão cuidadosa.

Aos amigos Rogério, Pedro Azevedo, Patrícia Sampaio, Beth Taino, Sonia Garbim, Lucy Parolo, Geny, Claudia, Daniela e Juliana pelo carinho, torcida e paciência.

A minha grande incentivadora e irmã Eliane.

A Vanda pela amizade, apoio e ajuda nas horas mais importantes.

Ao querido Carlos Zaki, por ser meu presente tão especial.

A Erick e Maria Alice pela ajuda valiosa.

Ao Grupo de Recursos Humanos de Itapeverica da Serra – GRHITE, com carinho especial a Aline, Fernanda, Idalina, Barbosa e Janilson.

As minhas madrinhas Geraldina e Ligia Amaral.

Ao meu pequeno Gabriel, que fez tanta diferença em minha vida.

A amiga Karem pela ajuda dedicada e tão especial, minha sempre fiel escudeira.

Ao CNPQ, Capes, Fundação São Paulo pelo apoio financeiro.

RESUMO

Essa pesquisa tem por objetivo problematizar a noção de equidade, termo relativamente novo no âmbito da Psicologia e que envolve desconhecimentos e controvérsias. A discussão sobre a noção de equidade, bem como a migração da noção do Direito para outras áreas de conhecimento, é desenvolvida com base na perspectiva construcionista. A questão da pesquisa tangencia temas, como cidadania, inclusão, discriminação e preconceito e se encontra vinculada à discussão sobre diversidade. Utiliza como estudo de caso a inclusão da pessoa com deficiência nas empresas, com ênfase nas dimensões identitárias, culturais, sociais, exatamente por ser este um campo ainda em aberto, bastante inexplorado, em contraste com gênero e raça que são bastante estudados. O termo equidade surge no campo do Direito e migra para as Políticas Públicas e, neste estudo, se discute a inserção da noção no meio empresarial. A pesquisa foi dividida em duas fases: a inserção profissional da pessoa com deficiência na empresa e, na segunda fase, a discussão da noção de equidade. A primeira etapa constou de levantamento nas empresas do perfil dos profissionais já contratados em cumprimento à lei de inclusão profissional, por meio de uma entrevista com empresário e estudo dos anúncios de emprego em jornal de grande circulação. A segunda fase considerou a ótica da agência reguladora – Delegacia Regional do Trabalho e de uma ONG dedicada à inserção profissional de pessoas com deficiência. A discussão e avaliação da noção de equidade representam um substantivo avanço na maneira de se examinarem problemas sociais e de buscar soluções, a forma como a legislação se insere no cotidiano e nas práticas, verificando a necessidade de novas pesquisas na temática.

PALAVRAS-CHAVE: Equidade – Construcionismo - Deficiência – Inserção Profissional

ABSTRACT

This research to purpose to make the problematic about the equity notion. The equity term relatively new in the psychology area. That include unknown and controversy arguments. The discusson about equity notion, also the migration of the term from Law area to the other knowledge area. Is developmented under a constructionism perspective. That research question includes themes like citizenship, inclusion, discrimination and prejudice and it is attached to the discussion about diversity. The investigation use as a study of case the handicapped persons inclusion in the companies emphatizing identity dimensions, cultures, socials, exactly, because it is yet a open and inexplored field, contrasting with gender and race that are learned enough. The equity term came to the Law area and goes to the Public Politics area and then goes to the undertaking area. The research was divided in two phases: the first is a profissional inclusion of the handicapped person in the companies, and the second phase is about the discussion of equity notion. The first phase consists in the enrolment in the companies about the employee profile that are already contracted under the law of the professional inclusion. Also it presents a employer interview and includes a study about jobs advertisements in newspaper of the large circulation. The second phase presents two interview: one with a delegate of the Regional Work Delegacy and another one with a ONG coordenator that works to handicapped persons inclusion. The discution and valutation of the equity notion represents a substantive advance in the way how to examinat social problems, the frm with the legislation insert in the quotidian and in the pratice, checking neet of new search in the theme.

SUMÁRIO

Apresentação

Cap. 1 - Psicologia Social discursiva	03
Cap. 2 - A perspectiva dos direitos	07
2.1. Igualdade e cidadania	10
2.2. Sobre equidade	11
2.3. Igualdade e equidade	13
2.4. Políticas Afirmativas	17
Cap. 3 - As muitas faces da equidade	20
3.1. A equidade como política pública: Ações afirmativas	20
3.2. A equidade como princípio : o Sistema Único de Saúde	23
3.3. A equidade como diversidade: as empresas	28
Cap. 4 - Equidade ou Diversidade:	
O Caso da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas.	33
4.1. Sobre identidades que excluem	34
4.1.2 Identidade e corporeidade	38
4.2. Sobre a proteção legal às pessoas com deficiências	40
4.3. Pessoa com deficiência: definição na perspectiva da legislação.	44
Cap. 5 - Objetivos e procedimentos	46
5.1 Procedimentos para a coleta de dados	46
5.1.1. Primeira etapa:	
equidade e inclusão de pessoas com deficiência na perspectiva empresarial.	47
5.1.2 Segunda etapa: inclusão e equidade na perspectiva da delegacia do trabalho e da “advocacy”.	49
5.2. Procedimentos para análise de dados.	50
Cap. 6 - Sobre a inclusão de pessoas com deficiência em empresas	53

6.1. Oferecendo inclusão: os anúncios	53
6.2. O preenchimento das quotas pelas empresas: questionário	56
6.3. Problematizando as quotas: entrevista com um empresário	58
Cap. 7 - Sobre a noção de equidade na perspectiva da ONG e da Delegacia Regional do Trabalho	65
7.1. Entrevista com a Delegada da Delegacia Regional do Trabalho	65
7.2. Entrevista com o coordenador da ONG Espaço Cidadania	69
Cap. 8 - Considerações Finais	77
Referências Bibliográficas	82
Anexos	97
Anexo 1: Termo de consentimento Livre e Informado	
Anexo 2: Anúncios de Empregos Jornal Folha de São Paulo .	
Anexo 3 : Legislação Sobre Deficiência	
Anexo 4: Mapa Dialógico da Entrevista com Empresário	
Anexo 5: Mapa Dialógico da Entrevista com Delegada Regional do Trabalho	
Anexo 6: Mapa Dialógico da Entrevista com Coordenador da ONG	
Índice de Figuras e Tabelas	
Figura 1: Mapa dialógico sombreado – entrevista com o diretor de ONG	51
Figura 2: Glossário sobre equidade por temáticas da entrevista	52
Figura 3 : Caracterização dos Anúncios de Emprego.	54
Figura 4 : Mapa dialógico sombreado com total de falas por tema – Empresário	59
Figura 5: Mapa dialógico sobre o ganho monetário	61
Figura 6: Mapa dialógico sobre discriminação de salário	62
Figura 7: Mapa dialógico sobre classificação de deficiências.	63
Figura 8: Mapa dialógico: Ações da Delegacia Regional do Trabalho.	66
Figura 9: Mapa Dialógico: Contratação pelas empresas:	67
Figura 10: Mapa Dialógico sobre o retorno à empresa.	68
Figura 11: Mapa dialógico sobre a crítica à inclusão:	70
Figura 12: Mapa dialógico.: Retorno para as Empresas.	70
Figura 13: Mapa Dialógico: Parceria para Qualificação:	71
Figura 14: Mapa Dialógico: Ações da ONG.	72
Figura 15: Mapa Dialógico sobre a crítica à implementação da lei:	73
Figura 16: Mapa Dialógico sobre a Noção de Equidade para a coordenação da ONG.	74

Tabela 1: Categorização dos dados sobre pessoas com deficiência nas empresas do grupo GRHITE.	57
Tabela 2: Glossário de Equidade na entrevista com o empresário .	64
Tabela 3: Total de falas por temáticas do mapa dialógico na entrevista com Delegada Regional do Trabalho	65
Tabela 4: Glossário da Noção de Equidade para a Delegacia Regional de Trabalho:	69
Tabela 5: Total de falas por temática do mapa dialógico na entrevista com a ONG.	69
Tabela 6: Glossário da Noção de Equidade para a ONG	70

Apresentação

A importância de discutir a equidade para a produção do conhecimento reside na consideração de que a diversidade e a pluralidade das formas de viver e de pensar a vida, o mundo, as relações entre as pessoas, entre o ambiente em que vivem e trabalham, têm se tornando central nos discursos e políticas da vida em comunidade. Justifica-se, dessa forma, buscar ou problematizar teorias que ajudem a abordar perspectivas distintas, nas quais interagem diferentes arenas de conhecimento, compreender a migração de noções de uma área do conhecimento para outra e a implicação disso na construção de políticas e ações sociais.

Neste âmbito, a pesquisa foi desenvolvida tendo como questão central problematizar a noção de equidade, termo relativamente novo no âmbito da Psicologia, que concentra controvérsias.

A discussão sobre o conceito de equidade surgiu inicialmente na área de Direito, em que não há visão consensual e, apesar disso, migrou para a área de Políticas Sociais. Nessa passagem, como em qualquer deslocamento, se introduziram novos repertórios e sentidos.

No campo do Direito, seguindo um caminho sutilmente diverso dos ideais da revolução francesa universalista, apontou, em determinado momento, para uma outra proposta, por meio da qual “justiça” passou a ser dimensionada como tratar desigualmente os desiguais, e daí se originaram as políticas de ação afirmativa que se traduzem em leis de cotas.

A questão dessa pesquisa tangencia temas como cidadania, inclusão, discriminação e preconceito e se encontra vinculada a uma discussão sobre diversidade, utilizando como exemplo a inclusão da pessoa com deficiência, com ênfase nas dimensões identitárias, culturais, sociais. Tal escolha decorre de ser este um campo ainda em aberto, bastante inexplorado, diferentemente dos campos de gênero e raça que são bastante estudados. A investigação por ela orientada situa-se numa perspectiva discursiva, em que se considera a linguagem e a comunicação como chaves fundamentais para a construção de fatos e práticas sociais. Essa abordagem permite discutir a seguinte questão: conceitos que nascem num determinado domínio de saber e migram para outro tendem a se modificar, perdendo e ganhando diferentes sentidos.

Dessa forma, a pesquisa busca fomentar a discussão sobre desigualdade e equidade, considerando diferentes perspectivas; contudo aponta as limitações que ainda se tem para produzir conhecimentos sobre este tema em Psicologia Social.

A Psicologia Social assume como central o discurso sobre compromisso em prol da construção de uma sociedade mais justa, o que a leva a dialogar com a dimensão política e cultural da diversidade brasileira e abordá-la com base no que tem se mostrado como um assunto novo, quase desconhecido e tomado sem reflexão crítica, no seio de uma sociedade muitas vezes alheia, preconceituosa, mas que se quer democrática. Compromisso que exige enfrentamento dessa questão, e principalmente a quebra de um pretense domínio intelectual, político, material, centrado numa única visão de mundo, de ciência e de cidadania.

Este trabalho não pretende esgotar a questão sobre equidade, tampouco a polêmica em relação à lei de cotas para pessoas com deficiência, sendo somente uma contribuição para aguçar o debate. Nota-se que, ao discutir e avaliar a noção de equidade, a questão que salta aos olhos é a de que isso representa, por um lado, um substantivo avanço na maneira de se examinarem problemas sociais e de buscar soluções. Por outro lado, procura verificar a necessidade de novas pesquisas na temática, colaborando para instigar algumas interrogações que possam ser respondidas em outros trabalhos, a saber: observar e avaliar se os serviços oferecidos considera a questão da diversidade, verificar se os recursos investidos trouxeram benefícios para as pessoas com deficiência, para a produção do conhecimento, para a sociedade e, se positivo, que tipo de benefícios.

O objetivo geral deste trabalho é problematizar o conceito de equidade, em termos de suas práticas discursivas cotidianas, bem como a migração do conceito para diferentes arenas de conhecimento, com base em uma perspectiva construcionista. Nos primeiros capítulos, para acompanhar o percurso da noção nos diferentes domínios de saber, trataremos de questionar a noção de equidade no campo do Direito, sua migração para as Políticas Públicas e para a área da Saúde; em seguida, abordaremos a inserção do termo no meio corporativo. Utilizaremos como estudo de caso a questão da inclusão profissional da pessoa com deficiência, sob a ótica dos empresários e da agência reguladora – Delegacia Regional do Trabalho, bem como de uma ONG dedicada à inserção profissional.

Capítulo I

Construcionismo Social e Psicologia Social Discursiva

O objetivo deste capítulo é apresentar o Construcionismo Social enquanto perspectiva na qual se situa essa pesquisa. Ao expor o posicionamento construcionista, algumas noções são centrais: linguagem, discurso, práticas discursivas e produção de sentidos.

O Construcionismo Social enfatiza as bases sociais do conhecimento, seus processos de interpretação e demonstra uma preocupação com o fundamento valorativo das descrições científicas. Mary Jane Spink e Rose Frezza (1999) focalizam o construcionismo por meio da perspectiva da Psicologia Social e da Sociologia do Conhecimento, tendo como principais referências Peter Berger, Thomas Luckmann, Kenneth Gergen e Tomás Ibáñez. Para falar de “ação” utilizam a expressão “construção social” e para expressar o “enquadre epistemológico” referem-se ao “construcionismo”.

O construcionismo toma o conhecimento (científico ou leigo) como uma prática social formatada pelas relações sociais e sistemas de crenças e valores das comunidades científicas. Ou seja, o discurso sobre o mundo não é mero reflexo da realidade, mas um produto de intercâmbio social. O conhecimento é sempre formulado por proposições lingüísticas que são constituintes das práticas sociais.

Assim, o conhecimento é uma prática que se produz na relação entre as diferentes pessoas e ocorre de forma ativa e cooperativa. Reconhece, desse modo, a centralidade da linguagem nos processos de objetivação que constituem a base da sociedade e da ciência. Evidentemente, esse posicionamento instaura um questionamento sobre a ciência clássica, especialmente a ciência positivista, na medida em que localiza o conhecimento dentro dos processos sociais, retirando-o da exclusividade dos métodos científicos tradicionais. Na postura construcionista, o conhecimento científico continua tendo como características fundamentais a objetividade e o rigor, mas acrescenta a esses elementos a contextualidade, a historicidade e a dinâmica de sua construção.

O Núcleo de Pesquisas em Práticas Discursivas e Produção de Sentidos¹, no qual se desenvolveu essa pesquisa, apóia-se no construcionismo, compreendendo que o processo do conhecimento envolve a interação, a dinâmica e as práticas discursivas cotidianas. Concebe a linguagem como ação e, portanto, como produtora e potencialmente transformadora da realidade. Ao falarmos de construção de sentidos e de práticas discursivas, inevitavelmente temos que falar de linguagem.

Na perspectiva adotada, considera-se que há uma distinção entre discurso e práticas discursivas. O discurso remete à institucionalização da linguagem que, conseqüentemente, apresenta uma tendência a permanecer estável durante certo tempo, podendo sofrer alterações de acordo com o contexto histórico. Ademais, fala da estrutura de reprodução social, o que possibilita a visualização do fenômeno social em si. Mas para se entender os processos de produção de sentidos no cotidiano, é preciso focalizar a linguagem em ação, e isto remete à noção de práticas discursivas que envolvem momentos de ressignificações, de rupturas e de produção de sentidos (SPINK, 1999,45).

Podemos definir assim, práticas discursivas como linguagem em ação, isto é, as maneiras a partir das quais as pessoas produzem sentidos e se posicionam em relações sociais cotidianas. (SPINK, 1999: 45).

As praticas discursivas constituem o foco central de análise na abordagem construcionista. Implicam ações, seleções, escolhas, linguagens, contextos, enfim, uma variedade de produções sociais das quais é expressão. Constituem, dessa forma, um caminho privilegiado para entender a produção de sentidos no cotidiano (Spink, 1999,38).

Em sua tese de Doutorado, Jéferson Bernardes define que existem ao menos três raízes da análise das práticas discursivas em Psicologia Social: a primeira é a da Sociologia Interacional, orientação fomentada na Antropologia, por exemplo, Erving Goffman. Esta primeira raiz pergunta sempre de que modo as linguagens são utilizadas no cotidiano, e de que modo os diferentes contextos sociais afetam os usos lingüísticos.

Uma segunda raiz é fornecida pela Etnografia da Comunicação, que começa com Gumperz e Hymes (1964), e é continuada por Hymes (1991), pesquisando como os saberes definem a competência lingüística. E a terceira raiz, se dá pela via da Análise Crítica do Discurso. É uma maneira de realizar a análise discursiva desde seu *locus* de interesse político, e trata do

¹ O núcleo de Pesquisas em Práticas Discursivas e Produção de Sentidos, coordenado pela Prof.Dr^a. Mary Jane Paris Spink, faz parte do Programa de Estudos de Pós-Graduação em Psicologia Social da PUC – SP.

processo de desmascaramento das situações de controle e abuso de poder (BERNARDES, 2004, pág.57).

Mary Jane Spink e Benedito Medrado descrevem como elementos constitutivos das práticas discursivas: a *dinâmica* que se refere aos enunciados (expressões articuladas, isto é palavras e sentenças), se norteiam pelas vozes (interlocutores que produzem diálogos por meio de um enunciado) e se manifestam como interanimação dialógica em uma conversação; as *formas* que são moldadas pelos contextos a partir do estilo das enunciações, no processo de institucionalização; e os *conteúdos* que consistem nos repertórios lingüísticos que são as unidades de construção das práticas discursivas, compreendidas como termos, figuras de linguagem, descrições.

A força constitutiva das práticas discursivas está em poder prover posições de pessoa: uma posição incorpora repertórios interpretativos, assim como uma localização num jogo de relações inevitavelmente permeado por relações de poder. As práticas discursivas, portanto, implicam necessariamente o uso de repertórios e posicionamentos identitários (SPINK e MEDRADO, 1999, pág.56)

As práticas discursivas englobam tanto a função do discurso (suas regularidades e institucionalizações), como sua variabilidade. Outro aspecto de relevo é o de que

...práticas discursivas aproximam-se da perspectiva bakhtiniana ao afirmar que a definição do discurso não é propriamente da pessoa que emite um enunciado, mas de seu posicionamento frente a um contexto qualquer. São as práticas discursivas que mantêm e promovem as relações. Ao fazer a análise das práticas discursivas, faz-se, também, a análise das relações sociais. (BERNARDES, 2004, pág.50)

São as práticas discursivas que permitem a veiculação, criação e negociação de sentidos, posicionamento que não se limita ao ato de falar, mas envolve o falar em suas conseqüências, os distintos posicionamentos e estratégias presentes na comunicação. Os sentidos são inerentes à linguagem humana, estruturados em práticas discursivas que buscam regularidade sob a forma de um acontecimento. A produção de sentidos, apoiada no estudo das práticas discursivas, é

...uma prática social, dialógica, que implica a linguagem em uso. A produção de sentidos é tomada, portanto, como um fenômeno sociolingüístico – uma vez que o uso da linguagem sustenta as práticas sociais geradoras de sentido – e busca entender tanto as práticas discursivas que atravessam o cotidiano, [...] como os repertórios utilizados nessas produções discursivas [...]” (SPINK e MEDRADO, 1999, p.42).

Uma pesquisa orientada com base neste enfoque teórico ocupa-se, principalmente, em explicar os processos pelos quais as pessoas descrevem, explicam, se apropriam e dão sentido ao mundo em que vivem. Busca não somente articular formas compartilhadas de

entendimento numa visão histórica e também cultural, mas também entender como os saberes são transformados e reconstruídos nas diferentes práticas cotidianas.

É por meio da linguagem, enquanto chave da comunicação e também como fonte de ‘ruído,’ que se efetiva a circulação de sentidos entre os diferentes domínios de saber e diferentes práticas e políticas, conceito de central interesse para esta pesquisa. A preocupação nesse estudo é entender como a noção de equidade, aqui entendida como forma de linguagem, permeia a sociedade e é negociada, migrando para outra área do conhecimento e suas implicações para outras gamas de atividades sociais.

Nesta pesquisa, trataremos de discutir os repertórios lingüísticos presentes no cotidiano em torno da noção de equidade, nos diferentes contextos em que se apresenta, são produzidos e produzem sentidos. Por meio dessa análise, pretende-se observar as contradições, as regularidades e a negociação de sentidos presentes nos distintos discursos, partindo do pressuposto de que a noção de equidade não possui um sentido único, e sim, que ao ser apropriada nos diferentes domínios de saber passa a ser associada a diferentes repertórios, sentidos que, por sua vez, afetam e são afetados pelas práticas cotidianas. Busca-se, ainda, deslocar o conhecimento dos domínios condicionados pela atribuição normativa de determinada lei e observá-los no dinamismo da relação entre pessoas no cotidiano.

A abordagem adotada pela análise das práticas discursivas dos distintos discursos construídos, por intermédio de leis, textos, artigos, fatos, acontecimentos, experimentos, publicações diversas, anúncios, entre outros, possibilita identificar, principalmente, suas reificações e naturalizações.

Ao refletirmos sobre a análise da construção de sentidos é possível compreender melhor a afirmação de que lidamos com “acontecimentos” e nunca com “fatos”. Na análise de um acontecimento, perde-se a vontade de verdade e a objetividade e ganha-se a pluralidade da experiência humana. Como um dado objetivo puro, os sentidos estão para sempre perdidos, mas, se compreendidos como construções em relação, veiculados em práticas discursivas, podem ser ativados, por exemplo, em análises. Os resultados serão outros sentidos, frutos de encontros, desencontros e negociações levadas a efeito pelo pesquisador. (MELO, 2002, p. 56)

O construcionismo, enquanto eixo epistemológico é, portanto, base fundamental para o desenvolvimento desta pesquisa, por reconhecer a centralidade da linguagem e por realçar que é no contexto da ação social que se processa a produção de sentidos.

Capítulo II

A equidade na perspectiva dos direitos

Contudo, parece constituir um bem em si mesmo reconhecer, ampliar a consciência de quanto sofrimento causado pela crueldade humana existe no mundo que partilhamos com os outros.

Susan Sontag.

O foco desse estudo é a problematização do conceito de equidade e sua migração da área do Direito para as políticas sociais. Em grande medida, essa discussão tangencia temas como diversidade, inclusão, justiça, cidadania e discriminação. Neste capítulo, buscaremos acompanhar, parcialmente, o movimento dos direitos humanos e sociais, tendo em vista que subsidiam a discussão da noção de equidade e a inclusão das pessoas com deficiência.

Norberto Bobbio considera que o Direito não é um dado da natureza, porém é uma construção, um artefato humano, que requer razão para pensar, projetar e ir-se transformando, por causa das necessidades da convivência coletiva. Afirma que os direitos, a democracia e a paz são os três momentos necessários do mesmo movimento histórico; por isso, sem direitos não há democracia, sem democracia não há paz.

A democracia é a sociedade dos cidadãos, e os súditos se tornam cidadãos quando lhes são reconhecidos alguns direitos fundamentais; haverá paz estável, uma paz que não tenha a guerra como alternativa, somente quando existirem cidadãos não mais apenas deste ou daquele Estado, mas do mundo. (BOBBIO, 1992/2004, p. 22)

O autor admite que os direitos estão dispostos cronologicamente em diferentes gerações. A primeira geração corresponde aos direitos do homem, a segunda é composta pelos direitos sociais e os chamados direitos de terceira geração são os direitos ecológicos, ainda sem uma definição clara, mas que podem ser entendidos como o direito de viver em um ambiente não-poluído. Já se apresenta uma quarta geração que abordará os efeitos das manipulações genéticas. Desse modo, os direitos do homem variam de acordo com as mudanças históricas. Não existem, portanto, direitos fundamentais por natureza.

Os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas (BOBBIO, 1992/2004, p. 25).

A Revolução Francesa instaura um novo momento na história da humanidade no que tange aos Direitos Humanos e é um marco divisor desse pensamento. A Revolução possibilitou a entrada em cena de sujeitos sociais e projetos de sociedade os mais diversos possíveis, com o objetivo de construção de um Estado e uma sociedade novos. Podem ser identificados alguns autores importantes no período, como os ingleses Thomas Paine e Stuart Mill, e o francês Aléxis Tocqueville, que contribuíram com declarações e obras para a difusão do discurso sobre direitos no mundo, colaborando para dar à Revolução Francesa um caráter universal.

José Murilo de Carvalho, apoiando-se nos estudos de T.H. Marshall, propõe a seguinte periodicidade: o século XVIII foi o período dos direitos civis, o século XIX, dos direitos políticos, e, finalmente, o século XX como o dos direitos sociais.

Uma importante ocorrência para o anúncio do reconhecimento compartilhado dos direitos foi a Declaração Universal dos Direitos do Homem, formulada em 1948, pela ONU, que teve como principal finalidade encorajar e ampliar o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais. Com ela, a definição de direitos humanos passa a ter reconhecimento internacional, considerando-se aí os direitos civis, políticos e sociais.

Somente depois da Declaração Universal é que podemos ter a certeza histórica de que a humanidade – toda a humanidade – partilha alguns valores comuns; e podemos, finalmente, crer na universalidade dos valores, no único sentido em que tal crença é historicamente legítima, ou seja, no sentido em que universal significa não algo dado objetivamente, mas algo acolhido pelo universo dos homens (BOBBIO, 1992/2004, p. 49).

A reivindicação dos direitos do cidadão pode ser percebida como um processo de demanda por direitos universais, o que é atendido na Declaração Universal dos Direitos Humanos por possibilitar a emergência do indivíduo em um lugar onde antes estava exclusivamente o Estado. Aprofunda-se o significado do conceito de cidadania, cuja ênfase está no conjunto de direitos e responsabilidades que garantem a participação de cada indivíduo na sociedade. Flávia Piovesan (2004) acredita que a Declaração

inovou extraordinariamente a gramática dos direitos humanos, ao introduzir a chamada concepção contemporânea de direitos humanos, marcada pela universalidade e indivisibilidade desses direitos. Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, com a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano como essencialmente moral dotado de unicidade existencial e dignidade. Indivisibilidade porque, ineditamente, o catálogo dos direitos civis e políticos é conjugado ao catálogo dos direitos econômicos, sociais e

culturais. A Declaração de 1948 combina o discurso liberal e o discurso social da cidadania, conjugando o valor da liberdade ao valor da igualdade (PIOVESAN, 2004).

No discurso sobre os direitos do homem, Bobbio considera ser necessário fazer uma distinção entre a teoria e a prática em duas direções: de sua multiplicação e de sua universalização. A multiplicação dos direitos se mostra mais adequada para tecer algumas considerações sobre as relações entre direitos do homem e sociedade, sobre a origem social dos direitos do homem, ou seja, para refletir sobre o direito como fenômeno social.

Essa multiplicação (ou dizendo proliferação) ocorreu de três modos: a) porque aumentou a quantidade de bens considerados merecedores de tutela; b) porque foi estendida a titularidade de alguns direitos típicos a sujeitos diversos do homem; c) porque o próprio homem não é mais considerado como genérico, ou homem em abstrato, mas é visto na especificidade ou na concreticidade de suas diversas maneiras de ser em sociedade, como criança, velho doente etc. (BOBBIO, 1992/2004, pág. 83).

Em resumo, os três modos significam mais bens, mais sujeitos e mais possibilidades de identidades para o indivíduo. É exatamente no terceiro modo de multiplicação dos direitos do homem que se foca a discussão deste estudo. O homem deixa de ser visto como homem genérico, no qual se mesclam as diferentes expressões sociais e passa a ser concebido em sua especificidade. Ou seja, passa a ser considerada a diversidade humana, suas várias maneiras de ser na sociedade, com base em distintos critérios de diferenciação. Trata-se do direito à diferença.

Dessa maneira, o conceito de igualdade não abarca suficientemente a diversidade da sociedade, sendo necessário considerar a diferença como algo específico. Ao se assumir que existem diferenças, são geradas as condições para que se efetivem distintas ações legais para tratamento e proteção de determinados grupos que de alguma maneira não são contemplados de modo satisfatório, quando se trata universalmente. É nessa esteira que se desenvolveram as declarações da mulher, da criança, dos deficientes, etc.

A extensão dos direitos humanos a todos, de maneira que se garanta igualdade de condições e justiça a todos, respeitando-se as diferenças, torna-se fonte de acirradas discussões, nas quais opiniões se conflitam na interpretação sobre igualdade e diferenças e o que está em jogo são idéias, conceitos e sentidos de igualdade, desigualdade e justiça, enquanto práticas na vida cotidiana.

2.1. Igualdade e Cidadania

A sociedade moderna instituiu a noção de cidadania em que a questão básica essencial é a de que todos são iguais. Esse espaço público de igualdade confere direitos e não comporta diferenças e distinções entre os indivíduos, entre os cidadãos. É o princípio da democracia que, partindo do pressuposto básico de que todo ser humano é igual, fundamenta a busca e a garantia de direitos em todas as faces da vida em coletividade. Essa afirmação se faz bem clara nas primeiras palavras com as quais se abre a Declaração Universal dos Direitos do Homem: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade de Direitos”.

Mas, o que parece consenso acaba por gerar polêmica.

Hélio Silva Junior (2003), fundamentando-se em argumentos filosóficos, mostra que a discussão sobre igualdade não é recente. Sofre as influências históricas, sendo variável de acordo com o tempo e valores de cada época.

As desigualdades, advertia Rosseau no *Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens*, não refletiriam atributos congênitos de tais ou quais grupos, mas sim construções socialmente produzidas, racionalmente explicáveis, e, em alguma medida, controláveis pela ação do Estado. A igualdade de todos perante Deus foi então traduzida, em termos jurídicos, pela igualdade de todos perante a lei, assinalando a recriminação social ao *Ancien Régime*, alicerçado fundamentalmente em privilégios de nascimento e de classe (SILVA JUNIOR, 2003, p.102).

Na linguagem do direito, a questão da igualdade é contraposta a favorecimento, privilégio ou regalia e implica o reconhecimento pelo Estado de tal direito, mediante as leis e regras de alcance geral, o que conferirá um esboço legal de vida em sociedade.

Uma digressão histórica do princípio da igualdade irá nos informar que, durante um longo período, e ainda nos nossos dias, o termo igualdade foi entendido não como antítese da desigualdade, mas, como se poderia supor em princípio, da discriminação. Igualdade e discriminação figurariam, portanto, como palavras antônimas, exprimindo conceitos antagônicos, contraditórios, antitéticos. (SILVA JUNIOR, 2003, p.102).

Flavia Piovesan propõe que deverão ser notadas três vertentes, quando se falar em igualdade: uma igualdade formal, que diz que todos são iguais perante a lei; uma igualdade material, que atende ao ideal de justiça social e distributiva; e a terceira como uma outra forma de igualdade material, porém correspondente ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades.

Ao identificar e destacar em seu texto algumas categorias de pessoas que devem ser protegidas e abarcadas pela lei, a Constituição de 1988 acaba por reconhecer que a discriminação é fator presente e constitutivo da realidade social brasileira. A Constituição destaca: origem, cor, raça, sexo, idade, estado civil, porte de deficiência, credo religioso, convicções filosóficas ou políticas, tipo de trabalho e natureza de filiação, como situações a serem tratadas com igualdade, deixando também claro que é possível uma discriminação justa, ou seja, compensar as diferenças de oportunidades que alguns grupos padeceram.

Dessa forma, não se trata de subjugar ou subverter o princípio de igualdade, que tem servido de base a todas as sociedades democráticas ou em vias de democratização, mas perceber que, hoje, o princípio de igualdade gera obstáculo às mudanças necessárias para uma sociedade mais justa.

Torna-se, contudo, insuficiente tratar o indivíduo de forma genérica, geral e abstrata. Faz-se necessária a especificação do sujeito de direito, que passa a ser visto em sua peculiaridade e particularidade. Nessa ótica determinados sujeitos de direito ou determinadas violações de direitos exigem uma resposta específica e diferenciada. Vale a necessidade de conferir a determinados grupos uma proteção especial e particularizada, em face de sua própria vulnerabilidade. Isso significa que a diferença não mais seria utilizada para a aniquilação de direitos, mas, ao revés, para sua promoção (PIOVESAN, 2005).

O direito à igualdade e à diferença passa a ser o alicerce de discussão para uma outra forma de entendimento da política e construção da cultura da democracia, como tão bem argumenta Boaventura Souza Santos (2003):

...temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades (SANTOS, 2003, p.56).

É exatamente nesse ponto que a discussão sobre equidade ganha relevância e se torna necessária.

2.2. Sobre a Equidade.

Segundo Antonio Geraldo da Cunha, no Dicionário Etimológico o termo vem do latim *aequus*, de onde se forma equidade que significa: igual, plano, justo.

Marcelo Pinheiro e colaboradores afirmam que a palavra equidade no aspecto semântico está bastante próxima à palavra igualdade, podendo até constar como seu sinônimo.

A etimologia de ambas revela o mesmo elemento formador, "*equ-*", antepositivo do latim "*aequus*" que pode significar unido, justo, imparcial ou favorável. Enquanto a palavra equidade é um vocábulo formado no próprio latim, a palavra igualdade é introduzida em língua de cultura. (Pinheiro, Westphal, Akerman, 2005, pág 4).

Alfredo Guimarães, citando John D. Skrentny, destaca que equidade provém do centenário conceito legal inglês de *equity* que pode ser entendido como

... administração da justiça de acordo com o que era justo numa situação particular, por oposição à aplicação estrita de normas legais, o que pode ter conseqüências cruéis (GUIMARÃES, 2005, p. 169).

Na Wikipédia, enciclopédia livre virtual, encontramos como definição de Equidade:

A **equidade** é uma forma de aplicar o Direito, mas sendo o mais próximo possível do justo, do razoável. O fim do Direito é a justiça, além de valores supletivos como a liberdade e igualdade. Mas é difícil definir o "justo", pois pode existir na concepção de quem ganhou a causa e não existir na de quem perdeu. (www.wikipédia, 20/7/2006)

Na Filosofia do Direito, encontra-se menção à equidade em autores como Aristóteles e Cícero. Para Aristóteles, a equidade vem a ser a norma que o legislador teria prescrito para um caso singular. Em tais casos, é necessário interpretar ou emendar racionalmente a lei positiva, conforme a intenção do legislador e as exigências da justiça natural, e esta correção do direito positivo pelo natural constitui a equidade ou direito equitativo. A característica da equidade é, precisamente, restabelecer a lei nos pontos em que esta se estagnou, em virtude da fórmula geral de que se serviu.

“A equidade vincula-se, diretamente, à isonomia (igualdade de tratamento perante a lei), pois ‘devem-se dar coisas iguais aos iguais, e coisas desiguais aos desiguais; se as pessoas são desiguais, não se devem dar-lhes coisas iguais’, conforme o ensinamento de Aristóteles, o magistrado não deixará de atenuar o rigor excessivo do texto abstrato da lei, empregando a equidade. Em verdade, prossegue este autor, a equidade, como meio de interpretação da norma legal, para uma justa aplicação ao caso concreto sujeito a julgamento, não depende de autorização expressa do legislador”. (Índice Fundamental do Direito. www.dji.com.br, acessado em 20 julho 2006).

A Equidade representa um sentido de justiça que, em algumas situações se afasta de determinada lei para atender a circunstâncias concretas que, se não forem consideradas,

cometer-se-á uma injustiça. Em outras palavras, o sentido da equidade é o de se evitar a aplicação mecânica da lei, sem que o juiz se incline, com isso, para suas convicções pessoais, pois agir subjetivamente implica em arbitrariedade, o que é bastante diferente da idéia de equidade.

A equidade consiste no estudo do caso em suas peculiaridades, suas características próprias, conseqüentemente originando uma decisão para aquele caso específico, aproximando-se o máximo possível do justo para as duas partes. Ela é usada no caso de existirem lacunas na lei. A partir dessa permissão, o juiz poderá utilizar a equidade em suas decisões para atingir a justiça. Portanto, a equidade é a justiça do caso particular, destinada a abrandar o rigor excessivo da lei positiva. A equidade não destrói a lei, pelo contrário, a completa.

Aristóteles, em sua *Ética a Nicômaco*, afirma que o equitativo é também justo e vale mais do que o justo em determinadas circunstâncias. É uma feliz retificação da justiça rigorosamente legal. A aplicação extremamente rigorosa de normas inflexíveis e invariáveis, não temperadas pela equidade, pode resultar em extrema injustiça; por isso, dizia Cícero, que *summum jus summa injuria* (Índice Fundamental do Direito. www.dji.com.br, acessado em 20 julho 2006).

Na prática da lei, no dizer de Hélio Tornaghi, processualista, o julgamento por equidade é excepcional, e somente ocorre quando alguma lei expressamente o permitir ou determinar.

2.3. Igualdade e Equidade.

Os conceitos igualdade e equidade não podem ser entendidos como sinônimos, principalmente por se mostrarem significativamente distintos na prática. O fato de todos serem considerados iguais não garante que sejam tratados ou vivam em equidade.

A articulação entre os conceitos de igualdade e equidade permite aprofundar uma concepção teórica da dimensão social. Para tanto, faz-se necessário problematizar os conceitos. Na literatura, é possível encontrar uma diferenciação entre eles.

... igualdade é um princípio de justiça social, aborda a ética dos arranjos sociais, têm conteúdos francamente valorativos e está centrada nos direitos de cidadania. Mas esses argumentos não permitem distinguir da equidade que também incorpora regras de

distribuição justas, encerra juízos de valor e é regida pelas orientações filosófico-políticas que regulamentam a vida social. (Escorel, s/d, p. 3)

Sarah Escorel apresenta uma abordagem conceitual de igualdade e equidade que os distingue e qualifica, com base na idéia de que equidade é a introdução da diferença no espaço de igualdade, sendo parte do processo histórico de lutas sociais que moldam, em diversos contextos (tempo e espaço), padrões de cidadania diferenciados.

A introdução do princípio da equidade, da diferença, no espaço da cidadania que é um espaço de igualdade, é acompanhado no âmbito dos direitos pelo desenvolvimento de uma terceira geração. Os direitos de 3ª geração distinguem-se dos que integram a 1ª geração (individuais) e a 2ª geração (sociais e econômicos) por serem direitos difusos e coletivos que introduzem princípios de solidariedade, tolerância e confiança. (SCOREL, s/d, p. 4)

A incorporação da equidade como princípio orientador promove uma nova forma de pensar os arranjos sociais, se considerarmos a diferença como dado fundamental da realidade. Quando se considera a diferença como princípio orientador das políticas, se valoriza a diversidade e a pluralidade da condição humana. Conseqüentemente, se rejeita a idéia da igualdade natural das pessoas e se permite uma vida em sociedade mais adequada e com maiores condições para o enfrentamento das desigualdades.

Equidade introduz a diferença e surge no período contemporâneo associada às minorias (termo inclusivo que nomeou primeiramente as mulheres, povos indígenas e grupos étnicos, mas que hoje em dia incorpora temáticas diversas como a do louco e a do negro). O reconhecimento de direitos a partir de grupos entra em conflito com o pensamento jurídico clássico, no que se refere à constituição de cidadanias plenas, isto é, a um modo de cidadania comum e indiferenciada (SCOREL, s/d, p. 4).

A equidade funda-se na idéia de igualdade, contempla a diferença, é aplicada para a melhor realização da justiça e pode ser entendida como forma de evitar uma homogeneização social. Aldáza Sposati acredita que

[a] noção de igualdade só se completa se compartilhada à noção de equidade. Não basta um padrão universal se este não comportar o direito à diferença. Não se trata mais de um padrão homogêneo, mas de um padrão equânime. (SPOSATI, 1999, p. 128).

A discussão sobre igualdade e equidade ganha corpo ao se pensar nos direitos sociais, especialmente no caso brasileiro, em que a lógica da seqüência dos direitos descrita por Marshall foi invertida.

Aqui primeiro vieram os direitos sociais, implantados em um período de supressão dos direitos políticos e redução dos direitos civis por um ditador que se tornou popular. Depois

vieram os direitos políticos, de maneira também bizarra.(...) Finalmente, ainda hoje muitos direitos civis, a base da seqüência de Marshall, continuam inacessíveis à maioria da população. A pirâmide dos direitos foi colocada de cabeça para baixo.(CARVALHO, 2001,p. 219)

O caminho brasileiro foi diferente, pois, na seqüência inglesa, os direitos civis foram garantidos por um judiciário independente do executivo, houve a ampliação dos direitos políticos e depois surgiram os direitos sociais, tendo como base as liberdades civis. Num primeiro momento, mesmo na Inglaterra e nos Estados Unidos, os direitos sociais foram considerados incompatíveis com os direitos civis e políticos.

A proteção do Estado a certas pessoas parecia uma quebra da igualdade de todos perante a lei, uma interferência na liberdade de trabalho e na livre competição. Além disso, o auxílio do Estado era visto como restrição à liberdade individual do beneficiado. (CARVALHO, 2001, p. 220).

Porém, mais tarde, esses direitos passaram a ser considerados compatíveis com os outros direitos, e o cidadão pleno passou a ser aquele que gozava de todos os direitos civis, políticos e sociais.

Pode-se dizer que os direitos sociais ampliam a concepção de cidadania, pois enquanto os direitos individuais civis e políticos são socialmente articulados, os direitos sociais exigem a intervenção do Estado.

Os direitos sociais permitem às sociedades politicamente organizadas reduzir os excessos de desigualdade produzidos pelo capitalismo e garantir um mínimo de bem-estar para todos. A idéia central em que se baseiam é a da justiça social. (CARVALHO, 2001, p. 10).

Como lembra Bobbio, igualdade e equidade têm uma relevância diversa, conforme estejam em questão direitos de liberdade ou direitos sociais.

Só de modo genérico e retórico se pode afirmar que todos são iguais com relação aos três direitos sociais fundamentais (ao trabalho, à instrução e à saúde); ao contrário, é possível dizer, realisticamente, que todos são iguais no gozo das liberdades negativas. E não é possível afirmar aquela primeira igualdade porque, na atribuição dos direitos sociais, não se podem deixar de levar em conta as diferenças específicas, que são relevantes para distinguir um indivíduo de outro, ou melhor, um grupo de indivíduos de outro grupo (BOBBIO, 1992/2004, p. 86).

Os direitos sociais elementares, trabalho, educação e saúde, têm se mostrado na prática muito mais difíceis de se proteger do que os direitos de liberdade. A proteção dos

direitos sociais requer uma intervenção ativa do Estado, o que não se faz necessário na proteção dos direitos de liberdade, que surgem, na maioria das vezes, contra os superpoderes do Estado. Enquanto um necessita do Estado, o outro o nega.

Os direitos sociais exigem, para a sua realização prática, ou seja, para a passagem da declaração puramente verbal a sua proteção efetiva, precisamente a ampliação dos poderes do Estado. Também esse poder – como, de resto, qualquer outro termo da linguagem política, a começar por ‘liberdade’ – tem conforme o contexto, uma conotação positiva e outra negativa (BOBBIO, 1992/2004, p.87).

Espera-se, dessa forma, para garantia dos direitos, que não somente se inscreva a proibição de discriminar, mas também que haja uma intervenção ativa do Estado, o que tem sido efetivada, na nossa sociedade, por meio de políticas públicas.

Ao analisarem a intersecção entre direito e práticas discriminatórias no Brasil, invariavelmente agregando à disciplina jurídica as contribuições de ciências como a Sociologia, a Economia, a Psicologia e outras, os raros e emergentes estudiosos que se ocuparam do tema, concordam quanto ao fato de que a inscrição do princípio da não discriminação e a existência de leis punitivas têm sido insuficientes para estancar a reprodução de práticas discriminatórias na sociedade brasileira (SILVA JUNIOR, 2003, p.106).

Silva Junior argumenta que para garantir que os direitos sejam desfrutados por todos, além de proibir a discriminação, devem ser desenvolvidas políticas compensatórias para que se possibilite a igualdade como processo.

... a experiência jurídica e a história das democracias contemporâneas certificaram a insuficiência, senão a falácia do princípio da não discriminação no enfrentamento da problemática da discriminação, daí porque se passou a exigir uma postura ativa, pró-ativa do Estado na promoção da igualdade racial (SILVA JUNIOR, 2003, p.103).

Ou seja, somente a igualdade não é suficiente para garantir o acesso aos direitos, mas é necessário que ela seja articulada com a noção de equidade.

Dessa forma, partindo da premissa básica de promover uma igualdade que foi historicamente destituída ou que nunca existiu, o Estado se vale de atuação legal para desenvolver estratégias que visem restituir e promover a participação de pessoas pertencentes a grupos que têm sido considerados excluídos em determinados espaços sociais. Essa postura ativa se dá sob a forma de “Políticas Afirmativas”.

2.4. Políticas Afirmativas

As leis afirmativas são um meio de promover a inclusão das minorias, a integração de grupos subprivilegiados, possibilitando-lhes participar mais da vida social promovendo uma maior diversidade social nos diferentes segmentos da vida pública. Apresentam-se como um conjunto de medidas que permitiriam respeitar e garantir a existência de diversidade social. Guimarães (1999) enfatiza a importância das políticas afirmativas na promoção do direito e respeito à diversidade:

Assim, o valor supremo a ser perseguido é, portanto, a representação da diversidade cultural e comunitária em todos os âmbitos da vida pública. Aqui fica clara a convicção de que a desigualdade entre os seres humanos é, hoje, produto de subordinação política e cultural. Desse modo, as ações afirmativas poderiam garantir a preservação e o desenvolvimento da diversidade cultural (GUIMARÃES, 1999, p.163).

Na mesma linha de argumentação, Piovesan (2005) relaciona as políticas afirmativas como forma de promover a democracia, por contemplarem a igualdade e o respeito à diferença e tratarem com equidade os diferentes grupos:

As ações afirmativas, como políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado de discriminação, cumprem uma finalidade pública decisiva para o projeto democrático: assegurar a diversidade e a pluralidade social. Constituem medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve moldar-se no respeito à diferença e à diversidade. Por meio delas transita-se da igualdade formal para a igualdade material e substantiva. (PIOVESAN, 2005).

Nessa discussão sobre as políticas afirmativas, existem diferentes posicionamentos, não havendo consenso entre os estudiosos do Direito. No cerne da questão está a forma de se compreender e interpretar o princípio de igualdade e justiça dentro de práticas e políticas públicas.

Guimarães (2005) esclarece que os autores contrários às políticas afirmativas se valem do argumento de que não se devem estabelecer critérios ou oferecer garantias diferentes, pois tais medidas, ao invés de melhorar o problema, só criam mais desigualdade. Para esses autores, a cessão de privilégio fere os princípios constitucionais e configuram uma contradição, uma vez que ferem o princípio de igualdade, corrompendo o Estado de Direito, descumprindo o compromisso com a universalidade de direitos. Entendem que o

princípio da igualdade - igual perante a lei - significa dizer que a lei e sua aplicação tratam a todos igualmente, sem se levar em conta distinções ou assegurar privilégios a quem quer que seja, mesmo que se trate de minorias ou excluídos.

No Brasil, aos argumentos contrários a ações afirmativas tomam três direções. Primeiramente, para alguns, as ações afirmativas significam o reconhecimento de diferenças étnicas e raciais entre os brasileiros, o que contraria o credo nacional de que somos um só povo, uma só raça. Em segundo lugar, há aqueles que vêem em discriminações positivas um rechaço ao princípio universalista e individualista do mérito, princípio que deve ser a principal arma contra o particularismo e o personalismo, que ainda orientam a vida pública; finalmente, para outros, não existem possibilidades reais, práticas, para a implementação dessas políticas no Brasil (GUIMARÃES, 2005, p.182).

No outro lado do debate estão as posições jurídicas que sustentam a constitucionalidade de políticas como as de ações afirmativas. Asseveram que a Constituição de 1988 reconhece a condição de desigualdade material vivida por alguns setores e propõem medidas de proteção, que implicam a presença positiva do Estado, abrindo dessa maneira a possibilidade do tratamento desigual para pessoas ou segmentos historicamente prejudicados nos exercícios de seus direitos fundamentais.

A dimensão positiva do princípio da igualdade encontra sustentação em três espécies de regras constitucionais. A primeira, de teor rigorosamente igualitarista, de alta densidade semântica, atribui ao Estado o dever de abolir a marginalização e as desigualdades. Já uma segunda espécie de regras fixa textualmente prestações positivas destinadas à promoção e integração dos segmentos desfavorecidos. Por último, mas não em último lugar, temos as normas que textualmente prescrevem discriminação, discriminação justa, como forma de compensar desigualdade de oportunidades, ou, em alguns casos, de fomentar o desenvolvimento de setores considerados prioritários (SILVA JUNIOR, 2003, p.107).

Sabrina Moehlecke, (2002), baseando se no trabalho do jurista Celso Bandeira de Mello, escreve que o princípio da igualdade perante a lei, presente na Constituição Brasileira, não se restringe a nivelar os cidadãos diante da norma legal, mas exige que a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia. Afirma que caracteres como sexo, raça e credo religioso não entram em choque com o princípio da isonomia.

O princípio da igualdade restringe um tratamento desuniforme às pessoas, mas, como observa o autor, é próprio da lei dispensar tratamentos desiguais, pois as normas legais nada mais fazem que discriminar situações, à moda que as pessoas compreendidas em umas ou em outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes. (MOEHLECKE, 2002).

Pode se concluir que a igualdade no plano jurídico legal é uma conquista e, ao mesmo tempo, uma necessidade. Mas é um momento parcial para realização do ideal dos direitos, pois prescinde da exigência histórica de ‘tratar os desiguais de maneira desigual’, ou seja, aquelas pessoas que, por alguma razão, estão inferiorizados nas relações sociais precisam de um tratamento legal diferenciado – uma espécie de contraprivilégio que os equipare, para que recuperem a condição de igualdade perdida.

Dessa forma, se amplia o sentido do caráter universal dos direitos humanos. Além da universalidade entendida como atributo de todo ser humano, é preciso que se incorpore nos direitos humanos o direito à diferença. Percebe-se que o desenvolvimento histórico dos direitos humanos não se faz de maneira linear, tendo uma lógica complexa, por serem criados numa arena de contradições sociais, sendo um campo de conflito, disputas e conquistas incessantes. Assim como no exercício do Direito a noção de equidade tem como função abrandar o rigor excessivo da lei, na Política Pública, ela contribui para um melhor dimensionamento e garantia dos direitos.

Capítulo III

As muitas faces da Equidade

Nenhum de ‘nós’ deveria ser aceito como algo fora de dúvida, quando se trata de olhar a dor dos outros.

Susan Sontag.

Nesse capítulo, a discussão focaliza as distintas faces que a noção de equidade tem tomado nos diferentes domínios de saber para os quais migrou. No âmbito das Políticas Públicas, a discussão sobre a equidade se apresenta por meio das Ações Afirmativas; no âmbito da Saúde, a noção de equidade figura como aspecto central, sendo habilitada como princípio doutrinário e, finalmente, no âmbito corporativo, a discussão se faz pela via da diversidade humana.

3.1. A Equidade como Política Pública: As Ações Afirmativas

Além de reprimir, coibir e penalizar, o Estado pode assumir, para garantia de direitos a todos, uma postura mais ativa sendo capaz de, legalmente, promover mecanismo para mudança social. Essa política positiva tem sido denominada Ação Afirmativa e aplicada sob forma de cotas e metas.

Ação afirmativa, ou ação positiva, compreendida como comportamento ativo do Estado, em contraposição à atitude negativa, passiva, limitada à mera intenção de não discriminar. A nota característica da promoção da igualdade, portanto, distingue-se por um comportamento ativo do Estado, em termos de tornar a igualdade formal em igualdade de oportunidade e tratamento, o que é, insistimos, qualitativamente diferente da cômoda postura de não discriminar (SILVA JUNIOR, 2003, p.103).

Em linhas gerais, as Ações Afirmativas podem ser entendidas como um conjunto de políticas, práticas e orientações públicas de caráter compulsório que têm por objetivo retificar as desigualdades, historicamente impostas, a uma parcela da sociedade. Possuem caráter emergencial e transitório, cuja continuidade dependerá da avaliação e comprovação de mudança do quadro de discriminação. Assim Moehlecke define ação afirmativa:

(...) como uma ação reparatória/compensatória e/ou preventiva, que busca corrigir uma situação de discriminação e desigualdade infringida a certos grupos no passado, presente ou futuro, através da valorização social, econômica, política e/ou cultural desses grupos, durante um período limitado. A ênfase em um ou mais desses aspectos dependerá do grupo visado e do contexto histórico e social. (MOEHLECKE, 2002).

As Ações Afirmativas surgem como articulação entre as noções de igualdade e equidade, como respeito à diversidade, sendo a garantia do reconhecimento que sociedade é composta de pessoas que são diferentes, não existindo padrão único de ser humano. Dessa forma, para efetivarem a igualdade de direitos, as Ações Afirmativas valem-se, fundamentalmente, da noção de equidade na medida em que esta significa uma forma de justiça que garante o espaço público da diferença.

Em relação ao mecanismo de justiça que se faz aí presente, podem ser definidas três perspectivas. Duas correspondem a uma forma de justiça reparatória (compensatória) ou distributiva, e uma terceira, de caráter preventivo, teria a intenção de coibir que grupos com probabilidade de serem discriminados sofram tal processo. (SILVÉRIO, 2002). Compreende-se que as políticas afirmativas podem ser vistas como mecanismos para auxiliar a integração de grupos excluídos, porém seria ingênua a opinião de que por si só tais medidas possam reverter o quadro social.

Historicamente, a expressão *Ação Afirmativa* teve origem nos Estados Unidos da América, na década de 60, quando os norte-americanos discutiam e reivindicavam questões de democracia. Nesse contexto, o movimento negro iniciou intenso debate e obteve ampla visibilidade, conquistando apoio de liberais e progressistas brancos. A luta consistia em busca de igualdade para todos, defesa de direitos civis e eliminação das leis segregacionistas. Refletiu, portanto, uma evolução do pensamento social que começava a considerar os fenômenos sociais irredutíveis ao sujeito, levando a teoria do Direito a procurar novas formas de respeito aos direitos individuais. A Ação Afirmativa, no caso, surgiu inicialmente na mesma vertente das leis anti-segregacionistas e melhoria das condições da população negra.

A política de Ação Afirmativa não ficou restrita aos Estados Unidos. Experiências semelhantes ocorreram em vários países da Europa Ocidental, na Índia, Malásia, Austrália, Canadá, Nigéria, África do Sul, Argentina, Cuba, dentre outros. Na Europa, as primeiras orientações nessa direção foram elaboradas em 1976, utilizando-se frequentemente a expressão “ação ou discriminação positiva” (MOEHLECKE, 2002).

As primeiras ações afirmativas tinham como foco as minorias raciais, porém o alcance foi ampliado e passou a englobar as demais minorias, incluindo a questão de gênero. As principais áreas nas quais se verificam políticas de Ação Afirmativa são:

participação e representação na política, sistema educacional (acesso ao ensino) e mercado de trabalho (acesso e condições igualitárias).

No Brasil o caminho foi bastante longo, sendo as políticas de gênero as primeiras a abarcarem essa noção, exigindo a representação política feminina nos pleitos eleitorais.

Historicamente, as políticas públicas brasileiras têm-se caracterizado por adotar uma perspectiva social, com medidas redistributivas ou assistenciais contra a pobreza baseadas em concepções de igualdade, sejam elas formuladas por políticos de esquerda ou direita (Munanga, 1996). Com a redemocratização do país, alguns movimentos sociais começaram a exigir uma postura mais ativa do Poder Público diante das questões como raça, gênero, etnia, e a adoção de medidas específicas para sua solução, como as ações afirmativas. (MOEHLECKE, 2002).

Tais políticas foram constituídas a partir de determinados antecedentes sociais e históricos e do desenvolvimento das conjunturas políticas e das ações coletivas que as tornaram possíveis. Pesquisando as ações afirmativas no Brasil, Moelecke revela que o primeiro registro é de 1968, quando técnicos do Ministério do Trabalho propuseram uma lei que exigia que as empresas contratassem uma porcentagem de empregados de “cor”; porém a lei nem chegou a ser elaborada. Em 1980, foi apresentado um projeto de lei formulado como ação compensatória para a minoria racial negra, porém não foi aprovado. Somente em 1988, com a Constituição Federal, é que se formalizou a proteção ao mercado de trabalho da mulher, como parte dos direitos sociais, e a reserva percentual de cargos e empregos públicos para deficientes. Porém, só em 1995 é que acontece nacionalmente a primeira política de cotas.

Através da legislação eleitoral, foi estabelecida uma cota mínima de 30% de mulheres para as candidaturas de todos os partidos políticos. Essa idéia tem origem em uma experiência semelhante utilizada anteriormente no Partido dos Trabalhadores, em 1991, e na Central Única dos Trabalhadores – CUT –, em 1993, decorrente de reivindicação e pressão do movimento feminista. (MOEHLECKE, 2002).

Outros esforços, especialmente do movimento negro, continuaram a fazer pressão sobre o Estado, ainda que com resultados bastante restritos. Na esfera do Poder Legislativo Nacional, foram apresentadas por diferentes senadores e deputados propostas de ações afirmativas, especialmente no que diz respeito ao acesso ao ensino superior, porém sem aprovação. Apenas em 2001 foram aprovadas políticas de Ação Afirmativa para a população negra, por decisão do Poder Público, tendo como base o sistema de cotas e a necessidade de representação da minoria racial negra em diversas esferas da sociedade.

O Ministro do Desenvolvimento Agrário, por exemplo, assinou, em setembro de 2001, portaria que cria uma cota de 20% para negros na estrutura institucional do Ministério e do INCRA, devendo o mesmo ocorrer com as empresas terceirizadas, contratadas por esses órgãos. O Ministro da Justiça, em dezembro de 2001, assinou portaria que determina a contratação, até o fim de 2002, de 20% de negros, 20% de mulheres e 5% de portadores de deficiências físicas para os cargos de assessoramento do Ministério. O mesmo princípio será aplicado às empresas de prestação de serviços para o órgão federal. O Ministério de Relações Exteriores decidiu que, a partir de 2002, serão concedidas vinte bolsas de estudo federais a afrodescendentes que se preparam para o concurso de admissão ao Instituto Rio Branco, encarregado da formação do corpo diplomático brasileiro. Medidas semelhantes também são encontradas em outras instâncias. (MOEHLECKE, 2002).

A discussão normativa acerca da validade das ações afirmativas, a despeito das polêmicas e divergências, encontra sustentação legal em algumas interpretações jurídicas, apesar de não serem majoritárias.

Essa é uma área em disputa. Nem mesmo nos Estados Unidos as posições jurídicas sobre a constitucionalidade dessas ações foram consensuais e livres de controvérsias. A mesma Lei de Direitos Civis, nos seus artigos 6º e 7º, que serviu de sustentação às decisões favoráveis da Suprema Corte à implementação das ações afirmativas, hoje, por exemplo, tem servido para restringi-las. Existe um ténue equilíbrio na sua validade legal, fato esse que exige uma atenção à justificativa moral que essas ações teriam perante a sociedade, ou seja, é necessário observar a sua legitimidade social. (MOEHLECKE, 2002).

No Brasil, há dificuldade por parte de alguns juristas de aceitação de políticas positivas, mas se verifica significativo esforço de alguns, no sentido de apresentar a sustentação legal dessas políticas.

As posições jurídicas que sustentam a constitucionalidade de políticas como as de ações afirmativas, no Brasil, adotam uma perspectiva diversa, principalmente porque identificam mudanças significativas envolvendo normas de igualdade a partir da Constituição de 1988. (MOEHLECKE, 2002).

Tais divergências jurídicas revelam que o que está subjacente nessa discussão é a noção de equidade, na medida em que se rediscute o princípio de igualdade. A noção de equidade passa a embasar outras Políticas Públicas, como por exemplo, na área de Saúde, embora não como ação afirmativa e sim como princípio doutrinário.

3.2. Equidade como princípio: o Sistema Único de Saúde.

Ao se iniciar a discussão sobre equidade em Saúde, a própria a união dos termos já estimula uma reflexão. O termo equidade está sustentado no Direito, campo de saber específico de leis e normas, enquanto o conceito de saúde é considerado como um espaço de domínio de saber médico. Ambos são historicamente construídos ao redor de seu próprio

e característico campo disciplinar. Assim, a junção dos termos define algo que poderia ser quase um terceiro território: o da Política de Saúde.

Na área de Saúde, o termo equidade configura o Sistema Único de Saúde - SUS, aparecendo-nos como um dos conceitos centrais, em conformidade com o preconizado na Constituição Federal de 1988. Esta possui um capítulo exclusivo sobre a área da Saúde, a partir do qual se criou o SUS como uma nova formulação política e organizacional para o reordenamento dos serviços e ações de saúde, com base em três princípios doutrinários:

- Universalidade: garante atenção à saúde, por parte do sistema, a todo e qualquer cidadão;

- Integralidade da atenção: percebe o homem como um ser integral, biopsicossocial que deve ser atendido integralmente com ações de promoção, prevenção, cura e reabilitação oferecidas pelo mesmo Sistema de Saúde;

- Equidade: garante ações e serviços em todos os níveis, de acordo com a complexidade que cada caso requeira, more o cidadão onde morar, sem privilégios e sem barreiras.

Observa-se, então, que se instaurou na área da Saúde, com muita ênfase, a questão da equidade, já situada de maneira distinta da universalidade. O conceito surge sob a égide legal, mas migra do arcabouço legal para uma formulação política e organizacional de uma prática - a atenção à saúde. Evidentemente, a introdução desse conceito obedece a uma situação específica pela qual se dá a produção de sentido.

As Conferências Nacionais de Saúde realizadas após a aprovação da Constituição Federal de 1988 representaram um espaço privilegiado para observar a migração do termo, por estabelecerem a direção doutrinária da Política brasileira de Saúde. Um interessante estudo sobre o uso do termo Equidade nos relatórios das referidas conferências foi realizado por Marcelo Cardoso Pinheiro, Márcia Faria Westphal e Marco Akerman, que apresentaram como conclusão que não houve avanço significativo em relação ao entendimento do tema em sua aplicação à Saúde, com predomínio de um discurso com sentido vago ou excessivamente amplo.

O termo equidade é utilizado inicialmente poucas vezes e até de modo indevido. O tratamento do tema é incompleto, não destacando grupos sociais desfavorecidos e suas necessidades em saúde, o que indica uma resistência inicial à incorporação do conceito, como um critério para a elaboração das diretrizes de políticas públicas. O discurso a

respeito da equidade permanece geral e amplo, apresentando avaliações e proposições vagas e inespecíficas. (PINHEIRO, WESTPHAL, AKERMAN, 2005).

Nesta reflexão, os autores se valeram de duas fontes de dados para caracterizar a produção científica no campo da saúde: o MEDLINE e o LILACS. Observaram que na primeira base o termo equidade não aparece como descritor, mas se encontram outros termos utilizados para comparar diferentes situações de saúde, como acessibilidade, justiça social, estado de saúde, fatores socioeconômicos e pobreza. Já na base de dados LILACS, equidade em saúde aparece como descritor, subdividido em equidade na cobertura, na distribuição de usos e recursos (incluindo equidade financeira) no acesso e no estado de saúde.

Em uma das conclusões, os autores acreditam ser necessária uma aproximação entre o conhecimento científico e a administração pública, para que ao valor moral do conceito de equidade se incorpore um instrumental capaz de dar objetividade às análises e proposições para a gestão do Sistema de Saúde.

Ana Viana e colaboradores descrevem o percurso do termo equidade em dois momentos:

No primeiro momento, pode-se dizer que a inclusão da equidade ocorreu no plano da formulação das políticas e programas, na garantia do acesso universal aos serviços de saúde. Posteriormente, em sua fase de execução, a equidade passou a ser um dos princípios norteadores da política, seja no aspecto do acesso e utilização do sistema, seja na alocação dos recursos financeiros. (VIANA, 2003).

A mesma discussão que ocorre na arena do Direito em relação à equidade e igualdade se faz presente na área de Saúde, nas nuances que enfatizam a polêmica sobre articulação e distinção dos termos. Na Saúde, a discussão toma a face de que, muitas vezes, equidade tende a ser entendida como sinônimo de igualdade, não contemplando propriamente a questão da diferença.

A idéia de uma discriminação positiva, onde se evoque equidade para beneficiar quem precisa mais, parece não ter espaço nas resoluções. Mesmo quando são admitidas diferenças populacionais, não se avança para diretrizes que possam responder a estas questões para os grupos em desvantagem. (PINHEIRO, WESTPHAL, AKERMAN, 2005).

A mesma posição encontramos em Claudia Travassos que argumenta que, na Constituição brasileira, a equidade foi tomada como igualdade no acesso aos serviços de saúde, sendo necessária a definição desse princípio, como exigência básica para a formulação de Políticas de Saúde.

Em geral, o princípio de igualdade de acesso tem sido operacionalmente tratado, pela maioria dos países, como igualdade de oportunidade na utilização de serviços de saúde para necessidades iguais, ou como igualdade de tratamento para necessidades iguais (Van Doorslaer et al., 1993). Isto é, indivíduos portadores de um mesmo problema de saúde, independentemente de sua condição social e econômica, devem ter a mesma oportunidade de utilizar serviços de saúde e receber cuidados médicos adequados. Essa abordagem refere-se ao que se convencionou denominar equidade horizontal. (TRAVASSOS, 1997).

Travassos considera os aspectos culturais e sociais como determinantes para se construir a noção e a prática da equidade, argumentando que não existe uma teoria de equidade consensualmente aceita da qual se possam retirar critérios operacionais, que serão sempre reflexos dos valores predominantes em cada sociedade e em cada momento histórico. ‘Diferentes teorias normativas sobre equidade apontam para diferentes formas de organização dos sistemas de saúde’. (Travassos, 1997).

Embora haja distinção entre equidade (equânime) e igualdade (universal), pode-se dizer que ainda não se estabeleceu entre os termos uma associação passível de traduzir e realizar políticas públicas.

‘a noção de igualdade só se completa se compartilhada à noção de equidade. Não basta um padrão universal se ele não comportar o direito à diferença. Não se trata mais de um padrão homogêneo, mas de um padrão equânime. Essa é a essência do debate da equidade em saúde que é aplicado ao problema dos recursos limitados e a forma mais equânime de distribuí-los. (VIANA, 2003).

Na Política de Saúde, ao se assumir a necessidade do princípio de equidade, admite-se a situação de desigualdade, presente nas duas dimensões essenciais incluídas pela equidade: em relação às condições de saúde – que analisa a distribuição de riscos de vida e morte - e em relação ao acesso e à utilização dos serviços de saúde.

Virginia Junqueira e colaboradores definem que a equidade em Saúde pode ser entendida como a superação de desigualdades que, em determinado contexto histórico e social, são evitáveis e consideradas injustas, pressupondo que necessidades diferenciadas de cada população sejam atendidas por meio de ações governamentais de maneira diferenciada.

Subjacente a este conceito está o entendimento moderno de que as desigualdades entre as pessoas não são dadas “naturalmente”, senão criadas pelo processo histórico e pelo modo de produção e organização das sociedades.(JUNQUEIRA et al, 2000, p. 8).

Uma peculiaridade da área de Saúde no debate sobre a equidade é que ela tem sido trabalhada com base nos dados de iniquidades, utilizando-se taxas e indicadores socioeconômicos e demográficos que apontam para o binômio equidade/iniquidade como resultante de problemas sociais. Na literatura, diversos autores têm utilizado, freqüentemente, a definição de Margareth Whitehead (1992):

(...) iniquidades em saúde referem-se a diferenças desnecessárias e evitáveis e que são ao mesmo tempo consideradas injustas e indesejáveis. O termo iniquidade tem, assim, uma dimensão ética e social.(VIANA, 2003; TRAVASSOS, 1997; JUNQUEIRA, 2000)

Ou seja, o conceito de equidade em Saúde é também construído pela definição do que é iniquidade, por aquilo que não é, pelo negativo, estando presente, principalmente, a questão da desigualdade. Viana argumenta que a questão central a ser tratada pelas políticas que almejam equidade em saúde, é a redução ou a eliminação das diferenças que advêm de fatores considerados evitáveis e injustos, criando, desse modo, igual oportunidade em saúde e reduzindo, tanto quanto possível, as diferenças injustas.

No caso brasileiro, hoje, existem instrumentos para se reconhecerem as desigualdades em saúde, e o aparato jurídico-legal e os valores sustentados pelo SUS podem ser utilizados para reduzir tais iniquidades.

Se as iniquidades são criadas pelo próprio modo de reprodução da sociedade, sua superação só pode se dar num esforço conjunto da maior parcela da sociedade e não deve ser apenas uma questão do setor saúde, ainda que possa partir deste a iniciativa pela articulação com os demais setores. (JUNQUEIRA et al, 2000, p. 10).

Para Junqueira, além da dimensão política e legal, deve ser garantida a participação popular, ou seja, além de ser um programa de governo, a equidade deve ser continuamente pensada e posta em prática pela população.

Além do avanço das formas de participação popular nas definições das ações de governo a serem empreendidas, uma outra evidência que reconhecemos para identificar o compromisso com a equidade é a existência na administração pública de informações que reconheçam desigualdades na população através de indicadores socioeconômicos e demográficos e que estas informações sejam utilizadas de maneira sistemática pelos governantes para a tomada de decisões na orientação das políticas, em conjunto com os fóruns de participação popular. (JUNQUEIRA et al, 2000, p. 10).

Estamos diante da polissemia do termo que, em suas diferentes faces, comporta o aspecto social, histórico, econômico, científico e político, constituintes da construção do sentido de equidade. Na migração do Direito para a área de Saúde, o termo recebe outras inserções que ampliam sua dimensão.

Para a ampliação do uso do termo equidade podem ter contribuído as transformações em termos de tecnologia da comunicação, características do processo de globalização, que dão visibilidade às desigualdades relacionadas à ocorrência dos riscos à saúde nas sociedades contemporâneas, como violência, uso de álcool e drogas e outros fenômenos. (PINHEIRO, WESTPHAL, AKERMAN, 2005).

O conceito equidade não é facilmente compreendido. Além do mais, entre o caminho legal e a prática, algumas dificuldades se tornam proeminentes. Estando em processo de construção, estabelece articulações com os conceitos de igualdade e universalidade e, conseqüentemente, com o de justiça social, não sendo, porém, sinônimo destes.

Esta articulação conceitual envolve diferentes fatores. Uma leitura construcionista permite observar as práticas discursivas que permitem a veiculação, criação e negociação da noção de equidade, em suas diferentes dimensões, posicionamentos e que estratégias resultam na produção de diferentes sentidos nos distintos campos de saber que absorveram o tema. Podemos verificar, portanto, que a noção de equidade ao migrar do domínio de saber do Direito para o da Saúde perdeu alguns elementos e foi acrescido de outros.

3.3. A equidade como diversidade

Discutiremos nesse item a migração da noção de equidade para o meio empresarial. Nas empresas, a discussão sobre equidade não se faz de maneira direta, mas vem no arcabouço de uma outra discussão que trata da diversidade humana. Assim, no âmbito empresarial, a discussão sobre a equidade toma a face de administração das diferenças, sendo observadas duas principais vias: iniciativas particulares de cada empresa e a outra via, enquanto cumprimento de determinação legal da política de cotas de inclusão profissional.

No que diz respeito às iniciativas das empresas, observou-se que elas atendem, na maioria dos casos, a uma política de diversidade, orientada por matriz multinacional ou

não. Em contraste, na via de cumprimento legal, seguem, inicialmente, orientação promovida pela Constituição de 1988 e, posteriormente, complementada por leis e decretos.

No meio corporativo, a discussão sobre igualdade e equidade volta-se, sobretudo, à 'Diversidade' que se refere à variedade de atributos dos indivíduos. Nessa discussão, as diferenças de etnia, gênero, raça, cultura e outras são tomadas como características da força de trabalho, razão pela qual se incorporam na administração das empresas. Como comenta Rodrigo Mendes:

Uma série de motivos tem elevado o tema da diversidade humana a um patamar de maior visibilidade e influência no cotidiano das organizações. Legislações decorrentes de mobilizações sociais, globalização das empresas, migrações em busca de emprego em países mais desenvolvidos, estruturas de trabalho multifuncionais e políticas de responsabilidade social corporativa são alguns dos fenômenos que justificam esse novo contexto (MENDES, 2005, p.89).

Ou seja, ao tratar a diversidade, a discussão tangencia equidade e igualdade e parte dos problemas de justiça social (como exclusão e discriminação) e adentra o cotidiano das empresas mediante a composição do quadro de funcionários.

Numa das vertentes que visam administrar a diversidade, enquanto iniciativa própria de cada empresa, estão algumas ações denominadas como Responsabilidade Social, que podem ser abarcadas de maneira muito diversa, uma vez que não existem iniciativas padronizadas. Cada empresa adota uma forma própria, um programa ou um conjunto de ações que as insere dentro do que se chama empresa socialmente responsável. Da mesma forma, não há possibilidade de definir uma origem comum aos programas.

As empresas multinacionais e transnacionais podem receber uma orientação corporativa para o desenvolvimento de atividades voltadas ao aspecto social. Outras são sensibilizadas pela percepção de problemas sociais no entorno comunitário em que estão inseridas suas instalações, ou de onde provêm seus colaboradores (FISCHER & FALCONER, 1999).

Em algumas das empresas que realizam atividades de cunho social, essas iniciativas não estão diretamente relacionadas a estratégias para obter competitividade no mercado ou lucros específicos. Em outras, as ações ficam ao encargo do departamento de marketing, que procura dar visibilidade social às ações, aproveitando para associar marcas e produtos ao tema. Numa vertente bastante crítica, Paulo Lima (2005) diz que algumas empresas se valem da questão social como forma de minimizar o impacto de ações nocivas, desenvolvendo algumas ações que obscurecem a legitimidade de sua prática social e podem ser entendidas como mecanismos de compensação, ou seja,

“quando uma empresa gera danos sociais ou ambientais e depois faz uma grande campanha publicitária sobre sua ajuda a uma escola (ou a um lar de idosos), está fazendo uma cosmética da própria imagem” (LIMA, 2005, p. 15).

Mario Aquino Alves e Luis Galeão-Silva (2004) argumentam que o tema da diversidade deu origem tanto à idéia de “gestão da diversidade” quanto à de “ação afirmativa”. A gestão da diversidade diz respeito a uma prática gerencial que pretende substituir ações afirmativas e práticas de *equal employment opportunity* – acesso igualitário ao trabalho.

Segundo os autores, no meio corporativo, a gestão da diversidade é uma prática empresarial inovadora, defendida com base em dois pontos:

Primeiro, programas internos das empresas voltados à diversidade seriam socialmente mais justos do que políticas de ação afirmativa- impostas por uma legislação que remonta à luta por direitos civis nos Estados Unidos durante as décadas de 1960 e 1970 – uma vez que se baseiam na meritocracia e não no favorecimento. Segundo, um bom gerenciamento da diversidade de pessoas nas organizações conduziria a criação de vantagem competitiva, o que, em tese, elevaria o desempenho da organização no mercado, tendo em vista a influência positiva de um ambiente interno multicultural, com membros de distintas experiências e habilidades. (ALVES & GALEÃO SILVA, 2004, p.21).

Alves e Galeão-Silva (2004) destacam o artigo pioneiro de R.Roosevelt Thomas², que define gestão de diversidade como um conjunto de medidas administrativas que garantem que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados como recurso para melhorar o desempenho da organização.A gestão da diversidade seria, portanto, uma forma de substituir as Políticas Públicas de Ação Afirmativa.

É mais prático admitir a diferença entre as pessoas na força de trabalho, aceitando-a como um fato, e simultaneamente, criar estratégias para controlá-la.Assim sendo, a diferença é explicitada, mas de modo reduzido. O contexto da diferença, sua história e seu lugar social não são discutidos; há apenas um conjunto de técnicas para lidar com um fato tomado como absoluto. (ALVES & GALEÃO SILVA, 2004, p.27).

Dessa maneira, as empresas utilizam-se de tecnologia administrativa para lidar com um problema social, tratando as diferenças entre as pessoas como vantagem competitiva. ‘A diferença neutralizada transforma-se em mercadoria e pode ser gerenciada como um recurso da organização’. (ALVES & GALEÃO SILVA, 2004, p.27).

A gestão da diversidade considera os grupos que se apresentam desprovidos de representatividade, destituídos do poder: as chamadas minorias. Esse movimento se dá dentro

² Thomas, R.R. From affirmative action to affirmative diversity. Harvard Business Review, Mar/Apr., p.107-118,1990.

da lógica empresarial que enfatiza que é mais prático admitir a diferença entre as pessoas, aceitando-a como um fato e, ao mesmo tempo, criar estratégias para controlá-la. Pode-se dizer, contemplando nossos objetivos de pesquisa, que, no meio corporativo, a percepção da diversidade humana, sob enfoque da igualdade, trabalha também na ótica do reconhecimento da diferença, porém de uma maneira que se administre e controle.

Muito além das iniciativas próprias de cada empresa, o Poder Público tem atuado de maneira ativa, por meio de leis e decretos que inserem a temática da diversidade nas corporações, enquanto obrigação legal, sendo esta a outra via da inserção do tema nas organizações. As empresas passam a conviver com a pressão conferida pelas legislações que exigem inclusão de minorias no mercado de trabalho.

As empresas têm convivido, paralelamente com um arcabouço cada vez mais amplo de legislações voltadas para a inclusão de minorias no mercado de trabalho (idosos, pessoas portadoras de deficiência, etc.) e, ao mesmo tempo, com movimentos globais de responsabilidade social empresarial que se propõem a promover o bem-estar dos diferentes *stakeholders* envolvidos na atividade empresarial (fornecedores, consumidores, funcionários, organizações da sociedade civil, etc.). (MENDES, 2005, p. 12).

Esse conjunto de leis do Poder Público que atinge a iniciativa privada, tem sido denominado de Ação Afirmativa.

A idéia de ação afirmativa baseia-se na compreensão de que os fenômenos sociais não são naturais, mas resultado das diversas interações sociais; assim, haveria necessidade de intervenção política na reversão do quadro de desigualdade que se observa em uma dada sociedade. (ALVES & GALEÃO SILVA, 2004, pág.22).

Como apresentado anteriormente, Ação Afirmativa é um conjunto de Políticas Públicas especificamente dirigidas para grupos sociais marginalizados como forma de adequar o acesso desses grupos às oportunidades de ingresso ao mercado de trabalho.

No que se refere ao direito ao trabalho, historicamente, a partir da década de 1960, nos Estados Unidos, em virtude de mobilizações sociais, foram introduzidas políticas de ação afirmativa do governo visando ao acesso igualitário ao trabalho, como resposta à luta pelos direitos civis. Entre 1961 e 1968, foram aprovadas leis que proibiam as agências governamentais de discriminarem seus candidatos a emprego com base em cor, religião, nacionalidade, assim como outras que incentivavam as empresas a contratarem membros de minorias e deficientes físicos, estimulando-as para que usassem ações afirmativas para contratação.

Essa exigência legal de contratação de pessoas com deficiência provoca uma intensa polêmica. A crítica às ações afirmativas versa sobre a insuficiência destas para modificar a realidade social e promover acesso ao trabalho:

No Brasil, vários grupos são historicamente marginalizados e seus membros excluídos do exercício da cidadania. As poucas políticas públicas de ação afirmativa tem eficácia duvidosa, como mostra a história recente.' (ALVES & GALEÃO SILVA, 2004, p.21).

Trata-se de campo atravessado por intensa polêmica, para a qual não se encontra consenso facilmente, porém , como sinaliza Peter Spink,

Temos – e não podemos escapar disso – uma responsabilidade moral e coletiva para com as nossas construções sociais; porque, afinal, elas emergem em sociedades que são ordens morais e que são produto e produtor da competência moral em pessoas, instituições e comunidades. (SPINK P, 1997, p. 56).

Capítulo IV

Eqüidade ou Diversidade:

O caso da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas.

Há algo superior e poderoso que torna os homens diferentes dos animais e que os faz resistir além de suas forças, alcançar limites acima do possível: a vontade.

Amir Klink

Elegemos como estudo de caso para a compreensão dos sentidos de eqüidade na vida cotidiana a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas, como resultado de lei de cotas. Neste capítulo, apresentaremos uma breve discussão sobre a nomenclatura utilizada, bem como alguns registros acerca do posicionamento identitário das pessoas que se faz, inclusive, a partir da denominação utilizada para a ela se referir. Apresentaremos, também a legislação atual sobre cotas para pessoas com deficiência, buscando problematizá-la e contextualizá-la no enquadre dos direitos sociais.

A terminologia é fonte de acirradas contendas, não se ignorando a variedade terminológica presente em diferentes documentos. Na literatura, é possível identificar autores que utilizam variadas denominações e se referem, com freqüência, à inadequação dos termos em uso. Cada um sugere outras denominações, a saber, deficiente, portador de necessidades especiais, indivíduos de capacidade reduzida, minorados, excepcional, pessoas especiais, deficiente, pessoa com deficiência, entre outros.

A polêmica se manifesta também em outras línguas. Em inglês, a expressão mais encontrada é *person with disabilities* ou *handicapped persons*. Em espanhol, encontramos *personas con impedimento* ou *personas con minusvalia*.

No campo do Direito e nas leis e decretos mais recentes, o termo utilizado é *pessoa portadora de deficiência*, atribuindo a sigla PPD. Guilherme Figueiredo explica que o termo possui uma contradição, na medida em que o verbo ‘portar’ significa carregar consigo, o que torna paradoxal a idéia de carregar consigo uma ausência. O autor afirma

Na verdade, a sigla PPD constitui uma senha que identifica a vanguarda dos movimentos sociais *de e para* portadores de deficiência. Estes buscam contrastar sua ação com vetustas visões moralistas – o PPD como objeto de um plano de ação religiosa – e ao mesmo tempo, violentas – a exclusão do PPD do convívio social. (FIGUEIREDO, 1997, p.48)

Em termos legais, a definição do que é deficiência e pessoa portadora de deficiência foi importante para o cumprimento da lei de cotas, já que a falta de conceituação foi utilizada como justificativa ou impedimento para cumprimento da lei. Assim, a lei de cotas, promulgada em 1991, foi complementada por um decreto em 1993, que define o que é pessoa com deficiência e outro, em 2003, que define os conceitos de deficiência. Estes textos legais serão discutidos posteriormente.

Neste estudo, utilizaremos PESSOA COM DEFICIÊNCIA, por ser a nomeação atualmente utilizada e manteremos, quando em referência aos documentos oficiais, a sigla PPD.

4.1. Sobre identidades que excluem

Além da definição de qual é a melhor nomenclatura, existe um outro questionamento ao qual a Psicologia Social deve dedicar especial interesse: a nomenclatura é certamente menos relevante que a forma como são tratadas as pessoas.

Queremos realçar que, além, e independente do termo, existe uma categorização identitária dessas pessoas que as posicionam dentro de um conjunto, em que estão diferentes pessoas com distintas limitações e situações de vida, ou seja, é-lhes conferida (construída) uma identidade.

Na vida social, existe um investimento em posições identitárias. A identidade conferida à pessoa com deficiência é relacional; é construída como o oposto da “normalidade” ou da eficiência. Dessa forma, a identidade é forjada a partir de uma outra identidade, ou seja, aquela que ela não é, da qual ela é diferente. Em suma, a identidade é basicamente demarcada pela diferença.

São diferentes posições de pessoa: de um lado, estão as pessoas com deficiência e do outro lado os outros que não são deficientes. Portanto, ao se incluírem as pessoas na categoria deficiente, estamos demarcando distintos territórios, situando-nos num claro lugar de exclusão social.

A marcação simbólica é o meio pelo qual damos sentido a práticas e a relações sociais, definindo, por exemplo, quem é excluído e quem é incluído. É por meio da diferenciação social que essas classificações da diferença são “vivas” nas relações sociais. (WOODWARD, 2000/2005, p. 14).

Outro aspecto dessa posição identitária é a de que ela adquire sentido por meio da linguagem e dos sistemas simbólicos pelos quais ela é representada. Logo, a identidade da pessoa com deficiência é também marcada por meio de símbolos que estão presentes no cotidiano da vida social. Podemos exemplificar com os lugares distintos para estacionar ou sentar-se num ônibus.

No centro desse debate, pulsa a divergência entre as posturas essencialistas e não-essencialistas sobre a identidade. A definição essencializada da pessoa com deficiência a coloca em um grupo cuja característica básica é a deficiência, como se isso fosse suficiente para delimitar homoganeamente todas as pessoas com deficiência. Tais afirmações foram fundamentadas na Biologia, Medicina ou Psicologia que, a partir do arcabouço teórico dessas disciplinas, definem uma caracterização da deficiência, classificando-a como um conjunto em que todos os membros do grupo, sendo deficientes, são, portanto, iguais.

No outro lado da discussão, uma postura não-essencializada focaliza as diferenças e também as características comuns e compartilhadas, considerando significativamente a perspectiva histórica. Ao focalizar as diferenças, considera que as identidades não são unificadas e são portadoras de contradições que podem ser negociadas.

Tal visão se alinha à perspectiva construcionista que subverte a categorização biológica ou natural, e enfatiza a construção de identidade como “posição de pessoa”, sinalizando que tais posições podem estar em constante transformação, fugindo da rigidez da oposição binária, das dicotomias “nós – outros” ou “deficientes – normais”.

Nessa concepção, identidade não é um conceito essencialista, mas um conceito estratégico e posicional. Stuart Hall escreve:

As identidades não são nunca unificadas; que elas são, na modernidade tardia, cada vez mais fragmentadas e fraturadas; que elas não são, nunca, singulares, mas multiplamente construídas ao longo de discursos, práticas e posições que podem se cruzar ou ser antagônicos. As identidades estão sujeitas a uma historicização radical, estando constantemente em processo de mudança e transformação. (HALL, 2000/2005, p. 108).

Não se trata de negar que existe uma deficiência ou uma limitação, mas sim perceber que este aspecto não pode, por si só, esgotar a identidade de uma pessoa.

Nessa concepção teórica é considerada a fluidez da identidade, não se aceitando o limite da categorização imposto pelos modelos da ciência clássica e, dessa maneira, compreende-se que a identidade da pessoa com deficiência não está limitada aos modelos atribuídos, e sim, que a pessoa com deficiência é capaz de posicionar-se a si própria e de reconstruir e transformar a identidade que lhe foi historicamente imposta, tendo o direito de construir e assumir a responsabilidade de sua própria identidade.

A forma como cada pessoa vive a sua deficiência também não é homogênea, sendo mediada pelos significados culturais sobre a deficiência que são produzidos por meio de sistemas dominantes de representação.

Kathryn Woodward, ao discutir os conceitos de identidade e diferença, aponta para a relação entre eles, a saber, as identidades são fabricadas por meio da marcação da diferença que ocorre tanto por meio de sistemas simbólicos de representação quanto por meio de formas de exclusão social. Argumenta que a identidade não é o oposto da diferença e que depende da diferença. “Nas relações sociais, essas formas de diferença – a simbólica e a social – são estabelecidas, ao menos em parte, por meio de sistemas classificatórios”. (WOODWARD, 2000/2005, p. 40).

Valendo-se dos argumentos de Durkheim, a autora propõe que o significado é produzido por meio da organização e ordenação das coisas de acordo com os sistemas classificatórios, ou seja, os sistemas de classificação dão ordem à vida social. Partindo do pressuposto de que cada cultura tem suas formas próprias e distintas de classificar o mundo, considera que, para entender os significados partilhados que caracterizam os diferentes aspectos da vida social, é necessário examinar como eles são classificados simbolicamente:

É pela construção de sistemas classificatórios que a cultura nos propicia meios pelos quais podemos dar sentido ao mundo social e construir significados. Há, entre os membros de uma sociedade, um certo grau de consenso sobre como classificar as coisas a fim de manter alguma ordem social. Esses sistemas partilhados de significação são, na verdade, o que se entende por “cultura” (WOODWARD, 2000/2005, p.).

Essa visão é particularmente útil para a discussão sobre a identidade da pessoa deficiente, por evidenciar que as pessoas com deficiência estão inseridas num sistema classificatório que tem como finalidade dar ordem ao social. Essa ordem é mantida por meio da oposição binária: deficiente – normal, que permite perceber a produção do significado e da reprodução das relações sociais em torno do tema.

Com isso, pode-se dizer que tanto a identidade como a diferença são produzidas, não sendo atributos naturais, mas forjadas no contexto de relações sociais e culturais. São resultados de atos de criação lingüística; são criadas por meio de atos de linguagem.

A definição da identidade da pessoa com deficiência resulta de complexos atos lingüísticos que a definem como sendo diferente de outras pessoas que não apresentam deficiências. Nessa concepção, pode-se afirmar que a identidade e a diferença são o resultado de um processo de produção simbólica e discursiva, estando sujeita a vetores de força, a relações de poder.

Na disputa pela identidade está envolvida uma disputa mais ampla por outros recursos simbólicos e materiais da sociedade. A afirmação da identidade e a enunciação da diferença traduzem o desejo dos diferentes grupos sociais, assimetricamente situados, de garantir o acesso privilegiado aos bens sociais. A identidade e a diferença estão, pois, em estreita conexão com as relações de poder. (SILVA, 2000/2005, p. 81)

Tomaz Tadeu da Silva (2000/2005) propõe que onde existe identidade e diferença está presente o poder. A presença do poder pode ser observada na relação incluir/excluir, demarcar fronteiras, classificar e normalizar. No caso das pessoas com deficiência, a relação de poder se faz presente de maneira violenta, mas, na maioria das vezes, é encoberta pela sutileza da naturalização. Por meio da normalização se estabelece arbitrariamente uma identidade que passa a servir de parâmetro para a avaliação de outras identidades.

Na configuração social, as fronteiras são fortemente demarcadas e formam uma distinção entre o que fica dentro e o que fica fora, o que está incluído e que está excluído. Assim, na classificação da pessoa com deficiência, existe uma hierarquização, uma vez que o grupo “normal” - que não possui deficiência - é considerado com valor diferente.

Hall argumenta que a identidade se relaciona diretamente com a utilização dos recursos da história, da linguagem e da cultura para a produção “não daquilo que somos, mas daquilo no qual nos tornamos” e afirma:

É precisamente porque as identidades são construídas dentro e não fora do discurso que nós precisamos compreendê-las como produzidas em locais históricos e institucionais específicos, no interior de formações e práticas discursivas específicas, por estratégias e iniciativas específicas. Além, disso, elas emergem no interior do jogo de modalidades específicas de poder e são, assim, mais o produto da marcação da diferença e da exclusão do que o signo de uma unidade idêntica, naturalmente constituída, de uma ‘identidade’ em seu significado tradicional – isto é, uma mesmidade que tudo inclui, uma identidade sem costuras, inteiriça, sem diferenciação interna. (HALL, 2000, p.109).

Essa afirmação de Hall subverte a rigidez da identidade e aponta um dinamismo valioso por meio do qual se entende que as identidades são pontos de apego temporário às posições de sujeito, sendo também o resultado da articulação ou fixação do sujeito ao fluxo do discurso.

Tal formulação é particularmente interessante para o presente estudo, pela fluidez e libertação de uma paralisante, surda e cega clausura onde historicamente foram submetidas as pessoas com deficiência, possibilitando um movimento em direção a uma posição identitária que faça frente à transformação da identidade da pessoa com deficiência.

4.1.2. Identidade e corporeidade

As identidades produzidas em locais históricos e institucionais específicos têm o corpo como lugar de construção. O corpo passa a ter um lugar importante nas narrativas identitárias, sujeito da própria enunciação. Pela intensidade e visibilidade as marcas expressam a origem social, a condição econômica, a integridade ou a deficiência sendo fundamentais para a identidade. Assim, a inclusão social e a exclusão social se articulam com o corpo na construção de identidades e na reivindicação de novas formas de cidadania.

A deficiência tem como expressão o corpo que anuncia/denuncia a deficiência. Os diferentes tipos de deficiência se fazem presentes no corpo e de forma visível, apontam claramente para a limitação dos movimentos, ausência de funcionamento ou de expressão. Essa visibilidade da deficiência contrasta com a “invisibilidade social” que as pessoas

deficientes têm na sociedade. O corpo é, assim, um lugar primordial da deficiência, é nele que se alicerça a avaliação que conduz à inclusão ou à exclusão.

Stephen Stoer, Antonio Magalhães e David Rodrigues (2004) ressaltam que a exclusão de pessoas portadoras de deficiência se enraíza em três razões principais. Em primeiro lugar, por se considerar que a deficiência é uma condição imutável e, como tal, só pode receber intervenções de tipo assistencial, caritativo ou ocupacional. O chamado modelo médico da deficiência considerava-a como um defeito da própria pessoa, situando nela todos os esforços de recuperação ou reabilitação. Atualmente, se analisa a deficiência com base num modelo social que, ao contrário do modelo médico, reconhece que a deficiência é causada pelas barreiras sociais e estruturais criadas pela sociedade e sabe da necessidade de participação das pessoas com deficiência na tomada de decisões sobre si. Este modelo se articula com o modelo afirmativo que enfatiza uma perspectiva não-dramática da deficiência, uma vez que realça as identidades sociais positivas tanto individuais como coletivas, considerando a experiência de vida de ser deficiente.

Os autores assinalam que, em segundo lugar, a exclusão da pessoa com deficiência ocorre por não se conceder a ela autonomia e cidadania.

Contra esta perspectiva paternalista, desenvolveu-se o chamado modelo de direitos que, ao consagrar na legislação os direitos das pessoas com condições de deficiência e prever sanções para qualquer ato discriminatório, muda o eixo da relação do nível da “boavontade” do Estado para o nível das suas obrigações constitucionais e legais. A pessoa com condições de deficiência é assim reconhecida com autonomia, com direito a participar nas decisões e políticas e cujos direitos de cidadania são invioláveis. (STOER, MAGALHÃES, RODRIGUES, 2004, p. 48).

Finalmente, a terceira razão para a exclusão de pessoas com deficiência se relaciona à visão de que essas pessoas são improdutivas e permanentemente devedoras à sociedade. Esse falso reconhecimento do poder dos outros, em relação à pessoa com deficiência, cristaliza um quadro limitativo, degradante ou depreciativo de si mesmo que pode levar o deficiente à autodepreciação, transformando-se em um dos instrumentos mais poderosos da opressão e, conseqüentemente, de exclusão. A primeira tarefa consiste em liberar-se dessa identidade imposta e destrutiva como única alternativa para conquista da inclusão.

A exclusão social com base no corpo deficiente é assim uma forma ingênua e pouco sociológica de considerar a deficiência imutável, e pessoas com condição de deficiência permanentemente dependentes e improdutivas. A deficiência se tem relacionado mais com a construção de identidades e com novas formas de cidadania baseada na diferença. Como resultado, quer a exclusão, quer inclusão são reconfiguradas na sua relação com a deficiência. (STOER, MAGALHÃES, RODRIGUES, 2004, p.48).

Assim, quando se pensa em uma sociedade menos excludente, é preciso ter outra visão sobre o corpo e sobre a sua diversidade e identidade. Dessa forma, é intencional, nesta dissertação, não apresentar as clássicas conceitualizações sobre a pessoa com deficiência.

Perspectivas em que a exibição da diferença do corpo, a diferença visível, não seja encarada como uma categorização, como uma normalização ou um rotular, mas que, pelo contrário, os diferentes corpos e as diferentes imagens corporais constituam um convite para iniciar um *puzzle* de conhecimento das capacidades da pessoa, das suas identidades e valores de vida e trabalho. (STOER, MAGALHÃES, RODRIGUES, 2004, p.53).

Essa é a postura que supomos, venha ao encontro da leitura construcionista aqui proposta, a que concebe a diferença sob a forma de busca de equidade.

4.2. Sobre a proteção legal às pessoas com Deficiência

O marco histórico fundamental para proteção dos direitos da pessoa com deficiência é a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948. Outras medidas logo seguiram:

- ✓ Em 1968 a Convenção nº 111, que foi ratificada pelo Brasil, apresenta um artigo que dispõe sobre discriminação;
- ✓ A Constituição de 1969, por meio da ementa nº 12, inaugura uma discussão sobre deficiência e portadores de deficiência, porém somente no plano formal, já que não produziu legislação ordinária para tutela das PPD;
- ✓ Em 1975, em Assembléia Geral, a ONU aprova a Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes. Respondendo a valores da cidadania social e política, a declaração foi um avanço significativo em termos humanitários;
- ✓ Em 1988, é aprovada a nova Constituição Federal do Brasil que tem como pressuposto básico o princípio de que todos os cidadãos são iguais. O

deficiente é definido como cidadão com direito a voto. Proíbe-se a discriminação e propõem-se condições de ingresso ao mercado trabalho, acesso ao atendimento educacional e de saúde especializados, dispendo-se sobre de barreiras arquitetônicas e transporte. Define que é competência do Poder Público, nas diferentes esferas, cuidar da proteção e garantia destas pessoas. Possui vários artigos que tratam da igualdade do trabalho e inicia discussão sobre percentuais de cargos, normas de assistência, prevenção, atendimento para PPD, entre outras.

Em relação ao trabalho, a atenção à habilitação da pessoa com deficiência remonta à Revolução Industrial, “quando o trabalho começou a ocasionar acidentes mutiladores e as doenças profissionais, sendo necessária a própria criação do Direito do Trabalho e um sistema eficiente de seguridade social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento de saúde, bem como a reabilitação dos acidentados”. (FONSECA, 1997, p. 138)

Recentemente, tanto no Brasil, como em outros países, já se observam mudanças nas políticas e na legislação específica para as pessoas com deficiência, para lhes permitir participar plenamente na vida social. Essas políticas incluem as que ampliam as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, muitas vezes respaldadas na legislação.

Países com esse tipo de legislação incluem, na Europa, França, Alemanha e Itália e, na Ásia, China, Japão e Tailândia, por exemplo. Outros países adotaram uma legislação antidiscriminatória ou de igualdade de oportunidades no emprego que proíbe o empregador de discriminar pessoas portadoras de deficiência no momento da contratação, da promoção e da dispensa, assim como em outros aspectos do emprego. Países que adotaram esse tipo de legislação incluem Austrália, Canadá, Nova Zelândia, os países escandinavos, a África do Sul, o Reino Unido e os Estados Unidos. (OIT, 2004, p. 50)

Vários países criaram cotas, que exigem que o empregador reserve determinada proporção de postos de trabalho para pessoas com deficiência reconhecida. No caso do não-preenchimento dessa cota, a legislação, em vigor em muitos países, determina que as empresas contribuam para um fundo central voltado para a promoção do acesso ao local de trabalho ou para fins de reabilitação profissional.

Como resultados dessas mudanças na legislação e nas políticas relevantes, as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência cresceram sensivelmente nos últimos dez a vinte anos. Hoje em dia, dá-se muito mais importância à integração de pessoas com deficiência que procuram emprego no mercado competitivo de trabalho do que lhes dar trabalho em centros especializados. (OIT, 2004, p. 50)

O Brasil segue parcialmente nessa mesma direção. A garantia do direito ao trabalho foi conquistada em 1991, com a lei nº 8.213 que obriga às empresas com mais de cem empregados que preencham seus quadros com 2% a 5% de pessoas com deficiência. Por não ter contornos muito precisos, essa lei foi desconsiderada até muito recentemente, quando se fixou a definição de pessoa com deficiência, formas de controle e estabelecimento de punições e multas.

Uma crítica feita à lei 8.213/91 é a de que a legislação exige a contratação de pessoas com deficiência, mas apresenta somente uma função punitiva para o não-cumprimento da legislação e não contempla o apoio e estímulo para o empregador contratar. Alguns outros países incluem benefícios financeiros para empregadores a título de incentivo ou de garantia de que a contratação de pessoas com deficiência não acarrete custos adicionais ou outros problemas para a empresa, bem como serviços de apoio para assegurar que o assessoramento técnico necessário esteja disponível. No caso brasileiro, esse aspecto não foi considerado na legislação e, possivelmente, não foi colocado em discussão.

Outra crítica é a de que o sistema de cotas não vem se revelando adequado nos países onde foi introduzido.

De acordo com a OIT, foram constatados casos em que os empregadores pagavam as PPD para ficarem em casa, mantendo-as na folha de pagamento com a finalidade exclusiva de suprirem sua cota. Em outros casos, o empregador preferia pagar multas a manter empregados portadores de deficiência. (FIGUEIREDO, 1997, p. 69).

Essas situações referidas acima são lamentáveis. Nelas, se evidencia a deficiência, não das pessoas ditas com deficiência, mas de alguns empresários que são incapazes de reconhecer a igualdade jurídica e o direito ao trabalho, direitos fundamentais já consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Porém, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, assegura que

A contratação de pessoas com deficiência redundará em benefícios para o empregador, uma vez que essas pessoas, em posições que correspondam a suas competências e capacidades, podem dar contribuição significativa para a empresa em que trabalha, contanto que a gestão de questões relativas a deficiência seja conduzida de maneira apropriada. Fundamenta-se ainda no fato comprovado de que a manutenção no emprego de trabalhadores experientes, que se tornaram pessoas com deficiência, poderia beneficiar a empresa, bem como em indicações de que é possível fazer consideráveis economias em gastos com saúde, em pagamentos de seguros e em tempo, caso se estabeleça uma estratégia eficaz de gestão da deficiência. (OIT, 2004, p.2)

Guilherme Figueiredo (1997) considera que a lei 8.213/91 terá efeito tanto no empregador como nas pessoas com deficiência.

Obrigar as próprias pessoas portadoras de deficiência a sair do enclausuramento a que foram colocadas ao longo da história. A oferta de empregos a pessoa com deficiência não será, mais em razão de duvidoso sentimento de caridade do empresário, mas sim porque a lei determina. Essa exigência forçará os empresários a buscar, dentre o universo das PPD, as de melhor potencial para o emprego oferecido' (FIGUEIREDO, 1997, p. 69).

Essa mudança promove outro posicionamento para a construção do sentido social do portador de deficiência, a saber, a pessoa portadora de deficiência passa a ser posicionada como igual, como sujeito com direitos e não mais como objeto de caridade e assistencialismo. O deficiente passa a ter um papel na vida política com direito a voto e participação em conselhos; passa a ter direito à escola e trabalho e não às tradicionais esmolas. A lei posiciona o deficiente como produtivo e não como uma carga a ser suportada. O atendimento passa a ser especializado, com ênfase na habilitação, reabilitação e promoção. Ademais, a cidade e os transportes precisam ser planejados e pensados para que este cidadão também participe da vida social.

Para se compreenderem as transformações sociais e conquistas das pessoas com deficiência, percebe-se que não é possível associar o movimento social de *advocacy* em prol de pessoas com deficiências com a formulação de políticas públicas e leis.

As pessoas portadoras de deficiência ainda estavam um pouco atrasadas na escala de reivindicações, pois, enquanto por um lado as pessoas lutavam para restabelecer a liberdade, o "deficiente" ainda estava a caminho de conquistar o direito de ser livre, de poder ir e vir livremente (SILVA, I. 2002, p. 69).

Esta dificuldade pode ser constatada, quando se busca literatura específica sobre o tema, ou, ainda, quando se compara a sólida organização e numerosos movimentos, como os

que reivindicam questões de raça e gênero com os de portadores de deficiência, como explica Idari Silva (2002):

Ao contrário da luta das mulheres, dos negros, dos índios e outros que tinham suas bandeiras definidas e entendidas pela sociedade, os “deficientes” estavam iniciando sua longa caminhada, eles não desfrutavam nem entre si de clareza de entendimento quanto a suas propostas e reivindicações. Uma grande maioria das pessoas e dos próprios parlamentares entendia que deficiente era assunto de assistência social, caso de saúde e de aposentadoria por invalidez. (SILVA, I. 2002, p. 38).

Essa discussão, em que se abordam tantas limitações, conquistas e mudanças, impulsiona a constatar que

A consagração dos direitos sociais da PPD, sob importantes aspectos, constitui uma vitória democrática sobre os ideários totalitários. Deficiências, sejam elas físicas ou mentais, como muito bem salienta Tom Harkin, constituem parte natural da experiência humana (FIGUEIREDO, 1997, p. 76).

4.3. Pessoa com deficiência: definição na perspectiva da legislação.

As críticas e a justificativa para o não-cumprimento da lei pelos empresários era não estarem definidas as penalidades que seriam impostas às empresas que deixassem de contratar e a indefinição de pessoa com deficiência. Para resolver essa questão, o Poder Público promulgou o decreto 3298/99 e portaria 1199/2003.

A lei 8.213/91, anteriormente referida, não era clara sobre a imposição de multa, o que foi corrigido pela portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003. Essa portaria fixou os parâmetros para a gradação da multa administrativa a ser aplicada num percentual que considera o número de empregados da empresa.

Para empresas com 100 a 200 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 0 a 2%.(...)Para empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.(CLEMENTE, 2004, p. 137).

Quanto à definição de pessoa com deficiência, foi promulgado o decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção. No artigo 3º descreve deficiência

I – Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano

II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter possibilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos. (CLEMENTE, 2004, p.. 125)

O artigo 4º deste decreto enquadra a pessoa portadora de deficiência nas categorias de deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla.

A deficiência física é entendida como a

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando se sob a forma de paraplegia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformação congênita ou adquirida, exceto deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho das funções. (CLEMENTE, 2004, p. 126)

Para a deficiência auditiva se considera a perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis em surdez leve (25 a 40decibéis), surdez moderada (41 a 55 decibéis), surdez acentuada (71 a 90 decibéis), surdez severa (71 a 90 decibéis) , surdez profunda (acima de 91 decibéis) e anacusia. Para deficiência visual a acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, ou campo visual inferior a 20% define essa deficiência.

O decreto caracteriza a deficiência mental como um funcionamento significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos, limitações associadas a duas ou mais áreas adaptativas, como comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização na comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer, trabalho.A deficiência múltipla é aquela na qual estão associadas duas ou mais deficiências.

Em outubro de 2003, mediante a resolução CONADE, se estabelece nova redação para caracterizar as deficiências auditivas e visual:

Deficiência Auditiva - perda parcial ou bilateral, de 25 decibéis ou mais, resultante da media aritmética do audiograma, aferida nas frequências de 500 HZ, 1.000 HZ, 2.000 HZ e 3.000 HZ. Deficiência Visual – compreende a cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com melhor correção óptica, a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho e com correção óptica, a situação na qual a somatória na medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º, ou a ocorrência simultânea de qualquer uma das condições anteriores. (CLEMENTE, 2004, p. 141)

Capítulo V

Objetivos e Procedimentos

Na apresentação desse trabalho, situamos como objetivo principal problematizar a noção de equidade presente nas definições de ações e políticas públicas no contexto de inserção profissional da pessoa com deficiência.

Mais especificamente, a pesquisa busca entender como está acontecendo a inclusão profissional da pessoa com deficiência, quais têm sido os obstáculos para a inclusão profissional, que tipo de retorno se espera, como são percebidas suas necessidades e o tipo de trabalho que se lhes oferece nas diferentes perspectivas: empresa, gestores e ONG.

Tal objetivo apóia-se no pressuposto de que a noção de equidade migra da área do Direito para outras áreas, incluindo aí o meio empresarial. De modo a compreender tal migração, a pesquisa procurou, também, analisar os repertórios utilizados para falar da inserção profissional da pessoa com deficiência, contrastando diferentes posições: dos empresários, de membros de ONGs que advogam a favor de pessoas com deficiência e da delegada da Delegacia Regional do Trabalho.

5.1. Procedimentos para a coleta de dados

Tendo em vista os objetivos deste trabalho, optou-se por utilizar duas etapas como procedimentos para coleta de dados, a saber:

A primeira etapa focou a inserção profissional como forma de cumprimento da lei de cotas no segmento empresarial, incluindo:

- ✓ Participação nas reuniões mensais do Grupo de Recursos Humanos de Itapecerica da Serra, Taboão da Serra e Embu - GRHITE;
- ✓ Questionário respondido pelas empresas do grupo de recursos humanos;
- ✓ Análise de anúncios de emprego em jornal;
- ✓ Entrevista com um dos empresários do grupo.

A segunda etapa focalizou mais especificamente a noção de equidade. Foram realizadas duas entrevistas: uma com o coordenador de ONG - Organização não-governamental, sediada junto ao sindicato de Osasco, voltada à inclusão profissional de pessoas com deficiência; e a outra com a Delegada Regional do Trabalho da Região de Osasco.

5.1.1. Primeira etapa: equidade e inclusão de pessoas com deficiência na perspectiva empresarial.

Esta etapa da pesquisa se desenvolveu na região oeste da Grande São Paulo, que inclui os municípios de Itapeverica da Serra, Embu e Taboão da Serra. Estes municípios têm boa parte de seus territórios submetidos à Lei de Proteção aos Mananciais, o que limita o tamanho da área a ser ocupada pelas empresas, bem como o tipo de atividade industrial a ser desenvolvida e o controle da emissão de poluentes. Os municípios são atravessados pela Rodovia Régis Bittencourt - BR 116, que liga os Estados do Sudeste à região Sul e compõe o eixo Rodoanel que interliga a Região Sul do País com todas as principais rodovias do Estado de São Paulo, facilitando o transporte de cargas. A região possui mão de obra abundante, porém não tem escolas técnicas ou de formação profissional. Não há problemas relevantes de locomoção e transporte coletivo. Os municípios respondem à Delegacia Regional do Trabalho com sede em Osasco.

A maioria das empresas da região participa do Grupo de Recursos Humanos de Itapeverica da Serra, Embu das Artes e Taboão da Serra – GRHITE, que existe desde 1985, com o objetivo de permutar informações e experiências em assuntos relacionados a Recursos Humanos, visando à permanente atualização e ao desenvolvimento de seus participantes, além da mútua assessoria no estudo de problemas, dispositivos legais, técnicas e assuntos referentes à especialidade. O Grupo é composto por profissionais de Recursos Humanos, que, preferencialmente, exerçam a função de 1ª linha na área. Cada empresa pode ser representada no grupo por um membro titular e um suplente. Atualmente, participam de modo ativo do grupo 25 empresas de diferentes portes (de 2 funcionários a 2.000), em diferentes segmentos (desde cosmética até metalúrgica).

O grupo se reúne mensalmente, sempre às segundas e às quartas-feiras de cada mês, com início às 8h30, tendo suas atividades dirigidas por um Coordenador, por um vice-

Coordenador e por um Secretário. A pauta de cada reunião responde ao expediente da Coordenação, comunicações e assuntos gerais, pesquisas e palestra ou mini-curso com temática de interesse do grupo e assuntos relevantes à área de administração de recursos humanos. Cada reunião é registrada em ata, na qual constam data, membros presentes e ausentes, resumo dos assuntos abordados e pauta da reunião seguinte. O grupo possui ainda um banco de dados, no qual é possível fazer uma triagem de currículos.

Participamos de 16 reuniões, de fevereiro de 2005 a junho 2006, que foram devidamente registradas. As reuniões têm pauta previamente determinada, que inclui um convidado que faz palestra sobre temas relacionados a recursos humanos. Geralmente, abordam-se temas como motivação, administração e criatividade. Existe o “momento previdenciário”, em que especialistas esclarecem dúvidas do grupo a respeito dessa temática. Por último, há uma discussão sobre temas pertinentes a cada empresa e o compartilhamento de opiniões e soluções por todos os presentes.

Nas reuniões, os temas de inclusão profissional da pessoa portadora de deficiência, dificuldades de contratação, treinamento, opiniões e posicionamentos em relação à lei foram discutidos de maneira informal e espontânea, não tendo sido realizada nenhuma reunião específica para o assunto.

A participação possibilitou compreender melhor a problemática que posteriormente foi adotada nessa pesquisa. Mas, apesar do bom acolhimento, os dados registrados têm caráter confidencial e, por razões éticas, não serão utilizados na análise.

Optou-se por não transcrever o conteúdo das reuniões por duas razões: a participação nas reuniões do grupo auxiliou a situar a pesquisa dentro do campo-tema, sendo esse o enfoque; a outra razão diz respeito a questões da natureza ética deste trabalho, uma vez que o registro e uso na dissertação não foram combinados inicialmente com grupo.

Questionário:

O questionário foi apresentado ao grupo em reunião previamente agendada com o aval dos participantes e, em seguida, distribuído via correio-eletrônico para as 25 empresas participantes do grupo. A mesma via foi utilizada para recebimento da resposta. O objetivo

desses questionários era dimensionar a população já em atividade profissional em termos de tipo de deficiência, idade, sexo, raça, escolaridade e tipo de trabalho desenvolvido.

Anúncios de emprego

Os anúncios publicados no caderno de Empregos do jornal Folha de São Paulo foram levantados no período de março a maio de 2006, totalizando 31 ofertas. Todos os anúncios apresentavam praticamente o mesmo tamanho e o formato padrão de anúncios de emprego: linha de título e corpo de texto. Para esse trabalho, foram retiradas as referências de endereço para resposta.

Entrevistas

O empresário entrevistado foi escolhido por estar à frente de uma das maiores organizações da região, ter uma postura favorável à contratação de pessoas com deficiência, ser pessoa legitimada pelo cargo que ocupa e estar colocado estrategicamente diante da empresa.

A entrevista foi gravada e transcrita para análise dos discursos. A entrevista foi semi-estruturada, com base no tema: *inserção profissional da pessoa com deficiência*, realizada com um gestor em recursos humanos de empresa participante do grupo GRHITE.

5.1.2. Segunda etapa: inclusão e equidade na perspectiva da delegacia do trabalho e da “advocacy”.

As entrevistas foram previamente agendadas com pessoas representativas que pudessem contribuir para a discussão, mediante consentimento informado. Foram gravadas e posteriormente transcritas. Participaram :

- ✓ Delegada da Delegacia Regional do Trabalho, sub-sede de Osasco e
- ✓ Coordenador de ONG dedicada à inclusão profissional da pessoa com deficiência.

As entrevistas foram norteadas por uma única questão:

- ✓ Qual a noção de equidade que embasa as ações e as políticas voltadas à inclusão das pessoas com deficiência?

5.2. Procedimentos para análise dos dados

A análise dos dados da pesquisa envolveu as seguintes etapas:

Anúncios de emprego

Os anúncios foram transcritos literalmente e registrados na figura 3 e no Anexo 2. De modo a comparar nomeações e requisitos, esses anúncios foram reorganizados em tabela com as seguintes dimensões:

1. Data
2. Nomeação
3. Origem do anúncio
4. Área
5. Experiência
6. Qualificações
7. Referência à lei.

Questionário:

Os questionários tiveram como propósito caracterizar a população já contratada nas 25 empresas participantes do grupo GRHITE. Obtivemos seis respostas, dentre as quais somente três empresas estavam dentro do escopo desse trabalho, por terem a obrigação legal de contratação de deficientes.

Para a análise dos questionários, utilizamos como recurso a construção de uma tabela que permite visualizar os dados apresentados pelas empresas, com os itens:

1. Tipo de deficiência
2. Idade
3. Gênero
4. Raça
5. Escolaridade
6. Data de Admissão
7. Cargo ou função
8. Treinado no exercício da função.

Figura 2: Glossário sobre equidade por temáticas da entrevista.

Glossário Equidade	Empresa		Pessoas com Deficiência		Cota		Críticas
	Empenho	Retorno	Necessidade	Tipo de trabalho	Legislação/ empresa	Tipo de deficiência	Onde localiza o problema
Direito							
Igualdade							
Oportunidade							
Cidadania							
Respeito							
Vida independente							
Potencialidade							
Compartilhar							
Déficit							
Justiça							
Social							
Falta (em geral)							

Capítulo VI

Sobre a inclusão profissional de pessoas com deficiência

Nessa etapa procuramos compreender a maneira como a inclusão profissional ocorre, considerando os profissionais já contratados e como esta sendo realizada a oferta de através dos anúncios.

6.1. Oferecendo inclusão: os Anúncios de Emprego

O termo “emprego” expressa o uso de algo (um instrumento) por alguém: o agricultor emprega a enxada para arar a terra. Entre humanos, o termo remete também ao uso de uma pessoa por outra, o uso de muitos por alguns poucos. O vínculo empregatício legaliza a subordinação por meio do trabalho, a qual foi excluída do espaço público, mas que é legitimada no espaço da produção, dentro da fábrica ou do escritório.

Dessa maneira, o vínculo empregatício desloca a racionalidade instrumental (estratégico-teleológica), própria do uso de instrumentos, para o relacionamento entre as pessoas. (ESTEVES, 2002, p. 52).

Essa relação de subordinação parece ser mais contundente no caso da pessoa com deficiência. No que diz respeito aos anúncios de emprego, o fato mais relevante é o de que se procura a deficiência e não a eficiência profissional. Em outras palavras, ao contrário dos anúncios nos quais são solicitados vendedores, desenhistas, gerentes, etc., no caso das pessoas com deficiência, é esta deficiência que passa a ser configurada como a “habilidade” que importa à empresa e não a profissão ou a habilidade profissional..

Para dar visibilidade a essa discussão, os anúncios foram organizados no quadro a seguir.

Figura 3 – Caracterização dos Anúncios de Emprego.

Data	Nomeação	Origem do anúncio	Área	Experiência	Qualificações	Referência à lei
05/03	Deficiente auditivo			Profissionais sem experiência.		
05/03	Deficiente Físico	Agência	atendimento	Com ou sem experiência	conhecimento de pacote Office.	
05/03	Deficiente Físico	Empresa	área de controle financeiro.		Profissionais com curso superior, completo ou cursando, com conhecimento do pacote Office	
12/03	Deficiente auditivo	Agência		Profissionais sem experiência.		
12/03	Deficiente Físico	Agência		Com ou sem experiência, todas as regiões de SP		
12/03	Deficientes visuais, físicos e auditivos parciais	Empresa	Rede de drogarias			
26/03	Deficiente auditivo	Agência		Profissionais sem experiência.		
26/03	Deficiente Físico	Agência		Com ou sem experiência		
26/03	Portador de deficiência	Empresa	Área de engenharia		com conhec. de informat, pac.Office e AutoCad, mínimo 2 ° Gr, téc em mecânica, c/ inglês téc.	
09/04	Deficientes físicos profissionais portadores de deficiência	Empresa Em local. No centro de SP, px Metro Luz	contrata para diversos departamentos e funções. CV p/ (endereço)			
09/04	Portador de Deficiência profissionais portadores de deficiência	Empresa Associação Cruz Verde	lavanderia e nutrição			em conformidade com a lei 8.213/91
09/04	Portador de necessidades especiais	Empresa multinacional			c/ ou s/inglês fluente	
09/04	Portadores de Deficiência	UNICSUL		oportunidade de trabalho e desenvolvimento profissional	pessoas c/ deficiência.	
07/05	Deficiente auditivo	Agência		Profissionais sem experiência		
07/05	Deficiente Físico	Agência		Com ou sem experiência		
07/05	Deficientes Físicos	Instituição de ensino superior	em diversas áreas	profissionais com ou sem experiência	2 G completo ou com formação universitária completa ou cursando ou cursando áreas afins.	
07/05	Portador de Deficiência	Associação Cruz Verde	lavanderia e nutrição			conformidade com a lei 8.213/91
07/05	Portador de Deficiência	Hospital especializado	diversas funções na instituição		Desejável conhecimento de informática, ensino médio completo. Citar o tipo de deficiência	em concordância com a lei 8.213/91

14/05	Deficiente auditivo	Agência		Profissionais sem experiência		
14/05	Deficiente Físico	Agência		Com ou sem experiência		
14/05	Portadores de Deficiência	Mack Color	nas áreas fabris e administrativas		Desejável conhecimento em informática e ensino médio completo.Citar o tipo de deficiência.	em concordância com a lei 8.213/91
21/05	Deficiente auditivo	Agência		Profissionais sem experiência		
21/05	Deficiente Físico	Agência		Com ou sem experiência		
21/05	Deficiente Físico	Agência			portador de deficiência física masculino e feminino	
21/05	Portador Nec. Espec.	Agência			2 grau comp. Inform.básica	
21/05	Portadores Def.Especiais	Empresa	Salário R\$ 436 + VT			
21/05	Oportunidades P/Deficientes	Agência	Gerente de Negócios, Auxiliar/Assistente administrativo, Assistente de atendimento(suporte técnico), Assistente jurídico, assistente contábil, Programador			
28/05	Deficiente auditivo	Agência		Profissionais sem experiência		
28/05	Deficiente Físico	Agência		Com ou sem experiência		
28/05	Portadores de Deficiência	Agência	em diversas áreas, , com o diferencial de crescimento profissional		Ensino médio (cursando ou concluído)	

Na análise dos anúncios encontrados no jornal Folha de São Paulo, no período mencionado, verificamos que a própria nomeação já revela um dado curioso: são utilizadas sete diferentes nomeações : dos 30 anúncios, 12 usam o termo “deficientes físicos”, sete anúncios mencionam “deficientes auditivos”, outros sete usam “portador de deficiência”, dois referem a “portador de necessidades especiais”, enquanto “deficientes” e “deficiência especial” recebem uma referência cada.

Apenas 4 dos 30 anúncios citam, no corpo do texto, que estão atendendo à legislação. Porém, o fato de que 18 anúncios partiram de agências de emprego, sugere que se trata de preenchimento de cotas para cumprimento de legislação.

Esse dado, como apresentado na coluna 3 da figura 3, nos leva a supor que a maioria dos anúncios não parte das próprias empresas que precisam do profissional, mas de agências de emprego que se tornaram especializadas em atender à demanda de empresas que necessitam compor seu quadro profissional para atender à legislação. Demonstra,

ainda, que há um mercado que necessita dessa terceirização e que a colocação de pessoas com deficiência passa a ter viabilidade econômica, constituindo-se como mercado o fornecimento dessa mão de obra. Observa-se, também, que, quando o anúncio parte de uma empresa e não de uma agência, a descrição do profissional solicitado é mais completa, definindo a área de trabalho, enquanto a agência oferece descrição genérica e inespecífica.

Em relação à área de trabalho, coluna 4 da figura 3, vinte anúncios não esclarecem a área de atuação. Os demais citam áreas variadas, incluindo desde atendimento até nutrição, engenharia e controle financeiro. Mais uma vez é possível inferir que não se trata de um profissional específico para determinada vaga, e sim, que a vaga existe para preencher a cota e atender à legislação.

Outro dado que desperta atenção é em relação à experiência. Dos 30 anúncios, apenas oito fizeram menção à experiência; dos demais, 14 não fizeram menção à experiência e oito explicitaram que experiência não era necessária.

A maioria dos anúncios analisados, totalizando dezenove, não faz alusão a “qualificações”, coluna 6 da figura 3. No outro extremo, há anúncios que solicitam atributos bastante complexos para o mercado em geral: informática - pacote Office (N=4); inglês: (N=2); nível superior: (N=2); segundo grau (N=5) AutoCad e mecânica, um anúncio cada.

Somente dois anúncios apresentaram um texto diferenciado no sentido de entender que, ao se oferecer o emprego, proporciona-se também possibilidade de desenvolvimento do desempenho profissional, por exemplo: “oportunidade de trabalho e desenvolvimento profissional” e “para atuar em diversas áreas, com o diferencial de crescimento profissional”. Nesses anúncios, há a identificação das empresas que estão contratando, o que sugere a existência de um programa efetivo para o aproveitamento do pessoal contratado.

6.2. O preenchimento das cotas pelas empresas: Questionário

Na análise dos questionários, utilizamos como recurso a construção de uma tabela que permite visualizar os dados apresentados pelas empresas.

Tabela 1 - Categorização dos dados sobre pessoas com deficiência nas empresas do grupo GRHITE.

Nome Fictício do funcionário	Tipo de deficiência	Idade	Gênero	Raça	Escolaridade	Data de admissão	Cargo/função	Treinado no exercício da função?
Empresa 1								
José	Física	38	M	Parda	2º grau	09/91	Tec seg trabalho	Sim
Carlos	Física	32	M	Branca	2º grau	11/97	Aj. Produção	Sim
Jean	Física	28	M	Parda	2º grau	09/02	Aj. Produção	Sim
Jair	Física	33	M	Parda	2º grau	01/01	Aj. Produção	Sim
Laurindo	Auditiva	55	M	Branca	Primário	09/01	Ferramenteiro	Sim
Cristina	Auditiva	38	F	Branca	2º grau		Aj. Produção	Sim
Freitas	Auditiva	19	M	Branca	2º grau	03/06	Aux. Compras	Sim
Empresa 2								
MAP	Visual	36	F	Parda	Ef	04/1991	Op.celula	Sim
MVSM	Visual	39	M	Branca	2º grau	9/1994	Op.celula	Sim
MMS	Física	39	M	Branca	Ensino fundamental	02/2003	Op.mult	Sim
JES	Física	46	M	Branca	Ensino fundamental	03/2002	Op.mult	Sim
SBG	Física	53	M	Branca	Ensino fundamental	02/1983	Insp.qualid	Sim
MAJA	Física	44	F	Branca	Ensino fundamental	06/1989	Op.celula	Sim
JS	Física	50	F	Branca	Ensino fundamental	04/1993	Op.celula	Sim
ORF	Auditiva	62	M	Parda	Ensino fundamental	02/1984	Op.celula	Sim
Empresa 3								
Ricardo	Auditiva	21	M	Branca	2º grau	03/05	Op. Máq. ½ Oficial	Sim
Wanderson	Auditiva	24	M	Branca	2º grau completo	08/02	Op. Máq. Oficial	Sim
Vanderlei	Física	32	M	Branca	1º grau incompleto	11/02	Op. Máq. Trainee	Sim
Marcos	Física	25	M		1º grau incompleto	08/05	Auxiliar de Produção	Sim
Jason	Auditiva	18	M	Pardo	1º grau incompleto	08/05	Op. Máq. Trainee	Sim
Robson	Mental	27	M	Pardo	1º grau completo	11/05	Auxiliar de Produção	Sim
Sidnei	Auditiva	22	M	Pardo	1º grau incompleto	02/06	Auxiliar de Produção	Sim

Empresa 1: Indústria de produtos para farmacêuticos, 210 funcionários, cota exigida: 6 . Contratações 7 funcionários. Empresa 2: Indústria de produtos alimentícios, 214 funcionários, cota exigida : 6. Contratações: 8 funcionários. Empresa 3: Indústria de containers, 250 funcionários, cota exigida : 7. Contratações: 7 funcionários.

Pode-se verificar que a lógica empresarial de contratação de pessoal se repete na contratação de pessoas com deficiência. Confirma-se, dessa maneira, que a maioria de empregos é ocupada por homens (18) brancos (14). Repete-se o modelo bastante

conhecido no meio empresarial nacional, que esconde uma discriminação velada de gênero e raça, em virtude de mulheres e negros serem preteridos.

Outro aspecto sugestivo de discriminação diz respeito ao tipo de deficiência mais contratada: deficiência física e auditiva com 11 e 8 casos, respectivamente. As deficiências visual e mental, em número muito inferior, totalizam somente 3 contratações. Pode-se dizer que a deficiência física se tornou preponderante, pois ela incorpora também os funcionários que foram reabilitados pelas empresas, o que contraria uma visão de que seriam menos contratados por requererem adaptação dos locais físicos de trabalho. Quanto aos deficientes auditivos, percebe-se que, nos primórdios da lei, havia uma “brecha” que teria facilitado a contratação desses profissionais, pois qualquer perda auditiva poderia representar uma deficiência. Essa falha na definição da lei foi corrigida.

Outro dado que o questionário revela diz respeito à escolaridade. A população enquadrada na lei de cotas concentra-se no ensino fundamental (13 contratações) o que revela a dificuldade de acesso das pessoas com deficiência à educação, dado confirmado pelo número de profissionais que alcançaram o ensino médio e o superior.

Todas as empresas acreditam ter oferecido treinamento para exercício da função a ser desempenhada.

O período de admissão maior, anterior a 2000 (8 casos), mostra que, para atendimento da solicitação legal, o corpo de funcionários da empresa foi readaptado e “adaptado”. Apreende-se que, nos anos posteriores, o número foi bastante reduzido, uma média de duas contratações por ano.

6.3. Problematicando as cotas: entrevista com empresário

Para a análise da entrevista, utilizamos como recurso o mapa dialógico. A entrevista foi dividida tematicamente em três blocos, como ilustra a figura 4. O primeiro bloco focaliza a empresa, envolvendo o empenho e o retorno para a empresa, na contratação de pessoas com deficiência. O segundo bloco agrupou o tema pessoas com deficiência, considerando necessidade e tipo de trabalho. Finalmente, o último bloco refere-se à discussão sobre cotas, em que se incluem legislação/empresa e tipo de deficiência.

Considerando a extensão dessa entrevista, usamos como recurso de visualização o sombreamento das caselas nas quais havia manifestação, seja do entrevistado, seja da pesquisadora, como ilustrado na figura 4, com trecho inicial do mapa dialógico:

Figura 4 – Mapa dialógico sombreado com total de falas por tema – Empresário:

	Empresa		Pessoa com Deficiência		Cota		Críticas
	Empenho	Retorno	Necessidade	Tipo de trabalho	Legislação/empresa	Tipo de deficiência	Onde localiza o problema
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
etc							
Total de falas	38	34	15	10	72	39	49

Como apresentado na figura 4, o tema que ocupou mais espaço na entrevista foi a discussão sobre as cotas, pois totalizaram 111 citações, com especial destaque à legislação na perspectiva da empresa, que ocupou 72 referências.

Na discussão sobre cotas, 39 falas referiam-se ao tipo de deficiência. Outro número expressivo diz respeito às críticas à atual legislação, com 49 manifestações.

A pessoa com deficiência foi o tema menos abordado, totalizando somente 25 falas distribuídas em 15 sobre a necessidade de trabalho e 10 sobre o tipo de trabalho que podem realizar.

Na temática empresa, o aspecto do “empenho” ocupou 38 falas, enquanto o “retorno,” 34, somando 72 referências.

Na análise do primeiro tema (empresa) observa-se que o aspecto “retorno” tem especial relevância, visto que o empresário afirma que a empresa considera sempre o que as pessoas com deficiência podem oferecer, tendo em vista que o mundo empresarial visa à produtividade, à concorrência do mercado e ao lucro. Para ele, quando a empresa contrata,

não é por generosidade, e sim, pelo retorno que lhe é oferecido, como fica evidente pelos trechos da entrevista:

Trecho 1: (Linhas 232 a 235 do mapa dialógico)

E - Eu, se eu contratar um deficiente, ele tem que ser tão empregado quanto aquele outro que não é deficiente. E eu tenho que advertir ele (sic) da mesma forma que aquele outro. Os dois estão exercendo um trabalho.

P – Porque quando você contratar, ele é teu funcionário, não é deficiente...

E – Exatamente. Ele não vai ter privilégio

P – É, está certo.

Outro trecho ilustra a situação:

Trecho 2: (Linhas 78 a 80 do mapa dialógico)

E - Então, acho que um banco quando tem um programa desses e vai admitir duzentas pessoas, eu não acredito que ele está sendo só generoso O banco que tira tanto dinheiro da gente...

P – Ainda mais banco, né ?

E – Então, eles que tiram tanto dinheiro da gente, eles vão estar sendo só generosos? Não. Eles não estão sendo só generosos. Eles estão mantendo os deficientes porque... A gente tem que analisar... Eu não posso deixar de analisar dessa forma, né. Eles estão oferecendo, sim, mas eles estão tendo retorno. O que está sendo maior? O que eles estão fazendo de bem ou o que eles estão tendo de retorno? Eu acho que o retorno deles é muito grande

Apesar da problemática apresentada, o empresário considera que a legislação que obriga a contratar pode vir a ser um vetor de mudança:

Trecho 1: (Linha 220 do mapa dialógico)

E - Se você coloca um funcionário, um deficiente, e aí você descobre que esse com deficiência é melhor que aqueles que são eficientes, então é uma forma de ir mudando gradativamente.

Em relação ao empenho da empresa no tocante à contratação, o primeiro esforço para cumprimento da legislação foi o de identificar entre os funcionários os que podiam ser enquadrados na política de cotas, e somente pressionados pela fiscalização, houve novas contratações. A adaptação física da empresa também é um aspecto que aparece no bojo da discussão.

O segundo tema relativo às pessoas com deficiência apresenta o menor número de manifestações. Isso sugere que, no tocante à inclusão profissional, os aspectos legais e corporativos são mais proeminentes, enquanto que a discussão social ou filosófica não se apresentam relevantes.

O trecho entre as linhas 21 a 26 do mapa dialógico nos mostra um aspecto interessante da problemática da inclusão profissional, a face econômica, principalmente quando o ganho monetário das pessoas com deficiência ocasionalmente é maior no mercado informal que no mercado formal.

Figura 5: Mapa dialógico sobre o ganho monetário (linhas 21 a 26)

Pessoa com deficiência	
Necessidade	Tipo de trabalho
P – Ta. () portador de deficiência querendo trabalhar?	
	E - Porque o... o deficiente... Tem muito deficiente que tem um meio de trabalho melhor do que se eu chamasse ele pra trabalhar, pra pagar o meu salário pra ele, por exemplo
P – Hum, hum	
E -Tem muito deficiente que não precisa trabalhar. Tem muito deficiente que não quer e não precisa do trabalho. O trabalho informal dele é melhor.	E – Tem um monte de deficiente que a gente conhece, que a gente sabe, que tem licença pra trabalhar na feira, tem licença pra trabalhar na 25 de março, né. E vai ver, essas pessoas ganham muito mais do que pessoas que não tem deficiência e que ta trabalhando. Então, mesmo quando você vai de carro e lá, no farol e encontra um deficiente vendendo mentex®. Você já pensou a pessoa quanto mentex® ele vende? E se ele não ta ganhando mais do que você?
	E - Deficiente tem mercado. Tem trabalho. Ainda hoje eu vi matéria de deficiente que tem escolaridade, que é bem formado, esse não tem problema

Outro aspecto observado nesse trecho é o da formação e escolaridade da pessoa com deficiência serem insuficientes para o mercado. Nesse sentido, falta de formação, pensão do INSS e mercado informal são apresentados como obstáculos à contratação.

O aspecto da legislação, que impede a discriminação salarial na contratação de profissionais com deficiência, permite que haja uma brecha, ou seja, as contratações se concretizam na área que oferece salário menor, como citado na entrevista, linhas 76 a 79 do mapa dialógico.

Figura 6 – Mapa dialógico sobre discriminação de salário

Pessoa com deficiência	
Necessidade	Tipo de trabalho
	E -Porque, o pessoal de telemarketing, eles ganham bem? Que seja o chefe do telemarketing. Ele vai ganhar bem? Não.
E -Então, pra quem vai essas vagas? Essas vagas vai(sic) pra alguém que tem que trabalhar e que não tem força pra pleitear um salário maior. Então, ta bem direcionado.	
P – Hum, hum	
E- Porque eles vão estar com alguém que é deficiente que muitas vezes não tem poder pra brigar acaba aceitando o trabalho de telemarketing. Acaba até se dando bem.	

Um último aspecto citado pelo empresário diz respeito à dificuldade no relacionamento social apresentado por algumas pessoas com deficiência que trazem um impedimento extra para a empresa, como relatado:

Trecho sobre dificuldades sociais (linha 231 mapa dialógico)

E - Ele próprio, devido, devido ao problema de inserção dele na sociedade, tudo, ele tem realmente um problema de não se dar bem com as pessoas, de achar que ele ta sendo menosprezado, ele... essa outra coisa. Você que é psicóloga, sabe do que eu estou falando, daquela coisa da pessoa mesmo, muitas vezes, não aceitar algumas coisas, algumas posições, já querer ser tratado diferente porque ele é deficiente.

A insatisfação sobre o percentual exigido na lei de cotas é observada no terceiro bloco sobre legislação.

Outro aspecto apresentado na entrevista refere-se à fiscalização e ao controle. O empresário identifica que não há uma fiscalização ostensiva, chegando até a levantar a hipótese de que a Delegacia Regional do Trabalho também tenha cotas de controle. Identifica o movimento de ser orientado, porém acredita que a orientação se revela como alternativa mais adequada, conforme ilustramos nos três trechos abaixo:

Trecho 1 sobre o controle das cotas:

E – Porque o decreto aqui

P – É de 99

E – É de 99. Então, acho que a partir de 2000. Mas não é aquela coisa assim... Porque eu acho que eles perceberam que... fiscalizar e multar ia trazer um problema maior

P – Hum, hum

E – Essa seleção e essa multa. Então, eu acho que eles chegaram à conclusão que funciona melhor ta recebendo outro emprego, ta orientando. Imagina se ele recebe em dez empregos e orienta, e cada um contrata um ou dois. São vinte.

E- Mesmo não sendo a cota, mas já é uma mudança já. Já

Trecho 2 sobre o controle das cotas:

E – Não tem, porque se não tem outra penalidade, porque se tivesse assim outra penalidade, de ter que colocar realmente e se tivesse uma fiscalização ostensiva em cima disso, aí... aí as empresas teriam que começar a colocar. Ta. Só que a forma é sempre assim, sempre através de multa.

Trecho 3 sobre o controle das cotas:

P – Não tem negociação?

E – Eu diria assim: tem porque eles fecham os olhos, né. A coisa é mais ou menos assim. Eles fecham os olhos. Legal, não tem. Legal, não tem.

P – Hum, hum. Entendi .Você tem que colocar de qualquer jeito deficientes

E – A idéia é essa. Tem que colocar, tem que colocar, a legislação ta aí, você tem que atender, só que a legislação foi feita e ela é amenizada, eu acredito, dessa forma. Não exercendo essa autoridade aí ao extremo

O empresário critica a lei também quanto à forma como são classificadas as deficiências:

Figura 7: Mapa dialógico sobre classificação de deficiências.

Cota	
Legislação/empresa	Tipo de deficiência
E-Então, hoje você tem muita gente que não está habilitado, não está capacitado pra desenvolver determinados trabalhos por causa de problemas de coluna, problemas ortopédicos, em geral, e, no entanto, não são classificados como deficientes.	
P – Hum, hum	
	E – É o caso do deficiente visual, se ele tem uma vista, ele não é considerado deficiente visual.
E-Por exemplo, tem um monte de gente deficiente, mas esses não são classificados como a lei quer.	

De maneira indireta, são apresentados argumentos, nos quais o empresário justifica e constata a problemática da desigualdade social, trazendo à tona uma diversidade de aspectos: nível de escolaridade e pobreza, falta de oportunidades, déficit no passado e falta de investimentos do Governo.

Observamos que, no meio empresarial, a noção de equidade não se apresentou de forma direta. Em nenhum momento, se estabelece uma relação da política de cotas com aspectos de mudança social, igualdade de direitos ou acesso igualitário ao trabalho, que seriam os objetivos da lei afirmativa.

Para orientar a análise, elaboramos um glossário de Equidade, com termos associados à noção utilizados na literatura, localizada na pesquisa bibliográfica e nas três entrevistas do presente estudo. Nessa entrevista, o número apresentado na tabela representa a frequência de uso dos diferentes termos associados, bem como os temas em que se fizeram mais presentes.

Tabela 2: Glossário de Equidade na entrevista com o empresário.

Glossário Equidade	Empresa		Pessoas com Deficiência		Cota		Críticas
	Empenho	Retorno	Necessidade	Tipo de trabalho	Legislação/ empresa	Tipo de deficiência	Onde localiza o problema
Direito							
Igualdade							
Oportunidade							1
Cidadania							
Respeito							
Vida independente							
Potencialidade							
Compartilhar							1
Déficit							1
Justiça							
Social							2
Falta (em geral)					2		5

Observamos que para o empresário a discussão centra-se nas críticas, podendo ser entendida como falta de maneira geral. A questão social tem destaque na fala do empresário, sendo que também se refere a oportunidade, compartilhar e déficit.

Capítulo VII

Sobre a noção de equidade na perspectiva da Delegacia Regional do Trabalho e Organização não-governamental.

Considerando os objetivos deste trabalho, as duas entrevistas realizadas evidenciaram a discussão sobre a noção de equidade. Para a análise das entrevistas, como no caso do empresário, utilizamos como ferramenta de análise o mapa dialógico e como recurso de visualização o sombreado das caselas, nas quais havia manifestação, seja dos entrevistados, seja da pesquisadora.

Utilizando a mesma sistemática do capítulo anterior, as entrevistas foram divididas tematicamente em três blocos. O primeiro bloco focaliza a empresa e envolve duas dimensões: o empenho na contratação de pessoas com deficiência e o retorno para a empresa. O segundo bloco agrupou o tema “pessoa com deficiência”, considerando a necessidade de emprego e tipo de trabalho. Finalmente, o último bloco refere-se à discussão sobre cotas, na qual estão incluídas legislação/empresa e tipo de deficiência. Foram incluídas nesse bloco as ações desenvolvidas pela Delegacia Regional do Trabalho e pela ONG.

Para orientar a análise, elaboramos um glossário de equidade, com termos associados à noção, tal como na primeira etapa já discutida.

7.1 -Entrevista com a Delegada Regional do Trabalho

Essa entrevista dividida nos três blocos de análise apresenta-se do mesmo modo que na tabela 3 e permite visualizar a ênfase dada na entrevista aos diversos blocos e temáticas:

Tabela 3: Total de falas por temáticas do mapa dialógico.

	Empresa		Pessoa com Deficiência		Cota		Críticas
	Empenho	Retorno	Necessidade	Tipo de trabalho	Legislação/empresa	Tipo de deficiência	Onde localiza o problema
Total de falas	16	11	01	0	57	0	06

Observa-se que a discussão se centra na legislação com grande parte das falas relacionadas às ações para que essa legislação se efetive: 57 falas; as críticas ocupam 6 falas, enquanto a visão sobre as empresas, considerando empenho e retorno ocupa 27 falas. O dado que mais chama a atenção é o de que, praticamente, não se fala sobre a pessoa com deficiência, houve somente uma única fala.

Em virtude de boa parte das falas versarem sobre legislação, a análise partirá dessa temática. Na perspectiva da Delegacia do Trabalho, a legislação inicialmente representava muitas dificuldades de implementação:

Trecho 1 sobre a dificuldade de implementação da lei. (linhas 7 e 8 do Mapa Dialógico)

E. (...) No começo foi difícil, pois era aquela lei que não pegava
P. – No papel... em 91, né?

Uma das formas para se trabalhar com essas dificuldades foi o desenvolvimento de ações de conscientização em parceria com outras instituições, sem perder o enfoque da necessidade de legislar sobre o tema, como ilustram os trechos, a seguir, nos mapas dialógicos da figura 8.

Figura 8 - Mapa dialógico: Ações da Delegacia Regional do Trabalho.

Cota		Críticas
Legislação/empresa	Tipo de deficiência	Onde localiza o problema
Linhas 4 a 6		
E. Mas a gente procura com o evento junto com o espaço da cidadania, OAB e outras instituições, a gente procura fazer um trabalho da conscientização, a gente quer ir além da fiscalização		
		na verdade, não deveria existir lei para...
		P. – Pois é. Deveria ser desnecessário né?
Linhas 68 a 71		
E. - Aí veio o decreto que te falei permitia (...) que foi por aí (...)por isso a gente não queria trabalhar em cima da lei, trabalhar mais com a sensibilização, falando que para nós é preciso cumprir a lei, as cotas para pessoas com deficiência		
		Por outro lado, foi um equívoco, ela (a lei) não faz diferença entre as empresas...

A postura por parte da Delegacia de Trabalho é que, além do cumprimento da fiscalização e multas, é necessário um trabalho de orientação e sensibilização do empresariado para que se alcancem resultados mais expressivos. Essa proximidade com a realidade das empresas possibilita uma crítica à legislação, uma vez que ela não contempla a diversidade das empresas e não distingue as necessidades e características específicas de cada um, como observado no trecho analisado na figura 8. A mesma preocupação com a participação das empresas verifica-se no trecho seguinte:

Trecho sobre o controle das cotas:(Linhas 122 a 124 – Mapa Dialógico)

- E. - Não dá pra fazer um trabalho contra as empresas, em todos os sentidos, né? Não dá pra usar o empregador como vilão. Você também tem ele (...)
 P. - Até porque todo mundo tem o mesmo interesse, né?
 E. - É! São comuns!

A empresa é referida sempre na discussão sobre a legislação e as ações tomadas pela Delegacia, sendo essa a ótica que permite falar sobre empenho e retorno como ilustram os trechos a seguir. Para a delegada, a imposição legal pode ser trabalhada, mesmo que, a princípio, haja muita resistência na contratação.

Figura 9: Mapa Dialógico: Contratação pelas empresas:

Empresa	
Empenho	Retorno
Linhas 55 a 56	
E. - É! A maioria começa... Pra você ter uma idéia, elas começaram a contratar por causa da lei mesmo...	
	aí foi vendo se o negócio dava certo.Então, eles começam como obrigação, mas depois ...
Linha 95 a 97	
E - Cada atividade coloca sua limitação, por exemplo a X. Porque tem a necessidade de produção, porque a pessoa tem que andar bem, enxergar bem	
	Aí vai trabalhando e vendo que não é bem assim...
Todo mundo que vem aqui tem uma justificativa para não contratar.	
Linha 66 a 67	
então isso foi uma bucha para enquadrar as pessoas que não acrescentavam nada para (...)	
P. - só para cumprir a cota	

Linha 75	
	Quem optou no mínimo, acabou se sentindo gratificado como pessoa, é como falam... eu cresci como pessoa! É o relato de quem tá trabalhando com essas evidências mais difíceis da gente

De maneira semelhante à opinião do empresário, a Delegada percebe o quanto é importante e necessário preparar o pessoal contratado, como determinante para otimização e aproveitamento dessa mão de obra.

Trecho 1 (Linhas 77 e 78 do Mapa Dialógico)

E- Se a gente tem um preparo, você joga pra pessoa (...)Vai jogar emprego? Tem que ter um preparo, com as pessoas que estão em volta, porque daí elas não sabem lidar com aquelas pessoas. Vai ficar discriminando. Já existe até conta INSS, treinando as pessoas...
P. – E as pessoas vão trabalhar com isso, né?

A Delegada não desconsidera a posição empresarial de visar ao lucro e à produtividade, como se observa no trecho a seguir, porém afirma que esse retorno pode ser resultado do trabalho de adequação e aproveitamento do pessoal.

Figura 10: Mapa Dialógico sobre o retorno à empresa.

Empresa	
Empenho	Retorno
Linhas 88 a 92	
E. - Aí vai acolhendo. A gente não vai pagar só caridade	porque se for pra pagar, a pessoa fica em casa. Então ela tem que entender que ela tem um retorno para ela mesma, né? Ela tem vantagens e no próprio trabalho, como é o caso da X, no controle de qualidade com deficientes melhorou muito.
	P. - Essa empresa, ela contrata mais do que a cota
	E-Então! Porque é o mais importante pra ela. Claro que não é pra ser levado
	E. - Daí ela tem um retornado

O bloco sobre “pessoa com deficiência” não tem expressividade na entrevista, sugerindo que a preocupação é com a legislação e com ações, quase que desvinculadas do objeto específico da lei.

Retomando a noção de equidade, objeto dessa etapa de análise, o glossário dessa entrevista apresentou visualização apresentada na tabela 4:

Tabela 4: Glossário da Noção de Equidade para a Delegacia Regional de Trabalho:

Glossário Equidade	Empresa		Pessoas com Deficiência		Cota		Críticas
	Empenho	Retorno	Necessidade	Tipo de trabalho	Legislação/ empresa	Tipo de deficiência	Onde localiza o problema
Direito	1				1		
Igualdade							
Oportunidade							
Cidadania		1			1		
Respeito							
Vida independente							
Potencialidade							
Compartilhar							
Déficit							
Justiça							
Social							
Falta (em geral)							

Verificamos que a questão sobre equidade acontece na discussão sobre legislação, nas críticas e também no tema empresa. Da mesma maneira que na entrevista com o empresário, é a “falta” o termo mais associado à equidade. Porém, nessa entrevista, os termos direito e cidadania concentram o mesmo número de falas.

7.2- Entrevista com a ONG

A segunda entrevista da etapa, voltada à discussão da noção de equidade, seguiu o mesmo procedimento das entrevistas anteriores, ou seja, foi construído mapa dialógico, depois realizado o sombreamento das caselas para visualização dos diálogos. A apresentação das falas nos blocos deu-se da maneira como apresentamos na tabela 5:

Tabela 5: Total de falas por temática do mapa dialógico – ONG.

	Empresa		Pessoa com Deficiência		Cota		Críticas
	Empenho	Retorno	Necessidade	Tipo de trabalho	Legislação/empresa	Tipo de deficiência	Onde localiza o problema
Total de falas	20	06	01	0	90	03	19

O primeiro bloco, relativo à “empresa” teve 26 manifestações; o segundo bloco obteve o menor número de considerações, somente uma fala. A discussão concentrou-se no terceiro bloco (cota, legislação/empresa e tipo de deficiência) com 93 falas. As críticas, agrupadas nesse bloco, concentram 19 falas.

O primeiro bloco apresentou falas com um teor mais crítico e próximo da realidade empresarial. Logo no início da entrevista, em tom de denúncia, o Coordenador da ONG ressaltou que, sob a égide da responsabilidade social, a inclusão de deficientes é uma forma de fazer um marketing da empresa.

Figura 11: Mapa dialógico sobre a crítica à inclusão:

Empresa	
Empenho	Retorno
Linhas 16 e 17	
	E -tem um monte de gente que carimba a marca dele em projetos sociais por aí. Carimba pra mostrar pra opinião pública: Ah! eu fiz isso e aquilo
, mas só que ele se recusa a contratar pessoas com deficiência, conheço gente, bancos fazendo isto, grandes vendas, fazendo isso, carros do Ministério trabalhando na porta, bancas de advogados pra não comentar, uma política de não ter lá dentro. Tem empresas que têm fundações e eu não vou dizer o nome, fundações hoje voltadas para esse tema, onde pessoas que saíram das fundações não servem para ser funcionários delas.	

O processo histórico do cumprimento da legislação, da mesma maneira que nas entrevistas anteriores, teve como maior questionamento o retorno que as empresas esperam do funcionário. Na opinião do Coordenador da ONG, é possível obter excelentes resultados, como podemos ver nos trechos a seguir:

Figura 12: Mapa dialógico.: Retorno para as Empresas.

Empresa	
Empenho	Retorno
Linha 147 a 154	
Empresas que antes não queria contratar, ou contratava no estrito da lei...	
	Para algumas dessa empresas começou a ser útil no processo de produção. As empresas começaram a se desenvolver. Algumas. Sempre cito dois casos que são muito interessante... Cimpal e Cornetto. Que a Cornetto colocou pessoas com deficiência mental no controle de qualidade dela. Acabou com os problemas de qualidade

	despojado, que ela manda pra motos Honda.
Então acabou com a entrada desse pessoal. A Cimpal teria que ter 90 e poucas pessoas. Hoje tá com 116, tá em processo de contratação. Mas a empresa, como a Cornetto, que tinha que ter por lei 25 contratados, tem 41. Mas tá com processo de contratação.	
	Eles não param nos limites da lei, porque eles estão ganhando com isso... Ganhando na produção...
P. – É muito bom, né?	
E. - Com certeza. É uma coisa bastante interessante	
Linha 158 a 160	
E - Nós temos lá deficiente mental e controle de qualidade... São só 2 metalúrgicas só contratando dentro de cada pesquisa. Mas	
	as que estão contratando, estão deitando e rolando, mostrando “Poxa! O pessoal não descobriu ainda?”...
aí você tem outras empresas fazendo coisas diferentes, entidade fazendo coisas diferentes	

Outro aspecto relevante diz respeito à qualificação profissional. A ONG relata que tem participado com o SENAI no desenvolvimento de inúmeras atividades, com a finalidade de auxiliar na qualificação de profissionais para o mercado.

Figura 13: Mapa Dialógico: Parceria para Qualificação:

Empresa	
Empenho	Retorno
Linhas 96 a 99	
Os nossos parceiros são aqueles que aceitam fazer esse tipo de trabalho, o que ele está fazendo, ele abre com demais pro pessoal descobrir e nisso todo mundo vai descobrindo, não tem esse problema	
	principalmente de ter mais gente que o mercado vai precisar, e hoje tem possibilidades reais de qualificação, de capacitação
	Todos têm que aprender, gritar junto...

Em relação ao cumprimento da cota, a ONG tem visão otimizada:

Trecho 1. (Linha 109: Mapa Dialógico)

E- Que aqui, 93% das empresas metalúrgicas já tinham cumprido a lei em abril desse ano ... tinha 10 empresas que não querem nada...

O segundo bloco tem somente uma fala que surge na discussão sobre empresa e, efetivamente, não acrescenta dado significativo para discussão, aludindo ao fato de que a pessoa com deficiência não é considerada como funcionário adequado.

Trecho 1. (Linhas 147 a 148: Mapa Dialógico)

E- Empresas que antes não queria contratar, ou contratava no estrito da lei... coitadas das pessoas com deficiência.

O terceiro bloco centraliza a discussão sobre cota, no aspecto legislação e tipo de deficiência. A exemplo da entrevista com a Delegada, a discussão sobre legislação focalizou a perspectiva das ações desenvolvidas. O trabalho desta ONG é estimular as empresas na contratação de pessoas com deficiência e auxiliar no desenvolvimento e na formação, capacitação e qualificação profissional, sendo esta, portanto, a tônica da discussão sobre a legislação.

Durante a entrevista, o Coordenador da ONG relatou inúmeras experiências e trabalhos desenvolvidos na região da grande São Paulo. O trecho a seguir ilustra o trabalho da ONG, acentuando a postura assumida de que não aceita o discurso de falta de profissionais com deficiência, seja por ausência de qualificação, seja porque eles representem um número pequeno de pessoas.

Figura 14: Mapa Dialógico: Ações da ONG.

Cota		Crítica
Legislação/Empresa	Tipo de deficiência	Onde localiza o problema
Linhas 42 a 45		
Então, nós focamos, a partir de 2002, toda a ação no Espaço da Cidadania, que era para ser uma espaço pra gente aprofundar a questão da inclusão de trabalho às pessoas com deficiência.		
		Não é a deficiência e a sociedade como um todo. È deficiência e trabalho,
onde a gente poderia fazer uma grande contribuição social, espaço... Final de 2001		
E.A lei é anterior, desde 90		
Linhas 52 a 56		
Era possível fazer a lei ser cumprida, porque o número de		

gente que tinha deficiência na região ultrapassaria 170.000 pessoas e, se a lei fosse cumprida, o setor público privado ia ter vaga para 12.000,		
		então não cabia mais no discurso que não tinha gente deficiente.
P.Eu sei.		
E. - Tem! Tá sobrando		
e nós desenvolvemos esse estudo. Isso virou livro no começo de 2003, final de 2002.		
Linha 104		
Então, a melhor maneira para enfrentar discurso... Olha! Não dá pra contratar... Tá bom! Onde o pessoal... Quais são os 10 pontos que o pessoal levanta? Capacitação, acesso... são esses aqui... Nós vamos dar visibilidade para esses 10 pontos		

Em relação à implementação da lei, mantém-se um tom crítico:

Figura 15 – Mapa Dialógico sobre a crítica à implementação da lei:

Cota		
Legislação/Empresa	Tipo de Deficiência	Criticas
Linhas 120 a 129		
		E. - Por desinteresse do Ministério do Trabalho. Desinteresse puro... eu sei porque eu viria em Brasília... meus primeiros momentos de levantar informações eu fiz em Brasília, não foi aqui na região. Dentro do Ministério.
Então, eu sabia que o núcleo Central do Ministério do Trabalho não sabia fiscalizar as empresas e não tinha interesse de colocar esse tema na linha de fiscalização. Era enfeite do Ministério do Trabalho por pressão internacional		
P. – Então você acha que de primeiro momento, surge uma pressão internacional?		
E. - Surge, inclusive o Ministério do Trabalho reconhecia isso, porque o Brasil tinha ratificado uma Convenção Internacional que falava fim da (...), uma Comissão especial, aí começou a sair denúncia de que o Brasil não cumpria essa Convenção, aí que criaram no Brasil o Programa Brasil Gênero e Paz, que era um enfeite do Ministério do Trabalho		
P. – Brasil...?		
E. - Brasil Gênero e Paz, que é o programa		
P. – Ah Tá! Aí o deficiente entra nessa questão...		
E- Ficou nesse programa, estudaram muita coisa. Mas		

ficava tudo assim... Pra você ter uma idéia, complicações nacionais do Ministério do Trabalho, até aquele momento, a tiragem dele já era menos do que a gente fazia aqui. Eu sei porque eu tava em contato com eles. Entrevistei o pessoal lá, da nossa equipe, pra esse projeto, escrevendo artigos especificamente, né?	
	E era terrível, porque a idéia que o Minis tério tinha sobre deficiência, era totalmente distorcida.
Eles imaginavam que não tinha emprego pras pessoas, então o que fazer com esses deficientes? Tinha que selar um tapinha nas costas, convencer a empresa... esta tática... É totalmente diferente do que nós estamos querendo. Eles não tinham (...) de informação hoje	

A discussão sobre a noção de equidade é feita logo no início da entrevista, em resposta à questão trazida pela pesquisadora e centra-se na crítica à legislação e sua implementação pelas empresas.

Figura 16: Mapa Dialógico sobre a Noção de Equidade para a coordenação da ONG.

Cota	Críticas
Legislação/empresa	Onde localiza o problema
Linhas 03 a 11	
P.: A minha pergunta é uma só: Que noção de equidade embasa as políticas e ações públicas?	
E.: No Brasil, por aqui, é a luta social que temos que fazer, todos têm que ter direito à igualdade de oportunidade. Se a gente quer viver em um Estado Democrático, todos têm que ter igualdade de oportunidades. Agora no mundo do trabalho uma questão é muito simples, que vai além da lei de cotas, as empresas, as pessoas vão trabalhar em Empresas a grande maioria as empresas estão instaladas nas cidades. Em qualquer lugar que tiver uma empresa instalada, seja indústria, comércio ou serviços, onde ela estiver instalada, em torno dela vai estar residindo família, onde elas têm pessoas com deficiências, que querem a igualdade de oportunidade,	
	isto é, devem ter a possibilidade de terem uma vida independente, podendo ter o seu próprio sustento, podendo constituir suas próprias famílias ao longo do tempo e aquelas que vão

	ficando deficientes na fase infantil e adulta, que não querem ser excluídas por conta da deficiência que vier a ter e a grande maioria da população... a deficiência é na fase adulta, poucos nascem deficientes,	
e você tem que pensar em uma sociedade que possa respeitar isto, ou seja, respeitar a potencialidade das pessoas, não olhar para a deficiência dela. Sabe, eu tenho insistido muito nisso, que a gente consegue fazer uma convivência olhando para as pessoas e não para a deficiência que ela carrega, é que a lei no Brasil ainda não saiu do papel, mas quando a lei for promulgada e cumprida em cem por cento, nós vamos ter vagas para seiscentas mil pessoas no Brasil e nós temos hoje no Brasil 16 milhões e 400 mil pessoas com deficiência e com idade de trabalhar, se a gente olhar a lei que a maioria não cumpre, só cumpre quando chega a fiscalização do Ministério Público do Trabalho. Penso na lei nesse aspecto, mas é, se todos cumprirem mesmo assim nós vamos ter, se for excluídos do trabalho, mais de 15 milhões de 500 mil pessoas vai ter que ter só uma sociedade que possa respeitar a potencialidade de todos e aí é o grande desafio social.		
P. É o que a gente queria viver no cotidiano.		
E.: Nós vamos ficar um dia, se a gente atingir a longevidade.		
		P.: Mas a maioria das pessoas vive como se isto não pudesse acontecer
		E.: É uma coisa fantástica essas coisas. É coisa fantástica, hoje você pensar na sociedade, mas é muito simples eu acho que nós estamos vivendo um movimento legal.É possível incluir, mas para incluir é preciso respeitar.
P.: Pela sua colocação parece que vai muito além das cotas.		

Nesse ponto da análise, faz-se importante discutir o glossário de equidade.

Tabela 6: Glossário da Noção de Equidade para a ONG:

Glossário Equidade	Empresa		Pessoas com Deficiência		Cota		Críticas
	Empenho	Retorno	Necessidade	Tipo de trabalho	Legislação/ empresa	Tipo de deficiência	Onde localiza o problema
Direito					1		
Igualdade					3		
Oportunidade					3		
Cidadania					3		
Respeito					0		
Vida independente					1		
Potencialidade					2		
Compartilhar					2		
Déficit					0		
Justiça					0		
Social					7		
Falta (em geral)					3		

Toda discussão sobre equidade, para a ONG, se dá na temática da legislação, tendo os vocábulos “respeito”, “cidadania” e “igualdade” como termos bastante frequentes. A questão social recebeu o maior número de citações (7). Como nas entrevistas anteriores, o termo falta ocupa muitas falas, sendo a noção de equidade significativamente associada a ele, ou seja, é pela falta que se necessita de equidade.

Capítulo VIII

Considerações Finais

Escolhemos a abordagem teórico-metodológica das Práticas Discursivas (Spink, 2004), porque nos possibilitou realizar a discussão por meio do enfoque da linguagem e da comunicação. Por essa postura metodológica pode-se ter a dimensão de como os diferentes domínios de saber e os sentidos produzidos no cotidiano interagem e se constroem mutuamente.

Na perspectiva construcionista (que dá sustento a essa abordagem), um trabalho científico não pretende ser espelho da realidade, e sim, buscar um posicionamento crítico quanto à ciência, tendo em vista que o

... predicado “científico” é tornar públicos os critérios utilizados para as caracterizações do que é pesquisado e para o desenvolvimento de determinadas afirmações; possibilitar o conhecimento público das atividades que constituíram o trabalho de pesquisa: convenções retóricas e atividades de busca e escolha do material sobre o qual nos debruçamos para oferecer uma versão da circulação e agenciamentos do que foi escolhido como assunto-problema. (MELLO, 2004, p.85).

A Psicologia Discursiva de base construcionista enfatiza as práticas sociais, como a comunicação e a interação. A entrevista, nessa perspectiva, carrega uma crítica às posturas teóricas realistas ou mentalistas que pretendem ser reflexo da realidade, e oferece uma concepção que nos propicia compreender o processo, o movimento e os sentidos das práticas discursivas. Nesse sentido, a entrevista, então, é entendida como ação situada e contextualizada, por meio da qual se produzem sentidos e se constroem versões da realidade.

Outro aspecto a ser considerado diz respeito às práticas discursivas como conhecimento social que permite a produção de sentido, o que pode ser entendido como construção da realidade. A análise visou compreender os múltiplos sentidos da noção de equidade, observando os repertórios lingüísticos utilizados como elementos que as pessoas, nos espaços que habitam, utilizaram para falar de suas diversas práticas, ou seja, os termos ou conjunto de termos, vocábulos, expressões, descrições, figuras de linguagem que se fizeram presentes ao se discutir a noção de equidade.

Uma das estratégias de visualização foi construir mapas dialógicos a partir dos quais foram identificados os repertórios utilizados para falar de equidade.

A análise das entrevistas, associada à discussão da literatura, possibilitou a compreensão de que a noção de equidade se apresenta como um dos aspectos da rede de conhecimentos e de sentidos que foram sendo produzidos, por meios das práticas sociais, nos diferentes espaços.

A noção de posicionamento permite focar as práticas discursivas presentes nas relações cotidianas, em que novos sentidos são produzidos e negociados constantemente. Observamos, principalmente, que entre a lei e as diferentes práticas existe uma amplitude de posicionamentos.

O glossário de equidade, diferente para cada uma das posições de pessoa, enfatiza essa noção. Verificamos que, na visão do empresário, equidade aparece principalmente nas críticas à legislação e é percebida sobretudo pela falta, como iniquidade, mas é captada também como questão social, oportunidade e compartilhamento. Para a ONG, a noção só aparece na discussão da legislação, que entende a lei como forma de promover a equidade, sendo apreendida como questão social, também pela situação de falta enquanto iniquidade e forma de promover justiça, igualdade, oportunidade, cidadania, respeito e vida independente. Para a agência reguladora, a noção aparece tanto na discussão sobre a legislação, enquanto na empresa equidade surge como cidadania e direito e é compreendida também pela iniquidade.

Dessa forma, o uso de repertórios lingüísticos emergiu de formas diversas, mostrando que ao entrarem em contato com outras versões, tais repertórios podem ser reinterpretados, ora afastando-se do sentido que lhe deu origem, ora aproximando-se, entendidos como artefatos socialmente construídos.

Dessa maneira, ao acessarmos diferentes versões da prática da lei, abrimos a possibilidade de desfamiliarização de sentidos e conceitos que ajudam a perceber que determinadas características são frutos de um processo de construção social.

Parece-nos, portanto, que legislar expressando-se somente como determinação de leis e exigência de cumprimento delas deixa a desejar, por esquecer a justaposição da lei e do social enquanto processos co-constitutivos, ou seja, a lei como produto social e capaz de produzir sociabilidades. A lei e o contexto social se produzem mutuamente. Ignorar esse

posicionamento leva a essencializar o poder que se encontra nos saberes disciplinares, especialmente no Direito, e desconsidera o contexto e as pessoas.

Precisamos reconhecer que parte do processo de naturalização reside na produção e transferência de um social independente para um material independente, da produção e separação de um indivíduo e um contexto. Se a inclusão e a solidariedade enquanto sociabilidades são construídas a partir de milhares de pedaços e partes de um cotidiano de lugares, também o são a exclusão e a desigualdade. Se quisermos construir novas sociabilidades solidárias, não podemos ser iludidos pela esperança de que isso é um processo que começa e termina no plano tradicionalmente social. (Spink P, 2005, p, 100)

Um programa de ações afirmativas, de modo especial no que tange à meta de cotas para pessoas com deficiência nas empresas, significa muito mais do que aumento de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho. Possibilita, também, condições para realização profissional e tudo o que a ela está associado: autonomia, independência, cidadania, respeito social. O reconhecimento e valorização da pessoa com deficiência como parte da realidade social, que desconstrua o sistema de exclusões vigente, pode produzir uma nova ordem social.

Além do mais, considerando que a inserção profissional deu-se, sobretudo, por imposição do Poder Público, esse panorama precisa ser alterado, para converter-se em comprometimento da sociedade de maneira geral, compromisso das instituições e empresas de diferentes áreas e segmentos, incluindo saúde e educação; interesse dos estudiosos, cientistas e intelectuais, para que se repare a ausência de participação da população com deficiência, decorrente da organização social excludente, discriminatória e alheia. Tal posicionamento implicaria em comprometimento que exige enxergar a questão, ouvir a necessidade de participação de todos, rompendo com um pretense domínio intelectual, político, material, centrado numa visão de sociedade “normal”, promovendo, dessa maneira condições para uma cidadania plena.

Para essa mudança social, parece-nos necessário superar a compreensão distorcida das relações sociais, particularmente das relações entre “normais e deficientes”, presentes no cotidiano da sociedade, posição muitas vezes naturalizada por diferentes cientistas sociais. Essa discussão permite pensar e analisar o posicionamento científico e a organização social vigentes no decorrer de séculos de nossa história brasileira, assim como os resultados a que chegaram. A partir disso, os saberes disciplinares, em especial a

Psicologia, devem repensar seu papel de modo a criar oportunidades de exercício da cidadania que garantam, indistintamente, possibilidades iguais a todos os brasileiros.

Parece-nos imprescindível assumir uma postura que considere a crítica às noções essencializadas, que implicam na reprodução de um modelo de ciência que só repete e não transforma a realidade social. É preciso rever modos de pensar que carregam irrefletidamente atitudes preconceituosas, sem devido questionamento, por meio de comportamentos submissos, revoltados ou acomodados.

Como psicólogas e psicólogos sociais, temos que pensar a experiência de inclusão como possibilidade de superar intolerâncias, o que implica buscar meios de suprimir desigualdades, respeitando as diferenças. Exercer a cidadania de forma a garantir constituição de uma sociedade realmente democrática, capaz de combater discriminações, de reconhecer, respeitar e valorizar a diversidade de experiências, as diferenças de visão de mundo, de acolher, negociar e articular interesses, necessidades, desejos em objetivos comuns. Considerar o que nos diz Foucault:

As práticas sociais podem chegar a engendrar domínios de saber que não somente fazem aparecer novos objetos, novos conceitos, novas técnicas, mas também fazem nascer formas totalmente novas de sujeitos e de sujeitos de conhecimentos. O próprio sujeito de conhecimento tem uma história, a relação do sujeito com o objeto, ou, mais claramente, a própria verdade tem uma história. (Foucault, 2003, p. 8)

Para concluir, voltamos ao começo, ao título dessa pesquisa: *Problematizando a Equidade*. O termo *problematização* foi apreendido nos últimos trabalhos de Michel Foucault. Em seus últimos dois anos de sua vida, o autor define seu trabalho de pesquisa como “*problematização*”, conforme escreve Judith Revel:

Por “*problematização*” ele não entende a re-presentação de um objeto preexistente nem a criação pelo discurso de um objeto que não existe, mas “o conjunto de práticas discursivas ou não discursivas que faz algo entrar no jogo do verdadeiro e do falso e o constitui como objeto para o pensamento (seja sob a forma da reflexão moral, do conhecimento científico, da análise política, etc)”. (Revel, 2004, p. 81)

Assim, nessa pesquisa se interrogou a noção de equidade, problematizando a maneira como ela se apresenta e representa um tipo de resposta a um determinado tipo de questão considerando as vozes e os posicionamentos que se fazem aí presentes. Foucault nos mostra em sua vasta pesquisa que a história do pensamento se interessa pela maneira com que se constituem problemas para o pensamento e pelas estratégias que são

desenvolvidas para lhes dar respostas, evidenciando que várias respostas podem ser dadas a um mesmo conjunto de dificuldades. Assim, nessa pesquisa, observamos como as diferentes posições (empresas, agência reguladora e *advocacy*), diante da mesma situação legal (inclusão de pessoas com deficiência), se tornam evidentes no cotidiano.

Ora, o que se deve compreender é o que as torna simultaneamente possíveis: ponto em que se enraíza sua simultaneidade; o solo pode alimentar umas e outras em sua diversidade e, por vezes, a despeito de suas contradições. ”.(Revel, 2004, p. 81)

Desse modo, adotar o termo problematização nessa pesquisa implicou não em aperfeiçoar a noção de equidade, mas em nos posicionar numa distância crítica e de reconhecimento do problema, distanciando-nos, fundamentalmente, da busca de uma solução, pois numa perspectiva construcionista, compreendemos que o exercício crítico do pensamento é mais importante que a idéia de uma busca da solução ou da verdade.

Descobri como é bom chegar quando se tem paciência. E para se chegar, onde quer que seja, aprendi que não é preciso dominar a força, mas a razão. É preciso, antes de mais nada, querer.

Amir Klink

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, C. Saúde e equidade nas reformas contemporâneas. *Saúde em Debate*, 54: 6-21, 2000.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Rae*, 44 (3): 20-29, Set. 2004.

BERNARDES, J. S. *O debate atual sobre a formação em Psicologia no Brasil - permanências, rupturas e cooptações nas políticas educacionais*. Doutorado em Psicologia Social. PUC SP, 2004.

BOBBIO, N. *A Era dos Direitos*. R.J.: Elsevier Editora, 1992/2004.

BOBBIO, N. *Elogio da Serenidade e outros escritos morais*. São Paulo: Ed. UNESP, 2002.

BRASIL, *Constituição Federal*, Senado Federal, 1988_____, Lei n.º 8080 de 19 de setembro de 1990.

BRUMER, A.; PAVEI, K.; MOCELIN, D. Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. *Sociologias*, 11: 300-327, jan/jun 2004..

BUARQUE, C. Igualdade de oportunidades. *Folha de São Paulo*, p. A3 (tendências e Debates), 13 de junho 2006.

CARVALHO, J. M. *Cidadania no Brasil – O longo caminho*. S.P.: Civilização Brasileira, 2001.

CLEMENTE, C. *Trabalhando com a diferença- responsabilidade social e inclusão de portadores de deficiência*. Brasília – MTE/GM, Assessoria Internacional, 2004.

CLEMENTE, C. A. *Trabalhando com a Diferença: responsabilidade social e inclusão de portadores de deficiência*. S.P.: Espaço da Cidadania, 2004.

CORTELLA, M. S. Introdução. In: CASALI, A. & TEIXEIRA, J.E & CORTELLA, M.S (org). *Empregabilidade e Educação*. S.P.: EDUC, 1997, p. 21-22.

CUNHA, A. G. *Dicionário etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa*. R.J.: Editora Nova Fronteira, 1986.

CURY, C. R. J. Direito à educação: Direito à Igualdade, Direito à Diferença. *Caderno Pesquisa*, 116, jul. 2002.

SCOREL, Sarah. *Os dilemas da equidade em saúde: aspectos conceituais*. Disponível em < <http://www.opas.org.br/observatorio/Arquivos/> > Acessado em 23/7/2006, 23.50.

ESTEVEES, E. G. Emprego versus trabalho associado: Despotismo e política na atividade humana de trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, , 5 (1): 51-56, 2002.

FIGUEIREDO, G. J. P. A Pessoa Portadora de deficiência e o princípio da igualdade de oportunidade de trabalho. *Advocacia Publica & Sociedade*, 1: 45-76, 1997.

FONSECA, M. A. Direito e Exclusão: Uma reflexão sobre a noção de deficiência. *Advocacia Publica & Sociedade*, 1: 117-128, 1997.

FONSECA, R. T. M. O trabalho protegido do portador de deficiência. *Advocacia Publica & Sociedade*, 1: 135-141, 1997.

FOUCAULT, M. A verdade e as formas jurídicas. R.J.: Nau editora, 2003.

FOUCAULT, M. *Vigiar e Punir*. Petrópolis, R.J.: Vozes, 2004.

GARCIA, R. Texto para discussão n° 971. In: *Iniquidade social no Brasil: uma aproximação e uma tentativa de dimensionamento*. Brasília, 2003.

GIDDENS, A. *Em defesa da Sociologia: ensaios, interpretações e réplicas*. S.P.: Editora UNESP, 2001.

GIDDENS, A. *Modernização Reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna*. S.P.: Editora UNESP, 1995.

GOFFMAN, E. *A representação do eu na vida cotidiana*. RJ: Vozes, 1983.

GOFFMAN, E. *Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. R.J.: Editora Guanabara, 1988.

GOMES, N. L. Ações afirmativas: dois projetos voltados para a juventude negra. In: PETRONILHA, B. G. S. & SILVÉRIO, V. R. (org.) *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*. Brasília : Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, nov.2003, p.217-244.

GUIMARÃES, A. S. A. In: PETRONILHA, B. G. S. & SILVÉRIO, V. R. (org.) *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica* Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, nov.2003, p.193-216.

GUIMARÃES, A. S. A. *Racismo e Antiracismo no Brasil*. S.P.: Editora 34, 2005.

HALL, S. *A identidade cultural na pós-modernidade*. R.J.: DP&A, 2005.

HALL, S. Quem precisa da identidade? In: SILVA, T. T. (org) *Identidade e diferença: a perspectiva dos Estudos Culturais*. R.J.: Vozes, 2005, p. 103-133.

ÍNDICE FUNDAMENTAL DO DIREITO - DJI - Disponível em:< <http://dji.com.br> >, acessado em 20 julho 2006, 21h45min.

JUNQUEIRA, V. (coord.) A equidade em saúde: do discurso à Prática. S.P. – Brasil. Agosto – 2000 *Programa EQUITY – Oriented Health Policy Analysis in Latin America, da Red de Investigación em Sistemas y Servicios de Salud em el Cono Sur*, financiado pelo IDRC –International Development Research Center – Canadá.

LIMA, P. R. S. *Responsabilidade Social*. S.P.: Editora PUCSP, 2005.

LOBO, L. F. Deficiência: Prevenção, diagnóstico e estigma. In: RODRIGUES, H.B.C.; DUARTE, M.B.S. & BARROS, R.D.(orgs). *Grupos e Instituições em análise*. R.J.: Rosa dos Tempos, 1992. p. 113-126.

MATTOS, W. R. Ação Afirmativa na Universidade do Estado da Bahia: razões e desafios de uma experiência pioneira. In: PETRONILHA , B.G.S. & SILVÉRIO, V.R. (org.). *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*. Brasília : Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, nov.2003, p.131-152.

MÉLLO, R. P. *Do estranhamento à familiaridade: estratégias e contradições na construção da noção de “Abuso sexual infantil intrafamiliar”*. Doutorado em Psicologia Social.. PUC São Paulo, 2002.

MENDES, R. H. *Diversidade Humana nas Organizações: entre a teoria acadêmica e a prática empresarial*. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2005.

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, 117, nov. 2002.

NOGUEIRA, M. A. Um Estado para a sociedade civil. In: DEGENSZAJN, R. & RICO, E. M. *Gestão social: uma questão em debate*. S.P.: EDUC, 1999, p.69-90.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - *Gestão das questões relativas à deficiência no local de trabalho: repertório de recomendações práticas da OIT*. Brasília : OIT, 2004.

PINHEIRO, M. C; WESTPHAL, M F; AKERMAN, M. Equidade em saúde nos relatórios das conferências nacionais de saúde pós-Constituição Federal brasileira de 1988. *Cad. Saúde Pública*, 21 (2), Mar./Abr. 2005.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas da perspectiva dos Direitos Humanos. Temas em destaque políticas inclusivas e compensatórias. *Caderno Pesquisa*, 35 (124), Jan./abr. 2005.

- POWER, C. A resposta da UNESCO ao desafio de criar unidade na diversidade. In: *Construindo um futuro comum: educando para a integração na diversidade*. Brasília: UNESCO, 2002.
- QUINTÃO, D. T. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. *Psicologia & Sociedade*; 17(1): 17-28; jan/abr.2005.
- REVEL, J. O pensamento vertical: uma ética da problematização. In: *Foucault a coragem da verdade*. S.P.: Editora Parábola, 2004, pág 65 – 89.
- RIBAS, J. B. C. *O que são Pessoas Deficientes*. S.P.: Brasiliense, 2003.
- RIBEIRO, M. Inclusão e cotas raciais e sociais. Folha de São Paulo, p. A3, 20/08/2006.
- ROUANET, L P. *Justiça como equidade*: uma proposta brasileira. Trabalho apresentado no 3º Encontro Nacional da ABCP – Associação Brasileira de Ciência Política. Universidade Federal Fluminense – UFF- Niterói -Rio de Janeiro -28 – 31 de julho de 2002.
- SILVA JÚNIOR, H. Ação Afirmativa para negros(as) nas universidades: a concretização do princípio constitucional da igualdade. In: PETRONILHA, B. G. S. & SILVÉRIO, V. R. (org.). *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*. Brasília : Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, nov. 2003, p.99-114.
- SILVA, I. A. *Construindo A Cidadania*: uma análise introdutória sobre o direito à diferença. Dissertação (Mestrado em História). Universidade Federal de Uberlândia, MG, 2002.
- SILVA, T. T. A produção social da identidade e da diferença. In: SILVA, T. T. (org). *Identidade e diferença: a perspectiva dos Estudos Culturais*. R.J.: Vozes, 2005, p. 73-102.
- SILVÉRIO, V. R. Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil. *Caderno Pesquisa*,117, nov. 2002.
- SILVÉRIO, V. R. O papel das ações afirmativas em contextos racializados: algumas anotações sobre o debate brasileiro. In: PETRONILHA , B. G. S. & SILVÉRIO, V. R. (org.). *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, nov.2003, p.55-80.
- SPINK, M. J. O poder das imagens na naturalização das desigualdades: os crimes no cotidiano da mídia jornalística. In: SPINK, M. J. & SPINK, P. (org.). *Práticas cotidianas e a naturalização da desigualdade: uma semana de notícias nos jornais*. S.P., 2006, p. 17-41.
- SPINK, M. J. *Práticas Discursivas e Produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*. S.P.: Cortez Editora, 2004.

SPINK, P. Empregabilidade – comentários a partir do ensaio de Helena Hirata. In CASALI, A. & TEIXEIRA, J. E. & CORTELLA, M. S. (org). *Empregabilidade e Educação*. S.P.: EDUC, 1997, p.51-57.

SPINK, P. A desigualdade cotidiana – a naturalização das materialidades territoriais. In: SPINK, M. J. & SPINK, P. (org.). *Práticas cotidianas e a naturalização da desigualdade: uma semana de notícias nos jornais*. S.P.: Cortez Editora, 2006, p.88-108.

SPOSATI, A. Exclusão social abaixo da linha do Equador. In: VERÁS, M. P. B. (ed.) *Por uma sociologia da exclusão social: o debate com Serge Paugam* S.P.: Educ, 1999.

STOER, S.; MAGALHÃES, A. & RODRIGUES, D. *Os lugares da exclusão social: um dispositivo de diferenciação pedagógica*. S.P.: Cortez, 2004.

TEDESCO, J. C. Os fenômenos de segregação e exclusão social na sociedade do conhecimento. *Caderno Pesquisa*, 117, nov. 2002.

TORNAGHI, H. Comentários ao Código de Processo Civil. *Revista dos Tribunais*, 1: pp. 396-397, 1976.

TRAVASSOS, C. Equidade e o Sistema Único de Saúde: uma contribuição para debate. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 13(02): 325-330, abr/jun, 1997. Disponível em:<<http://www.scielo.br/scielo>>

VIANA, A. L. D.; FAUSTO, M. C. R. & LIMA, L. D. Política de Saúde e Equidade. *Perspectiva*, 17(1): 58-68, 2003.

VIEIRA, A. L. C. Políticas de Educação, educação como política: observações sobre a ação afirmativa como estratégia política. In: PETRONILHA, B. G. S. & SILVÉRIO, V. R. (org.). *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica* Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, nov. 2003, p.81-98.

WANDERLEY, L. E. Enigmas do social. In: WANDERLEY, M. B. *et al. Desigualdade e a Questão Social* .S.P.: Editora EDUC, 2004, p.163-234.

WOODWARD, K. Identidade e diferença: uma introdução. In: SILVA, T. T. (org). *Identidade e diferença: a perspectiva dos Estudos Culturais*.R.J.: Vozes, 2005, p. 7-72.

WIKIPÉDIA ENCICLOPÉDIA VIRTUAL. Disponível em :<<http://www.wikipédia.com.br>>. Acesso em: 20/07/2006, 20h30min.

Anexo 1: Termo de consentimento Livre e Informado



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
 PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM PSICOLOGIA SOCIAL
 End.: Rua Monte Alegre, 984. Perdizes. 05014-901 - São Paulo-SP - Brasil
 Fone/fax: (011) 3670 8520 E-mail: pssocial@pucsp.br

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E INFORMADO

Segundo a resolução nº 196/96 – Conselho Nacional de Saúde/MS

O objetivo desta pesquisa é estudar a questão da diversidade humana, com ênfase na pessoa portadora de deficiência e a sua inserção no mercado de trabalho. Para realização deste trabalho será necessária a realização de entrevista individual.

Para tanto, solicitamos autorização para gravar, com seu consentimento, sendo este um procedimento normal dentro dos padrões de ética em pesquisa. A gravação se faz necessária para posterior transcrição, preservando assim um maior número de detalhes para análise.

Esclarecimentos e direitos

1. Em qualquer momento o senhor/a poderá obter esclarecimentos sobre todos os procedimentos utilizados na pesquisa e nas formas de divulgação dos resultados. Tem também a liberdade e o direito de recusar a sua participação ou retirar o seu consentimento em qualquer fase da pesquisa.
2. Garantimos o sigilo que assegure a sua privacidade quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa. Quanto à gravação, em hipótese nenhuma sua voz será utilizada nos meios públicos de comunicação.
3. Os resultados dos procedimentos executados serão analisados e poderão ser divulgados em palestras, conferências, periódicos científicos ou outras formas de divulgação que propicie o repasse dos conhecimentos para a sociedade.

Consentimento pós-informação

Eu _____

RG: _____ Por me considerar devidamente informado/a sobre o conteúdo deste termo da pesquisa a ser desenvolvida, livremente expresse meu consentimento para participação na pesquisa

Assinatura

Termo de compromisso

Eu, Eliete de Souza, RG 13372657 – SSP/SP comprometo-me a conduzir todas as atividades desta pesquisa de acordo com os termos do presente consentimento.

Assinatura

São Paulo, ____/____/____

Anexo 2: Anúncios de Empregos Jornal Folha de São Paulo .

Data	Titulo	Texto	
05/03	Deficiente auditivo	Profissionais sem experiência.	Agencia
05/03	Deficiente Físico	Com ou sem experiência em atendimento, conhecimento de pacote Office.	Agencia
05/03	Deficiente Físico	Profissionais com curso superior, completo ou cursando, com conhecimento do pacote Office e na área de controle financeiro.	
12/03	Deficiente auditivo	Profissionais sem experiência.	Agencia
12/03	Deficiente Físico	Com ou sem experiência, todas as regiões de SP	Agencia
12/03	Deficientes	Rede de drogarias contrata deficientes visuais, físicos e auditivos parciais.	
26/03	Deficiente auditivo	Profissionais sem experiência.	Agencia
26/03	Deficiente Físico	Com ou sem experiência	Agencia
26/03	Portador de deficiência	Área de engenharia, com conhec. De informat, pac.Office e AutoCad, mínimo 2 ° Gr, téc em mecânica, c/ inglês téc.	
09/04	Deficientes físicos	Emp local. No centro de SP, px Metro Luz, contrata profissionais portadores de deficiência para diversos departamentos e funções. CV p/	
09/04	Portador de Deficiência	A Associação Cruz Verde admite profissionais portadores de deficiência para os setores de lavanderia e nutrição, em conformidade com a lei 8.213/91	
09/04	Portador de necessidades especiais	Para multinacional, c/ ou s/inglês fluente. Env/comp c/ Cv	
09/04	Portadores de Deficiência	A UNICSUL esta proporcionando oportunidade de trabalho e desenvolvimento profissional p/ pessoas c/ deficiência. Se você possui (ou conhece alguém)Envie currículo.	
07/05	Deficiente auditivo	Profissionais sem experiência.Res nas prox da Z Sul e Oeste.	Agencia
07/05	Deficiente Físico	Com ou sem experiência, todas as regiões de SP	Agencia
07/05	Deficientes Físicos	Instituição de ensino superior-recrutando para região de SP, profissionais com ou sem experiencia em diversas áreas, 2 G completo ou com formação universitária completa ou cursando ou cursando áreas afins.	
07/05	Portador de Deficiência	A Associação Cruz Verde admite profissionais portadores de deficiência para os setores de lavanderia e nutrição, em conformidade com a lei 8.213/91	
07/05	Portador de Deficiência	Hospital especializado admite em concordância com a lei 8.213/91Está recrutando portadores de deficiência para o desempenho de diversas funções na instituição.Desejável conhecimento de informática,ensino médio completo.Citar o tipo de deficiência. CV com pretensão salarial.	
14/05	Deficiente auditivo	Profissionais sem experiência.Res nas prox da Z Sul e Oeste.	Agencia
14/05	Deficiente Físico	Com ou sem experiência todas as regiões de SP	Agencia
14/05	Portadores de Deficiência	A Mack Color em concordância com a lei 8.213/91, esta recrutando portadores de deficiência para desempenho de funções nas áreas fabris e administrativas.Desejável conhecimento em informática e ensino médio	

		completo.Citar o tipo de deficiência.	
21/05	Deficiente auditivo	Profissionais sem experiência.Res nas prox da Z Sul e Oeste	Agencia
21/05	Deficiente Físico	Com ou sem experiência todas as regiões de SP	Agencia
21/05	Deficiente Físico	Contrata-se portador de deficiência física masculino e feminino.Envia CV	
21/05	Portador Nec. Espec.	2 grau comp. Inform.básica. Cv	
21/05	Portadores Def.Especiais	Salário R\$ 436 + VT. Cv	
21/05	Oportunidades P/Deficientes	Gerente de Negócios, Auxiliar/Assistente administrativo, Assistente de atendimento(suporte técnico), Assistente jurídico, assistente contábil, Programador.Visite nosso site e cadastre seu currículo.	Agencia.
28/05	Deficiente auditivo	Profissionais sem experiência	Agencia
28/05	Deficiente Físico	Com ou sem experiência, todas as regiões de SP	Agencia
28/05	Portadores de Deficiência	Para atuar em diversas áreas, com o diferencial de crescimento profissional.Vagas para diferentes bairros da capital e Interior de SP.Ensino médio (cursando ou concluído)	Drogaria SP

Anexo 3 : Legislação Sobre Deficiência

Data	Identificação		Do que trata
1948	Resolução nº 217 A (III)	Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas- ONU	Declaração Universal dos Direitos Humanos- DUDH
1968	Decreto nº 62150	Organização Internacional do Trabalho – OIT Convenção nº111- promulgada pelo Brasil	Artigo 1º dispõe sobre a “discriminação”
1975	Resolução nº 3447	Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas- ONU	Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes
1991	Decreto nº 129	Organização Internacional do Trabalho – OIT Convenção nº159 - promulgada pelo Brasil	Dispõe dos princípios da política de reabilitação profissional e de emprego para as PPD, que deve ser baseada no princípio da igualdade de oportunidade entre trabalhadores portadores de deficiência e os trabalhadores em geral.
1993	Resolução nº 48/96	Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas- ONU	Normas Uniformes Sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência

Legislação nacional:

Data	Identificação	Do que trata
1988	Constituição Federal Artigo 7º, inciso XXXI	Trata da igualdade de direitos no trabalho; Proíbe qualquer discriminação no que se refere à admissão do trabalhador portador de deficiência.
1988	Constituição Federal Artigo 23º, inciso II	Este artigo afirma que é de competência comum da União, Estados e Municípios cuidar da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiências;
1988	Constituição Federal Artigo 24º, incisoXIV	Esse artigo trata da criação de leis concorrentes pela União, Estados e Municípios.
1988	Constituição Federal Artigo 31º, incisoVIII	Esse artigo trata da reserva um percentual fixo de cargos públicos para pessoas portadoras de deficiência.
1988	Constituição Federal Artigo 37º, inciso VIII	Prevendo que serão reservados por lei um percentual de cargos e empregos públicos para as PPD.
1988	Constituição Federal Artigo 203º, inciso IV	Confere à assistência social a incumbência de habilitar e reabilitar as PPD e promover sua integração à vida comunitária
1988	Constituição Federal Artigo 203º, inciso V	Esse artigo trata de um salário mínimo mensal e assistência social ao portador de deficiência.
1988	Constituição Federal Artigo 208º, inciso III	Esse artigo concede atendimento educacional especializado.
1988	Constituição Federal Art. 227º § 1º inciso II	Prevê a criação de programas de prevenção e atendimento especializados para as PPD.
1988	Constituição Federal	Esse artigo prevê a facilitação ao acesso aos bens e serviços coletivos com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

	Artigo 227º § 1º, inc. II	
1988	Constituição Federal Artigo 227º, § 2º,	Esse artigo indica a disposição em lei adicional sobre o acesso a logradouros e edifícios públicos e transporte coletivo para deficientes;
1989	Lei nº 7853 (24/10/89)	Dispõe sobre o apoio às PPD, sua integração social, e sobre a Coordenadoria Nacional Para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência- CORDE
1989	Lei nº 7853 Artigo 8º 24/10/89	Define que constitui crime punível com reclusão de um ano a quatro anos, além de multa, em seu inciso II, quem obstar, sem justa causa o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência e, em seu inciso III, negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.
1990	Lei nº 8112 11/12/90	Assegura à PPD o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras. Para as PPD devem ser reservadas até 20% das vagas oferecidas.
1991	Lei nº 8213. Artigo 93. (24/07/91)	Obriga as empresas com mais de 100 empregados a preencher de 2 a 5% de seus cargos com PPD ou beneficiário reabilitado.
1992	Lei complement. nº 683	Dispõe sobre reserva nos concurso públicos de percentual de cargos e empregos para portadores de deficiência.
1991	Lei nº 8213. Artigo 93. § 1º 24/07/91	Dispõe que a dispensa das PPD ou trabalhador reabilitado só poderá ocorrer no caso de contrato por prazo determinado maior que 90 dias e no caso da imotivada no contrato por prazo indeterminado após a contratação de substituto em condições semelhantes.
1993	Decreto nº914	Art. 3. Definição de pessoa portadora de deficiência .
1996		Programa Nacional do Direitos Humanos, visando a atuação constante do Estado e da sociedade, para efetivação dos direitos de todos e que devem ser protegidos nos Estados e nações.
1997	Decreto 2.172	Estabelece o valor da multa a ser aplicado em caso de infração a lei 8.213 que será aplicada pela fiscalização do INSS.
1998	Portaria 4.677	Repete a proporção do art. 93 da lei 8.213, considerando o que são beneficiários reabilitados e pessoas portadoras de deficiência. Fala sobre a dispensa de empregados somente em caso de repor outro em mesma condição.
1998	Ordem de Serviço Conjunta/INSS nº 90 . Artigo 14 04/11/98 publicada no DOU	Até que seja possível a alteração do Atestado de Saúde Ocupacional-ASO, aprovado pela Norma Regulamentadora nº7- Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional - PCMSO, contemplando campo específico que identifique, de forma clara, se o empregado é um beneficiário (segurado ou dependente) reabilitado ou PPD habilitada, a empresa deverá dispor, para identificação do preenchimento das vagas de que trata este ato (a reserva de vagas prevista na Lei 8213) de: a) Certificado de Habilitação - Modelo DSS-8201 e/ou aposição de carimbo específico na CTPS - no caso de beneficiário reabilitado e PPD habilitadas profissionalmente pelo INSS.
1999	Portaria GM/TEM nº 772 26/08/99	Prevê a possibilidade das PPD, regularmente registrada por entidade assistencial, prestar serviços a entidades com fins terapêuticos ou para desenvolver sua capacidade laborativa.
1999	Decreto nº 3298 20/12/99	Regulamentou a Lei nº 7853 e definiu as formas de deficiências aceitas para o preenchimento das vagas previstas na Lei nº 8213. Transferiu do MPAS para o Ministério do Trabalho e Emprego a fiscalização do preenchimento das vagas para PPD.
2000	Portaria Intersecretarial nº1 29/09/2000	Instituiu um Grupo de Trabalho integrado por servidores do MPAS e do MTE para viabilizar a fiscalização e cumprimento da Lei nº 7853, regulamentada pelo Decreto nº 3298 no que diz respeito à inserção e manutenção do reabilitado e da PPD no mercado de trabalho.
2000	Portaria MTE nº 604 01/06/2000	Instituiu no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate a Discriminações.

Mapa Dialógico da Entrevista com Empresário – Sombreado

	Empresa		Pessoa com Deficiência		quota		Críticas
	Empenho	Retorno	Necessidade	Tipo de trabalho	Legislação/empresa	Tipo de deficiência	Onde localiza o problema
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							

42							
43							
44							
45							
46							
47							
48							
49							
50							
51							
52							
53							
54							
55							
56							
57							
58							
59							
60							
61							
62							
63							
64							
65							
66							
67							
68							
69							
70							
71							
72							
73							
74							
75							
76							
77							
78							
79							
80							
81							
82							
83							
84							
85							
86							

87							
88							
89							
90							
91							
92							
93							
94							
95							
96							
97							
98							
99							
100							
101							
102							
103							
104							
105							
106							
107							
108							
109							
110							
111							
112							
113							
114							
115							
116							
117							
118							
119							
120							
121							
122							
123							
124							
125							
126							
127							
128							
129							
130							
131							

132							
133							
134							
135							
136							
137							
138							
139							
140							
141							
142							
143							
144							
145							
146							
147							
148							
149							
150							
151							
152							
153							
154							
155							
156							
157							
158							
159							
160							
161							
162							
163							
164							
165							
166							
167							
168							
169							
170							

171							
172							
173							
174							
175							
176							
177							
178							
179							
180							
181							
182							
163							
164							
165							
166							
167							
168							
169							
170							
171							
172							
173							
174							
175							
176							
177							
178							
179							
180							
181							
182							
183							
184							
185							
186							

187							
188							
189							
190							
191							
192							
193							
194							
195							
196							
197							
198							
199							
200							
201							
202							
203							
204							
205							
206							
207							
208							
209							
210							
211							
212							
213							
214							
215							
216							
217							
218							
219							
220							
221							
222							
223							
224							
225							
226							
227							
228							
229							
230							

231							
232							
233							
234							
235							

41								
42								
43								
44								
45								
46								
47								
48								
49								
50								
51								
52								
53								
54								
55								
56								
57								
58								
59								
60								
61								
62								
63								
64								
65								
66								
67								
68								
69								
70								
71								
72								
73								
74								
75								
76								
77								
78								
79								
80								
81								
82								
83								
84								
85								

86								
87								
88								
89								
90								
91								
92								
93								
94								
95								
96								
97								
98								
99								
100								
101								
102								
103								
104								
105								
106								
107								
108								
109								
110								
111								
112								
113								
114								
115								
116								
117								
118								
119								
120								
121								
122								
123								
124								
125								

41								
42								
43								
44								
45								
46								
47								
48								
49								
50								
51								
52								
53								
54								
55								
56								
57								
58								
59								
60								
61								
62								
63								
64								
65								
66								
67								
68								
69								
70								
71								
72								
73								
74								
75								
76								
77								
78								
79								
80								
81								
82								
83								
84								
85								

86								
87								
88								
89								
90								
91								
92								
93								
94								
95								
96								
97								
98								
99								
100								
101								
102								
103								
104								
105								
106								
107								
108								
109								
110								
111								
112								
113								
114								
115								
116								
117								
118								
119								
120								
121								
122								
123								
124								
125								
126								
127								
128								
129								
130								

131								
132								
133								
134								
135								
136								
137								
138								
139								
140								
141								
142								
143								
144								
145								
146								
147								
148								
149								
150								
151								
152								
153								
154								
155								
156								
157								
158								
159								
160								
161								
162								
163								
164								
165								
166								
167								
168								
169								

(a conversa foca o evento e o convite, não sendo mais gravada e registrada, segue a finalização e agradecimentos pela concessão da entrevista)

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)