



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
MESTRADO EM DIREITO ECONÔMICO

SUÊNIA OLIVEIRA VASCONCELOS

**A INSERÇÃO SOCIOLABORAL DA MULHER COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO
MERCADO DE TRABALHO DE CAMPINA GRANDE: Um estudo de caso**

João Pessoa - PB
2014

SUÊNIA OLIVEIRA VASCONCELOS

A INSERÇÃO SOCIOLABORAL DA MULHER COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO
MERCADO DE TRABALHO DE CAMPINA GRANDE: Um estudo de caso

Dissertação apresentada como requisito parcial para a
obtenção do título de mestre pelo Programa de Pós
Graduação em Ciências Jurídicas, área de concentração
em Direito Econômico, da Universidade Federal da
Paraíba.

Orientador: Prof. Dr. Robson Antão de Medeiros.

João Pessoa - PB
2014

V331i Vasconcelos, Suênia Oliveira.

A inserção sociolaboral da mulher com deficiência física no mercado de trabalho de Campina Grande: um estudo de caso / Suênia Oliveira Vasconcelos.-- João Pessoa, 2014.
187f.

Orientador: Robson Antão de Medeiros

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCJ

1. Mercado de trabalho - deficiente físico. 2. Mulheres com deficiência - normas - inclusão sociolaboral. 3. Direito do trabalho - mulher com deficiência física.

UFPB/BC

CDU: 331.5-056.26(043)

SUÊNIA OLIVEIRA VASCONCELOS

A INSERÇÃO SOCIOLABORAL DA MULHER COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO
MERCADO DE TRABALHO DE CAMPINA GRANDE: Um estudo de caso

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de mestre pelo Programa de Pós Graduação em Ciências Jurídicas, área de concentração em Direito Econômico, da Universidade Federal da Paraíba.

Orientador: Prof. Dr. Robson Antão de Medeiros.

Defesa de dissertação de mestrado avaliada por Banca Examinadora composta pelos seguintes professores, sob a presidência do primeiro:

Prof. Dr. Robson Antão de Medeiros (UEPB)

Prof^ª. Dr^ª. Lorena de Melo Freitas (UEPB)

Prof^ª. Dr^ª. Paulla Christianne da Costa Newton (UEPB)

A todas as pessoas com deficiência, que lutam pela sobrevivência diária, que não desistem de seus sonhos e da felicidade e buscam, a cada dia, efetivar sua cidadania, em especial às mulheres guerreiras e trabalhadoras, que aceitaram colaborar com esse trabalho, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que me deu forças e perseverança nas horas de fraqueza e dificuldades e que, além disso, sempre me levantou em minhas quedas.

Ao meu amado esposo, Carlos André, por sempre estar ao meu lado, pelo companheirismo, pela compreensão, pelo apoio e incentivo e por nunca ter me deixado desistir dos meus sonhos e ter me ajudado a perseverar, quando tudo parecia não dar certo.

À minha amada família que me deu uma sólida educação para a vida, sem a qual não estaria onde estou hoje.

Agradeço a todos que, direta ou indiretamente, ajudaram na conclusão deste trabalho, sendo que, alguns nomes não poderiam faltar aqui.

Agradeço com mais propriedade a meu orientador, professor Robson Antão de Medeiros, pela maneira com que me ajudou a conduzir a pesquisa, sempre com paciência e atenção, bem como a todos os professores e funcionários do PPGCJ/UFPB pela atenção e presteza no atendimento todos esses anos.

Ao amigo Guthemberg Cardoso pelo incentivo para que eu me inscrevesse no mestrado e pelas orientações na feitura do projeto de pesquisa.

À banca avaliadora pela atenção a mim dispensada.

Ao amigo e companheiro de mestrado Fábio Araújo, pelas preciosas caronas para João Pessoa, pela companhia e conversas agradáveis e, principalmente, pelos conselhos e incentivos constantes.

Aos meus colegas de turma, especialmente Larissa Teixeira.

A todos da ASDEPB, especialmente na pessoa de Radamés Cordeiro de Moraes, pelo acolhimento e toda a ajuda concedida para a concretização desta pesquisa.

A todas as mulheres com deficiência, que aceitaram colaborar com a pesquisa.

Ao amigo Bruno Camelo pelos cálculos estatísticos e pela atenção a mim dispensada durante a elaboração deste trabalho.

Ao professor Marcondes Catão e a Érica Simone, pelas orientações acerca da submissão do projeto de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa.

Aos amigos Rodrigo Fagundes e Ana Paula Vilarim pelas palavras em inglês (*abstract*).

A todos que fazem parte da minha vida e que fizeram e fazem meus esforços valerem à pena, o meu muito obrigada!

Depois de muito meditar, cheguei à conclusão de que um ser humano que estabelece um propósito deve cumpri-lo, e que nada pode resistir a um desejo, a uma vontade, mesmo quando para sua realização seja necessária uma existência inteira.

Benjamim Disraeli

RESUMO

A presença cada vez mais constante das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um fenômeno bastante recente, pois, demoraram séculos para que homens e mulheres deficientes fossem reconhecidos (as) como mão de obra produtiva. As mulheres com deficiência, por sua vez, são duplamente discriminadas: pelo fato de ser mulher e de ser deficiente. O presente trabalho tem como objetivo geral analisar se a legislação em vigor no Brasil referente ao Direito do Trabalho da mulher e às normas de inserção sociolaboral das pessoas com deficiência estão propiciando a inclusão e permanência da mulher com deficiência física no mercado de trabalho e, assim, contribuindo para a igualdade de gênero no ambiente laboral e o fim da discriminação social. Para tanto, foi utilizado o método do Estudo de Caso, com o objetivo de analisar a realidade fática de mulheres com deficiência física, associadas à Associação dos Deficientes do Estado da Paraíba (ASDEPB), que se encontram inseridas no mercado de trabalho de Campina Grande/PB, com vistas a identificar se o direito pensado (idealizado) está sendo realizado (concretizado). Dentre os principais resultados percebeu-se que um significativo arcabouço legal vem contribuindo para a construção de uma nova visibilidade em relação às pessoas com deficiência, com vistas à remoção das barreiras que impedem a participação ativa delas em todos os âmbitos sociais. Contudo, tal arcabouço legal ainda não foi suficientemente capaz de dissipar a discriminação social em relação aos deficientes, nem promover efetivamente sua inclusão sociolaboral. No tocante à mulher sem deficiência, diversas normas foram implementadas há algum tempo, as quais se aplicam também às mulheres com deficiência, no intuito de promover o trabalho feminino e diminuir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, que ainda persiste. De todo modo, as normas promocionais de inserção sociolaboral das mulheres sem deficiência e das pessoas com deficiência têm o desafio de garantir a igualdade formal, bem como promover mecanismos que efetivem a igualdade material entre homens e mulheres com ou sem deficiência e, nesse sentido, ainda há muito a ser feito.

Palavras-Chave: Deficiência física. Mulher. Normas de inclusão sociolaboral.

ABSTRACT

The growing presence of persons with disabilities on the job market is a very recent phenomenon. It took centuries for disabled men and women to be recognized as productive workers. Women with disabilities suffer discrimination doubly, both for being women and also for being disabled. This study aims to analyze if the current legislation in Brazil referring to women's labor rights and social-labor insertion norms regarding persons with disabilities are helping to provide inclusion and prolong the permanence of women with disabilities on the job market and, therefore, contributing to gender equality at the labor environment and extinction of social discrimination. To this end, a case study method was used with the objective of analyzing the true reality of women with physical disabilities member of the Association of Disabled Persons of the State of Paraíba (Associação dos Deficientes do Estado da Paraíba - ASDEPB) who work in Campina Grande – PB looking to identify if the thought rights (idealized) are being made real (concrete). Among the main results, it was noticed that a significant legal framework has been contributing to the building of a new visibility regarding people with disabilities, looking to remove the barriers, which prevent their active participation in all social spheres. However, such legal framework was not yet sufficiently capable of neither dissipate social discrimination regarding those people, nor promote effectively its social-labor insertion. In what concerns women with no disabilities, many norms had already been implemented for some time, which also can be applied to disabled women, with the intention of promoting the female work and diminish the gender inequality in the labor market that is still persistent. Anyway, the norms promoting social-labor insertion of women with or without disabilities have the challenge of guaranteeing formal equality as well as providing mechanisms that promote material equality between men and women, also, with or without disabilities and, in this sense, there is still much to be done.

Key-words: Physical disability. Woman. Social-labor insertion norms.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Estado Civil das entrevistadas	103
GRÁFICO 2	Faixa Etária das entrevistadas	103
GRÁFICO 3	Nível de Escolaridade das entrevistadas	103

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASDEPB	Associação dos Deficientes do Estado da Paraíba
Art.	Artigo
CF/88	Constituição Federal de 1988
CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FUNAD	Fundação de Centro de Integração de Apoio ao Portador de Deficiência
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
Nº	Número
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PcD	Pessoa com Deficiência
PIDESC	Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	11
1	A IMPORTÂNCIA DA AFIRMAÇÃO DO DIREITO À DIFERENÇA PARA A CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE E DA INSERÇÃO SOCIOLABORAL DE GRUPOS VULNERÁVEIS	14
1.1	O valor social do trabalho como mecanismo de inclusão social dos “diferentes”	23
1.1.1	Da deficiência à eficiência: uma nova forma de ver os deficientes.....	25
1.1.2	As marcas da desigualdade de gênero na busca pela inclusão sociolaboral feminina.....	34
1.1.2.1	A situação da trabalhadora no Brasil: breve histórico.....	45
1.1.2.2	A mulher conquista o espaço público.....	48
2	MECANISMOS JURÍDICOS DE INCLUSÃO SOCIOLABORAL E IGUALDADE DE GÊNERO DAS MULHERES COM DEFICIÊNCIA ...	56
2.1	A proteção legal à pessoa com deficiência no plano internacional	61
2.2	A proteção legal à pessoa com deficiência no plano nacional	67
2.3	A sistemática jurídica de promoção do trabalho feminino no contexto da implementação da igualdade de gênero	72
2.3.1	A proteção legal do trabalho feminino no plano internacional.....	74
2.3.2	A proteção legal do trabalho feminino no plano nacional.....	80
3	ANÁLISE DA EFETIVIDADE DAS NORMAS REFERENTES À INCLUSÃO SOCIOLABORAL DAS MULHERES COM DEFICIÊNCIA FÍSICA: estudo de caso em Campina Grande – PB	93
3.1	Procedimentos Metodológicos	97
3.1.1	Método de pesquisa.....	98
3.1.2	Delimitação e local da pesquisa.....	98
3.1.3	Amostra.....	99
3.1.4	Procedimento para coleta de dados.....	100
3.1.5	Tratamento e análise dos dados: a técnica de Análise de Conteúdo.....	100
3.2	Análise das categorias definidas para a operacionalização da pesquisa	102
3.2.1	Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral.....	104
3.2.2	Questões pessoais.....	108
3.2.3	Inserção no mercado de trabalho.....	111
3.2.4	Condições de trabalho.....	122
3.2.5	Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral.....	126
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	132
	REFERÊNCIAS	136
	APÊNDICES	146
	ANEXOS	185

INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência e as mulheres em geral (com ou sem deficiência) são sujeitos historicamente discriminados. No que se refere ao mercado de trabalho, ambos só foram reconhecidos como mão de obra produtiva passível de proteção legal muito tempo depois da consolidação do capitalismo e do trabalho industrial.

A mulher sempre trabalhou em diversos setores, porém, o trabalho feminino não era valorizado, era visto como um “não trabalho”. A mão de obra feminina foi utilizada em larga escala na indústria, que se desenvolveu a partir do século XVIII, mas o trabalho da mulher só alcançou proteção legal muito tempo depois de alguns direitos trabalhistas já terem sido conquistados pelos homens, resultado das revoluções dos trabalhadores fabris contra a opressão imposta pelo capitalismo e pelas máquinas.

No tocante à atuação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, as dificuldades para que fossem reconhecidas como indivíduos com capacidade laboral foram ainda maiores, pelo fato de que esses sujeitos eram vistos como “anormais”, sem qualquer tipo de utilidade social, vivendo à margem da sociedade. No Brasil, os deficientes físicos só passaram a ter maior visibilidade como mão de obra produtiva, principalmente, a partir da implementação da Constituição Federal de 1988, que instituiu como fundamentos da República Federativa do Brasil a cidadania e a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, incisos II e III).

No que se refere à mulher com deficiência, sua condição no mercado de trabalho ainda é mais problemática, pelo fato de ser alvo de dupla discriminação histórica: mulher e deficiente.

O problema dessa investigação tratou acerca da inclusão sociolaboral das mulheres com deficiência física, mediante a vasta legislação referente à inclusão sociolaboral das mulheres e das pessoas com deficiência. Dessa maneira, a pesquisa se desenvolveu em torno da seguinte pergunta: Com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, com a implementação de normas promocionais da mão de obra feminina e de vasta legislação que incentiva e protege a inclusão dos deficientes em todos os setores da sociedade, a mulher com deficiência está tendo mais oportunidades para se inserir e se manter no mercado de trabalho formal?

Tal problemática leva a situações outras: será que as mulheres têm consciência do que as normas jurídicas lhes asseguram? Quais as percepções femininas acerca desses direitos conquistados a duras penas? Será que homens e mulheres com deficiência estão tendo as mesmas oportunidades, sem discriminação de qualquer natureza?

Nesse contexto, levantaram-se as seguintes hipóteses de pesquisa: (I) mesmo diante de um vasto arcabouço normativo referente à promoção da inserção sociolaboral das mulheres, bem como das pessoas com deficiência, as mulheres com deficiência física ainda têm dificuldades para se inserir ou se manter no mercado de trabalho; (II) as normas jurídicas de proteção e promoção do trabalho da mulher e das pessoas com deficiência ainda são insuficientes para acabar com as diferenças de gênero e a discriminação no mercado de trabalho, em especial no que se refere à mulher com deficiência física; (III) as mulheres com deficiência física são, em sua maioria, inseridas em funções que não exigem grande capacidade intelectual ou em funções que não condizem com as especificidades de sua deficiência.

O objetivo geral da pesquisa foi analisar se a legislação em vigor no Brasil referente ao Direito do Trabalho da mulher e às normas de inserção sociolaboral das pessoas com deficiência estavam propiciando a inclusão e permanência da mulher com deficiência física no mercado de trabalho e, assim, contribuindo para a igualdade de gênero no ambiente laboral, tomando como base um Estudo de Caso na cidade de Campina Grande - Paraíba. Como objetivos específicos, foram definidos os seguintes: (I) analisar os movimentos políticos e sociais anteriores à Constituição de 1988, que possibilitaram uma mudança de paradigmas no tratamento das mulheres sem deficiência e das pessoas com deficiência, bem como as transformações legislativas advindas após a Carta de 1988, que se referem à temática em questão; (II) elencar o arcabouço normativo tanto brasileiro quanto internacional, que trata da inclusão sociolaboral das pessoas com deficiência, bem como das mulheres; (III) investigar se as normas referentes à inserção sociolaboral das pessoas com deficiência e das mulheres sem deficiência estão sendo devidamente aplicadas e se estão contribuindo para a diminuição da desigualdade de gênero no ambiente laboral. Tal investigação será feita a partir de depoimentos de mulheres associadas à Associação dos Deficientes do Estado da Paraíba (ASDEPB) que possuem algum tipo de deficiência física e se encontram inseridas no mercado de trabalho de Campina Grande.

Para cumprir com os objetivos propostos no projeto de pesquisa será necessária a adoção de mecanismos que aproximassem a teoria da realidade fática. Para tanto, a pesquisa se fundamentará, principalmente, em uma abordagem metodológica qualitativa, tendo em

vista a necessidade de adentrar no universo subjetivo das pessoas que foram entrevistadas, com vistas a analisar a forma como elas percebem a realidade que as cercam.

O método utilizado foi o Estudo de Caso múltiplo, tendo em vista o fato de que se buscou analisar a realidade fática de mulheres com deficiência física, associadas à Associação dos Deficientes do Estado da Paraíba (ASDEPB), inseridas no mercado de trabalho de Campina Grande/PB, com vistas a identificar se o direito pensado (idealizado) está sendo realizado (concretizado). A metodologia utilizada para realizar a análise e a interpretação de dados foi a Análise de Conteúdo.

Realizou-se, também, uma análise bibliográfica e da legislação nacional e internacional sobre a temática abordada para a construção do arcabouço teórico da pesquisa. Além disso, houve pesquisa de natureza direta, feita através de entrevistas com as mulheres com deficiência inseridas no mercado de trabalho.

O trabalho está dividido em três capítulos. No 1º capítulo, discutiu-se a importância da afirmação do direito à diferença para a concretização da igualdade e inserção sociolaboral dos grupos considerados vulneráveis, observando-se ainda que, atualmente, para o gozo dos direitos que lhes são assegurados, as pessoas com deficiência estão assumindo cada vez mais sua identidade de deficiente. Discutiu-se, também, o valor social do trabalho como mecanismo de inclusão social dos considerados “diferentes”. Analisaram-se, também, os movimentos políticos e sociais, que contribuíram para a mudança na construção de uma nova representação social para as pessoas com deficiência, a qual vem possibilitando que os deficientes sejam vistos como sujeitos com capacidade laboral, bem como os que lutaram pela inclusão sociolaboral da mulher de modo geral, com vistas a diminuir a desigualdade de gênero.

No 2º capítulo, foi analisada a construção do arcabouço normativo nacional e internacional, que vem favorecendo a inclusão sociolaboral das mulheres de modo geral e das pessoas com deficiência.

No 3º capítulo, foram analisadas as entrevistas feitas com as trabalhadoras que possuem alguma deficiência física, inseridas no mercado de trabalho de Campina Grande-PB, objetivando-se verificar se os aspectos teóricos discutidos nesta pesquisa estão sendo vivenciados na prática, ou seja, se o direito pensado (idealizado) é realizado, a partir dos depoimentos das mulheres trabalhadoras com deficiência.

Por fim, as considerações finais revelando e apresentando todas as inquietações presentes nas hipóteses e nos objetivos depreendidos, baseadas na metodologia desenvolvida.

1. A IMPORTÂNCIA DA AFIRMAÇÃO DO DIREITO À DIFERENÇA PARA A CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE E DA INSERÇÃO SOCIOLABORAL DE GRUPOS VULNERÁVEIS

Partindo do pressuposto de que a literatura e as artes, de modo geral, tornam perceptíveis determinadas visões de mundo, produzem sentido acerca da realidade e representam o contexto histórico de uma época, com suas relações sociais, seus costumes e preconceitos e, até mesmo, as relações de poder que permeavam o tecido social, inicia-se esse capítulo falando um pouco sobre a obra de José de Alencar “A Pata da Gazela”, considerada a “Cinderela” da literatura brasileira. Esse romance foi publicado em 1870 e narra a história de um triângulo amoroso vivido por Amélia, Horácio e Leopoldo, jovens da alta sociedade carioca do século XIX.

O romance inicia-se a partir do momento em que a jovem Amélia perde um dos pés de seu par de sapatos, o qual é encontrado por Horácio, que começa uma desesperada busca pela dona do minúsculo pé que aquela botina calçava. Leopoldo, por sua vez, apaixonou-se pelo sorriso da jovem quando a viu ao longe, na carruagem, enquanto esperava o laçao trazer-lhe os sapatos.

Horácio, rapaz galante e conquistador, apaixonou-se por um pé pequenino e mimoso, que para ele era a imagem da perfeição, de alguém que ele não conhecia, nunca tinha visto antes. Ao descobrir que Amélia era a dona da botina, pede a moça em casamento, confessando a Leopoldo que só se interessou pela jovem quando soube que ela era a dona do pequenino pé que ele tanto procurava. Amélia ouve a conversa dos dois e arma uma situação para mostrar a Horácio seu pé aleijado, deformado, desejando ver a reação do rapaz, que não foi das melhores.

Leopoldo tinha falado anteriormente para Horácio que viu de relance um aleijão no pé de Amélia ao vê-la subir na carruagem. Descobrendo o aleijão, Horácio desiste da moça, mas Leopoldo não.

Porém, o aleijão não era em Amélia, mas em sua prima Laura, que tinha vergonha dos pés deformados e para poupá-la de constrangimentos, Amélia encomendava os sapatos da prima na rua onde Horácio encontrou a botina perdida. Saliente-se que ambas as jovens eram ricas e belas, pertencentes à alta sociedade do Rio de Janeiro.

Horácio começa a cortejar Laura, pensando que ela era a dona dos pés mimosos que ele tanto procurava. Enganara-se, pois logo descobriu que a moça possuía deficiência nos pés, e a abandonou também.

Certa ocasião, Amélia deixou à mostra os mimosos pés pequeninos para que Horácio os visse. Este, por sua vez, após descobrir seu engano tenta reconquistar a moça, mas ela já tinha firmado compromisso com Leopoldo, o qual, saliente-se, antes de pedi-la em namoro, também tinha ruminado muitas vezes se deveria passar ou não por cima da repugnância que sentiu do aleijão que pensou que a moça tinha.

À primeira vista, a obra aparenta ser mais uma inocente história romântica que deseja demonstrar que o amor deve ser guiado pela alma e não pelas aparências. Contudo, podem-se perceber na história as tramas perversas da produção da identidade e da marcação da diferença no que se refere à condição social da pessoa com deficiência.

Silva (2009) destaca que, quando se fala de identidade está se referindo àquilo que é, mas, também, àquilo que não é. A identidade remete ao nome, ao nascimento, ao sexo, a um número de documento, à nacionalidade, à naturalidade. Inicialmente parece ser fácil definir o que vem a ser identidade. Segundo Silva (2009, p.74)

A identidade é simplesmente aquilo que se é: ‘sou brasileiro’, ‘sou heterossexual’, ‘sou jovem’, ‘sou homem’. A identidade assim concebida parece ser uma positividade, um ‘fato’ autônomo. Nessa perspectiva, a identidade só tem como referência a si própria: ela é auto-contida e auto-suficiente.

Ao lado da identidade, há a diferença, a qual pode ser exemplificada pelas “falas”: “sou brasileira porque não sou italiana”, “não sou alemã” etc. Identidade e diferença estão numa relação de estreita dependência. Da mesma forma que a identidade, a diferença é concebida como independente. A identidade, porém, afirma-se por exclusão: sou isso porque não sou aquilo. Sou “normal” porque não sou “anormal”, por exemplo. A diferença, portanto, é aquilo que o outro é. Silva (2009, p. 75) destaca que, “A afirmação ‘sou brasileiro’, na verdade é parte de uma extensa cadeia de ‘negações’, de expressões negativas de identidades, de diferenças”.

A personagem Laura tinha vergonha de assumir-se possuidora de uma deficiência, a qual foi ocultada pela mãe da moça durante toda a vida para que a filha não fosse vítima do preconceito social. Amélia, por sua vez, busca esconder a “diferença” da prima, tentando poupá-la, mas sofre com a discriminação dos pretendentes, que abominavam a deficiência que achavam que ela tinha.

O romance representa o preconceito da época em relação às pessoas com deficiência. Não importava o fato de as moças serem belas e ricas. A deficiência anulava tudo isso. Elas foram plenamente aceitas pelos pretendentes até o momento da descoberta da deficiência.

O romance é carregado de imagens discriminatórias de uma época específica, mas que se perpetuam ainda hoje por meio de toda uma cadeia discursiva que criou e sustenta uma identidade negativa para a pessoa com deficiência. Pergunta-se, pois: quais as impressões que esse romance pode causar numa pessoa com deficiência? A ideia de que ela jamais encontrará um amor por que possui uma deficiência? De que para ser aceita na sociedade ela deverá esconder a sua deficiência? Sim, o romance causa essas impressões.

A escrita de José de Alencar ao narrar a impressão dos rapazes sobre a deficiência da jovem é capaz de produzir nos leitores a mesma repugnância sentida pelos personagens, os mesmos sentimentos e sensações, as mesmas impressões, pois a linguagem é produtora, reprodutora e mantenedora de imagens e estereótipos, sejam discriminatórios ou não.

O padrão de “normalidade” física estabelecido socialmente, tido como modelo ideal, e todas as imagens que foram criadas para as pessoas com deficiência fizeram com que elas, por muito tempo, não quisessem se identificar como deficientes e tivessem vergonha de assumir sua diferença física, pois, conforme observa Fernandes (2006), a diferença não é vista como distinção, mas como desqualificação, ela constituiu-se como a marca do desigual, de desalinho, do desvio, do anormal, tecida numa rede de representações e discursos excludentes dessas pessoas, trazendo-lhes uma série de dissabores e constrangimentos, bem como lhes cerceando o exercício de diversos direitos fundamentais que são básicos para qualquer ser humano como, por exemplo, lazer, educação, trabalho, dentre outros.

Ademais, as representações e os discursos sobre a pessoa com deficiência trazem imagens ainda mais perversas, as quais passam a falsa noção de que essas pessoas não possuem condições (ou necessidades) de se relacionarem social e afetivamente, de sentirem desejos e sentimentos humanos, como por exemplo, querer ir ao cinema, ao barzinho para relaxar, às festas, namorar, casar, amar.

A produção da identidade é permeada pela concepção de normalidade, como se a sociedade fosse um grupo homogêneo, constituído apenas por sujeitos “normais”, sendo que tal normalidade é determinada por padrões estéticos, ignorando-se a existência de seres diversos, singulares. O padrão de sujeito que se estabeleceu como o socialmente valorizado a partir da modernidade foi o seguinte: sexo masculino, branco, heterossexual, rico, de formas físicas perfeitas, racional. Aos que se enquadravam nesse padrão foi conferida uma gama de direitos; os que não se enquadravam eram vistos como o “outro”, o “estranho”, desprovidos de direitos, mas submetidos a diversas obrigações como, por exemplo, pagamento de pesados impostos.

A identidade, portanto, reflete o padrão de “normalidade” socialmente estabelecido para os sujeitos, gerando uma consequência perversa para a diferença, pois “[...] A sociedade ao não reconhecer a distinção como parte de seu movimento, estranha o outro e o exclui de seus principais processos, criando assim o ‘ser correto’ e dominante.” (FERNANDES, 2006, p. 4).

Portanto, as identidades e as diferenças se ligam aos sistemas de poder por meio das representações. Silva (2009) aduz que o conceito de representação tem uma longa história e múltiplos significados. Na história da filosofia ocidental a ideia de representação está ligada à busca de maneiras de tornar o “real” o mais apreensível possível por meio de sistemas de significação. Contudo, o pós-estruturalismo e a chamada “filosofia da diferença” reagem de forma contrária à ideia clássica de representação, por conceber a linguagem, bem como todo o sistema de significação, como uma estrutura instável e indeterminada. A representação pós-estruturalista é concebida, portanto, como sistema de significação, mas descartando-se os pressupostos realistas e miméticos da concepção clássica. No sistema pós-estruturalista a representação é, em primeiro lugar, concebida como marca ou traço visível, exterior e, em segundo lugar, o conceito de representação incorpora todas as características de indeterminação e instabilidades atribuídas à linguagem, sendo, como qualquer sistema de significação, uma forma de atribuição de sentido. As representações se baseiam em sistemas simbólicos e produzem significados com os quais se podem dar sentidos as experiências e àquilo que se é. Assim, quem tem o poder de representar tem o poder de definir e determinar a identidade e a diferença.

A identidade e a diferença são resultado de um processo de produção simbólica e discursiva. Elas são produzidas, nomeadas, fabricadas num contexto de relações sociais e culturais. “A identidade e a diferença não podem ser compreendidas, pois, fora dos sistemas de significação nos quais adquirem sentido” (SILVA, 2009, p. 78). Nesse contexto, Silva (2009, p. 83) alerta-nos sobre a seguinte problemática

Normalizar significa eleger – arbitrariamente – uma identidade específica, como parâmetro, em relação ao qual as outras identidades são avaliadas e hierarquizadas. Normalizar significa atribuir a essa identidade todas as características positivas possíveis, em relação às quais todas as outras identidades só podem ser avaliadas de forma negativa. A identidade normal é ‘natural’, desejável, única. **A força da identidade normal é tal que ela nem sequer é vista como uma identidade, mas como a identidade.** (Grifo nosso).

Assim, as identidades e as diferenças são definidas e impostas, bem como construídas dentro de um processo de relações de poder, nas quais determinados grupos se impõem como detentores dos espaços de poder, de privilégios. Segundo Silva (2009, p.18)

A afirmação da identidade e a enumeração 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 relações de poder. O poder de definir a identidade e de marcar a diferença não pode ser separado das relações mais amplas de poder. A identidade e a diferença não são, nunca, inocentes.

A produção da identidade e a afirmação da diferença estão dentro de processos de exclusão e inclusão, dentro de sistemas de divisão social do mundo: “nós” e “eles”, que culminam em verdadeiros processos de classificação que se estruturam em torno de oposições binárias: masculino/feminino, heterossexual/homossexual, branco/negro, rico/pobre, feio/bonito, normal/anormal, conforme analisa Silva (2009). Tais binarismos sempre colocam uma categoria em detrimento à outra. Olsen (2000) observa que os dualismos estão sexualizados e o direito se identificou com o lado “masculino” dos dualismos. Ora, “Questionar a identidade e a diferença como relações de poder significa problematizar os binarismos em torno dos quais elas se organizam” (SILVA, 2009, p. 83).

Porém, levando-se em consideração o fato de que os processos de significação são indeterminados, incertos, vacilantes, percebe-se que, de igual modo, as identidades e as diferenças são inacabadas, inconsistentes, contraditórias, fragmentadas. Deve-se considerar também que a identidade e a diferença não são categorias tão naturais assim, principalmente por que elas são criações socioculturais, “[...] Somos nós que as fabricamos, no contexto de relações culturais e sociais”, conforme observa Silva (2009, p. 76). Ambas são frutos de atos de criação linguística e para existirem devem ser produzidas, nomeadas. Como a linguagem vacila, as identidades e as diferenças também vacilam, ou seja, elas são “infixas”, inconstantes. Nesse sentido, Silva (2009, p. 84) alerta o seguinte

O processo de produção da identidade oscila entre dois movimentos: de um lado, estão aqueles processos que tendem a fixar e estabilizar a identidade; de outro, os processos que tendem a subvertê-la e a desestabilizá-la. É um processo semelhante ao que ocorre com os mecanismos discursivos e lingüísticos nos quais se sustenta a produção da identidade. Tal como a linguagem, a tendência da identidade é para a fixação. Entretanto, tal como ocorre com a linguagem, a identidade está sempre escapando. A fixação é uma tendência e, ao mesmo tempo, uma impossibilidade.

Nesse contexto, é preciso subverter a identidade criada para as pessoas com deficiência, fazendo com que ela seja deslocada de um polo negativo para um polo positivo. Piovesan (2008, p. 48) assevera o seguinte acerca da diferença

Ao longo da história as mais graves violações de direitos humanos tiveram como fundamento a dicotomia do ‘eu *versus* o outro’, em que a diversidade era capitada como elemento para aniquilar direitos. Vale dizer, a diferença era visibilizada para conceber o ‘outro’ como um ser menor em dignidade e direitos, ou, em situações limites, um ser esvaziado mesmo de qualquer dignidade, um ser descartável, um ser supérfluo, objeto de compra e venda (como na escravidão) ou de campos de extermínio (como no nazismo). Nesta direção merecem destaque as violações da escravidão, do nazismo, do sexismo, do racismo, da homofobia e de outras práticas de intolerância.

Nesse sentido, Fernandes (2006, p. 3) destaca que se faz necessária uma “[...] ruptura com o velho conceito de identidade atrelada a igualificação e a ausência de movimento e mutação [...]”, rompendo com a tendência de achar que tudo aquilo que não é igual ao convencional deve ser discriminado, segregado. É preciso, pois, romper com o princípio da permanência, deixar de pensar a identidade apenas no campo da igualdade.

Galindo (2012, p. 19), por sua vez, destaca que “[...] a igualdade sempre foi um brado contra as injustiças das discriminações pejorativas que [...] estiveram e estão presentes entre nós.”. Porém, a noção de igualdade é bastante complexa, pois coloca uma questão de suma importância: quem são os iguais e quem são os desiguais?

Assim, aos moldes do que ocorre com a identidade, a igualdade é resultado de um processo de produção simbólica e discursiva, sendo, portanto, fabricada, nomeada em um contexto histórico, social e cultural específico. Num contexto de relações de saber/poder que determinam quem possui o poder de determinar quem são os iguais e quem são os desiguais.

A raiz do princípio da igualdade encontra-se na concepção aristotélica de justiça distributiva. Nesse modelo aristotélico de igualdade, os cidadãos teriam direito a uma parcela dos bens sociais proporcionais à função por eles exercida no corpo social (ARISTÓTELES, 1999). Sendo assim, far-se-á justiça tratando-se igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. Contudo, considerando-se o fato de que na sociedade grega era negado aos deficientes o direito fundamental à própria vida, a maioria das pessoas com deficiência também estava totalmente excluída do modelo aristotélico de igualdade.

O princípio da igualdade tão reivindicado no Iluminismo foi outro modelo controverso. Os filósofos desse movimento pregavam a igualdade entre os indivíduos (PINSK e PEDRO, 2008), contudo, a burguesia, que estava nas ruas juntamente com os demais do

povo, ao tomar o poder de imediato mudou o discurso, e de dominada passou a dominante, excluindo os demais grupos sociais que ajudaram (ou favoreceram) sua chegada ao poder. Nesse contexto, os iguais, aos quais eram direcionados todos os direitos e privilégios, eram apenas os burgueses; os demais eram os “outros”, os desiguais, os excluídos do novo sistema que nascia.

A concepção de igualdade advinda das Revoluções Americana e Francesa, com a simples inclusão do princípio da igualdade no rol dos direitos fundamentais, não foi suficiente para a efetivação desse direito de suma importância. A igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” não é suficiente para nivelar socialmente os cidadãos e cidadãs. Trata-se do princípio da isonomia, que tem por objetivo orientar o legislador, bem como a interpretação e aplicação da lei, com vistas a eliminar privilégios. Era necessário o surgimento de mecanismos de promoção da igualdade jurídica e social. Assim, para que houvesse a efetivação do princípio da igualdade era necessária a observância de certas condições fáticas e econômicas dos sujeitos, em especial dos grupos considerados vulneráveis, considerando-se as desigualdades concretas existentes na sociedade. Dentro desse contexto, surge o conceito de igualdade material ou substancial, com o escopo de tratar de modo desigual situações desiguais com vistas à realização da justiça social. Sobre tal questão Piovesan (2008, p. 49) aduz o seguinte

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. Nesta ótica, determinados sujeitos de direitos, ou determinadas violações de direitos exige uma resposta específica e diferenciada. Neste cenário as mulheres, as crianças, as populações afro-descendentes, os migrantes, as pessoas com deficiência, dentre outras categorias vulneráveis, devem ser vistas nas especificidades e peculiaridades de sua condição social.

Ao lado da igualdade material, passa-se a conceber a diferença como direito a ser exercido e efetivado, principalmente no contexto da promoção dos direitos humanos após os horrores do holocausto. Assim, diante de tudo que foi acima colocado é importante observar que “Apesar das históricas lutas em favor da igualdade como princípio jurídico-político e constitucional [...] em nossos dias parece que é necessário defender a diferença para que a igualdade seja factível em suas potencialidades.” (GALINDO, 2012, p. 19).

Dentro desse contexto, é importante destacar que no tocante às pessoas com deficiência, houve uma mudança significativa na questão referente à afirmação da identidade dentro da diferença, através de um deslocamento importante na própria denominação “pessoa com deficiência”, a qual foi escolhida tendo a participação dos próprios deficientes.

Fonseca (2012) observa que a febre do politicamente correto cunhou termos que são verdadeiros eufemismos como, por exemplo, “pessoa portadora de necessidade especial”, no intuito de libertar os deficientes de estigmas históricos, mas se o princípio da dignidade humana for observado como nota distintiva de cada indivíduo percebe-se que todas as pessoas são especiais, e a deficiência, por sua vez, não é um “objeto” que possa ser “portado”, levado.

A escolha do termo “pessoa com deficiência” significa a afirmação da identidade “deficiente”. As pessoas não queriam se identificar como deficientes. No entanto, identificar-se como pessoa com deficiência atualmente é condição para o gozo de determinados direitos, o que faz com que o sujeito tenha necessidade de identificar-se, nomear-se, declarar-se deficiente. E mais, deverá expor e provar sua deficiência, ao contrário do que ocorria no passado, quando na maioria das sociedades e períodos históricos as pessoas necessitavam esconder sua deficiência para obterem melhores condições de sobrevivência ou garantir sua própria vida.

Atualmente, é a diferença, é a valorização político-jurídica da diferença que assegura às pessoas com deficiência o gozo de determinados direitos, bem como maior participação social.

Piovesan (2008, p. 50), ressalta que “A ótica material objetiva construir e afirmar a igualdade com respeito à diversidade. O reconhecimento de identidades e o direito à diferença é que conduzirão a uma plataforma emancipatória e igualitária”. Nesse contexto, cada vez mais as pessoas que possuem alguma deficiência têm coragem de identificar-se como tal.

Não restam dúvidas de que identidade e diferença estão entre os temas mais discutidos atualmente. Há um debate de extrema relevância em praticamente todas as instâncias de conhecimento sobre a importância do direito à diferença. Cada vez mais o discurso de que “ser diferente é normal” ganha destaque, no intuito de conscientizar a sociedade acerca da multiplicidade do mundo, da variabilidade dos sujeitos e da importância de se respeitar o “outro”, “o diverso”, “o diferente”.

Galindo (2012) observa que se considerarmos as diferenças reais existentes nos homens e na natureza, constata-se facilmente que a regra geral é a desigualdade e não a igualdade. Sobre tal questão Rousseau (1985) aduz que na espécie humana há dois tipos de desigualdades: as naturais ou físicas e as morais ou políticas. As primeiras são estabelecidas

pela natureza humana e consistem em diferenças referentes à idade, saúde, sexo, forças do corpo, dentre outras. As desigualdades morais ou políticas, por sua vez, consistem em diferentes privilégios que alguns gozam em detrimento dos outros como, por exemplo, serem mais ricos, mais homenageados, mais poderosos ou mesmo o de se fazerem obedecer.

As desigualdades naturais ou físicas são diferenças decorrentes da própria natureza e nada justifica a superioridade daqueles que não se enquadram em algum desses grupos supracitados, menos ainda a violação dos direitos humanos. No tocante às desigualdades morais ou políticas, estas podem ser amenizadas por meio de mecanismos efetivos de igualdade, que possibilitem maior participação dos grupos vulneráveis em todos os setores da sociedade.

Nesse sentido, a diferença além de ser vista como um fato deve ser encarada também como um direito a ser exercido pelos sujeitos, mas de modo que não obstaculize seu acesso aos demais direitos subjetivos que efetiva ou potencialmente possam exercer. Sendo assim, Galindo (2012, p.20) destaca que é preciso haver um redimensionamento no tocante ao princípio da igualdade no sentido de “[...] considerar os tratamentos desigualitários não como um objeto de discriminação excludente, mas, ao contrário, como formas de incluir setores sociais desfavorecidos.”. Dentro desse contexto, é preciso ter em mente de forma muito clara a seguinte questão

A concreta aspiração a uma igualdade entre as pessoas não visa em princípio a estipular qualquer homogeneidade social e cultural, mas evitar discriminações arbitrárias e/ou calcadas em diferenciações construídas a partir de critérios culturalmente considerados injustos, tais como: a cor da pele, a raça, o sexo, a religião, a ascendência, a situação econômica e outros congêneres. Ainda assim, mesmo essa concepção está assentada em pressupostos filosóficos e culturais que não são os mesmos em todo tempo e lugar. (GALINDO, 2012, p. 20).

Cumprе ressaltar que tais critérios são produtores de discriminações múltiplas, “[...] que consiste fundamentalmente na ideia de que o mesmo cidadão pode ser excluído ou ter diminuída suas prerrogativas de cidadania por mais de um fator discriminatório.” (GALINDO, 2012, p. 26).

Nesse contexto enquadram-se perfeitamente as mulheres em geral, pois não restam dúvidas que elas, da mesma forma que as pessoas com deficiência, são historicamente vítimas de discriminação e segregação social unicamente pelo fato de serem mulheres.

A mulher com deficiência, por sua vez, é duplamente discriminada: pelo fato de ser mulher e ser deficiente. Newton (2012, p. 360) destaca que, se a essa dupla vulnerabilidade forem acrescentadas outras circunstâncias, concretiza-se a “[...] vulnerabilidade múltipla, porque quantos mais fatores de diversidade se agregam ao coletivo de mulheres, maior vulnerabilidade encontrarão”.

Assim, imagine-se, pois, a situação de uma mulher deficiente, negra, analfabeta e homossexual. Ela poderia ser discriminada por vários motivos. Dificilmente uma mulher com esse perfil conseguiria uma boa colocação no mercado de trabalho, por exemplo. O que torna imprescindível uma ação estatal efetiva, que permita o gozo pleno dos direitos das mulheres que sofrem com múltiplas discriminações de igual modo que as pessoas ditas “normais”.

Ora, o mercado de trabalho é um espaço historicamente marcado pela discriminação. A mulher com ou sem deficiência sempre foi discriminada por diversos motivos e foram vários os discursos que tentaram afastá-la do universo laboral, todos marcados por desigualdade de gênero, com vistas a circunscrevê-la ao ambiente doméstico, sob a tutela do pai ou do marido. A pessoa com deficiência, por sua vez, foi historicamente vista como “ineficiente”, como um fardo, sujeito sem valor para a sociedade e o mercado de trabalho. Tais assuntos serão discutidos mais adiante.

1.1 O valor social do trabalho como mecanismo de inclusão social dos “diferentes”

A cidadania é uma discussão bastante antiga, mas que se atualiza constantemente. São vários os conceitos acerca do que vem a ser cidadania e o seu exercício nas mais diversas sociedades ao longo do tempo. Contudo, de modo geral, a cidadania e seu exercício pressupõem o gozo de direitos civis, políticos e sociais, bem como a possibilidade de participação dos cidadãos nas decisões do Estado, nas questões públicas. Nesse contexto, vê-se que o direito à cidadania foi negado por séculos tanto às pessoas com deficiência como às mulheres.

Cortina (2005) destaca que os gregos da antiguidade reconheciam como cidadão o membro que participava ativamente de uma comunidade política. O verdadeiro cidadão deveria ocupar-se das questões públicas, e não dedicar-se apenas aos assuntos privados. Wagner (2002) aduz que Hannah Arendt, ao analisar a distinção entre o espaço público e privado na Grécia antiga, observa que a privatividade da esfera privada grega significava um estado no qual o homem encontrava-se privado até mesmo das mais altas capacidades humanas. O homem só era “ser humano” e “cidadão” no espaço público. Quem desejava viver

apenas na privacidade não era considerado inteiramente humano. Além disso, no espaço público o homem deveria dar-se a conhecer por meio da palavra. O espaço privado era reservado apenas às mulheres e aos escravos, que além de não serem considerados cidadãos, também não eram vistos como parte da humanidade. Incluem-se nesta lista as pessoas com deficiência, que não tinham nem mesmo o direito a viver em tal comunidade.

Segundo Cortina (2005), o conceito de cidadania, que se converteu em padrão foi o de cidadania civil, tal como concebido por Thomas H. Marshall. Tal perspectiva considera cidadão aquele que em uma comunidade política goza de direitos civis, políticos e sociais (trabalho, educação, dentre outros). Sem dúvidas, o trabalho se constitui num fator primordial de acesso à cidadania, pois favorece a conquista da maioria dos demais direitos sociais, por tratar-se de um veículo insubstituível de participação social e política e de implementação da cidadania. Nesse contexto, Cecato e Coutinho (2009, p. 115) aduzem que

[...] a inserção em uma atividade (prioritariamente remunerada) é sustentáculo do exercício da cidadania pelo trabalhador. Significa a real participação deste na sociedade, sendo ainda a maior expressão da relação que necessariamente se estabelece entre o indivíduo e a comunidade em que vive. O trabalho tem, dessa forma, forte vínculo com o desenvolvimento pleno e com a dignidade do trabalhador como ser humano.

Ora, o trabalho não é apenas um meio de sobrevivência do ser humano. Ele proporciona dignidade, autoestima, liberdade e autonomia. Através do trabalho, além de produzir bens e gerar serviços que favorecem o desenvolvimento em diversos sentidos (humano, econômico, social etc.), os sujeitos também passam a ter a possibilidade de influenciar as relações sociais, bem como as relações entre os indivíduos e o meio em que vivem. Sem dúvidas, o trabalho é um meio de inclusão do ser humano na sociedade.

Sem trabalho remunerado, os cidadãos/trabalhadores não possuem condições suficientes para desfrutar dos bens e serviços oferecidos à sociedade, os quais, muitas vezes, são produzidos por eles próprios. Além disso, a falta de remuneração dificulta o acesso do trabalhador a momentos de lazer com a família, a participação a eventos culturais, bem como o investimento em educação adequada, em tratamentos de saúde, enfim, a falta de trabalho remunerado dificulta o acesso aos demais direitos sociais, pois muitas vezes os serviços públicos são insuficientes para suprir as necessidades dos cidadãos, forçando-os a pagar caro para ter uma vida com maior qualidade.

Para Cecato e Coutinho (2009) o valor do trabalho está para além do salário, traduzindo-se também num sentimento de satisfação pela realização de algo, de estar contribuindo de alguma forma para o crescimento da sociedade. “Além do sentido de subsistência, o trabalho humano, diferentemente da ação animal, traz em si uma autoafirmação, uma afirmação no mundo, uma construção de si e da própria história [...]” (GUEDES, 2012, p. 17). Sendo assim, por meio do trabalho o cidadão sente-se útil à sociedade e aceito por ela, o que lhe proporciona autoestima e dignidade. Portanto,

[...] Estar empregado significa ser capaz: de ser aceito pelo mercado de trabalho; de demonstrar que o trabalho que realiza tem algum valor que ultrapassa seu próprio julgamento, além de significar, evidentemente, ser alguém capaz de prover suas próprias necessidades e as daqueles que são seus dependentes (CECATO; COUTINHO, 2009, p. 116).

De fato, o trabalho favorece a inclusão social do ser humano, pois o retira do ambiente privado do lar e o lança na sociedade, forçando o relacionamento com os demais cidadãos, além de permitir que desfrute dos bens e serviços, podendo ter maior participação no mercado de consumo. Ademais, “[...] a inclusão social do trabalhador no convívio social é condição para beneficiar-se das políticas públicas de emprego incrementadas pelas políticas de proteção social” (MONTENEGRO, 2011, p. 21). No entanto, o ambiente de trabalho também é um espaço fértil para discriminações, principalmente dos sujeitos considerados “diferentes”, ou seja, os que fazem parte de grupos vulneráveis, dentre os quais mulheres e pessoas com deficiência.

As pessoas com deficiência e as mulheres em geral foram historicamente excluídas não só do ambiente laboral como de vários setores sociais, bem como desprovidas de diversos direitos humanos, durante séculos, em várias sociedades, principalmente devido à maneira como as sociedades viam esses sujeitos, temática que será discutida nos tópicos seguintes.

1.1.1 Da deficiência à eficiência: uma nova forma de ver os deficientes

A palavra “deficiência” traz em seu bojo uma carga valorativa negativa. Apesar de o dicionário (FERREIRA, 2001, p. 223) defini-la como “falta”, “carência” ou “insuficiência”, ela também nos remete imediatamente à noção de incapacidade, não produtividade, não eficiência. As representações das pessoas com deficiência ainda encontram-se fortemente envoltas a essas noções, que foram construídas no bojo de discursos excludentes, autoritários

e discriminatórios que contribuíram para a segregação social dessas pessoas durante séculos, principalmente no universo laboral. Ao longo da história, as pessoas com deficiência não foram apenas relegadas à margem da sociedade, mas, também, ao obscurantismo e silenciamento.

Carvalho-Freitas (2007) analisa as formas de ver a deficiência ao longo da história ou as concepções de deficiência desenvolvidas ao longo do tempo, com vistas a identificar as invariantes ou padrões que permanecem nas visões compartilhadas sobre a deficiência, mesmo quando o período histórico varia. Em outras palavras, a pesquisadora identificou as continuidades e rupturas acerca da representação das pessoas com deficiência ao longo da história, partindo do pressuposto de que a forma de interpretação compartilhada pelas pessoas sobre a deficiência e a capacidade dos deficientes é um fator explicativo importante para o gerenciamento da diversidade no mercado de trabalho, principalmente no ambiente das empresas, devido ao impacto nas ações e escolhas dessas pessoas.

Para tanto, por meio de uma revisão histórica, Carvalho-Freitas (2007) identificou seis matrizes de interpretação¹ da deficiência nos diversos períodos históricos, que são as seguintes: a predominância do modelo da subsistência/sobrevivência, a sociedade ideal e a função instrumental da pessoa como matriz de interpretação, a matriz de interpretação da deficiência como fenômeno espiritual, a normalidade como matriz de interpretação dominante, a inclusão social como matriz de interpretação e, por fim, a técnica como matriz de interpretação dominante.

Na matriz denominada subsistência/sobrevivência, com origem na Grécia Antiga, a visão compartilhada pela sociedade era de que os deficientes dificultavam a “[...] sobrevivência do povo, visto que um corpo disforme ou sem as funções que garantiriam o vigor e a força pouco contribuiria para a agricultura ou a guerra.” (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.40). A inserção dos deficientes só seria possível mediante a comprovação de contribuição social por parte da pessoa com deficiência. Carvalho-Freitas (2007) observa que essa matriz de interpretação foi reeditada no período do pós Segunda Guerra Mundial, uma época em que o status das pessoas com deficiência começou a modificar-se, pois os europeus, em situação precária devido à destruição decorrente da guerra, precisavam de homens para o mercado de trabalho (subsistência/sobrevivência) e os ex-combatentes, apesar de mutilados

¹ Carvalho-Freitas (2007, p. 35-36) aduz que, “Por matrizes interpretativas entendem-se as modalidades relativamente estáveis e organizadas de pensamento ancoradas em concepções de homem, de mundo e de sociedade que organizam a atividade social, reconhecem e qualificam necessidades, e admitem formas de satisfazê-las, em função de seus fins”.

pela guerra, detinham um capital social e cultural diferenciado e foram reconhecidos como pessoas capazes de contribuir materialmente para a sociedade.

Carvalho-Freitas (2007) destaca que no período clássico, compreendido entre o século VI a.C e o ano 322 a.C, o modo de ver a pessoa com deficiência foi construído a partir de uma matriz de interpretação pautada na busca da construção de uma sociedade ideal e da função instrumental da pessoa. Sendo assim, a sociedade daquela época buscava a perfeição física, bem como uma Cidade-Estado ideal, universo onde não havia espaço para as pessoas com deficiência e sua eliminação era encarada como algo natural, pois estava baseada em uma imagem de perfeição estética almejada para a sociedade e o povo, bem como em discursos produzidos a partir de conceitos racionais e filosóficos científicos. Assim, não importava se a pessoa com deficiência teria condições ou não de contribuir de alguma forma para a sociedade. Só o fato de ser deficiente era suficiente para decretar sua eliminação daquela sociedade que deveria ter apenas pessoas fisicamente perfeitas.

Tal matriz de interpretação foi reeditada nas primeiras décadas do século XX, segundo Carvalho-Freitas (2007), tendo seu apogeu durante a Segunda Guerra Mundial, período em que veio à tona o discurso eugênico, encabeçado por médicos e cientistas, pregando a ideia de aperfeiçoamento da raça por meio de processos seletivos para que chegasse a predominância de um povo perfeito, dentro dos padrões de perfeição estabelecidos, obviamente, pelo poder dominante da época. Assim, os que não se enquadravam nesse padrão deveriam ser eliminados aos moldes do que aconteceu na Antiguidade.

A matriz de interpretação da deficiência como fenômeno espiritual pode ser localizada na Idade Média, segundo Carvalho-Freitas (2007). Algumas ações decorrentes dessa matriz de interpretação podem ser destacadas considerando-se as análises feitas por Carvalho-Freitas (2007); Foucault (1975) e Carvalho (2009), dentre as quais: a prática de exposição pública dos deficientes, os quais ficavam dependentes da compaixão e caridade das demais pessoas ou eram expostos como “bobos da corte”, para o divertimento da elite; a prática de acolhimento das pessoas com deficiência, decorrente da concepção de poderes místicos que porventura elas possuíam, como, por exemplo, afastar efeitos de feitiçarias, mau olhado ou epidemias; a prática de extermínio, decorrente da intolerância da Inquisição, que associava a deficiência à revelação do pecado, e, por fim, a prática assistencialista, desempenhada inicialmente pela Igreja Católica, que passou a acolher essas pessoas em mosteiros e conventos, incentivando, posteriormente, a criação de asilos e hospitais para acolher as pessoas com deficiência. Em pleno século XXI ainda há resquícios dessa matriz interpretativa.

Carvalho (2009) destaca que a representação da pessoa com deficiência ligada a uma manifestação maligna é reeditada na atualidade pelo discurso midiático em muitas produções artísticas, a exemplo dos desenhos animados, filmes, novelas e peças teatrais, as quais apresentam personagens representantes do mal sempre com feições fora da “normalidade”, com alguma deformidade corporal, que são apresentadas ao público enquanto emblema da imperfeição espiritual. Tais representações, sem dúvidas, contribuem para a prevalência de uma imagem negativa da pessoa com deficiência. Além disso, o discurso do sobrenatural não foi totalmente suplantado pelo científico. Nesse contexto, várias denominações religiosas ainda apontam como causa da deficiência a questão das manifestações espirituais, submetendo os deficientes a sessões de exorcismo ou de cura e libertação, na tentativa de extirpar o mal que habitaria nessas pessoas e causaria a deficiência ou algum tipo de enfermidade. Ademais, não é difícil encontrar pelas ruas das cidades pessoas com deficiência expostas à caridade pública.

Segundo Carvalho-Freitas (2007), a normalidade como matriz de interpretação dominante surgiu na Idade Moderna e concebe a deficiência levando em consideração os padrões definidos como normais para o ser humano a partir de critérios definidos pela medicina. A concepção médica sobre os deficientes vai realizar um deslocamento importante na posição ocupada pelas pessoas com deficiência, transmutando os diversos sentidos espirituais – possessões demoníacas, castigo divino ou manifestação das obras de Deus – para uma manifestação fundada na ideia de doença, em que o sentido, a causa deveriam ser buscados nas concepções biológicas e psicológicas.

A pessoa com deficiência deixa de ser objeto de análise do clero (padres, monges, bispos) para tornar-se do médico, a quem caberia, agora, “[...] o diagnóstico, prognóstico e tratamento da deficiência, normalmente em instituições destinadas a esse fim.” (PESSOTI, 1984 *apud* CARVALHO-FREITAS, 2007, p.52).

Foucault (1975) destaca que nesse período foram criados em toda a Europa estabelecimentos de internação que recebiam toda uma série de indivíduos bastante diferentes uns dos outros: loucos, inválidos pobres, os velhos na miséria, os mendigos, os desempregados opiniáticos, os portadores de doenças venéreas, libertinos de toda espécie, pessoas a quem a família ou o poder real queriam evitar um castigo público, pais de família dissipadores, eclesiásticos em infração, em resumo, todos aqueles que, em relação à ordem da razão, da moral e da sociedade, davam mostras de "alteração".

Foucault (1975) afirma que tais casas não possuíam vocação médica alguma, e menos ainda essas pessoas eram admitidas nesses locais para serem tratadas, mas porque não podiam nem deviam mais fazer parte da sociedade. Foucault (1975) observa que o internamento desses indivíduos era uma medida assistencialista, mas, também, um sistema cujo ideal seria estar inteiramente fechado sobre si mesmo.

Segundo Foucault (1975), no universo burguês a concepção acerca dos vícios e pecados sociais desloca-se da questão referente à avareza e orgulho para a ociosidade. Assim, nessa nova configuração social a inclusão dar-se-ia por meio do trabalho, da produtividade dos sujeitos.

Foucault (1975) aduz que a categoria comum que agrupa todos os que são recolhidos aos abrigos é a questão referente à incapacidade desses sujeitos em tomar parte na produção, circulação e acumulação de riquezas. Contudo, Foucault (1975) destaca que o trabalho forçado reinava nos internatos, pois tal obrigação possuía também papel sancionador e de controle moral.

No tocante ao modelo médico, saliente-se que, aos poucos, ele foi se sobressaindo ao espiritual, chegando a estabelecer-se por completo no século XIX. Foucault (1975) defende que a modernidade é uma sociedade disciplinar ou normalizadora. Várias instituições foram criadas no intuito de disciplinar os corpos, as mentes dos sujeitos por meio de relações de saber-poder que instituem posições de sujeitos, lugares de autoridade e de inferioridade. Nesse contexto, há um deslocamento na posição dos sujeitos com deficiência: eles saem da posição de vítimas de um poder sobrenatural para “desviantes” ou doentes, pois eram vistos como sujeitos fora da norma, fora dos padrões estabelecidos por aquela sociedade.

O modelo médico de representação da sociedade ganha autoridade principalmente devido ao *status* que ocupa dentro do lugar institucional de onde obtém seu discurso, numa relação com outras instituições, outros discursos, outros saberes/poderes que, cada um dentro da posição que ocupa, vai ditar, de igual modo, o destino dos deficientes. Nesse contexto, Foucault (2008a, p. 56-57) afirma que

O *status* do médico compreende critérios de competência e de saber; instituições, sistemas, normas pedagógicas; condições legais que dão direito - não sem antes lhe fixar limites - à prática e à experimentação do saber. Compreende, também, um sistema de diferenciação e de relações [...] com outros indivíduos ou outros grupos que têm eles próprios seu *status* (com o poder político e seus representantes, com o Poder Judiciário, com diferentes corpos profissionais, com os grupos religiosos e, se for o caso, com os sacerdotes).

Foucault (2008a) destaca que os lugares institucionais que possibilitam a autoridade do discurso médico, e onde ele encontra seu ponto de aplicação, seus instrumentos de verificação e objetos específicos de análise, são, para nossa sociedade, o hospital, o laboratório, a própria prática privada da medicina e até mesmo o campo documental, os quais possibilitaram ao médico ser o “[...] questionador soberano e direto, o olho que observa, o dedo que toca, o órgão de decifração dos sinais [...]” (FOUCAULT, 2008a, p.59).

Cumprido destacar que o aperfeiçoamento instrumental e institucional foi de suma importância para que a medicina, de fato, começasse a contribuir para a melhoria das condições das pessoas com deficiência, principalmente a partir do século XX, pois antes disso ainda eram aplicadas pelos médicos técnicas que remontavam aos castigos inquisitoriais do medievo, principalmente na busca pela “cura” dos loucos, mas, também, com vistas a um disciplinamento moral e social.

Foucault (1975) aponta que Pinel e outros nomes importantes da psiquiatria do século XVIII ainda utilizaram-se de práticas antigas de internamento: ameaças, castigos, privações alimentares, humilhações, dentre outras, e a cura, para esses médicos, era no sentido de reinculcar nos loucos o sentimento de dependência, humildade, culpa e de reconhecimento de que eram a armadura da vida moral da família, ou seja, eram práticas disciplinadoras. O médico estava incumbido do controle ético e moral da sociedade burguesa, assim como o clero no medievo.

É possível encontrar uma continuidade inquisitorial nas práticas médicas dos séculos XVII ao XIX: a utilização de instrumentos de tortura. Assim, Foucault (1975) destaca que os médicos usavam mecanismos de punição, dentre os quais duchas geladas, e no século XVIII, foi inventada também uma máquina rotatória onde a cada manifestação de delírio fazia-se girar o doente até que ele desmaiasse para que assim retornasse ao seu circuito natural.

Ademais, o desenvolvimento do capitalismo coloca os trabalhadores numa complicada relação de mão-dupla, pois à medida que a maquinaria exige habilidade e resistência física para suportar as longas jornadas de trabalho, por outro lado, a repetição dos movimentos, a exploração da mão de obra, a fadiga vão prejudicando a saúde dos trabalhadores, degradando-os fisicamente, ao ponto de torná-los inválidos, deficientes e inúteis ao sistema, aumentando o número dos que dependiam da caridade social, do assistencialismo, pois não tinham mais condições de trabalhar, fenômeno que atinge homens, mulheres, jovens e crianças, conforme observa Carvalho (2009).

Carvalho-Freitas (2007) destaca que a normalidade como matriz de interpretação manteve sua hegemonia na forma de conceber a deficiência durante várias décadas, e no Brasil o conceito de normalidade ainda permaneceu durante as décadas de 1960 a 1980 como matriz dominante de interpretação da deficiência. Porém,

[...] as ações decorrentes dessa perspectiva começam a se modificar, visando à reabilitação das pessoas com deficiência para sua integração nas atividades da sociedade. O foco continua sendo a busca de minimização dos desvios, tendo por critério a normalidade. Contudo, abre-se a perspectiva de integração social das pessoas com deficiência por meio da reabilitação e a adequação delas ao sistema social. (Carvalho-Freitas, 2007, p. 54).

A deficiência era vista numa perspectiva meramente individual, ou seja, as limitações das pessoas com deficiência eram vistas apenas com foco nos deficientes e não na realidade social que os rodeava. De modo geral, vê-se, portanto, que a imagem que se sobressaiu ao longo da história foi a de “incapacidade” produtiva da pessoa com deficiência, a qual foi construída a partir da repetição constante de determinados enunciados. Uma relação de saber/poder inscreveu no deficiente as marcas de ineficientes, incapacitados e dependentes, estereótipos que ainda persistem no imaginário social, contribuindo para a permanência da segregação dessas pessoas e dificultando a efetivação de seus direitos, bem como sua inclusão social, principalmente no âmbito laboral.

A inclusão social como matriz de interpretação, que teve origem no século XX, traz uma mudança importante na forma de conceber a deficiência. Carvalho-Freitas (2007) destaca que movimentos importantes encabeçados pela sociedade, pelos grupos minoritários e pelos próprios deficientes, a partir das décadas de 1960 e 1970, notadamente nos Estados Unidos, em defesa dos direitos civis e humanos contribuíram para uma nova perspectiva ideológica em relação à situação das pessoas com deficiência, com forte ênfase nos direitos, na iniciativa individual e na autonomia dessas pessoas. “Nesse século, são criadas, no mundo inteiro, instituições especializadas no atendimento das deficiências e implantados programas de reabilitação.” (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 55).

Além disso, organizações internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU), Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) e Organização Internacional do Trabalho (OIT), passam a apoiar a equiparação de oportunidades para as pessoas com deficiência. Ademais, os avanços tecnológicos foram (e vêm sendo) fundamentais para a melhoria de vida das pessoas com deficiência.

No tocante à história de construção dos direitos humanos das pessoas com deficiência, Piovesan (2012) destaca quatro fases: a primeira marcada pela intolerância, a segunda marcada pela invisibilidade dessas pessoas, a terceira orientada por uma ótica assistencialista e a quarta fase

[...] orientada pelo paradigma dos direitos humanos, em que emergem os direitos à inclusão social, com ênfase na relação da pessoa com deficiência e do meio em que ela se insere, bem como na necessidade de eliminar obstáculos e barreiras superáveis, sejam elas culturais, físicas ou sociais, que impeçam o pleno exercício de direitos humanos. (PIOVESAN, 2012, p. 46).

Essa quarta fase traz em seu bojo uma importante mudança de paradigma para o Estado, que passa a ter a obrigação de remover as barreiras que impeçam o efetivo exercício de direitos das pessoas com deficiência, contribuindo para seu desenvolvimento pleno, bem como lhes proporcionando autonomia e participação nas decisões político-sociais, principalmente nas políticas que se refiram às questões relacionadas aos deficientes. Piovesan (2012, p. 47) destaca que, “De ‘objeto’ de políticas assistencialistas e de tratamentos médicos, as pessoas com deficiência passam a ser concebidas como verdadeiros sujeitos, titulares de direitos.”.

De suma importância também para a mudança na condição das pessoas com deficiência foram os estudos realizados a partir da década de 1970, os quais passaram a defender a ideia de que a deficiência deveria ser vista como um conceito amplo e relacional. Diniz (2003) destaca que tais estudos acerca da deficiência foram iniciados no Reino Unido e nos Estados Unidos por pessoas com deficiência, na maioria homens institucionalizados que não se conformavam com sua situação de opressão. Os Estudiosos que incitaram um novo olhar acerca da condição das pessoas com deficiência eram sociólogos de tradição marxista, em sua maioria, e, em contraposição ao modelo médico estabeleceram o chamado modelo social da deficiência, o qual defendia uma dicotomia entre deficiência e lesão, sustentando que “Deficiência é um fenômeno sociológico e lesão uma expressão da biologia humana” (DINIZ, 2003, p. 2).

Nesse contexto, o problema da deficiência sairia do indivíduo e passaria para a sociedade, a qual deveria responsabilizar-se pela quebra de barreiras sociais para que as pessoas com deficiência pudessem se desenvolver plenamente. Tal mudança de perspectiva foi de suma importância para a construção de uma nova visibilidade acerca das pessoas com deficiência.

Diniz (2003, p. 4-5) destaca que o movimento feminista também trouxe mais uma guinada para o modo de ver a deficiência, observando que a subjetividade da experiência do corpo lesado também deve ser considerada, “[...] sugerindo a ampliação do conceito de deficiência para condições como o envelhecimento ou as doenças crônicas”. O movimento feminista levantou a questão de que todos serão dependentes em algum momento da vida. O enfoque feminista trouxe uma importante discussão que precisa ser levada em consideração principalmente no universo laboral: o não silenciamento acerca da subjetividade do sofrimento do corpo deficiente.

O modelo social tinha por objetivo incluir o deficiente no universo produtivo. Assim, “O deficiente produtivo seria aquele que controlaria seu próprio corpo e, portanto, seria capaz de exibir suas capacidades e habilidades” (DINIZ, 2003, p. 5). Uma falsa ideia, pois não se poderia ocultar o fato de que há pessoas que jamais terão habilidade para a produção em virtude de seu tipo de lesão, o que exige princípios de bem-estar fundados não na ética individualista ou da produção, mas da interdependência das pessoas, o que não exclui das pessoas com deficiência o gozo de direitos aos quais fazem jus qualquer cidadão, seja deficiente ou não.

No tocante às matrizes de interpretação acerca da deficiência identificadas por Carvalho-Freitas (2007), tem-se, por fim, a matriz da técnica, identificada na atualidade. Tal matriz se materializa quando a diversidade deixa de ser apenas um problema social e passa a ser um problema técnico a ser gerido pelas organizações de trabalho, especialmente devido às imposições da Lei de Cotas no Brasil, Lei nº 8.213/1991. A pesquisa de Carvalho-Freitas (2007) é relevante para a compreensão organizacional acerca da deficiência (assunto que não será aprofundado nesta pesquisa), pois demonstra que o modo como a sociedade enxerga os deficientes pode ser crucial para o isolamento ou para o despertar das potencialidades dessas pessoas. Contudo, pesquisas sobre pessoas com deficiência são relevantes tanto para o âmbito empresarial/organizacional como para toda a sociedade, pois os deficientes necessitam ser incluídos no ambiente laboral, bem como em todos os setores sociais e uma nova visibilidade acerca da deficiência é crucial para a autoafirmação dessas pessoas e sua aceitação social.

Não há dúvidas de que a mudança de paradigmas que vem ocorrendo desde o final do século XX está favorecendo cada vez mais a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. Importante analisar, pois, o arcabouço legislativo que vem proporcionando tal transformação, bem como as condicionantes de seu surgimento e desenvolvimento, assunto a ser discutido no próximo capítulo.

1.1.2 As marcas da desigualdade de gênero na busca pela inclusão sociolaboral feminina

Gênero é compreendido como uma categoria sociocultural que foi historicamente construída com vistas à análise das relações entre homens e mulheres, bem como dos papéis atribuídos a cada um deles na sociedade. Segundo Pedro (2005), a categoria “Gênero” foi criada na chamada “segunda onda” do feminismo, após a Segunda Guerra Mundial.

O feminismo é um discurso intelectual, filosófico e político, que tem como objetivos a conquista de igualdade de direitos e a proteção legal às mulheres e envolve diversos movimentos, teorias e filosofias, todas preocupadas com as questões relacionadas às diferenças de sexo/gênero e advogam a igualdade entre homens e mulheres. O movimento feminista ganhou maior visibilidade a partir de 1960, mas sua história pode ser dividida em três “ondas”:

O feminismo de ‘primeira onda’ teria se desenvolvido no final do século XIX e centrado na reivindicação dos direitos políticos – como o de votar e ser eleita-, nos direitos sociais e econômicos – como o de trabalho remunerado, estudo, propriedade, herança. O feminismo chamado de ‘segunda onda’ surgiu depois da Segunda Guerra Mundial, e deu prioridade às lutas pelo direito ao corpo, ao prazer e contra o patriarcado – entendido como o poder dos homens na subordinação das mulheres. (PEDRO, 2005, p. 79).

Rabenhorst (2010) explica que o feminismo está longe de se configurar como uma postura homogênea ou estática, ao contrário, é um movimento extremamente dinâmico de posições divergentes. Contudo, é importante destacar que o feminismo contribuiu para importantes mudanças ocorridas na segunda metade do século XIX, inclusive no campo jurídico, dentre as quais

[...] compreensão renovada da relação igualdade/diferença; questionamento da separação público/privado com a consequente reivindicação de interferência da justiça na esfera doméstica; defesa da ideia de que os particulares também podem violar direitos humanos; propositura de outras formas de solução de conflitos, e assim por diante. (RABENHORST, 2010, p. 16).

O feminismo foi capaz de demonstrar à sociedade que as discriminações incidiam sobre as mulheres pela sujeição feminina à autoridade masculina dentro do lar, espalhando-se por vários setores sociais, inclusive o trabalhista.

É importante frisar que a categoria mais utilizada no início da “segunda onda” do feminismo foi “Mulher”, em contraposição à categoria “Homem”, considerada universal.

Segundo Pedro (2005) a categoria “Homem” não podia dar conta das reivindicações femininas, não incluía questões específicas da mulher como o direito de ter filhos ou não e a violência doméstica, por exemplo. Portanto, a categoria “Mulher” surgiu em contraposição à categoria “Homem”, surgiu da “diferença”. Foram constituídos grupos formados apenas por mulheres que se reuniam para trocar experiências de vida e

Nestas reuniões, as mulheres percebiam que o que tinha acontecido com elas, individualmente, era comum a todas as demais e concluíam que - como tinha dito Simone de Beauvoir - era a cultura, dominada pelos homens, que as tinha tornado submissas e com tão baixa auto-estima. (PEDRO, 2005, p. 81).

No entanto, essa perspectiva foi considerada “separatista”, na medida em que baseava a identidade feminina comum a todas as mulheres meramente na diferença de sexo, ou seja, “[...] todas as pessoas que, entendiam, possuíam um mesmo sexo, no caso, o feminino, eram identificadas como ‘Mulher’ e passavam a ser pensadas como submetidas ao sexo masculino – sendo, portanto, alvos da mesma forma de opressão.” (PEDRO, 2005, p. 81).

As chamadas separatistas (ou diferencialistas), portanto, negligenciaram um fator muito importante: a diferença dentro da diferença. Sendo assim, surgiram as igualitaristas, reivindicando “[...] que as mulheres participassem em igualdade de condições com os homens na esfera pública [...]”, pois as separatistas (ou diferencialistas) preconizavam a “feminização do mundo”, conforme observa Pedro (2005, p.81).

Ora, algo importante a ser ressaltado dentro dessas perspectivas era justamente a diferença dentro da diferença, ou seja, as mulheres não se diferenciavam apenas dos homens, também se diferenciavam entre si, possuindo aspirações distintas. Para dar conta dessas questões foi criada a categoria “Mulheres”. É importante frisar que do mesmo modo também há diferenças dentro da categoria “Homem”, que não podem ser negligenciadas. Tais diferenças, para ambas as categorias, se dão por motivo de raça, cor, condições financeiras, oportunidades de trabalho e qualificação, dentre outras, que podem servir como marcadores de inclusão ou exclusão social em graus diferenciados, tanto para homens como para mulheres.

Pedro (2005) destaca que do interior da categoria “Mulheres” surgiu a categoria “Gênero”, nos fins da década de 1970, entendida como instrumento de análise das relações entre os sexos, e não apenas estudos sobre as mulheres. A inspiração para a análise da categoria gênero sob essa perspectiva foi Joan Scott em seu artigo: “Gênero: uma categoria

útil de análise histórica”, publicado no Brasil em 1990, discutindo, neste trabalho, a diferença entre sexo e gênero, articulando-a com a noção de poder.

Segundo Pedro (2005, p. 86) “[...] para Joan Scott gênero é constituído por relações sociais: estas estavam baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e, por sua vez, constituíam-se no interior de relações de poder”. Gênero, portanto, não reflete ou implementa diferenças fixas e naturais entre homens e mulheres. As hierarquias de gênero são construídas, legitimadas e mantidas histórico e culturalmente.

A construção do conceito de gênero promove alguns deslocamentos nas análises feministas. Antes, as formulações teóricas tinham um caráter “essencialista”, preocupadas em construir explicações acerca das causas universais ou das origens da opressão feminina, ou seja, buscava a essência dessa opressão. O conceito de gênero desloca, portanto, as preocupações teóricas para outro ângulo. A preocupação, agora, não gira apenas em torno da análise das desigualdades entre homens e mulheres, mas, também, entre as próprias mulheres e entre os próprios homens. Sobre a concepção de gênero implementada por Joan Scott, Nogueira (2013, p. 12) ainda destaca

Com essa abordagem, foi possível desenvolver o caráter relacional do gênero, na medida em que ao se discutir a condição da mulher, é preciso verificar também a situação do homem. De fato, estabelecia-se a ideia de desnaturalização das desigualdades entre os sexos, tornando o processo sócio-histórico o caminho para se estudar, analisar e propor mudanças equitativas na relação entre homens e mulheres.

Outro deslocamento foi à separação entre sexo e gênero. Este, analisado sob o ponto de vista cultural, aquele, sob o biológico. Segundo Sancho (2013, p. 344), “[...] el género debe entenderse de forma sistémica, generador de un status diferenciado, según las prácticas y discursos que lo significan²”. Nesse contexto, as diferenças entre homens e mulheres estavam para além de seus corpos físicos ou das características anatômicas, situando-se na produção cultural e discursiva de cada sociedade, em determinada época. Assim, “O determinismo biológico resulta de um paradigma de compreensão e análise do sistema sexo-gênero, através do qual gênero é consequência do sexo, este tido como natural, fixo e inquestionável” (BRASIL, 2012, p. 18-19).

Contudo, Butler (2003) critica essa divisão entre sexo e gênero, propondo uma desconstrução do gênero, no sentido de retirar deste a ideia de que decorreria do sexo. Para ela, não há distinção alguma entre sexo e gênero.

² Tradução livre: “[...] o gênero deve ser entendido de forma sistêmica, gerador de um *status* diferenciado, segundo as práticas e os discursos que o significam”.

Butler (2003) indica que o sexo não é natural, mas discursivo e cultural como o gênero. Não se nasce homem ou mulher, nasce macho ou fêmea e esses corpos são montados como homens e mulheres pelas normas. Nesse sentido, Butler (2003, p. 18) aduz o seguinte: “Foucault observa que os sistemas jurídicos de poder produzem os sujeitos que subsequentemente passam a representar”.

Assim, ao definir como sujeito a categoria “mulheres”, visando dar-lhe visibilidade e legitimidade como sujeitos políticos, as feministas não devem apenas inquirir como as mulheres devem se fazer representar de forma plena na linguagem e na política, mas devem compreender que o sujeito do feminismo é produzido e reprimido pelas mesmas estruturas de poder por intermédio das quais se busca emancipação, pois

[...] a construção política do sujeito procede vinculada a certos objetivos de legitimação e de exclusão, e essas operações políticas são efetivamente ocultas e naturalizadas por uma análise política que toma as estruturas jurídicas como seu fundamento. (BUTLER, 2003, p. 19).

No tocante à categoria sexo, Butler (2000, p. 151) afirma que desde o início ela é normativa: “[...] ela é aquilo que Foucault chamou de ‘ideal regulatório’. Nesse contexto, pois, o ‘sexo’ não apenas funciona como uma norma, mas é parte de uma prática regulatória que produz os corpos que governa”.

Ressalte-se que Butler (2003, p. 20) problematizou a categoria mulheres com o escopo de denunciar que o gênero não deve ser compreendido apenas como estudos sobre a condição da mulher, mas que ele “[...] estabelece interseções com modalidades raciais, classistas, étnicas, sexuais e regionais de identidades discursivamente construídas.”. Nesse contexto, importante a observação feita por Rabenhorst (2010, p. 20) ao interpretar Butler

Sexo/gênero não é anatomia ou destino, mas é algo que se constitui enquanto prática através de normas que ao mesmo tempo lhe dão inteligibilidade. Tais normas são similares àquelas que conferem o atributo de “humanos” a determinados sujeitos, de tal sorte que estar em conformidade com elas é também “ser legível” (isto é, ser inteligível) enquanto ser humano, e daí poder se beneficiar dos direitos decorrentes desta condição.

Nesse contexto, percebe-se a importância do papel das normas na modelagem dos sujeitos, bem como na definição dos seus lugares sociais. Assim, Rabenhorst (2010, p. 18) ao discutir se o direito tem ou não sexo, aduz que o que se pretende “[...] é saber se o direito

poderia ser neutro em termos de sexo e de gênero.”, e, nesse contexto, apesar da tentativa de se fazer neutro, objetivo e assexuado, o direito parece já ter optado pelos homens.

Flores (2005) observa que a sociedade está baseada numa estrutura de gênero que mantém as mulheres de qualquer classe subordinadas e com menos poder que os homens. Assim, tais relações de poder e de subordinação feminina não se deve a questões naturais, nem a falta de oportunidades ou educação para as mulheres. “[...] Y tales situaciones han venido siendo sancionadas ancestralmente por el derecho positivo, la jurisprudencia y las doctrinas dominantes, colocando a las mujeres en posiciones sociales subordinadas.”. (FLORES, 2005, p.68)³.

Assim, o direito foi sexista e tendo em vista o fato de as normas não poderem ser consideradas universais, conforme observa Olsen (2000), ele ainda pode ser um instrumento de dominação feminina e de negação da diversidade em muitas sociedades, o que exige mudanças concretas para que seja possibilitada a efetivação da igualdade fática não só entre homens e mulheres, mas entre os mais variados grupos sociais, denominados vulneráveis, que ao longo da história foram marginalizados (e ainda são em muitos lugares).

Ora, o ambiente laboral é um lugar extremamente marcado por discriminações excludentes, muitas das quais foram resultado das próprias normas jurídicas. Mulheres sem deficiência e pessoas com deficiência demoraram séculos para serem aceitas no mercado de trabalho. Conforme observa Nogueira (2013, p. 21), “Uma categoria importante para se refletir sobre as desigualdades de gênero é o trabalho e seus desdobramentos na formação de identidades masculinas e femininas através do processo de divisão sexual do trabalho”. Apesar de o trabalho ser uma das mais antigas atividades da humanidade que teve (e ainda tem) valor central para o desenvolvimento social, “[...] as condições enfrentadas por homens e mulheres adquiriu contornos diferenciados e excludentes, no decurso histórico dos sistemas sociais”. (NOGUEIRA, 2013, p.22).

A mulher sempre trabalhou, colaborando com o homem em diversos setores e muito antes do surgimento das fábricas. Ela, conforme aponta Vianna (1997, p. 947), “Descobre a apicultura [...] e entrega-se ao seu cultivo, contribuindo para o estabelecimento definitivo e sedentário dos primeiros grupos humanos. Marca uma etapa preponderante no desenvolvimento da civilização”. Apesar de sua condição de histórica submissão ao homem, sempre fez parte da mão de obra produtiva, tendo, porém, seu trabalho considerado como de menor valor, principalmente quando se refere ao trabalho doméstico.

³ Tradução livre: “[...] E tais situações vêm sendo ancestralmente sancionadas pelo direito positivo, jurisprudência e doutrinas dominantes, colocando as mulheres em posições sociais subalternas”.

Na Antiguidade, a mulher gozava de igualdade com os homens em poucas civilizações, mas, saliente-se, uma igualdade relativa. Vianna (1997) ressalta que no Egito a mulher tinha uma posição relativamente igual ao homem, podendo, até mesmo, ser comerciante, possuir indústria e, até mesmo exercer a medicina. No entanto, a mulher judia tinha uma posição de total submissão ao homem. Já na Grécia, os espartanos viam nas suas mulheres a origem de uma raça forte e condicionavam sua educação objetivando o nascimento de espartanos fortes e sadios para serem grandes guerreiros. Os atenienses dividiam-nas em classes, mantendo a esposa praticamente enclausurada no lar, enquanto oferecia educação às cortesãs. Em Roma, a mulher também era considerada inferior ao homem, desprovida de qualquer proteção legal.

No universo rural do período medieval, a mulher tinha sua vida marcada pelo duplo trabalho (doméstico e rural) e pela condição de inferioridade em relação ao homem. Saliente-se que, apesar de a mulher possuir habilidade com a feitura de tecidos, que lhe dava certo relevo nessa atividade, a qual ela dominava com grande destreza, quando “Admitida a trabalhar nos grêmios, jamais chegava a mestre, sendo a vida inteira uma aprendiz espoliada, quer na oficina da corporação, pelos mestres, quer no *atelier* dos conventos, pelos abades, quer no lar, pelo marido” (VIANNA, 1997, p. 948, grifo do autor).

Quando a atividade têxtil passou a ter utilidade industrial, as habilidades femininas com os tecidos deram oportunidades às mulheres de saírem do lar e receberem um salário para ajudar nas despesas familiares. Hobsbawn (2007) afirma que, com o desenvolvimento das máquinas, aos poucos, as indústrias domésticas, que eram constituídas quase que basicamente pela família, foram se modernizando. É importante frisar que, em certa medida, as indústrias domésticas (ou protoindústrias) conseguiram realizar certa “erosão” nas diferenças convencionais entre o trabalho feminino e o masculino, pois, homens e mulheres trabalhavam lado a lado, mas não contribuiu para acabar com a submissão feminina em relação ao homem.

As máquinas, portanto, foram ocupando o lugar dos trabalhadores e transformando, cada vez mais, o ambiente de trabalho. Além disso, as mudanças trazidas pela máquina foram as seguintes:

[...] não só exigiu que os trabalhadores se concentrassem num só lugar de trabalho, a fábrica [...], como impôs ao processo de produção um caráter coletivo, como a atividade de uma equipe meio mecânica e meio humana. Uma característica desse processo de equipe foi a extensão da divisão do trabalho a um grau de complexidade jamais testemunhado, e sua extensão, além disso, a um grau inimaginável dentro do que constituía – tanto funcional quanto geograficamente-, uma única unidade ou equipe de produção (MARQUES; BERUTTI; FARIA, 1990, p. 32).

O desenvolvimento das máquinas, que reduziu o esforço muscular, abriu ainda mais as portas das fábricas para mulheres, mas, também possibilitou, inicialmente, que os homens passassem a dominar um ofício que era predominantemente feminino.

Vianna (1997) comenta que, com o aperfeiçoamento das máquinas, a primeira fase da Revolução Industrial se caracterizou pela invasão masculina nas profissões femininas, ou seja, o manuseio com os tecidos. Vendo-se sem possibilidades de ganhar o sustento na atividade artesanal, multidões de mulheres e de crianças corriam às oficinas de fiação e se submetiam a trabalhar 12 ou 14 horas seguidas. Nesse contexto,

Em pleno desenvolvimento, o capitalismo aproveita esse afluxo da mão-de-obra para reduzir salários e aumentar as horas de trabalho. Ainda desorganizados, os trabalhadores masculinos não têm meios de reação e apenas podem, para não se submeter às imposições patronais, procurar outras profissões, abandonar os empregos, o que vinha justamente ao encontro dos desejos dos industriais que encontravam sempre braços novos, com as trabalhadoras e as crianças. (VIANNA, 1997, p. 950).

Portanto, o trabalho feminino, ao lado do trabalho do menor, foi amplamente aproveitado, o que ocasionou muitas vezes a substituição, em larga escala, da mão de obra masculina. No entanto, a preferência pelo trabalho feminino não se tratava meramente de um caso de oportunidade para as mulheres, mas uma oportunidade de maiores lucros para os patrões, pois os salários pagos a elas eram bem inferiores aos dos homens.

O que parecia uma conquista feminina culminou numa verdadeira exploração desse tipo de mão de obra. Ora, o Estado inicialmente não impunha limites aos industriais, e, não havendo leis fortes o suficiente para intervir nas relações jurídicas entre patrões e empregadas, diante da situação de miserabilidade na qual as famílias estavam inseridas, não havia alternativa para a mulher a não ser “deixar-se explorar”.

No ambiente da fábrica, a mulher se encontra numa situação complexa, porque “[...] a máquina reproduz e até aprofunda a divisão tradicional dos sexos e a subordinação feminina” (PERROT, 1988b, p.31), pois as mulheres são admitidas nos escalões mais baixos, recebendo menos do que os homens e subordinadas a eles. Além do mais, as mulheres viam nas máquinas uma ameaça ao seu emprego, pois acabavam com o seu modo de produção manual a domicílio. O ambiente da fábrica submetia as mulheres a uma condição de reclusão, onde viviam situações desumanas.

É importante frisar que, no século XIX, a noção de mercado de trabalho estava mais estritamente ligada à produção industrial, desvalorizando as outras tarefas, também geradoras de renda, que eram vistas como um não trabalho, como no caso do trabalho doméstico,

amplamente realizado pelas mulheres, do qual não escapam nem mesmo as que se dedicam ao trabalho fora de casa o dia inteiro.

No entanto, não se pode pensar o trabalho feminino somente pela ótica do sistema fabril, pois a mulher iniciou seu labor no lar e o estendeu para diversos setores sociais, como o comércio, serviços, dentre outros, muito antes da Revolução Industrial. Estudos historiográficos mostram que as mulheres na França, por exemplo,

[...] sempre exerceram seus ofícios de modo independente. Existem assim, na época moderna (séculos XVI a XVIII), corpos de ofícios femininos ou mistos: é o caso das arrumadeiras, das costureiras, das comerciantes de moda, mas também dos vendedores e vendedoras de grãos, etc. No total, inúmeras mulheres trabalham em Paris como ‘moças maiores’, isto é, enquanto mulheres independentes, nem casadas, nem viúvas. (GARDEY, 2003, p. 44).

Além disso, é importante destacar que as mulheres não se comportavam da mesma maneira diante dos percalços encontrados na jornada de trabalho, bem como, muito menos, todas as mulheres desejavam trabalhar fora de casa, ter independência financeira ou emancipação em relação ao sexo masculino. Não se pode generalizar o comportamento feminino e, além do mais, não se pode enquadrar todas as mulheres na categoria “trabalhadoras fabris”, menosprezando a contribuição das trabalhadoras de outros segmentos na luta pela implementação de diversos direitos.

Nesse contexto, é importante frisar o papel desempenhado pela mulher popular, conforme salienta Perrot (1988a), considerada portadora de uma cultura própria e maior independência nos gestos, que lhe dava uma verdadeira astúcia na arte da sobrevivência, proporcionando o surgimento de uma rede de produção paralela à industrial na França do século XIX, por exemplo.

Nessa rede de produção paralela, o trabalho doméstico se destaca, principalmente sob a figura das lavadeiras de roupa, que ganha grandes proporções no universo burguês da primeira Revolução Industrial, que é ligada ao setor têxtil, pois o século XIX é uma civilização da roupa de casa, onde a formação do enxoval proporcionava um bom mercado de trabalho já que “[...] a lavagem da roupa de casa burguesa ocupa um exército de lavadeiras especializadas [...]” (PERROT, 1988a, p. 225). O lavadouro é um verdadeiro centro de encontro, local extremamente feminino nessa sociedade sexuada. Perrot (1988a, p. 203) salienta

No lavadouro, enfim, por vezes esboçavam-se formas de organização originais. As lavadeiras profissionais estão entre as assalariadas mais turbulentas, prontas para a aliança e a greve, tanto em Paris como no interior, profundamente mescladas às febres da cidade. Em 1848, as lavadeiras parisienses formaram uma associação, lançaram cooperativas [...].

No entanto, pouco a pouco, os lavadouros vão se tornando alvos do capitalismo, que vai executando significativas mudanças: são criados locais específicos, instalam-se lavadouros compartimentados, além de se tornarem alvos de uma campanha de higienização, que visava o disciplinamento das lavadeiras, até chegar ao grau da mecanização. E nesse contexto,

[...] depois de 1880, cria-se uma verdadeira indústria de lavanderia, com grandes instalações modernas para a lavagem a vapor, onde o trabalho é concentrado, dividido, ordenado, hierarquizado, com um pessoal reduzido e masculinizado. Os homens controlam as máquinas e as mulheres conservam os serviços manuais subordinados. Sem dúvida diminuiu o esforço físico, mas como sempre ao preço de um maior controle. O lavadouro torna-se menos acessível, menos feminino, menos livre, menos engraçado. (PERROT, 1988a, p. 204).

Através do lavadouro houve a racionalização desse modo de produção doméstico que era, a princípio, largamente autônomo na França do século XIX.

No entanto, parece contraditório, mas, no universo rígido do século XIX, principalmente após a segunda metade, as fronteiras que limitam a vida da mulher vão se deslocando progressivamente e, cada vez mais, elas vão conquistando espaços, alguns de acesso mais fácil, como a educação e a saúde, outros de acesso mais difícil, visto que ao longo da história foram estritamente masculinos, como o político, o militar, o jurídico e o intelectual. Apesar de a inserção da mulher no universo da indústria ser acompanhada da exploração e da opressão, contribuiu também para a emancipação feminina. Nesse contexto, Martinho (2000, p.201) destaca o seguinte

A posição da mulher durante o apogeu do capitalismo contemporâneo é, por certo, rica e contraditória. Por um lado, não há dúvidas de que se vivia sob uma sociedade patriarcal e também sob rigorosos limites sociais impostos às mulheres. Por outro, as rápidas mudanças construíram um novo padrão de comportamento e, neste caso, a luta feminina por diversos direitos teve um significado marcante. Assim, o seu papel na sociedade da virada do século XIX para o XX esteve marcado pela difícil combinação da mudança com a permanência de velhos e tradicionais valores.

Hobsbawm (2007), por sua vez, comenta que a industrialização trouxe um efeito drástico para as mulheres: separou a casa do local de trabalho. Tal situação fomentou também

uma mudança de comportamento, que aumentou ainda mais as diferenças de sexo, pois o trabalho agrícola exigia de igual maneira do homem e da mulher e os rendimentos eram frutos do trabalho dos dois, mesmo que tal situação não mudasse a condição de submissão da mulher. Mas, na nova economia, os rendimentos eram ganhos, agora, por pessoas especificadas, que saíam de casa para trabalhar e retornavam trazendo dinheiro, o que aumentou, ainda mais, a diferença de gênero, pois os ganhos do homem deveriam ser de tal maneira que sustentasse toda a família. Portanto,

Uma vez que os homens, mais bem pagos, teriam seus salários reduzidos pela competição das mulheres, mal pagas, a sua estratégia lógica era a de excluir, se possível, tal competição, compelindo ainda mais as mulheres à dependência econômica e aos empregos perenemente mal pagos. Ao mesmo tempo, do ponto de vista da mulher, a dependência tornou-se ótima estratégia econômica. De longe, sua melhor chance de conseguir bons rendimentos era a de ligar-se a um homem capaz de os ganhar, uma vez que as próprias chances de conseguir tal subsistência costumava ser mínima. (HOBSBAWM, 2007, p. 279-280).

Nesse contexto, Hobsbawm (2007) comenta que a mulher casada se tornava cada vez mais dependente do marido, porque, mesmo que trabalhasse, seu salário era considerado apenas um rendimento complementar. Saliente-se que, muitas vezes, as mulheres eram obrigadas a trabalhar quando enviuvavam ou eram abandonadas por seus maridos, mas, de modo geral, elas costumavam trabalhar mais antes de se casar. No entanto, os homens não conseguiam sustentar suficientemente sozinhos a família, o que terminava por forçar o trabalho feminino em diversos setores. Porém, depois que o trabalho predominantemente feminino (a tecelagem) se masculinizou, outras tarefas passaram a ser consideradas eminentemente femininas, contribuindo, ainda mais, para uma verdadeira divisão sexual do trabalho. Nesse contexto, Gardey (2003, p.48) observa que

A noção de ‘ofício feminino’ que surge no fim do século XIX define-se especificamente em torno das profissões que prolongam as tarefas ‘naturais’ ou maternas das mulheres – enfermeira, professora primária, parteira, etc. – e as limita ao reconhecimento dessas qualificações. A operária, mesmo qualificada, não podia ter um ofício. Os ofícios femininos não eram claramente definidos como profissões.

Perrot (1998b) aduz que, no campo da educação de crianças, as mulheres reinam e o protestantismo foi mais aberto à educação feminina do que o catolicismo, visto que na Inglaterra as mulheres assumem primeiramente o ofício de professora. Assim,

[...] as mulheres da classe média organizam-se de maneira autônoma, fundando colégios secundários, lugares de intensa sociabilidade feminina que contribuíram para o desenvolvimento de uma consciência de gênero inventiva e reivindicante. (PERROT, 1998b, p.103).

Conforme observa Perrot (1988b), apesar de a França está atrás da Inglaterra nesse sentido, uma das primeiras profissões assumidas pelas mulheres foram os ofícios ligados à educação, chegando a alcançarem, com a guerra, a condição de intelectuais, qualidade raramente reconhecida nas mulheres. No setor da saúde, o ofício de enfermeira era de fácil acesso para as mulheres porque substituíam, principalmente, o papel das religiosas. Esse ofício teve grande importância durante a guerra. No entanto, para alçar a condição de médica, a mulher teve de enfrentar conflitos de saber e poder, rompendo-se alguns limites já em 1914. Porém, “[...] as especialidades mais técnicas, e especialmente a cirurgia, resistiram a elas durante muito tempo, e ainda hoje, mesmo num setor médico já amplamente feminizado.” (PERROT, 1998b, p.109-110).

Mesmo com a guerra sendo, por excelência, a função dos homens, as mulheres ingressavam nela como ajudantes ou enfermeiras. No entanto, quando a noção de profissão substitui a de serviço militar, as mulheres passam a ser admitidas na Politécnica, notadamente no século XX, conforme observa Perrot (1988b).

Perrot (1988b) afirma, ainda, que no campo político e intelectual, a escrita de correspondências delegou à mulher espaços importantes, como, por exemplo, os jornais. O século XIX, atrelado à construção da democracia, foi favorecido pela criação de meios mais rápidos de comunicação, como os correios e as estradas de ferro, o que ampliou a circulação de correspondências, que geralmente tratavam de assuntos políticos. E, nesse sentido, torna-se uma necessidade o papel da mulher como secretárias das famílias para redigir essas cartas, o que as colocavam em contato direto com os assuntos políticos, passando a formar suas opiniões próprias.

Perrot (1988b) destaca que o jornalismo é um mercado de trabalho que vai sendo conquistado pela escrita das mulheres e, ao longo do tempo, torna-se modo de expressão do feminismo em quase toda a Europa, surgindo muitos jornais inteiramente dirigidos e redigidos por mulheres, como o da advogada *Marguerite Durand*, o “*La Fronde*”. Aliás, os romances-folhetins tornaram-se para algumas mulheres um autêntico ganha-pão e dentre as jornalistas vale a pena ressaltar o nome de *Séverine*, a primeira mulher a exercer essa profissão na França, a qual trabalhava num jornal sob o qual exercia total influência. Pode-se dizer, portanto, sobre o jornalismo o seguinte

[...] o exercício do jornalismo significa ao mesmo tempo ter uma participação ativa na construção da opinião pública, liberdade de movimento e abertura para o mundo. Uma mutação completa na condição das mulheres, que representam hoje, nas telas de nossas televisões, as jovens 'enviadas especiais' às frentes mais quentes da atualidade (PERROT, 1998b, p.83-84).

No que se refere à advocacia, Perrot (1998b) aduz que a conquista dos ofícios ligados ao direito não foi fácil para as mulheres, visto que não se reconhecia aptidão jurídica nelas e, além do mais, o direito era um apanágio dos homens.

O século XX foi de suma importância para a inserção da mulher no mercado de trabalho, principalmente após a guerra de 1914-18, que ao absorver o potencial masculino, abre as portas a lugares até então fechados às mulheres. Substituindo os homens em suas profissões, as mulheres tornam-se motoristas, operárias de fábricas estritamente masculinizadas, fazem trabalhos pesados, enfim, viúvas, jovens ou não, elas dominam o mercado de trabalho no século XX e continuam dominando, o que contribuiu e vem contribuindo substancialmente para a mudança de comportamento feminino, levando as mulheres, cada vez mais, a lutar por espaços considerados masculinos e se aprimorarem profissionalmente para isso.

1.1.2.1 A situação da trabalhadora no Brasil: breve histórico

No Brasil, assim como nos demais lugares do mundo, a mulher sempre trabalhou muito antes da Revolução Industrial. Vianna (1997) comenta que nas tribos brasileiras o trabalho acompanhava as mulheres do berço ao sepulcro: exerciam as funções domésticas, bem como trabalhavam no plantio, na fabricação de instrumentos, no transporte de mantimentos e ainda participavam da caça e das guerras.

Durante o período colonial, como era proibido o comércio com outro país que não fosse a Metrópole Portuguesa e era vedada a implantação de indústrias, não se podia falar de uma economia brasileira propriamente dita, conforme observa Calil (2007). Segundo Faoro (2000 *apud* CALIL, 2007, p. 19)

A tradicional visão da sociedade da colônia dos dois primeiros séculos reduz as classes a duas, senão a uma, em seus dois pólos extremos: o proprietário rural, com engenhos e fazendas, contraposto à massa dos trabalhadores do campo, escravos e semilivres.

Calil (2007) comenta que a maioria da mão de obra desse período era composta por escravos que vieram para o Brasil, ao lado das índias cativas, sendo estas últimas em menor número. As mulheres trabalhavam na lavoura, nos engenhos e nas casas dos senhores de terras e algumas também se destacavam no comércio ambulante, principalmente as negras a mando dos seus senhores, como vendedoras de doces, bolos, queijos etc. Assim,

Durante o período colonial, houve a participação feminina em alguns ofícios predominantemente masculinos como panificação, tecelagem e alfaiataria. Outros eram atividades exclusivamente femininas, como as de doceira, fiandeira, rendeira, costureira. Em Portugal, nesta mesma época, existiam corporações de ofício femininas como a de doceiras. (CALIL, 2007, p. 21).

Com a Proclamação da Independência do Brasil, inicia-se o Período Imperial, mas a escravidão continua sendo a mão de obra mais utilizada. Saliente-se que a primeira Constituição Brasileira (1824) não muda em nada a situação das mulheres, que continuam submissas aos homens, exploradas e excluídas.

Conforme observa D’Incao (2004, p. 223), durante o século XIX ocorre uma série de transformações na sociedade brasileira

[...] a consolidação do capitalismo; o incremento de uma vida urbana que oferecia novas alternativas de convivência social; a ascensão da burguesia e o surgimento de uma nova mentalidade – *burguesa* - reorganizadora das vivências familiares e domésticas, do tempo e das atividades femininas; e, por que não, a sensibilidade e a forma de pensar o amor. (grifo do autor)

Lypovetsky (2000) comenta que, o modelo normativo de mulher do lar foi construído pela burguesia em vários países europeus do século XIX. E com as concepções burguesas

Surge uma nova cultura que põe num pedestal as tarefas femininas outrora relegadas à sombra, idealiza a esposa-mãe-dona-de-casa que dedica sua vida aos filhos e à felicidade da família. A mulher já não tem apenas, como no passado, de cuidar, entre outras atividades, dos trabalhos domésticos: de agora em diante, deve consagrar-se a eles de corpo e alma, a exemplo de um sacerdócio (LYPOVETSKY, 2000, p. 207-208).

Aos moldes do que ocorria na Europa, no Brasil, as mulheres casadas, de acordo com o que determinava o modelo burguês, passaram a ganhar “[...] uma nova função: contribuir com o projeto familiar de mobilidade social através de sua postura nos salões como anfitriãs e

na vida cotidiana, em geral, como esposas modelares e boas mães.” (D’INCAO, 2004, p. 229). Em contraposição, a mulher pobre sempre teve que trabalhar.

A mulher pobre, cercada por uma moralidade oficial completamente desligada de sua realidade, vivia entre a cruz e a espada. O salário mingauado e regular de seu marido chegaria a suprir as necessidades domésticas só por um milagre. Mas a dona de casa, que tentava escapar à miséria por seu próprio trabalho, arriscava sofrer o pejo da ‘mulher pública’. (FONSECA, 2004, p. 516).

Segundo Calil (2007), o final da escravidão no Brasil, em 1888, representou uma verdadeira revolução na mão de obra do país: os trabalhadores ficaram livres para vender sua força produtiva. No ano seguinte, em 1889, houve a mudança de regime e o Brasil torna-se uma República.

No entanto, apesar de todos os trabalhadores e trabalhadoras passarem à condição de homens e mulheres livres, desde o Império havia carência de mão de obra no setor agrícola. A solução do problema estava na fomentação da imigração de mão de obra europeia. “Os imigrantes europeus vieram, primeiramente, para a área rural trabalhar em fazendas, dada a falta de mão-de-obra nesta atividade [...]” (CALIL, 2007, p. 25). Porém, boa parte desses imigrantes abandonou o campo e foi para a cidade. Saliente-se que

Entre os trabalhadores pobres que se encaminharam às cidades estavam mulheres, muitas delas chefes de família, vez que a organização familiar popular adotava formas diferentes daquelas do padrão burguês, e, assim, muitas trabalhadoras, além de enfrentarem o preconceito contra a mulher que trabalhava, ainda eram vítimas de um outro preconceito: o que acompanhava uma mulher só. (CALIL, 2007, p. 26).

Portanto, o quadro inicial da indústria brasileira é preenchido por um grande número de mulheres imigrantes, vindas de vários países europeus. Essas mulheres eram, na maioria, moças jovens e brancas, e atuavam mais precisamente na indústria manufatureira (de fiação e tecelagem) devido à escassa mecanização, pois “As indústrias mais mecanizadas, como as de metalurgia, calçados e mobiliário, tinham suas vagas ocupadas por homens.”, conforme observa Rago *apud* Calil (2007, p.27). É importante ressaltar que eram muitas as barreiras enfrentadas por essas mulheres, dentre elas, principalmente, a questão da sexualidade.

Sendo a mulher reservada apenas para o âmbito do “privado”, a que ingressava no universo da fábrica, estritamente masculino, era sujeitada a situações humilhantes e constrangedoras, porque esse universo era visto socialmente como um antro de degeneração e

prostituição, sendo uma ameaça à honra feminina, principalmente por sofrerem com as investidas sexuais dos seus superiores (RAGO, 2004).

Não bastassem a intimidação física, a desqualificação intelectual e o assédio sexual, a mulher operária tinha que enfrentar outras dificuldades, ou seja, “[...] sofria, além do exercício de tarefas insuficientemente remuneradas, a sobrecarga das atividades doméstico-familiares e o problema da dispensa, quando da maternidade” (SHOIHET, 1989, p. 176).

É importante ressaltar que as mulheres também foram bastante atuantes no magistério primário e no comércio, porém o serviço doméstico era a ocupação que mais absorvia mulheres, conforme observa Shoihet (1989). No Brasil as mulheres vêm galgando, cada vez mais, espaços considerados masculinos: engenharia, ciências técnicas, direito, medicina. Isso ocorre graças ao aumento do nível de escolaridade, pois as mulheres estão investindo bastante na educação, principalmente em nível de graduação e pós-graduação.

Percebe-se, portanto, que a mulher sempre trabalhou muito! Mas só pôde-se falar em regulamentação legislativa do trabalho, seja masculino ou feminino, quando se tornou expressivo o emprego de mão de obra assalariada na indústria, fruto de diversas lutas dos operários e das operárias.

1.1.2.2 A mulher conquista o espaço público

O século XIX apresenta um quadro complexo em relação à problemática referente à marginalização feminina, pois “[...] levou a divisão das tarefas e a segregação sexual dos espaços ao seu ponto mais alto. Seu racionalismo procurou definir estritamente o lugar de cada um” (PERROT, 1988a, p.186).

No entanto, Perrot (1988a) destaca que esse século foi marcado por uma forte distinção entre a esfera “pública” e “privada” e por rápidas mudanças, o que colaborou para a construção de um novo comportamento, no qual as mulheres passaram a reivindicar, cada vez mais, sua participação na esfera “pública”, notadamente dominada pelo sexo masculino. A esfera “privada” era o lar, lugar onde a mulher devia reinar como esposa e mãe, se preocupando com a educação dos filhos. Na esfera “pública” estava o mundo da economia, da política e dos negócios, universo onde os homens reinavam e, portanto, a mulher não podia participar, pois o lugar dela era abaixo dos homens, submissa a eles.

Vê-se que toda essa discussão feita até aqui coloca-nos novamente diante do dilema da afirmação das identidades e diferenças: o que as mulheres pensam que são, o que os “outros” pensam que elas são e o que realmente são? São incapazes, indefesas, frágeis? Estão fadadas a

serem apenas mães, esposas e donas de casa? Ou poderiam ser isto e muito mais? Teriam o “direito” de ter seus direitos iguais aos dos homens?

O século XIX, fortemente político, exalta a igualdade entre os “Homens”, palavra empregada como categoria universal, trazendo em seu bojo um sério problema: como ficava a inserção das mulheres nessa categoria e seu direito a essa pretensa “igualdade”? Ora, para a sociedade desse século as mulheres deveriam ficar sempre na condição de passividade e submissão.

Nesse sentido, são criados mecanismos de discursos racionalistas para reafirmar essa opinião, que relegam a mulher a uma posição contraditória, sempre a desqualificando em relação ao homem.

Perrot (1988a) aduz que a figura da mulher se desloca entre dois polos: um maléfico e um benéfico. A mãe, a dona-de-casa, aquela mulher do seio familiar, encontra-se no polo benéfico; a revolucionária, a mulher que vai às ruas lutar pelos seus direitos, que deseja trabalhar encontra-se no polo maléfico.

Um discurso “naturalista”, apoiado nas descobertas da medicina e da biologia, surge no século XIX, insistindo na existência de duas espécies com qualidades particulares, as quais colocavam o homem sempre acima das mulheres. Segundo Perrot (1988a), esse discurso pregava que os homens estavam representados pelo “cérebro”, que expressava a inteligência, a razão lúcida, a capacidade de decisão. A figura representativa das mulheres era o “coração”, que expressava a sensibilidade, os sentimentos.

Perrot (1988a, p. 187-188) ressalta que também havia discursos que tomavam emprestadas dimensões dos elementos da natureza para definir a mulher, que ora era vista como o fogo, “[...] devastadora das rotinas familiares e da ordem burguesa [...]”, levada pelo calor das paixões; ora como a água, passiva e doce; ora como a terra, nutris e fecunda; imagens tramadas pela literatura e a poesia.

Havia também um “discurso” social, com vistas a manter as mulheres longe da vida pública, em especial da política, para a qual não estariam aptas, pois “[...] por natureza e formação, as mulheres são contrarrevolucionárias: preferem a anarquia da palavra à ordem da escritura; ‘aristocratas’ por natureza, são hostis à igualdade.” (PERROT, 1988a, p.174).

Nota-se que essa sociedade “viril” cultivava um extremo medo das vozes femininas. Vozes estrondeantes, que se refletiam mais sensíveis às necessidades cotidianas, as quais dependiam das decisões políticas. Vozes que lutavam por um dia-a-dia mais justo e por uma sociedade verdadeiramente igualitária. A necessidade de submeter às mulheres se dava diante

do poder de suas vozes e do medo que elas suscitavam, nessa sociedade viril, patriarcal, de que tomassem o “lugar” dos homens.

Outro forte discurso que surge para relegar a mulher a um plano inferior ao homem e a aprisionar no lar é o da Medicina. Ele decreta que a mulher é frágil e inferior ao homem. Discurso que, por sinal, é ressaltado para retirar a mulher da fábrica, com a justificativa de que o trabalho prejudicava a função essencial da mulher: ser mãe. Rago (2004, p. 588-589) destaca o seguinte

Para muitos médicos e higienistas, o trabalho feminino fora do lar levaria à desagregação da família. De que modo as mulheres que passavam a trabalhar durante todo o dia, ou mesmo parcialmente, poderiam se preocupar com o marido, cuidar da casa e educar os filhos? O que seria de nossas crianças, futuros cidadãos da pátria, abandonados nos anos mais importantes de formação do seu caráter? Tais observações levavam, portanto, à delimitação de rígidos códigos de moralidade para mulheres de todas as classes sociais.

Soihet (1989) destaca que em fins do século XIX e início do XX as transformações advindas do capitalismo como, por exemplo, a urbanização, a chegada de imigrantes europeus, o desenvolvimento dos transportes, a emergência das primeiras fábricas, sob a égide da nova ordem burguesa contribuíram para mudanças significativas no Rio de Janeiro e tal processo de reformulação refletiu no ambiente da família, sob a influência da medicina social. Nesse contexto,

O homem abria mão do despotismo patriarcal, adotando uma ‘política mais flexível de delegação de poderes e de divisão do comando familiar’, garantindo tempo e energia para atuar mais diretamente sobre a esfera pública, adquirindo a mulher, anteriormente sem expressão e subjugada, um espaço próprio na esfera privada. (SOIHET 1989, p. 113).

Tal situação fomentou ainda mais a delimitação dos âmbitos “públicos” e “privados”. Estes reservados à mulher, aqueles de domínio do homem.

O discurso burguês, associado ao discurso médico-biológico, na verdade, objetivava manter a mulher na esfera privada, longe da esfera pública, que era a do trabalho e das decisões políticas. Ela deveria preocupar-se apenas com seus afazeres domésticos e a educação dos filhos.

Dentro do contexto do discurso moralista, as figuras da mulher honesta, esposa e mãe dedicada confrontavam com a figura da trabalhadora da fábrica, local considerado um antro de perdição. Assim,

No momento em que a industrialização nascente cria a operária de fábrica, o trabalho assalariado feminino provoca tempestades de protestos em nome da moralidade, da estabilidade dos casais, da saúde das mulheres, da boa educação dos filhos (LYPOVETSKY, 2000, p. 209).

As transformações ocorridas no universo social e cultural durante a modernização do Brasil não conseguiram derrubar completamente esse tipo de discurso, que predominava nas relações familiares e continuava direcionando a mulher para o interior do lar, onde ela seria a “rainha” e exerceria o papel da “mãe cívica”, que contribuía para o fortalecimento da raça. Na verdade, “Os pais desejavam que as filhas encontrassem um ‘bom partido’ para casar e assegurar o futuro, e isso batia de frente com as aspirações de trabalhar fora e obter êxito em suas profissões.” (RAGO, 2004, p. 582).

Portanto, o discurso moralizante envolveu as normas proibitivas do trabalho noturno feminino, bem como justificou as normas restritivas à realização de horas extras pela mulher, o que prejudicou, por muitos anos, sua atuação no mercado de trabalho.

No entanto, a complexidade nesse século reside no fato de que no mesmo instante em que tentavam submeter à mulher, ela ia tornando-se “poderosa”. As relações de poder das mulheres se inscreveram num jogo de palavras, no qual elas exerceram “poderes”, traduzidos por “múltiplas influências”. Poder este entendido aqui numa perspectiva foucaultiana, compreendido não como algo vertical, que vem de cima para baixo, mas em sua dinâmica horizontal, como algo que circula, que não está centrado aqui ou ali, mas possui múltiplas influências. Nas palavras de Foucault (2008b, p.183)

O poder deve ser analisado como algo que circula, ou melhor, como algo que só funciona em cadeia. Nunca está localizado aqui ou ali, nunca está nas mãos de alguns, nunca é apropriado como uma riqueza ou um bem. O poder funciona e se exerce em rede. Nas suas malhas os indivíduos não só circulam mas estão sempre em posição de exercer este poder e de sofrer sua ação; nunca são o alvo inerte ou consentido do poder, são sempre centros de transmissão.

Nesse contexto, as mulheres não podem ser vistas apenas como sujeitos passivos nas relações de poder, mas como sujeitos ativos também, na medida em que, através das mais variadas formas, exercem poderes, dominando, sutilmente, diversos espaços.

O cenário urbano preenche-se de figuras femininas desde muito antes do século XIX. É, portanto, do seio da mulher que sai toda a sociedade e por consequência, é inegável a “onipotência” da mulher tanto na família, célula da sociedade, como na própria sociedade. A própria República é representada sob a figura de uma mulher, que, por sua vez, representava a

liberdade. Mas, liberdade para quem? Foram-se anos e anos de luta até que as mulheres tivessem seu trabalho valorizado e seus direitos adquiridos e garantidos.

Porém, mesmo subjugadas, as mulheres sabiam exercer “poderes”, que as ajudavam a conquistar seus objetivos. Afinal, elas não eram tão passivas como pensavam os homens. As mulheres também estavam muito presentes no poder de persuasão. Perrot (1988a) destaca que, nos movimentos contra as máquinas, por exemplo, elas se insurgiram fortemente contra estas, defendendo seus empregos e também animando os grupos masculinos nesse sentido. Nos movimentos luddistas o papel impulsionador das mulheres era de suma importância diante das indecisões dos homens. Na economia, exerciam seu “poder”, lutando por preços justos e defendendo seus direitos.

Perrot (1988a) aduz, que a mulher popular, principalmente na figura da dona-de-casa, desfrutava de outras perspectivas quando, por volta da metade do século XIX, passou a administrar o salário do marido, o que foi feito dentro de condições muito difíceis diante de salários miseráveis. Essas mulheres exerceram seu “poder” através de um modo de vida menos atrelado a regras sociais, a etiquetas e se lançaram pela cidade, a qual elas “dominavam” (no sentido de conhecer bem) em busca de meios para ajudar no orçamento familiar, dividindo o poder financeiro com o marido.

Em contraposição ao pensamento elitista, havia os ideais feministas e anarquistas que se organizavam e cada vez mais ganhavam espaço na luta pelos interesses femininos, principalmente através da imprensa. É bem verdade que cada um desses segmentos comungava de posturas diferentes, mas, o desejo era uno: a conquista de um espaço feminino digno.

Rago (2004) destaca que, os ideais anarquistas se pautavam na questão da conscientização feminina: as mulheres deveriam ver-se como produtoras históricas. As anarquistas criticavam a apatia das trabalhadoras e apostavam numa ação mais direta de engajamento de todos os trabalhadores para a derrubada do sistema capitalista e construção de uma sociedade emancipada, profundamente transformada. Nessa sociedade, as relações entre homens e mulheres se dariam na realização de uma plena esfera pública, livre de privilégios particularizantes, onde a população tivesse participação direta nas formas de organização política e social, ou seja, a luta pela “libertação feminina” estava muito ligada à ideia de emancipação de toda a humanidade.

No tocante aos princípios morais, as anarquistas eram extremamente severas com relação à sexualidade no universo fabril, pois defendiam firmemente o direito das mulheres de trabalharem sem precisar ceder aos apetites sexuais dos seus superiores. Defendiam, também,

o poder transformador da educação, pregando uma pedagogia libertária, que formaria os “novos homens” e as “novas mulheres”, conscientes e críticos. Assim,

Era defendida, nesse sentido, uma educação voltada para a realização da capacidade individual fundamentada no desenvolvimento da criatividade da pessoa e na crítica franca dos métodos autoritários e coercitivos do mundo capitalista, competitivo e hierárquico. (RAGO, 2004, p. 599).

No que se refere à formação familiar, as anarquistas contestavam os valores burgueses, ou seja, o casamento monogâmico indissolúvel e defendiam o fim da virgindade, o direito para a mulher decidir entre a maternidade e sua liberdade sexual, além de verem a prostituição como resultado dos mecanismos de exploração capitalista, conforme observa Rago (2004).

Rago (2004) afirma, ainda, que as feministas de “primeira onda” pregavam que era bastante salutar que a mulher (mãe) tivesse desenvolvimento intelectual e disciplinar, pois fundaria nos filhos o espírito da ordem, essa sim, na visão feminista, seria a mãe perfeita. Além disso,

Algumas feministas, especialmente as socialistas, concentraram-se nas questões econômicas, questionando as condições sob as quais as mulheres trabalhavam (e não só o direito ao trabalho) e desafiando padrões que pautavam o trabalho das mulheres há séculos; a partir do início do século XIX, exigiram direitos para as mulheres nos locais de trabalho, acesso a melhores empregos, pagamentos justos, diminuição da jornada de trabalho, fim da exploração de prostitutas, criadas, operárias e funcionárias. (PINSKY; PEDRO, 2008, p. 286).

No entanto, é interessante ressaltar a posição de algumas feministas no contexto da luta pela emancipação da mulher no que tange a suas opiniões em relação às trabalhadoras pobres, conforme destaca Rago (2004). Apesar de defenderem a necessidade do trabalho feminino, apontando para os benefícios do trabalho fora do lar, seu conceito em relação às trabalhadoras pobres não se diferenciava muito do conceito elitista masculino, pois as feministas se viam como responsáveis pelo futuro dessas mulheres, no que se refere ao âmbito político, porque as consideravam analfabetas e excluídas por natureza, “[...] incapazes de produzir alguma forma de manifestação cultural” (RAGO, 2004, p. 591).

Saliente-se que uma das principais marcas da luta feminista do século XIX foi também o direito ao voto feminino, só conquistado pelas mulheres no Brasil no século XX.

Por fim, no século XIX também surgiu o discurso dos ofícios que, segundo Perrot (1988a, p. 178) “[...] faz a linguagem do trabalho uma das mais sexuadas possíveis.”

Nesse contexto, importante destacar que os estudos de gênero buscam compreender como se dão as relações de poder que engendram a desigualdade entre homens e mulheres. E partindo-se da concepção de que o sexo/gênero além de funcionarem como norma, também são parte de uma prática regulatória que produz os corpos que governa, percebe-se que a norma produz os sujeitos homens e mulheres e dita a maneira de como sê-los. Da mesma forma, a norma determina quais profissões são próprias de homens e de mulheres. E, geralmente, as profissões ditas “femininas” sempre estão relacionadas com o papel exercido pela mulher no lar, principalmente ao que se refere aos serviços que envolvem o cuidado com a saúde e a educação. Importante destacar que

[...] a divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social. Portanto a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução. E a explicação pelo biológico legitima esta articulação. O mundo da casa, o mundo privado é o seu lugar por excelência na sociedade e a entrada na esfera pública, seja através do trabalho ou de outro tipo de prática social e política, será marcada por este conjunto de representações do feminino. (BRITO; OLIVEIRA, 1997 apud CARLOTO, 2001, p. 3).

Vale ressaltar que as concepções de sexo/gênero são internalizadas por homens e mulheres e as relações de gênero refletem essa internalização. No universo do trabalho ainda persistem concepções que buscam enquadrar as mulheres em determinados lugares, ou seja, fora dos postos de liderança, em determinadas profissões etc. Concepções que insistem em manter a mulher aprisionada ao ambiente doméstico e concepções, até mesmo, discriminatórias. As práticas sociais permeadas pelas construções de gênero, portanto, criam a divisão sexual do trabalho. Portanto,

A divisão sexual do trabalho assume formas conjunturais e históricas, constrói-se como prática social, ora conservando tradições que ordenam tarefas masculinas e tarefas femininas na indústria, ora criando modalidades da divisão sexual das tarefas. A subordinação de gênero, a assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas se manifesta não apenas na divisão de tarefas, mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários, na disciplina do trabalho. A divisão do trabalho não é tão somente uma consequência da distribuição do trabalho por ramos ou setores de atividade, senão também o princípio organizador da desigualdade no trabalho (LOBO, 1991 apud CARLOTO, 2001, p. 2-3).

Assim, a questão das qualificações e das competências é fortemente influenciada por marcadores de sexo/gênero, refletindo nos salários, nas promoções e, até mesmo, na

manutenção do trabalho de homens e mulheres. Esses fatores também contribuem para a permanência das mulheres em funções menos qualificadas, com remunerações mais baixas ou menores possibilidades de ascensão.

Diante de tal quadro foi que surgiu o interesse em analisar a condição específica das trabalhadoras que possuem alguma deficiência física. Considerando a dupla vulnerabilidade das mulheres deficientes e diante do arcabouço legal que foi e vem sendo implementado para assegurar o efetivo gozo de direitos fundamentais tanto às mulheres de modo geral como às pessoas com deficiência, pretende-se analisar se a legislação em vigor no Brasil referente ao Direito do Trabalho da mulher e às normas de inserção sociolaboral das pessoas com deficiência estão propiciando a inclusão e permanência da mulher com deficiência física no mercado de trabalho e, assim, contribuindo para a igualdade de gênero no ambiente laboral, tomando como base um Estudo de Caso na cidade de Campina Grande - Paraíba. Para tanto, discutir-se-á no próximo capítulo a mudança normativa que possibilitou a inclusão social das pessoas com deficiência, principalmente no mercado de trabalho, bem como o arcabouço normativo de promoção do trabalho feminino.

2 MECANISMOS JURÍDICOS DE INCLUSÃO SOCIOLABORAL E DE IGUALDADE DE GÊNERO DAS MULHERES COM DEFICIÊNCIA

Cortina (2005) destaca que o ideal grego de cidadão participativo, que considerava o envolvimento na esfera pública como sendo a forma de vida mais digna de ser vivida, inspirou os pensadores da democracia participativa desde o século XVIII até a atualidade, para os quais a participação direta nos assuntos públicos é a marca da cidadania.

A partir dos séculos XVIII e XIX houve uma série de movimentos que marcaram ainda mais o mundo: lutas em busca da afirmação da cidadania, bem como da liberdade e da igualdade; revoluções sociais que objetivaram o reconhecimento e a ampliação de direitos políticos, econômicos e sociais; ampliação das fronteiras econômicas e culturais através da globalização; avanços científicos de extrema importância, mas, também, guerras sangrentas que contribuíram para um novo modo de ver a humanidade e a relação entre os povos, bem como movimentos de minorias em busca de garantir seus direitos.

São séculos marcados por revoluções sociais que objetivaram o reconhecimento e a ampliação de direitos políticos, econômicos e sociais. O século XVIII, por sua vez, foi marcado por duas grandes revoluções - a Americana e a Francesa - que influenciaram os demais movimentos que lutaram pela implementação de direitos civis e políticos.

A Declaração Americana de Direitos afirma que todos são livres e iguais em dignidade e direitos. Além disso, declara que todos têm direito ao sufrágio e à participação no governo, ao trabalho, à propriedade, dentre outros direitos, conforme destaca Jellinek (2009).

Conforme observa Berman (1986), as experiências vividas na Modernidade, como, por exemplo, as convulsões nos níveis pessoais, sociais e políticos trazem a impressão de que se está pisando em um terreno pantanoso, corroborando com a ideia profética de Marx de que “tudo que é sólido desmancha no ar”. A Revolução Francesa, por sua vez, cria a noção de que a sociedade poderia ser invertida, colocada de cabeça para baixo e a tomada do poder pela Burguesia traz em seu bojo a constante ameaça de inversão da ordem social. Agora, numa completa inversão de valores, a Burguesia - sinônimo de modernidade - constitui-se em sinônimo de conservadorismo, diante da necessidade de resguardar suas conquistas em face às novas reivindicações sociais - o operariado.

Odalía (2008) destaca que a Declaração Francesa de direitos, por sua vez, pretendia ser universal. Era uma declaração de direitos civis que não fazia distinção alguma entre os homens, ou seja, ela pretendia alcançar a humanidade como um todo independentemente do

país, povo ou etnia. Assim, o novo homem que nascia dessa declaração era intrinsecamente um cidadão.

Apesar de ter havido participação ativa da população em geral, a igualdade de direitos pregada tanto na Declaração Americana como na Francesa foi um privilégio de grupos específicos, dos quais estavam mais uma vez excluídos deficientes e mulheres.

Sorto (2008) observa que os Estados modernos são fulminados por revoluções que, aos poucos, vão formando um catálogo de direitos que aparecem em todas as Constituições contemporâneas. Porém, tais direitos sofrem processos de negação e afirmação devido à seguinte questão

Se de um lado esse espaço estatal abre a possibilidade do diálogo permanente entre os pares da comunidade política; de outro, nega-se a muitos a fruição de direitos essenciais como a liberdade e a igualdade. Deste lado estão negros escravizados, pobres excluídos da política e da vida digna, mulheres privadas de todos os direitos. (SORTO, 2008, p. 119).

Estão igualmente excluídas do gozo de direitos básicos as pessoas com deficiência, condenadas a viver confinadas em asilos ou instituições de caridade, ou mendigando pelas ruas, ainda com sua imagem envolta em discursos que contribuem para sua segregação social.

No que se refere à participação feminina nos movimentos revolucionários, Pinsky e Pedro (2008) destacam que no caso norte americano, as mulheres da América inglesa não participaram muito da vida pública. Na Guerra da Independência dos Estados Unidos, mantiveram sozinhas seus familiares e propriedades, na crença de que estavam colaborando para o bem comum e em favor da liberdade. Assim, a imagem de mulher, que é exaltada com a nova nação é a da mãe cívica, chamada a formar os novos cidadãos americanos que prezam pela liberdade. A americana deve dedicar-se ao lar, embora não se imiscua dos assuntos públicos, e “Suas atividades domésticas adquirem um caráter cívico e seu papel social uma nova dimensão: a de ‘velar pela construção do país em termos de virtude e moral’ [...]”. (PINSKY; PEDRO, 2008, p. 268).

Ao que parece, a Revolução Francesa inflamou muito mais as mulheres do que a Revolução Americana. Jellinek (2009) assevera que, entre os americanos, as instituições precederam o reconhecimento solene de direitos, enquanto na França foi o inverso. Nos Estados Unidos, a Declaração é a narração de um estado de coisas que já existia na medida em que os cidadãos já tinham assumido os direitos que logo se formalizaram. Na França, ao contrário, a Declaração aspira a uma mudança no funcionamento do Estado e nas relações

entre este e os cidadãos. A Revolução Francesa, portanto, causou a sensação de que a ordem social que estava até então posta poderia ser invertida.

Na França, as reivindicações femininas serviram de estopim para diversos levantes e manifestações que tomaram as ruas de maneira mais ou menos espontânea. Conforme observam Pinsky e Pedro (2008, p. 269), “[...] No decorrer da Revolução, numerosas francesas questionaram o Estado e a economia, exigiram direitos e organizaram grupos e instituições para representar seus interesses”.

Nye (1995) destaca que Olympia de Gouges⁴, inspirada pela Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, ousou propor à Assembleia Nacional a Declaração dos Direitos das Mulheres e da Cidadã, documento com 17 resoluções que continham as condições para a igualdade feminina. Contudo, Pinsky e Pedro (2008) observam que, no período da Revolução Francesa as mulheres chegaram a conquistar alguns direitos civis, mas a maioria dos homens que apoiava a Revolução não achava que liberdade, igualdade e fraternidade estendiam-se às mulheres, pois entendiam que elas não deveriam subverter a sua “natureza” querendo participar diretamente dos assuntos do Estado.

Nye (1995) assevera que nenhum dos líderes da Revolução exigiu o sufrágio feminino, exceto Condorcet. Além disso, o desenrolar do movimento proibiu a atuação política feminina em 1793. Porém, Pinsky e Pedro (2008, p. 269) asseveram o seguinte

A Revolução Francesa deixa marcas fundamentais na história das mulheres, tanto por seu significado geral na trajetória das lutas pela cidadania quanto por ter sido um período de questionamento das próprias relações entre os sexos.

No tocante às pessoas com deficiência, Foucault (1975) afirma que tanto os reformadores de antes de 1789 como os da própria Revolução Francesa quiseram suprimir o internamento como símbolo da antiga opressão, bem como restringir, o máximo possível, a assistência hospitalar como sinal da existência de uma classe miserável. Afinal, a liberdade fazia parte do repertório do novo discurso e, para tanto, fazia-se necessário apagar qualquer vestígio de opressão do regime anterior. Nesse contexto, novas fórmulas de auxílios financeiros e cuidados médicos foram criados para que os pobres pudessem beneficiar-se em suas próprias casas, escapando, assim, ao pavor do hospital. No entanto, as antigas casas de internamento que antes abrigavam deficientes físicos, idosos, doentes e pessoas que não

⁴ Pseudônimo utilizado por Marie Gouze, escritora e heroína francesa que lutou pelos direitos das mulheres durante a Revolução Francesa.

possuíam condições de prover suas necessidades, foram, paulatinamente, reservadas exclusivamente aos loucos.

Mas, a deficiência continuou sendo vista meramente pelo aspecto patológico e individual, ou seja, como um problema do indivíduo, como uma tragédia pessoal, cabendo ao Estado apenas medidas assistencialistas no intuito de manterem afastadas da sociedade as pessoas com deficiência, as quais eram vistas como um fardo social. Contudo, o debate sobre a participação social e a aquisição de direitos tanto para as mulheres como para a pessoa com deficiência continuou no século XIX, mas só começou a surtir efeito no século XX.

Importante ressaltar que as Declarações do século XVIII foram o embrião de uma série de direitos que visavam eliminar os vestígios do Absolutismo e, cada vez mais, empoderar os sujeitos, impondo ao Estado a missão de zelar pelo bem-estar dos seus cidadãos, assegurando-lhes liberdade, igualdade de tratamento, participação nas decisões públicas e gozo de direitos. Nesse contexto, Bobbio (2004, p. 20) destaca que o desenvolvimento dos direitos do homem passou por três fases:

[...] num primeiro momento, afirmaram-se os **direitos de liberdade**, isto é, todos aqueles direitos que tendem a limitar o poder do Estado e reservar para o indivíduo, ou para os grupos particulares, uma esfera de liberdade em *relação ao* Estado; num segundo momento, foram propugnados os **direitos políticos**, os quais concebendo a liberdade não apenas negativamente, como não-impedimento, mas positivamente como autonomia – tiveram como consequência a participação cada vez mais ampla, generalizada e frequente dos membros de uma comunidade no poder político (ou liberdade *no* Estado); finalmente, foram proclamados os **direitos sociais**, que expressam o amadurecimento de novas exigências – podemos mesmo dizer, de novos valores -, como os do bem-estar e da igualdade não apenas formal, e que poderíamos chamar de liberdade *através* ou *por meio* do Estado. (Grifo nosso).

Segundo Bobbio (2004) somente depois da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, é que foi possível ter a certeza de que a humanidade toda partilha alguns valores comuns, mas ressalta que os direitos da Declaração não são os únicos e possíveis, pois as diversas e constantes mudanças no mundo sejam nos setores tecnológicos, econômicos ou nos meios de comunicação poderão causar mudanças nas relações sociais e na vida das pessoas que exijam novas demandas de liberdade e poderes, o que exige um aperfeiçoamento contínuo do conteúdo da Declaração, tendo em vista a seguinte questão

[...] A ideia de igualdade, presente nesse e em outros documentos dele derivados, tem valor histórico e é fundamental. Mas a realidade é dinâmica e obriga, continuamente, o enriquecimento desses documentos com novas idéias a respeito de

quais direitos ainda necessitam ser estabelecidos para garantir a dignidade de cada ser humano (PIMENTEL; PIOVESAN, 2004, p. 2).

O fenômeno da globalização, o reconhecimento do multiculturalismo e das identidades e diferenças, bem como o diálogo internacional estão levando, cada vez mais, ao que Bobbio (2004) denomina de desenvolvimento ou amadurecimento da Declaração Universal por parte dos organismos internacionais, através da geração de outros documentos interpretativos ou complementares do documento inicial, os quais surgem no contexto de um processo de especificação de direitos, o qual ocorreu, por exemplo, com relação ao gênero, reconhecendo-se cada vez mais as diferenças existentes entre homens e mulheres; às várias fases da vida, quando progressivamente foram-se diferenciando os direitos da infância e da velhice, bem como do homem adulto; e quanto à diferença entre estado normal e estados excepcionais na existência humana, passando-se a reconhecer direitos específicos para os doentes, para os deficientes físicos, etc.

Nesse contexto, surge no século XX, cada vez mais forte, a luta pelo reconhecimento da diferença como uma questão de direito. Mathias (2006, p. 98) aduz que o direito contemporâneo, orientado pelo paradigma do Estado Democrático de Direito, trouxe à tona o tema da diferença, “[...] que é o da igualdade, a partir do estabelecimento de diferenças que são lícitas, porque necessárias.” Assim, surgem, cada vez mais, medidas de discriminação positiva ou ação afirmativa, com vistas a diminuir as desigualdades de oportunidades, as quais podem ser entendidas como

[...] adoção de regras jurídicas que prevêm um tratamento desigual para certos grupos minoritários desfavorecidos ou pessoas vítimas de segregação, com fito de garantir-lhes igualdade de oportunidades na estrutura social (COUTINHO apud NOVAIS, 2005, p. 37).

Segundo Novais (2005) as ações afirmativas surgiram nos Estados Unidos, na década de 1960, com o intuito de superar a discriminação contra mulheres e as discriminações em virtude da raça ou cor dos indivíduos, por meio de normas executivas. No Brasil, o tema ganhou força a partir dos anos 1990, principalmente devido à medida constitucional que dispõe sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher, conforme o disposto no art. 7º, inciso XX, da Constituição Federal de 1988.

Mathias (2006) alerta para o fato de que o direito à diferença vem sendo postulado como direito a ter direito. Reivindica-se o direito a ter uma identidade reconhecida, a ter um direito resguardado pela lei contra qualquer prenúncio de discriminação tendo em vista o fato

de que o mero *status* de cidadão não conseguiu garantir tal proteção às pessoas e grupos ditos vulneráveis.

Além disso, Cecato (2006, p. 64) adverte que é no século XX que as normas de proteção do trabalhador são edificadas e “É no surgimento dos direitos econômicos, sociais e culturais que se encontram nítidos os esteios do direito do trabalho e sua intersecção com os direitos humanos”.

Diante de tudo o que foi discutido até aqui é importante perscrutar o arcabouço normativo de proteção às pessoas com deficiência que propicie sua inclusão sociolaboral dentro de uma perspectiva de igualdade de gênero, tanto no âmbito nacional como internacional.

2.1. A proteção legal à pessoa com deficiência no plano internacional

Ribeiro (2010) destaca que as duas Guerras Mundiais constituem um divisor de águas para o estudo da proteção das pessoas com deficiência, pelo fato de esses eventos terem deixado como saldo negativo um grande número de pessoas com diversos tipos de deficiência: locomoção, auditiva, visual, dentre outras.

Segundo Ribeiro (2010), a partir da década de 1980, houve um avanço qualitativo no trato internacional sobre o tema “deficiência”, principalmente por parte da Organização das Nações Unidas, bem como a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial da Saúde. Foram realizados, a partir de então, diversos encontros e eventos para discutir a situação das pessoas com deficiência, seus direitos e políticas públicas, com o objetivo de contribuir para que os deficientes – e a sociedade - passassem a se ver como partícipes sociais e sujeitos de direito.

O discurso, então, passa a ser o da inclusão social da pessoa com deficiência no contexto dos Direitos Humanos. A deficiência perde o seu caráter de atributo individual e passa a ser vista/pensada num contexto de articulação entre as condições biológicas e as contingências históricas, sociais e espaciais.

Estimulou-se, assim, a criação de uma série de normas internacionais com vistas a dissipar a imagem negativa construída para as pessoas com deficiência ao longo da história, bem como promover a sua inclusão social e o exercício de sua cidadania. As referidas normas foram instituídas nos diversos encontros e eventos promovidos pelas organizações internacionais, muitos dos quais com a participação ativa das próprias pessoas com deficiência.

A partir desses encontros e eventos, há um deslocamento importante no tocante à condição dos deficientes: os discursos sobre a deficiência passam a pregar que as barreiras para o desenvolvimento das pessoas com deficiência não estão apenas na deficiência em si, mas na sociedade também, a qual deve colaborar para que os deficientes desenvolvam suas potencialidades. Assim, as pessoas com deficiência são estimuladas a sair do isolamento ao qual foram relegadas, a assumir sua identidade de deficiente como mecanismo de reivindicação social e a interagir socialmente para o desenvolvimento do Estado.

Saliente-se que foram vários os documentos internacionais produzidos com vistas à defesa, à inclusão social e orientação de políticas públicas para as pessoas com deficiência. Já em 1971, foi promulgada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (Resolução nº 28/56) a Declaração dos Direitos do Retardado Mental. Tal documento determina o seguinte:

ARTIGO 1

O deficiente mental deve gozar, no máximo grau possível, os mesmos direitos dos demais seres humanos.

ARTIGO 2

O deficiente mental tem o direito à atenção médica e ao tratamento físico exigidos pelo seu caso, como também à educação, à capacitação profissional, à reabilitação e à orientação que lhe permitam desenvolver ao máximo suas aptidões e possibilidades.

ARTIGO 3

O deficiente mental tem direito à segurança econômica e a um nível de vida condigno. **Tem direito, na medida de suas possibilidades, a exercer uma atividade produtiva ou alguma outra ocupação útil.** (Grifo nosso).

Em 1975, foi aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência, reiterando que essas pessoas têm direitos civis e políticos iguais aos de qualquer cidadão, proclamando no artigo 7º o seguinte:

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

Vê-se, portanto, uma mudança discursiva importante trazida tanto na Declaração dos Direitos do Retardado Mental como na Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência, ou seja, os deficientes passaram a ser vistos como sujeitos de direito e potencialmente produtivos.

A Resolução n° 31/123, de 1976, proclamou o ano de 1981 como “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”.

A Assembleia Geral da ONU aprovou em 3 de dezembro de 1983 a Resolução n° 37/52, que instituiu o programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, das Nações Unidas. Este documento, segundo Martins (2008, p. 104)

Objetiva a igualdade e a plena capacitação de pessoas portadoras de deficiência na vida social e no desenvolvimento. Esclarece que ‘muitas das deficiências poderiam ser evitadas com a adoção de medidas contra nutrição deficiente, contaminação ambiental, falta de higiene, insuficiente assistência pré-natal e pós-natal, enfermidades transmissíveis pela água, acidentes de toda natureza’.

Em 1984 são editadas as Normas Internacionais do Trabalho sobre Readaptação Profissional. No que se refere ao empenho dos organismos internacionais para a proteção do trabalho é de suma importância a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 25 de janeiro de 1919, pelo Tratado de Versalhes, que, por sua vez, foi criado pela Conferência de Paz após a Primeira Guerra Mundial. Saliente-se que, o referido tratado foi um sopro estimulante, sobre todo o mundo, em matéria de legislação trabalhista. Ele cristalizava um novo espírito e contribuiu para o aceleração do processo de regulamentação do trabalho. Sobre a OIT, Cecato (2006, p. 66) aduz o seguinte

Para promover a justiça social e a paz mundial, a OIT estabeleceu direitos sociais que reduzem as desigualdades de condições de trabalho no âmbito mundial. As Convenções Internacionais, produção normativa da OIT e principal atribuição desta, são referência para uma legislação que contemple as relações de trabalho com adequada proteção ao trabalhador.

No tocante à proteção laboral das pessoas com deficiência no âmbito da OIT, Martins (2008, p. 104) observa que a Recomendação n° 99, de 1955, “[...] prevê a adaptação e readaptação profissional de inválidos, pretendendo assegurar a tais trabalhadores meios de ingresso no mercado de trabalho, além de orientação na obtenção e mudança de emprego” e a Recomendação n° 168 estabelece diretrizes referentes à adoção de políticas para inclusão dos deficientes no mercado de trabalho.

Por fim, cite-se a Convenção n° 159, da OIT, que trata de políticas de Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência, de 1983. Tais políticas são baseadas no princípio da igualdade de oportunidade entre os trabalhadores portadores de deficiência e os trabalhadores em geral. Nesse sentido, não serão consideradas

discriminatórias medidas especiais positivas que visem a garantir essa igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência.

Pode-se citar também entre os principais documentos internacionais com vistas à inclusão social das pessoas com deficiência a Declaração de Cartagena das Índias sobre as Políticas Integrals para as Pessoas Portadoras de Deficiencia, na região Ibero-Americana (1992) e a Declaração de Vancouver, de 1992, a qual resultou de um congresso promovido pela *Disabled Peoples Internatioal* (DPI), conhecida no Brasil como Organização Mundial das Pessoas com Deficiência. O referido congresso contou com a participação de cerca de 2.000 mil pessoas representantes de mais de cem países, as quais

[...] posicionaram-se pelos direitos humanos e pela paz do mundo, conclamando todas as organizações de pessoas com deficiência a se unirem para exigir mudanças que possam favorecer a superação dos tradicionais procedimentos segregativos (CARVALHO, 2009, p. 116-117).

A Declaração de Manágua (1993) foi o documento que resultou do encontro ocorrido em Manágua, República da Nicarágua, do qual participaram 39 delegados de países da América Latina. Os signatários e as instituições representadas no encontro declararam no documento o seguinte:

Queremos uma sociedade baseada na equidade, na justiça, na igualdade e na interdependência, que assegure uma melhor qualidade de vida para todos sem discriminações de nenhum tipo; que reconheça e aceite a diversidade como fundamento para a convivência social. Uma sociedade na qual o respeito à dignidade do ser humano e a condição de pessoa de todos os seus integrantes sejam valores fundamentais; que garanta sua dignidade, seus direitos, sua autodeterminação, sua contribuição à vida comunitária e seu pleno acesso aos bens sociais.

Recordamos que tanto as sociedades como os governos têm o dever de assegurar a participação das pessoas com deficiência e suas famílias na formulação de legislações e de políticas coordenadas a fim de se alcançar o ideal. (DECLARAÇÃO DE MANÁGUA, 1993, p. 1, grifo nosso).

O documento alerta sobre a importância do envolvimento de toda a sociedade na busca pela eliminação das barreiras que impedem as pessoas com deficiência de gozarem seus direitos de cidadãos.

Martins (2008) destaca ainda que a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL (Mercado Comum do SUL) estabelece, em seu art. 2º, que as pessoas com deficiência devem ser tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo sua inserção social no mercado de trabalho.

Saliente-se que a Declaração de Salamanca, de 1994, foi um documento aprovado pela Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) e se constitui num marco das ações educativas inclusivas.

A Declaração de *Cave Hill* (Barbados), de 1983, a qual foi adotada unanimemente durante o Programa Regional de Capacitação de Líderes, da Organização Mundial de Pessoas com Deficiência (*Disabled Peoples International – DPI*), constitui-se em um dos principais documentos a condenar a imagem das pessoas com deficiência como cidadãos de segunda categoria. A Declaração aduz o seguinte:

1. As pessoas com deficiência são uma parte essencial da humanidade e não são nem anormais nem seres com desvios.
2. As pessoas com deficiência não são cidadãos de segunda categoria e, portanto, devem ter garantia da igualdade dos direitos outorgados pela Constituição.

No contexto de busca da eliminação da imagem negativa das pessoas com deficiência e de afirmação de sua cidadania é de suma importância a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Convenção da Guatemala - 1999), ratificada no Brasil pelo Decreto nº 3.956, de outubro de 2001. Ela explicita em seu artigo II que “[...] tem por objetivo prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e propiciar a sua plena integração à sociedade.” Determina ainda no artigo III que para alcançar os objetivos desta Convenção os Estados Partes comprometem-se a

1. Tomar as medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade [...].

Por fim, cite-se a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006, das Nações Unidas, que foi alçada ao *status* de emenda constitucional no Brasil, da qual se falará melhor mais adiante.

Há vários outros documentos internacionais que tratam da inclusão social das pessoas nos mais diversos setores. Porém, sem dúvidas, a preocupação com a proteção, promoção e efetivação dos direitos das pessoas com deficiência surge com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948.

A internacionalização dos direitos humanos no pós-guerra foi um momento histórico de afirmação da igualdade de todo ser humano em sua dignidade de pessoa. Segundo Piovesan (2012, p. 39), “A partir da Declaração de 1948, começa a se desenvolver o Direito Internacional dos Direitos Humanos, mediante a adoção de inúmeros instrumentos internacionais de proteção”.

É nesse contexto que surgem o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), ambos de 1966.

Estes pactos desenvolveram em detalhes o conteúdo da Declaração de 1948, formando com esta a Carta Internacional de Direitos Humanos. Forma-se, dessa maneira, o sistema normativo global e ao lado deste surgem sistemas regionais de proteção, particularmente na Europa, América e África. Segundo Piovesan (2012, p. 39)

Ao adotar o valor da primazia da pessoa humana, tais sistemas se complementam, somando-se ao sistema nacional de proteção, a fim de proporcionar a maior efetividade possível na tutela e promoção de direitos fundamentais. Essa é inclusive a lógica e a principiologia própria do Direito dos Direitos Humanos.

Saliente-se que, com o PIDESC, o trabalho humano, bem como os direitos sociais entram no rol dos Direitos Humanos. Além disso, ambos, os Pactos e a Declaração consagraram enfaticamente o direito à igualdade e a proibição da discriminação, o que contribuiu sobremaneira para a construção de um novo olhar jurídico-social sobre as pessoas com deficiência, bem como para dar-lhes visibilidade como sujeitos produtivos aptos a terem participação ativa no mercado de trabalho.

Sem dúvidas, o ambiente laboral é um campo historicamente fértil para discriminações, seja por motivo de sexo, raça, cor ou condição física. Novais (2005) esclarece que o termo discriminação, do latim *discrimino*, tem em sua origem etimológica uma neutralidade no sentido, significando, pois, separar, diferenciar, distinguir. Porém, a evolução do conceito acabou imprimindo-lhe uma conotação negativa, sendo amplamente utilizado na linguagem corrente, inclusive na jurídica, em sentido pejorativo.

A Convenção nº 111 da OIT conceitua discriminação como sendo toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Não são raras as ocasiões em que os empregadores, imbuídos de sua liberdade de contratar, discriminam as pessoas por diversos motivos. Sobre tal questão, Novais (2005, p. 32) destaca que, “A discriminação no trabalho pode manifestar-se em diversos momentos, por ocasião do acesso ao emprego (antes da contratação), durante a vigência do contrato de trabalho ou, até mesmo, após a extinção do pacto laboral”. Como exemplo de discriminação antes da contratação poder-se-ia citar a exigência de boa aparência para o preenchimento de vaga. Nesse contexto, diante do culto à beleza e ao corpo perfeito realizado pela sociedade, há pouco espaço para as pessoas com deficiência.

Vê-se, portanto, que discriminação significa desigualdade. O combate à discriminação representa a implementação da igualdade. Nesse sentido, Piovesan (2012) aduz que, para assegurar a igualdade não basta a mera proibição de discriminações, faz-se necessária a implementação de estratégias promocionais capazes de estimular a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais.

Nesse contexto, tem-se a possibilidade de utilização de ações afirmativas, que visam à adoção de medidas especiais de proteção ou incentivo a grupos ou indivíduos, com o objetivo de promover sua ascensão social até um nível de equiparação com os demais, conforme citado anteriormente.

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1968, prevê em seu artigo 1º, item 4, a possibilidade de utilização de ações afirmativas.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência também prevê a possibilidade de tais ações, conforme dispõe o artigo 5º, item 4: "Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não deverão ser consideradas discriminatórias”.

As ações afirmativas, de igual modo, aceitas no sistema jurídico brasileiro serão de suma importância para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2.2 A proteção legal à pessoa com deficiência no plano nacional

No Brasil, foi especialmente a partir da década de 1970 que as pessoas com deficiência organizaram-se politicamente em torno de suas reivindicações. Surgiram a partir de meados do século XX associações criadas e geridas pelos próprios deficientes - o chamado Associativismo das Pessoas com Deficiência - e segundo Lanna Júnior (2012) tais organizações não tinham objetivo político definido, apenas visavam o auxílio mútuo. Porém,

elas constituíram o embrião das iniciativas de cunho político que surgiriam no Brasil a partir da década de 1970.

Com o declínio do Regime Militar, a partir de 1970, vários setores sociais passaram a reivindicar maior participação na sociedade, inclusive as pessoas com deficiência, processo que se reflete na Constituição Federal de 1988, erigida sob os pilares fundamentais da dignidade da pessoa humana e da democracia (art. 1º).

O artigo 3º da Constituição de 1988 é decisivo para a configuração do novo Estado Democrático de Direito, elencando como objetivos da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia e o desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, bem como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Para que haja a construção de uma sociedade livre, justa e solidária é necessário que as pessoas com deficiência, que constituem uma parcela considerável da população brasileira, tenham acesso à saúde, à educação, à locomoção e ao trabalho (direitos sociais garantidos constitucionalmente).

Saliente-se que, foi apenas na vigência da Constituição Federal de 1988 que o Brasil adotou os princípios da Declaração de 1948. Saldanha (2008, p. 146) destaca que, conforme dispõe o artigo 4º, inciso II, “[...] a Carta de 1988 é a primeira Constituição brasileira a elencar o princípio da prevalência dos direitos humanos, como princípio fundamental a reger o Estado brasileiro nas relações internacionais”. Além disso, ao aprovar o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em 1992, aderindo-os sem reservas, o Brasil tornou-se responsável pela implementação e proteção dos direitos fundamentais neles previstos.

Sendo assim, somente com o processo de democratização é que o país começa a ratificar os tratados mais relevantes em matéria de direitos humanos, abrindo a possibilidade, através do artigo 5º, § 3º da Constituição Federal, de os tratados internacionais serem elevados à categoria de norma constitucional, sendo, portanto, o que aconteceu com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), de 2006, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009, cujo objetivo principal vem esculpido em seu artigo 1º: “promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade”.

A CDPD traz o seguinte conceito de deficiência - considerado inovador:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

Segundo Piovesan (2012, p. 47), a inovação, portanto, “[...] está no reconhecimento explícito de que o meio ambiente econômico e social pode ser causa ou fator de agravamento de deficiência”.

Sendo assim, os Estados possuem papel fundamental na efetivação de direitos que favoreçam a inclusão social das pessoas com deficiência. A pesquisa deter-se-á a partir de então, por questão de delimitação temática, à análise dos direitos laborais atinentes à inclusão social da pessoa com deficiência previstos na legislação pátria, observando quais estão em consonância com o que determina a CDPD.

A CDPD, em seu artigo 27, refere-se à questão do trabalho e emprego da pessoa com deficiência nos seguintes termos

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes deverão salvaguardar e promover a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros [...].

Ainda no art. 27, a CDPD assegura às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos, reconhecendo não apenas o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades, mas, também, que os deficientes tenham liberdade para escolher onde desejam trabalhar. Além disso, o local de trabalho deve ser acessível, adaptado às suas necessidades (adaptações razoáveis – art. 27, *i*).

Proíbe-se, também, a discriminação no trabalho baseada na deficiência. Nesse sentido, os Estados Partes deverão implementar mecanismos que promovam a inclusão dos deficientes tanto no setor privado quanto no público, além de possibilitar o acesso efetivo dos deficientes a programas de capacitação profissional e de colocação no mercado de trabalho. Promover, também, o empreendedorismo, a reabilitação profissional, a manutenção do emprego, bem como programas de retorno ao trabalho.

Frise-se que, muitas das normas brasileiras constitucionais e infraconstitucionais encontram-se em consonância com o que determina a CDPD. No que se refere ao princípio da não discriminação baseada na deficiência trazido pela Convenção, a Constituição da República de 1988 proíbe, em seu artigo 7º, inciso XXXI, qualquer tipo de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência, estando em consonância com a CDPD.

Segundo Gugel (2012), na legislação infraconstitucional há diversas normas de proteção contra a discriminação dos trabalhadores. Podem-se elencar artigos da Consolidação das Leis do Trabalho como, por exemplo, o art. 461, que trata de igual remuneração para trabalho de igual valor; o art. 373-A, que trata das vedações às práticas de discriminação em relação ao trabalho feminino. Também há o art. 1º, da Lei nº 9.029/1995, que veda a discriminação de acesso ao trabalho.

A Lei nº 7.853/89, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, instituindo a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinando a atuação do Ministério Público, definindo crimes cometidos contra a pessoa com deficiência, em seu art. 8º, inciso II, traz previsão expressa de conduta típica de crime ao afirmar que negar, sem justa causa, emprego ou trabalho a alguém por motivos derivados de sua deficiência. Esta lei é regulada pelo Decreto nº 3.298, de 1999.

No que se refere ao princípio da igualdade, contemplado no artigo 5º, caput, 1ª parte, da CF/88, busca-se não apenas a igualdade formal (perante a lei), mas principalmente a igualdade material. Contudo, Ribeiro (2010, p. 43) aponta também a necessidade de assegurar-se a igualdade de oportunidades, que “[...] significa a aplicação da regra de justiça diante de uma situação onde se encontram várias pessoas em competição para a obtenção de um objetivo único”. É nesse contexto que entram as políticas de ações afirmativas, as quais também são admitidas pela CDPD (artigo 5º.4) como medidas específicas e necessárias para a implementação dos direitos das pessoas com deficiência com vistas a alcançar a efetiva igualdade.

A legislação brasileira já adota o modelo de ação afirmativa, através do sistema de reservas de cargos no âmbito do serviço público (art. 37, inciso VIII, da CF/88; Lei nº 8.112/90, art. 5º, § 2º, que reserva aos deficientes até 20% das vagas em concurso público) e privado (Lei nº 8.213/91, art. 93, obriga as empresa com cem ou mais empregados a preencherem de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência).

A Lei n° 8.213/91 constitui um dos mais importantes mecanismos de inclusão laboral das pessoas com deficiência, pois obriga as empresas a contratar pessoas com deficiência na seguinte proporção a depender da quantidade de empregados:

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

Newton (2012, p. 385) destaca que o Plano Viver sem limites apresenta “[...] como uma de suas diretrizes fundamentais, insculpidas em seu artigo 3º, a ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional”.

Por fim, de suma importância são as recentes alterações ocorridas na Lei n° 8.742/93 (artigos 20, 21 e 21-A), que alinham as normas de assistência social à CDPD. Segundo Gugel (2012, p. 427), no contexto das mudanças ocorridas nessa lei

[...] A conquista mais significativa é a abertura definitiva de oportunidades para os jovens com deficiência poderem obter a sua formação profissional por meio da aprendizagem, sem alterar a condição de beneficiário da assistência social.

Tal conquista legal é de suma importância, tendo em vista o fato de que, na maioria das vezes, as crianças e jovens com deficiência são provenientes de famílias que vivem em extremas dificuldades financeiras, o que as dificultam frequentar a escola, seja porque não há quem as leve as aula, pois a maioria dos parentes precisa trabalhar, seja por falta de condições de locomoção adequada ou de recursos financeiros para as mais diversas necessidades de uma pessoa com deficiência.

Importante destacar também que a CDPD atenta a problemática da dupla vulnerabilidade das mulheres e meninas com deficiência traz aspectos específicos de proteção com vistas à implementação da igualdade de gênero. Ela preleciona em seu artigo 6º:

1. Os Estados Partes reconhecem que as mulheres e meninas com deficiência estão sujeitas a múltiplas formas de discriminação e, portanto, tomarão medidas para assegurar às mulheres e meninas com deficiência o pleno e igual exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.
2. Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar o pleno desenvolvimento, o avanço e o empoderamento das mulheres, a fim de garantir-lhes

o exercício e o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais estabelecidos na presente Convenção.

No tocante à inclusão sociolaboral feminina, sabe-se que há um avanço em várias partes do mundo, mediante a implementação tanto de normas internacionais como nacionais com o escopo de eliminar a diferenciação de gênero nos mais diversos setores sociais, bem como no universo laboral.

O direito do trabalho da mulher passou por duas fases ao longo da história: primeiramente, uma de proteção, que estava de mãos dadas com diversas proibições; em seguida, veio a fase promocional, com o objetivo de acabar com a discriminação contra a mulher e implementar a igualdade de gênero. Abordar-se-á o processo de implementação dessas normas no tópico seguinte.

2.3 A sistemática jurídica de promoção do trabalho feminino no contexto da implementação da igualdade de gênero

Somente no século XIX o “mundo” começou a falar em leis relativas às condições de trabalho. No entanto, essas leis, no início, não protegiam o trabalho feminino. A jornada de trabalho era longa e exaustiva para homens, mulheres e crianças, mas os homens se organizaram antes que as mulheres e conquistaram algumas garantias legais. Na França, por exemplo, pode-se observar que

[...] a Lei Francesa de 9.9.1848, que regulava a duração do trabalho nas indústrias, não se aplicava às mulheres nas minas subterrâneas.

Ainda na França, a Lei de 1874, protegendo os trabalhadores, não se aplicava à mulher operária, o que só sucedeu a partir de 1892 (VIANNA, 1997, p. 952).

Contudo, Pinsky e Pedro (2008, p. 282), por sua vez, destacam que, em pleno século XIX, período em que vigorava o princípio liberal de não intervenção estatal nas relações trabalhistas pelo bem da economia “[...] governantes na Europa Ocidental e nos Estados Unidos cederam a pressões que vinham de diversos setores de opinião pública e criaram leis relativas a condições do trabalho, principalmente de mulheres e crianças [...]”. Portanto, diante da exploração indiscriminada da mão de obra feminina surgem as leis “protetivas” do trabalho da mulher. Afinal, no início da utilização da mão de obra feminina na indústria e diante da inércia do Estado, a inserção da mulher no mercado de trabalho gerou grandes

transformações de cunho social, reformulando as relações familiares, pois as mulheres começaram a passar 14, 15 ou 16 horas fora de casa, submetidas a jornadas exaustivas de trabalho prejudicando os deveres domésticos, conforme observa Nascimento (2011).

Nesse contexto, o trabalho feminino não era visto com bons olhos pelos setores conservadores da sociedade, passando a ser alvo de diversas proibições que restringiam as possibilidades de trabalho da mulher. Dentre as críticas relativas ao trabalho feminino, os escritores clássicos citavam as questões referentes à fragilidade física da mulher, a defesa de sua moralidade, a proteção à maternidade como pontos importantes a serem observados e que exigiam uma legislação que atentasse para tais condições.

Saliente-se ainda que, as mulheres também eram vistas como “trabalhadores marginais”, pelo fato de que estavam dispostas a aceitar qualquer salário e quaisquer condições de serviço (RUSSOMANO, 2012).

A primeira fase das normas relativas ao trabalho feminino foi, portanto, de caráter “protetiva” e tinha por objetivo proibir o trabalho da mulher em diversas atividades (NASCIMENTO, 2011). Essa fase foi marcada por relações de gênero baseadas nos discursos moralistas, sociais, médicos e biológicos da época, que visavam delimitar os territórios femininos e masculinos.

Nesse sentido, uma legislação que regulasse o trabalho feminino não teria apenas a função de defender a situação pessoal da mulher, mas, principalmente, defender a “dignidade” dela e os postos de trabalho masculinos.

O Estado passou a intervir na defesa dos direitos da mulher e, questões como a capacidade física feminina e o fundamento social baseado na defesa da família foram trazidas à tona. O discurso predominante era o de que a mulher era a grande responsável pelo desenvolvimento dos filhos, portanto, “Nem toda atividade industrial ou comercial é própria para a mulher, impondo-lhe um critério seletivo por meio de determinadas proibições legais” (NASCIMENTO, 2007, p. 1004).

Nota-se que tal postura do Estado e da legislação se configurava em verdadeiros empecilhos para o desenvolvimento profissional da mulher, exigindo do direito “outro olhar” sobre esse tipo de mão de obra. Tal papel coube ao direito “promocional” do trabalho da mulher o qual

[...] surgiu quando as premissas que inspiraram a legislação anterior proibitiva foram afastadas e a mulher deixou de ser considerada um ser inferior que necessita da proteção do Estado, como se fosse incapaz para as mesmas oportunidades de trabalho oferecidas pela sociedade ao homem. (NASCIMENTO, 2007, p.1004).

A partir de tal concepção, a ideia de que o direito do trabalho deve garantir o livre acesso da mulher no mercado do trabalho, bem como igualdade de oportunidades sem restrições à participação feminina em determinadas atividades profissionais foi crescendo a cada dia.

Nos próximos tópicos, portanto, analisar-se-ão as normas referentes à “proteção” e a “promoção” do trabalho feminino, tanto nacionais como internacionais, discutindo as concepções de gênero presentes quando da sua elaboração.

2.3.1 A proteção legal do trabalho feminino no plano internacional

No século XIX, começaram a surgir, em diversos países, leis que visavam proteger o trabalho da mulher. Essas leis, de modo geral, restringiram-se a diminuir a jornada de trabalho, proibir o trabalho noturno, bem como proibir o trabalho das mulheres em determinados locais, como nas minas e pedreiras, por exemplo. É importante frisar que, essas leis foram gestadas de acordo com a moral da época e visavam, na verdade, proteger o trabalho masculino, como falado anteriormente. A busca pela igualdade de direitos e oportunidades para homens e mulheres só surge como um objetivo a ser alcançado no âmbito internacional no século XX.

No que se refere à legislação protetiva em âmbito internacional, Gomes (2010) destaca que em 1890 houve a primeira conferência intergovernamental em Berlim, voltada às questões do trabalho. A referida conferência apresentou entre seus objetivos a regulação do trabalho da mulher. Uma convenção internacional do trabalho, aprovada na Conferência Internacional em Berna, Suíça, em 1906, por quinze países europeus, proibiu o trabalho da mulher na indústria das 22 às 5 horas. No entanto, as justificativas da aprovação dessas convenções não estavam baseadas nos princípios da igualdade ou da não discriminação, mas nos princípios morais, que defendiam o papel da mulher na família.

A proteção do trabalho da mulher consta do Preâmbulo da Constituição da OIT como um de seus objetivos. “O tratado de Versalhes estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, que foi albergado por muitos países, entre os quais o Brasil.” (MARTINS, 2004, p. 588).

Desde sua criação a OIT vem constituindo um código internacional do trabalho no que concerne ao combate à discriminação no trabalho, em especial à discriminação contra a mulher. As convenções e recomendações da OIT passaram a constituir a maior fonte de normas internacionais contra a discriminação da mulher no trabalho, dentre outras questões.

É importante observar que, inicialmente, as convenções da OIT não fugiram muito das concepções ideológicas de diferenciação de gênero, pois instituíram normas protetivas do trabalho feminino que, na verdade, serviram, de certa forma, para fomentar a discriminação da mulher no mercado de trabalho, apesar de terem como objetivos a redução das diferenças socioeconômicas existentes no mundo e o fim das desigualdades. Afinal, essa organização “[...] surgiu do entendimento de que, para a manutenção da paz mundial, seria necessária também a universalização das leis trabalhistas” (CALIL, 2007, p. 29).

As convenções nº 3, que trata sobre a proteção à maternidade, e a nº 4, da OIT, que trata do trabalho noturno das mulheres, datam de 1919, sendo ambas normas de caráter protetivo. Segundo Calil (2007, p. 30)

A Convenção nº 3, entrou em vigor a partir de 13 de junho de 1921; garantia à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de seis semanas antes e depois do parto e também previa dois intervalos de trinta minutos, durante a jornada de trabalho, para amamentação, além de assegurar que durante seu afastamento a mãe recebesse dos cofres públicos uma remuneração suficiente para garantir sua manutenção e de seu filho, mediante a comprovação do parto por atestado médico. A dispensa da empregada durante o período da gravidez ou da licença compulsória seria considerada ilegal.

Pelo fato de ainda não ter havido uma mudança de mentalidade na sociedade, essa norma foi vista como injusta, pois os homens se sentiram desfavorecidos.

Ora, esperava-se que a mulher, depois de casada ou depois de ter filhos, abandonasse o trabalho, o que abriria mais oportunidades para os homens. No entanto, além de não deixar de trabalhar, as mulheres ainda levavam seus filhos para o local de trabalho, pois o encargo de cuidar das crianças era unicamente delas. Conforme observam Pinsky e Pedro (2008, p. 279)

Algumas mulheres continuavam no trabalho fabril ao casar-se e levavam seus bebês para o trabalho – as crianças ficavam expostas à imundice e ao barulho, sujeitas a acidentes, contaminações e doenças... (*sic*) No final do século XIX, começou-se a proibir as mães de levarem as crianças e vários empregadores passaram a demitir mulheres que se casavam.

Não agradava a nenhum empregador a ideia de a mulher ficar mais de dois meses sem trabalhar. Ainda hoje, muitas mulheres sofrem com essa situação, mesmo diante da inovação legislativa, ainda há empregadores com a mentalidade do passado, que não se agradam do fato de a mãe estar com uma criança recém-nascida, que exige sua atenção.

A Convenção nº 4 da OIT, por sua vez, proibiu o trabalho noturno da mulher nas indústrias públicas ou privadas. Contudo,

Tal proibição não se estendia à obreira que realizava seus trabalhos em estabelecimento onde labutavam apenas membros de uma mesma família e poderia ser suspensa em caso de força maior ou perigo iminente de perda de matéria-prima que não fosse manipulada. (CALIL, 2007, p. 30).

Essa proibição estava envolvida pelo discurso moral da época, bem como por justificativas biológicas, pois a mulher era considerada frágil em relação ao homem. Ora, se era desonroso uma mulher trabalhar numa fábrica, seria ainda mais trabalhar a noite inteira. Além disso, a mulher que trabalhasse à noite se cansaria muito e não teria condições de cuidar bem do lar e da família.

Essa norma também prejudicava a inserção da mulher no mercado de trabalho, reduzindo suas oportunidades de emprego e a possibilidade de ganhar um salário compatível ao do sexo masculino.

É importante salientar que essas duas Convenções foram ratificadas pelo Brasil. Além disso, a ação internacional influenciou sobremaneira o desenvolvimento da legislação trabalhista brasileira, principalmente no que se refere ao trabalho da mulher.

Em 1948, surge a Declaração Universal dos Direitos Humanos, cujo artigo 2º garante direitos e liberdade a todos, sem distinção de qualquer espécie, tais como raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, propriedade, condição de nascimento ou outra condição.

Pimentel e Piovesan (2004) destacam que a inclusão da palavra “sexo” no referido artigo deu-se graças à luta de Eleanor Roosevelt e das latino-americanas. No entanto, inicialmente, a importância contida nesse artigo não foi significativa para a luta pela emancipação feminina, não conseguiu transcender ao seu aspecto formal, havendo muito que se fazer ainda nesse sentido.

Dentro desse contexto, é editada a Convenção nº 100, de 1951, sobre a igualdade de remuneração, determinando que cada Estado deve promover e garantir a todos os trabalhadores o princípio de igual remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor (art. 2º). Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil em 25/04/1957. A Convenção esclarece que a igualdade de remuneração se restringe ao trabalho de igual valor. Nesse sentido, Gomes (2010, p. 162) salienta o seguinte

A discriminação por gênero também cria uma discriminação funcional, na medida em que as mulheres são relegadas a ‘profissões femininas’, enquanto homens exercem ‘profissões masculinas’. Mesmo não constituindo o mesmo tipo de trabalho muitas vezes constituem trabalho de igual valor, cujas remunerações não são equivalentes. Se a convenção se limitasse ao mesmo tipo de trabalho, não alcançaria a maioria dos casos de discriminação que se dão em relação a trabalhos de igual valor.

Também houve a edição da Convenção nº 111, que data de 1965 e trata sobre a discriminação, segundo a qual cada Estado deve declarar e efetivar uma política nacional para a promoção da igualdade de oportunidade e de tratamento no trabalho e no emprego, visando eliminar qualquer forma de discriminação (art. 2º). Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil em 26/11/1965.

Gomes (2010) salienta que, a referida Convenção trata sobre as formas de discriminação direta e indireta. Esta se constitui numa diferença de tratamento a partir de critérios neutros, ou seja, não arrolados por lei, mas que acarretam como resultado objetivo prejuízos ou restrições de igualdade de oportunidades ou de tratamentos de determinados grupos sujeitos à discriminação, como no caso da mulher. Aquela, por sua vez, ocorre quando alguém é tratado de modo distinto, com base nos critérios arrolados na convenção, a saber: sexo, cor, raça, religião, nacionalidade, opinião política ou origem social. Pode-se citar como exemplos de discriminação por gênero a dispensa de empregadas que engravidam ou a não promoção de uma mulher empregada.

No âmbito internacional, a década de 1970 trouxe uma mudança de paradigma nas normas relacionadas ao trabalho feminino. Nessa década, “[...] ganhou consistência a crítica às instituições, aos órgãos e aos grupos responsáveis pelos assuntos relacionados aos Direitos” (PIMENTEL; PIOVESAN, 2004, p. 2), principalmente encabeçada pelo movimento feminista. A perspectiva da OIT se alterou, abandonando medidas protetivas e adotando normas fundadas na ideia de promoção do trabalho da mulher e o marco dessa mudança foi a adoção da Declaração sobre Igualdade de Oportunidade e Tratamento para Mulheres que Trabalham, de 1975, considerado pela ONU como Ano Internacional da Mulher.

Novais (2005) aduz que também em 1975 foi realizada, na Cidade do México, a I Conferência Mundial sobre a Mulher, que inaugurou a Década da Mulher e que reconhecendo a opressão e a discriminação sofrida pela mulher em todo o mundo, a ONU passa a convocar periodicamente conferências para analisar a situação feminina e buscar formas de combater os problemas enfrentados pela mulher.

Sem dúvidas, a participação cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho e na vida pública, os estudos sobre diferenciação de gênero e as reivindicações feministas contribuíram, sobremaneira, para a construção de um novo olhar jurídico sobre as relações homem/mulher e o papel da mulher na sociedade. Para tanto, a Declaração sobre Igualdade de Oportunidade e Tratamento para Mulheres que Trabalham determina o seguinte

Convencida que a persistência da descriminalização contra mulheres que trabalham é incompatível com os interesses da economia e da justiça social, a Declaração estabelece que a proteção da mulher no trabalho deve ser uma parte integral dos esforços direcionados à melhoria da moradia e das condições de trabalho de todos os trabalhadores, e que as mulheres devem ser protegidas dos riscos inerentes ao seu emprego e ocupação da mesma forma e com base nos mesmos padrões de proteção referentes ao trabalho do homem. A Declaração também enfatiza que o tratamento positivo especial durante um período de transição a fim de alcançar uma qualidade efetiva entre os sexos não deve ser considerada como discriminatória. (GOMES, 2010, p. 157-158).

Vê-se, portanto, que além de haver uma mudança do caráter de “protetivo” para “promocional” do trabalho feminino, as normas trabalhistas se pautam agora pela busca da igualdade de gênero, colocando no mesmo patamar de importância o trabalho feminino e masculino.

Na mesma perspectiva está a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, que se refere às normas de saúde e segurança. O Preâmbulo desta Convenção indica que os Estados Membros reconhecem que, para alcançar a plena igualdade entre homens e mulheres, é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem quanto da mulher na sociedade e na família. Além disso, a referida Convenção declara que as medidas especiais de caráter temporário, tomadas pelos Estados Parte, que visam igualar homens e mulheres, não serão consideradas discriminatórias, pois deverão ser postas de lado quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento forem alcançados. Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil em 01/02/1984.

De suma importância também é a Convenção nº 156, da OIT, de 1981, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares. Essa convenção também faz parte do rol de convenções que promovem a igualdade de gênero, juntamente com as Convenções nº 100 e nº 111. Determina a referida Convenção em seu artigo 3º, item nº1 que, no intuito de criar efetiva igualdade de oportunidade e tratamento para homens e mulheres que trabalham

Cada Estado Membro deve tornar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento de trabalhadores e trabalhadoras objetivo de suas políticas nacionais, com vistas a possibilitar às pessoas com responsabilidades familiares, que estão trabalhando ou queiram trabalhar, exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas à discriminação e, na medida do possível, sem conflitos entre seu trabalho e suas responsabilidades familiares.

Sem dúvida, essa Convenção é muito mais favorável à mulher trabalhadora, porque é quem mais sofre com a dupla jornada, não só para cuidar dos filhos como de pessoas idosas, pois esse encargo também termina sendo seu. Mas, é importante frisar que a medida visa à igualdade de gênero, pois com a mudança de comportamento, cada vez mais, os homens estão assumindo responsabilidades familiares sozinhos, principalmente diante da liberalização sexual e as várias possibilidades mundiais de os casais homoafetivos constituírem família. Afinal, com a atual conjuntura social não se pode mais idealizar família formada apenas por pai, mãe e filhos (todos heterossexuais). Contudo, infelizmente, o Brasil ainda não ratificou essa Convenção, o que só vem prejudicar a implementação da igualdade de gênero, principalmente no que se refere às responsabilidades familiares.

É importante frisar que um exemplo da mudança na forma de regulação da OIT, adotando medidas promocionais do trabalho feminino, é o caso do trabalho noturno das mulheres, que foi proibido pela Convenção nº 3, de 1919, atenuado pela Convenção nº 89, de 1948 e, por fim, com a Convenção nº 171, de 1990, passou a ser permitido de forma igual para homens e mulheres, considerando-se como critérios de diferenciação apenas as normas referentes à maternidade.

A preocupação com a maternidade também faz parte das medidas adotadas pela OIT na busca da eliminação da discriminação no trabalho. Para tanto, tem-se a Convenção nº 183, de 2000, sobre a maternidade. Gomes (2010, p. 165) aduz que a Convenção nº 183 “[...] declara que a saúde da mãe e do filho deve ser garantida, limitando-se o exercício do trabalho, sem que isso acarrete alguma forma de discriminação”. A maternidade não pode se constituir numa fonte de discriminação no emprego, inclusive de acesso ao emprego. A referida Convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Os documentos internacionais, especialmente os da OIT, influenciaram sobremaneira a mudança legislativa no Brasil possibilitando a mudança de um tratamento protetivo, permeado por normas proibitivas, para promocional do trabalho feminino.

2.3.2 A proteção legal do trabalho feminino no plano nacional

No Brasil, os textos constitucionais do Império e do início da República nada trouxeram em termos de proteção do trabalho feminino. Segundo Calil (2007, p. 28), a primeira lei que trouxe uma norma de cunho protecionista à mulher operária no Brasil surgiu na esfera estadual, em São Paulo

A Lei n. 1.596, de 29 de dezembro de 1917, que instituiu o Serviço Sanitário do Estado, proibiu o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro puerpério. Em âmbito federal, o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, Decreto n. 16.300, de 21 de dezembro de 1923, facultava às mulheres, empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais, descanso de trinta dias antes e outros trinta dias mais após o parto.

Martins (2004), afirma que o Decreto n° 21.417-A, publicado em 17 de maio de 1932, foi a primeira norma específica de proteção ao trabalho feminino. De modo geral, tal Decreto tinha por objetivo maior proteger a mulher para que ela desempenhasse bem sua função de mãe, estando plenamente de acordo com as Convenções n° 3 e n° 4, da OIT.

Martins (2004) observa que a partir da década de 1930 o Brasil passou a ter significativas mudanças no âmbito da legislação trabalhista, marcadas por períodos de avanços e retrocessos na implementação da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Aliás, foi na década de 1930 que começou a fase atual e contemporânea do Direito do Trabalho Brasileiro. Só nessa década o Brasil teve duas Constituições (1934 e 1937), ambas sob o governo de Getúlio Vargas.

A Constituição Federal de 1934, inspirada no modelo da República de Weimar, adotou um viés socialdemocrático e foi a primeira Constituição Brasileira que versou sobre o trabalho feminino, conforme observa Calil (2007). Algumas normas de caráter protetivo do trabalho feminino permaneceram, como: proibição de trabalho feminino em atividades insalubres, assistência médica e sanitária à gestante, salário-maternidade e licença-maternidade. Direitos, como jornada diária de 8 horas, descanso semanal remunerado, férias anuais e igualdade de salários, foram garantidos às mulheres e aos homens. Era de se esperar que a nova ordem social, nascida do inconformismo da população que lutou contra o regime oligárquico, procurasse se adequar às mudanças que estavam ocorrendo no mundo. Afinal, o Tratado de Versalhes já havia estabelecido o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres. No entanto, com a outorga da Carta de 1937, fruto do golpe de Estado dado por Getúlio Vargas,

houve algumas mudanças significativas nos direitos trabalhistas assegurados constitucionalmente. Nesse contexto,

Há duas notas importantes a se fazer sobre esse Texto Constitucional: ele omitiu a garantia de emprego à gestante e não prestigiou a isonomia salarial entre homens e mulheres, muito embora trouxesse o princípio da igualdade de todos perante a lei. Tal omissão permitiu que, em 1940, o Decreto-lei n. 2.548 preconizasse a possibilidade de as mulheres perceberem salários até dez por cento menores que os pagos aos homens. (CALIL, 2007, p. 35).

Ora, percebe-se um verdadeiro retrocesso na legislação dita “protetiva” do trabalho feminino, na qual persiste a diferenciação de gênero envolvida por discursos que desvalorizam a mão de obra feminina. Saliente-se que, o princípio da igualdade de todos perante a lei vem desde a Constituição de 1891 (art. 72, § 2º), e não garantiu que as mulheres fossem tratadas da mesma maneira que os homens, pois a mulher foi considerada civilmente incapaz pelo Código Civil de 1916.

Sousa (2007) destaca que mudanças de caráter estético-sanitaristas implementadas, cada vez mais, nas décadas de 1920-1930, contribuíram para a modernização do Brasil e para a mudança de comportamento da sociedade. Com o aumento populacional, em virtude da imigração, houve mudança na estética das cidades e uma reorganização socioespacial, o que contribuiu para o surgimento de novas formas de sociabilidade, assim como novos costumes, novas práticas, novas condutas e a mulher começa a mudar sua estética, cortando os cabelos *à lá garçon* e usando saias Chanel (ANDRADE, 2007). Além disso, começam a ocupar, cada vez mais, os espaços públicos, redutos do masculino, principalmente na indústria, ainda insipiente nesse período. Nesse contexto,

Não faltaram vozes nesse começo de século para entoar publicamente um brado feminino de inconformismo, tocado pela imagem depreciativa com que as mulheres eram vistas e, sobretudo, angustiadas com a representação social que lhes restringia tanto as atividades econômicas quanto as políticas. (MALUF; MOTT, 1998, p. 369-370).

No entanto, essas mudanças no comportamento feminino não foram vistas com bons olhos pelos segmentos conservadores da sociedade da época, pois o lugar da mulher ainda deveria ser o lar e sua função primordial o cuidado da casa e dos filhos.

O Código Civil de 1916 surge na tentativa de barrar as mudanças comportamentais femininas, pois ele delimitou, ainda mais, os espaços do homem e da mulher, delineando com

maior nitidez a esfera pública e a privada pelo fato de passar a conferir a responsabilidade pela manutenção da família aos cônjuges, mas, numa trama perversa, ao mesmo tempo em que possibilitou a mulher dar um passo à frente, fez com que ela desse dois para trás, ao definir que o direito da mulher casada trabalhar seria condicionado à autorização do marido ou, em certos casos, ao judicial (NUNES, 2007).

Loretoni (2006, p. 500) aduz que no que se refere à estruturação/separação do público/privado “[...] o direito durante muito tempo ou escolheu não intervir, deixando o âmbito da família considerada como espaço separado, fora do controle jurídico, ou interveio para consolidar e legitimar o modelo patriarcal”.

No entanto, uma coisa era o rigor da lei, outra era o que acontecia na intimidade do lar. A rígida tutela marital não impediu que a mulher trabalhasse e adentrasse no universo público masculinizado. Tal situação poderia não ser confortável ao marido pelo seguinte fato

O trabalho era o que de fato conferia poder ao marido, assim como lhe outorgava pleno direito no âmbito familiar, ao mesmo tempo que o tornava responsável, ainda que de modo formal, pela manutenção, assistência e proteção dos seus. Ao ser assim considerado, o marido desempenhava função de valor positivo e dominante na sociedade conjugal. Essa crença foi de tal modo interiorizada pela família e pela sociedade que o descumprimento dessa atribuição por parte do marido era tomado pela mulher como falha [...]. (MALUF; MOTT, 1998, p. 381).

Vê-se, portanto, que a tutela do trabalho feminino, apesar de objetivar proteger o trabalho da mulher contra a exploração excessiva e tentar promover a igualdade entre os sexos, não estava livre dos discursos que visavam circunscrevê-la ao lar.

O advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1º de maio de 1943, inaugura, de vez, a “era da proteção”. Porém, a CLT apenas compilou a legislação já existente e trouxe em seu bojo as concepções moralistas e médico-biológicas que relegavam a mulher ao ambiente doméstico.

O Capítulo III, do Título III da CLT foi intitulado “Da proteção da mulher”, que vai do artigo 372 a 401. De modo geral, segundo Calil (2007), o conteúdo das normas trazidas na CLT visava à proteção da saúde, da moral e da capacidade produtiva da mulher. O trabalho feminino, portanto, estava inserido nas Regras Especiais de Trabalho, normas que objetivavam igualar a mão de obra feminina à masculina.

É interessante falar em igualdade entre os sexos quando o artigo 446 da CLT continuava reafirmando que a mulher era inferior e submissa ao homem na medida em que “presumia autorizado” o trabalho da mulher. Eis o conteúdo da norma celetista:

Art. 446 - Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.

Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor.

Interessante é o conteúdo do parágrafo único do referido artigo: totalmente moralista. O que mostra que a mulher trabalhadora vivia em total submissão masculina: seja submissa ao pai ou ao marido. Esse artigo só foi revogado em 1989, pela Lei nº 7.855, da qual se falará mais adiante. Além disso, caso houvesse oposição conjugal, a mulher deveria recorrer à justiça para resolver a questão, situação que só foi modificada com o Estatuto da Mulher Casada, com o advento da Lei nº 4.121/62, que alterou o Código Civil de 1916, quando a mulher deixou de ser considerada incapaz.

A proteção à saúde da mulher aparece na norma influenciada pelo discurso que pregava a inferioridade física da mulher em relação ao homem, algo que não era medido por parâmetros exatos. Os dispositivos proibiam a realização de horas extraordinárias sem que houvesse atestado médico que a autorizasse (art. 376, CLT). O fundamento para justificar a proibição de horas extras para a mulher é de ordem familiar, posto que os discursos morais atribuem apenas à mulher as funções domésticas e a educação dos filhos. Nesse contexto,

Afirmava-se que ‘... convém ao Estado que a mulher mãe disponha de tempo suficiente para cuidar de seus filhos, encaminhe os seus primeiros passos na vida, assistindo-lhes com o seu desvelo, com o seu carinho e com o seu exemplo, protegendo-os, amparando-os, orientando a sua educação’ ...’É inegável, pois, que a organização do trabalho feminino deve ser feita de molde a não roubar à mulher o tempo imprescindível ao cuidado de seus rebentos’ [...]. (RAMOS, apud BARROS, 2008, p.352).

Tratava-se de fundamentos baseados em diferenças de gênero, que afirmam ser o ambiente privado responsabilidade exclusiva da mulher. Nota-se que mesmo que a mulher trabalhe, é de sua responsabilidade o cuidado da casa e dos filhos.

A proibição de horas extraordinárias para a mulher tinha por objetivo poupá-la para que ela pudesse ter forças para exercer em casa seus afazeres. Vê-se que os territórios masculinos e femininos são bem demarcados pela lei, apesar de ser pregada a igualdade entre homens e mulheres. Ora, no meio social é comum, ainda hoje, a ideia de que se marido e mulher trabalham, quando ambos chegam em casa, cabe apenas a mulher os afazeres domésticos e o cuidado com os filhos, pois o marido “deve” descansar.

Conforme artigo art. 390 da CLT, ainda vigente, a empregada não pode ser submetida a emprego de força muscular acima de 20 quilos, habitualmente, ou 25 quilos para o trabalho ocasional. Contudo, o parágrafo único do referido artigo aduz que se a remoção de material for feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos haverá permissão legal para o trabalho da mulher em atividades que exijam remoção de materiais pesados. Porém, mesmo havendo a permissão legal do parágrafo único do art. 390 e sabendo-se que as mulheres podem perfeitamente manobrar máquinas que transportem pesos, da mesma maneira que os homens já o fazem, é muito raro ver mulheres nos grandes supermercados manobrando as máquinas que abastecem as prateleiras com fardos de produtos. Seria uma função que só o homem tem capacidade de realizar ou trata-se de uma concepção de diferenciação de gênero arraigada na sociedade?

Barros (2008) comenta que, em diversos países, as mulheres trabalham com pesos, como, por exemplo, na Índia, e que estudos realizados no campo da fisiologia revelam que o sistema muscular da mulher é menos desenvolvido do que o do homem, chegando a ser, em média, 65% da força masculina quando a mulher tem 20 anos de idade, diminuindo com o passar dos anos. Também é sabido que abortamentos espontâneos e partos prematuros têm sido associados ao trabalho contínuo com pesos. Contudo, também não se pode negligenciar o fato de que há diferenças marcantes de homem para homem e de mulher para mulher, ou seja, há homens bastante franzinos, que não suportam carregar peso e há mulheres extremamente fortes. Sobre a matéria, a opinião de Barros (2008, p. 355) é a seguinte

[...] o ideal seria abolir a restrição do art. 390 da CLT e submeter a apreciação de cada caso às condições pessoais da empregada, ao tempo consumido na atividade, às condições do serviço, mas sempre atentos ao disposto no art. 483, 'a', da CLT.

O referido artigo 483, alínea "a" determina que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei e contrários aos bons costume ou alheios ao contrato. A rescisão contratual no caso de trabalho com uso de peso excessivo pode se configurar como medida radical. A norma poderia estabelecer, por exemplo, o direito à mudança de função dentro da empresa, caso o empregado não estivesse exercendo atividade condizente com a sua estrutura física, o que seria bem mais plausível para as pessoas com deficiência, que apesar de possuírem capacidade laborativa, nem sempre a possuem para determinadas funções que exigem muito tempo em pé ou com manipulação de materiais pesados.

A vedação do trabalho noturno da mulher, por sua vez, apoiava-se na tese de proteção à saúde e a moral da mulher, como já explicitado. Na verdade, tal dispositivo estava fundamentado mais em concepções morais que biológicas, porque o artigo 372 da CLT permitia o trabalho noturno para mulheres que trabalhassem em estabelecimentos em que só tivessem pessoas da família. “Tanto é assim que havia a possibilidade excepcional na prestação de trabalho noturno da mulher mediante a apresentação de atestado de bons antecedentes da trabalhadora, além do atestado médico” (NOVAIS, 2005, p. 78).

Apesar da regra inicial do artigo 379 da CLT ser a proibição, havia uma série de exceções trazidas em suas alíneas. Porém, a regra vira exceção com o advento da Lei nº 7.189, de 1984, permitindo o trabalho noturno para a mulher maior de 18 anos, com exceção apenas ao emprego em empresas ou atividades industriais. Saliente-se que a referida proibição não se aplica à mulher que ocupava posto de direção ou qualificação técnica com acentuada responsabilidade, que trabalhasse em serviços de higiene e bem-estar, desde que não executasse tarefas manuais, habitualmente, conforme o artigo 379, § 1º, da CLT.

Os parágrafos 2º e 3º do art. 379 também traziam outra exceção, que permitia o trabalho noturno da mulher nas indústrias de bens perecíveis ou materiais suscetíveis de perda, durante o período de safra e quando ocorresse necessidade imperiosa de serviço.

O artigo 387 da CLT, influenciado pelo Decreto nº 21.417-A, de 1932, também proibiu o trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular, nos serviços perigosos e insalubres. Barros (2008) destaca que, desde a Constituição de 1934 até a de 1967 houve proibição do trabalho da mulher em indústrias insalubres. Tal medida era extremamente sexista, produtora de desigualdade de gênero, pois

Os riscos reprodutivos ocupacionais devem ser eliminados, reduzidos ou distribuídos dentro de um sistema racional de trabalho, de acordo com as particularidades de cada sexo. Ademais, são poucas as profissões, se realmente existem, nas quais o trabalho insalubre ou perigoso é mais prejudicial às mulheres do que aos homens, se uns e outros agirem com a prudência necessária, exceção feita, evidentemente, à mulher no ciclo gravídico-puerperal. (BARROS, 2008, p. 351).

Por fim, ressalte-se que persistiram as normas de proteção à maternidade, que tinham o intuito não apenas de proteger a mãe, mas, principalmente os novos filhos da pátria. A proteção à gestante se configurava como proteção a própria existência humana. Proteção que,

aliás, recebeu reformulações posteriormente, em âmbito internacional e nacional, das quais se falará mais adiante.

É importante frisar que essas normas protetivas se configuraram, inicialmente, em verdadeiro ônus ao empregador, influenciando ainda mais a discriminação das mulheres no mercado de trabalho. Calil (2007) chama atenção para o fato de que determinadas exigências eram descabidas e soavam como verdadeiras proibições à contratação feminina, como no caso das normas sobre higiene e saúde no local de trabalho, que deveriam ter sido estendidas a homens e mulheres, porque dizem respeito à dignidade da pessoa humana, pois

Proteger a mulher em detrimento da saúde do homem – seu companheiro, pai de seus filhos – em nada colaboraria para a consecução dos direitos sociais de proteção à família e à infância. Pensar a família como se sua manutenção e sobrevivência não adviessem da combinação de esforços do homem e da mulher foi um erro que o legislador cometeu e que terminou por condenar as mulheres a empregos menores. (CALIL, 2007, p. 38).

Importante destacar que a Consolidação das Leis do Trabalho privilegiou a isonomia salarial, “[...] segundo o entendimento de que as medidas de proteção ao trabalho feminino eram de ordem pública, não justificando de forma alguma a redução do salário em virtude do atendimento dessas exigências legais.” (CALIL, 2007, p. 39).

É interessante, portanto, perceber como a questão trabalhista é envolvida por concepções de diferenciação de gênero, pois se o trabalho da mulher fosse valorizado da mesma forma que o trabalho do homem e as conquistas trabalhistas tivessem alcançado ambos os sexos, não haveria necessidade de normas específicas de “proteção” do trabalho feminino. Proteção essa que, diante de seu extremismo, serviu para segregar ainda mais a mão de obra feminina.

Com o fim da II Guerra Mundial também veio a derrocada dos governos ditatoriais. No Brasil houve o fim do Estado Novo e a promulgação de uma nova Constituição. A carta de 1946, por sua vez, não só assegurou as garantias trabalhistas já existentes, como trouxe novos direitos, como assistência aos desempregados, garantia de direito de greve e participação obrigatória e direta nos lucros das empresas.

Nos anos 1950, houve um acentuado crescimento urbano e industrial no Brasil, motivando o aumento do número de vagas nas escolas e nos postos de trabalho. Segundo Calil (2007), os brasileiros vivenciaram um *boom* de utilidades domésticas e surgiram grandes cadeias de lojas. Toda uma mudança na forma de consumo também influenciou os comportamentos sociais, familiares e femininos. Ora, aumento do consumo requer, portanto,

mais dinheiro. Porém, o trabalho feminino ainda era visto como renda complementar no orçamento da família, o que não impediu as mulheres de trabalharem ainda mais.

Calil (2007) observa que, surgiram diversas profissões consideradas tipicamente femininas: enfermeiras, assistentes sociais, vendedoras, funcionárias burocráticas e, em especial, professora primária; e, além disso, repercutiu na CLT a mudança substancial na condição feminina realizada pelo Estatuto da Mulher Casada, que ao retirar das mulheres a condição de “incapazes” eliminou do marido o poder de autorizar o trabalho da esposa.

Com o advento do Regime Militar, a carta política de 1946 foi substituída pela Constituição de 1967, que foi substancialmente alterada pela Emenda Constitucional de 1969. No tocante às garantias trabalhistas, estas foram asseguradas. Aliás, a carta de 1967 estava de acordo com a Convenção nº 111, da OIT, proibindo critérios diferentes de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil. Além disso, assegurou aposentadoria à mulher trabalhadora aos trinta anos de serviço com salário integral.

Calil (2007) destaca que a Lei nº 6.136, de 1974, transferiu, definitivamente, para o Sistema de Previdência Social a responsabilidade sobre o salário-maternidade, em atendimento à Convenção nº 103, da OIT, sobre proteção à maternidade, ratificada pelo Brasil dez anos antes. Sem dúvida, essa medida se configurava numa forma de afastar a discriminação contra o trabalho da mulher, pois cabia ao empregador o encargo da remuneração da empregada gestante durante as 12 semanas de afastamento do serviço, em virtude da gravidez, o que levou muitos empresários a não contratar mulheres casadas.

Novais (2005) destaca que a partir de 1989, com o advento da Lei nº 7.855, o Direito do Trabalho Brasileiro passou a seguir a tendência de mudanças adotadas pela OIT, revogando vários dispositivos proibitivos, no que concerne a horas extras, trabalho noturno e atividades em condições insalubres, penosas e perigosas, que passaram a ser reguladas pelas mesmas normas referentes ao trabalho do homem. Tal transformação deveu-se também a nova sistemática adotada na Constituição Federal de 1988, fruto das reivindicações sociais da década de 1980.

A participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro se intensificou nos anos 1970 e mesmo com a estagnação econômica dos anos 1980 não parou crescer. Calil (2007) destaca que os anos 1980 no Brasil foram marcados por uma crise econômica que contribuiu para o aumento da proporção de famílias abaixo da linha da pobreza, porém, tal conjuntura impulsionou a mulher a sair de casa e buscar trabalho e, além disso, as reformulações econômicas influenciaram a mulher a melhorar seu nível educacional para poder se manter no

mercado, havendo, também, mudanças nas relações familiares, as quais contribuíram para o surgimento de uma nova mulher: individualista, disposta a aprender mais e se profissionalizar.

O fim do Regime Militar, resultado dos vários movimentos sociais insatisfeitos com a conjuntura ditatorial implantada no Brasil desde 1964, resultou na Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 (CF/88). Essa nova Carta surgiu sob o signo da cidadania, fruto da ampla participação popular, e procurou garantir uma das maiores reivindicações da atualidade: a igualdade, especialmente entre homens e mulheres. Sendo a igualdade assegurada entre homens e mulheres (art. 5º, I, CF/88), não havia mais espaço para proibições descabidas em relação ao trabalho feminino, proibições que, aliás, foram derrubadas pela Lei nº 7.855, de 1989, como falado anteriormente. Segundo Bertolin e Carvalho (2010, p. 187),

A Lei nº 7.855, de 1989, buscou adequar a CLT ao texto constitucional, embora fosse desnecessário, em razão da superioridade hierárquica da Constituição na pirâmide normativa, revogando os dispositivos da lei consolidada que autorizavam a interferência marital ou paterna no contrato de emprego da mulher adulta (art. 446), e parte significativa da CLT que tratava da ‘proteção ao trabalho da mulher’.

Além do princípio da igualdade, Costa (2010) observa que a CF/88 incluiu diversas reivindicações das mulheres, graças à ampla participação feminina e a Carta das Mulheres Brasileiras enviada aos Constituintes, fruto da articulação do movimento feminista no Brasil, o que contribuiu para a redação de alguns dispositivos constitucionais de suma importância para a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Tais dispositivos foram os seguintes: igualdade geral entre homens e mulheres (art. 5º, I), proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), a licença-maternidade ampliada para 120 dias (art. 7º, XVIII).

Os demais dispositivos que contribuem para a igualdade de gênero asseguraram: o título de domínio e a concessão de uso de áreas urbanas adquiridas por usucapião, conferidos ao homem ou a mulher, bem como em relação à distribuição de imóveis rurais pela reforma agrária (artigos. 183, § 1º, e 189, parágrafo único), os direitos inerentes à sociedade conjugal, exercidos pelo homem e pela mulher (art. 226, § 5º).

A CF/88 também se fundamentou num princípio extremamente valorizado atualmente: a dignidade humana. Costa (2010) ressalta que, ao se tratar da Constituição de 1988 e da igualdade de gênero deve ser considerado em primeiro lugar o fundamento da sua declaração, ou seja, a dignidade, que é o valor fundamental que comanda a interpretação, a aplicação e a proteção de todos os direitos fundamentais. É a partir da dignidade que o constituinte enuncia

o objetivo de promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CF/88).

Portanto, com o advento da CF/88 inicia-se a “era promocional” do trabalho feminino, fundamentada no art. 7º, inciso XX, que determina a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. O caráter promocional do trabalho feminino visa, portanto, promover a igualdade de gênero.

Aliás, no que se refere à preocupação com a maternidade, esta aparece na licença-maternidade (art. 7º, XVIII) e na estabilidade garantida à gestante (art. 10, II, b, Atos das Disposições Constitucionais Transitórias), surgida da constatação fática de que muitas mulheres, quando engravidavam, eram demitidas. A garantia de estabilidade à gestante, portanto, assegura, desde o momento da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, a estabilidade provisória, que, aliás, já constava em diversos acordos e convenções coletivas.

No que se refere aos projetos de lei que visem proteger o mercado de trabalho da mulher, saliente-se a aprovação da Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, de autoria da deputada Rita Camata. A referida Lei inseriu o artigo 373-A na CLT, no capítulo que versa sobre a proteção ao trabalho da mulher, modificando o título da primeira seção de “Da duração e Condições do Trabalho” para “Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a mulher”.

O referido artigo proíbe publicações de anúncio de emprego cujo texto faça referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar; proíbe também que haja recusa de emprego, promoção ou motivação à dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; condena considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; proíbe a exigência de atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; impede o acesso ou adoção de critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; proíbe que o empregador ou preposto proceda a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

O parágrafo único do artigo 373-A na CLT salienta que, o disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções

que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Além disso, a Lei nº 9.799/99 determina que as vagas dos cursos de formação de mão de obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos (art. 390-B, CLT); que as empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão de obra (art. 390-C, CLT); e que a pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher (art. 390-E, CLT).

Por fim, determina que é garantida à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho e a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (art. 392, § 4º, I e II, CLT). Além de ser assegurada também no art. 392, da CLT a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, conforme determina a CF/88.

É importante ressaltar que, sem dúvida, um dos maiores fatores de discriminação em relação à mulher é a gravidez. Apesar da CLT dispor no art. 391 que “não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez”, esses fatores ainda constituem um dos maiores motivos de discriminação do trabalho feminino.

Tal fato perdura porque ainda persiste na mentalidade social a concepção de que as responsabilidades familiares só cabem à mulher. As diferenças de gênero só serão eliminadas quando houver uma mudança de mentalidade tanto masculina quanto feminina, ou seja, quando os homens se sentirem corresponsáveis pelas atividades domésticas em todos os sentidos e as mulheres aceitarem que isso é plenamente possível.

Os dispositivos trazidos pela Lei nº 9.799/99, portanto, visam proteger o mercado de trabalho da mulher e coibir a discriminação feminina, bem como implementar a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

O tema da discriminação, aliás, é outro bastante caro à CF/88 e aos organismos internacionais que se preocupam com a questão trabalhista, pelo fato de que esse “mal” ainda

não foi extirpado da sociedade nos diversos lugares do mundo. Aliás, não são raras as vezes que as mulheres sofrem discriminação no ambiente laboral. Novais (2005, p. 32) destaca que

A discriminação no trabalho pode manifestar-se em diversos momentos, por ocasião do acesso ao emprego (antes da contratação), durante a vigência do contrato de trabalho ou, até mesmo, após a extinção do pacto laboral.

Existem, até mesmo, discriminações que são “aceitáveis” pela sociedade, como, por exemplo, a exigência de boa aparência, e, por isso mesmo, difíceis de serem extirpadas do seio da sociedade.

Ao longo dos anos, surgiram várias outras leis no intuito de promover a igualdade de gênero e garantir a dignidade humana. Nesse sentido, pode-se citar a edição da Lei nº 10.244, de 15 de maio de 2001, que tornou crime a conduta de assédio sexual, incluindo o art. 216-A no Código Penal, contemplando a conduta de assédio no ambiente laboral devido a sua redação: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, com pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Apesar de ambos os sexos serem vítimas de assédio sexual, sem dúvidas é mais comum à mulher ser o principal alvo de tal situação, o que constitui um dos principais motivos para que as mulheres deixem o emprego. O assédio sexual é um problema antigo, com medidas inibidoras recentes, que ainda são utilizadas de forma muito tímida pelas mulheres. Talvez por receio as mulheres simplesmente prefiram sair do emprego numa situação de assédio sexual, sem tomar nenhuma medida legal em relação à situação, pelo fato de que ainda é muito arraigada na sociedade a ideia de que a mulher é quem seduz, se insinua para o homem, provoca, cabendo a ela se vestir e se comportar de “maneira decente” para não despertar o desejo masculino. Portanto, há essa ideia de que a vítima seria o homem, pelo fato de ser fraco e não resistir ao charme feminino.

Mas é indiscutível o fato de que a legislação, desde a década de 1970, tanto nacional quanto internacional, busca mecanismos para efetivar a igualdade entre os sexos, em especial no que se refere à valorização do trabalho feminino. Por isso, são de suma importância as medidas de promoção do trabalho feminino em face da discriminação e segregação historicamente sofridas pela mulher. Sem dúvida, muito ainda deve ser feito para que homens e mulheres desfrutem dos mesmos direitos e sejam valorizados da mesma forma no mundo inteiro. O problema maior reside na lentidão com que a mentalidade muda, principalmente

nos âmbitos social, legislativo e judiciário. A realidade jurídica, portanto, ainda pode está muito distante da realidade fática.

Por fim, saliente-se que, a grande reivindicação do movimento de mulheres atualmente é pelo reconhecimento dos Direitos Humanos das Mulheres. Vive-se a “era dos direitos humanos” e a Declaração de Direitos Humanos de Viena, de 1993, afirma, de forma explícita, em seu parágrafo 18, que os Direitos Humanos das mulheres e das meninas constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos Direitos Humanos universais. E não restam dúvidas de que para que haja igualdade de gênero, no mundo laboral especialmente, é necessário haver igualdade de oportunidades para ambos os sexos, bem como para os considerados “diferentes”.

3 ANÁLISE DA EFETIVIDADE DAS NORMAS REFERENTES À INCLUSÃO SOCIOLABORAL DAS MULHERES COM DEFICIÊNCIA FÍSICA: estudo de caso em Campina Grande - PB

Discutiu-se nos capítulos anteriores que, a partir da década de 1970, a segregação e a exclusão das pessoas com deficiência foi, progressivamente, cedendo espaço à ideia de integração e inclusão social, principalmente após a deficiência passar a ser vista pela ótica dos direitos humanos.

Nesse novo cenário, esse grupo começa a ser visto com capacidade laborativa. Há, portanto, a mudança de um modelo médico (de cunho assistencialista) - segundo o qual a deficiência era tratada como doença e vista numa perspectiva meramente individual, com foco apenas no deficiente - para o modelo social - o qual vê as barreiras sociais como causa da deficiência, gerando um novo olhar sobre o deficiente físico que possibilita vê-lo como sujeito capaz de contribuir para o desenvolvimento social e dele próprio.

O novo modo de ver a deficiência refletiu nas normas jurídicas, provocando uma reformulação com vistas a promover sua inclusão sociolaboral. Dentro desse quadro, cada vez mais as pessoas com deficiência reconhecem-se como tal, ou seja, assumem sua identidade de deficientes.

O Censo Demográfico 2010⁵ realizado no Brasil pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aponta um crescimento considerável no número de pessoas que se identificam como deficientes. Os resultados do Censo 2010 apontaram 45.606.048 pessoas que declararam ter pelo menos uma das deficiências investigadas, a saber, visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. Assim, considerando a população residente no país - que é de 190.755.799 habitantes - 23,9% das pessoas possuíam pelo menos uma das deficiências investigadas.

Saliente-se que, o percentual da população feminina com pelo menos uma das deficiências investigadas foi de 26,5%, correspondendo a 25.800.681 mulheres, percentual superior ao da população masculina com pelo menos uma deficiência, que foi de 21,2%, correspondendo a 19.805.367 homens.

⁵ **Cartilha do IBGE**, Censo Demográfico 2010. Dados disponíveis em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 20 jan. 2014.

Importante destacar que a Região Nordeste concentra os municípios com os maiores percentuais da população com pelo menos uma das deficiências investigadas. A Paraíba⁶ figura como o segundo Estado brasileiro que possui o maior número de pessoas com deficiência, mais de 27% da população, situação que clama por medidas urgentes para a promoção da inclusão sociolaboral dessas pessoas.

A definição jurídica de deficiência no Brasil encontra-se no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidando as normas de proteção. O Decreto aduz o seguinte:

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

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

II - **deficiência permanente** – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - **incapacidade** – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - **deficiência física** - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - **deficiência auditiva** - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - **deficiência visual** - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

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

a) comunicação;

⁶ **Cartilha do censo 2010** - pessoas com deficiência. OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD)/Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. 32p. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2013.

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

V - **deficiência múltipla** – associação de duas ou mais deficiências. (grifo nosso).

Pelo disposto no Decreto supracitado, percebe-se que o Brasil adota um modelo de tratamento da deficiência que se baseia na saúde e no modelo social. A propósito, o próprio IBGE considerou os dois modelos para a elaboração da pesquisa. Conforme o relatório do Censo 2010:

O conceito de deficiência vem se modificando para acompanhar as inovações na área da saúde e a forma com que a sociedade se relaciona com a parcela da população que apresenta algum tipo de deficiência. Dessa forma, a abordagem da deficiência evoluiu do modelo médico – que considerava somente a patologia física e o sintoma associado que dava origem a uma incapacidade – para um sistema como a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF, divulgada pela Organização Mundial da Saúde - OMS (World Health Organization - WHO) em 2001, que entende a incapacidade como um resultado tanto da limitação das funções e estruturas do corpo quanto da influência de fatores sociais e ambientais sobre essa limitação. (CARTILHA DO IBGE, CENSO DEMOGRÁFICO 2010, p. 71).

Para a operacionalização da pesquisa, o Censo Demográfico 2010 baseou-se na percepção do indivíduo sobre sua dificuldade em enxergar, ouvir ou se locomover e na existência da deficiência mental ou intelectual. Tais percepções estão ligadas com a interação dos indivíduos com o ambiente em que está inserido, considerando-se também as condições econômicas e sociais que os cercam. Saliente-se que, as perguntas formuladas buscaram identificar as deficiências visual, auditiva e motora, com seus graus de severidade, através da percepção da população sobre sua dificuldade em enxergar, ouvir e locomover-se mesmo utilizando facilitadores como óculos ou lentes de contato, aparelho auditivo ou bengala. Utilizou-se, para tanto, a seguinte classificação: “Não consegue de modo algum”; “Grande dificuldade”; “Alguma dificuldade” e “Nenhuma dificuldade”.

No tocante à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, utilizaram-se dois indicadores: a taxa de atividade e o nível de ocupação. O primeiro trata-se do percentual de pessoas economicamente ativas na população com 10 ou mais anos de idade; o segundo refere-se ao percentual de pessoas ocupadas na semana de referência na população com 10 anos ou mais de idade. Em todos os indicadores, os homens com deficiência, de modo geral,

apresentaram taxas mais elevadas de participação no mercado de trabalho do que as mulheres. Importante destacar que o tipo de deficiência atuou como fator limitante na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Assim, considerando o número elevado de mulheres com deficiência e sua múltipla vulnerabilidade, bem como a vasta e avançada legislação, tanto nacional como internacional, de promoção da inserção sociolaboral das mulheres e das pessoas com deficiência, o presente capítulo tem por objetivo investigar, a partir de depoimentos de mulheres associadas à Associação dos deficientes do Estado da Paraíba (ASDEPB), que possuem algum tipo de deficiência física e encontram-se inseridas no mercado de trabalho de Campina Grande, se as normas referentes à inserção sociolaboral das pessoas com deficiência e das mulheres com ou sem deficiência estão sendo devidamente observadas e aplicadas, bem como se estão contribuindo para a diminuição da desigualdade de gênero no ambiente laboral.

No tocante a efetividade das normas jurídicas, importante destacar a distinção feita por Silva (2003, p. 65-66) entre eficácia jurídica da norma e eficácia social. A primeira

[...] designa a qualidade de produzir, em maior ou menor grau, efeitos jurídicos, ao regular, desde logo, as situações, relações e comportamentos nela indicados; nesse sentido, a eficácia diz respeito à aplicabilidade, exigibilidade ou executoriedade da norma, como possibilidade de sua aplicação jurídica. Possibilidade e não efetividade.

A eficácia social da norma, por sua vez, seria sua real obediência e aplicação no plano fático. Nesse sentido, Sarlet (2007) observa que a eficácia social da norma se confunde com a noção de efetividade da norma. Segundo Barroso (2002, p. 85)

A efetividade significa, portanto, a realização do Direito, o desempenho concreto de sua função social. Ela representa a materialização, no mundo dos fatos, dos preceitos legais e simboliza a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o *dever-ser* normativo e o *ser* da realidade social.

A partir das perguntas formuladas dentro de cada categoria temática delimitada para a operacionalização da pesquisa, o estudo visou perscrutar, principalmente, a efetividade das normas que determinam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (a Lei de Cotas nº 8.213/91) e as que visam diminuir a discriminação contra a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, especialmente da mulher com deficiência, bem como a promoção da igualdade de gênero. Procurou-se verificar também se as normas referentes às condições dignas e adequadas de trabalho estão sendo observadas pelos empregadores.

A pesquisa parte da premissa de que a realidade subjetiva de cada pessoa que é atingida diretamente, e cotidianamente, pelos efeitos das normas jurídicas é uma fonte de extrema importância para a verificação da concretização de tais normas no plano fático.

3.1 Procedimentos Metodológicos

Para cumprir com os objetivos propostos no projeto de pesquisa foi necessária a adoção de mecanismos que aproximassem a teoria da realidade fática.

Assim, a pesquisa fundamentou-se principalmente em uma abordagem metodológica qualitativa, mediante a necessidade de adentrar o universo subjetivo das pessoas que foram entrevistadas com vistas a analisar a forma como as mulheres percebem a realidade que as cercam. Segundo Oliveira (2002, p. 61)

As pesquisas que se utilizam da abordagem qualitativa possuem a facilidade de poder descrever a complexidade de determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, apresentar contribuições no processo de mudança, criação ou formação de opiniões de determinado grupo e permitir, em maior grau de profundidade, a interpretação das particularidades dos comportamentos ou das atitudes dos indivíduos.

Quanto à finalidade, a pesquisa classifica-se como exploratória. Segundo Gil (2002, p. 41), a pesquisa exploratória “[...] têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”. Assim, a pesquisa ora proposta pretende conhecer a realidade fática das mulheres com deficiência física inseridas no mercado de trabalho de Campina Grande/PB, bem como suas percepções acerca da legislação que lhes protege e promove sua inserção sociolaboral, objetivando analisar a efetividade de tais normas.

No tocante aos critérios de inclusão foram selecionadas para as entrevistas apenas mulheres com deficiência física que estão inseridas no mercado formal de trabalho e que possuem independência própria para assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)⁷ e responder as perguntas feitas pela pesquisadora acerca do tema proposto na pesquisa.

⁷ O modelo de Termo de Consentimento Livre e esclarecido utilizado na pesquisa encontra-se em Anexo A.

Quanto aos critérios de exclusão, foram excluídos da pesquisa os homens com deficiência por não serem objeto específico do presente estudo. Excluíram-se também mulheres com deficiência física que não possuíam independência própria para assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e responder às questões propostas pela pesquisadora.

Também se realizaram pesquisas de natureza indireta, a saber, bibliográficas e análises legislativas, tanto nacionais como internacionais, sobre a temática abordada.

3.1.1 Método de pesquisa

O método utilizado foi o Estudo de Caso múltiplo, tendo em vista o fato de que se buscou analisar a realidade fática de mulheres com deficiência física, associadas à Associação dos Deficientes do Estado da Paraíba (ASDEPB), inseridas no mercado de trabalho de Campina Grande/PB, com vistas a identificar se o direito pensado, idealizado está sendo realizado, concretizado.

Saliente-se que o Estudo de Caso é uma estratégia de pesquisa perfeitamente cabível nas pesquisas jurídicas, pois, trata-se de uma investigação empírica sobre fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real, conforme destaca Yin (2001). Menezes (2009, p. 133) aduz que essa estratégia de pesquisa “[...] pode permitir ao pesquisador o alcance, o entendimento sobre questões sociais complexas”.

3.1.2 Delimitação e local da pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida na cidade de Campina Grande, no estado da Paraíba, a qual possui aproximadamente 400 mil habitantes e figura como uma das cidades que possui o maior número de deficientes no estado da Paraíba.

A cidade de Campina Grande possui diversas associações de deficientes e algumas delas realizam encaminhamentos de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, dentre outras atividades. Objetivando-se a otimização do tempo para a realização da pesquisa, optou-se pela Associação de Deficientes do Estado da Paraíba (ASDEPB) pelo fato de ela possuir um banco de dados atualizado de seus associados, o que facilitou o contato com as mulheres com deficiência que foram entrevistadas.

A ASDEPB⁸ foi fundada em 04 de março de 2003, e sua diretoria é formada por pessoas com deficiência. Visando o bem-estar da população com deficiência, a ASDEPB possui convênios junto à Prefeitura Municipal de Campina Grande, dentre os quais: a triagem de órtese e prótese junto à Secretaria Municipal de Saúde, a triagem de documentos de passe livre municipal junto à Superintendência de Trânsito e Transporte Público (STTP). A ASDEPB também encaminha as pessoas com deficiência para a realização de cursos gratuitos oferecidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), com vistas à qualificação profissional.

3.1.3 Amostra

Com o intuito de minimizar tempo, gastos etc., em um grupo em que se quer realizar determinado estudo, define-se estatisticamente o que se chama de *amostra* – subconjunto de um conjunto que apresenta pelo menos uma característica em comum (*população*) – e cujo objetivo se baseia pela necessidade de realizar um estudo sobre o conjunto maior sem a possibilidade de fazê-lo (LEVIN, 1987).

Sendo assim, o número que determinará o tamanho da amostra será dado pela equação

$$n = \left(\frac{Z \cdot \sigma}{E} \right)^2 \quad (1)$$

com

Z = 1,96 referente a um intervalo de confiança de 95%

σ : Desvio padrão máximo de 15% para quando o mesmo não for conhecido.

E: erro cometido ao determinar o tamanho da mesma no valor de 5%

Substituindo os valores correspondentes citados anteriormente na eq. (1) e considerando a população com 1.739 elementos⁹, obtém-se o tamanho da amostra inicial de 34 pessoas.

Com o valor obtido na eq. (1), e por considerar que o percentual dessa amostra com relação ao tamanho da população considerada, a saber, 1,95% ((34/1739) x 100%), é menor que o desvio padrão máximo considerado, então não há necessidade de realizar um ajuste de

⁸ Anteriormente a ASDEPB chamava-se ASDECB: Associação dos Deficientes do Compartimento da Borborema.

⁹ Número de mulheres com deficiência cadastradas na ASDEPB repassado pelo representante da associação.

correção neste cálculo, pois a mesma é considerada uma população finita e homogênea, segundo Levin e Fox (2004).

Ao realizar a escolha dos elementos que constituirão a amostra, deve-se usar um processo probabilístico em que todos os elementos possuam a mesma probabilidade de pertencer à mesma a quem chamamos de *amostragem*. No presente estudo, utilizar-se-á o processo conhecido por *amostragem aleatória* por não haver restrições entre os pertencentes à ocupação da referida amostra, segundo Levin e Fox (2004).

Assim, quantitativamente foram entrevistadas 10 mulheres, das 34 determinadas e elencadas.

3.1.4 Procedimento para coleta de dados

Para o procedimento de Coleta de Dados optou-se pela entrevista semiestruturada por tratar-se de um instrumento que permite maior liberdade de respostas por parte das pessoas que foram entrevistadas, bem como a possibilidade de colocar perguntas ao longo da conversação que não estavam previstas no roteiro e assim elucidar algum ponto que porventura não fique devidamente esclarecido.

O contato com as mulheres deu-se por intermédio do responsável pelo cadastro das pessoas com deficiência junto à ASDEPB, o qual disponibilizou para a pesquisadora os nomes e números de telefone de algumas associadas.

A pesquisadora entrou em contato com diversas mulheres, contando com a ajuda também do responsável pelo cadastro, que contactava as mulheres por telefone ou via facebook. Saliente-se que algumas não aceitaram participar da pesquisa.

Cada mulher que aceitou participar da pesquisa recebeu um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), ocasião em que a pesquisadora explicou os objetivos do trabalho, contando com o consentimento das mulheres, bem como a autorização para gravar os diálogos. A pesquisadora garantiu às participantes o sigilo de suas identidades na pesquisa.

3.1.5 Tratamento e análise dos dados: a técnica de Análise de Conteúdo

A metodologia utilizada para realizar a análise e interpretação de dados foi a Análise de Conteúdo, a qual constitui “[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição das mensagens” (BARDIN, 2004, p.33).

Segundo Gomes (1999, p. 74), atualmente podem-se destacar duas funções na aplicação da técnica da Análise de Conteúdo:

Uma se refere à *verificação de hipóteses e/ou questões*. Ou seja, através da análise de conteúdo, podemos encontrar respostas para as questões formuladas e também podemos confirmar ou não as afirmações estabelecidas antes do trabalho de investigação (hipóteses). A outra função diz respeito à *descoberta do que está por trás dos conteúdos manifestos*, indo além das aparências do que está sendo comunicado. (grifo do autor).

A análise não visa à mera descrição do conteúdo do documento analisado, mas revelar o que está escondido, subentendido na mensagem. Assim, “[...] o analista tira partido do tratamento das mensagens que manipula para inferir (deduzir de maneira lógica) conhecimento sobre o emissor da mensagem ou sobre o seu meio [...]” (BARDIN, 2004, p.33), com vistas a conclusões sobre as hipóteses levantadas.

Portanto, finalizada a coleta de dados, as entrevistas gravadas foram transcritas de forma literal e, em seguida, realizou-se uma leitura minuciosa das falas de cada uma das entrevistadas para a primeira apreensão dos conteúdos. Como técnica de análise de conteúdo optou-se pela análise temática ou categorial.

Sendo assim, realizou-se uma leitura temática das falas das entrevistadas de acordo com as categorias de análise definidas, com vistas a extrair pontos relevantes para as possíveis respostas ao problema da pesquisa, bem como verificar as hipóteses levantadas, dentro do quadro teórico definido para o referido estudo.

Assim, considerando os objetivos propostos e o referencial teórico, a análise de conteúdo foi utilizada como forma de efetuar inferências sobre as falas inventariadas e sistematizadas das mulheres com deficiência física dentro de cada categoria temática construída para melhor operacionalizar a pesquisa, a saber:

- a) Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral;
- b) Questões pessoais;
- c) Inserção no mercado de trabalho;
- d) Condições de trabalho;
- e) Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral.

3.2 Análise das categorias definidas para a operacionalização da pesquisa

As categorias temáticas foram construídas com vistas a responder a seguinte problemática: com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, com a implementação de normas promocionais da mão de obra feminina e de vasta legislação que incentiva e protege a inclusão dos deficientes em todos os setores da sociedade, a mulher com deficiência está tendo mais oportunidades para se inserir e se manter no mercado de trabalho formal?

Tal problemática leva a situações outras: será que as mulheres têm consciência do que as normas jurídicas lhes asseguram? Quais as percepções femininas acerca desses direitos conquistados a duras penas? Será que homens e mulheres com deficiência estão tendo as mesmas oportunidades, sem discriminação de qualquer natureza?

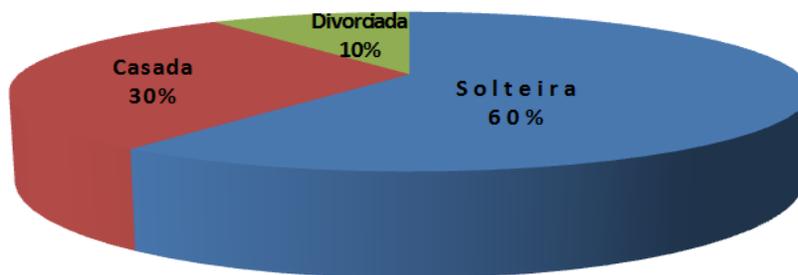
Ademais, tentou-se verificar, também, as seguintes hipóteses levantadas para a pesquisa:

- a) Mesmo diante de um vasto arcabouço normativo referente à promoção da inserção sociolaboral das mulheres de modo geral, bem como das pessoas com deficiência, as mulheres com deficiência física ainda possuem dificuldades para se inserir ou se manter no mercado de trabalho.
- b) As normas jurídicas de proteção e promoção do trabalho da mulher de modo geral e das pessoas com deficiência ainda são insuficientes para acabar com as diferenças de gênero e a discriminação no mercado de trabalho, em especial no que se refere à mulher com deficiência física.
- c) As mulheres com deficiência física são, em sua maioria, inseridas em funções que não exigem grande capacidade intelectual ou em funções que não condizem com as especificidades de sua deficiência.

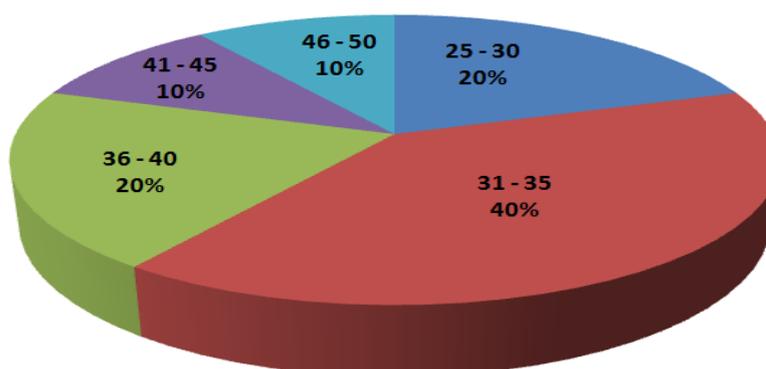
Assim, cada categoria traz uma bateria de perguntas¹⁰ com vistas à verificação das questões formuladas e das hipóteses estabelecidas previamente para a pesquisa, bem como se os aspectos teóricos discutidos na pesquisa estão sendo vivenciados na prática.

Importante destacar que se objetivou, também, traçar o perfil socioeconômico das entrevistadas. Assim, perguntou-se a idade, o estado civil, a atuação profissional, a escolaridade, a faixa salarial e se tinham filhos. O gráfico 1 ilustra o estado civil das entrevistadas:

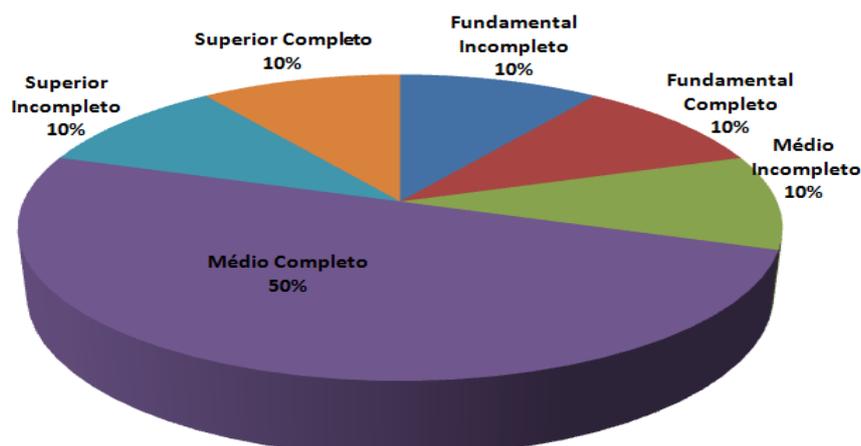
¹⁰ Importante destacar que, quando a entrevistada não compreendeu a pergunta, a pesquisadora explicou cuidadosamente o que estava sendo investigado naquela questão formulada. Além disso, as entrevistadas tiveram total liberdade para responder ou não as perguntas do roteiro de entrevistas.

Gráfico 1 – Estado Civil das Entrevistadas

Dentre as 10 mulheres entrevistadas, 6 são solteiras (quatro delas têm filhos), 3 são casadas (todas com filhos) e 1 é divorciada (com filhos).

Gráfico 2 – Faixa Etária das Entrevistadas

O gráfico 2 demonstra que a faixa etária das entrevistadas varia dos 28 aos 48 anos, sendo que a maioria encontra-se na faixa dos 30 aos 40 anos de idade.

Gráfico 3 – Nível de Escolaridade das Entrevistadas.

No tocante à escolaridade, uma possui nível fundamental incompleto, uma possui nível fundamental completo, uma possui nível médio incompleto, cinco possuem nível médio completo, uma possui nível superior incompleto e uma nível superior completo, com pós-graduação (especialização).

No que se refere à atuação profissional, três são operadoras de máquina, uma é apoio administrativo, uma é recepcionista, uma é auxiliar de lavanderia (área da saúde), uma é auxiliar de higienização (área da saúde e possui 3 empregos), duas são recepcionistas, uma é telefonista e auxiliar de biblioteca (possui 2 empregos) e uma é professora de ensino infantil.

A faixa salarial varia entre menos de 1 salário mínimo até, no máximo 3¹¹ salários mínimos.

3.2.1 Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral

Nessa primeira categoria, as perguntas feitas às mulheres com deficiência tinham o objetivo de analisar o nível de conhecimento acerca de seus direitos, principalmente se tinham conhecimento sobre a Lei de cotas, tendo em vista o fato de essa lei tratar-se de um importante mecanismo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Objetivou-se, também, perscrutar o nível de satisfação em relação à Lei de cotas por parte das mulheres que a conheciam ou pelo menos já tinham ouvido falar sobre ela.

Considerando-se a vasta legislação no âmbito nacional, com vistas à proteção da mulher no mercado de trabalho, principalmente no tocante à maternidade (licença-maternidade, estabilidade provisória) e às normas de promoção da inclusão da pessoa com deficiência perguntou-se o seguinte: Existem diversas leis¹² que visam à inserção sociolaboral das mulheres de um modo geral e das pessoas com deficiência. Quais delas você conhece?

Das 10 entrevistadas, 8 tinham ouvido falar apenas da Lei de Cotas. Percebe-se que a falta de informações acerca dos direitos que o sujeito possui é um complicador para o exercício da cidadania, pois, muitas vezes, as pessoas não sabem nem mesmo a quem ou onde recorrer para conseguir direitos simples, como, por exemplo, as carteiras de gratuidade das pessoas com deficiência para o transporte público, conforme o depoimento seguinte:

- **AFA:** Olha, eu não sabia de nenhuma. Aí, depois que eu fui fazer parte da Associação que eu fiquei sabendo que tinha direito, assim, ao mercado de trabalho,

¹¹ As mulheres que recebem mais de dois salários possuem, na maioria, mais de um emprego.

¹² Aqui foi explicado que existiam leis que asseguravam diversos direitos. Perguntou-se, também, quais desses direitos elas conheciam.

né? A se encaixar no mercado de trabalho e a gratuidade de andar no ônibus, mas até agora eu não consegui o de andar, (como é?) aqui em Campina Grande, é a única carteira que eu não consegui. Sempre é negado.¹³

Algumas mulheres relatam as dificuldades que possuem em conhecer os direitos que lhes são assegurados:

- **LSC:** Até agora tem várias, como você falou, mas que a gente conhece na realidade são muito poucas, né? Por que até então eles não querem nem que a gente saiba de muitas que é pra não correr atrás de nossos direitos, né verdade? Então, são muito poucas que eu conheço. Que eu conheço é o que... que a gente tem direito, na empresa a gente tem direito a não enfrentar fila, temos direito de não trabalhar muito tempo em pé, tem um setor que é só nosso. Temos direito de... se for ao banheiro o certo é 5 minutos, a gente tem prioridade a mais um pouquinho, né? Então, são os direitos que a gente tem, mas tem vários, só que eles não querem botar, né? Pra gente não usar, não usufruir dos nossos direitos, né?

- **Pesquisadora: E a Lei de Cotas, você conhece?**

- **LSC:** Conheço, são... só que nesse momento eu não tô lembrada, mas que é um percentual a... por que é assim, é por indústria, né? Cada setor a empresa tem um percentual de deficientes, então... pra quantidade de funcionários, então, da gente eu não sei a quantidade que é, não sei lhe informar.

- **RSL:** Na verdade nenhum! Por que o que eu conheço é o que eu corro atrás, que são da empresa, assim, quando precisam do deficiente físico pra complementar. Mas, se me perguntar exatamente qual é a lei eu não sei te dizer, por que eu busco o meu próprio benefício e nem, na verdade, sei explicar. Sei que temos muitos benefícios, que eu tenho as carteiras, tenho o passe livre, eu tenho... o que é do meu direito eu tenho, mas não sei explicar nenhuma dessas leis, por que nem busco também conhecer, eu saio aproveitando o que me tem direito e por isso mesmo eu vou ficando...

Pesquisadora: Mas você tem conhecimento sobre a Lei de Cotas?

- **RSL:** É, a lei de Cotas.

- **EMS:** Não tenho intimidade nenhuma com legislação sobre isso.

- **Pesquisadora: Sobre seus direitos? Os direitos que lhe são assegurados?**

- **EMS:** É, o que é um pecado, no caso, né? Assim, eu até tenho interesse em saber, mas por conta do corre-corre da vida a gente fica meio que à parte disso aí, mas que é bem interessante que saibamos sobre os nossos direitos, não é?

- **Pesquisadora: E a Lei de Cotas?**

- **EMS:** É, bem... assim, eu sei que tem as empresas, tem que colocar 5% dos funcionários pessoas com deficiência... é isso que eu sei. Com relação a concurso também, né?

- **EAS:** Nenhuma, nunca tive conhecimento de nenhuma lei, assim, pra mulher não. Tenho conhecimento da lei pra deficientes, né? Que o deficiente físico tem direito a entrar no mercado de trabalho, mas as leis pra mulher eu não conheço nenhuma.

- **MFC:** Nenhuma, nenhuma, por que quando a gente vai eles falam assim, por cima, né? Nenhuma dessas.

- **RCT:** Nenhuma. A única lei que eu ouvi falar a alguns anos atrás quando o governo elaborou... a todas as empresa pra contratar pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.

¹³ Por questões éticas, os nomes das entrevistadas foram mantidos em sigilo, utilizando-se na pesquisa apenas as suas iniciais.

As demais entrevistadas nunca tinham ouvido falar nem mesmo da Lei de Cotas.

A segunda pergunta feita nessa primeira categoria temática foi a seguinte: Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência? Objetivava-se, portanto, investigar as percepções das mulheres acerca da referida Lei. De modo geral, as entrevistadas aprovam a lei, principalmente pelo fato de ela colaborar para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo em vista as dificuldades que elas enfrentavam antes da lei por conta da discriminação social em relação aos deficientes:

- **EMS:** Bem, eu acho, enquanto deficiente, mulher deficiente, eu acho uma iniciativa boa, pelo fato de eu ter sofrido anteriormente, o fato de eu ser deficiente e não conseguir ser inclusa no mercado de trabalho por conta da deficiência. E depois dessa lei, dessas cotas, eu há cinco anos que eu já estou no mercado de trabalho, antes não¹⁴.

- **EAS:** A minha opinião, eu acho que é muito importante, né? Porque como sempre houve discriminação, essa Lei de Cotas ajuda muito a gente. E, pelo menos, particularmente, eu gostei da Lei de Cotas pra o deficiente. Ajuda muito.

- **LSC:** Eu acho ótimo, entendeu? Por que, assim, dá oportunidade, né? Apesar que antes a dificuldade era maior pra gente que era portador, né? Por conta do preconceito, ninguém queria dar emprego à gente, né? As portas eram sempre fechadas, quando falava “deficiente”, todo mundo já tinha aquele, né? Hoje facilitou bastante. Apesar que ainda tem muita gente que ainda fica assim... Mas, assim, tem... acho que a gente não somos deficiente, a gente somos eficiente. Deficiente são as pessoas que acham que a gente é deficiente, mas a gente não é deficiente não.

Um das entrevistadas chama a atenção para o fato de que a Lei de Cotas, pelo menos, deu visibilidade à pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, o tipo de deficiência¹⁵ da pessoa ainda influencia na hora da contratação:

- **RSL:** É uma vantagem, por que se você chega numa empresa com um currículo na mão e diz que é deficiente físico ele (empregador) vai olhar pra você, ele vai parar e vai olhar. Se você tem uma deficiência que ele acha que tá bom pra empresa dele, ele vai colocar. Se você tem uma deficiência que não agrada a ele, ele também não coloca. Aí, a deficiência faz com que olhe pra você. Aí já vai ler o seu currículo de forma diferente, por que se não fosse assim... Eu acho que pra mim é uma “abre portas”, por que eu não tenho o que dizer da minha deficiência, por que eu tenho, mas pra mim é mesmo que não ter. No trabalho ele olha, quando você chega que pergunta... quando eu vou entregar meu currículo mesmo, aí eu digo: “É por que tá recebendo pra portador de deficiência?” “Tô!” Aí ele olha e pergunta pra mim: “Pra quem é?” “É pra mim!” Aí, olha pra mim da cabeça aos pés. Aí como vê que a minha deficiência não é tão *alterada* aí já me dá oportunidade. Aí quando vê o meu currículo, vê que eu tenho... aonde eu trabalhei, vê tudinho direitinho, aí já é fácil!

¹⁴ Saliente-se que a entrevistada possui 48 anos de idade, conseguindo uma colocação no mercado formal de trabalho muito tardiamente.

¹⁵ Saliente-se que em conversas informais com o responsável pelo cadastro das pessoas com deficiência junto à ASDEPB e seu envio para o mercado de trabalho, ele relata que é comum as empresas que fazem contato com a associação pedirem que sejam enviadas apenas pessoas com “deficiência leve” para as entrevistas de emprego.

Pra mim, graças a Deus, eu não soffro atrás de emprego, né? Essas coisas assim não. Pra mim é mais tranquilo. Agora eu vejo pessoas que são cadeirantes, pessoas que tem, assim, deficiência de locomoção que já não tem tanta facilidade pra arrumar um emprego.

- Pesquisadora: Quer dizer que vai de acordo com a deficiência?

- RSL: Eu sempre vejo de acordo com a deficiência. E se você tiver uma deficiência e não se impor as pessoas até rir, ficam rindo. Excluem você, por que eu já vi isso. Às vezes eu tô dentro da minha empresa trabalhando, por que eu tenho a deficiência e não ando igual ao outro, já olha dos pés a cabeça. É normal isso, eu vejo isso todos os dias. Por que não dou importância. Até peço a Deus ajuda pra que faça com que eu não dê importância. E não é uma deficiência que você olhe e veja: “Oh! Que coisa!” Mas, as pessoas olham.

Outra entrevistada chama a atenção para o fato de que a contratação não deveria ocorrer apenas pelo fato de a pessoa possuir deficiência, mas porque as pessoas deveriam ser tratadas de modo igual, sejam deficientes ou não:

- MFC: Minha opinião é que eles não deveriam contratar a gente só pra fazer aquela quantidade, ter aquela quantidade na empresa, e sim dá prioridade, ser igual, como se fosse deficiente ou não.

Na opinião de duas entrevistadas o percentual de vagas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho é insatisfatório:

- JMSS: Eu acho que poderia ser maior.

- Pesquisadora: Maior como?

- JMSS: Maior, porque atualmente no mercado de trabalho é 10% do cargo de funcionário, não é? Poderia ser maior.

- Pesquisadora: Você diz o número de percentual de cotas?

- JMSS: Exato!

- AFA: Assim, eu acho pouca. Acho que deveria ter mais, né? E assim, não sei, acho que não é muito não... assim, como é que eu posso falar? Não está sendo muito colocada em prática, não. Por que tá difícil, né?

A opinião da entrevistada **AFA** levanta duas questões importantes acerca da efetividade da Lei de Cotas: o percentual de vagas para a inclusão laboral dos deficientes é insuficiente ou a Lei não está sendo devidamente colocada em prática? Sobre tal problemática veja-se a declaração de uma das entrevistadas:

- RCT: Pra nós antes era mais difícil, agora ficou melhor no mercado de trabalho, mas a discriminação ainda é muito grande e muitas empresas que não tem aquela

quantidade certa de deficiente no mercado de trabalho, **muitas vezes a gente vai à procura do emprego, tem e eles não dão oportunidade**¹⁶. (Grifo nosso).

Para chegar a uma conclusão segura sobre tais questões acima levantadas, é preciso haver uma fiscalização mais rígida por parte do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho para que seja verificado se a Lei de Cotas está sendo cumprida devidamente, pois para a lei ser efetiva não basta apenas o mero preenchimento do percentual de vagas, as pessoas com deficiência devem ser colocadas em funções condizentes com sua deficiência, bem como ser mantidas no trabalho de forma contínua e duradoura.

De modo geral, percebe-se que as mulheres com deficiência possuem uma vaga ideia dos direitos que lhes são assegurados, mas veem de forma positiva os mecanismos legais de inclusão social a elas direcionados.

3.2.2 Questões pessoais

Nessa categoria temática, as perguntas tinham o objetivo de averiguar o tipo de deficiência das entrevistadas, com vistas a verificar se elas tinham ou não condições de trabalhar nas funções que foram colocadas, tendo em vista o fato de que elas podem ser colocadas em funções que não condizem com sua deficiência. Ademais, objetivava-se, também, analisar o que motiva uma mulher com deficiência a trabalhar, pois muitas pessoas com deficiência às vezes não têm condições de trabalhar fora de casa. Assim, a categoria temática objetivava principalmente confirmar ou não a terceira hipótese levantada para a pesquisa: as mulheres com deficiência física são, em sua maioria, inseridas em funções que não exigem grande capacidade intelectual ou em funções que não condizem com as especificidades de sua deficiência.

Perguntou-se, também qual o tipo de deficiência e se ela permitiria que a mulher trabalhasse normamente em qualquer tipo de função. A maioria das mulheres entrevistadas apresenta deficiência física que dificulta de algum modo sua locomoção.

Perguntou-se se a deficiência era congênita ou adquirida. Quatro entrevistadas têm deficiência congênita: uma com ausência de braço e antebraço; uma com atrofiamento no quadril, o qual deixou sua perna esquerda mais curta que a direita; uma nasceu com

¹⁶ O responsável da ASDEPB pelo envio de deficientes para o mercado de trabalho aduz, também, que é prática recorrente de algumas empresas solicitar pessoas com deficiência às vésperas da fiscalização do Ministério do Trabalho e logo após dispensá-las no intuito de apenas maquiar o cumprimento da Lei de Cotas.

problemas no pé e durante uma cirurgia teve o tendão cortado o que a impede de pisar no chão normalmente; e a última tem deficiência na perna (dificuldades de locomoção).

Cinco entrevistadas apresentam deficiência adquirida: uma delas por conta de uma injeção mal aplicada, que atingiu o nervo ciático, ficou com problemas de locomoção na perna direita; uma ficou com problemas de locomoção na perna devido um acidente; uma teve paralisia na perna, mas não explicou a causa; outra ficou com seqüela de Poliomielite, pois a doença prejudicou o tendão da perna direita; e a última limitou-se dizer que tinha deficiência na perna¹⁷.

Por fim, uma das entrevistadas possui deficiência congênita e adquirida, a saber, nanismo (congênita) e problemas auditivos (adquirida).

A maioria das entrevistadas possui deficiência adquirida, situação que demonstra que a sociedade necessita preparar-se, cada vez mais, para acolher as pessoas com deficiência com dignidade, implementando, principalmente, mecanismos de acessibilidade efetivos por toda a cidade, o que facilita a inclusão social dos deficientes, possibilitando-lhes desfrutar de todos os espaços sociais, como praças, lojas, boates, dentre outros, tendo em vista o fato de que qualquer pessoa sem deficiência pode algum dia tornar-se deficiente.

A Lei n^o 10.098, de 19 de dezembro de 2000 (Lei da Acessibilidade), tem 14 anos e ainda não foi devidamente observada, especialmente pelo poder público, tendo em vista o fato de as ruas das cidades serem muitas vezes completamente inacessíveis às pessoas com deficiência, principalmente aos cadeirantes.

Ao serem perguntadas se a deficiência permitia que elas trabalhassem normalmente em qualquer tipo de função, a maioria disse que sim e apenas uma delas alegou que não. Sabe-se que a depender da deficiência a pessoa terá dificuldades para exercer determinadas atividades. Portanto, a pessoa com deficiência deve ser colocada em funções condizentes com as especificidades de suas deficiências. Apenas três entrevistadas disseram que nem todo tipo de função era condizente a sua deficiência:

- **CVS:** Depende do local, do setor. Eu não posso ficar muito tempo em pé, minha “prosperidade” é mais sentada.
- **LSC:** Nem toda função, por que, assim, eu não posso ficar todo o período em pé, eu não aguento, entendeu? Como o meu problema é na perna, então, eu não aguento ficar muito tempo em pé. Aí, nem toda função.

¹⁷ Saliente-se que algumas entrevistadas eram bastante retraídas e não ficavam à vontade para responder determinadas perguntas. A pesquisadora não insistia para que as respostas fossem concedidas.

- **RSL:** De uma certa forma permite sim, por que eu só não sou de ficar em pé, eu não poso passar muito tempo em pé por que as pernas doem, eu não aguento, eu não tenho forças pra sustentar o corpo em pé. Como eu boto a força só numa perna, aí a outra perna começa a doer também, mas, permite! Eu subo escada, desço escada, faço tudo. Não tem diferença não.

Contudo, muitas vezes, por medo de perder o emprego as pessoas com deficiência submetem-se a aceitar qualquer tipo de função, pelo menos até o limite de suas forças. Daí a importância de que a fiscalização realizada pelos órgãos responsáveis verifique não apenas se o percentual de vagas está sendo preenchido pelas empresas, mas, se as pessoas com deficiência estão sendo colocadas em funções condizentes com sua deficiência¹⁸.

É importante destacar que, de fato, nem todas as empresas estão preparadas para receber os deficientes, e, muitas o fazem apenas para cumprir a determinação legal. Contudo, de nada adianta um falso cumprimento da lei, ou um cumprimento parcial ou momentâneo. Tal situação clama por uma atitude por parte dos governantes no sentido de colaborar, de algum modo, com as empresas com algum subsídio ou uma isenção temporária de determinado imposto. Afinal, a responsabilidade social pela inclusão laboral dos deficientes não deve ficar apenas com as empresas, o governo deve contribuir também.

Perguntadas sobre o que mais motiva uma mulher com deficiência a trabalhar fora de casa, apenas três entrevistadas responderam que é por conta da necessidade de sobrevivência. A maioria das respostas mostra que o trabalho para essas mulheres não significa apenas um mecanismo de sustento, mas, principalmente um mecanismo de afirmação social:

- **AFA:** Mostrar que ela é capaz. Todo mundo é capaz. Não é por que é uma deficiência vai tornar a pessoa inútil. E todo mundo precisa trabalhar.

- **LSC:** Eu acho assim, pra mostrar que a gente, que a deficiência ela não... a questão é você não botar na cabeça que você não pode... ah, por que eu não sou capaz! Quando você quer, você é capaz de tudo, entendeu? Acho que não existe esse negócio de você... até você cadeirante você é capaz de trabalhar, né? Então, não... pra mim a minha deficiência ela nunca me causou nada, nada de dificuldade, nunca, entendeu? Até hoje.

- **JMSS:** Pra mostrar que pode ser melhor... igual ou melhor que qualquer outra sem deficiência.

- **MFC:** É querer se igual a todos, né? Se uns não tem deficiência e trabalham, por que não a que tem deficiência não trabalhar?

- **MSP:** Tipo assim, se eu não trabalhar vou me sentir uma pessoa inválida. Eu não, eu prefiro trabalhar, porque ocupa a minha mente.

¹⁸ O responsável da ASDEPB pelo envio de deficientes para o mercado de trabalho aduz que muitas vezes as pessoas com deficiência são chamadas para vagas que não condizem de modo algum com o tipo de deficiência do candidato.

- **RSL:** Eu vou te dar a resposta que uma amiga me deu essa semana. Ela é cadeirante e ela trabalha junto comigo e ela disse assim: “Que todos nós deficientes fazemos questão de ser independentes, principalmente um cadeirante”. Então, eu acho que é próprio da pessoa querer ser independente e quando você ver que alguém olha pra você com determinado obstáculo, aí você, pela sua própria natureza, mostra que você é superior a tudo isso. Então, isso também motiva, por que alguém olha pra você e assim: “Ah, é deficiente!” Mas, você mostra que você não é uma pessoa deficiente qualquer, você mostra que é superior! Acho que termina sendo deficiente aquele que olha pra você de uma forma desagradável.

Percebe-se que o que motiva essas mulheres a sair de casa para trabalhar não é meramente a busca pelo sustento cotidiano, mas, também, o desejo de serem iguais às pessoas que não possuem deficiência, de mostrar que são capazes de exercer uma profissão para prover as suas necessidades, ou seja, um desejo de autoafirmação social, o que demonstra a importância do trabalho na vida das pessoas, pois possibilita independência financeira e inclusão social.

A maioria das entrevistadas ou são a principal responsável pelo sustento da família (três delas) ou contribui com algum percentual para as despesas (quatro delas).

3.2.3 Inserção no mercado de trabalho

A categoria temática “Inserção no mercado de trabalho” trouxe perguntas que objetivaram identificar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres com deficiência para conseguirem uma colocação no mercado de trabalho, bem como se elas estavam conseguindo manter-se por muito tempo em um emprego. Investigou-se, também, se o mercado estava acolhendo de igual modo homens e mulheres com deficiência e quais os setores que mais contratavam deficientes.

Perguntou-se se a entrevistada teve dificuldades para conseguir o primeiro emprego e quais. Quatro entrevistadas disseram que não sentiram dificuldades para conseguir uma colocação no mercado de trabalho. Uma das entrevistadas destacou a contribuição da Lei de Cotas para a facilitação da colocação dos deficientes no mercado de trabalho:

- **RCT:** Não! Depois que surgiram essas cotas no mercado de trabalho o meu primeiro emprego como portadora de deficiência foi na xxxxx¹⁹, como operadora de máquinas. Aí, de lá pra cá, graças a Deus, pra mim a facilidade agora foi maior.

¹⁹ Por questões éticas os nomes das empresas onde as mulheres entrevistadas trabalharam ou trabalham serão mantidos em sigilo.

Contudo, a maioria delas narra que teve muita dificuldade para conseguir uma vaga no mercado de trabalho, pelos mais diversos motivos:

- **CVS:** Tive! A minha dificuldade é porque sempre que eu colocava o currículo nos setores, assim, no mercado de trabalho, aí sempre mandava aguardar. Ficava aguardando, aguardando... demorei muito tempo pra conseguir o primeiro emprego.

- **JMSS:** Muitas, muitas dificuldades! De negação mesmo.

- **AFA:** Demais! Assim, tanto pela física. Acho assim, o mercado de trabalho não só tá difícil pra quem é deficiente, mas pra os “normais” também, né? Assim, no meu caso acho que fica mais difícil ainda pela deficiência física, né? Quando vê aí diz logo... aí pensa logo: ah, acho que não é capaz! Mas, acho que as aparências enganam.

- **Pesquisadora:** Mas você sentia (dificuldades) ao procurar emprego?

- **AFA:** Em certos momentos sim.

- **EMS:** Sim, com certeza! É... **já consegui o primeiro emprego com 42 anos.** O primeiro emprego com documento assinado, por que até então não conseguia é ... Foi através da ASDEPB também que eu, assim, eu fui adquirindo conhecimento dos meus direitos lá, não da legislação em si, por que eu nunca procurei me inteirar sobre isso, mas na ASDEPB eu aprendi muito também e foi a partir de lá que eu me... que eu consegui trabalhar no comércio, entrar no mercado de trabalho. Foi a partir de lá da ASDEPB. (grifo nosso).

- **MSP:** Sim! Porque eu não sabia dos direitos dos deficientes.

- **MFC:** Sim, tive muitas! Primeiro por que eles exigem documentos que comprovam a sua deficiência e foi muito difícil eu conseguir... muito! E, segundo, as oportunidades que eram poucas na época.

De fato, um dos complicadores para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é a burocracia exigida. É preciso que a pessoa com deficiência receba um laudo na Fundação de Centro de Integração de Apoio ao Portador de Deficiência (FUNAD) comprovando a deficiência.

No caso de deficiente reabilitado faz-se necessário agendar perícia junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para ser avaliado pela Unidade Técnica de Habilitação Profissional para que seja enquadrado como deficiente, nos termos dos artigos 3º e 4º do Decreto nº 3.298 de 1999 e assim receba o certificado de homologação de pessoa portadora de deficiência.

Os deficientes precisam estar de posse desses documentos para conseguir ser contratados por alguma empresa. O problema reside na falta de informação por parte de muitos deficientes, bem como na burocracia para o recebimento de tais documentos, o que pode gerar a perda da vaga no emprego por conta da demora.

Perguntou-se, também, quantos empregos as entrevistadas já tiveram. Tal pergunta teve o objetivo de responder o problema da pesquisa, ou seja, analisar se as mulheres com deficiência estão tendo mais oportunidades para se inserir e se manter no mercado de trabalho, bem como os motivos pelos quais elas eram demitidas.

Todas as entrevistadas já passaram por várias experiências profissionais e a maioria relata que deixou os empregos em busca de conseguir algo melhor:

- **EAS:** 5 empregos já.

- **Pesquisadora: Mas por que essa mudança de empregos?**

- **EAS:** Não, porque, na verdade, eu, eu...o primeiro com o passar do tempo eu não estava mais me sentindo a vontade no que eu estava fazendo. Então, a gente sempre, não sei se são as mulheres ou no geral, tá tentando melhorar a vida, né? Tá tentando buscar algo que se identifique com a gente. Então, eu procurei um emprego melhor, fui trabalhar num emprego melhor. Só que houve um problema na empresa que eu tava, que ela incendiou, aí colocou muita gente pra fora. Aí, eu saí, nesse período eu saí. Aí, arrumei outro emprego, só que eu não estava gostando do que eu tava no momento. Aí arrumei outro, só que desse último que eu arrumei eu estou até hoje, já faz 4 anos. Eu estava lá, só que eu não tava satisfeita só com um, aí arrumei outro (risos).

- **Pesquisadora: Mas, em todos você entrou pela Lei de Cotas?**

- **EAS:** Todos pela Lei de Cotas.

- **Pesquisadora: Por intermédio da Associação de deficientes?**

- **EAS:** Não dessa, né? Esse último, a xxxxx, foi dessa, porque antes eu não tinha conhecimento dessa associação. Aí, como eu só tinha um emprego, eu tava querendo outro, aí eu fui lá, falei com os meninos sobre essa disponibilidade de outro emprego, em outro horário, que eu só dou 6 horas no primeiro que eu estava. Aí, houve essa oportunidade na xxxxx e eu estou até hoje.

Alguns relatos denunciam também a insatisfação no emprego pelo fato de a mulher com deficiência não estar trabalhando numa função condizente com a sua deficiência:

- **CVS:** Dois.

- **Pesquisadora: Por que essa mudança de emprego?**

- **CVS:** Porque aonde eu tava era muito puxado. Eu trabalhava num hospital, eu achava muito puxado, **porque andava muito pra lá e pra cá e eu tenho problema de locomoção, assim, na perna e não posso tá me movimentando muito.** (Grifo nosso).

- **LSC:** Porque, assim... um eu passei 11 anos, então, assim... era muito bom, eu gostava muito, só que tava acontecendo que já não tava pagando o salário como era e as contas já tava ficando bola de neve, entendeu? Eu optei pra sair, entendeu? Pedi pra sair. **A outra por que trabalhava a noite todinha, era a noite todinha em pé, não tava aguentando mais, pedi pra sair também.** E agora eu tô gostando por que só são 8 horas, entendeu? A carga horária é melhor, eu trabalho mais sentada, entendeu? Aí tem essas vantagens²⁰. (Grifo nosso).

²⁰ As deficiências das duas entrevistadas as impossibilitam de estar em pé durante muito tempo.

A mudança de emprego é motivada também por conta das condições de trabalho e do relacionamento dentro das empresas:

- **RCT:** Uns 8.

- **Pesquisadora: Por que tantos empregos?**

- **RCT:** A maioria é a falta de respeito dos coordenadores das empresas com nós deficientes. As humilhações que nós... em muitas empresas não temos o respeito que era pra nós ter. Eles botam a gente pra trabalhar em serviços muito pesados e não tem respeito por nós. A carga horária muito grande, ultrapassa muito, e muitas das vezes quando pedem pra gente fazer hora extra, se a gente diz que não pode, botam a gente pra fora.

A mudança pode ocorrer também por conta da própria negativa do empregador em querer ficar com muitos deficientes na empresa:

- **MFC:** De carteira assinada como deficiente físico eu já tive quatro empregos.

- **Pesquisadora: Por que essa mudança de empregos?**

- **MFC:** Porque na época do primeiro emprego eu não fiquei porque a empresa me dispensou dizendo que eu não tinha cumprido... não dava pra ficar com duas pessoas ao mesmo tempo. O segundo...

- **Pesquisadora: Com duas pessoas com deficiência?**

- **MFC:** Sim, não dava! Tinha que ser uma ou outra. Tinha que escolher. No segundo foi porque eu não tava aguentando trabalhar mais.

- **Pesquisadora: Foi por conta do ambiente mesmo da empresa?**

- **MFC:** Sim, porque eu fiquei até com problemas, sequelas na época de lá da empresa, porque é trabalho puxado, é trabalho sentado, mas com as mãos, você... fica sendo puxado demais, tanto que eu fiquei com um pequeno cisto na mão, fiquei sem forças nos braços, só dois anos que eu trabalhei na empresa, dois anos e dois meses, parece. O terceiro foi por causa do perigo da noite. Trabalhava à noite, então, não tinha transporte. E esse último pelo horário também. Acordava de quatro horas da manhã pra tá lá de 5:30.

Perguntou-se, ainda, há quanto tempo as entrevistadas estavam no atual emprego. A maioria está há pouco tempo, variando entre 2 meses a 5 anos. Apenas uma delas, que tem três empregos, está há 8 anos em um deles, nos demais ainda vai completar 1 ano.

Percebe-se que, de modo geral, as mulheres com deficiência estão conseguindo maior facilidade para se colocar no mercado de trabalho, contudo, parece que não estão permanecendo muito tempo em um emprego, principalmente por conta das condições de trabalho, que, às vezes, não lhes são favoráveis, bem como por conta da busca por melhores oportunidades de emprego.

Assim, diante do que até aqui foi analisado, responde-se o problema da pesquisa, ou seja, após a Lei de Cotas as mulheres com deficiência estão encontrando maior facilidade para conseguir uma vaga no mercado de trabalho. Mas, tendo em vista o fato de que a Lei está

sendo cumprida apenas no sentido de preencher o percentual de cotas, as mulheres não costumam ficar muito tempo no mesmo emprego, pois visam melhorias de trabalho. Muitas delas mesmo trabalhando formalmente sempre buscam a ASDEPB para saber se surgiu uma oportunidade melhor de emprego.

Perguntou-se o que o trabalho representava na vida das entrevistadas:

- **AFA:** Eu acho que o trabalho representa tudo na vida de qualquer pessoa, né? Representa o quê? O sustento, a liberdade, mostrar que é capaz. Todo mundo precisa de um emprego! De ser útil também.

- **EAS:** O trabalho pra mim é muito importante. Representa quase tudo. Só não digo que representa tudo porque pra mim seria também muito importante o estudo, né? E agora, depois de muito tempo é que eu tô tentando estudar e trabalhar ao mesmo tempo. Mas, o trabalho é muito importante.

- **EMS:** Pra mim representa muito, por que você se sente útil, você... tem a questão financeira também, né? É muito importante a questão, como eu já falei, do aprendizado, por que uma coisa é você trabalhar no comércio com vendas, como foi o meu primeiro trabalho, aí depois fui trabalhar numa faculdade, aí agora tô trabalhando no xxxxx, né? Assim, com a justiça. Aí tudo é um aprendizado.

- **JMSS:** Representa minha liberdade, financeiramente falando.

- **LSC:** Muita coisa! Representa muita coisa na minha vida, por que é o meu trabalho que não deixa eu baixar a minha cabeça, que faz ver que eu tenho valor, que eu tenho alguma coisa dentro de mim e a minha deficiência não me empata nada, entendeu? Nada! Então, o meu trabalho é tudo! Primeiramente Deus, secundamente o meu trabalho na minha vida, que é do meu trabalho que eu me sustento, que eu sobrevivo, entendeu?

- **MSP:** Tudo, né? Meu sustento, né?

- **MFC:** Pra mim é o meu “ganha pão”, meu “ganha pão”. Pra mim significa muito, né? Ter um trabalho digno, que eu quero ter muito, sempre gostei de trabalhar desde pequena. Tive que aprender a trabalhar cedo, ajudar a minha mãe cedo. Significa só tudo isso pra mim. E o sustento da minha filha, né? Dos meus filhos.

- **RCT:** Tudo! Tudo de modo geral! Pra mim o meu trabalho é muito bom pra mim.

- **RSL:** Meu trabalho é tudo pra mim. Com a graça de Deus ele é tudo pra mim, por que me faz ser independente financeiramente, tudo que eu tenho é com o meu trabalho: eu sustento meu filho com meu trabalho, eu como do meu trabalho, eu me visto do meu trabalho. Então, tudo pra mim vem do meu trabalho, se não fosse ele nada eu teria.

Conforme discutido no primeiro capítulo, o valor do trabalho está para além das questões financeiras. Conforme destacam Cecato e Coutinho (2009), o trabalho proporciona dignidade e cidadania, fazendo com que a pessoa sinta-se participando da sociedade, contribuindo para o desenvolvimento tanto social como dela própria.

Perguntou-se se o mercado de trabalho oferece oportunidades para a atuação profissional das pessoas com deficiência. Duas entrevistadas dizem que oferece. Duas alegam que, às vezes oferece, às vezes não oferece, pois está faltando a Lei de Cotas ser devidamente aplicada:

- **AFA:** Oferece, mas é como lhe falei tem a lei, mas não é... como é que eu posso dizer? A lei não está sendo cumprida, né? Tem lá... como é que se diz? Como é que eu posso dizer? As vagas no mercado de trabalho pra os deficientes, mas quando chega lá as pessoas botam obstáculos, aí não consegue o emprego. É difícil!

- **RCT:** Muitas vezes sim, muitas vezes não, porque tá faltando fiscalização nas empresas pra saber a quantidade de pessoas com deficiência que tem dentro das empresas. Porque eles não colocam, só quando diz: “Vai ter uma fiscalização!”. Aí, eles vão atrás dos deficientes ali, aparentemente manter. Depois que a fiscalização sai botam todo mundo pra fora, porque dizem que muitos deficientes “não tem capaz”. Só que nós somos “capaz”, e muito! O que basta é ter respeito mais pela gente.

Duas entrevistadas acreditam que não oferece:

- **MFC:** Muito pouco, muito pouco mesmo. Eles deviam dar mais oportunidade às pessoas deficientes. Ainda existe muito preconceito.

- **RSL:** Não! Por que eu não vejo. Eles empregam, eles jogam você lá dentro do setor, eles não lhe capacita, ele não... ele vai só substituindo ... botando você ali pra ocupar aquela vaga por que eles precisam, mas não capacita, não fazem nada desse tipo, eles jogam você, aí você vai aprendendo no dia a dia, vai se aperfeiçoando.

Duas, porém, acham que o mercado de trabalho oferece oportunidades aos deficientes, mas o problema está na falta de qualificação:

- **EMS:** Assim, depende muito da capacitação das pessoas também, entendeu? Por que, geralmente, às pessoas com deficiência é indicado mais trabalho, assim, serviços gerais, essas coisas.

- **Pesquisadora: Que exige menos capacidade intelectual?**

- **EMS:** É, é verdade. E infelizmente é... nessa área das pessoas com deficiência muitos não buscam se capacitar não pra atuar, pra tá sempre crescendo no mercado de trabalho.

- **LSC:** Oferece! Agora o que falta é a gente tá qualificado, entendeu? O que falta é isso, mas que oferece, oferece. Muitas oportunidades em concurso, muitas coisas boas oferece, muitas mesmo.

De fato, o mercado de trabalho está exigindo cada vez mais qualificação profissional. Dentro desse contexto, a situação das pessoas com deficiência fica complicada pelo fato de a maioria delas não possuir nível elevado de escolaridade, muitas vezes por conta das dificuldades

decorrentes das próprias barreiras sociais, impedindo-as de frequentar a escola ou cursos profissionalizantes. Muitas delas conseguem concluir o ensino médio ou superior com idade avançada, o que dificulta a entrada no mercado de trabalho também. Vê-se, portanto, que a inclusão social das pessoas com deficiência requer uma conjugação de ações em diversas frentes: educação, acessibilidade, trabalho, dentre outras.

Perguntou-se se existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres com deficiência no mercado de trabalho. A maioria respondeu que não há e que o homem com deficiência possui mais oportunidades de emprego:

- **MFC:** Não, não existe igualdade. É diferente!

- **Pesquisadora: Quem sai na frente: o homem ou a mulher?**

- **MFC:** Quem sai na frente sempre é o homem.

- **LSC:** Às vezes eu acho que não, ainda tem dificuldade quando parte pra essa “tecla”, assim, entendeu? Por que em todo caso a mulher sempre tem... né? Mas, às vezes eu ainda acho que o homem ainda tem mais vez do que a mulher. **É tanto que tem empresa que não contrata mulher, só homem. Lá na empresa mesmo agora só é homem, entendeu?** Ainda entra uma mulher deficiente por que a empresa, né? Se eles não colocarem eles pagam multa. Mas, ainda existe ainda. A preferência é pra o homem. (grifo nosso).

- **JMSS:** Não, eu acho que pra o homem é bem maior que pra mulher. Muito mais. Pra mulher é bem pouca.

- **EAS:** Eu acho que não. Eu acho que apesar dessas cotas ajudarem muito eu acho que a gente ainda sente uma discriminaçãozinha em questão de... como é que eu posso dizer? Nessa questão de... esqueci o nome! Dessa exclusão que a gente tem, né? O mercado de trabalho apesar de já tá muito evoluído, dando muita chance, mas eu acho que a gente ainda não está igual ao homem.

- **Pesquisadora: Você quer dizer a gente mulher?**

- **EAS:** A gente mulher. Não é ainda como o homem, como as oportunidades que dão para o homem. Eu acho que ainda totalmente a gente não tá não. Ainda existe a discriminação, na minha opinião eu acho que ainda existe. Um pouco, mas existe.

- **RCT:** Talvez exista mais pra homem de que pra mulher.

- **Pesquisadora: Por que você acha isso?**

- **RCT:** Porque a facilidade de homem em pegar peso é melhor pra eles e pra gente mulheres não, porque a gente não pode tá trabalhando em todo tipo de serviço. É o que eu acho! O certo seria cada portador de deficiência ter o seu lugar certo pra trabalhar de acordo com a sua deficiência.

Considerando-se as funções para as quais as pessoas com deficiência são destinadas, a preferência será por homens, pois a divisão sexual do trabalho delimitou, historicamente, espaços específicos para homens e para mulheres e esta concepção ainda é bastante arraigada na sociedade. Assim, determinadas funções são vistas como masculinas, especialmente as que necessitem levantamento de peso, operação de máquinas, etc.

Às mulheres foram reservadas funções que se assemelhassem mais a vida cotidiana do lar, conforme discutido no primeiro capítulo do trabalho. Tal situação leva a supor que homens e mulheres não estão tendo as mesmas oportunidades no mercado de trabalho. Porém, para que tal questão fosse verificada seria necessária uma pesquisa mais aprofundada.

Ao perguntar se as entrevistadas tinham conhecimento sobre quais são os setores de trabalho que mais contratam pessoas com deficiência e para quais funções, a maioria respondeu que é a indústria. Saliente-se que nem sempre a função condiz com a deficiência do trabalhador:

- **MFC:** Indústria.

- **Pesquisadora:** Para qual tipo de função?

- **MFC:** Mas, lá eles não querem saber. Eles falam que é pra um setor, chega lá com o tempo bota você pra outros setores, pra vários setores, não é pra um setor só. Você não fica, por que eu já trabalhei e já passei por isso.

- **CVS:** Não, também não! A gente tem que se sobrecarregar ao que eles pedem, né? O setor que, tá entendendo? Só se a gente sentir algum problema e falar, tá entendendo? Que nem eu, mudaram eu de setor pra outro setor, porque eu tava num setor que eu não tava dando certo pra eu ficar, aí eu falei pra mudar pra outro setor. Aí se fosse caso de lá no setor que mudaram não tivesse vaga a única solução eu acho que era colocar pra fora.

- **MSP:** Indústria.

- **Pesquisadora:** E para quais funções?

- **MSP:** Auxiliar. Tipo assim, na xxxxx era auxiliar de acabamento, que é a parte que vai montar sandália, as pequenas partes, menos pesada.

- **EAS:** Assim, eu acho que tem muitas funções que, assim, eu acho que eles não tão preparados, eu acho ainda, porque o mercado de trabalho não tá preparado pra esse tipo de deficiência, esses tipos de deficiências. Eu acho que deveria ter uma seleção maior do que a gente deveria fazer, do que a gente pode fazer. Muitas vezes o deficiente é colocado numa área que não é pra ser colocado. Que tá causando a impossibilidade dele, assim... da saúde dele, tá entendendo? Eu acho que eles não têm uma preparação, por exemplo, do que aquele deficiente físico pode fazer. Eles colocam num setor, coloca porque é uma cota que eles têm que preencher, mas que, na verdade, eles não tão preocupados se a gente vai dar conta com aquilo ali, se a gente vai evoluir naquele setor, tá entendendo? Eu acho que ainda falta muito isso: uma preparação deles sobre essa questão.

O comércio também é visto como um setor que oferece oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência:

- **EMS:** O comércio eu tenho notícia que ele tá contratando mais. A indústria sempre é aquele limite, eles sempre colocam empecilhos por conta do tipo de deficiência, por conta das limitações, entendeu?

No comércio, serviços gerais, vendedor. Lá pra gerente, essas coisas, no quesito hierarquia os deficientes sempre ficam pra baixo.

- **AFA:** Mulher, assim, eu não tenho muito conhecimento não, mas pelo que eu pude perceber, pela pouca experiência que eu tenho eu acho, assim, que é mais na indústria, comércio, né? Mais na indústria e no comércio pelo que eu pude perceber, né?

-Pesquisadora: E para quais funções?

- **AFA:** Funções não muito boas, viu? Como serviços gerais, embalador, né? Não dá um cargo bom. É telefonista, né? Não tem um cargo melhor. Deixa-me ver... o melhor que eu já vi, assim, foi o de auxiliar administrativo. Mesmo assim uma vez eu fui chamada, mas já foi preenchido. Aí eu até questionei com o pessoal lá da Associação, por que não tinha chamado, né? Ué, não estavam precisando de gente com deficiência, quando eu cheguei lá já tinha uma pessoa que não era... que não tinha nada a ver com deficiência. Eu acho, assim, que essa lei tá... (risos)! É tão engraçado...

De modo geral, são citadas como funções para as quais as pessoas com deficiência são destinadas: serviços gerais e operador de máquinas, o que confirma, pelo menos em parte, uma das hipóteses levantadas para a pesquisa, ou seja, as mulheres com deficiência física são inseridas em funções que não exigem grande capacidade intelectual ou, algumas vezes, em funções que não condizem com as especificidades de sua deficiência, levando-se em consideração também as informações prestadas pelas entrevistadas sobre o perfil socioeconômico delas. Ademais, mesmo as que possuem nível superior são colocadas para recepção ou serviços gerais, situação confirmada por elas em conversas informais.

Perguntou-se, ainda, se a mulher com deficiência física sempre deve apresentar um requisito a mais que os homens quando se candidata a uma vaga de emprego. Quatro responderam que sim:

- **MSP:** Sim.

- **Pesquisadora: Por quê?**

- **MSP:** Porque a mulher é mais, assim, o homem tem mais força que a mulher, né? Aí, a mulher é mais assim... debilitada em algumas coisas, né? Tem dificuldade.

- **EAS:** Eu acho que sim! Eu acho que a gente tem que demonstrar que é bem mais desenvolvida do que o homem, porque senão não fica. É como eu tava dizendo: não tem uma seleção de como, de onde colocar a gente. Então, eles colocam no lugar que se a gente for mulher e não se destacar, não vai ficar.

- **AFA:** Assim, que requisito?

- **Pesquisadora: Algo a mais, mais estudo, maior qualificação?**

- **AFA:** Eu acho, eu acho que sim! Assim, a igualdade é igual, né? Ambos tem que estudar, mostrar o melhor, né? Se capacitar, mas se a mulher tem mais... assim tanto as pessoas com deficiência não! Hoje em dia é a mulher que tá se capacitando mais, estudando, fazendo faculdade...

- **MFC:** Sim, eles cobram muito o estudo, muito estudo! Se tiver acadêmico, é contratado.

- **Pesquisadora: Mas, você acha que tendo a mulher e o homem, ela sempre tem que apresentar algo a mais que o homem?**

- **MFC:** Tem sim. Tem que apresentar mais do que o homem sim. Mais qualificação.

Três mulheres, contudo, alegam que depende do cargo que está sendo oferecido:

- **JMSS:** Não, dependendo do que se pede, do que o cargo pede. Geralmente já é específico, né? Ou pra homem ou pra mulher, com tal experiência ou não.

- **RCT:** Eu creio que não. Eu acho que varia muito da sua profissão e da sua experiência na sua carteira de trabalho.

- **EMS:** Eu acho que depende do cargo que tá sendo oferecido. Assim, eu já concorri com homens, sabe? E no quesito, assim, atendimento, essas coisas, eu perdi pra o homem. Foi em seguradora, entendeu? Já houve caso que eu perdi. E assim, eu não posso nem te dizer quantas vezes eu perdi pra o homem, por que geralmente as entrevistas são individuais, mas eles sempre preferem homens mais jovens, entendeu? Tem a questão da idade também.

Mais uma vez a divisão sexual do trabalho é ainda um fator preponderante de seleção no mercado de trabalho, considerando-se, ainda, que há, de fato, a concepção de que há profissões que só podem ser exercidas por homens, principalmente aquelas que requeiram maior capacidade de raciocínio.

Perguntou-se se as mulheres que possuem deficiência física são reconhecidas de fato como mão de obra produtiva no mercado de trabalho ou as empresas estão contratando apenas para cumprir a Lei de Cotas. A maioria disse que as empresas estavam contratando apenas para cumprir a Lei de Cotas:

- **RCT:** Estão com certeza contratando pra cumprir a Lei de Cotas. Não pelo respeito que eles têm pela gente, porque talvez se eles tivessem mais respeito por nós, portadores de deficiência física, talvez a gente não fosse... a gente quando começasse a trabalhar a gente trabalhava mais com vontade. Mas, quando a gente vê a discriminação a gente vai trabalhar pela necessidade, mas não, assim, com aquela vontade de ir mesmo, devido ao preconceito dos empresários hoje.

- **EMS:** Eu acho que eles contratam pra cumprir, por que raras vezes você recebe um elogio, você recebe um incentivo, raras as vezes, mesmo que você se destaque, por que quando eu trabalhava no comércio sempre era a que mais vendia no mês, sempre tava em destaque, mas mesmo assim dos meus superiores nunca recebi um elogio pra dizer: “parabéns”! Nunca! Nunca! Eu não vou mentir, né? Você sabe que você tá fazendo sua parte. Você sabe que você tá buscando melhorar, por que você nunca sabe tudo, realmente, ninguém nunca sabe tudo, mas não é reconhecido.

- **MFC:** Pra cumprir a Lei de Cotas. A gente é muito discriminado ainda lá dentro.

- **RSL:** A maioria das vezes são pra cumprir a Lei de Cotas. Ele não tem... é só pra cumprir mesmo, como eu havia lhe falado, é a mesma resposta, é só pra cumprir a lei. Depois é que eles vão analisar se você se encaixa naquilo ou não.

- **Pesquisadora:** **Se for concorrer uma mulher com deficiência e uma mulher sem deficiência?**

- **RSL:** Eles botam, por que, olhe, na loja que eu trabalhei no comércio por conta da minha deficiência ser mínima eu fiquei no setor de crediário e já vi pessoas que são cadeirantes não ter a oportunidade e, no entanto, tem a mesma capacidade que eu tenho, mas tem mais dificuldade na locomoção, aí elas não botam uma pessoa que

anda com muletas, são pessoas que, assim, infelizmente, até pra pegar ônibus tem dificuldade.

- **LSC:** Muitas vezes eu acho que é pra cumprir a Lei de Cotas, entendeu? Por que tem empresa que respeitam e tem empresa que não respeitam, por que tem que... a gente tem que ter o banheiro, tem que ter o banheiro pra gente, que é pra deficiente, tem que ter rampa, e tem muitas empresas que não tem isso, entendeu? E chama a gente que é portador pra trabalhar.

Infelizmente, tais respostas são dadas principalmente devido às dificuldades ainda encontradas pelas mulheres para conseguir se inserir no mercado de trabalho e pelas condições enfrentadas dentro das empresas, pois, de modo informal, a maioria disse que mesmo nunca tendo sofrido discriminação ao procurar emprego já vivenciou muitas de suas colegas de trabalho sendo discriminadas.

Perguntou-se se sabiam identificar quais são os maiores desafios/obstáculos para a inclusão da mulher com deficiência física no mercado de trabalho. As respostas são variadas:

- **AFA:** Mostrar que ela é capaz, né? Que a deficiência não atrapalha no mercado de trabalho, né? No... como é que se diz? No trabalho também que ela vai exercer.

- **EAS:** Mulher, primeiro é por ser mulher, né? Que já é um desafio muito grande. E muita dificuldade que as mulheres têm de entrar no mercado de trabalho, porque, primeiro por ser mulher e eles acharem que a gente não tem capacidade de exercer certos cargos e depois pela deficiência. Eu acho isso!

- **LSC:** Assim, se a gente vai dar conta, tá entendendo? Se a gente realmente vai dar a produção que eles exigem, a qualidade que eles exigem. Eu acho que o maior desafio é esse.

- **MFC:** Como eu trabalhei mais em indústrias eu falo pela indústria, né? Produção! Você consegue ficar. Se não der, não consegue ficar ali. Tem que dar produção.

- **Pesquisadora:** **Muitas vezes a deficiência da pessoa... a depender da deficiência?**

- **MFC:** É, não querem saber, querem a produção. Se você deu produção, você fica. Não deu...

- **RSL:** Eu não sei te dizer, por que eu não tenho esses desafios assim não. O que eu tenho é só de mostrar que posso e sou capaz, mas eu não... até agora onde eu fui as portas se abriram pra mim e todas as vezes eu fui pra “tapar o buraco”, como eu te disse, mas trabalho igual as outras meninas que não são portadoras. É tanto que eu fico em setores que de portador só tem a mim, mas que me misturo no meio delas e faço o que elas fazem sem nenhuma inclusão, nem horário, nem nada, assim, tudo igual.

- **CVS:** Esse problema aí que eu tô acabando de dizer, né? Que a gente coloca um currículo, aí a gente fica aguardando... só se tiver uma vaga disponível pra deficiente. Se não tiver a gente não trabalha.

- **MSP:** Eles exigem mais estudo e pedem curso e nem todo mundo tem.

- **JMSS:** Eu acho que o principal desafio é mesmo o preconceito. O Resto é superável.

- **RCT:** Eu acho que o desafio maior pra uma mulher no mercado de trabalho... é assim a pergunta? É quando você é contratada pra uma empresa e eles, assim, têm o respeito de perguntar a você... Tem vagas? Tem! Botar você no setor certo, adequado a sua deficiência pra que você trabalhe certo.

- **Pesquisadora:** Qual é o obstáculo que ela encontra para conseguir um emprego?

- **RCT:** Os obstáculos maiores são o preconceito! O preconceito terrível com nós portadores de deficiência.

- **Pesquisadora:** Mas, eu digo, para a mulher? A mulher com deficiência?

- **RCT:** Assim com a mulher principalmente. Comigo, assim, teve muita discriminação não, porque muitas vezes eu procuro meus direitos como mulher, mas, com certeza deve ser muito grande.

- **EMS:** A questão da idade, a questão da escolaridade, a questão da beleza, entendeu? Por que muitas empresas, muitas empresas se você for no... tipo no Sine, se for indicada, como eu fui indicada aqui, né? Às vezes até... por que existe empresas que só contratam pessoas pelo visual. É, eu fui em muitas, muitas e eu só ficava assim... eu chegava em casa e eu conversava com o pessoal de casa: “minha filha, ali só quer gente bonito, viu?” (risos). E lá, e “R”²¹ também quando a gente colocava currículo das pessoas, aí tinha empresa que dizia que tinha que ser nova, uma moça jovem e bonita. Aí o pessoal, “R” até falava, questionava que “tavam pedindo uma pessoa com deficiência pra trabalhar ou uma modelo?” (risos)! Era, eu lembro! E eu senti na pele muitas vezes, eu vi muitas vezes, é forte! Você sente um não sabendo realmente por que é, né? (risos)! (**grifo nosso**).

De modo geral, os obstáculos encontrados pelas mulheres com deficiência no mercado de trabalho são demonstrar que tem capacidade para exercer a profissão e o preconceito que ainda enfrentam. O depoimento de **EMS** demonstra que um dos preconceitos recorrentes no mercado de trabalho - a escolha do trabalhador levando em consideração seus atributos físicos - ainda persiste, mesmo após a legislação pátria proibir tratamento discriminatório no ato de escolha ou contratação dos empregados.

3.2.4 Condições de trabalho

Esta categoria temática tem por objetivo verificar se as normas referentes às condições de trabalho estão sendo observadas pelos empregadores.

Perguntou-se qual era a carga horária de trabalho da entrevistada. Apenas três delas ultrapassavam às 8 horas diárias²².

Perguntou-se, também, se as condições de trabalho, no tocante ao ambiente físico e aos instrumentos utilizados, são adequadas às pessoas com deficiência na empresa em que trabalham. Metade das entrevistadas disse que sim. A outra metade disse que não:

²¹ Por questões éticas foi omitido o nome do responsável pela ASDEPB ao qual a entrevistada se referia.

²² Não foi perguntado se recebiam horas extras.

- **MSP:** Não.
- **Pesquisadora: por quê?**
- **MSP:** Porque é um canto pequeno, fechado, um computador em cima do outro.
- **Pesquisadora: Não tem acessibilidade?**
- **MSP:** Não tem nem como você se mexer de tanta gente num setor só.

- **EAS:** Em uma é, em outra não²³.

- **AFA:** Nenhum, não tem nada adequado para deficiente. Nada, nada, nada! Nem tem banheiro, o quadro não é adequado, nada! Nem o ambiente, né?
- **Pesquisadora: Não tem acessibilidade?**
- **AFA:** Não, não tem acessibilidade adequada, né?

- **JMSS:** Não, é pra geral, né? Aí, vai se adaptando.

- **MFC:** Não, são não! Principalmente os assentos. Os assentos são muito inadequados para as pessoas que têm deficiência, muito... não é confortável. Por que eles deviam dar um conforto melhor, porque mesmo a pessoa com deficiência física, você vai sentir em outro canto, outro lugar, dor em outro canto, né? Então, eles não querem saber. Querem saber que você dá produção, que você trabalhou. Não querem saber se o instrumento presta, se não presta. Às vezes, quantas vezes eu não já reclamei, assim, né? De instrumento meu que precisava de ser trocado e eles não tavam nem aí.

De fato, outra problemática enfrentada pelos deficientes é a falta de acessibilidade nas empresas onde trabalham, o que se torna uma dificuldade para as empresas também, pois o custo é alto para que sejam feitas reformas para tornar o ambiente adequado às pessoas com deficiência, situação, repita-se, na qual deveria haver algum incentivo por parte dos governantes para que as empresas pudessem equipar-se para receber os deficientes.

Perguntou-se, ainda, se na empresa que elas trabalham eram oferecidas às pessoas com deficiência oportunidades para progredirem na carreira profissional.

Três entrevistadas são taxativas ao dizer que são oferecidas oportunidades para subir na carreira profissional dentro da empresa. Outras três dizem que não:

- **MFC:** Não! Nem com deficiência, nem sem deficiência. Não tem.

- **RCT:** Não, de jeito nenhum! Eles não fazem isso não. Entrou naquilo ali, é aquilo ali e pronto! **Muitas vezes surgem, que nem eu passei um período muito humilhante em uma dessas empresas que eu trabalhei devido de ter surgido vagas em um canto que eu via que era melhor pra mim, até mesmo o trabalho, a carga horária menos e não me deram oportunidade.** (Grifo nosso).

- **CVS:** Não, de jeito nenhum!
- **Pesquisadora: Por quê?**
- **CVS:** Porque eu não sei não. Eu acho que não porque, assim, eu já tentei, a gente tenta subir no degrau, né? Mas, eu acho que não tem, dá oportunidade a outras pessoas, mas a gente que é deficiente não.

²³ A entrevistada possui dois empregos.

As demais entrevistadas têm opiniões diversas. Uma delas diz apenas que em uma empresa são oferecidas oportunidades, em outra não. Outra alega que pelo fato de ter começado a trabalhar há pouco tempo ainda não deu para saber se há oportunidade de crescimento, mas gostaria que houvesse. **EMS** diz que no local onde ela trabalha há incentivos por parte dos colegas para que ela estude, procure qualificação profissional. E **AFA** diz o seguinte:

- **AFA:** Assim, aonde eu trabalho, né? Assim, me deixaram livre pra demonstrar que eu era capaz, né? Que eu sou capaz! E mostrei realmente que eu era capaz. Quer dizer que me deram oportunidade, né? Me deram oportunidade de progredir na minha carreira profissional.

Percebe-se que as oportunidades dependem do tipo de empresa, bem como do nível de qualificação do empregado. Infelizmente as pessoas com deficiência, na maioria, especialmente as que participaram desta pesquisa, não possuem nível superior de escolaridade.

A maioria das entrevistadas parou de estudar ao terminar o ensino médio e muitas nem concluíram o ensino fundamental, o que se constitui num complicador para o crescimento profissional. Com baixa escolaridade, mesmo que sejam promovidas, dificilmente alcançarão postos mais elevados dentro da empresa.

É preciso qualificar-se mais. Nesse sentido, foi feita a seguinte pergunta: Você busca aperfeiçoamento profissional constante? Quatro entrevistadas disseram que não:

- **LSC:** Não, eu sou muito acomodada nisso. Uma que eu não tenho mais cabeça, entendeu? Já cheguei a essa idade, já tô cansada, eu trabalho por que realmente preciso, mas que eu não tenho cabeça pra isso mais não. Mas, que eu gostaria muito, entendeu? Por que eu não tive oportunidade lá na frente, hoje eu tô muito cansada, entendeu?

- **MFC:** Não, porque não tem oportunidade.

- **Pesquisadora: De fazer curso?**

- **MFC:** É, porque o tempo é muito curto, você já trabalha esse tempo todinho, são quase 6 horas de serviço, quando chega em casa vai cuidar da casa e filho, tem filho. À noite tá cansada e só pensa em dormir.

- **MSP:** No momento não, mas agora eu quero terminar... eu quero fazer os cursos que eu tenho direito que o SENAI dá de graça. Vou fazer o que eu achar pra mim crescer eu vou fazer.

- **RCT:** Não!

De fato, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) oferece diversos cursos gratuitos para as pessoas com deficiência. Uma das propostas da 3ª Conferência Nacional

dos Direitos das Pessoas com Deficiência - realizada no Brasil, com vistas a discutir propostas inclusivas para os deficientes a partir da CDPD – foi a seguinte

Criar condições para participação gratuita das pessoas com deficiência em todos os cursos profissionalizantes promovidos pela união, estado e municípios, e pelo sistema “S”, considerando as habilidades, capacidades e potencialidades dos mesmos, bem como incluir nas escolas técnicas estudos que venham facilitar o aspecto relativo à mobilidade e independência da pessoa com deficiência. (Relatório final da 3ª Conferência Nacional dos Direitos das PcD, 2013, p. 46).

Assim, as pessoas com deficiência com o laudo da FUNAD em mãos, podem dirigir-se ao SENAI para se inscrever gratuitamente nos cursos oferecidos.

As demais entrevistadas disseram que sempre procuram se qualificar:

- **EAS:** Eu procuro estudar, é o que eu tô fazendo ultimamente. Procurando estudar pra me aperfeiçoar e ter um ensino superior, né? Um curso superior, que antes eu não tinha, mas hoje eu vejo como é muito importante e tô tentando buscar isso. E talvez eu tenha que sair de um desses empregos pra buscar aquilo que eu quero, entendeu? Que, na verdade, eu estou trabalhando, mas profissionalmente eu não estou realizada, porque eu não tenho um curso superior ainda naquilo que eu gosto. Então, eu vou buscar isso aí ainda.

- **Pesquisadora: E do que você gosta?**

- **EAS:** Eu gosto de ser enfermeira.

- **RSL:** Busco, todos os dias eu procuro ser melhor, desenvolver melhor, até por que eu não gosto de ser chamada atenção. Então, eu procuro fazer do meu trabalho o melhor possível, não é nem pra que eu seja reconhecida ou nem costume “chaleirar” ninguém, eu faço o que eu faço pra mim mesma, pra que eu possa aprender e ser melhor, por que eu acho que se plantar hoje eu colho amanhã, né?

- **Pesquisadora: Agora, cursos profissionalizantes?**

- **RSL:** Busco, eu faço, eu tenho tudinho direitinho. Eu fiz, assim, de informática, só não tenho o mais aperfeiçoado, mas eu tenho, eu busco o melhor. A empresa já vai oferecer cursos, aí ficou pra essa semana fazer curso, eu fiz. Na outra semana já vai ter novamente. Eu sempre faço, eu gosto.

- **EMS:** Quase sempre, quase sempre! Por que, de vez em quando eu peço numa coisa ou noutra, com relação à informática, que eu ainda sou meio leiga, sabe? E eu sinto que, tipo, me deixa pra trás um pouco, mas eu agora, atualmente, tô sempre buscando melhorar, me aperfeiçoar.

- **AFA:** Sim. Procuro me capacitar cada vez mais, fazer curso, me especializar.

- **JMSS:** Busco. Sempre que eu posso tô fazendo alguma coisa pra crescer. Cursos...

- **CVS:** Com certeza!

A dupla ou tripla jornada enfrentada por muitas mulheres, com ou sem deficiência, de fato, torna-se um complicador na busca pela qualificação profissional. Nesse contexto, é de suma

importância o apoio da família, em especial do esposo no que se refere ao cuidado com os filhos e divisão das tarefas domésticas.

3.2.5 Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral

Nesta última categoria temática buscou-se investigar se a participação cada vez maior das pessoas com deficiência está contribuindo para a diminuição da discriminação social em relação aos deficientes.

Perguntou-se, inicialmente, como era o relacionamento pessoal e profissional com os colegas de trabalho que não possuem deficiência.

As entrevistadas foram unânimes em dizer que o relacionamento com os colegas de trabalho era bom, normal. Alguns depoimentos:

- **EAS:** É bem! É normal, assim, a gente sempre se trata supernormal. Eles não têm discriminação. Ainda bem! Senão seria pior (risos).

- **RSL:** Normal, por que graças a Deus eu nunca encontrei preconceito em nenhum dos lugares que eu frequentei e no que eu estou frequentando. Aonde eu trabalho tem muitas pessoas com deficiência, é tanto que quando a gente se junta fica só aquela turminha, assim, de deficientes, mas as outras pessoas não tem restrição nenhuma, todo mundo faz parte normal. Tem uma menina que é cadeirante e as pessoas até empurram a cadeira dela, levam e, é supernormal! Graças a Deus eu não enfrento preconceito nenhum.

- **RCT:** Assim, graças a Deus, comigo é muito bom. Eles me respeitam, pelo menos eles me respeitam muito, porque hoje em dia tudo dá processo, tudo dá danos morais e qualquer palavrinha que a gente disser, não sendo adequada pra aquilo que a gente vai responder, tudo do povo é um processo. Mas, eu me dou muito bem com meus colegas de trabalho que não possuem deficiência física. Mas, os que são deficiente físico a minha relação ainda é maior.

Perguntou-se, ainda, quem discrimina mais as pessoas no trabalho: o homem ou a mulher com ou sem deficiência física? As respostas foram muito diversificadas. Três entrevistadas entendem que a mulher sem deficiência discrimina mais:

- **RSL:** A mulher sem deficiência ela já olha mais assim... eu não sei se é questão de que tem mulher que parece que gosta de competir umas com as outras, por esse próprio instinto. Aí eu já vi isso, por que é assim, tem umas que usa salto, sai toda poderosa, toda rebolando, aí acha que aquela que já anda puxando a perna já é mais... mas, os homens não. Os homens é tudo normal, eu nunca vi... eu nunca vi homem olhar pra mim com certos... pela deficiência. Já a mulher, eu já vi.

- **MSP:** A mulher sem deficiência.

- **JMSS:** Ainda a mulher sem deficiência. Ela é mais crítica.

Duas entrevistadas dizem que o homem sem deficiência discrimina mais as pessoas no trabalho:

- **RCT:** É mais o homem sem deficiência física. Ele é mais... tem mais preconceito. A mulher não, porque mulher, mulher, mãe, né? Sempre tem aquele carinho pela gente, mas muitas vezes a mulher quando tem um cargo a mais de que o da gente, nós deficiente físico, mesmo ela sem ter... a discriminação também é a mesma. Mas, o homem tem mais que a mulher.

- **MFC:** Eu acho que o homem sem deficiência.

A entrevistada **LSC** acredita ser o homem com deficiência. A entrevistada **EMS** acredita ser o homem, com ou sem deficiência. Por outro lado, **AFA** acha que homens e mulheres sem deficiência discriminam mais as pessoas no trabalho.

Contudo, **EAS** diz que, na verdade, existe discriminação mais entre os próprios deficientes, uma autodiscriminação²⁴ e talvez o homem com deficiência discrimine mais a mulher do que o inverso.

De modo geral, percebe-se que ainda persiste discriminação no mercado de trabalho, seja em relação às mulheres sem deficiência ou às pessoas com deficiência.

Perguntou-se quem sofre mais discriminação no trabalho: o homem ou a mulher com deficiência física? Quatro entrevistadas responderam que a mulher com deficiência:

- **RSL:** Acho que a mulher, é sempre mais a mulher. Que a mulher parece que gosta de competir com a outra. Mas o homem não. O homem ajuda, chega até a possibilidade de fazer amizade, ainda é melhor. O deficiente físico parece que ele é melhor por que parece que ele entende melhor. E a mulher não, já olha assim, já “auto se defendendo”. E o homem não se arma de nada não.

- **MSP:** A mulher com deficiência.

- **LSC:** Eu acho que a mulher, por que eles acham que a mulher não é capaz, entendeu? Tá ali dentro, mas que não é capaz de fazer o que eles fazem, entendeu? E a gente somos capazes de fazer até mais do que eles.

- **EMS:** A mulher. Eu acho a mulher. Agora o homem com deficiência ou sem deficiência eu percebo que ele é bem mais cobrado.

- **Pesquisadora:** Mas seria uma cobrança discriminatória ou só uma cobrança de produção mesmo?

²⁴ Sobre a questão da autodiscriminação os responsáveis pelas associações de deficientes já haviam discutido bastante essa problemática com a pesquisadora. Uma das associações de Campina Grande também faz um trabalho de evangelização e de incentivo à participação social dos deficientes nas casas deles. As pessoas que fazem esses trabalhos nas casas relatam que há duas grandes dificuldades para a inserção social dos deficientes: a autodiscriminação, pelo fato de eles não se acharem capazes de trabalhar, de interagir na sociedade, e a falta de incentivo da família, que veem o deficiente como um fardo e não buscam despertar as suas potencialidades, principalmente no caso de deficiências mais severas.

- **EMS:** Cobrança, eu acredito que até tem certos momentos que discriminatória, por que existem pessoas que não são capacitadas pra lidar com pessoas com deficiência. Tem isso também! Aí, tem certos momentos que se encontram até revoltadas por aquela pessoa tá ocupando aquela vaga, entendeu? Aí, quer que a pessoa haja igual a uma pessoa que não possui deficiência.

- **Pesquisadora: Não entende as limitações?**

- **EMS:** É não entende as limitações e por se sentirem, assim, uma certa revolta por aquela pessoa que deveria tá em casa aposentada ou mendigando mesmo eles acham... tem certas pessoas que acha que tá tomando uma vaga de uma pessoa que realmente pode trabalhar, entendeu? Aí, trata mal as pessoas com deficiência.

Uma das entrevistadas acha que é o homem com deficiência quem sofre mais discriminação no ambiente de trabalho. Contudo, as demais entendem que tanto o homem quanto a mulher são discriminados:

- **CVS:** Eu acho que os dois: o homem e a mulher.

- **MFC:** Eu creio que seja igual. São discriminados. Eles acham que a gente não deveria viver ali. Reclamam muito. É porque tem uns que são mais lentos de andar, não pode andar com rapidez, são mais lentos. Aí, eles reclamam muito da gente que é deficiente. Discrimina um pouco, né? Sempre tem aquela reclamaçãozinha. Você passa na frente de uma pessoa, porque tem deficiência, você tem prioridade, eles reclamam. Muitas vezes eu já fui barrada dentro de ônibus por causa da minha deficiência. Eles achavam que a minha carteirinha era comprada.

- **RCT:** É os dois. São os dois. Somos nós, todos dois. A gente tem muita discriminação, tanto o homem como a mulher.

- **AFA:** Ambos. E dependendo da deficiência também. Quando é bem visível aí as pessoas discriminam. Ficam olhando, comentando, né?

Perguntou-se, também, se a entrevistada já havia sofrido algum tipo de discriminação ao procurar emprego ou, até mesmo, no próprio emprego em que se encontra no momento. Todas foram unânimes em dizer que não sofreram discriminação no emprego que estão atualmente, mas três delas já sofreram ao procurar emprego:

- **MFC:** Não, não, porque você vai, já vai com aquela... com o currículo e com o documento de deficiente físico. Você vai pra aquela vaga.

- **Pesquisadora: Mas, no dia a dia alguém já discriminou você?**

- **MFC:** Até teve um dia que, inclusive, eu fui até barrada mesmo por causa da minha deficiência. Eu acho que foi isso o que aconteceu. Eu fiz a entrevista num lugar e fiz tudo, tava tudo certo e depois que a menina viu que eu tinha deficiência física enrolou, enrolou, terminou dizendo que eu não ia ficar, que eu não tinha passado.

- **AFA:** Assim, ao procurar, sim, mas no que estou, não! Não tive discriminação não. Assim, ao procurar, sim! Por que é assim, as pessoas acham que a pessoa com deficiência não é capaz. Mas a pessoa é capaz igual a uma pessoa normal. Só basta dar uma oportunidade, né?

- **EMS:** No que eu estou não, mas ao longo das minhas buscas por emprego já sofri bastante, por conta do visual, por conta da idade, por conta do tipo de deficiência, que alegaram não ter as duas mãos e aí não tinha como executar o trabalho de forma... não tinha capacidade. Eles não falam que sim, mas, sabe?

Interessante que, algumas vezes a entrevistada foi vítima de discriminação, mas ao responder essa pergunta esqueceu-se disso, como no caso de **RCT**, que foi discriminada ao pleitear uma vaga a outro cargo dentro da empresa onde trabalhou, situação que foi narrada na categoria “Condições de trabalho”.

Por fim, perguntou-se se a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está contribuindo para a redução do preconceito social em relação aos deficientes. Duas entrevistadas disseram que não estava. Uma disse que era relativo:

- **MSP:** Porque isso é relativo. Tem pessoas que a gente acha que sim, né? Na sua frente é uma coisa, por trás é outra.

Outra entrevistada acha que os deficientes deveriam ter mais oportunidades:

- **MFC:** Eles deveriam dar mais oportunidade aos deficientes físicos, porque não é porque tem deficiência que não vai ser igual a outra pessoa, né? Devia dar mais oportunidade. Ainda tem muita coisa pra se fazer.

A maioria entende que está havendo diminuição do preconceito em relação aos deficientes:

- **LSC:** Tá, tá, por que o preconceito era muito grande, né? Eles achavam que o deficiente não era capaz, né? Mas hoje tá ótimo ter essa oportunidade, apesar que também fizeram isso pra não aposentar, né? Nosso governo fez isso pra não aposentar, não é? Por que antes era muito né, aposentado? Por que não... mas hoje... mas apesar disso, foi bom também, por que abriu as portas e a cabeça de muita gente, né? Que vivia isolada e não achava que era capaz de trabalhar, né?

- **JMSS:** Contribui. É uma forma que você mostra que é bem melhor, né, do que só um deficiente?

- **EAS:** Tá, tá contribuindo com certeza. Tá ajudando muito as pessoas a parar com essa discriminação com os deficientes. Com certeza depois que houve essa inclusão, melhorou muito pra os deficientes, tanto abriu várias portas, várias áreas do trabalho, como também as pessoas melhoraram muito de opinião, porque as pessoas geralmente antes dessas cotas viam a gente como uns coitados, como um qualquer, né? E hoje em dia não é mais assim. Ainda existe algumas cabeças que não evoluíram, mas, na maioria, já evoluíram muito, já melhorou muito de modo geral.

- **EMS:** Eu acredito que sim, que sim, por que nessa inclusão o deficiente tem a oportunidade de mostrar a sua capacidade e então aquelas pessoas que tinham muito preconceito eles vão quebrando um pouquinho, vão quebrando esse preconceito, ao longo do tempo vão vendo a capacidade da pessoa com deficiência e vão quebrando aos poucos. E eu acredito que tá sendo positiva essa inclusão com relação à visão das pessoas que têm preconceito, né?

- **AFA:** De certa forma, sim! Tá diminuindo. Agora tem que dar mais oportunidade aos deficientes, né? Cumprir mais a lei. Não é só ali de enfeite não!

A inclusão sociolaboral das pessoas com deficiência vem contribuindo, gradativamente, para a construção de uma nova forma de ver esses sujeitos, ou seja, a presença, cada vez mais constante dos deficientes no mercado de trabalho, bem como em outros espaços sociais permite a possibilidade de deslocamento de uma imagem de incapacidade para capacidade. Porém, os resultados de tal processo ainda não são plenamente satisfatórios para que os deficientes sejam realmente vistos como sujeitos capazes de trabalhar e contribuir para o desenvolvimento social e de si próprios.

Percebe-se que ainda há discriminação social em relação aos grupos considerados vulneráveis: mulheres, pessoas com deficiência, idosos, etc. A mulher deficiente, além da discriminação por conta da deficiência, muitas vezes ainda sofre com a violência doméstica, com a divisão sexual do trabalho, o que a afasta de cargos mais elevados nas empresas, além de, em muitas situações, ganhar salários mais baixos que os dos homens quando exerce a mesma função e, até mesmo, ser excluída do exercício de profissões historicamente consideradas masculinas.

A hipótese levantada para a pesquisa, a saber, de que as normas jurídicas de proteção e promoção do trabalho da mulher, de modo geral, e das pessoas com deficiência ainda são insuficientes para acabar com as diferenças de gênero e a discriminação no mercado de trabalho, em especial no que se refere à mulher com deficiência física, confirma-se em parte mediante tudo que até aqui foi discutido e analisado, tendo em vista o fato de que para a norma poder surtir efeito não basta apenas ser observada/aplicada – o que muitas vezes ocorre de modo insatisfatório – mas deve contribuir para a mudança de mentalidade da sociedade, missão mais complicada, pois, na maioria das vezes, as normas não ultrapassam as portas dos cômodos privados, nem penetram na mente das pessoas.

Newton (2012) aduz que a CDPD, no seu art. 8º, contempla a adoção de medidas com vistas à conscientização e sensibilização da sociedade no tocante aos direitos e dignidades das pessoas com deficiência, objetivando combater os estereótipos, preconceitos e práticas nocivas em relação a esse grupo. Nesse contexto, Newton (2012, p. 383) destaca que

As medidas para esse fim incluem:

- a) lançar e dar continuidade a efetivas campanhas de conscientização públicas, destinadas a: favorecer atitude receptiva em relação aos direitos das pessoas com deficiência; promover percepção positiva e maior consciência social em relação às pessoas com deficiência e promover o reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral;
- b) fomentar em todos os níveis do sistema educacional, incluindo neles todas as crianças desde tenra idade, uma atitude de respeito para com os direitos das pessoas com deficiência;
- c) incentivar todos os órgãos da mídia a retratarem as pessoas com deficiência de maneira compatível aos propósitos da presente Convenção;
- d) promover programas de formação sobre sensibilização em relação ao respeito e aos direitos das pessoas com deficiência.

Portanto, medidas socioeducativas constantes são necessárias para ajudar a fomentar essa mudança de visibilidade em relação aos deficientes. Se não surtir efeitos entre os adultos, que pelo menos as novas gerações possam efetivar, de modo satisfatório, as normas antidiscriminatórias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pessoas com deficiência possuem um histórico secular de discriminação e exclusão social e a mulher com deficiência, por sua vez, sofre com múltiplas vulnerabilidades. Há um arcabouço normativo bastante avançado, tanto no plano internacional como no nacional com vistas à proteção e promoção das pessoas com deficiência em todos os níveis da sociedade, bem como das mulheres com ou sem deficiência.

Importante frisar que, o discurso da capacidade contributiva ou produtiva do sujeito para a sociedade foi o primeiro e mais utilizado para impedir ou dificultar a inserção social da pessoa com deficiência, sendo ainda muito forte na atualidade, principalmente quando se trata da inclusão dessas pessoas no universo laboral.

Contudo, um dos fatores determinantes para a exclusão das pessoas com deficiência, que talvez supere o discurso acerca de sua capacidade produtiva, é a própria representação social da deficiência, como se houvesse uma ligação direta entre deficiência e ineficiência ou incapacidade. Como se o simples fato de a pessoa possuir alguma deficiência, uma imperfeição física, já a tornasse incapaz de realizar qualquer tipo de atividade ou, até mesmo, indigna de fazer parte da sociedade, de sobreviver neste mundo, entre os ditos “normais”.

As representações construídas para os deficientes não servem apenas para que a sociedade cultive uma imagem negativa dessas pessoas, mas contribui, também, para que muitas delas alimentem tal imagem, por vergonha da deficiência que possuem, achando que não têm capacidade para o trabalho, para ter uma vida independente.

De extrema importância para a mudança na imagem construída para as pessoas com deficiência foi a construção de um novo olhar sobre a deficiência, principalmente a partir da década de 1970, havendo um deslocamento do modelo médico (assistencialista) para o modelo social, o qual trata a deficiência relacionando-a com as barreiras sociais, com vistas identificar e derrubar tais barreiras para que a pessoa com deficiência consiga desenvolver-se socialmente.

O objetivo geral do trabalho, diante do citado quadro normativo de promoção da inclusão social da pessoa com deficiência e da mulher de modo geral, foi analisar se a legislação em vigor no Brasil referente ao Direito do Trabalho da mulher e às normas de inserção sociolaboral das pessoas com deficiência estão propiciando a inclusão e permanência da mulher com deficiência física no mercado de trabalho e, assim, contribuindo para a igualdade de gênero no ambiente laboral e o fim da discriminação social desses sujeitos.

Para tanto, decidiu-se dar voz aos sujeitos diretamente afetados pelas normas jurídicas analisadas nesse trabalho. Assim, foram analisados casos de mulheres com deficiência física, associadas à Associação dos Deficientes do Estado da Paraíba (ASDEPB), que se encontram inseridas no mercado de trabalho de Campina Grande/PB, com vistas a identificar se o direito pensado, idealizado está sendo realizado, concretizado.

Os casos apresentados objetivaram apenas a exemplaridade de situações vividas pelas mulheres e não a generalização. Além disso, nada se apresenta na pesquisa de modo conclusivo e fechado. Ao contrário, pretende-se que o trabalho provoque pesquisas mais detalhadas sobre a realidade das mulheres com deficiência, tanto em Campina Grande-PB como no país inteiro, principalmente por parte dos governantes com vistas a aprimorar os mecanismos de inclusão sociolaboral desse grupo social.

Nesta perspectiva, as conclusões do estudo apontam que conquistas legislativas estão sendo alcançadas todos os dias pelos deficientes, mas é de extrema importância o conhecimento de tais direitos e a existência de meios jurídicos eficazes de efetivação desses, considerando-se que a falta de conhecimento acerca dos direitos que lhes são assegurados também é um grande complicador para o exercício pleno da cidadania pelas pessoas com deficiência, pois, muitas delas deixam de buscar seus direitos pelo fato de não saberem nem mesmo por onde começar. Sem orientação adequada, elas preferem desistir de lutar pelos direitos.

Seria interessante haver um centro de atendimento para as pessoas com deficiência em cada município onde todos os serviços fossem oferecidos de forma concentrada, o que facilitaria bastante a efetivação de alguns direitos para os deficientes, como, por exemplo, a retirada de carteiras de gratuidade para passagens de ônibus e de documentos necessários para o mercado de trabalho, para que conseguissem órteses e próteses e, até mesmo, tratamentos mais simples de saúde e atendimento jurídico para, pelo menos, dirimir dúvidas acerca de seus direitos.

Ademais, o mercado de trabalho ainda é algo muito distante para muitas pessoas com deficiência, assim como outros espaços sociais, principalmente por falta de acessibilidade para que elas possam transitar de forma segura. Em muitas situações elas ainda são seres invisíveis, pois não é comum ver pessoas com deficiências mais severas transitando pelos espaços públicos das cidades.

Além disso, a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho é de suma importância para a construção de uma nova visibilidade sobre essas pessoas. Para que a imagem de incapacidade seja abolida e a sociedade como um todo passe a vê-las como sujeitos capazes e produtivos.

É importante, também educar as novas gerações para o respeito à diferença e haver uma mudança de mentalidade tanto por parte da sociedade em geral, como dos empregadores. Além disso, os governos devem oferecer oportunidade para que essas pessoas desenvolvam suas potencialidades de forma plena, assim como colaborar com a inclusão social delas. Muito já foi e está sendo feito no Brasil neste sentido, mas as pessoas com deficiência só poderão desfrutar dos seus direitos se tiverem ciência deles de forma adequada e dispuserem meios mais simples para efetivá-los.

Verificou-se que a Lei de Cotas vem possibilitando às mulheres com deficiência maior facilidade para se inserir no mercado de trabalho. Contudo, elas não estão conseguindo se manter muito tempo, pois as condições de trabalho, muitas vezes, não são condizentes com sua deficiência e, além disso, mesmo tendo nível superior de escolaridade (seja completo ou não) muitas vezes elas são colocadas em funções que não exigem grande capacidade intelectual. Contudo, o que mais contribui para essa rotatividade no trabalho é o desejo de melhoria de condições tanto de vida (financeiramente falando), como de condições de trabalho.

Saliente-se que, geralmente as mulheres se inserem mais em postos de trabalho a tempo parcial ou informais para dar conta da dupla jornada que lhe é imposta, ou seja, trabalhar fora e dentro de casa, já que a divisão das atividades domésticas é um dos setores que mais resiste às concepções machistas, bem como para ganhar mais dinheiro, tendo em vista o fato de que muitas delas são mães e responsáveis por todas as despesas da casa, ou pelo menos por boa parte.

Assim, é importante destacar que não basta o oferecimento de vagas no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. É preciso haver condições favoráveis para que o deficiente execute suas funções de forma digna, confortável e produtiva, tendo suas limitações repetidas. É imperioso que, aos trabalhadores com deficiência sejam oferecidas condições para o exercício de um trabalho decente.

Percebeu-se, também que a inclusão da mulher com deficiência no mercado de trabalho está começando a contribuir para a diminuição da discriminação e da diferença de gênero. Contudo, a discriminação social ainda persiste, não apenas em relação à mulher com

deficiência. O que significa que a mera proibição normativa da discriminação não surte efeito, exigindo-se medidas mais eficazes de sensibilização social em relação à diferença.

No que se refere à igualdade de gênero no mercado de trabalho, percebe-se que um fator complicador ainda é a permanência da concepção de divisão sexual do trabalho, a qual mantém viva na sociedade a concepção de há atividades estritamente masculinas e outras femininas. Problema que agrava até mesmo a situação do homem com deficiência, pois muitos homens não possuem condições para trabalhar em serviços pesados, principalmente a depender da deficiência que possui. Contudo, submetem-se ao trabalho por medo do desemprego.

Dentro desse contexto, percebe-se, portanto, que não bastam apenas medidas jurídicas para implementar a igualdade de gênero, é preciso medidas que colaborem para a mudança cultural e para uma mudança de mentalidade de homens e de mulheres, pois ambos são capazes para a realização tanto de tarefas ditas “masculinas” quanto de tarefas ditas “femininas”. É preciso educar as novas gerações para que não reproduzam tais concepções patriarcalistas e haver fiscalização por parte do Estado no sentido de fazer valer as normas que objetivam a igualdade de gênero e a eliminação da discriminação por sexo no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, José de. **A Pata da Gazela**. Disponível em: <<http://virtualbooks.terra.com.br/v2/ebooks/pdf/00054.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2013.

ANDRADE, Vivian Galdino. A invenção do “cabra-macho” do Nordeste na tela do cinema. In.: MACHADO, Charliton José dos Santos; NUNES, Maria Lúcia da Silva (Orgs.). **Gênero e Sexualidade: perspectivas em debate**. João Pessoa: Editora Universitária, 2007, p. 223-239.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. 3ª Ed. Brasília: UnB, 1999.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. Mulher. In.: _____. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 347-390.

BARROSO, Luís Roberto. **O Direito Constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição Brasileira**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BERMAN, Marshal. Modernidade, hoje e amanhã. In: **Tudo que é sólido desmancha no ar**. São Paulo: Companhia das Letras, 1986.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? In.: _____. ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan (Orgs.). **Mulher, sociedade e direitos humanos**. São Paulo: Rideel, 2010, p. 180-210.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL, Danielle Marinho. **A prostituição feminina e associação de prostitutas da Paraíba: movimento social, luta política e reivindicação de direitos 2012**. 112 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. In.: BARROSO, Darlan; ARAÚJO JÚNIOR, Marco Antonio de. (Orgs.). **Vade Mecum Legislação selecionada para OAB e Concursos**. 4 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p. 801-922.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. In.: BARROSO, Darlan; ARAÚJO JÚNIOR, Marco Antonio de. (Orgs.). **Vade Mecum Legislação selecionada para OAB e Concursos**. 4 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p.68-137.

_____. Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 20 dez. 2013.

BRASIL. Decreto n.º 3.956, de 08 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de

Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm>. Acesso em: 20 dez. 2013.

_____. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 20 jul. 2012.

_____. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm>. Acesso em: 30 jul. 2013.

_____. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm>. Acesso em: 30 jul. 2013.

_____. Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>. Acesso em: 06 set. 2013.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 06 set. 2013.

_____. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm>. Acesso em: 06 set. 2013.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Trad. Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

_____. Sobre os limites discursivos do sexo. In.: LOURO, Guacira Lopes (org.). **O corpo educado**. Pedagogias da sexualidade. 2ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2000, p. 151-165.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007.

CARLOTO, Maria Cássia. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. **Serviço Social em Revista**, v. 3, n. 2, jan/jun 2001, p. 1-7. Disponível em: <www.ssrevista.uel.br/c_v3n2_genero.htm>. Acesso em: 24 fev. 2010.

CARTILHA DO IBGE, Censo Demográfico 2010. Dados disponíveis em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais/Religiao_Deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2014.

CARTILHA DO CENSO 2010 - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR)/ Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. 32p. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2013.

CARVALHO, Alfredo Roberto de. **Inclusão social e as pessoas com deficiência:** uma análise na perspectiva crítica. 2009, 178 p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro de Educação, Comunicação e Artes. Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, PR. Disponível em: <http://tede.unioeste.br/tede/tde_arquivos/9/TDE-2009-08-19T164152Z_333/Publico/Alfredo.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2013.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras:** um estudo sobre relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007, 269 p. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pós-graduação e Pesquisa em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. Disponível em: <http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/tese_maria_nivalda.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2013.

CECATO, Maria Aurea Baroni; COUTINHO, Ana Luisa Celino. Considerações sobre a inserção social do trabalhador: da relevância à decência do trabalho. In.: LEAL, Monica Clarissa Hennig. **Trabalho, constituição e cidadania:** reflexões acerca do papel do constitucionalismo na ordem democrática. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 109-128.

_____. **A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do Trabalhador.** Revista Prima Facie, João Pessoa. 2006. Disponível em <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/viewFile/6783/4218>>. Acesso em 30 de jan. de 2014.

CORTINA, Adela. **Cidadãos do mundo:** para uma teoria da cidadania. Trad. Silvana Cobucci Leite. São Paulo: Loyola, 2005.

COSTA, Cláudia. Princípios constitucionais, igualdade e mulheres na Constituição de 1988. In.: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan (Orgs.). **Mulher, sociedade e direitos humanos.** São Paulo: Rideel, 2010, p. 81-96.

DECLARAÇÃO DE CAVE HILL, 1983. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6/34>>. Acesso em: 12 ago. 2013.

DECLARAÇÃO DE MANÁGUA, 1993. Disponível em <http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/arquivos/deficiencia/Declaracao_de_Managua.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2013.

DEFICIÊNCIA, 3ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com (Relatório Final) / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade) • 3ª Conferência Nacional dos Direitos da

Pessoa com Deficiência (Relatório Final); Brasília: SDH/PR – SNPD – Conade, 2013. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicações/livro-relatorio-3a-conferencia-final_0.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2014.

D'INCAO, Maria Ângela. Mulher e família burguesa. In.: Mary Del Priore (Org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo, Contexto, 2004, p. 223-240.

DINIZ, Débora. Modelo Social da Deficiência: a crítica feminista. **Série Anis 28**, Brasília: Letras Livres, julho de 2003, p. 1-8. Disponível em: <[http://www.anis.org/serie/artigos/as\(Diniz\)deficienciafeminismo.pdf](http://www.anis.org/serie/artigos/as(Diniz)deficienciafeminismo.pdf)>. Acesso em: 01 jul. 2013.

FERNANDES, Idilia. O lugar da identidade e das diferenças nas relações sociais. **Revista Virtual Textos & Contextos, Porto Alegre**, nº 6, p. 1-12, dez. 2006. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/fass/ojs/index.php/fass/article/view/1032>>. Acesso em: 13 jul. 2013.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda, 1910-1989. **Miniaurélio Século XXI: o minidicionário da língua portuguesa**. 5º Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

FLORES, Joaquín Herrera. *De habitaciones propias y otros espacios negados*: una teoría crítica de las opresiones patriarcales. Bilbao: Universidad de Deusto/Cadernos Deusto de Derechos Humanos, 2005.

FONSECA, Cláudia. Ser mãe, mulher e pobre. In.: **História das mulheres no Brasil**. Mary Del Priore (Org.). São Paulo, Contexto, 2004, p. 340-549.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito de pessoa com deficiência: um ato de coragem. In.: FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012, p.19-32.

FOUCAULT, Michel. **Doença Mental e Psicologia**. Tempo Brasileiro: Rio de Janeiro, 1975. Disponível em: <<http://projeto-phronesis.files.wordpress.com/2009/08/foucault-michel-doenca-mental-e-psicologia.pdf>>. Acesso em: 19 mai. 2013.

_____. **A arqueologia do saber**. 7ª Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008a.

_____. **Microfísica do poder**. 25 ed. São Paulo: Graal, 2008b.

GALINDO, Bruno. Cidadania complexa e direito à diferença: repensando o princípio da igualdade no Estado constitucional contemporâneo. In.: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão; NEWTON, Paulla Christianne da Costa (Orgs.). **Cidadania plural e diversidade**: a construção do princípio fundamental da igualdade nas diferenças. 1ª Ed., São Paulo: Editora Verbatim, 2012, p. 19-31.

GARDEY, Delphine. Perspectivas históricas. In.: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac, 2003, p. 37-53.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed., São Paulo:Atlas, 2002.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. A OIT e a disseminação do combate à discriminação contra a mulher no trabalho. In.: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan (Orgs.). **Mulher, sociedade e direitos humanos**. São Paulo: Rideel, 2010, p. 151-177.

GOMES, Romeu. A análise de dados e pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.) **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. 14. ed. Ed. Vozes; Petrópolis, 1999.

GUEDES, Jimenna Rocha Cordeiro. **Conciliação judicial trabalhista no Brasil: entre a flexibilização e a indisponibilidade dos direitos fundamentais sociais**. 2012. 288 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

GUGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista. In.: FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 412-431.

HOBBSAWM, Eric J. A nova Mulher. In.: _____. **A Era dos Impérios 1875-1914**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2007, p. 271-306.

JELLINEK, George. *La declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano*. 2. ed. Trad. Adolfo Posada. Granada: Comares, 2009.

LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

LORETONI, Anna. Estado de Direito e diferença de gênero. In.: ZOLO, Danilo; COSTA, Pietro. **O Estado de Direito: História, teoria, crítica**. São Paulo: Martins Fontes, 2006, p. 489-510.

LEVIN, Jack. **Estatística Aplicada a Ciências Humanas**. 2 ed. São Paulo: Editora Harbra Ltda, 1987.

_____, FOX, James Alan. **Estatística para Ciências Humanas**. 9 ed. Rio de Janeiro: Editora Pearson Prentice Hall Brasil, 2004.

LYPOVETSKY, Gilles. **A terceira mulher: permanência e revolução do feminino**. São Paulo: Companhia da Letras, 2000.

MALUF, Maria; MOTT, Maria Lúcia. Recônditos do mundo feminino. In.: SEVCENKO, Nicolau (Org.). **História da vida privada no Brasil**. v.3 São Paulo: Cia. das Letras, 1998, p. 368-421.

MARQUES, Adhemar; BERRUTI, Flávio; FARIA, Ricardo. **História Contemporânea através de textos** (Textos e documentos; 5). São Paulo: Contexto, 1990.

MARTINHO, Francisco Carlos Palomanes. Resistência ao Capitalismo: plebeus, operários e mulheres. In: REIS FILHO, Daniel; FERREIRA, Jorge; ZENHA, Celeste (Orgs.). **O século XX: o tempo das certezas**. v.1, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000, p.185-209.

MARTINS, Sérgio Pinto. Trabalho da Mulher. In.: _____. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004, cap. 34, p. 588-605.

_____. **Direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

MATHIAS, José Ronaldo Alonso. **Identidade e diferença**: sentidos em construção. 2006, 191p. Tese (Doutorado em Ciências da Comunicação) – Escola de Comunicação e Artes. Universidade de São Paulo.

MENEZES, Maria Arlinda de Assis. **Do método do caso ao case**: a trajetória de uma ferramenta pedagógica. Educação e pesquisa, São Paulo, v. 35, n.1, p-129-143, jan./abr. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-97022009000100009&script=sci_arttext>. Acesso em: 01 nov. 2013.

MONTENEGRO, Andréa. **Tutela do emprego como instrumento de promoção da dignidade do Trabalhador**. 2011. 135f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Trabalho da mulher. In.: _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007. Cap. VI, p. 1002-1013.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEWTON, Paulla Christianne da Costa. As questões de gênero e a pessoa com deficiência. In.: FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012, p.358-395.

NOGUEIRA, Andrezza Rodrigues. **Organização do sistema de produção familiar urbana a partir das relações de gênero**: em busca da legitimação e equidade. 2013. 184 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005.

NUNES, Maria Lúcia da Silva. Casamento: um (bom) negócio! – uma leitura do Romance São Bernardo. In.: _____.; MACHADO, Charliton José dos Santos (Orgs.). **Gênero e Sexualidade**: perspectivas em debate. João Pessoa: Editora Universitária, 2007, p. 283-296.

NYE, Andrea. **Teoria feminista e as filosofias do homem**. Trad. Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1995.

ODALIA, Nilo. A liberdade como meta coletiva. In.: _____.; PINSKY, Jaime (Orgs.). **História da cidadania**. 4.ed. São Paulo: Contexto, 2008, p. 159-169.

OIT. **Convenção nº 100**. Relativa à Igualdade de Remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em Trabalho de Valor Igual. Disponível em: <<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tiduniversais/pd-conv-oit-100.html>> Acesso em: 27 out. 2011.

_____. **Convenção nº 111**. Sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão. Disponível em: <<http://www.lgdh.org/Convencao%20n%20111%20da%20oit%20sobre%20a%20discriminacao%20em%20matéria%20de%20emprego%20e%20profissao.htm>> Acesso em: 27 out. 2011.

_____. **Convenção nº 156**, de 1981. Dispõe sobre a Igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convenção_156_228.pdf>. Acesso em: 01 out. 2011.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Metodologia Científica aplicada ao direito**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

OLSEN, Frances. El sexo Del derecho. In.: RUIZ, Alicia E. C. (org.). **La identidad femenina y el discurso Del derecho**. 1ª ed. Buenos Aires: Biblos, 2000, p. 25-43.

ONU. **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial**, 1968. Disponível em <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/conv_int_eliminao_disc_racial.htm>. Acesso em: 10 ago. 2012.

_____. **Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139389por.pdf>> Acesso em: 27 out. 2011.

_____. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, 2006. Disponível em <<http://www.acessibilidadeweb.com/luso/Convencao.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2012.

_____. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**, 1975. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2013.

_____. **Declaração dos Direitos do Retardado Mental**, 1971. Disponível em: <<http://www.crfaster.com.br/Declar%20Def.%20Mental.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2013.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/declaracao_universal_dos_direitos_do_home_m.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2013.

_____. **Declaração de Viena**, 1993. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/viena/viena.html>>. Acesso em: 30 jun. 2013.

PEDRO, Joana Maria. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. **Revista História** (São Paulo). v. 24, n. 1, p. 77-98, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010190742005000100004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 20 nov. 2009.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988a.

_____. **Mulheres públicas**. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1998b.

PIMENTEL, Silvia; PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos das Mulheres**. Secretaria Executiva da AMB, maio de 2004. Disponível em: <http://www.Bibliotecafeminista.org.br/index.php?option=com_remository&Itemid=56&func=startdown&id=150> Acesso em: 21 mar. 2011.

PINSKY, Carla Bassanezy; PEDRO, Joana Maria. Igualdade e especificidade. In.: _____; PINSKY, Jaime (Orgs.). **História da cidadania**. 4.ed. São Paulo: Contexto, 2008, p. 265-309.

PIOVESAN, Flávia. Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: inovações, alcance e impacto. . In.: FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012, p.33-51.

_____. Flávia. Igualdade, diferença e direitos humanos: Perspectivas global e regional. In.: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniele; PIOVESA, Flávia (coords.). **Igualdade, diferença e direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, p. 47-76.

RABENHORST, Eduardo Ramalho. Encontrando a teoria feminista do Direito. **Revista Prima Facie**, p.7-24, 2010. Disponível em <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/viewFile/9871/5578>>. Acesso em: 20 dez. 2013.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In.: Mary Del Priore (Org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo, Contexto, 2004, p. 578-605.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. **Manual de direitos da pessoa com deficiência**, 1 ed, São Paulo: Editora Verbatim, 2010.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2012.

ROUSSEAU, Jean-Jaques. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens**. Trad. Iracema Gomes Soares. Brasília: Universidade de Brasília, 1985.

SALDANHA, Luciana Blazejuk. Os direitos sociais no Brasil: a internacionalização dos tratados de direitos humanos da ONU. In.: GORCZEVSKI, Clovis; REIS, Jorge Renato dos (Orgs.). **Direitos fundamentais sociais como paradigmas de uma sociedade fraterna: constitucionalismo contemporâneo**. Santa Cruz: Editora IPR, 2008, p. 141-175.

SANCHO, Víctor M. Merino. *La violencia de género como obstáculo a la igualdad: una evaluación del marco conceptual en el ordenamiento jurídico español*. In.: FERRAZ, Carolina Valença at. al. **Direito e desenvolvimento humano sustentável**. 1ed. São Paulo: Editora Verbatim, 2013, p. 339-357.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 8ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, José Afonso. **A aplicabilidade das normas constitucionais**. 6^a ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.

SILVA, Tomaz Tadeu da (Org.). A produção social da identidade. In.: **Identidade e diferença**: a perspectiva dos estudos culturais. SILVA, Tomaz Tadeu da (Org.). 9^a ed. Petrópolis: Vozes, 2009. p. 73-102.

SOIHET, Rachel. **Condição feminina e formas de violência**: mulheres pobres e ordem urbana, 1890-1920. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

SORTO, Fredys Orlando. A declaração Universal dos Direitos Humanos no seu sexagésimo aniversário. **Verba Juris**: Anuário da Pós-Graduação em Direito. Ano 1, v. 1, jan./dez. 2002, p. 9-34.

SOUSA, Fábio Gutemberg Ramos Bezerra de. A Paraíba na primeira metade do século XX: transformações urbanas. In.: _____; SOUSA, Antonio Clarindo Barbosa (Orgs.). **História da Paraíba** – ensino médio. Campina Grande: EDUFCEG, 2007, p. 121-137.

VIANNA, Segadas. Trabalho da mulher. In.: Arnaldo Süssekind et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17. ed. Atual. São Paulo: LTr, 1997, p. 947-971.

WAGNER, Eugenia Sales. **Hanna Arendt e Karl Marx**: o mundo do trabalho. 2. ed. São Paulo: Ateliê, 2002.

YIN, Robert K.: **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE

APÊNDICE A - Roteiro de entrevista semiestruturada.....	146
APÊNDICE B – Entrevistas com as mulheres com deficiência.....	148

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista Semiestruturada

Data: ____/____/____

Horário da entrevista: _____

Local de realização da entrevista: _____

Identificação e perfil socioeconômico da entrevistada:

Nome:	
Idade:	Estado civil:
Nº de filhos:	Escolaridade:
Atuação profissional:	Faixa salarial:

ROTEIRO DE ENTREVISTA

CATEGORIA 1. Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral.

- Existem diversas leis que visam à inserção sociolaboral das mulheres de um modo geral e das pessoas com deficiência. Quais delas você conhece?
- Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?

CATEGORIA 2. Questões pessoais.

- A sua deficiência é congênita ou adquirida?
- Qual o seu tipo de deficiência? Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente?
- O que mais motiva uma mulher com deficiência física a trabalhar fora de casa?
- Você é a principal responsável pelo sustento de sua família?

CATEGORIA 3. Inserção no mercado de trabalho.

- Você teve dificuldades para conseguir o primeiro emprego? Quais?
- Quantos empregos você já teve? Por quê?
- Há quanto tempo você está no atual emprego?
- O que o trabalho representa na sua vida?
- O mercado de trabalho oferece oportunidades para a atuação profissional das pessoas com deficiência?
- Existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres com deficiência no mercado de trabalho?
- Você tem conhecimento sobre quais são os setores de trabalho que mais contratam pessoas com deficiência? E para quais funções?

- h) A mulher com deficiência física sempre deve apresentar um requisito a mais que os homens quando se candidata a uma vaga de emprego?
- i) Você acha que as mulheres que possuem deficiência física são reconhecidas de fato como mão de obra produtiva no mercado de trabalho ou as empresas estão contratando apenas para cumprir a lei de cotas?
- j) Quais os maiores desafios/obstáculos para a inclusão da mulher com deficiência física no mercado de trabalho?

CATEGORIA 4. Condições de trabalho.

- a) Qual a sua carga horária de trabalho?
- b) As condições de trabalho, no tocante ao ambiente físico e aos instrumentos utilizados, são adequadas às pessoas com deficiência na empresa que você trabalha?
- c) Na empresa que você trabalha são oferecidas às pessoas com deficiência oportunidades para progredirem na carreira profissional?
- d) Você busca aperfeiçoamento profissional constante?

CATEGORIA 5. Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral.

- a) Como é seu relacionamento pessoal e profissional com os colegas de trabalho que não possuem deficiência?
- b) Quem discrimina mais as pessoas no trabalho: o homem ou a mulher com ou sem deficiência física?
- c) Quem sofre mais discriminação no trabalho: o homem ou a mulher com deficiência física?
- d) Você já sofreu algum tipo de discriminação ao procurar emprego ou, até mesmo, no próprio emprego em que se encontra no momento?
- e) A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está contribuindo para a redução do preconceito social em relação aos deficientes?

APÊNDICE B – Entrevistas com as mulheres com deficiência

Roteiro de entrevista semiestruturada

Data: 24/03/2014

Horário da entrevista: 19h00min

Local de realização da entrevista: Residência da entrevistada

Identificação e perfil socioeconômico da entrevistada:

Nome: MSP	
Idade: 29	Estado civil: Solteira
Nº de filhos: Não	Escolaridade: Ensino Fundamental completo
Atuação profissional: Apoio administrativo (setor de transporte)	Faixa salarial: R\$ 740,00

ROTEIRO DE ENTREVISTA

CATEGORIA 1. Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral.

a) Existem diversas leis que visam à inserção sociolaboral das mulheres de um modo geral e das pessoas com deficiência. Quais delas você conhece?

- MSP: Nenhuma.

b) Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?

- MSP: Não conheço.

CATEGORIA 2. Questões pessoais.

a) A sua deficiência é congênita ou adquirida?

- MSP: Adquirida.

b) Qual o seu tipo de deficiência? Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente?

- MSP: Na perna esquerda.

- Pesquisadora: **Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente em qualquer tipo de serviço?**

- MSP: Não.

c) O que mais motiva uma mulher com deficiência física a trabalhar fora de casa?

- MSP: Tipo assim, se eu não trabalhar vou me sentir uma pessoa inválida. Eu não, eu prefiro trabalhar, porque ocupa a minha mente.

d) Você é a principal responsável pelo sustento de sua família?

- MSP: Não.

CATEGORIA 3. Inserção no mercado de trabalho.

a) Você teve dificuldades para conseguir o primeiro emprego? Quais?

- MSP: Sim! Porque eu não sabia dos direitos dos deficientes.

b) Quantos empregos você já teve? Por quê?

- MSP: 5

- **Pesquisadora: E por que essa mudança de emprego?**

- **MSP:** Porque passava muito tempo em pé, outros sentada. Aí eu fiquei abusada. Aí saí.

c) Há quanto tempo você está no atual emprego?

- **MSP:** 6 meses.

d) O que o trabalho representa na sua vida?

- **MSP:** Tudo, né? Meu sustento, né?

e) O mercado de trabalho oferece oportunidades para a atuação profissional das pessoas com deficiência?

- **MSP:** Sim.

f) Existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres com deficiência no mercado de trabalho?

- **MSP:** Os dois têm as mesmas oportunidades.

g) Você tem conhecimento sobre quais são os setores de trabalho que mais contratam pessoas com deficiência? E para quais funções?

- **MSP:** Indústria.

- **Pesquisadora: E para quais funções?**

- **MSP:** Auxiliar. Tipo assim, na xxxxx era auxiliar de acabamento, que é a parte que vai montar sandália, as pequenas partes, menos pesada.

h) A mulher com deficiência física sempre deve apresentar um requisito a mais que os homens quando se candidata a uma vaga de emprego?

- **MSP:** Sim.

- **Pesquisadora: Por quê?**

- **MSP:** Porque a mulher é mais, assim, o homem tem mais força que a mulher, né? Aí, a mulher é mais assim... debilitada em algumas coisas, né? Tem dificuldade.

i) Você acha que as mulheres que possuem deficiência física são reconhecidas de fato como mão de obra produtiva no mercado de trabalho ou as empresas estão contratando apenas para cumprir a lei de cotas?

- **MSP:** Apenas pra cumprir.

j) Quais os maiores desafios/obstáculos para a inclusão da mulher com deficiência física no mercado de trabalho?

- **MSP:** Eles exigem mais estudo e pedem curso e nem todo mundo tem.

CATEGORIA 4. Condições de trabalho.

a) Qual a sua carga horária de trabalho?

- **MSP:** Eu pego de oito e saio de cinco.

b) As condições de trabalho, no tocante ao ambiente físico e aos instrumentos utilizados, são adequadas às pessoas com deficiência na empresa que você trabalha?

- **MSP:** Não.

- **Pesquisadora: por quê?**

- **MSP:** Porque é um canto pequeno, fechado, um computador em cima do outro.

- **Pesquisadora: Não tem acessibilidade?**

- **MSP:** Não tem nem como você se mexer de tanta gente num setor só.

c) Na empresa que você trabalha são oferecidas às pessoas com deficiência oportunidades para progredirem na carreira profissional?

- MSP: Sim.

d) Você busca aperfeiçoamento profissional constante?

- MSP: No momento não, mas agora eu quero terminar... eu quero fazer os cursos que eu tenho direito que o SENAI dá de graça. Vou fazer o que eu acha pra mim crescer eu vou fazer.

CATEGORIA 5. Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral.

a) Como é seu relacionamento pessoal e profissional com os colegas de trabalho que não possuem deficiência?

- MSP: Normal.

b) Quem discrimina mais as pessoas no trabalho: o homem ou a mulher com ou sem deficiência física?

- MSP: A mulher sem deficiência.

c) Quem sofre mais discriminação no trabalho: o homem ou a mulher com deficiência física?

- MSP: A mulher com deficiência.

- Pesquisadora: Por que você acha isso?

- MSP: Porque minha amiga já passou por isso no trabalho.

d) Você já sofreu algum tipo de discriminação ao procurar emprego ou, até mesmo, no próprio emprego em que se encontra no momento?

- MSP: Não.

e) A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está contribuindo para a redução do preconceito social em relação aos deficientes?

- MSP: Eu fico em dúvida.

- Pesquisadora: Por que você fica em dúvida?

- MSP: Porque isso é relativo. Tem pessoas que a gente acha que sim, né? Na sua frente é uma coisa, por trás é outra.

Roteiro de entrevista semiestruturada

Data: 24/03/2014

Horário da entrevista: 11h30min

Local de realização da entrevista: Residência da entrevistada

Identificação e perfil socioeconômico da entrevistada:

Nome: CVS	
Idade: 28	Estado civil: Solteira
Nº de filhos: 1	Escolaridade: Ensino Médio Completo
Atuação profissional: Operadora de máquinas	Faixa salarial: 1 salário mínimo

ROTEIRO DE ENTREVISTA

CATEGORIA 1. Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral.

a) Existem diversas leis que visam à inserção sociolaboral das mulheres de um modo geral e das pessoas com deficiência. Quais delas você conhece?

- CVS: Eu não conheço nenhuma no momento.

b) Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?

- CVS: Como assim, cotas? A pergunta, assim?

- **Pesquisadora: Você conhece a Lei de Cotas? Já ouviu falar sobre a Lei de Cotas para a pessoa com deficiência, que determina um percentual de vagas no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência?**

- CVS: Não, não!

CATEGORIA 2. Questões pessoais.

a) A sua deficiência é congênita ou adquirida?

- CVS: É de nascença.

b) Qual o seu tipo de deficiência? Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente?

- CVS: É B-91. É a perna esquerda, uma mais curta que a outra. Atrofiamento no quadril. Quadril esquerdo.

- **Pesquisadora: E essa Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente em qualquer tipo de trabalho?**

- CVS: Depende do local, do setor. Eu não posso ficar muito tempo em pé, minha “prosperidade” é mais sentada.

c) O que mais motiva uma mulher com deficiência física a trabalhar fora de casa?

- CVS: A precisão, a necessidade!

d) Você é a principal responsável pelo sustento de sua família?

- CVS: É, sou eu!

CATEGORIA 3. Inserção no mercado de trabalho.

a) Você teve dificuldades para conseguir o primeiro emprego? Quais?

- CVS: Tive! A minha dificuldade é porque sempre que eu colocava o currículo nos setores, assim, no mercado de trabalho, aí sempre mandava aguardar. Ficava aguardando, aguardando... demorei muito tempo pra conseguir o primeiro emprego.

- **Pesquisadora: Esse é o seu primeiro emprego?**

- CVS: Não, esse daí é o segundo.

b) Quantos empregos você já teve? Por quê?

- CVS: Dois.

- **Pesquisadora: Por que essa mudança de emprego?**

- CVS: Porque aonde eu tava era muito puxado. Eu trabalhava num hospital, eu achava muito puxado, porque andava muito pra lá e pra cá e eu tenho problema de locomoção, assim, na perna e não posso tá me movimentando muito.

c) Há quanto tempo você está no atual emprego?

- CVS: Faz dois anos.

d) O que o trabalho representa na sua vida?

- CVS: Bem, no momento eu tô gostando do serviço que eu tô. Quando eu entrei lá eu trabalhava em pé numa esteira, que era na esteira, aí só que eu falei pra o supervisor que eu não poderia ficar muito tempo em pé e ele me passou pra outro setor pra eu ficar sentada.

- Pesquisadora: **Mas, qual é a importância do trabalho na sua vida pessoal, para você como pessoa?**

- CVS: Eu acho bom!

e) O mercado de trabalho oferece oportunidades para a atuação profissional das pessoas com deficiência?

- CVS: Sim, às vezes sim, às vezes não, né?

- Pesquisadora: **Por que às vezes sim, às vezes não?**

- CVS: Sei lá, não sei nem responder essa pergunta!

f) Existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres com deficiência no mercado de trabalho?

- CVS: Eu creio que não, né? Porque, assim, geralmente quando a gente tá desempregado a gente vai colocar um currículo, quer dizer assim: é facilidade? Mas, às vezes não é fácil, tá entendendo? Às vezes não é fácil ter oportunidade de emprego pra gente que é deficiente, tá entendendo? Porque pelo tempo que eu passei sem trabalhar quando eu saí do outro pra entrar nesse outro emprego, eu achei até difícil.

- Pesquisadora: **Mas, você acha que as oportunidades, assim, para os homens e as mulheres?**

- CVS: Discriminação. É um tipo de discriminação, eu acho!

g) Você tem conhecimento sobre quais são os setores de trabalho que mais contratam pessoas com deficiência? E para quais funções?

- CVS: Não, sobre isso não.

- Pesquisadora: **Mas, você sabe dizer quais são as funções em que as pessoas com deficiência são mais colocadas?**

- CVS: Não, também não! A gente tem que se sobrecarregar ao que eles pedem, né? O setor que, tá entendendo? Só se a gente sentir algum problema e falar, tá entendendo? Que nem eu, mudaram eu de setor pra outro setor, porque eu tava num setor que eu não tava dando certo pra eu ficar, aí eu falei pra mudar pra outro setor. Aí se fosse caso de lá no setor que mudaram não tivesse vaga a única solução eu acho que era colocar pra fora.

h) A mulher com deficiência física sempre deve apresentar um requisito a mais que os homens quando se candidata a uma vaga de emprego?

- CVS: Não, não!

i) Você acha que as mulheres que possuem deficiência física são reconhecidas de fato como mão de obra produtiva no mercado de trabalho ou as empresas estão contratando apenas para cumprir a lei de cotas?

- CVS: Pra cumprir a Lei de Cotas.

j) Quais os maiores desafios/obstáculos para a inclusão da mulher com deficiência física no mercado de trabalho?

- CVS: Esse problema aí que eu tô acabando de dizer, né? Que a gente coloca um currículo, aí a gente fica aguardando... só se tiver uma vaga disponível pra deficiente. Se não tiver a gente não trabalha.

CATEGORIA 4. Condições de trabalho.**a) Qual a sua carga horária de trabalho?**

- CVS: Eu pego de três e meia até meia noite, todos os dias de segunda a sexta-feira.

b) As condições de trabalho, no tocante ao ambiente físico e aos instrumentos utilizados, são adequadas às pessoas com deficiência na empresa que você trabalha?

- CVS: Bem, agora no momento é, porque eu to na máquina costurando, não da muita, assim, eu não sinto mais o que eu sentia quando eu trabalhava em pé, tá entendendo? Tá bom!

c) Na empresa que você trabalha são oferecidas às pessoas com deficiência oportunidades para progredirem na carreira profissional?

- CVS: Não, de jeito nenhum!

- Pesquisadora: Por quê?

- CVS: Porque eu não sei não. Eu acho que não porque, assim, eu já tentei, a gente tenta subir no degrau, né? Mas, eu acho que não tem, dá oportunidade a outras pessoas, mas a gente que é deficiente não.

d) Você busca aperfeiçoamento profissional constante?

- CVS: Com certeza!

CATEGORIA 5. Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral.

a) Como é seu relacionamento pessoal e profissional com os colegas de trabalho que não possuem deficiência?

- CVS: Normalmente, normal.

- Pesquisadora: O que você chama de normal?

- CVS: Assim, tudo atende do mesmo jeito, atende um do mesmo jeito que eu, tá entendendo? Sem nenhum problema.

b) Quem discrimina mais as pessoas no trabalho: o homem ou a mulher com ou sem deficiência física?

- CVS: A mulher com deficiência física.

c) Quem sofre mais discriminação no trabalho: o homem ou a mulher com deficiência física?

- CVS: Eu acho que os dois: o homem e a mulher.

d) Você já sofreu algum tipo de discriminação ao procurar emprego ou, até mesmo, no próprio emprego em que se encontra no momento?

- CVS: Não, não!

e) A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está contribuindo para a redução do preconceito social em relação aos deficientes?

- CVS: Eu acho que não.

- Pesquisadora: Por quê?

- CVS: Sei não, eu não sei responder, mas eu acho que não.

Roteiro de entrevista semiestruturada

Data: 24/03/2014

Horário da entrevista: 18h00min

Local de realização da entrevista: Residência da entrevistada

Identificação e perfil socioeconômico da entrevistada:

Nome: MFC	
Idade: 35	Estado civil: Solteira
Nº de filhos: 3	Escolaridade: Ensino Médio incompleto
Atuação profissional: Operadora de máquinas	Faixa salarial: Quase 1 salário e meio

ROTEIRO DE ENTREVISTA

CATEGORIA 1. Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral.

a) Existem diversas leis que visam à inserção sociolaboral das mulheres de um modo geral e das pessoas com deficiência. Quais delas você conhece?

- **MFC:** Nenhuma, nenhuma, por que quando a gente vai eles falam assim, por cima, né? Nenhuma dessas.

- **Pesquisadora:** Mas, você conhece a Lei de Cotas para deficientes?

- **MFC:** Conheço, essa daí eu conheço, por que o pessoal sempre contrata os deficientes físicos pra ter uma cota. Toda empresa diz que tem que ter uma cota de deficientes físicos.

b) Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?

- **MFC:** Minha opinião é que eles não deveriam contratar a gente só pra fazer aquela quantidade, ter aquela quantidade na empresa, e sim dá prioridade, ser igual, como se fosse deficiente ou não.

CATEGORIA 2. Questões pessoais.

a) A sua deficiência é congênita ou adquirida?

- **MFC:** De nascença.

b) Qual o seu tipo de deficiência? Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente?

- **MFC:** É física, na perna.

- **Pesquisadora:** Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente em qualquer tipo de trabalho?

- **MFC:** Sim!

c) O que mais motiva uma mulher com deficiência física a trabalhar fora de casa?

- **MFC:** É querer se igual a todos, né? Se uns não tem deficiência e trabalham, por que não a que tem deficiência não trabalhar?

d) Você é a principal responsável pelo sustento de sua família?

- **MFC:** Não!

- **Pesquisadora:** Mas, contribui com um percentual?

- **MFC:** Contribuo, contribuo sim.

- **Pesquisadora:** Mas, quantos por cento?

- **MFC:** Metade do meu salário.

CATEGORIA 3. Inserção no mercado de trabalho.

a) Você teve dificuldades para conseguir o primeiro emprego? Quais?

- **MFC:** Sim, tive muitas! Primeiro por que eles exigem documentos que comprovam a sua deficiência e foi muito difícil eu conseguir... muito! E, segundo, as oportunidades que eram poucas na época.

b) Quantos empregos você já teve? Por quê?

- **MFC:** De carteira assinada como deficiente físico eu já tive quatro empregos.

- Pesquisadora: Por que essa mudança de empregos?

- **MFC:** Porque na época do primeiro emprego eu não fiquei porque a empresa me dispensou dizendo que eu não tinha cumprido... não dava pra ficar com duas pessoas ao mesmo tempo. O segundo...

- Pesquisadora: Com duas pessoas com deficiência?

- **MFC:** Sim, não dava! Tinha que ser uma ou outra. Tinha que escolher. No segundo foi porque eu não tava aguentando trabalhar mais.

- Pesquisadora: Foi por conta do ambiente mesmo da empresa?

- **MFC:** Sim, porque eu fiquei até com problemas, sequelas na época de lá da empresa, porque é trabalho puxado, é trabalho sentado, mas com as mãos, você... fica sendo puxado demais, tanto que eu fiquei com um pequeno cisto na mão, fiquei sem forças nos braços, só dois anos que eu trabalhei na empresa, dois anos e dois meses, parece. O terceiro foi por causa do perigo da noite. Trabalhava à noite, então, não tinha transporte. E esse último pelo horário também. Acordava de quatro horas da manhã pra tá lá de 5:30.

c) Há quanto tempo você está no atual emprego?

- **MFC:** 6 meses.

d) O que o trabalho representa na sua vida?

- **MFC:** Pra mim é o meu “ganha pão”, meu “ganha pão”. Pra mim significa muito, né? Ter um trabalho digno, que eu quero ter muito, sempre gostei de trabalhar desde pequena. Tive que aprender a trabalhar cedo, ajudar a minha mãe cedo. Significa só tudo isso pra mim. E o sustento da minha filha, né? Dos meus filhos.

e) O mercado de trabalho oferece oportunidades para a atuação profissional das pessoas com deficiência?

- **MFC:** Muito pouco, muito pouco mesmo. Eles deviam dar mais oportunidade às pessoas deficientes. Ainda existe muito preconceito.

f) Existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres com deficiência no mercado de trabalho?

- **MFC:** Não, não existe igualdade. É diferente!

- Pesquisadora: Quem sai na frente: o homem ou a mulher?

- **MFC:** Quem sai na frente sempre é o homem.

g) Você tem conhecimento sobre quais são os setores de trabalho que mais contratam pessoas com deficiência? E para quais funções?

- **MFC:** Indústria.

- Pesquisadora: Para qual tipo de função?

- **MFC:** Mais, lá eles não querem saber. Eles falam que é pra um setor, chega lá com o tempo bota você pra outros setores, pra vários setores, não é pra um setor só. Você não fica, por que eu já trabalhei e já passei por isso.

h) A mulher com deficiência física sempre deve apresentar um requisito a mais que os homens quando se candidata a uma vaga de emprego?

- **MFC:** Sim, eles cobram muito o estudo, muito estudo! Se tiver acadêmico, é contratado.

- **Pesquisadora:** Mas, você acha que tendo a mulher e o homem, ela sempre tem que apresentar algo a mais que o homem?

- **MFC:** Tem sim. Tem que apresentar mais do que o homem sim. Mais qualificação.

i) Você acha que as mulheres que possuem deficiência física são reconhecidas de fato como mão de obra produtiva no mercado de trabalho ou as empresas estão contratando apenas para cumprir a lei de cotas?

- **MFC:** Pra cumprir a Lei de Cotas. A gente é muito discriminado ainda lá dentro.

j) Quais os maiores desafios/obstáculos para a inclusão da mulher com deficiência física no mercado de trabalho?

- **MFC:** Como eu trabalhei mais em indústrias eu falo pela indústria, né? Produção! Você consegue ficar. Se não der, não consegue ficar ali. Tem que dar produção.

- **Pesquisadora:** Muitas vezes a deficiência da pessoa... a depender da deficiência?

- **MFC:** É, não querem saber, querem a produção. Se você deu produção, você fica. Não deu...

CATEGORIA 4. Condições de trabalho.

a) Qual a sua carga horária de trabalho?

- **MFC:** É de 5:30 da manhã até 3:15 da tarde.

b) As condições de trabalho, no tocante ao ambiente físico e aos instrumentos utilizados, são adequadas às pessoas com deficiência na empresa que você trabalha?

- **MFC:** Não, são não! Principalmente os assentos. Os assentos são muito inadequados para as pessoas que têm deficiência, muito... não é confortável. Por que eles deviam dar um conforto melhor, porque mesmo a pessoa com deficiência física, você vai sentir em outro canto, outro lugar, dor em outro canto, né? Então, eles não querem saber. Querem saber que você dá produção, que você trabalhou. Não querem saber se o instrumento presta, se não presta. Às vezes, quantas vezes eu não já reclamei, assim, né? De instrumento meu que precisava de ser trocado e eles não tavam nem aí.

c) Na empresa que você trabalha são oferecidas às pessoas com deficiência oportunidades para progredirem na carreira profissional?

- **MFC:** Não! Nem com deficiência, nem sem deficiência. Não tem.

d) Você busca aperfeiçoamento profissional constante?

- **MFC:** Não, porque não tem oportunidade.

- **Pesquisadora:** De fazer curso?

- **MFC:** É, porque o tempo é muito curto, você já trabalha esse tempo todinho, são quase 6 horas de serviço, quando chega em casa vai cuidar da casa e filho, tem filho. À noite tá cansada e só pensa em dormir.

CATEGORIA 5. Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral.

a) Como é seu relacionamento pessoal e profissional com os colegas de trabalho que não possuem deficiência?

- **MFC:** São bons. Muito bons. Nenhum problema.

b) Quem discrimina mais as pessoas no trabalho: o homem ou a mulher com ou sem deficiência física?

- **MFC:** Eu acho que o homem sem deficiência.

c) Quem sofre mais discriminação no trabalho: o homem ou a mulher com deficiência física?

- **MFC:** Eu creio que seja igual. São discriminados. Eles acham que a gente não deveria viver ali. Reclamam muito. É porque tem uns que são mais lentos de andar, não pode andar com rapidez, são mais lentos. Aí, eles reclamam muito da gente que é deficiente. Discrimina um pouco, né? Sempre tem aquela reclamaçãozinha. Você passa na frente de uma pessoa, porque tem deficiência, você tem prioridade, eles reclamam. Muitas vezes eu já fui barrada dentro de ônibus por causa da minha deficiência. eles achavam que a minha carteirinha era comprada.

d) Você já sofreu algum tipo de discriminação ao procurar emprego ou, até mesmo, no próprio emprego em que se encontra no momento?

- **MFC:** Não, não, porque você vai, já vai com aquela... com o currículo e com o documento de deficiente físico. Você vai pra aquela vaga.

- **Pesquisadora: Mas, no dia a dia alguém já discriminou você?**

- **MFC:** Até teve um dia que, inclusive, eu fui até barrada mesmo por causa da minha deficiência. Eu acho que foi isso o que aconteceu. Eu fiz a entrevista num lugar e fiz tudo, tava tudo certo e depois que a menina viu que eu tinha deficiência física enrolou, enrolou, terminou dizendo que eu não ia ficar, que eu não tinha passado.

e) A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está contribuindo para a redução do preconceito social em relação aos deficientes?

- **MFC:** Ainda falta muita coisa pra se fazer pra se cumprir isso. Muito, muito mesmo!

- **Pesquisadora: O que você diria em relação a isso?**

- **MFC:** Eles deveriam dar mais oportunidade aos deficientes físicos, porque não é porque tem deficiência que não vai ser igual a outra pessoa, né? Devia dar mais oportunidade. Ainda tem muita coisa pra se fazer.

Roteiro de entrevista semiestruturada

Data: 24/03/2014

Horário da entrevista: 09h00min

Local de realização da entrevista: Local de trabalho da entrevistada

Identificação e perfil socioeconômico da entrevistada:

Nome: RCT	
Idade: 35	Estado civil: Solteira
Nº de filhos: 2	Escolaridade: Ensino Médio completo
Atuação profissional: Auxiliar de higienização (área da saúde)	Faixa salarial: 3 salários mínimos

ROTEIRO DE ENTREVISTA

CATEGORIA 1. Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral.

a) Existem diversas leis que visam à inserção sociolaboral das mulheres de um modo geral e das pessoas com deficiência. Quais delas você conhece?

- **RCT:** Nenhuma. A única lei que eu ouvi falar com há alguns anos atrás quando o governo elaborou... a todas as empresa pra contratar pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.

b) Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?

- **RCT:** Pra nós antes era mais difícil, agora ficou melhor no mercado de trabalho, mas a discriminação ainda é muito grande e muitas empresas que não tem aquela quantidade certa de deficiente no mercado de trabalho, muitas vezes a gente vai à procura do emprego, tem e eles não dão oportunidade.

CATEGORIA 2. Questões pessoais.

a) A sua deficiência é congênita ou adquirida?

- **RCT:** É adquirida. Foi uma injeção mal aplicada que pegou no nervo ciático da minha perna direita.

b) Qual o seu tipo de deficiência? Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente?

- **RCT:** Sequela de Poliomielite. Posso trabalhar em qualquer função!

c) O que mais motiva uma mulher com deficiência física a trabalhar fora de casa?

- **RCT:** A responsabilidade e a necessidade principalmente de sobrevivência, com certeza!

d) Você é a principal responsável pelo sustento de sua família?

- **RCT:** De tudo! Sou o pai e a mãe das minhas duas filhas.

CATEGORIA 3. Inserção no mercado de trabalho.

a) Você teve dificuldades para conseguir o primeiro emprego? Quais?

- **RCT:** Não! Depois que surgiram essas cotas no mercado de trabalho o meu primeiro emprego como portadora de deficiência foi na xxxxx, como operadora de máquinas. Aí, de lá pra cá, graças a Deus, pra mim a facilidade agora foi maior.

b) Quantos empregos você já teve? Por quê?

- **RCT:** Uns 8.

- Pesquisadora: Por que tantos empregos?

- **RCT:** A maioria é a falta de respeito dos coordenadores das empresas com nós deficientes. As humilhações que nós... em muitas empresas não temos o respeito que era pra nós ter. Eles botam a gente pra trabalhar em serviços muito pesados e não tem respeito por nós. A carga horária muito grande, ultrapassa muito, e muitas das vezes quando pedem pra gente fazer hora extra, se a gente diz que não pode, botam a gente pra fora.

c) Há quanto tempo você está no atual emprego?

- **RCT:** Há 8 anos em um. Noutro há 11 meses, vai fazer 1 ano agora e no outro vou fazer 1 ano agora no dia 1º de maio.

d) O que o trabalho representa na sua vida?

- **RCT:** Tudo! Tudo de modo geral! Pra mim o meu trabalho é muito bom pra mim.

e) O mercado de trabalho oferece oportunidades para a atuação profissional das pessoas com deficiência?

- **RCT:** Muitas vezes sim, muitas vezes não, porque tá faltando fiscalização nas empresas pra saber a quantidade de pessoas com deficiência que tem dentro das empresas. Porque eles não colocam, só quando diz: “Vai ter uma fiscalização!”. Aí, eles vão atrás dos deficientes ali, aparentemente manter. Depois que a fiscalização sai botam todo mundo pra fora, porque dizem que muitos deficientes “não tem capaz”. Só que nós somos “capaz”, e muito! O que basta é ter respeito mais pela gente.

f) Existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres com deficiência no mercado de trabalho?

- **RCT:** Talvez exista mais pra homem de que pra mulher.

- Pesquisadora: Por que você acha isso?

- **RCT:** Porque a facilidade de homem em pegar peso é melhor pra eles e pra gente mulheres não, porque a gente não pode tá trabalhando em todo tipo de serviço. É o que eu acho! O certo seria cada portador de deficiência ter o seu lugar certo pra trabalhar de acordo com a sua deficiência.

g) Você tem conhecimento sobre quais são os setores de trabalho que mais contratam pessoas com deficiência? E para quais funções?

- **RCT:** Indústria. Operadores de máquina.

h) A mulher com deficiência física sempre deve apresentar um requisito a mais que os homens quando se candidata a uma vaga de emprego?

- **RCT:** Eu creio que não. Eu acho que varia muito da sua profissão e da sua experiência na sua carteira de trabalho.

i) Você acha que as mulheres que possuem deficiência física são reconhecidas de fato como mão de obra produtiva no mercado de trabalho ou as empresas estão contratando apenas para cumprir a lei de cotas?

- **RCT:** Estão com certeza contratando pra cumprir a Lei de Cotas. Não pelo respeito que eles têm pela gente, porque talvez se eles tivessem mais respeito por nós, portadores de deficiência física, talvez a gente não fosse... a gente quando começasse a trabalhar a gente trabalhava mais com vontade. Mas, quando a gente vê a discriminação a gente vai trabalhar pela necessidade, mas não, assim, com aquela vontade de ir mesmo, devido ao preconceito dos empresários hoje.

j) Quais os maiores desafios/obstáculos para a inclusão da mulher com deficiência física no mercado de trabalho?

- **RCT:** Eu acho que o desafio maior pra uma mulher no mercado de trabalho... é assim a pergunta? É quando você é contratada pra uma empresa e eles, assim, têm o respeito de perguntar a você... Tem vagas? Tem! Botar você no setor certo, adequado a sua deficiência pra que você trabalhe certo.

- **Pesquisadora: Qual é o obstáculo que ela encontra para conseguir um emprego?**

- **RCT:** Os obstáculos maiores são o preconceito! O preconceito terrível com nós portadores de deficiência.

- **Pesquisadora: Mas, eu digo, para a mulher? A mulher com deficiência?**

- **RCT:** Assim com a mulher principalmente. Comigo, assim, teve muita discriminação não, porque muitas vezes eu procuro meus direitos como mulher, mas, com certeza deve ser muito grande.

CATEGORIA 4. Condições de trabalho.

a) Qual a sua carga horária de trabalho?

- **RCT:** São num emprego 12, no outro mais 12 e no outro 8 horas. Todos os dias.

b) As condições de trabalho, no tocante ao ambiente físico e aos instrumentos utilizados, são adequadas às pessoas com deficiência na empresa que você trabalha?

- **RCT:** São, são! Isso aí a gente deve ser honesto quando a gente vai responder uma coisa. Isso aí eles são. Cada empresa que a gente vai trabalhar eles dão todos os materiais que é necessário pra aquilo pra que eles preservam muito, assim, acidente no trabalho. Então, todos os, assim, os empregos que eu já consegui, tenho hoje, eu tenho tudo.

- **Pesquisadora: Mas, a função que você exerce é de acordo com a sua deficiência?**

- **RCT:** É de acordo com a minha deficiência, mas nem tanto! Que às vezes, muitas vezes tem setor que seria melhor eu trabalhar e eles não colocam, porque devido a minha deficiência acham que não sou capaz.

c) Na empresa que você trabalha são oferecidas às pessoas com deficiência oportunidades para progredirem na carreira profissional?

- **RCT:** Não, de jeito nenhum! Eles não fazem isso não. Entrou naquilo ali, é aquilo ali e pronto! Muitas vezes surgem, que nem eu passei um período muito humilhante em uma dessas empresas que eu trabalhei devido de ter surgido vagas em um canto que eu via que era melhor pra mim, até mesmo o trabalho, a carga horária menos e não me deram oportunidade.

d) Você busca aperfeiçoamento profissional constante?

- **RCT:** Não!

CATEGORIA 5. Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral.

a) Como é seu relacionamento pessoal e profissional com os colegas de trabalho que não possuem deficiência?

- **RCT:** Assim, graças a Deus, comigo é muito bom. Eles me respeitam, pelo menos eles me respeitam muito, porque hoje em dia tudo dá processo, tudo dá danos morais e qualquer palavrinha que a gente disser, não sendo adequada pra aquilo que a gente vai responder, tudo do povo é um processo. Mas, eu me dou muito bem com meus colegas de trabalho que não possuem deficiência física. Mas, os que são deficiente físico a minha relação ainda é maior.

b) Quem discrimina mais as pessoas no trabalho: o homem ou a mulher com ou sem deficiência física?

- **RCT:** É mais o homem sem deficiência física. Ele é mais... tem mais preconceito. A mulher não, porque mulher, mulher, mãe, né? Sempre tem aquele carinho pela gente, mas muitas vezes a mulher quando tem um cargo a mais de que o da gente, nós deficiente físico, mesmo ela sem ter... a discriminação também é a mesma. Mas, o homem tem mais que a mulher.

c) Quem sofre mais discriminação no trabalho: o homem ou a mulher com deficiência física?

- **RCT:** É os dois. São os dois. Somos nós, todos dois. A gente tem muita discriminação, tanto o homem como a mulher.

d) Você já sofreu algum tipo de discriminação ao procurar emprego ou, até mesmo, no próprio emprego em que se encontra no momento?

- **RCT:** Eu, assim, não! Eu nunca tive discriminação sobre isso não. Até o momento, até hoje, há quase 20 anos de carteira nunca tive discriminação não, pelo fato de ser deficiente nunca sofri nenhuma discriminação não. A não ser por trás de mim, mas no meu ver, de jeito nenhum.

- Pesquisadora: Mas, para ser colocada em determinado setor, pelo fato de ser deficiente você não chegou a conseguir a vaga?

- **RCT:** Não, não!

e) A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está contribuindo para a redução do preconceito social em relação aos deficientes?

- **RCT:** Eu creio que essa lei só vai prosseguir muito mais na frente quando começar a ficar igual quando vai se candidatar um prefeito: passar em televisão, rádio, juízes, promotores falar sobre isso. Possa ser que existam leis, e eles sabem, mas não cumprem.

- Pesquisadora: Então, na sua opinião essa inclusão social das pessoas com deficiência está ou não contribuindo para diminuir a discriminação?

- **RCT:** Não está! Não está!

Roteiro de entrevista semiestruturada

Data: 24/03/2014

Horário da entrevista: 17h00min

Local de realização da entrevista: Residência da entrevistada

Identificação e perfil socioeconômico da entrevistada:

Nome: RSL	
Idade: 35	Estado civil: Solteira
Nº de filhos: 1	Escolaridade: Ensino Médio completo
Atuação profissional: Atendente (repcionista)	Faixa salarial: pouco mais de 1 salário mínimo

ROTEIRO DE ENTREVISTA

CATEGORIA 1. Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral.

a) Existem diversas leis que visam à inserção sociolaboral das mulheres de um modo geral e das pessoas com deficiência. Quais delas você conhece?

- **RSL:** Na verdade nenhum! Por que o que eu conheço é o que eu corro atrás, que são da empresa, assim, quando precisam do deficiente físico pra complementar. Mas, se me perguntar exatamente qual é a lei eu não sei te dizer, por que eu busco o meu próprio benefício e nem, na verdade, sei explicar. Sei que temos muitos benefícios, que eu tenho as carteiras, tenho o passe livre, eu tenho... o que é do meu direito eu tenho, mas não sei explicar nenhuma dessas leis, por que nem busco também conhecer, eu saio aproveitando o que me tem direito e por isso mesmo eu vou ficando...

Pesquisadora: Mas você tem conhecimento sobre a Lei de Cotas?

- **RSL:** É, a lei de Cotas.

b) Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?

- **RSL:** É uma vantagem, por que se você chega numa empresa com um currículo na mão e diz que é deficiente físico ele (empregador) vai olhar pra você, ele vai parar e vai olhar. Se você tem uma deficiência que ele acha que tá bom pra empresa dele, ele vai colocar. Se você tem uma deficiência que não agrada a ele, ele também não coloca. Aí, a deficiência faz com que olhe pra você. Aí já vai ler o seu currículo de forma diferente, por que se não fosse assim... Eu acho que pra mim é uma “abre portas”, por que eu não tenho o que dizer da minha deficiência, por que eu tenho, mas pra mim é mesmo que não ter. No trabalho ele olha, quando você chega que pergunta... quando eu vou entregar meu currículo mesmo, aí eu digo: “É por que tá recebendo pra portador de deficiência?” “Tô!” Aí ele olha e pergunta pra mim: “Pra quem é?” “É pra mim!” Aí, olha pra mim da cabeça aos pés. Aí como vê que a minha deficiência não é tão *alterada* aí já me dá oportunidade. Aí quando vê o meu currículo, vê que eu tenho... aonde eu trabalhei, vê tudinho direitinho, aí já é fácil! Pra mim, graças a Deus, eu não soffro atrás de emprego, né? Essas coisas assim não. Pra mim é mais tranquilo. Agora eu vejo pessoas que são cadeirantes, pessoas que tem, assim, deficiência de locomoção que já não tem tanta facilidade pra arrumar um emprego.

- Pesquisadora: Quer dizer que vai de acordo com a deficiência?

- **RSL:** Eu sempre vejo de acordo com a deficiência. E se você tiver uma deficiência e não se impor as pessoas até rir, ficam rindo. Excluem você, por que eu já vi isso. Às vezes eu tô dentro da minha empresa trabalhando,

por que eu tenho a deficiência e não ando igual ao outro, já olha dos pés a cabeça. É normal isso, eu vejo isso todos os dias. Por que não dou importância. Até peço a Deus ajuda pra que faça com que eu não dê importância. E não é uma deficiência que você olhe e veja: “Oh! Que coisa!” Mas, as pessoas olham.

CATEGORIA 2. Questões pessoais.

a) A sua deficiência é congênita ou adquirida?

- **RSL:** De nascença. Eu nasci assim, só que como eu fiz cirurgia, minha mãe me levou, fez tratamento, eu tenho 3 cirurgias, aí eu consegui. O tendão foi cortado, aí eu não movimento o pé, aí eu consigo pisar no chão normal, mas eu não pisava no chão, era com a ponta dos dedos. Já nasci assim.

b) Qual o seu tipo de deficiência? Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente?

- **RSL:** A minha deficiência é física. É o lado esquerdo do corpo, tanto o braço como a perna e o pé. Aí, devido às cirurgias, aí o pé ficou deformado, ficou todo diferente, eu não mexo o pé, tenho uma perna mais fina, puxo um pouquinho a perna quando eu vou andar.

- Pesquisadora: Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente?

- **RSL:** De uma certa forma permite sim, por que eu só não sou de ficar em pé, eu não poso passar muito tempo em pé por que as pernas doem, eu não aguento, eu não tenho forças pra sustentar o corpo em pé. Como eu boto a força só numa perna, aí a outra perna começa a doer também, mas, permite! Eu subo escada, desço escada, faço tudo. Não tem diferença não.

c) O que mais motiva uma mulher com deficiência física a trabalhar fora de casa?

- **RSL:** Eu vou te dar a resposta que uma amiga me deu essa semana. Ela é cadeirante e ela trabalha junto comigo e ela disse assim: “Que todos nós deficientes fazemos questão de ser independentes, principalmente um cadeirante”. Então, eu acho que é próprio da pessoa querer ser independente e quando você ver que alguém olha pra você com determinado obstáculo, aí você, pela sua própria natureza, mostra que você é superior a tudo isso. Então, isso também motiva, por que alguém olha pra você e assim: “Ah, é deficiente!” Mas, você mostra que você não é uma pessoa deficiente qualquer, você mostra que é superior! Acho que termina sendo deficiente aquele que olha pra você de uma forma desagradável.

d) Você é a principal responsável pelo sustento de sua família?

- **RSL:** Sou e não sou (risos)! Por que, assim, eu convivo com a minha mãe, então, ela tem a aposentadoria dela e eu tenho... Então, a gente se une e uma ajuda a outra.

CATEGORIA 3. Inserção no mercado de trabalho.

a) Você teve dificuldades para conseguir o primeiro emprego? Quais?

- **RSL:** Não, o primeiro emprego, na verdade, eu não tive dificuldade. Foi que tava precisando de uma pessoa e eu fui direito na empresa e foi fácil. Foi indicação, então, eu não tive problema não. Eu nunca tive, assim, problema de chegar num lugar precisando de um emprego e não conseguir, de uma forma ou de outra eu consigo.

b) Quantos empregos você já teve? Por quê?

- **RSL:** São 5.

- Pesquisadora: E quais os motivos para essa mudança de empregos?

- **RSL:** Graças a Deus, todos eu pedi pra sair (risos)! Primeiro eu comecei a trabalhar na xxxxx, que é uma fábrica de colchão, lá no Distrito. Lá eu comecei como serviços gerais. Foi o pior dos piores! Eu começava 5

horas da manhã, eu já tava lá. Servi café, varri, lavei banheiro, fiz tudo que eu não gostava fazer, eu fiz. Fiz pela necessidade do momento e, como eu já tinha dito, pelo meu filho. Mas, aí Deus foi... alguém me perguntou: “Sabe costurar?” Aí eu disse: “Sei!”. Mas eu não sabia. Aí o supervisor passou 15 dias de férias, aí eu passei 15 dias sofrendo numa máquina de costura, mas quando ele voltou eu tava sabendo costurar. Aí saí da limpeza e fui pra costura. Aí, dessa (empresa) eu saí por que teve um corte e eu fui beneficiada nesse corte. Aí, saí normalmente. De lá, com 2 meses que eu tinha saído, eu nem cheguei a receber o desemprego completo, fui trabalhar na xxxxx, só aos sábados. Continuei na xxxxx, depois fui pra xxxxx. Trabalhei 2 anos na xxxxx e 3 anos na xxxxx. Da xxxxx eu pedi pra sair de acordo com a carga horária e o salário tava muito pouco e a carga horária muito grande. Eu pegava de meio dia pra sair de 10 da noite. Então não tinha condições! Eu chegava em casa muito tarde, descia ali em baixo, era perigoso pra mim e eu também me desmotivei. Aí, saí da xxxxx! Da xxxxx eu tive que sair por que o emprego que eu arrumei no xxxxx na época só arrumava emprego que precisava no sábado e a xxxxx só no sábado, aí eu tive uma escolha, tive que trocar o emprego, não poderia ficar, por que o da xxxxx é só um complemento. É como se fosse um “bico”, não é um salário que você recebe. Você não chega a receber nem... é meio salário, então você não tem condições de viver com isso, aí tive que sair pra ficar só em um. Aí depois que eu comecei no xxxxx, fiquei tudo direitinho e pedi pra sair por que consegui no xxxxx. No caso, pra mim foi melhor.

c) Há quanto tempo você está no atual emprego?

- **RSL:** Fazem 2 meses.

d) O que o trabalho representa na sua vida?

- **RSL:** Meu trabalho é tudo pra mim. Com a graça de Deus ele é tudo pra mim, por que me faz ser independente financeiramente, tudo que eu tenho é com o meu trabalho: eu sustento meu filho com meu trabalho, eu como do meu trabalho, eu me visto do meu trabalho. Então, tudo pra mim vem do meu trabalho, se não fosse ele nada eu teria.

e) O mercado de trabalho oferece oportunidades para a atuação profissional das pessoas com deficiência?

- **RSL:** Não! Por que eu não vejo. Eles empregam, eles jogam você lá dentro do setor, eles não lhe capacita, ele não... ele vai só substituindo ... botando você ali pra ocupar aquela vaga por que eles precisam, mas não capacita, não fazem nada desse tipo, eles jogam você, aí você vai aprendendo no dia a dia, vai se aperfeiçoando.

f) Existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres com deficiência no mercado de trabalho?

- **RSL:** Eu não sei te responder muito bem por que, assim, eu não tenho amigos com deficiência. Então, eu não... todo o grupo que convivo são meninas. Então, pra mim são todas iguais e os meninos eu não sei te responder.

- Pesquisadora: Você nunca competiu, assim, com um homem a uma vaga?

- **RSL:** Não, não! Nem competi nenhuma vaga com um homem. Eu conheço poucos que são deficientes meninos e nunca precisei competir, por que vai mais assim, eles olham pra você, é como eu lhe avisei, seu tipo de deficiência. Eles não querem nem saber às vezes se você tem aquela capacidade pra cumprir aquilo que vai ser imposto a você. Ele quer que você vá pra lá pra “tapar o buraco”. Aí, você é que tem que dar o melhor de si, você tem que mostrar que é capaz, você também tem que dizer a você mesmo que você é capaz de cumprir aquilo que foi determinado e vencer, por que treinamento não tem não.

g) Você tem conhecimento sobre quais são os setores de trabalho que mais contratam pessoas com deficiência? E para quais funções?

- **RSL:** Não, eu acho que seja a indústria, por que a indústria por conta que tem muitos... aí eu acredito que seja mais a indústria.

- **Pesquisadora: Para quais funções?**

- **RSL:** Peão mesmo! Eu vejo muito serviços gerais.

h) A mulher com deficiência física sempre deve apresentar um requisito a mais que os homens quando se candidata a uma vaga de emprego?

- **RSL:** Todo mundo tem que ter um requisito a mais, senão não se destaca. E quanto à competir com os meninos, a gente sempre vai ganhar, por que somos mais capazes (risos).

i) Você acha que as mulheres que possuem deficiência física são reconhecidas de fato como mão de obra produtiva no mercado de trabalho ou as empresas estão contratando apenas para cumprir a lei de cotas?

- **RSL:** A maioria das vezes são pra cumprir a Lei de Cotas. Ele não tem... é só pra cumprir mesmo, como eu havia lhe falado, é a mesma resposta, é só pra cumprir a lei. Depois é que eles vão analisar se você se encaixa naquilo ou não.

- **Pesquisadora: Se for concorrer uma mulher com deficiência e uma mulher sem deficiência?**

- **RSL:** Eles botam, por que, olhe, na loja que eu trabalhei no comércio por conta da minha deficiência ser mínima eu fiquei no setor de crediário e já vi pessoas que são cadeirantes não ter a oportunidade e, no entanto, tem a mesma capacidade que eu tenho, mas tem mais dificuldade na locomoção, aí elas não botam uma pessoa que anda com muletas, são pessoas que, assim, infelizmente, até pra pegar ônibus tem dificuldade.

j) Quais os maiores desafios/obstáculos para a inclusão da mulher com deficiência física no mercado de trabalho?

- **RSL:** Eu não sei te dizer, por que eu não tenho esses desafios assim não. O que eu tenho é só de mostrar que posso e sou capaz, mas eu não... até agora onde eu fui as portas se abriram pra mim e todas as vezes eu fui pra “tapar o buraco”, como eu te disse, mas trabalho igual as outras meninas que não são portadoras. É tanto que eu fico em setores que de portador só tem a mim, mas que me misturo no meio delas e faço o que elas fazem sem nenhuma inclusão, nem horário, nem nada, assim, tudo igual.

CATEGORIA 4. Condições de trabalho.

a) Qual a sua carga horária de trabalho?

- **RSL:** Agora, graças a Deus, eu trabalho de 8:00 da manhã a 1:00 da tarde.

b) As condições de trabalho, no tocante ao ambiente físico e aos instrumentos utilizados, são adequadas às pessoas com deficiência na empresa que você trabalha?

- **RSL:** No meu local de trabalho é tudo normal, por que eu só lido com requerimentos, canetas, computador, então, é acessível a todos.

- **Pesquisadora: A você e às outras que estão trabalhando com você?**

- **RSL:** É!

c) Na empresa que você trabalha são oferecidas às pessoas com deficiência oportunidades para progredirem na carreira profissional?

- **RSL:** Como eu cheguei agora eu ainda não vi isso. Aí, no meu local até agora eu não vi essa oportunidade não, bem que eu queria, mas até agora eu não vi não.

d) Você busca aperfeiçoamento profissional constante?

- **RSL:** Busco, todos os dias eu procuro ser melhor, desenvolver melhor, até por que eu não gosto de ser chamada atenção. Então, eu procuro fazer do meu trabalho o melhor possível, não é nem pra que eu seja reconhecida ou nem costume “chaleirar” ninguém, eu faço o que eu faço pra mim mesma, pra que eu possa aprender e ser melhor, por que eu acho que se plantar hoje eu colho amanhã, né?

- **Pesquisadora: Agora, cursos profissionalizantes?**

- **RSL:** Busco, eu faço, eu tenho tudinho direitinho. Eu fiz assim de informática, só não tenho o mais aperfeiçoado, mas eu tenho, eu busco o melhor. A empresa já vai oferecer cursos, aí ficou pra essa semana fazer curso, eu fiz. Na outra semana já vai ter novamente. Eu sempre faço, eu gosto.

CATEGORIA 5. Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral.

a) Como é seu relacionamento pessoal e profissional com os colegas de trabalho que não possuem deficiência?

- **RSL:** Normal, por que graças a Deus eu nunca encontrei preconceito em nenhum dos lugares que eu frequentei e no que eu estou frequentando. Aonde eu trabalho tem muitas pessoas com deficiência, é tanto que quando a gente se junta fica só aquela turminha, assim, de deficientes, mas as outras pessoas não tem restrição nenhuma, todo mundo faz parte normal. Tem uma menina que é cadeirante e as pessoas até empurram a cadeira dela, levam e, é supernormal! Graças a Deus eu não enfrento preconceito nenhum.

b) Quem discrimina mais as pessoas no trabalho: o homem ou a mulher com ou sem deficiência física?

- **RSL:** A mulher sem deficiência ela já olha mais assim... eu não sei se é questão de que tem mulher que parece que gosta de competir umas com as outras, por esse próprio instinto. Aí eu já vi isso, por que é assim, tem umas que usa salto, sai toda poderosa, toda rebolando, aí acha que aquela que já anda puxando a perna já é mais... mas, os homens não. Os homens é tudo normal, eu nunca vi... eu nunca vi homem olhar pra mim com certos... pela deficiência. Já a mulher, eu já vi.

c) Quem sofre mais discriminação no trabalho: o homem ou a mulher com deficiência física?

- **RSL:** Acho que a mulher, é sempre mais a mulher. Que a mulher parece que gosta de competir com a outra. Mas o homem não. O homem ajuda, chega até a possibilidade de fazer amizade, ainda é melhor. O deficiente físico parece que ele é melhor por que parece que ele entende melhor. E a mulher não, já olha assim, já “auto se defendendo”. E o homem não se arma de nada não.

d) Você já sofreu algum tipo de discriminação ao procurar emprego ou, até mesmo, no próprio emprego em que se encontra no momento?

- **RSL:** Não, eu nunca sofri esse tipo de discriminação não. Às vezes até esqueço que tenho a deficiência (risos).

e) A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está contribuindo para a redução do preconceito social em relação aos deficientes?

- **RSL:** Eu nem sei te explicar, mas, assim, eu acho que é normal. Eu não vejo tanto preconceito, pelo menos eu procuro não ver, seu procuro levar tudo normal, de uma forma normal, viver, fazer as coisas normais, por que se você parar pra tá pensando só em preconceito, só em que é diferente ou se impondo diferente, você não vai crescer nunca, se preocupando com o pensamento do outro. A gente faz, nós deficientes, fazemos a nossa parte, o nosso trabalho, nossa vida, vivemos nossa vida sem se preocupar com a do outro que se acha que é “normal”. Aí, assim a gente vive bem, não vive questionando, nem competindo, pelo menos a turma que eu convivo não. Procuramos viver normal, olhamos pras pessoas de igual pra igual, quem quiser olhar diferente, problema de quem olhou, por que a gente não se importa com isso não.

Roteiro de entrevista semiestruturada

Data: 25/03/2014

Horário da entrevista: 11h00min

Local de realização da entrevista: Residência da entrevistada

Identificação e perfil socioeconômico da entrevistada:

Nome: AFA	
Idade: 38	Estado civil: solteira
Nº de filhos: não possui	Escolaridade: nível superior completo (especialização em psicopedagogia)
Atuação profissional: professora	Faixa salarial: menos de 1 salário mínimo

ROTEIRO DE ENTREVISTA

CATEGORIA 1. Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral.

a) Existem diversas leis que visam à inserção sociolaboral das mulheres de um modo geral e das pessoas com deficiência. Quais delas você conhece?

- **AFA:** Olha, eu não sabia de nenhuma. Aí, depois que eu fui fazer parte da Associação que eu fiquei sabendo que tinha direito, assim, ao mercado de trabalho, né? A se encaixar no mercado de trabalho e a gratuidade de andar no ônibus, mas até agora eu não consegui o de andar, (como é?) aqui em Campina Grande, é a única carteira que eu não consegui. Sempre é negado.

- **Pesquisadora: Então você tem conhecimento sobre a Lei de Cotas?**

- **AFA:** É, de certa forma, né?

b) Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?

- **AFA:** Assim, eu acho pouca. Acho que deveria ter mais, né? E assim, não sei, acho que não é muito não... assim, como é que eu posso falar? Não está sendo muito colocada em prática, não. Por que tá difícil, né?

CATEGORIA 2. Questões pessoais.

a) A sua deficiência é congênita ou adquirida?

- **AFA:** As duas, né? Por que eu tenho duas deficiências. A física é congênita e a auditiva é adquirida, né? Com o tempo fui perdendo a audição.

b) Qual o seu tipo de deficiência? Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente?

- **AFA:** Física e auditiva. Sim, eu não vejo problema algum. Dá pra trabalhar. Nenhuma das duas não me impedem, não. Dá pra exercer direitinho.

c) O que mais motiva uma mulher com deficiência física a trabalhar fora de casa?

- **AFA:** Mostrar que ela é capaz. Todo mundo é capaz. Não é por que é uma deficiência vai tornar a pessoa inútil. E todo mundo precisa trabalhar.

d) Você é a principal responsável pelo sustento de sua família?

- **AFA:** Não.

- **Pesquisadora: Mas você contribui com algum percentual?**

- **AFA:** Não. É só pra mim mesmo.

CATEGORIA 3. Inserção no mercado de trabalho.

a) Você teve dificuldades para conseguir o primeiro emprego? Quais?

- **AFA:** Demais! Assim, tanto pela física. Acho assim, o mercado de trabalho não só tá difícil pra quem é deficiente, mas pra os “normais” também, né? Assim, no meu caso acho que fica mais difícil ainda pela deficiência física, né? Quando vê aí diz logo... aí pensa logo: ah, acho que não é capaz! Mas, acho que as aparências enganam.

- Pesquisadora: Mas você sentia (dificuldades) ao procurar emprego?

- **AFA:** Em certos momentos sim.

b) Quantos empregos você já teve? Por quê?

- **AFA:** Dois. O primeiro eu fui posta pra fora e o segundo por que, assim, eu que decidi sair. Assim, não pela minha, (como é que se diz?) capacidade profissional, não. Foi por motivos pessoais.

c) Há quanto tempo você está no atual emprego?

- **AFA:** 1 ano

d) O que o trabalho representa na sua vida?

- **AFA:** Eu acho que o trabalho representa tudo na vida de qualquer pessoa, né? Representa o quê? O sustento, a liberdade, mostrar que é capaz. Todo mundo precisa de um emprego! De ser útil também.

e) O mercado de trabalho oferece oportunidades para a atuação profissional das pessoas com deficiência?

- **AFA:** Oferece, mas é como lhe falei tem a lei, mas não é... como é que eu posso dizer? A lei não está sendo cumprida, né? Tem lá... como é que se diz? Como é que eu posso dizer? As vagas no mercado de trabalho pra os deficientes, mas quando chega lá as pessoas botam obstáculos, aí não consegue o emprego. É difícil!

f) Existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres com deficiência no mercado de trabalho?

- **AFA:** Eu acho que tem igualdade para os dois. Agora, assim, vão depender do local onde vai... como é que se diz? Do local que vai ... chamar o profissional pra trabalhar, né? Se vai aceitar ou não aquela pessoa com a deficiência que ela tem. A igualdade está pra todos, tano pra o homem quanto pra mulher com deficiência ou não. Aí vai do empregador querer empregar ou não.

- Pesquisadora: Os dois estão concorrendo em é de igualdade?

- **AFA:** Tá! Eu acho!

g) Você tem conhecimento sobre quais são os setores de trabalho que mais contratam pessoas com deficiência? E para quais funções?

- **AFA:** Mulher, assim, eu não tenho muito conhecimento não, mas pelo que eu pude perceber, pela pouca experiência que eu tenho eu acho, assim, que é mais na indústria, comércio, né? Mais na indústria e no comércio pelo que eu pude perceber, né?

-Pesquisadora: E para quais funções?

- **AFA:** Funções não muito boas, viu? Como serviços gerais, embalador, né? Não dá um cargo bom. É telefonista, né? Não tem um cargo melhor. Deixa-me ver... o melhor que eu já vi, assim, foi o de auxiliar administrativo. Mesmo assim uma vez eu fui chamada, mas já foi preenchido. Aí eu até questionei com o pessoal lá da Associação, por que não tinha chamado, né? Ué, não estavam precisando de gente com deficiência, quando eu cheguei lá já tinha uma pessoa que não era... que não tinha nada a ver com deficiência. Eu acho, assim, que essa lei tá... (risos)! É tão engraçado...

h) A mulher com deficiência física sempre deve apresentar um requisito a mais que os homens quando se candidata a uma vaga de emprego?

- **AFA:** Assim, que requisito?

- **Pesquisadora:** Algo a mais, mais estudo, maior qualificação?

- **AFA:** Eu acho, eu acho que sim! Assim, a igualdade é igual, né? Ambos tem que estudar, mostrar o melhor, né? Se capacitar, mas se a mulher tem mais... assim tanto as pessoas com deficiência não! Hoje em dia é a mulher que tá se capacitando mais, estudando, fazendo faculdade...

- **Pesquisadora:** Mas, a questão é: ela tem que sempre demonstrar algo a mais para concorrer àquela vaga. Ela e um homem, você, por exemplo, e um homem?

- **AFA:** Não, eu acho que é igual, por que às vezes os cargos são diferentes. Igual... não acho que tem que demonstrar...

- **Pesquisadora:** Que ela está preparada?

- **AFA:** Não, eu acho que é igual, assim, pelo que eu vi, né?

i) Você acha que as mulheres que possuem deficiência física são reconhecidas de fato como mão de obra produtiva no mercado de trabalho ou as empresas estão contratando apenas para cumprir a lei de cotas?

- **AFA:** Apenas para cumprir a Lei de Cotas. Agora, quando contrata e vê que ela é capaz, aí a coisa muda de figura, né? Mas eu acho que é mais pra cumprir a Lei de Cotas.

j) Quais os maiores desafios/obstáculos para a inclusão da mulher com deficiência física no mercado de trabalho?

- **AFA:** Mostrar que ela é capaz, né? Que a deficiência não atrapalha no mercado de trabalho, né? No... como é que se diz? No trabalho também que ela vai exercer.

CATEGORIA 4. Condições de trabalho.

a) Qual a sua carga horária de trabalho?

- **AFA:** De 1:00 às 5:30

b) As condições de trabalho, no tocante ao ambiente físico e aos instrumentos utilizados, são adequadas às pessoas com deficiência na empresa que você trabalha?

- **AFA:** Nenhum, não tem nada adequado para deficiente. Nada, nada, nada! Nem tem banheiro, o quadro não é adequado, nada! Nem o ambiente, né?

- **Pesquisadora:** Não tem acessibilidade?

- **AFA:** Não, não tem acessibilidade adequada, né?

c) Na empresa que você trabalha são oferecidas às pessoas com deficiência oportunidades para progredirem na carreira profissional?

- **AFA:** Assim, aonde eu trabalho, né? Assim, me deixaram livre pra demonstrar que eu era capaz, né? Que eu sou capaz! E mostrei realmente que eu era capaz. Quer dizer que me deram oportunidade, né? Me deram oportunidade de progredir na minha carreira profissional.

d) Você busca aperfeiçoamento profissional constante?

- **AFA:** Sim. Procuo me capacitar cada vez mais, fazer curso, me especializar.

CATEGORIA 5. Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral.

a) Como é seu relacionamento pessoal e profissional com os colegas de trabalho que não possuem deficiência?

-AFA: Eu me relaciono bem. Sou bem “na minha”. E nunca tive dificuldade de me relacionar com as pessoas no meu ambiente de trabalho e fora do meu trabalho também.

b) Quem discrimina mais as pessoas no trabalho: o homem ou a mulher com ou sem deficiência física?

-AFA: Eu acho... é ambos, não? Assim, as pessoas que não tem deficiências é as que mais, assim, pode... deixe-me ver... pode discriminar a que tem, né, deficiência? mas acho que as que tem deficiência não discrimina as que tem não, compreende, né?

- Pesquisadora: Não discrimina?

-AFA: Não!

c) Quem sofre mais discriminação no trabalho: o homem ou a mulher com deficiência física?

-AFA: Ambos. E dependendo da deficiência também. Quando é bem visível aí as pessoas discriminam. Ficam olhando, comentando, né?

d) Você já sofreu algum tipo de discriminação ao procurar emprego ou, até mesmo, no próprio emprego em que se encontra no momento?

-AFA: Assim, ao procurar, sim, mas no que estou, não! Não tive discriminação não. Assim, ao procurar, sim! Por que é assim, as pessoas acham que a pessoa com deficiência não é capaz. Mas a pessoa é capaz igual a uma pessoa normal. Só basta dar uma oportunidade, né?

e) A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está contribuindo para a redução do preconceito social em relação aos deficientes?

-AFA: De certa forma, sim! Tá diminuindo. Agora tem que dar mais oportunidade aos deficientes, né? Cumprir mais a lei. Não é só ali de enfeite não!

Roteiro de entrevista semiestruturada

Data: 25/03/2014

Horário da entrevista: 20h00min

Local de realização da entrevista: Local de trabalho da entrevistada

Identificação e perfil socioeconômico da entrevistada:

Nome: EAS	
Idade: 33	Estado civil: Casada
Nº de filhos: 1	Escolaridade: Ensino Médio completo
Atuação profissional: Telefonista e auxiliar de biblioteca	Faixa salarial: 2 salários mínimos

ROTEIRO DE ENTREVISTA

CATEGORIA 1. Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral.

a) Existem diversas leis que visam à inserção sociolaboral das mulheres de um modo geral e das pessoas com deficiência. Quais delas você conhece?

- **EAS:** Nenhuma, nunca tive conhecimento de nenhuma lei, assim, pra mulher não. Tenho conhecimento da lei pra deficientes, né? Que o deficiente físico tem direito a entrar no mercado de trabalho, mas as leis pra mulher eu não conheço nenhuma.

b) Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?

- **EAS:** A minha opinião, eu acho que é muito importante, né? Porque como sempre houve discriminação, essa Lei de Cotas ajuda muito a gente. E, pelo menos, particularmente, eu gostei da Lei de Cotas pra o deficiente. Ajuda muito.

CATEGORIA 2. Questões pessoais.

a) A sua deficiência é congênita ou adquirida?

- **EAS:** É adquirida. Foi um acidente.

b) Qual o seu tipo de deficiência? Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente?

- **EAS:** Minha deficiência é física, mas não impede que eu trabalhe. Eu trabalho normalmente.

c) O que mais motiva uma mulher com deficiência física a trabalhar fora de casa?

- **EAS:** Eu acho que toda mulher quer ser independente, né? Apesar da dificuldade da deficiência, mas a gente sempre busca superar aquela deficiência. Então, a mulher ela quer sempre tá inserida no mercado de trabalho, tá ocupando algum cargo importante. Então, eu acho que a mulher, ela procura sempre está inovando. Então, com essa ajuda dessas cotas, ajuda da lei que... de deficientes, né? Pra ser inserido no mercado de trabalho ajuda muito a mulher a se desenvolver.

d) Você é a principal responsável pelo sustento de sua família?

- **EAS:** Não, meu esposo trabalha também.

CATEGORIA 3. Inserção no mercado de trabalho.

a) Você teve dificuldades para conseguir o primeiro emprego? Quais?

- **EAS:** Como deficiente não! Não tive dificuldade, foi rápido.

b) Quantos empregos você já teve? Por quê?

- **EAS:** 5 empregos já.

- Pesquisadora: Mas por que essa mudança de empregos?

- **EAS:** Não, porque, na verdade, eu, eu...o primeiro com o passar do tempo eu não estava mais me sentindo a vontade no que eu estava fazendo. Então, a gente sempre, não sei se são as mulheres ou no geral, tá tentando melhorar a vida, né? Tá tentando buscar algo que se identifique com a gente. Então, eu procurei um emprego melhor, fui trabalhar num emprego melhor. Só que houve um problema na empresa que eu tava, que ela incendiou, aí colocou muita gente pra fora. Aí, eu saí, nesse período eu saí. Aí, arrumei outro emprego, só que eu não estava gostando do que eu tava no momento. Aí arrumei outro, só que desse último que eu arrumei eu estou até hoje, já faz 4 anos. Eu estava lá, só que eu não tava satisfeita só com um, aí arrumei outro (risos).

- Pesquisadora: Mas, em todos você entrou pela Lei de Cotas?

- **EAS:** Todos pela Lei de Cotas.

- Pesquisadora: Por intermédio da Associação de deficientes?

- **EAS:** Não dessa, né? Esse último, a xxxxx, foi dessa, porque antes eu não tinha conhecimento dessa associação. Aí, como eu só tinha um emprego, eu tava querendo outro, aí eu fui lá, falei com os meninos sobre

essa disponibilidade de outro emprego, em outro horário, que eu só dou 6 horas no primeiro que eu estava. Aí, houve essa oportunidade na xxxxx e eu estou até hoje.

c) Há quanto tempo você está no atual emprego?

- **EAS:** No primeiro faz 4 anos e no segundo vai fazer 2 anos.

d) O que o trabalho representa na sua vida?

- **EAS:** O trabalho pra mim é muito importante. Representa quase tudo. Só não digo que representa tudo porque pra mim seria também muito importante o estudo, né? E agora, depois de muito tempo é que eu tô tentando estudar e trabalhar ao mesmo tempo. Mas, o trabalho é muito importante.

e) O mercado de trabalho oferece oportunidades para a atuação profissional das pessoas com deficiência?

- **EAS:** Oferece, oferece.

f) Existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres com deficiência no mercado de trabalho?

- **EAS:** Eu acho que não. Eu acho que apesar dessas cotas ajudarem muito eu acho que a gente ainda sente uma discriminaçãozinha em questão de... como é que eu posso dizer? Nessa questão de... esqueci o nome! Dessa exclusão que a gente tem, né? O mercado de trabalho apesar de já tá muito evoluído, dando muita chance, mas eu acho que a gente ainda não está igual ao homem.

- Pesquisadora: Você quer dizer a gente mulher?

- **EAS:** A gente mulher. Não é ainda como o homem, como as oportunidades que dão para o homem. Eu acho que ainda totalmente a gente não tá não. Ainda existe a discriminação, na minha opinião eu acho que ainda existe. Um pouco, mas existe.

g) Você tem conhecimento sobre quais são os setores de trabalho que mais contratam pessoas com deficiência? E para quais funções?

- **EAS:** Não, tenho não. Conhecimento sobre isso eu não tenho não.

- Pesquisadora: Nem em quais funções as pessoas com deficiência são colocadas?

- **EAS:** Assim, eu acho que tem muitas funções que, assim, eu acho que eles não tão preparados, eu acho ainda, porque o mercado de trabalho não tá preparado pra esse tipo de deficiência, esses tipos de deficiências. Eu acho que deveria ter uma seleção maior do que a gente deveria fazer, do que a gente pode fazer. Muitas vezes o deficiente é colocado numa área que não é pra ser colocado. Que tá causando a impossibilidade dele, assim... da saúde dele, tá entendendo? Eu acho que eles não têm uma preparação, por exemplo, do que aquele deficiente físico pode fazer. Eles colocam num setor, coloca porque é uma cota que eles têm que preencher, mas que, na verdade, eles não tão preocupados se a gente vá dar conta com aquilo ali, se a gente vai evoluir naquele setor, tá entendendo? Eu acho que ainda falta muito isso: uma preparação deles sobre essa questão.

h) A mulher com deficiência física sempre deve apresentar um requisito a mais que os homens quando se candidata a uma vaga de emprego?

- **EAS:** Eu acho que sim! Eu acho que a gente tem que demonstrar que é bem mais desenvolvida do que o homem, porque senão não fica. É como eu tava dizendo: não tem uma seleção de como, de onde colocar a gente. Então, eles colocam no lugar que se a gente for mulher e não se destacar, não vai ficar.

i) Você acha que as mulheres que possuem deficiência física são reconhecidas de fato como mão de obra produtiva no mercado de trabalho ou as empresas estão contratando apenas para cumprir a lei de cotas?

- **EAS:** Na minha opinião eu acho que eles contratam só pra cumprir a Lei de Cotas.

j) Quais os maiores desafios/obstáculos para a inclusão da mulher com deficiência física no mercado de trabalho?

- **EAS:** Mulher, primeiro é por ser mulher, né? Que já é um desafio muito grande. E muita dificuldade que as mulheres têm de entrar no mercado de trabalho, porque, primeiro por ser mulher e eles acharem que a gente não tem capacidade de exercer certos cargos e depois pela deficiência. Eu acho isso!

CATEGORIA 4. Condições de trabalho.

a) Qual a sua carga horária de trabalho?

- **EAS:** Eu dou sete horas e meia em um e dou seis horas em outro.

b) As condições de trabalho, no tocante ao ambiente físico e aos instrumentos utilizados, são adequadas às pessoas com deficiência na empresa que você trabalha?

- **EAS:** Em uma é, em outra não.

c) Na empresa que você trabalha são oferecidas às pessoas com deficiência oportunidades para progredirem na carreira profissional?

- **EAS:** Em uma sim, em outra não.

d) Você busca aperfeiçoamento profissional constante?

- **EAS:** Eu procuro estudar, é o que eu tô fazendo ultimamente. Procurando estudar pra me aperfeiçoar e ter um ensino superior, né? Um curso superior, que antes eu não tinha, mas hoje eu vejo como é muito importante e tô tentando buscar isso. E talvez eu tenha que sair de um desses empregos pra buscar aquilo que eu quero, entendeu? Que, na verdade, eu estou trabalhando, mas profissionalmente eu não estou realizada, porque eu não tenho um curso superior ainda naquilo que eu gosto. Então, eu vou buscar isso aí ainda.

- Pesquisadora: E do que você gosta?

- **EAS:** Eu gosto de ser enfermeira.

CATEGORIA 5. Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral.

a) Como é seu relacionamento pessoal e profissional com os colegas de trabalho que não possuem deficiência?

- **EAS:** É bem! É normal, assim, a gente sempre se trata supnormal. Eles não têm discriminação. Ainda bem! Senão seria pior (risos).

b) Quem discrimina mais as pessoas no trabalho: o homem ou a mulher com ou sem deficiência física?

- **EAS:** Eu acho, na verdade, que existe uma discriminação mais assim entre os deficientes mesmo, eu acho! Eu acho que existe uma autodiscriminação entre eles e talvez o homem, ele discrimina mais a mulher do que a mulher discrimina o homem.

- Pesquisadora: E os homens sem deficiência?

- **EAS:** Não, eu acho que normal. Eu acho que eles não discriminam muito não.

c) Quem sofre mais discriminação no trabalho: o homem ou a mulher com deficiência física?

- **EAS:** Rapaz, eu acho que aí depende muito da pessoa e da deficiência, eu acho. Mas, no geral, assim, pelo que eu ando trabalhando, nos lugares que eu trabalho eu não tô vendo muita discriminação sobre essa questão da pessoa que não tem deficiência com a pessoa com deficiência não, entendeu? Nem da parte do homem, nem da parte da mulher. Eles tão aceitando bem os deficientes, eu acho.

d) Você já sofreu algum tipo de discriminação ao procurar emprego ou, até mesmo, no próprio emprego em que se encontra no momento?

- **EAS:** Não!

e) A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está contribuindo para a redução do preconceito social em relação aos deficientes?

- **EAS:** Tá, tá contribuindo com certeza. Tá ajudando muito as pessoas a parar com essa discriminação com os deficientes. Com certeza depois que houve essa inclusão, melhorou muito pra os deficientes, tanto abriu várias portas, várias áreas do trabalho, como também as pessoas melhoraram muito de opinião, porque as pessoas geralmente antes dessas cotas viam a gente como uns coitados, como um qualquer, né? E hoje em dia não é mais assim. Ainda existe algumas cabeças que não evoluíram, mas, na maioria, já evoluíram muito, já melhorou muito de modo geral.

Roteiro de entrevista semiestruturada

Data: 25/03/2014

Horário da entrevista: 09h00min

Local de realização da entrevista: Local de trabalho da entrevistada

Identificação e perfil socioeconômico da entrevistada:

Nome: EMS	
Idade: 48	Estado civil: divorciada
Nº de filhos: 2	Escolaridade: Superior incompleto
Atuação profissional: Recepcionista	Faixa salarial: 1 salário mínimo

ROTEIRO DE ENTREVISTA

CATEGORIA 1. Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral.

a) Existem diversas leis que visam à inserção sociolaboral das mulheres de um modo geral e das pessoas com deficiência. Quais delas você conhece?

- **EMS:** Não tenho intimidade nenhuma com legislação sobre isso.

- **Pesquisadora: Sobre seus direitos? Os direitos que lhe são assegurados?**

- **EMS:** É, o que é um pecado, no caso, né? Assim, eu até tenho interesse em saber, mas por conta do corre-corre da vida a gente fica meio que à parte disso aí, mas que é bem interessante que saibamos sobre os nossos direitos, não é?

- **Pesquisadora: E a Lei de Cotas?**

- **EMS:** É, bem... assim, eu sei que tem as empresas, tem que colocar 5% dos funcionários pessoas com deficiência... é isso que eu sei. Com relação a concurso também, né?

b) Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?

- **EMS:** Bem, eu acho, enquanto deficiente, mulher deficiente, eu acho uma iniciativa boa, pelo fato de eu ter sofrido anteriormente, o fato de eu ser deficiente e não conseguir ser inclusa no mercado de trabalho por conta da deficiência. E depois dessa lei, dessas cotas, eu há cinco anos que eu já estou no mercado de trabalho, antes não.

- **Pesquisadora: Então, você acha que é algo positivo?**

- **EMS:** Positivo, eu acho!

CATEGORIA 2. Questões pessoais.

a) A sua deficiência é congênita ou adquirida?

- **EMS:** De nascença.

b) Qual o seu tipo de deficiência? Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente?

- **EMS:** Ausência de braço e antebraço.

- **Pesquisadora: Essa sua deficiência permite que você trabalhe normalmente?**

- **EMS:** Em parte, sim! Por que, como eu já nasci assim, aí eu me acostumei assim, né? Trabalhar, fazer quase tudo, não 100%, né? Por que existem coisas que você tem uma limitação de fazer, mas quase que tudo, quase que 100%.

c) O que mais motiva uma mulher com deficiência física a trabalhar fora de casa?

- **EMS:** É tanto a questão da necessidade, quanto em busca de um aprendizado. Aprender mais, sempre tá aprendendo, por que se você tem uma oportunidade de emprego você sempre tá aprendendo. A cada dia eu aprendo, qualquer coisa, mas eu aprendo.

d) Você é a principal responsável pelo sustento de sua família?

- **EMS:** Não.

- **Pesquisadora: Mas, com quantos por cento você contribui?**

- **EMS:** Uns 20%.

CATEGORIA 3. Inserção no mercado de trabalho.

a) Você teve dificuldades para conseguir o primeiro emprego? Quais?

- **EMS:** Sim, com certeza! É... **já consegui o primeiro emprego com 42 anos.** O primeiro emprego com documento assinado, por que até então não conseguia é ... Foi através da ASDEPB também que eu, assim, eu fui adquirindo conhecimento dos meus direitos lá, não da legislação em si, por que eu nunca procurei me inteirar sobre isso, mas na ASDEPB eu aprendi muito também e foi a partir de lá que eu me... que eu consegui trabalhar no comércio, entrar no mercado de trabalho. Foi a partir de lá da ASDEPB.

b) Quantos empregos você já teve? Por quê?

- **EMS:** Três, com esse.

- **Pesquisadora: Mas, por que essa mudança de emprego?**

- **EMS:** O primeiro, como eu trabalhava no comércio e estudava à noite, assim, tava exigindo muito de mim e eu não tava conseguindo dar o meu melhor nem a um nem a outro, entendeu? Aí eu optei pelo curso e deixei o trabalho. Aí depois eu não... não me acostumando em casa, que eu nunca gostei de tá em casa mesmo, aí procurei outro trabalho, fui fazer um cursinho no SENAI, aí me direcionaram pra xxxxx. Aí na xxxxx devido à mudança de horário pra mim, não me adaptei no horário aí pedi pra sair também. Todos eles eu pedi pra sair. Aí agora tô aqui através de Érica.

c) Há quanto tempo você está no atual emprego?

- EMS: 4 meses.

d) O que o trabalho representa na sua vida?

- EMS: Pra mim representa muito, por que você se sente útil, você... tem a questão financeira também, né? É muito importante a questão, como eu já falei, do aprendizado, por que uma coisa é você trabalhar no comércio com vendas, como foi o meu primeiro trabalho, aí depois fui trabalhar numa faculdade, aí agora to trabalhando no xxxxx, né? Assim, com a justiça. Aí tudo é um aprendizado.

e) O mercado de trabalho oferece oportunidades para a atuação profissional das pessoas com deficiência?

- EMS: Assim, depende muito da capacitação das pessoas também, entendeu? Por que, geralmente, às pessoas com deficiência é indicado mais trabalho, assim, serviços gerais, essas coisas.

- Pesquisadora: Que exige menos capacidade intelectual?

- EMS: É, é verdade. E infelizmente é... nessa área das pessoas com deficiência muitos não buscam se capacitar não pra atuar, pra tá sempre crescendo no mercado de trabalho.

f) Existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres com deficiência no mercado de trabalho?

- EMS: Não! Eu acho assim... eu respondi não, mas geralmente... Eu volto atrás, assim, por conta da capacitação que a pessoa busca, entendeu? Aí, eu acho assim igual. Na minha opinião eu acho igual, por que vai depender da capacitação que aquele deficiente possui.

g) Você tem conhecimento sobre quais são os setores de trabalho que mais contratam pessoas com deficiência? E para quais funções?

- EMS: O comércio eu tenho notícia que ele tá contratando mais. A indústria sempre é aquele limite, eles sempre colocam empecilhos por conta do tipo de deficiência, por conta das limitações, entendeu?

No comércio, serviços gerais, vendedor. Lá pra gerente, essas coisas, no quesito hierarquia os deficientes sempre ficam pra baixo.

h) A mulher com deficiência física sempre deve apresentar um requisito a mais que os homens quando se candidata a uma vaga de emprego?

- EMS: Eu acho que depende do cargo que tá sendo oferecido. Assim, eu já concorri com homens, sabe? E no quesito, assim, atendimento, essas coisas, eu perdi pra o homem. Foi em seguradora, entendeu? Já houve caso que eu perdi. E assim, eu não posso nem te dizer quantas vezes eu perdi pra o homem, por que geralmente as entrevistas são individuais, mas eles sempre preferem homens mais jovens, entendeu? Tem a questão da idade também.

i) Você acha que as mulheres que possuem deficiência física são reconhecidas de fato como mão de obra produtiva no mercado de trabalho ou as empresas estão contratando apenas para cumprir a lei de cotas?

- EMS: Eu acho que eles contratam pra cumprir, por que raras vezes você recebe um elogio, você recebe um incentivo, raras as vezes, mesmo que você se destaque, por que quando eu trabalhava no comércio sempre era a que mais vendia no mês, sempre tava em destaque, mas mesmo assim dos meus superiores nunca recebi um elogio pra dizer: “parabéns”! Nunca! Nunca! Eu não vou mentir, né? Você sabe que você tá fazendo sua parte. Você sabe que você tá buscando melhorar, por que você nunca sabe tudo, realmente, ninguém nunca sabe tudo, mas não é reconhecido.

j) Quais os maiores desafios/obstáculos para a inclusão da mulher com deficiência física no mercado de trabalho?

- **EMS:** A questão da idade, a questão da escolaridade, a questão da beleza, entendeu? Por que muitas empresas, muitas empresas se você for no... tipo no Sine, se for indicada, como eu fui indicada aqui, né? Às vezes até... por que existe empresas que só contratam pessoas pelo visual. É, eu fui em muitas, muitas e eu só ficava assim... eu chegava em casa e eu conversava com o pessoal de casa: “minha filha, ali só quer gente bonito, viu?” (risos). E lá, e “R” também quando a gente colocava currículo das pessoas, aí tinha empresa que dizia que tinha que ser nova, uma moça jovem e bonita. Aí o pessoal, “R” até falava, questionava que “tavam pedindo uma pessoa com deficiência pra trabalhar ou uma modelo?” (risos)! Era, eu lembro! E eu senti na pele muitas vezes, eu vi muitas vezes, é forte! Você sente um não sabendo realmente por que é, né? (risos)!

CATEGORIA 4. Condições de trabalho.

a) Qual a sua carga horária de trabalho?

- **EMS:** 8 horas diárias.

b) As condições de trabalho, no tocante ao ambiente físico e aos instrumentos utilizados, são adequadas às pessoas com deficiência na empresa que você trabalha?

- **EMS:** Sim.

- Pesquisadora: Nenhuma dificuldade, nenhum problema?

- **EMS:** Não, não! Realmente sim.

c) Na empresa que você trabalha são oferecidas às pessoas com deficiência oportunidades para progredirem na carreira profissional?

- **EMS:** Aqui no meu trabalho há incentivo das pessoas pra que você estude, pra você faça concurso. Aqui é como se fosse uma grande família. Apesar de fazer pouco tempo que eu trabalho aqui é como se fosse uma grande família, eles tão sempre incentivando, sempre conversando. Se lhe ver estudando, lendo alguma coisa eles não lhe recriminam, eles vão lhe elogiar. Aqui, nesse agora, é assim. Nos outros não. Aqui eles lhe incentivam, coloca pra frente: “estude, estude!”. Esse homem mesmo, quantas vezes ele não disse a mim: “estude, por que mesmo você não entrando daquela vez na próxima você vai entrar, na próxima... se você ficar numa colocação você é chamada”. Ele me incentiva, ele me joga lá pra cima, não só ele como quase todos aqui.

d) Você busca aperfeiçoamento profissional constante?

- **EMS:** Quase sempre, quase sempre! Por que, de vez em quando eu peço numa coisa ou noutra, com relação à informática, que eu ainda sou meio leiga, sabe? E eu sinto que, tipo, me deixa pra trás um pouco, mas eu agora, atualmente, tô sempre buscando melhorar, me aperfeiçoar.

CATEGORIA 5. Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral.

a) Como é seu relacionamento pessoal e profissional com os colegas de trabalho que não possuem deficiência?

- **EMS:** Eu diria bom. Bom.

b) Quem discrimina mais as pessoas no trabalho: o homem ou a mulher com ou sem deficiência física?

- **EMS:** O homem. O homem com ou sem deficiência, apesar de agora no meu trabalho não existir nenhum homem com deficiência, mas... sempre é o homem.

c) Quem sofre mais discriminação no trabalho: o homem ou a mulher com deficiência física?

- **EMS:** A mulher. Eu acho a mulher. Agora o homem com deficiência ou sem deficiência eu percebo que ele é bem mais cobrado.

- Pesquisadora: Mas seria uma cobrança discriminatória ou só uma cobrança de produção mesmo?

- EMS: Cobrança, eu acredito que até tem certos momentos que discriminatória, por que existem pessoas que não são capacitadas pra lidar com pessoas com deficiência. Tem isso também! Aí, tem certos momentos que se encontram até revoltadas por aquela pessoa tá ocupando aquela vaga, entendeu? Aí, quer que a pessoa haja igual a uma pessoa que não possui deficiência.

- Pesquisadora: Não entende as limitações?

- EMS: É não entende as limitações e por se sentirem, assim, uma certa revolta por aquela pessoa que deveria tá em casa aposentada ou mendigando mesmo eles acham... tem certas pessoas que acha que tá tomando uma vaga de uma pessoa que realmente pode trabalhar, entendeu? Aí, trata mal as pessoas com deficiência.

d) Você já sofreu algum tipo de discriminação ao procurar emprego ou, até mesmo, no próprio emprego em que se encontra no momento?

- EMS: No que eu estou não, mas ao longo das minhas buscas por emprego já soufri bastante, por conta do visual, por conta da idade, por conta do tipo de deficiência, que alegaram não ter as duas mãos e aí não tinha como executar o trabalho de forma... não tinha capacidade. Eles não falam que sim, mas, sabe?

e) A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está contribuindo para a redução do preconceito social em relação aos deficientes?

- EMS: Eu acredito que sim, que sim, por que nessa inclusão o deficiente tem a oportunidade de mostrar a sua capacidade e então aquelas pessoas que tinham muito preconceito eles vão quebrando um pouquinho, vão quebrando esse preconceito, ao longo do tempo vão vendo a capacidade da pessoa com deficiência e vão quebrando aos poucos. E eu acredito que tá sendo positiva essa inclusão com relação à visão das pessoas que têm preconceito, né?

Roteiro de entrevista semiestruturada

Data: 25/03/2014

Horário da entrevista: 17h00min

Local de realização da entrevista: Residência da entrevistada

Identificação e perfil socioeconômico da entrevistada:

Nome: JMSS	
Idade: 39	Estado civil: Casada
Nº de filhos: 3	Escolaridade: Ensino Médio completo (curso técnico em enfermagem)
Atuação profissional: Auxiliar de lavanderia (área da saúde)	Faixa salarial: 2 salários mínimos

ROTEIRO DE ENTREVISTA

CATEGORIA 1. Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral.

a) Existem diversas leis que visam à inserção sociolaboral das mulheres de um modo geral e das pessoas com deficiência. Quais delas você conhece?

- JMSS: Só de inclusão pra pessoas com deficiência

b) Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?

- JMSS: Eu acho que poderia ser maior.

- Pesquisadora: **Maior como?**

- JMSS: Maior, porque atualmente no mercado de trabalho é 10% do cargo de funcionário, não é? Poderia ser maior.

- Pesquisadora: **Você diz o número de percentual de cotas?**

- JMSS: Exato!

CATEGORIA 2. Questões pessoais.

a) A sua deficiência é congênita ou adquirida?

- JMSS: Adquirida.

b) Qual o seu tipo de deficiência? Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente?

- JMSS: Foi paralisia na perna.

- Pesquisadora: **E essa sua deficiência permite que você trabalhe normalmente em qualquer função?**

- JMSS: Normalmente.

c) O que mais motiva uma mulher com deficiência física a trabalhar fora de casa?

- JMSS: Pra mostrar que pode ser melhor... igual ou melhor que qualquer outra sem deficiência.

d) Você é a principal responsável pelo sustento de sua família?

- JMSS: Sou!

CATEGORIA 3. Inserção no mercado de trabalho.

a) Você teve dificuldades para conseguir o primeiro emprego? Quais?

- JMSS: Muitas, muitas dificuldades! De negação mesmo.

b) Quantos empregos você já teve? Por quê?

- JMSS: Emprego, emprego de verdade só três.

- Pesquisadora: E por que essa mudança de emprego?

- JMSS: Porque, assim, eu fui tomando conhecimento de que poderia exercer qualquer função, aí eu fui buscando.

c) Há quanto tempo você está no atual emprego?

- JMSS: 4 anos.

d) O que o trabalho representa na sua vida?

- JMSS: Representa minha liberdade, financeiramente falando.

e) O mercado de trabalho oferece oportunidades para a atuação profissional das pessoas com deficiência?

- JMSS: Oferece, é só buscar.

f) Existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres com deficiência no mercado de trabalho?

- JMSS: Não, eu acho que pra o homem é bem maior que pra mulher. Muito mais. Pra mulher é bem pouca.

g) Você tem conhecimento sobre quais são os setores de trabalho que mais contratam pessoas com deficiência? E para quais funções?

- JMSS: Acho que é indústria. Geralmente limpeza.

h) A mulher com deficiência física sempre deve apresentar um requisito a mais que os homens quando se candidata a uma vaga de emprego?

- JMSS: Não, dependendo do que se pede, do que o cargo pede. Geralmente já é específico, né? Ou pra homem ou pra mulher, com tal experiência ou não.

i) Você acha que as mulheres que possuem deficiência física são reconhecidas de fato como mão de obra produtiva no mercado de trabalho ou as empresas estão contratando apenas para cumprir a lei de cotas?

- JMSS: De início você entra só pra preencher. É só pra preencher mesmo o quadro.

j) Quais os maiores desafios/obstáculos para a inclusão da mulher com deficiência física no mercado de trabalho?

- JMSS: Eu acho que o principal desafio é mesmo o preconceito. O Resto é superável.

CATEGORIA 4. Condições de trabalho.

a) Qual a sua carga horária de trabalho?

- JMSS: 6 horas.

b) As condições de trabalho, no tocante ao ambiente físico e aos instrumentos utilizados, são adequadas às pessoas com deficiência na empresa que você trabalha?

- JMSS: Não, é pra geral, né? Aí, vai se adaptando.

c) Na empresa que você trabalha são oferecidas às pessoas com deficiência oportunidades para progredirem na carreira profissional?

- JMSS: Em uns casos sim. Só que a maioria vem mais pra quem não tem deficiência.

- Pesquisadora: As oportunidades?

- JMSS: As oportunidades.

d) Você busca aperfeiçoamento profissional constante?

- JMSS: Busco. Sempre que eu posso to fazendo alguma coisa pra crescer. Cursos...

CATEGORIA 5. Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral.

a) Como é seu relacionamento pessoal e profissional com os colegas de trabalho que não possuem deficiência?

- JMSS: Normal, normal.

b) Quem discrimina mais as pessoas no trabalho: o homem ou a mulher com ou sem deficiência física?

- JMSS: Ainda a mulher sem deficiência. Ela é mais crítica.

c) Quem sofre mais discriminação no trabalho: o homem ou a mulher com deficiência física?

- JMSS: Não respondeu.

d) Você já sofreu algum tipo de discriminação ao procurar emprego ou, até mesmo, no próprio emprego em que se encontra no momento?

- JMSS: Não, não.

e) A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está contribuindo para a redução do preconceito social em relação aos deficientes?

- JMSS: Tá muito, muito, porque antes não tinha essa inclusão, né? Aí hoje em dia que tem se você e tiver algum conhecimento e buscar tá bem mais fácil.

- Pesquisadora: Você acha que contribui pra reduzir o preconceito social?

- JMSS: Contribui. É uma forma que você mostra que é bem melhor, né, do que só um deficiente?

Roteiro de entrevista semiestruturada

Data: 25/03/2014

Horário da entrevista: 18h30min

Local de realização da entrevista: Residência da entrevistada

Identificação e perfil socioeconômico da entrevistada:

Nome: LSC	
Idade: 41	Estado civil: casada
Nº de filhos: 1	Escolaridade: Ensino Fundamental incompleto
Atuação profissional: operadora de máquinas	Faixa salarial: 1 salário mínimo

ROTEIRO DE ENTREVISTA

CATEGORIA 1. Conhecimento das normas referentes à inserção sociolaboral.

a) Existem diversas leis que visam à inserção sociolaboral das mulheres de um modo geral e das pessoas com deficiência. Quais delas você conhece?

- **LSC:** Até agora tem várias, como você falou, mas que a gente conhece na realidade são muito poucas, né? Por que até então eles não querem nem que a gente saiba de muitas que é pra não correr atrás de nossos direitos, né verdade? Então, são muito poucas que eu conheço. Que eu conheço é o que... que a gente tem direito, na empresa a gente tem direito a não enfrentar fila, temos direito de não trabalhar muito tempo em pé, tem um setor que é só nosso. Temos direito de... se for ao banheiro o certo é 5 minutos, a gente tem prioridade a mais um pouquinho, né? Então, são os direitos que a gente tem, mas tem vários, só que eles não querem botar, né? Pra gente não usar, não usufruir dos nossos direitos, né?

- Pesquisadora: E a Lei de Cotas, você conhece?

- **LSC:** Conheço, são... só que nesse momento eu não to lembrada, mas que é um percentual a... por que é assim, é por indústria, né? Cada setor a empresa tem um percentual de deficientes, então... pra quantidade de funcionários, então, da gente eu não sei a quantidade que é, não sei lhe informar.

b) Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?

- **LSC:** Eu acho ótimo, entendeu? Por que, assim, dá oportunidade, né? Apesar que antes a dificuldade era maior pra gente que era portador, né? Por conta do preconceito, ninguém queria dar emprego à gente, né? As portas eram sempre fechadas, quando falava “deficiente”, todo mundo já tinha aquele, né? Hoje facilitou bastante. Apesar que ainda tem muita gente que ainda fica assim... Mas, assim, tem... acho que a gente não somos deficiente, a gente somos eficiente. Deficiente são as pessoas que acham que a gente é deficiente, mas a gente não é deficiente não.

CATEGORIA 2. Questões pessoais.

a) A sua deficiência é congênita ou adquirida?

- **LSC:** Adquirida.

b) Qual o seu tipo de deficiência? Sua deficiência permite que você trabalhe normalmente?

- LSC: A minha é poliomielite, tipo B-91.

- Pesquisadora: E qual parte do corpo?

- LSC: É a perna direita. É tendão.

- Pesquisadora: Essa sua deficiência permite que você trabalhe normalmente em qualquer tipo de função?

- LSC: Nem toda função, por que, assim, eu não posso ficar todo o período em pé, eu não aguento, entendeu? Como o meu problema é na perna, então, eu não aguento ficar muito tempo em pé. Aí, nem toda função.

c) O que mais motiva uma mulher com deficiência física a trabalhar fora de casa?

- LSC: Eu acho assim, pra mostrar que a gente, que a deficiência ela não... a questão é você não botar na cabeça que você não pode... ah, por que eu não sou capaz! Quando você quer, você é capaz de tudo, entendeu? Acho que não existe esse negócio de você... até você cadeirante você é capaz de trabalhar, né? Então, não... pra mim a minha deficiência ela nunca me causou nada, nada de dificuldade, nunca, entendeu? Até hoje.

d) Você é a principal responsável pelo sustento de sua família?

- LSC: Bem dizer sou eu. Posso dizer que eu sou o homem e a mulher da casa.

CATEGORIA 3. Inserção no mercado de trabalho.

a) Você teve dificuldades para conseguir o primeiro emprego? Quais?

- LSC: Não, graças a Deus não.

b) Quantos empregos você já teve? Por quê?

- LSC: Porque, assim... um eu passei 11 anos, então, assim... era muito bom, eu gostava muito, só que tava acontecendo que já não tava pagando o salário como era e as contas já tava ficando bola de neve, entendeu? Eu optei pra sair, entendeu? Pedi pra sair. A outra por que trabalhava a noite todinha, era a noite todinha em pé, não tava aguentando mais, pedi pra sair também. E agora eu tô gostando por que só são 8 horas, entendeu? A carga horária é melhor, eu trabalho mais sentada, entendeu? Aí tem essas vantagens.

c) Há quanto tempo você está no atual emprego?

- LSC: 5 anos.

d) O que o trabalho representa na sua vida?

- LSC: Muita coisa! Representa muita coisa na minha vida, por que é o meu trabalho que não deixa eu baixar a minha cabeça, que faz ver que eu tenho valor, que eu tenho alguma coisa dentro de mim e a minha deficiência não me empata nada, entendeu? Nada! Então, o meu trabalho é tudo! Primeiramente Deus, secundamente o meu trabalho na minha vida, que é do meu trabalho que eu me sustento, que eu sobrevivo, entendeu?

e) O mercado de trabalho oferece oportunidades para a atuação profissional das pessoas com deficiência?

- LSC: Oferece! Agora o que falta é a gente tá qualificado, entendeu? O que falta é isso, mas que oferece, oferece. Muitas oportunidades em concurso, muitas coisas boas oferece, muitas mesmo.

f) Existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres com deficiência no mercado de trabalho?

- LSC: Às vezes eu acho que não, ainda tem dificuldade quando parte pra essa “tecla”, assim, entendeu? Por que em todo caso a mulher sempre tem... né? Mas, às vezes eu ainda acho que o homem ainda tem mais vez do que a mulher. É tanto que tem empresa que não contrata mulher, só homem. Lá na empresa mesmo agora só é homem, entendeu? Ainda entra uma mulher deficiente por que a empresa, né? Se eles não colocarem eles pagam multa. Mas, ainda existe ainda. A preferência é pra o homem.

g) Você tem conhecimento sobre quais são os setores de trabalho que mais contratam pessoas com deficiência? E para quais funções?

- LSC: Eu acho que indústria. Mais pra produção.

h) A mulher com deficiência física sempre deve apresentar um requisito a mais que os homens quando se candidata a uma vaga de emprego?

- LSC: Não, eu não achei não, entendeu? Agora eu acho assim, que você sempre ser... falar sempre a verdade e ser sincera e o seu objetivo é que você quer trabalhar e procurar dar o melhor.

i) Você acha que as mulheres que possuem deficiência física são reconhecidas de fato como mão de obra produtiva no mercado de trabalho ou as empresas estão contratando apenas para cumprir a lei de cotas?

- LSC: Muitas vezes eu acho que é pra cumprir a Lei de Cotas, entendeu? Por que tem empresa que respeitam e tem empresa que não respeitam, por que tem que... a gente tem que ter o banheiro, tem que ter o banheiro pra gente, que é pra deficiente, tem que ter rampa, e tem muitas empresas que não tem isso, entendeu? E chama a gente que é portador pra trabalhar.

j) Quais os maiores desafios/obstáculos para a inclusão da mulher com deficiência física no mercado de trabalho?

- LSC: Assim, se a gente vai dar conta, tá entendendo? Se a gente realmente vai dar a produção que eles exigem, a qualidade que eles exigem. Eu acho que o maior desafio é esse.

CATEGORIA 4. Condições de trabalho.

a) Qual a sua carga horária de trabalho?

- LSC: 8 horas.

b) As condições de trabalho, no tocante ao ambiente físico e aos instrumentos utilizados, são adequadas às pessoas com deficiência na empresa que você trabalha?

- LSC: São, no meu local de trabalho sim. São, são...

c) Na empresa que você trabalha são oferecidas às pessoas com deficiência oportunidades para progredirem na carreira profissional?

- LSC: Oferece, isso aí eles tem, aparece. Eles dão oportunidade pra você subir.

d) Você busca aperfeiçoamento profissional constante?

- LSC: Não, eu sou muito acomodada nisso. Uma que eu não tenho mais cabeça, entendeu? Já cheguei a essa idade, já to cansada, eu trabalho por que realmente preciso, mas que eu não tenho cabeça pra isso mais não. Mas, que eu gostaria muito, entendeu? Por que eu não tive oportunidade lá na frente, hoje eu to muito cansada, entendeu?

CATEGORIA 5. Discriminação das pessoas com deficiência física no ambiente laboral.

a) Como é seu relacionamento pessoal e profissional com os colegas de trabalho que não possuem deficiência?

- LSC: Ótimo, tranquilo! A gente se dá muito bem, tá entendendo? Pra mim não tem diferença não.

b) Quem discrimina mais as pessoas no trabalho: o homem ou a mulher com ou sem deficiência física?

- LSC: Às vezes o homem com deficiência, sabia? Ele discrimina mais. Interessante, né?

- Pesquisadora. Por quê?

- LSC: Não sei. Acho que é deles mesmo, sabia? Que às vezes o homem com deficiência ele discrimina mais a mulher do que o próprio homem normal, perfeito.

c) Quem sofre mais discriminação no trabalho: o homem ou a mulher com deficiência física?

- LSC: Eu acho que a mulher, por que eles acham que a mulher não é capaz, entendeu? Tá ali dentro, mas que não é capaz de fazer o que eles fazem, entendeu? E a gente somos capazes de fazer até mais do que eles.

d) Você já sofreu algum tipo de discriminação ao procurar emprego ou, até mesmo, no próprio emprego em que se encontra no momento?

- LSC: Não, não, graças a Deus, não!

e) A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está contribuindo para a redução do preconceito social em relação aos deficientes?

- LSC: Tá, tá, por que o preconceito era muito grande, né? Eles achavam que o deficiente não era capaz, né? Mas hoje tá ótimo ter essa oportunidade, apesar que também fizeram isso pra não aposentar, né? Nosso governo fez isso pra não aposentar, não é? Por que antes era muito né, aposentado? Por que não... mas hoje... mas apesar disso, foi bom também, por que abriu as portas e a cabeça de muita gente, né? Que vivia isolada e não achava que era capaz de trabalhar, né?

ANEXOS

ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	185
ANEXO B – Certidão de Aprovação do CEP/UFPB.....	187

ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Prezada Senhora,

Esta pesquisa é sobre a inserção sociolaboral das mulheres com deficiência física no mercado de trabalho da cidade de Campina Grande/PB e está sendo desenvolvida pela pesquisadora Suênia Oliveira Vasconcelos, aluna de Mestrado do Programa de Pós-graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação do Prof. Dr. Robson Antão de Medeiros.

Os objetivos do estudo são: analisar se a legislação em vigor no Brasil referente ao Direito do Trabalho da mulher e às normas de inserção sociolaboral das pessoas com deficiência estão propiciando a inclusão e permanência da mulher com deficiência física no mercado de trabalho e, assim, contribuindo para a igualdade de gênero no ambiente laboral; analisar os movimentos políticos e sociais anteriores à Constituição de 1988, que possibilitaram uma mudança de paradigmas no tratamento das mulheres de modo geral e das pessoas com deficiência, bem como as transformações legislativas advindas após a Carta de 1988, que se referem à temática em questão; elencar o arcabouço normativo tanto brasileiro quanto internacional que trata da inclusão sociolaboral das pessoas com deficiência, bem como das mulheres de modo geral; descrever o trabalho realizado pela Associação de deficientes do Estado da Paraíba (ASDEPB) com vistas à inserção sociolaboral das pessoas com deficiência; investigar, a partir de depoimentos de mulheres que possuem algum tipo de deficiência física e encontram-se inseridas no mercado de trabalho de Campina Grande, se as normas referentes à inserção sociolaboral das pessoas com deficiência e das mulheres de modo geral estão sendo devidamente aplicadas e se estão contribuindo para a diminuição da desigualdade de gênero no ambiente laboral.

A finalidade deste trabalho é conhecer a realidade fática das mulheres com deficiência física que se encontram inseridas no mercado de trabalho de Campina Grande/PB com vistas à análise da efetivação de seus direitos, propondo mecanismos de aperfeiçoamento legal, bem como de inclusão social e de equidade que reduzam as desigualdades laborais, sociais e econômicas decorrentes da condição de mulher com deficiência física. A pesquisa também visa demonstrar que a mulher com deficiência é um sujeito com capacidade produtiva. Ademais, tendo em vista a escassez de estudos na área jurídica sobre as mulheres com deficiência e seus direitos sociolaborais, a pesquisa visa contribuir para o esclarecimento de dúvidas que porventura os estudiosos que se interessam pela matéria tratada neste trabalho venham a ter, bem como das próprias pessoas com deficiência, que ainda estão muito carentes de informações sobre seus direitos.

Solicitamos a sua colaboração para essa pesquisa através da concessão de entrevista à pesquisadora responsável, bem como sua autorização para gravar as respostas dadas às perguntas feitas pela pesquisadora, apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de ciências sociais aplicadas e publicá-los na dissertação de mestrado, da qual se origina essa pesquisa. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. Informamos que essa pesquisa não oferece riscos a sua integridade física e moral.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, a senhora não é obrigada a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela Pesquisadora. Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano.

A pesquisadora estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante do exposto, declaro que fui devidamente esclarecida e dou o meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

Assinatura do Participante da Pesquisa
ou Responsável Legal

OBSERVAÇÃO: (em caso de analfabeto - acrescentar)



Espaço para impressão dactiloscópica

Assinatura da Testemunha

Contato com a Pesquisadora Responsável:

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor ligar para a pesquisadora Suênia Oliveira Vasconcelos – Mestranda da UFPB em Ciências Jurídicas.

Endereço: Rua Yoyo Cavalcante, nº 305, Santa Rosa, Campina Grande/PB.

Telefone: (83) 8894-7716

E-mail: sueniav06@yahoo.com.br

Comitê de Ética em Pesquisa do CCS/UFPB – Cidade Universitária / Campus I, Bloco Arnaldo Tavares, sala 812 –

Fone: (83) 3216-7791

E-mail: eticaccsufpb@hotmail.com

Coordenadora; Prof^a. Dr^a. Eliane Marques Duarte de Sousa

Atenciosamente,

Assinatura do Pesquisador Responsável

Assinatura do Pesquisador Participante

ANEXO B – Certidão de Aprovação do CEP/UFPB

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

CERTIDÃO

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS/UFPB, aprovou por unanimidade na Reunião Ordinária, realizada no dia 23/10/2014, o parecer favorável do Relator desse egrégio Comitê, autorizando a Pesquisadora Suênia Oliveira Vasconcelos, a publicar a Pesquisa intitulada: **“A INSERÇÃO SOCIOLABORAL DA MULHER COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO DE CAMPINA GRANDE/PB: UM ESTUDO DE CASO”**. Protocolo 041/14, CAAE: 26871514.1.0000.5188.

João Pessoa, 23 de outubro de 2014.


Andréa Márcia da C. Lima
Mat. SAPE 1117510
Secretária do CEP-CCS-UFPB