http://dx.doi.org/10.5007/1984-8951.2013v14n105p65

Cidadania, responsabilidade social e inclusão: representações de empresários sobre a Lei de Cotas

Manager's representations about the "Cota Law": citizenship, social responsibility and inclusion

Líbia Gomes Monteiro[1]

Resumo
A lei 8.213/91 regulamenta a reserva de postos de trabalho às pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários. Este artigo tem como objetivo investigar as representações sociais em torno da importância da lei 8.213 entre os empresários de Governador Valadares. Os discursos de 12 gestores foram analisados qualitativamente, por meio da metodologia de análise de conteúdo proposta por Bardin. Identificaram-se quatro principais subcategorias, cabendo citar: cidadania; inclusão, entendida como inserção social; responsabilidade social; inclusão como via de superação das mazelas sociais. Conclui-se que tais representações são dotadas de conotação positiva e contribuem para a aplicabilidade da referida lei.
Palavras-chave: Lei 8.213. Empresários. Pessoas com Deficiência. Representações Sociais.

Abstract
The Law 8.213/91 regulates job posts for people with disabilities in companies with over 100 employees. This article had the objective to investigate the social representations of the importance of the Law 8.213 among the managers of establishments in *Governador Valadares*. The opinions of 12 managers were analyzed qualitatively through *content analysis* as proposed by *Bardin*. The following four major subcategories have been identified: Citizenship, Inclusion that is understood here as social insertion, Social Responsibility, Inclusion in order to eliminate social ailments. Therefore, these representations have positive connotation and help for the enforcement of that Law.
Keywords: Law 8.213. Managers. Disability People. Social Representations.

Esta obra foi licenciada com uma Licença Creative Commons - Atribuição 3.0 Não Adaptada.

[1] Universidade do Vale do Rio Doce. E-mail: libiamonteiro@gmail.com

Introdução

Autores como Sassaki (2006) e Werneck (2000, 2003), ao tratarem sobre a inclusão de Pessoas com Deficiência (PD), recorrentemente integram em seus textos um cenário internacional, relatando eventos que ocorreram, com a finalidade de promover os direitos e divulgar a capacidade deste grupo. Neste artigo, de maneira similar, serão apresentados alguns acontecimentos históricos no intuito de contextualizar a produção de leis em prol da equidade desse seguimento populacional.

As resoluções n° 2.542/72 e n° 3.447 de 1975 da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) dispõem, respectivamente, a respeito da Declaração Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência Intelectual e da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. A primeira garante, às PD, direito à segurança econômica, um decente padrão de vida, um trabalho ou atividades que desenvolvam as potencialidades das mesmas. Já a segunda assegura a promoção dos mais altos padrões de vida, pleno emprego, condições de desenvolvimento, progresso econômico e social ao grupo em questão.

No dia 16 de dezembro de 1976, foi instituída a resolução 31/123 da Assembleia Geral da ONU, que regulamentou o Ano Internacional das Pessoas Deficientes cujo lema foi Participação Plena e Igualdade. A resolução 37/52 de 1982 desta mesma Assembleia regulamentou o Programa Mundial de Ação Relativo às Pessoas com Deficiência que corrobora para o estabelecimento de políticas públicas, incluindo as que abrangem o trabalho.

Os reflexos desses movimentos se fizeram sentir na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1983. Em sua Convenção 159, discutiu-se sobre a reabilitação profissional e emprego das PD. A partir dela, leis federais, estaduais e municipais foram produzidas, assegurando a estas pessoas todos os direitos, no que tange ao convívio social e, consequentemente, desempenho laboral.

Em 1992, a Resolução 37/53 da Assembleia Geral da ONU instituiu a Década das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas. Nesta, discutiu-se sobre a situação das PD na participação social, e concluiu-se que havia muito a ser feito para a obtenção de melhoras significativas no crítico quadro identificado. Nesse mesmo ano, ocorreu a 37ª Sessão Plenária Especial sobre Deficiência, na qual se

discorreu sobre o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência que, pelas disposições da Resolução 47/3, passou a ser comemorado no dia 03 de dezembro.

A Decisão 1.979/24, de 09 de maio de 1997, produto da Conferência Mundial sobre Serviços para Jovens e Adultos com Surdo-cegueira, discorreu sobre a Declaração de Direitos das Pessoas Surdo-cegas. Aos surdo-cegos foram assegurados os mesmos direitos previstos na Resolução n° 3.447 da ONU, entre outros mais específicos para esse tipo de deficiência.

Os movimentos apresentados tiveram, como fruto, significativo número de leis, cabendo citar os importantes respaldos legislativos brasileiros em relação à empregabilidade das PD. Dos referidos respaldos, a Lei 7.853/89 assegura à pessoa com deficiência o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, protegendo-a de discriminações e preconceitos; a Lei 8213/91, conhecida como Lei de Cotas, determina que as empresas com mais de 100 funcionários reservem, obrigatoriamente, de 2 a 5% do quadro para contratação de PD; o Decreto 3.298/99 que regulamentou a Lei 7.853/89 dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa com deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras previdências; o Decreto 5.296/04 regulamenta a Lei 10.048/00 relativa à prioridade de atendimento e a Lei 10.098/00 estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção de acessibilidade.

A Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, trata da educação até o 2º grau, supletivo e formação profissionalizante, instituindo a criação de currículos, etapas e diplomação apropriadas às PD, inseridas no contexto escolar. Essa lei, em conformidade com a Constituição Federativa do Brasil, dispôs sobre a efetiva execução de meios de acessibilidade para essas pessoas. O Artigo 8º especifica condutas preconceituosas contra a pessoa com deficiência, prevendo multa e/ou prisão para os que cometerem atos, como dificultar inscrição de aluno com deficiência em estabelecimento de ensino, dificultar acesso a cargo público, negar injustificadamente vaga de trabalho, negar assistência médica, deixar de cumprir ordem judicial expedida na ação civil ou impedir a sua propositura (BRASIL, 2012a).

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. É conhecida como Lei de Cotas e determina que as empresas com mais de 100 funcionários contratem pessoas com deficiência, segundo os percentuais: de 100 a 200 empregados, 2% de PD; de 201 a

500, 3%; de 501 a 1.000, 4% e de 1.001 em diante, 5%. A empresa deve garantir ao funcionário todos os direitos assegurados por lei. Da mesma forma, o funcionário deve cumprir suas atribuições sem qualquer tipo de paternalismo ou regalia especial. O funcionário com deficiência pode ser demitido como qualquer outro, mas sua vaga deverá ser preenchida por outra PD (BRASIL, 2012b).

É tímido o impacto da política de cotas nas empresas brasileiras, principalmente nas de grande porte, considerando que a taxa de ocupação de postos de trabalho entre os indivíduos que apresentam algum tipo de deficiência é de apenas 2.05%. A eficácia da política de cotas depende dos governos e de políticas públicas incisivas para o cumprimento da Lei. Atualmente, há uma tendência mundial a substituir tais políticas por leis de combate à discriminação, levando em consideração que, por diversas vezes, a discriminação apresenta-se como um entrave à efetiva inserção da pessoa com deficiência, no trabalho (OLIVEIRA et. al, 2009). Nessa mesma linha de raciocínio, Neri et. al (2003) defendem que uma forma de equilibrar justiça social e eficiência econômica seria propiciar às empresas, descumpridoras da lei, contribuição ao fundo destinado a financiar ações voltadas para as PD. Assim, as empresas que superam as cotas poderiam receber um subsídio como incentivo à inclusão trabalhista.

O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamentou a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidando as normas de proteção e dando outras providências. Esse Decreto garante direito à forma de colocação seletiva em contratação regular, segundo o regime trabalhista e previdenciário, utilizando-se, porém, de procedimentos de apoio especial. Dentre tais procedimentos, vale citar: jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambientes de trabalho adequados às necessidades do funcionário, ledores e quaisquer outros dispositivos que compensem a dificuldade de mobilidade e/ou comunicação. Há uma especificação de que, no mínimo, 5% das vagas concorridas em órgãos públicos devam ser reservadas às PD. De acordo com os termos do Decreto 3.298, no edital deve constar o número de vagas disponíveis para as PD, as atribuições da atividade e a justificativa da ausência de reserva, se for o caso. Ainda que as vagas não sejam reservadas, as pessoas com deficiência têm direito de participar de concurso, embora a função concorrida exija aptidão plena. Não pode haver diferenças nos

conteúdos das provas a serem aplicadas nos concursos; por outro lado, pode haver adaptações nas provas, desde que não sejam alteradas no que há de essencial para o desempenho da função (BRASIL, 2012d).

O Decreto 5.296, de 2 de dezembro de 2004, regulamenta a Lei 10.048, de 8 de novembro de 2000, relativa à prioridade de atendimento, e a Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção de acessibilidade. Trata-se de um instrumento legal dentro dos pressupostos inclusivos, pois traz entendimento, conceituação e disseminação da acessibilidade, contemplando os tópicos: atendimento prioritário, condições de acessibilidade com a implementação de aparatos arquitetônicos/urbanísticos, acesso aos serviços de transporte coletivo, acesso à informação e comunicação, ajudas técnicas e programa nacional de acessibilidade (BRASIL, 2012e).

O aparato legal brasileiro é inovador em relação a muitos países, no entanto, isoladamente, não garante a efetividade de inclusão de PD no mercado de trabalho. Em concordância com Neri et. al (2003), é inegável que a Lei de Cotas trata das consequências e não das causas da exclusão social. As dúvidas quanto à possibilidade que processos discriminatórios possam derivar do modo como gestores empresariais se posicionam em relação à lei, justificam que sejam identificadas as representações sociais[2] (RS) relativas à importância da Lei 8.213 entre os empresários de Governador Valadares (GV), bem como discutidas as implicações destas para a sua efetiva implementação.

1 Metodologia

Este é um estudo descritivo, de corte transversal, abordado qualitativamente. Santos (1999) fala dos benefícios de se trabalhar com esse tipo de metodologia, uma vez que complexas variáveis se tornam passíveis de serem pesquisadas com humanos. Além do mais, sem que haja desgaste no empenho de esforços adicionais e excessivos, obtêm-se resultados confiáveis.

O universo desta pesquisa foi composto por 39 empresas da microrregião de GV. Tais empresas enquadram-se no perfil da Lei 8.213/91, isto é, possuem mais de

[2] Representações Sociais são unidades largas de pensamentos, coletivamente compartilhados, que orientam o ser e o fazer dos grupos, uns em relação aos outros (CABECINHAS, 2004, MOSCOVICI, 2009).

100 funcionários em seus quadros e, por obrigatoriedade legal, devem reservar de 2 a 5% dos postos de trabalho para PD.

A amostra foi constituída por gestores de 12 das empresas que compõem o universo pesquisado. Esta foi intencionalmente selecionada, mediante uma lista fornecida pelo Ministério Público do Trabalho. Foram contemplados todos os setores de mercado que movimentam a economia da cidade, sendo eles: escolar, comércio alimentício, industrial e transporte. Não houve preocupação com o tamanho da amostra, pois, em se tratando de abordagem qualitativa, o mais importante é a profundidade com que são conduzidas as entrevistas e as análises. O critério de inclusão foi o participante ser diretor, coordenador, gerente do setor de Recursos Humanos ou, até mesmo, proprietário da empresa.

Para a coleta de dados, utilizou-se de um roteiro estruturado de entrevista, cujo mote era evocar as percepções em torno da importância da Lei 8.213/91 para as PD, para a empresa e a sociedade como um todo. As entrevistas, que duraram em média 60 minutos, foram registradas em áudio com um minigravador portátil e, posteriormente, transcritas.

Um estudo piloto foi realizado com o intuito de testar a validade e a fidedignidade do instrumento de coleta, corrigir os procedimentos, medir o tempo de entrevista e calibrar os pesquisadores. Dois gestores empresariais foram entrevistados, não tendo sido estes considerados na amostra do estudo principal.

Os procedimentos abarcaram contatos telefônicos inicias com as empresas, nos quais foram agendadas datas e horários para encontros pessoais com seus respectivos gestores. No dia da visita eram explicados os objetivos da pesquisa, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e os procedimentos aos quais o participante seria submetido. Dado o seu consentimento, havendo possibilidade, prosseguia-se com a entrevista, caso contrário, agendava-se um momento mais adequado para isto. Esses procedimentos visaram minimizar qualquer possibilidade de ônus laboral ao gestor da empresa.

As entrevistas ocorreram nas próprias empresas, geralmente nas salas dos gestores. As boas condições das referidas salas, em termos de conforto, boa iluminação e privacidade, favoreceram a condução das entrevistas, uma vez que diminuíram as possibilidades de interferências externas.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi explicado aos entrevistados, reforçando-se o resguardo da identidade, a fim de sanar emergentes receios quanto à participação. Deste modo, foram tomados todos os cuidados necessários à pesquisa com humanos, no que tange ao direito de não responder e não participar, bem como o respeito às opiniões e idiossincrasias dos respondentes. Vale frisar que o Comitê de Ética da universidade à qual o projeto esteve vinculado aprovou essa pesquisa sob o parecer CEP010/2009.

A análise dos dados deu-se por meio da técnica *Análise de Conteúdo,* proposta por Bardin (2009). Os discursos dos entrevistados foram, minuciosamente, examinados, possibilitando a identificação dos eixos categóricos de classificação. Buscou-se, ainda, estabelecer e discutir dentro das categorias, as subcategorias caracterizadas pelas variações identificadas nos discursos dos participantes.

2 Resultados e discussão

Discutir-se-á, a seguir, as subcategorias concernentes aos três eixos temáticos: 1) importância da Lei 8.213/91 para a PD; 2) importância da Lei 8.213/91 para a empresa; e 3) importância da Lei 8.213/91 para a sociedade. Com o uso da técnica de Bardin (2009), na análise dos dados, identificaram-se quatro principais subcategorias, a saber: 1.1) cidadania; 1.2) inclusão entendida como inserção social; 2.1) responsabilidade social; e 3.1) inclusão como via de superação das mazelas sociais.

2.1 Categoria 1: Importância da Lei 8.213/91 para a PD

De modo geral, esta categoria é marcada pelo pensamento de que as PD, no exercício da sua cidadania, adquirem uma vida mais digna. Conceituar cidadania e inclusão, bem como discutir a aplicação destes termos nos discursos dos entrevistados, faz parte do mote das subcategorias que se seguem.

2.1.1 Subcategoria 1.1: Cidadania

Direito de ter direitos. Apesar de ser esta uma expressão ínfima em sua capacidade explanatória, conceitua o polissêmico termo cidadania. Geralmente, esta palavra refere-se à noção de democracia e igualdade perante a lei. Fernandes et. al (2003) destacam uma leva de vieses interpretativos que abrangem aspectos civis, políticos (direitos de primeira geração) e sociais (direitos de segunda geração). Os aspectos civis correspondem a direitos como o de locomoção ou mesmo o de se casar. Já os aspectos políticos incluem direitos como os de reunião, de sindicalização e de voto. Os direitos sociais estão relacionados ao trabalho, à saúde e à educação, por meio dos quais há o alcance da dignidade e do bem-estar social. Fala-se ainda em direitos de terceira e de quarta geração que estão ligados, respectivamente, aos grupos humanos e à proteção da vida.

O trabalho é um direito humano fundamental assegurado pela Constituição Federal em seu artigo 6º (BRASIL, 2012c). No entanto, reiterando Oliveira (2009), a taxa de ocupação de postos de trabalho pelas PD no Brasil é de apenas 2,5%. A dificuldade de acesso ao trabalho pelas PD e outros grupos minoritários[3] delineia, segundo Scherer-Warren (1999), a existência de um histórico marcado por exclusão social e manutenção hierárquica.

Muitas são as heranças históricas que, até os dias atuais, intimidam o processo de empoderamento[4] dos direitos e a universalização da cidadania. Em termos de herança mundial, a cultura da civilização grega, na qual a cidadania era privilégio de poucos, isto é, dos mais abastados, constitui-se em modelo para a sociedade brasileira (HAZARD et. al, 2007). Já em termos nacionais, uma das maiores chagas históricas que se possa considerar é a colonização, da qual

[3] Minorias não são aqui tratadas em termos quantitativos populacionais, mais em termos de participação social ativa. Assim, um grupo minoritário seria aquele que encontra-se desprivilegiado em relação a um grupo majoritário que, apesar de poder ser numericamente inferior, encontra-se em condição privilegiada, tendo seus interesses assegurados na coletividade (PINSKY; ELUF, 2000).

[4] O significado do termo empowerment ou empoderamento, como tem sido traduzida no Brasil, designa "processo de mobilizações e práticas destinadas a promover e impulsionar grupos e comunidades - no sentido de seu crescimento, autonomia, melhora gradual e progressiva de suas vidas" ou "ações destinadas a promover simplesmente a pura integração dos excluídos, carentes e demandatários de bens elementares à sobrevivência, serviços públicos, atenção pessoal, etc., em sistemas precários" (GOHN, 2004, p. 23)

persiste, no imaginário social, a cultura escravagista e os interesses coronelistas (CARVALHO, 2003).

O processo de construção dos direitos das PD, bem como de outros grupos minoritários que sofreram discriminação ao longo dos tempos, não começou com a legitimidade documental, mas com movimentos populares organizados. Felizmente, o Brasil tem sido palco de muitos destes movimentos, em que os direitos de cidadania têm ocupado a agenda principal. Enquanto os sujeitos se empoderam dos seus direitos, os movimentos reivindicatórios tomam forma e se apropriam de espaços e mídias diversas (PINSKY; ELUF, 2000).

Bianchetti e Freire (1998), alimentados pelos pressupostos de Marx, apontam o papel do trabalho para o rompimento de um modo primitivo e sensorial de apreender o mundo. O trabalho é um bem histórico, material e simbólico, do qual um sujeito precisa usufruir e apropriar-se, livre e conscientemente, para tornar-se cidadão. Os gestores G1, G3 e G7, em seus discursos, compartilham da ideia de que, por este caminho, as PD alcançam a cidadania, superando a inferiorização primeira.[5]

> É importante, pois dá responsabilidade à pessoa com deficiência e sua família; para ser cidadão (G1).
> Importância de inclusão das pessoas com deficiência no mercado normal das pessoas. Dele está tendo uma vida digna, como qualquer outro cidadão (G3).
> Acho que a importância é justamente essa, a questão é ela se tornar uma cidadã, dele estar inserido, a questão da dignidade como pessoa e profissional (G7).

Os discursos acima não entram no mérito do que vem a ser cidadania para os entrevistados. No entanto, fica claro que, para estes, o não acesso ao trabalho retira do sujeito o seu título de cidadão. Ter um trabalho parece, enquanto condição *sine qua non,* à dignidade humana, isto é, ao exercício da cidadania. Pelo trabalho, os sujeitos garantem sua subsistência, bem como a obtenção de recursos que permitem uma melhoria da qualidade de vida. O não exercício profissional coloca o indivíduo sujeito à sorte ou aos benefícios sociais. Portanto, deve-se considerar que a negligência diante de qualquer um dos direitos humanos fundamentais, sobretudo do acesso ao trabalho, acarreta déficit nos demais. Como se poderia pensar em direito de ter direitos, se até o que há de mais básico está em falta? Esta angústia é

[5] Refere-se ao modo primitivo e sensorial de apreender o mundo, no qual o indivíduo não se sente apto a mudar sua realidade, considerando necessário submeter-se àquele que se apresenta como superior em força ou hierarquia.

também manifestada por Pinsky e Eluf (2000) através da expressão: não pode haver cidadania de barriga vazia.

2.1.2 Subcategoria 1.2: Inclusão entendida como integração social

Antes que se prossiga com as discussões, faz-se necessário diferenciar os termos integração, inclusão e inserção, pelo fato destes terem sido empregados como equivalentes nesta subcategoria. A integração, ao contrário da inclusão, é condicionada às possibilidades de uma PD transpor barreiras biológicas e sociais. À pessoa, cujo grupo se pretende incluir verdadeiramente, são proporcionadas condições de plena participação social. A palavra inserção, por sua vez, não alude alguma ideia específica, pois esta não é representativa de nenhum paradigma social (VIVARTA, 2003).

Os entrevistados G8 e G10 utilizam-se da palavra inserção para referir-se à entrada das PD no mercado de trabalho.

> Ela facilita a inserção dos deficientes no mercado de trabalho (G8).
> É importante para que essas pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho (G10).

Há ainda diferenciações feitas por Hazard et. al (2007) em relação aos paradigmas da integração e da inclusão. A integração visa qualificar ou reabilitar a PD para inseri-la na sociedade. Neste paradigma, a pessoa é entendida sob a ótica do modelo médico, no qual preconceito e discriminação decorrem de sua condição de limitação, oriunda de um déficit biológico. A partir de 1980, Década Mundial das PD, surgiu um movimento nacional e internacional para a superação do modelo médico em função do modelo social. Na década de 1990, em uma Assembleia Geral da ONU, na qual se discutia a situação de grupos socioeconomicamente vulneráveis dos países em desenvolvimento, utilizou-se o vocábulo inclusão, pela primeira vez. O novo paradigma instituído, desde então, visa uma sociedade para todos e que valorize a diversidade humana.

A inclusão prevê o acesso dos mais variados grupos de minorias ao convívio e aos recursos sociais, de maneira equiparada aos grupos majoritários. Esta questão é da seguinte maneira abordada por Maciel (2000, p. 56):

> a inclusão social traz no seu bojo a equiparação de oportunidades, a mútua interação de pessoas com e sem deficiência e o pleno acesso aos recursos da sociedade. Cabe lembrar que uma sociedade inclusiva tem o compromisso com as minorias e não apenas com as pessoas portadoras de deficiência.

No texto de Vivarta (2003, p. 20), o compromisso da filosofia inclusivista com os grupos minoritários, tradicionalmente estigmatizados,[6] é reiterado. Tal entendimento é explicitado da seguinte maneira: “A inclusão é para todos porque somos diferentes”. Somente há de se incluir alguém porque, um dia, houve sua exclusão. Nos trechos de discursos abaixo, o G2 e o G9 comentam a importância da lei para a promoção da inclusão e a consequente supressão da exclusão e da discriminação.

> Foi por dar oportunidade para a pessoa com deficiência, o trabalho retirou da exclusão social (G2).
> Ele fazer parte da sociedade porque ele é uma pessoa, assim, discriminada. Infelizmente, ele é discriminado e essa é uma forma dele participar ativamente do trabalho, do convívio com as pessoas. É para colocar ele no convívio normal, para ele ser tratado como uma pessoa normal e não ser discriminado. Meu parecer é esse (G9).

A expressão “tratada como uma pessoa normal”, utilizada para referir-se à PD no discurso do G9, evidencia o pensamento de que tais pessoas diferem daquelas que não tem deficiência, em termos de condição humana. As diferenças são exatamente o que tornam os homens essencialmente humanos. É por meio deste princípio orientador e norteador na criação das políticas e das leis que o paradigma da inclusão impera.

Não se justifica a manutenção de mecanismos sociais exclusivistas, uma vez superadas ideias como: os homens são melhores que as mulheres, os brancos mais puros que os negros e as pessoas sem deficiência mais competentes que as PD. Desta forma, não há mais como sustentar que, entre grupos, em função de suas características dicotômicas, possam existir desigualdades no usufruto dos direitos de cidadania.

[6]Um sujeito estigmatizado possui signo(s), visíveis ou não, que lhe circunscrevem descrédito social (GOFFMAN, 2009).

3 Categoria 2: Importância da Lei 8.213/91 para a empresa

> Também é muito importante para a empresa, pois, ela precisa desenvolver o seu papel social (G1).
> Esta lei é importante para que a empresa tenha uma responsabilidade social (G2).

Os trechos acima são muito característicos dos discursos dos entrevistados, quando o assunto em foco é a importância da lei para a empresa. Surgiram algumas falas em torno da inclusão, estando sempre ligadas ao tópico da Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Na subcategoria 2.1, além de definido um conceito para RSE, estão enumerados benefícios e passos para sua efetivação. É também discutida a prática desta nas empresas, mediante indícios apontados nos discursos dos gestores entrevistados.

3.1 Subcategoria 2.1: Responsabilidade Social Empresarial

A RSE é aqui entendida como o modelo de gestão que prima pela sustentabilidade ambiental e redução das desigualdades sociais (TEIXEIRA, 2004). Este modelo visa à suspensão de prejuízos ou, pelo menos, a minimização destes, provocados pela empresa à comunidade situada em sua área de abrangência (GARCIA, 2007). Trata-se de um tipo de gestão que tem, em seu escopo, estratégias para efetivação da inclusão de grupos minoritários, tradicionalmente segregados do mercado de trabalho.

A preocupação relatada pelo G12 expressa os intentos da RSE. A título de ilustração, segue um fragmento do seu discurso.

> A X [falou o nome da empresa em que trabalha] tem uma preocupação de fazer algo para a comunidade que ela está inserida. Nós somos quatro unidades e existe essa preocupação de fazer algo pela comunidade. Então, no caso aqui, a gente tem uma parceria. A gente, desde quando começou o movimento, há muito tempo, a gente tem pessoas com deficiência (G12).

Dentre os diversos benefícios da RSE enumerados por Alli (2002), cabe salientar: a humanização do clima colaborativo e o consequente aumento da produtividade e diminuição da rotatividade dos funcionários; a prevenção de situações discriminatórias com fortalecimento da política de diversidade,

acarretando diminuição da vulnerabilidade da empresa em relação à legislação que resguarda as PD; e a melhoria do *marketing* e da imagem corporativa aos olhos dos consumidores e de novos investidores. Alli (2000) salienta alguns passos para implementar este modelo, tais como: usar mídias alternativas para recrutamento; conhecer o perfil dos candidatos às vagas, no momento da seleção; contratar mão-de-obra diversificada; promover e remunerar pessoas de grupos minoritários em situações de empate; realizar treinamentos e periódicas avaliações com gestores e demais colaboradores; proporcionar momentos de descontração para quebra de obstáculos relacionais entre os grupos; estabelecer parcerias com outras organizações; e reforçar o marketing da diversidade e o contato dos funcionários com a comunidade.

O G6 relata algumas dessas práticas para efetivação da RSE, pontuando o papel da empresa em valorizar a diversidade e treinar o colaborador com deficiência para que seja produtivo no desempenho da sua função. Além do mais, o referido entrevistado salienta um ganho objetivo, materializado na esquiva de sanções impostas pelo Ministério do Trabalho às empresas que descumprem o preceituado da Lei 8.213/91. Ao final do fragmento de discurso abaixo, o gestor acrescenta como motivação para contratação de PD o potencial produtivo, transcrito em habilidades e competências pessoais.

> Para a empresa, a importância é de se ter pessoas com deficiência em seu quadro de trabalhadores e que eles estejam tão interados ou mais do que as outras pessoas que estão lá e, muitas vezes, não possuem os mesmos tipos de limites. Eles querem, eles almejam ocupar este espaço. A empresa vai trabalhando os relacionamentos, a questão dos limites, das diferenças. Ganha-se muito na questão da capacidade. Uma pessoa com deficiência que foi encarregada de atender uma tarefa deve fazê-la bem. Claro que tem tudo a ver com a formação da pessoa, com a estrutura familiar; mas, a empresa ganha se investir corretamente e destinar alguém para treinar aquela pessoa de forma eficaz para que ela aprenda as atividades. O lado social da empresa é garantido não como uma obrigação, mas, como um reconhecimento enquanto importância para a sociedade. Hoje, a lei tem sido encarada como uma obrigatoriedade. Tenho obrigação de ter um número X de pessoas com deficiência, senão o Ministério do Trabalho me multa. Pensando nesta obrigatoriedade, as empresas perdem oportunidade de aproveitar as qualidades das pessoas que vão procurar este emprego ou são encaminhadas (G6).

O discurso do G6 e do G12 tem em comum o referencial nos dispositivos da chamada Lei de Cotas. O fragmento a seguir é um demonstrativo de que empresas

se apoiaram na obrigatoriedade legal para iniciarem a abertura das portas do trabalho às PD.

> Antes, a gente só cumpria a cota e depois a gente resolveu aumentar o número em função dessa responsabilidade social de apoiar a comunidade, de estar inserindo essas pessoas (G12).

A observância dos parâmetros de acessibilidade, não sendo estes restritos às adaptações em âmbito de estrutura física-predial, é incisiva para efetivação da RSE. Vale pontuar que se trata de um processo que envolve, de maneira mais contundente, as mudanças de atitudes estereotipadas dos gestores, dos demais colaboradores, dos familiares, das próprias PD e da sociedade como um todo. A inclusão laboral das PD pode ser facilitada com ações relativamente simples. A título de exemplo, uma empresa pode preparar os funcionários para receber espontaneamente os colegas com deficiência. Não fazê-lo, implica em maior dispêndio energético com situações de desadaptação no ambiente de trabalho (STOICOV et. al, 2009, MONTEIRO et. al, 2011).

Em conformidade com Bahia (2006), o G9 salienta a importância do cuidado da empresa com o aspecto social envolto nas relações dentro do ambiente laboral. Além de um contrato de trabalho, devem-se criar condições para que o funcionário com deficiência se sinta, de fato, um profissional entre os demais. Segue fragmento de discurso explicitando esse entendimento.

> Na verdade é participar na questão do ramo social. Acho que é mais uma questão social de inserir este profissional na condição de ele se sentir participante de um grupo ou empresa, se sentir cidadão mesmo e responsável por suas funções (G9).

A RSE é um eixo norteador para as empresas que, nos dias atuais, além da própria produção devem estar atentas a diversos fatores relacionados ao ambiente de trabalho. Uma empresa não cumprirá metas, caso seus colaboradores não estejam envolvidos por um clima positivo. O mesmo ocorrerá, caso não sejam adotados os novos paradigmas tecnológicos, científicos e sociais. Nesse ponto, a RSE e a inclusão estão intimamente relacionadas visto que a implementação do referido modelo não se faz sem uma efetiva adesão ao paradigma.

4 Categoria 3: Importância da Lei 8.213/91 para a sociedade

O indivíduo, considerado diferente, carrega marcas da alteridade que o distanciam de um protótipo social de uma dada cultura. Essas marcas circunscrevem seu lugar na sociedade, seu espaço territorial, seu estilo de vida podendo, inclusive, comprometer o exercício pleno da cidadania (FRANÇA, PAGLIUCA, 2009). Nesta categoria, os discursos corroboram os déficits da Assistência Social Previdenciária, as marcas históricas da segregação e a negligência do direito básico à educação como intempéries sociais passíveis de serem superadas pelo paradigma da inclusão.

4.1 Subcategoria 3.1: inclusão - via de superação das mazelas sociais

O trabalho é um dos pilares que sustentam a vida em sociedade. Além de depor, profundamente, contra os direitos de cidadania, a manutenção de pessoas produtivas fora dele tem impactos negativos sobre a economia, sendo o mais evidente o dispêndio com ações assistencialistas (BAHIA, 2006). Para Maciel (2000), a inclusão social contribui para a elevação da economia. Ampliar o acesso ao trabalho às pessoas com deficiência, habilitadas, bem como às pessoas pertencentes a outros grupos minoritários, fortalece o exercício da cidadania e faz com que elas se apoderem de seus direitos e deveres. O G1 alude a essa questão em seu discurso.

> A lei é importante para diminuir o número de pessoas com deficiência não inseridas no mercado de trabalho (G1).

Conforme Vaitsman et. al (2009), ajudar aos mais necessitados (caráter paternalista) deixou de justificar a ação da Proteção Social quando, na década de 1990, o problema da pobreza tornou-se mais evidente. Passou-se a amparar indivíduos, domicílios e comunidades na administração da vulnerabilidade e dos riscos, por meio de ações integradas para a redução da pobreza. É inegável o papel desempenhado pelas políticas e pelas instituições na promoção de equidade.[7]

[7] O conceito de equidade corresponde ao princípio fundamental da inclusão, pois, toma a norma como igualitária, eliminando a discriminação e introduzindo uma relação mais justa entre os sujeitos de grupos diversos (MAZZOTTA; D'ANTINO, 2011).

Estas, ao promoverem investimentos em necessidades humanas básicas, direcionados aos grupos mais vulneráveis, favoreceram a elevação da produtividade e o crescimento econômico do país.

O Benefício de Prestação Continuada (BPC) é concedido a pessoas idosas (acima de 65 anos) ou PD que vivem em condições de extrema pobreza cuja renda *per capita* soma menos de um quarto do salário mínimo. Não existem precondições para a cessão do benefício, portanto, não precisa haver contribuição prévia ao sistema de Seguridade Social (DINIZ et. al, 2007a). O G2 ressalta a importância da Lei 8.213/91 como uma medida eficaz na supressão do comodismo por parte de PD que, apesar de serem potencialmente produtivas, permanecem fora do trabalho devido à cessão de benefícios previdenciários.

> A importância desta lei para a sociedade é que diminui o número de pessoas com deficiência na zona de acomodação, conforto, benefício. Estas pessoas com deficiência se tornam cidadãos (G2).

Diniz et. al (2007b), ressaltam que somente são protegidas pelo BPC as PD graves, isto é, as que se encontram incapacitadas para trabalhar e para manter uma vida independente. Os referidos critérios demandam análise cuidadosa, uma vez que a maioria das PD não é plenamente independente e, apesar de ter potencial produtivo, encontra dificuldades relacionadas ao preconceito e à discriminação ao tentar inserir-se no trabalho.

Além do mais, existe ainda um peso histórico de tradições religiosas e de representações do senso comum, nas quais as PD, ora são percebidas como coitadas, necessitadas de ajuda, ora como pobres, porém desmotivadas a trabalhar. (DINIZ et. al, 2007b). Há que se analisar, cautelosamente, os discursos dos entrevistados dos quais se depreendem ideias como: PD são preguiçosas, acomodadas, não procuram trabalho. Trata-se de um tipo de mecanismo de defesa, uma forma de expiação da culpa, um modo de encapsular-se e esquivar-se das responsabilidades sociais.

Ao G2 escapa o fato de que, junto à suposta comodidade, existe um panorama histórico de mazelas sociais que negligenciaram inúmeros direitos além do trabalho, dentre os quais se destaca o direito à educação (PIRES et. al, 2007). A PD *acomodada* nasce em um dado contexto, sob determinadas condições, e constitui-se como sujeito em um ambiente embebido de RS negativas a seu

respeito. Isso é o que configura o entrave do preconceito no acesso das PD aos sistemas sociais.

França e Pagliuca (2009, p.185) explanam da seguinte maneira o papel hegemônico dos ideários majoritários na vivência das PD: “[...] apesar de seu potencial, esses sujeitos se percebem diferentes, pois são socializados por meio de um discurso cujos sentidos encerram as crenças e valores de pessoas sem deficiência”. Desde os primórdios, as PD passaram por processos sociais exclusivistas, marcados por extermínio, abandono, crenças sobrenaturais, institucionalização, assistencialismo e muitos outros posicionamentos perniciosos por parte dos grupos majoritários (OLIVEIRA, 2011). A esse respeito, Maciel (2000, p. 51) acrescenta que: “o processo de exclusão social de pessoas com deficiência ou alguma necessidade especial é tão antigo quanto à socialização do homem”. O G6 leva em consideração esse panorama histórico na atual configuração da participação social das PD.

> É importante porque é justo que as pessoas com deficiência sejam participantes da sociedade de uma forma mais ativa. Precisávamos, inclusive, romper com o passado. Esta lei faz com que a questão da marginalidade das pessoas com deficiência em relação à sociedade seja rompida. Ela possibilita a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade. Sabemos que, historicamente, elas ficaram relegadas às suas casas, famílias, enfim. É uma oportunidade de mudar isto. É mais importante valorizar a pessoa humana, valorizar o potencial, ter deficiência não significa ausência de potencial, capacidade (G6).

A inclusão veio quebrar barreiras cristalizadas da exclusão, consumadas ao longo da história. Os pressupostos desse paradigma abarcam: preparação dos seguimentos sociais para acolher o diferente; investimento profissional por parte dos envolvidos; fortalecimento das políticas públicas; e criação e implementação de novos projetos para atendimento das PD (MACIEL, 2000). Um sistema social (escola, empresa ou outro qualquer) deve proporcionar condições para que a pessoa inserida seja realmente incluída, isto é, para que participe ativamente contribuindo para o bem comum (MAZZOTTA; D’ANTINO, 2011). No fragmento abaixo, o G7 fala da importância de a sociedade estar devidamente respaldada ao lidar com as PD.

> A sociedade passa a abrir caminhos para eles no mercado de trabalho. A sociedade passa a percebê-los como um suporte, com algumas limitações, mas produtivos se acompanhados (G7).

Os mais variados ambientes precisam estar equipados e as pessoas preparadas para receber as PD. Existem escolas e professores, empresas e colaboradores pouco familiarizados com a diversidade e a inclusão. Mais do que adaptar o mobiliário e o ambiente físico, faz-se necessário: a) utilização de dispositivos de comunicação não auditiva; b) adaptação dos programas e das metodologias institucionais à realidade das PD; e c) implicação e posturas mais abertas por parte de todos os envolvidos. Afinal de contas, existem pessoas com deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla (ABNT, 2004, SASSAKI, 2006).

O preconceito colabora para que as reais possibilidades e limitações das PD permaneçam desconhecidas, acarretando na suspensão de oportunidades significativas de inserção laboral. Portanto, investimento em campanhas midiáticas de antidiscriminação, moções reivindicatórias e mobilização da sociedade como um todo, fazem parte do escopo de ações que edificarão, por definitivo, a inclusão social.

Considerações finais

A Lei 8.213 foi positivamente significada pelos gestores entrevistados. Todos apontaram vantagens em aplicá-la, tais como: cumprimento da responsabilidade social pelas empresas, exercício universal da cidadania e inclusão social. Nesta última, estão contempladas, tanto as pessoas com deficiência, quanto a redução de débitos decorrentes das mazelas sociais. Em nenhum momento foram citados ônus às empresas geridas pelos entrevistados deste estudo, seja para a cadeia produtiva, seja para o equilíbrio financeiro ou de qualquer outra espécie.

Em uma das categorias, ficou claro o mecanismo de clivagem, isto é, as diferenciações ocorridas em torno de uma única representação social dentro de um grupo. A título de esclarecimento, vale elucidar, uma vez mais, o vocábulo inclusão que, de um lado expressou um paradigma social, de outro, a possibilidade de superação das mazelas sociais.

O valor da Lei de Cotas é reconhecido em sua impulsão na abertura das portas do mercado de trabalho a um grupo tradicionalmente excluído, segregado e estigmatizado dos sistemas sociais. Os discursos parecem impregnados dos pressupostos da inclusão, tendo sido evocados alguns de seus eixos norteadores, a

citar: equidade, equiparação de oportunidades e acesso aos direitos humanos fundamentais. De modo geral, as visões parecem características de gestores que reconhecem as potencialidades das PD e estão abertos a acolher o diferente.

A importância da Lei está, ao mesmo tempo, intimamente relacionada à inclusão e à sua obrigatoriedade de abertura de postos de trabalho às pessoas com deficiência. Tal fato revela o quanto se fez forçosa a eclosão desse paradigma no Brasil, mediante uma demanda social emergente. Há de se considerar que, apesar de sua criticada efetividade, sem a intervenção desta Lei, ainda na atualidade, as portas do mercado de trabalho estariam totalmente fechadas a pessoas potencialmente produtivas para o trabalho.

Este estudo aponta para uma coletiva receptividade à Lei, havendo, no entanto, necessidade de desenvolver outros que permitam estabelecer correlações estatísticas entre a efetividade desta e as representações aqui apresentadas. São necessários novos conhecimentos científicos que deem sustentabilidade à produção de políticas públicas ainda mais incisivas no processo de inclusão laboral das pessoas com deficiência. Por fim, cabe uma última reflexão: somos todos diferentes em matéria, porém iguais, pois em essência somos todos humanos.

Referências

ABNT. NBR 9050. **Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos.** 2004.

ALLI, S. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade.** São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

ALLI, S. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

BAHIA, M. S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações:** Contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

BIANCHETTI, L; FREIRE, I. M. **Um olhar sobre a diferença:** Interação, trabalho e cidadania. Campinas: Papirus, 1998.

BRASIL. **Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989**. 2012a Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em: 19 jan. 2012.

BRASIL. **Lei 8.213, 24 de julho de 1991.** 2012b Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 19 jan. 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** 2012c Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 jan. 2012.

BRASIL. **Decreto 3.289, 21 de dezembro de 1999**. 2012d. Disponível em: < http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3298.htm>. Acesso em: 19 jan. 2012.

BRASIL. **Decreto 5.296, de 02 de dezembro de 2004.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 19 jan. 2012.

CABECINHAS, R. Representações Sociais, relações intergrupais e cognição social. **Paidéia,** Portugal, v. 14, n. 28, p. 125-137. 2004.

CARVALHO, J. M. **Cidadania no Brasil:** O longo caminho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

DINIZ, D. et. al. Deficiência, Cuidado e Justiça Distributiva. **Letras Livres:** Brasília, SérieAnis 48, p. 1-6, maio. 2007a.

DINIZ, D. et. al. Qual deficiência? Perícia médica e assistência social no Brasil. **Cad. Saúde Pública,** Rio de Janeiro, v. 23, n. 11, p. 2589-2596. 2007b.

FERNANDES, J. D. et. al. Cidadania e qualidade de vida dos portadores de transtornos psiquiátricos: Contradições e racionalidade. **Rev. Esc. Enferm. USP,** São Paulo, v. 37, n. 2, p. 35-42. 2003.

FRANÇA, I. S. X.; PAGLIUCA, L. M. F. Inclusão social da pessoa com deficiência: Conquistas, desafios e implicações para a enfermagem. **Rev. Esc. Enferm. USP:** São Paulo, v. 43, n. 1. p. 178-185. 2009.

GARCIA, K. C. Concepção de um modelo matemático de avaliação de projetos de responsabilidade social empresarial (RSE). **Rev. Gest. Prod.,** São Carlos, v.14, n.3, p.535-544. 2007.

GOFFMAN, E. **Estigma:** notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

GOHN, M. G. Empoderamento e participação da comunidade em políticas sociais. **Rev. Saúde. & Soc.,** São Paulo, v. 13, n. 2, p. 20-31. 2004.

HAZARD, D. et. al. **Inclusão digital e social de pessoas com deficiência:** Textos de referencia para monitores de telecentros. Brasília: UNESCO, 2007.

MACIEL, M. R. C. Portadores de deficiência: A questão da inclusão social. **São Paulo Perspec.,** São Paulo, v. 14, n. 2, p. 51-56. 2000.

MAZZOTTA, M. J. S.; D'ANTINO, M. E. F. Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: Cultura, educação e lazer. **Saúde Soc.,** São Paulo, v. 20, n. 2, p. 377-389. 2011.

MONTEIRO, L. G. et. al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de com deficiência no mercado de trabalho. **Rev. Bras. Ed. Esp.,** Marília, v.17, n.3, p.459-480. 2011.

MOSCOVICI, S. **Representações Sociais:** Investigações em Psicologia Social. Petrópolis: Vozes, 2009.

NERI, M. et. al. **Diversidade:** Retratos da deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV/IBRE/CSP, 2003.

OLIVEIRA, M. A. et. al. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. **Rev. Bras. Ed. Esp.,** Marília, v.15, n. 2, p. 219-232. 2009.

OLIVEIRA, S. M. Q. **Representações sociais da Lei 8213/91 por gestores públicos, empresários e portadores de necessidades especiais**. 124 p. 2011. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Universidade Vale do Rio Doce, Governador Valadares, 2011.

PINSKY, J.; ELUF, L. N. **Brasileiro (a) é assim mesmo:** Cidadania e preconceito. São Paulo: Contexto, 2000.

PIRES, A. B. M. et. al. Inclusão social da pessoa com Síndrome de Down: uma questão de profissionalização. **Arq. Ciênc. Saúde,** São Paulo, v. 14, n. 4, p. 203-10. 2007.

SANTOS, A. R. **Metodologia científica:** A construção do conhecimento. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

SASSAKI, R. K. **Inclusão:** Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SCHERER-WARREN, I. **Cidadania sem fronteiras:** Ações coletivas na era da globalização. São Paulo: Hucitec, 1999.

STOICOV, C. et. al. **Manual de incorporação dos critérios essenciais de responsabilidade social empresarial.** São Paulo: Instituto Ethos, 2009.

TEIXEIRA, L. S. **Responsabilidade social empresarial**. Brasília: Câmara dos deputados, 2004.

VAITSMAN, J. et. al. Proteção social no Brasil: O que mudou na assistência social após a Constituição de 1988. **Ciên. Saúde Colet.,** Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 731-741. 2009.

VIVARTA, V. **Diversidade:** Mídia e Deficiência. Brasília: Agência de Notícias dos Direitos da Infância e Fundação Banco do Brasil, 2003.

WERNECK, C. **Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva**. Rio de Janeiro: WVA, 2000.

WERNECK, C. **Você é gente?** O direito de nunca ser questionado sobre seu valor humano. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

Artigo:

Recebido em: 15/04/2013

Aceito em: 05/12/2013