



PRODUTOS 6 E 7

PESQUISA DE AMOSTRA ESPECIAL

Produção de estudos e pesquisas para subsidiar a elaboração de propostas de implantação do Centro Nacional de Tecnologia Assistiva

Jesus Carlos Delgado Garcia (Instituto de Tecnologia Social)

CNPq – Processo 48-6257/2007-0

Março de 2010

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	07
2. QUESTÕES METODOLÓGICAS	10
2.1 Motivos para a escolha da técnica	10
2.2 Estruturação e organização dos Grupos Focais	13
2.3 Composição dos Grupos Focais	15
2.4 Elaboração dos roteiros de debate e fichas socioeconômicas	16
2.5 Processo de seleção e convite dos participantes	17
2.6 Realização dos Grupos Focais	19
3. GRUPOS FOCAIS E OS PRINCIPAIS TEMAS ABORDADOS	21
3.1. Grupo Focal com pessoas com deficiência física desempregadas	22
3.1.1. Inserção no Mercado de trabalho	25
3.1.1.1. Oportunidades/dificuldades para conseguir emprego	26
3.1.1.2. Infraestrutura para a inserção	27
3.1.1.3. Percepções sobre a discriminação pelos companheiros de trabalho	27
3.1.1.4. Diferenças nas oportunidades de ascensão e remuneração no mercado de trabalho	28
3.1.2. Tecnologia Assistiva	28
3.1.3. Aspectos sobre a vida pessoal e Tecnologia Assistiva	29
3.1.4. Comentários e expectativas dos participantes sobre os Grupos Focais	30
3.2. Grupo Focal com pessoas com deficiência visual desempregadas	30
3.2.1. Inserção no Mercado de trabalho	34
3.2.1.1 Oportunidades/dificuldades para conseguir emprego	35
3.2.1.2 Infraestrutura para a inserção	36
3.2.1.3. Percepções sobre a discriminação pelos companheiros de trabalho	36
3.2.1.4. Diferenças nas oportunidades de ascensão e remuneração no mercado de trabalho	37
3.2.2. Tecnologia Assistiva	37
3.2.3. Aspectos sobre a vida pessoal e Tecnologia Assistiva	38

3.2.4. Comentários e expectativas dos participantes sobre os Grupos Focais	39
3.3. Grupo Focal com pessoas com deficiência auditiva desempregadas	40
3.3.1. Inserção no Mercado de trabalho	44
3.3.1.1. Oportunidades/dificuldades para conseguir emprego	45
3.3.1.2. Infraestrutura para a inserção	45
3.3.1.3. Percepções sobre a discriminação pelos companheiros de trabalho	45
3.3.1.4. Diferenças nas oportunidades de ascensão e remuneração no mercado de trabalho	46
3.3.2. Tecnologia Assistiva	47
3.3.3. Aspectos sobre a vida pessoal e Tecnologia Assistiva	48
3.3.4. Comentários e expectativas dos participantes sobre os Grupos Focais	48
3.4. Grupo Focal com pessoas com deficiência física empregadas	48
3.4.1. Inserção no Mercado de trabalho	52
3.4.1.1. Oportunidades/dificuldades para conseguir emprego	53
3.4.1.2. Infraestrutura para a inserção	54
3.4.1.3. Percepções sobre a discriminação pelos companheiros de trabalho	55
3.4.1.4. Diferenças nas oportunidades de ascensão e remuneração no mercado de trabalho	55
3.4.2. Tecnologia Assistiva	56
3.4.3. Aspectos sobre a vida pessoal e Tecnologia Assistiva	57
3.4.4. Comentários e expectativas dos participantes sobre os Grupos Focais	57
3.5. Grupo Focal com pessoas com deficiência visual empregadas	57
3.5.1. Inserção no Mercado de trabalho	61
3.5.1.1. Oportunidades/dificuldades para conseguir emprego	62
3.5.1.2. Infraestrutura para a inserção	63
3.5.1.3. Percepções sobre a discriminação pelos companheiros de trabalho	63
3.5.1.4. Diferenças nas oportunidades de ascensão e remuneração no mercado de trabalho	64
3.5.2. Tecnologia Assistiva	64
3.5.3. Aspectos sobre a vida pessoal e Tecnologia Assistiva	66
3.5.4. Comentários e expectativas dos participantes sobre os Grupos Focais	66
CONSIDERAÇÕES FINAIS	67

BIBLIOGRAFIA	75
ANEXOS	77
I - Carta Convite para os participantes dos Grupos Focais	
II - Roteiro de questões para condução dos Grupos Focais - Deficientes desempregados	
III - Roteiro de questões para condução dos Grupos Focais - Ocupados	
IV - Ficha socieconômica aplicada aos participantes dos Grupos Focais - Desempregados	
V - Ficha socioeconômica aplicada aos participantes dos Grupos Focais - Ocupados	
VI - Atestado de participação dos deficientes ocupados	
VII - Modelo de ficha de contatos e de controle de confirmação de participação	
VIII - Relato dos Grupos Focais e da transcrição das gravações	
Grupo 1 - Deficientes Físicos Desempregados	
Grupo 2 - Deficientes Auditivos Desempregados	
Grupo 3 - Deficientes Visuais Desempregados	
Grupo 4 - Deficientes Físicos Ocupados	
Grupo 5 - Deficientes Visuais Ocupados	
IX - Transcrição das gravações das atividades desenvolvidas nos Grupos Focais	
Grupo 1 - Deficientes Físicos Desempregados	
Grupo 2 - Deficientes Auditivos Desempregados	
Grupo 3 - Deficientes Visuais Desempregados	
Grupo 4 - Deficientes Físicos Ocupados	
Grupo 5 - Deficientes Visuais Ocupados	

TABELAS

1. Distribuição dos Trabalhadores deficientes por subsetor de atividade econômica segundo tipo de deficiência	15
2. Grupo Focal - pessoas com deficiência física desempregados - Idade dos participantes	22
3. Grupo Focal - pessoas com deficiência física desempregados - Grau de instrução	23
4. Grupo Focal - pessoas com deficiência física desempregados - Tipo de contrato do último emprego	24
5. Grupo Focal - pessoas com deficiência física desempregados - Procurou emprego nos últimos 30 dias	24
6. Grupo Focal - pessoas com deficiência física desempregados - Renda pessoal e familiar dos participantes	25
7. Grupo Focal - pessoas com deficiência visual desempregados - Idade dos participantes	31
8. Grupo Focal - pessoas com deficiência visual desempregados - Grau de instrução	32
9. Grupo Focal - pessoas com deficiência visual desempregados - Tipo de contrato do último emprego	33
10. Grupo Focal - pessoas com deficiência visual desempregados - Procurou emprego nos últimos 30 dias	33
11. Grupo Focal - pessoas com deficiência visual desempregados - Renda pessoal e familiar dos participantes	34
12. Grupo Focal - pessoas com deficiência auditiva desempregados - Idade dos participantes	40
13. Grupo Focal - pessoas com deficiência auditiva desempregados - Grau de instrução	41
14. Grupo Focal - pessoas com deficiência auditiva desempregados - Tipo de contrato do último emprego	41
15. Grupo Focal - pessoas com deficiência auditiva desempregados - Procurou emprego nos últimos 30 dias	42
16. Grupo Focal - pessoas com deficiência auditiva desempregados - Renda pessoal e familiar dos participantes	43
17. Grupo Focal - pessoas com deficiência física ocupados - Idade dos participantes	48
18. Grupo Focal - pessoas com deficiência física ocupados - Grau de instrução	49
19. Grupo Focal - pessoas com deficiência física ocupados - Tipo de contrato do último emprego	50
20. Grupo Focal - pessoas com deficiência física ocupados - Procurou emprego nos últimos 30 dias	50
21. Grupo Focal - pessoas com deficiência física ocupados - Renda pessoal e familiar dos participantes	51
22. Grupo Focal - pessoas com deficiência visual ocupados - Idade dos participantes	57
23. Grupo Focal - pessoas com deficiência visual ocupados - Grau de instrução	57
24. Grupo Focal - pessoas com deficiência visual ocupados - Tipo de contrato do último emprego	58
25. Grupo Focal - pessoas com deficiência visual ocupados - Procurou emprego nos últimos 30 dias	59
26. Grupo Focal - pessoas com deficiência visual ocupados - Renda pessoal e familiar dos participantes	59

1. APRESENTAÇÃO

O presente relatório é parte integrante do projeto “*Produção de estudos e pesquisas para subsidiar a elaboração de propostas de implantação do Centro Nacional de Tecnologia Assistiva*”, realizado em parceria entre o Instituto de Tecnologia Social – ITS e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, com financiamento do CNPq.

O objetivo do projeto consiste na coleta de informações e produção de conhecimentos sobre a necessidade de Tecnologia Assistiva¹ dos seus potenciais usuários e a relação entre demanda (setor de produção) e oferta (setor de distribuição), ou seja, sobre o acesso das pessoas com deficiência às ajudas técnicas produzidas no país, ou que provenham de importação, visando estabelecer políticas de atendimento com base num diagnóstico adequado.

As atividades do projeto estão divididas em dois grandes objetivos e nos respectivos produtos:

Objetivo A – Pesquisas e estudos sobre caracterização da demanda social de ajudas técnicas às pessoas com deficiência e idosos.

- ✓ Produto 1 – Estudo para elaboração de proposta metodológica.
- ✓ Produto 2 – Estudo e análise das pesquisas e dados das fontes secundárias.
- ✓ Produto 3 – Pesquisa especial – Mercado de trabalho e perfil ocupacional das pessoas com deficiência em região metropolitana (Brasília/DF).

Objetivo B – Pesquisas e estudos sobre a caracterização da oferta de ajudas técnicas às pessoas com deficiência e idosos.

- ✓ Produto 4 – Estudo para elaboração da proposta metodológica.
- ✓ Produto 5 – Estudo e análise de dados de fontes secundárias disponíveis.
- ✓ Produto 6 – Pesquisa de amostra especial 1.

¹ “Tecnologia Assistiva – TA: arsenal de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e, consequentemente, promover vida independente e inclusão”, in BERSCH, Rita. Introdução à Tecnologia Assistiva. Centro Especializado em Desenvolvimento Infantil (CEDI): Porto Alegre, RS, 2008. Fonte: <http://www.assistiva.com.br/Introdução%20TA%Rita%Bersch.pdf>. Acessado em 23/06/2009.

- ✓ Produto 7 – Pesquisa de amostra especial 2.

Este relatório refere-se aos produtos 6 e 7 do objetivo B do projeto.

O conjunto de informações sobre a inserção da população com deficiência no mercado de trabalho e o acesso dos mesmos à Tecnologia Assistiva ou ajudas técnicas, levantadas no âmbito do projeto “*Produção de estudos e pesquisas para subsidiar a elaboração de propostas de implantação do Centro Nacional de Tecnologia Assistiva*”, foram complementados com a realização de duas pesquisas especiais, utilizando a técnica de grupos Focais, uma metodologia qualitativa.

Para subsidiar o desenvolvimento desses grupos, foi realizada uma reunião com consultoria especializada na técnica de pesquisa proposta, buscando definir a composição dos grupos e os roteiros a serem seguidos.

A análise dos dados levantados anteriormente sobre a população brasileira com deficiência permitiu caracterizar seu perfil. Para aprofundar as informações sobre esse grupo, foram realizados grupos focais separados com deficientes ocupados e desempregados: um com pessoas com deficiência física ocupadas e outro com desempregados, um grupo com portadores de deficiência visual ocupados e outro com desempregados, e um com deficientes auditivos desempregados, embora tenha-se planejado realizar o grupo focal também com os deficientes auditivos ocupados, mas ele não foi concretizado. Os grupos foram organizados de forma a representar a diversidade existente, ou seja, reuniram homens e mulheres com diferentes graus de deficiência, de escolaridade e faixa etária. Em relação às pessoas ocupadas, buscou-se ainda a representação através da inserção profissional em diferentes setores de atividade.

Os membros de cada um dos Grupos Focais preencheram uma ficha na qual constavam questões relativas às características pessoais, ao trabalho e às condições de vida. Este cadastro subsidiou a construção do perfil socioeconômico dos participantes.

O presente relatório está estruturado da seguinte forma: primeiramente uma descrição metodológica da técnica adotada, identificando os motivos da sua escolha, o processo de estruturação e organização dos Grupos Focais, com a construção dos roteiros de debates e das fichas socioeconômicas, e de seleção e convite das pessoas com deficiência para a participação nos Grupos Focais.

Em seguida, apresenta-se o processo desenvolvido em cada um dos Grupos

Focais, iniciando com perfil do grupo, dados socioeconômicos (sexo, idade, raça, posição no domicílio, escolaridade e renda) e informações sobre a inserção profissional dos participantes. Além disso, aborda-se o resultado dos debates travados em cada grupo a respeito dos seguintes temas:

- ✓ Inserção no mercado de trabalho (oportunidades/dificuldades para conseguir emprego, infraestrutura para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, relações entre os companheiros de trabalho, diferenças nas oportunidades de ascensão e remuneração profissional);
- ✓ Demanda e acesso às Tecnologias Assistivas (identificação de demandas por tecnologias existentes para auxiliar as pessoas com deficiência no trabalho e na vida cotidiana, dificuldades no acesso a tecnologias);
- ✓ Melhorias para a vida cotidiana das pessoas com deficiência (acessibilidade pela cidade, acesso ao lazer, dificuldades nas relações pessoais, comunicação);
- ✓ Comentários/expectativas dos participantes sobre o trabalho nos grupos (importância de serem ouvidos e as expectativas quanto aos resultados práticos da pesquisa para a melhoria da vida).

No Anexo encontram-se os documentos e instrumentos elaborados para a estruturação dos Grupos Focais e para a realização das atividades (Carta Convite aos Participantes; Roteiros e Questões para condução dos Grupos; Fichas Socioeconômicas; modelo de ficha utilizada para o convite e confirmação dos participantes). Estão anexados também o relato dos grupos e a transcrição das falas dos participantes dos Grupos Focais realizados.

2. QUESTÕES METODOLÓGICAS

2.1. Motivos para a escolha da técnica

Grupos Focais são instrumentos de pesquisa qualitativa utilizados para a obtenção de informações em profundidade sobre determinado tema junto aos atores sociais que se pretende estudar. Essa dinâmica consiste na composição de grupos nos quais os participantes são estimulados a expressar suas opiniões, percepções e experiências sobre questões previamente selecionadas. Essa técnica é feita com a organização de um grupo de discussão informal e de tamanho reduzido, sendo, portanto, rápida e de baixo custo.

O bom desempenho dessa técnica depende de diversos fatores, em especial da composição dos grupos, pois estes devem captar a heterogeneidade do universo a ser pesquisado. Assim, a definição da quantidade e das características dos grupos, bem como a escolha dos participantes, deve ser orientada de forma a contemplar as diversas visões existentes e favorecer a expressão dos distintos posicionamentos em relação às questões investigadas.

Para tanto, identifica-se a “característica principal” a ser representada, ou seja, a variável que diferencia os diversos subconjuntos que compõem o universo. No caso da presente pesquisa, são pessoas com deficiência, ou seja, potenciais usuários de Tecnologia Assistiva. Os participantes de cada um desses subconjuntos foram selecionados através das “características secundárias”, que são seus diferentes atributos pessoais e profissionais. Nesse sentido, optou-se por diferenciar os participantes pelo tipo de deficiência (física, auditiva e visual) e por sua condição em relação ao mercado de trabalho (empregado ou desempregado).

É importante esclarecer que essa técnica de pesquisa é utilizada com fins exploratórios e não tem a finalidade de mensurar ou generalizar resultados. Dessa forma, não é necessário que a representação das características eleitas – principais e secundárias – guarde proporcionalidade com o universo investigado; basta que cada uma delas esteja presente em, pelo menos, um indivíduo participante.

Para que os trabalhos dos Grupos Focais apresentem bons resultados, cada um

deles deve ser composto por um intervalo ideal entre oito e doze integrantes, o que implica a seleção de um número maior de pessoas, de forma a – caso seja necessário – substituir possíveis desistências no momento da realização das atividades. O mais importante, entretanto, é que o Grupo seja formado com um número de participantes que possibilite a todos se manifestarem sobre as questões no tempo pretendido, não havendo qualquer inconveniente para o resultado se o grupo exceder os 12 integrantes.

Um moderador conduz essa dinâmica apoiado por um roteiro previamente determinado que tem por objetivo favorecer a expressão por parte dos participantes de suas opiniões, experiências e percepções sobre os temas selecionados. A condução dos Grupos Focais é, de forma geral, realizada por uma equipe de cinco pessoas que desempenham as funções de facilitador, relator, observador e apoio.

O facilitador ² apresenta as questões a serem tratadas, motiva os presentes a intervirem no debate, assegura as condições para a reflexão e manifestação dos participantes sobre os temas selecionados, controla o tempo e avalia continuamente se os resultados estão sendo alcançados.

É responsabilidade do relator o registro de todos os elementos e manifestações não captáveis pela gravação em áudio, o que envolve a descrição de expressões não-verbais (gestos, expressões faciais e posturas corporais) e de ocorrências paralelas às falas. Suas anotações devem tratar também do ambiente criado pelos participantes e o clima que se estabelece entre eles, bem como as alterações verificadas no decorrer dos trabalhos. O observador tem o objetivo de registrar suas impressões sobre a discussão e procurar captar subtextos, intenções e atos não explicitados verbalmente.

O trabalho de apoio envolve duas pessoas. Uma delas é encarregada de entregar o microfone a cada participante que solicite a palavra, garantindo, desta forma, a qualidade da gravação e permitindo que o facilitador e o grupo mantenham-se concentrados no debate. Este, por sua vez, é gravado pela segunda pessoa do apoio.

A etapa de estruturação e organização dos Grupos Focais exige o desenvolvimento das seguintes tarefas:

- ✓ definição das características dos participantes a serem contempladas;

² Também chamado de animador, mediador ou moderador.

- ✓ definição da composição de cada um dos grupos;
- ✓ elaboração do roteiro para a condução dos trabalhos;
- ✓ elaboração de fichas socioeconômicas para cadastramento dos participantes;
- ✓ seleção dos participantes;
- ✓ elaboração de carta convite para contato com os prováveis participantes;
- ✓ contato (pessoal ou telefônico) para convite à participação;
- ✓ cotação de preços de locais para a realização dos trabalhos;
- ✓ contratação de local e de serviços de suporte para o evento (lanche, gravação etc.).

A realização dos Grupos Focais envolve a recepção dos participantes, preenchimento de fichas de cadastro, exposição dos objetivos e dos métodos de trabalho, condução dos debates e seu registro (com anotações e gravações). Por fim, é elaborado um Relatório no qual constam esses registros, que devem ser organizados atendendo aos seguintes passos: 1) transcrição das gravações dos trabalhos; 2) sistematização das informações coletadas nas fichas de cadastro dos participantes; 3) análise do material anotado e gravado e 4) elaboração de Relatório com os resultados dos trabalhos dos Grupos Focais³.

A opção metodológica pelos Grupos Focais para a realização da presente pesquisa deveu-se a alguns fatores: a) escassez de informações secundárias já sistematizadas no que diz respeito à demanda e acesso a Tecnologias Assistivas; b) possibilidade de identificar questões qualitativas para uma melhor caracterização da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (qualidade do emprego, condições de trabalho, remuneração, ascensão profissional etc.); c) coleta de informações sobre a acessibilidade de ajudas técnicas através das experiências dos próprios usuários; d) possibilidade de captar questões qualitativas sobre as dificuldades e demandas do público-alvo que não são obtidas através de dados e pesquisas quantitativas sobre o tema.

³ A descrição da técnica baseou-se na “Apostila da Oficina de Pesquisas Qualitativas na Prática” de autoria de Marina Sidrim Teixeira, que foi a consultora metodológica da pesquisa.

2.2. Estruturação e organização dos Grupos Focais

Para a estruturação e organização dos Grupos Focais, foi necessário o desenvolvimento do processo descrito abaixo:

- ✓ leitura dos microdados da RAIS Identificada;
- ✓ estudo com o perfil dos empregados com deficiência na RAIS 2007 Identificada por subsetores de atividade e Unidades da Federação, visando definir as possibilidades de composição dos grupos;
- ✓ definição das características dos trabalhadores deficientes para a realização dos Grupos Focais;
- ✓ definição da composição de cada um dos Grupos;
- ✓ seleção de trabalhadores desempregados e ocupados para Grupos Focais por tipo de deficiência;
- ✓ elaboração da Carta Convite;
- ✓ realização de contatos (pessoal, telefônico ou eletrônico) para convite à participação;
- ✓ organização os Grupos;
- ✓ elaboração dos roteiros de questões para a condução dos trabalhos;
- ✓ elaboração de fichas socioeconômicas para aplicar nos Grupos;
- ✓ cotação de preços de locais para a realização dos trabalhos;
- ✓ contratação de local e de serviços de suporte para o evento (lanche, gravação etc.)
- ✓ organização do material de apoio para a realização dos Grupos Focais;
- ✓ realização dos Grupos e transcrição das fitas para a elaboração dos relatórios de análise;
- ✓ elaboração da síntese das fichas cadastrais;
- ✓ elaboração do relatório analítico dos Grupos Focais.

A primeira atividade realizada foi a leitura dos microdados da RAIS Identificada, pois esta forneceu um primeiro levantamento sobre o número de trabalhadores deficientes no mercado formal de trabalho, além de outras informações

sobre o perfil dos contratados. A partir daí, o foco do trabalho de investigação foi definido, priorizando aqueles setores em que há maior concentração de trabalhadores.

A Tabela 1, a seguir, é resultado de um levantamento realizado a partir da RAIS Identificada e apresenta para a Região Metropolitana de São Paulo – RMSP o número de trabalhadores por tipo de deficiência e por setor de atividade econômica. É possível verificar que, do total de trabalhadores com deficiência, as maiores incidências estão nos subsetores de indústria do papel, papelão, editorial e gráfica; comércio e administração de imóveis, valores mobiliários e serviço técnico; comércio varejista; transporte e comunicação e em instituições de ensino. A predominância de deficientes físicos e deficientes auditivos em relação ao total é bastante significativa, representando cerca de 80%.

TABELA 1
Distribuição dos Trabalhadores Deficientes por Subsetor de Atividade Econômica, Segundo Tipo de Deficiência

SUBSETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA	FÍSICA	AUDITIVA	VISUAL	MENTAL	MULTIPLA	REABILITADO	IGNORADO	TOTAL
Extrativa mineral	16	5	0	0	0	2	0	23
Indústria de produtos minerais não metálicos	205	254	10	21	6	14	0	510
Indústria metalúrgica	721	446	30	48	51	140	0	1.436
Indústria mecânica	398	511	31	18	19	98	0	1.075
Indústria do material elétrico e de comunicações	241	154	18	14	14	155	0	596
Indústria do material de transporte	1.126	1.615	56	95	119	696	0	3.707
Indústria da madeira e do mobiliário	100	18	3	21	0	3	0	145
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	698	5.137	25	31	63	96	0	6.050
Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	307	416	18	27	2	167	0	937
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria	1.532	613	117	86	67	60	0	2.475
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	385	352	21	35	132	17	0	942
Indústria de calçados	6	0	0	0	0	0	0	6
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	611	430	49	111	116	85	0	1.402
Serviços industriais de utilidade pública	403	108	22	10	1	25	0	569
Construção civil	831	232	27	22	8	188	0	1.308
Comércio varejista	2.444	874	202	383	38	80	0	4.021
Comércio atacadista	1.051	813	59	57	16	110	0	2.106
Instituições de crédito, seguros e capitalização	1.588	269	114	20	4	670	523	3.188
Com. e administração de imóveis, valores mobiliários, serv. Técnico	3.070	605	282	104	42	342	1	4.446
Transportes e comunicações	1.961	1.422	158	55	31	490	0	4.117
Serv. de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação	2.026	1.090	153	197	295	169	1	3.931
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	1.322	197	154	40	437	135	0	2.285
Ensino	939	3.546	94	52	40	532	0	5.203
Administração pública direta e autárquica	589	154	127	29	17	6	0	922
Agricultura, silvicultura, criação de animais, extrativismo vegetal	21	8	2	1	0	6	0	38
Outros / ignorado	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	22.591	19.269	1.772	1.477	1.518	4.286	525	51.438

Fonte: MTE. RAIS Identificada

Elaboração: DIEESE

2.3. Composição dos Grupos Focais

Para a definição dos Grupos Focais, foram realizados alguns debates buscando compô-los de forma a permitir a manifestação de diversas opiniões sobre as questões relacionadas ao dia a dia dos trabalhadores ocupados e desempregados segundo os tipos de deficiência, na sua relação com o mercado de trabalho, bem como as necessidades de Tecnologia Assistiva. A preocupação foi garantir a realização de entrevistas suficientes para que os depoimentos resultassem em um levantamento do quadro de questões que possibilitasse a compreensão e o aprofundamento do estudo da temática nos seus diferentes aspectos.

A composição e a estruturação dos Grupos Focais foram precedidas de uma análise do número de deficientes físicos existentes no Brasil. Segundo o Relatório 2 – *Estudo e análise das pesquisas e dados das fontes secundárias* – (produto do projeto desenvolvido com o Instituto de Tecnologia Social já mencionado no início desse estudo) o grande desafio das pesquisas, quando se busca informações sobre as condições de vida das pessoas com deficiência é, justamente, identificá-las entre as demais. O Censo Demográfico enfrenta esta questão e é a única pesquisa domiciliar realizada no Brasil que trata deste tema (teve início em 1991 e continuidade na última versão, realizada em 2000). A abordagem realizada no Censo tem um caráter subjetivo, pois o entrevistado se autodeclara com ou sem deficiência. É importante salientar que tal julgamento pode não estar de acordo com definições legais ou médicas a respeito. No entanto, apesar desse fato, poder interferir nos resultados não inviabiliza o uso dessa pesquisa como fonte de informação sobre a realidade das pessoas com deficiência no país. O Censo Demográfico 2000, por exemplo, indica a existência de 24,6 milhões de pessoas com deficiência no Brasil e traz detalhamentos sobre o perfil socioeconômico deste grupo.

A partir da análise das informações disponíveis nas bases de dados secundárias, e também dos debates com a consultora Marina Sidrim Teixeira, optou-se pela composição dos Grupos Focais segundo as suas características primárias e secundárias, que serão detalhadas a seguir. É importante ressaltar que todas as definições envolvidas nesse processo foram apresentadas, debatidas e aprovadas pela direção do Instituto de

Tecnologia Social (ITS) durante a realização de comunicações, reuniões e oficinas de planejamento.

Analisando-se os dados levantados anteriormente, foi possível verificar diferenças no perfil entre a população com deficiência, o que tornou necessário organizar grupos separados que respeitassem essa heterogeneidade e contemplassem o conjunto dos trabalhadores deficientes dos diferentes setores, captando a diversidade de visões existentes entre trabalhadores deficientes ocupados e desempregados procedentes da indústria, comércio e serviços; entre homens e mulheres; entre associados e não-associados a Sindicatos; nas várias faixas etárias e com diferentes tempos de permanência no trabalho. Desta forma, a presente pesquisa realizou cinco Grupos Focais, sendo dois deles com trabalhadores ocupados segundo tipos de deficiência (física e visual) e outros três com trabalhadores deficientes físicos, auditivos e visuais desempregados.

2.4. Elaboração de roteiros e fichas socioeconômicas

Definidas as características de composição dos Grupos Focais, elaborou-se o roteiro de temas a serem abordados nos debates. Definiram-se dois roteiros diferentes: um para os grupos de pessoas com deficiência desempregadas (Anexo II) e outro para os grupos compostos por pessoas com deficiência ocupadas (Anexo III). Os dois roteiros abordavam o tema da Tecnologia Assistiva de forma equivalente e divergiam nas questões sobre a inserção no mercado de trabalho, ou seja, o roteiro destinado a desempregados enfocava as dificuldades enfrentadas para conseguir emprego e o roteiro para os ocupados tratava de questões referentes às relações estabelecidas nos locais de trabalho e infraestrutura.

De forma geral, os roteiros tratam dos seguintes temas:

- ✓ abertura da discussão sobre a “política de cotas” para deficientes, com a finalidade de descontrair o grupo e mobilizá-lo para o debate;
- ✓ inserção no mercado de trabalho (oportunidades/dificuldades para conseguir emprego, infraestrutura para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, relações entre os companheiros de trabalho, diferenças nas

- oportunidades de ascensão e remuneração profissional);
- ✓ demanda e acesso a Tecnologias Assistivas (identificação de demandas por tecnologias existentes para auxiliar as pessoas com deficiência no trabalho e na vida cotidiana, dificuldades no acesso a tecnologias);
- ✓ melhorias para a vida cotidiana das pessoas com deficiência (acessibilidade pela cidade, acesso ao lazer, dificuldades nas relações pessoais, comunicação);
- ✓ comentários/expectativas dos participantes sobre o trabalho nos grupos (importância de serem ouvidos e as expectativas quanto aos resultados práticos da pesquisa para a melhoria da vida).

Com o intuito de cadastrar as principais características dos participantes dos grupos, foi elaborada uma ficha socioeconômica na qual constavam questões relativas às características pessoais, do trabalho e das condições de vida. Da mesma forma que nos roteiros, havia duas fichas distintas: uma para as pessoas com deficiência desempregadas (Anexo IV) e outra destinada aos ocupados no mercado de trabalho (Anexo V). Quanto às questões socioeconômicas, incluíram-se dados sobre sexo, idade, raça, posição no domicílio, escolaridade, renda pessoal e familiar. Quanto à inserção profissional, incluíram-se informações sobre a forma de contratação, situação de desemprego. O resultado deste cadastro possibilitou a construção de um perfil socioeconômico dos participantes dos Grupos Focais, que será apresentado neste relatório.

2.5. Processo de seleção e convite dos participantes

A primeira iniciativa realizada para compor os Grupos Focais de pessoas com deficiência desempregadas foi recorrer às informações do cadastro do sistema de intermediação de mão de obra do Governo do Estado de São Paulo, que é bastante amplo e reúne pessoas com perfil diferenciado. Entretanto, após muitas tentativas, verificou-se não se tratar do mecanismo mais eficaz, pois as pessoas contatadas já estavam trabalhando ou o telefone que constava na relação estava incorreto.

Visto que não foi possível utilizar as informações do cadastro para intermediação de mão de obra, a iniciativa seguinte foi entrar em contato com pessoas

engajadas na defesa pelos direitos das pessoas com deficiência e com as redes criadas por este grupo. O contato inicial foi com o Espaço da Cidadania de Osasco - entidade apoiada pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região e que tem como um de seus objetivos promover a inclusão social das pessoas com deficiência. Esta entidade indicou alguns contatos e, através deles, a pesquisa foi divulgada junto ao Lar Escola São Francisco que, utilizando seu Serviço de Orientação e Empregabilidade, repassou a informação aos frequentadores que estavam procurando emprego. Assim, possíveis participantes foram contatados e algumas pessoas telefonaram se candidatando para compor o Grupo Focal formado por pessoas com deficiência física desempregadas.

O grupo de pessoas com deficiência auditiva desempregadas enfrentou maior dificuldade para sua composição. Duas entidades foram contatadas e se dispuseram a contribuir⁴: K&K Libras Consultoria e Assessoria Empresarial Ltda. – empresa que presta consultoria e assessoria empresarial voltada para o auxílio de empresas que possuem colaboradores ou funcionários com deficiência auditiva – e a Escola Municipal de Educação Especial Helen Keller.

Por último, na formação do grupo de pessoas com deficiência visual ocupadas e desempregadas houve a contribuição das instituições Associação Brasileira de Assistência ao Deficiente Visual (Laramara) e Associação de Deficientes Visuais e Amigos (ADEVA), sendo que esta última, por possuir programa de formação profissional para pessoas com deficiência visual interessadas em ingressar no mercado de trabalho, indicou quase todos os participantes desempregados.

Os Grupos Focais reunindo pessoas com deficiência ocupadas foram formados a partir de contatos realizados diretamente com empresas e com a ajuda de entidades, como por exemplo, a Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência (AVAPE) – organização filantrópica de assistência social que atua no atendimento e na defesa de direitos, promovendo a inclusão, a reabilitação e a capacitação de pessoas com todo tipo de deficiência e também de pessoas em situação de risco social. Vale citar a participação de um funcionário da Drogaria SP, que indicou institucionalmente pessoas do seu quadro de funcionários para participação na pesquisa, inclusive pessoas com deficiência visual. No caso do Grupo Focal composto por pessoas com deficiência

⁴ Outras entidades também foram contatadas, entretanto não puderam contribuir.

ocupadas, foi possível contar com a participação de pessoas recrutadas a partir do cadastro de intermediação de mão de obra do Governo do Estado de São Paulo, visto que, durante o contato realizado, algumas demonstraram interesse em participar da pesquisa.

Convidar as pessoas com deficiência ocupadas foi difícil devido às datas e aos horários de realização dos grupos, bem como pela discordância das empresas em indicar trabalhadores para participarem, temerosos de que alguma situação vivenciada na empresa fosse explicitada.

As atividades de todos os grupos foram realizadas no Novotel Jaraguá; a escolha do local teve como finalidade garantir a acessibilidade aos freqüentadores, uma vez que as instalações do Hotel são adaptadas às pessoas com deficiência e está localizado na região central da cidade Paulo (Rua Martins Fontes, 71 - Centro/São Paulo), próximo à estação do metrô. Para facilitar a participação, foi oferecido aos participantes um incentivo financeiro de R\$ 50,00.

2.6. Realização dos Grupos Focais

Os Grupos Focais reunindo pessoas com deficiência desempregadas foram realizados nos dias 3 e 4 de dezembro de 2009 (no dia 3 pela manhã pessoas com deficiência física e, à tarde, com deficiência auditiva; e no dia 04 o grupo com deficiência visual). Os Grupos Focais de deficientes ocupados ocorreram no dia 10 de dezembro de 2009 (pela manhã reuniu-se o grupo com pessoas com deficiência física e no período da tarde o grupo composto por pessoas com deficiência visual).

Embora a previsão inicial tenha sido trabalhar com seis Grupos Focais, o grupo de trabalhadores deficientes auditivos ocupados não foi organizado. Várias tentativas de contatos com instituições e empresas foram feitas, mas sem atingir o número mínimo de participantes necessário. As dificuldades de comunicação e repasse de informação são comuns com pessoas com deficiência auditiva, o que dificultou muito o trabalho. Entretanto, os resultados finais da pesquisa não ficaram comprometidos, pois as informações levantadas pelo Grupo Focal desenvolvido com os trabalhadores desempregados deficientes auditivos sobre a participação no mercado de trabalho e

Tecnologia Assistiva supriram essa lacuna.

Cada um dos Grupos contou com a participação de três técnicos do DIEESE: um conduziu e facilitou o debate, orientando-o por um roteiro pré-elaborado; outro registrou a discussão, anotando contexto, falas e sinais não-verbais; e um terceiro exerceu o papel de observador, para assegurar que seriam apreendidas o máximo possível de informações. Os trabalhos dos Grupos Focais foram gravados em áudio, de forma a garantir o registro integral das atividades. Também houve registro fotográfico das atividades, que foi realizado após a autorização pelos participantes dos respectivos GF's.

O procedimento inicial na realização dos Grupos Focais foi o preenchimento das fichas socioeconômicas para a caracterização do perfil dos participantes. As fichas permitiram identificar as principais características socioeconômicas dos participantes no que diz respeito a sexo, idade, cor ou raça, escolaridade, condições de moradia etc.; bem como coletar informações sobre a sua inserção profissional (última contratação, situação de desemprego etc.).

Em seguida, a equipe de coordenação se apresentava, bem como as instituições envolvidas no trabalho, tratava dos objetivos do encontro e das atividades que seriam realizadas. As questões a serem debatidas foram introduzidas uma a uma, respeitando as falas dos participantes. Estes, ao se apresentarem, indicavam sua deficiência.

3. GRUPOS FOCAIS E OS PRINCIPAIS TEMAS ABORDADOS

Este capítulo apresenta o processo desenvolvido em cada um dos cinco Grupos Focais, a saber:

- ✓ Grupos 1 – deficientes físicos desempregados.
- ✓ Grupos 2 - deficientes visuais desempregados.
- ✓ Grupos 3 - deficientes auditivos desempregados.
- ✓ Grupos 4 - deficientes físicos ocupados.
- ✓ Grupos 5 – deficientes visuais ocupados.

Primeiramente, será apresentado o perfil de cada um dos Grupos Focais, resultado da tabulação dos dados obtidos através do preenchimento das fichas socioeconômicas respondidas no início das atividades. Em seguida, será tratada a sistematização dos debates realizados pelos participantes a respeito dos temas predefinidos e que constavam dos roteiros de apoio ao desenvolvimento das atividades.

O tema da inserção e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho abordou as oportunidades e dificuldades para conseguir emprego, infraestrutura para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, relações entre os companheiros de trabalho, e diferenças nas oportunidades de ascensão e remuneração profissional.

A questão das Tecnologias Assistivas, ou ajudas técnicas, identificou demandas por tecnologias existentes para auxiliar as pessoas com deficiência no trabalho e na vida cotidiana, dificuldades no acesso a essas tecnologias, e formas de garantir melhor adaptação e inclusão das pessoas com deficiência na sociedade como um todo.

O último ponto debatido refere-se às melhorias para a vida cotidiana das pessoas com deficiência, no que diz respeito à acessibilidade pela cidade, acesso ao lazer, dificuldades nas relações pessoais e comunicação. Por fim, os participantes fizeram comentários sobre a atividade realizada, falaram sobre a importância de serem ouvidos e as expectativas quanto aos resultados práticos da pesquisa para a melhoria da vida das pessoas com deficiência.

Os debates travados sobre os temas apresentados acima foram sistematizados

utilizando como base as transcrições das gravações realizadas durante as atividades (Anexo IX). São enfatizadas questões que foram destaque e tiveram maior recorrência nas discussões, uma vez que o interesse principal nesse tipo de pesquisa qualitativa é registrar as diferentes percepções sobre as questões tratadas e não apenas os consensos existentes.

3.1. Grupo Focal com pessoas com deficiência física desempregadas

A atividade ocorreu no dia 3 de dezembro de 2009, às 9 horas, e reuniu nove participantes (quatro homens e cinco mulheres).

Um grupo de participantes, que já se conhecia devido ao convívio no Lar Escola São Francisco, chegou junto à atividade e conversaram sobre vagas de emprego oferecidas por empresas. Posteriormente, durante o desenvolvimento da atividade, convidaram aqueles que não tinham convívio coletivo com pessoas com deficiência a comparecerem na instituição.

A faixa etária predominante dos convidados foi entre 32 e 38 anos (sete pessoas), apenas uma pessoa está na faixa entre 25 a 31 anos e outra entre 39 e 44 anos. O grupo concentrou idades médias referentes à da população economicamente ativa, conforme dados da Tabela 2.

Tabela 2

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Física - Desempregados (03/12/09)	
Idade dos Participantes	
Faixas de Idade	Participantes
1) 16 a 24 anos	0
2) 25 a 31 anos	1
3) 32 a 38 anos	7
4) 39 a 44 anos	1
5) acima de 45 anos	0

Fonte: DIEESE

A autodeclaração em relação à questão de cor ou raça resultou na seguinte classificação: cinco de cor branca, três de cor preta/negra e um de cor parda. Em relação à situação conjugal dos participantes, três são solteiros, quatro casados e dois separados. Dois participantes ocupam a posição de chefes no domicílio, dois são cônjuges e quatro são filho (a). Cerca de metade das pessoas com deficiência física desempregadas, convidadas a participar deste Grupo Focal, constituem um núcleo familiar (são chefes ou cônjuges) e seis tem filhos. Sete membros desse grupo moram em domicílio composto por 4 a 6 pessoas e dois declararam que moram com 1 a 3 pessoas.

De acordo com os dados da Tabela 3, a escolaridade deste grupo é bastante alta, visto que sete possuem ensino médio completo e dois o ensino superior completo ou incompleto. A maioria nunca estudou em escolas especiais (seis pessoas) e três estudaram em escola especial de ensino público.

Tabela 3

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Física - Desempregados (03/12/09)	
Grau de instrução	
Faixas de Escolaridade	Participantes
1) Nunca frequentou escola	0
2) Fundamental incompleto	0
3) Fundamental completo	0
4) Médio incompleto	0
5) Médio completo	7
6) Superior incompleto	1
7) Superior completo	1

Fonte: DIEESE

Apesar de estarem desempregados, todos os participantes desse Grupo Focal contavam com experiências profissionais anteriores, o que permitiu uma significativa discussão em torno dos processos de contratação e as ajudas técnicas necessárias para a adaptação ao ambiente de trabalho. Oito deles declararam que seu contrato no último emprego foi com carteira assinada por tempo indeterminado (Tabela 4).

Tabela 4

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Física - Desempregados (03/12/09)	
Tipo de Contrato do Último emprego	
Tipo	Participantes
1) Carteira assinada por tempo indeterminado	8
2) Carteira assinada por tempo determinado	0
3) Sem carteira assinada	1
4) Autônomo por empresa	0
5) Outro	0
Fonte: DIEESE	

Grande parte dos participantes do Grupo afirmou que procurou emprego nos últimos 30 dias e seis disseram que procuraram emprego em empresas, agências ou sindicatos. Apenas uma pessoa informou que não tomou nenhuma providência neste sentido. Nesta questão, poderia ser assinalado mais de um item, conforme consta na listagem de opções da Tabela 5.

Tabela 5

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Física - Desempregados (03/12/09)	
Procurou emprego nos últimos 30 dias	
Meios	Participantes
1) Sim. Procurou empresa, agência ou sindicato	6
2) Sim. Procurou o SINE	
3) Colocou ou respondeu anúncio	2
4) Procurou parentes ou amigos	1
5) Procurou na rua	1
6) Fez contato com possíveis clientes	1
7) Outra providência	0
8) Nada fez/ Não lembra	0
9) Não	1
Fonte: DIEESE	

Os dados mostram certa homogeneidade em relação à renda pessoal e familiar dos participantes. Como se trata de um grupo de pessoas desempregadas, somente quatro participantes disseram que possuem alguma renda pessoal (até 3 salários mínimos), pois realizam trabalhos autônomos. Segundo os dados da Tabela 6, cinco pessoas possuem renda familiar de 1 a 3 salários, e três estão na faixa entre 3 e 5 salários.

Tabela 6

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Física - Desempregados (03/12/09)	
Renda Pessoal e Familiar dos participantes	
Faixa da Renda Pessoal	Participantes
1) De 1 a 3 salários	4
2) 3 a 5 salários	0
3) 5 a 10 salários	0
4) Acima de 10 salários	0
Faixa da Renda Familiar	
Faixa da Renda Familiar	Participantes
1) De 1 a 3 salários	5
2) 3 a 5 salários	3
3) 5 a 10 salários	
4) Acima de 10 salários	

Fonte: DIEESE

Os atributos pessoais dos participantes desse Grupo Focal eram bastante heterogêneos. Além disso, havia pessoas com tipos de deficiência física diferenciadas (ver na sistematização do debate do grupo, Anexo VIII), o que permitiu debater as Tecnologias Assistivas de forma a contemplar as diversas necessidades e demandas dessa população.

3.1.1. Inserção no Mercado de trabalho

Com o objetivo de dar início às atividades e como forma de descontrair e quebrar o gelo dos participantes, propõe-se como questão inicial um debate sobre a Lei de Cotas devido à importância do tema e à relação dele com a atual forma de inserção dos deficientes no mercado de trabalho.

De forma geral, os membros desse grupo acreditam que a Lei de Cotas é uma iniciativa muito boa, pois permite a inserção do deficiente físico, e também de portadores de outros tipos de deficiências, no mercado de trabalho.

No entanto, afirmaram que falta preparo por parte das empresas para receber as pessoas com deficiência física, sobretudo no que diz respeito à adaptação do local de trabalho (possibilitar o acesso, banheiros adaptados etc.), pois os custos são altos. Isso faz com que os empregadores prefiram contratar pessoas com deficiências mais leves, pois, desta forma, arcaram com custos mais baixos para a adequação do espaço/estrutura.

Entretanto, é interessante destacar que alguns participantes desse grupo se referiram ao fato de as empresas preferirem contratar pessoas com deficiências mais aparentes. Essa situação pode significar que as empresas atuam desta forma com o objetivo de tornar mais visível o atendimento às exigências da Lei de Cotas.

Várias pessoas com deficiência física desempregadas que participaram desse grupo denunciaram que algumas empresas estipulam um piso salarial específico (cerca de R\$ 600,00) para as pessoas com deficiência, independente da função. Afirmaram que o deficiente não pode aceitar este piso, pois tem muitos gastos com remédio, cadeira, aparelhos e outras coisas. Acreditam que a partir do momento que haja melhoria no acesso ao trabalho e pagamento de salários justos, as possibilidades de aquisição de equipamentos e aparelhos aumentarão.

3.1.1.1. Oportunidades/dificuldades para conseguir emprego

Apesar de a Lei de Cotas ser considerada muito boa por parte dos participantes desse grupo, em vários momentos do debate foram apontadas questões que limitam o acesso ao emprego. Entre elas, vale destacar o fato da empresa definir que tipo de deficiência será aceita para determinado cargo ou função no momento da contratação, ou seja, a empresa oferece a vaga para cumprir com as exigências da Lei de Cotas, mas impõe muitos obstáculos para preenchê-la. No caso específico desse grupo, foi apontada a existência de um preconceito maior contra cadeirantes.

Foi consenso entre os membros desse grupo que as empresas devem ser

conscientizadas e fiscalizadas sobre a empregabilidade do deficiente, ou seja, verificar se há abusos, discriminação e preconceito no local de trabalho, e se as empresas estão contratando pessoas com todo tipo de deficiência.

Por fim, é importante destacar que algumas pessoas do grupo acreditam que os deficientes devem buscar capacitação por conta própria e não aguardar que esta seja oferecida pelas empresas, pois, desta forma, terão mais chances de conseguir um bom emprego e um bom salário.

3.1.1.2. Infraestrutura para a inserção

Um dos participantes deste grupo constatou que, após a Lei de Cotas, as pessoas com deficiência começaram a sair mais de casa, a circular mais pela cidade, e que esse fato gerou a necessidade de adaptação dos espaços públicos e de especialização no trato com os deficientes.

No entanto, apesar disso, os deficientes físicos ainda apontam como sendo um grande problema a falta de adaptação dos lugares públicos, o desrespeito às vagas destinadas a deficientes, a falta de banheiros adaptados etc. A questão do transporte público foi amplamente debatida e foram apontados seus problemas: inadequação dos ônibus urbanos e rodoviários para transporte de deficientes; necessidade de melhoria nos terminais de ônibus, pois mesmo naqueles que possuem acessibilidade, os equipamentos são desligados nos finais de semana e feriados; e há um despreparo por parte dos motoristas de ônibus no trato e no transporte de pessoas com deficiência.

3.1.1.3. Percepções sobre a discriminação pelos companheiros de trabalho

Os relatos dos convidados para esse grupo destacaram a existência de preconceito e discriminação nas relações de trabalho. As situações vividas podem ser mais “*escancaradas*”, como afirmou um participante, ou sutis. Mas, seja qual for a sua forma de expressão, o que importa é que há discriminação por parte das empresas, dos

chefes e/ou dos companheiros de trabalho.

Muitos dos membros do grupo acreditam que foram contratados apenas para que as empresas cumprissem as exigências da Lei de Cotas. Afirmam que, embora sejam qualificados para o cargo, são considerados incapazes. Além disso, ficam isolados, pois “*não é estimulado o convívio e a interação com os outros funcionários*”. Foi destacado que, possivelmente, essas atitudes decorram da falta de convívio com os deficientes, o que impede que as pessoas entendam as várias possibilidades existentes.

Por outro lado, houve relato por parte de alguns membros do grupo no sentido de não terem constatado diferença salarial entre pessoas com deficiência e sem deficiência, nem diferenciação na função que era exercida em relação aos demais funcionários; ao contrário, um depoimento apresentou uma situação na qual o chefe exigiu que o deficiente físico tivesse o mesmo rendimento que os demais funcionários da empresa.

Em relação a essa questão, também houve comentários que apontaram a necessidade de as pessoas com deficiência física buscarem sua própria capacitação e qualificação de forma a aumentar as chances de obterem um bom emprego e de serem valorizadas pelo trabalho que exercem.

3.1.1.4. Diferenças nas oportunidades de ascensão e remuneração no mercado de trabalho

O grupo constatou que muitas vezes o deficiente físico é preterido por uma empresa no momento da contratação, pois primeiramente enxergam a deficiência. Em muitos casos, mesmo quando são qualificados, são considerados incapazes. Em relação à remuneração, denunciaram e questionaram o fato de serem pagos valores menores para deficientes físicos que exercem a mesma função que pessoas sem deficiências.

3.1.2. Tecnologia Assistiva

O termo Tecnologia Assistiva não foi identificado por nenhum dos deficientes físicos desempregados que participaram desse Grupo Focal. Após as explicações sobre

o termo, dadas pela equipe de coordenação, as pessoas foram estimuladas a falar sobre Tecnologias Assistivas ou ajudas técnicas de que tivessem conhecimento e sobre o acesso a elas.

Os exemplos citados foram:

1. Próteses nos membros com deficiência que são inviáveis pelo custo.
2. Cadeiras motorizadas - são cadeiras modernas e mais leves que erguem o assento para se alcançar objetos em locais altos. Porém, o custo também é muito elevado.
3. Sapatos especiais adaptados.
4. Carro adaptado para garantir independência e locomoção pela cidade.

O fato de esses produtos serem, de forma geral, importados e, por isso, terem um custo elevado, impede o acesso por parte dos deficientes físicos com menor poder aquisitivo. No entanto, um dos membros desse grupo constatou que as pessoas com deficiência física se tornaram consumidoras. Diante desse fato, a tendência é que suas demandas específicas por acessibilidade ao espaço público e à Tecnologia Assistiva aumentem, sejam reconhecidas e atendidas.

3.1.3. Aspectos sobre a vida pessoal e Tecnologia Assistiva

No grupo, falou-se longamente sobre a acessibilidade na cidade. Denunciaram que as ações que visam melhorias, principalmente em relação ao calçamento, se concentram na região central da cidade. No entanto, enfatizaram que é nos bairros de periferia que se encontram as maiores dificuldades de acessos às ruas e calçadas, o que dificulta a locomoção.

Reconheceram que já ocorreram melhorias no transporte público, mas que ainda existem aspectos que precisam ser contemplados, como por exemplo, necessidade de maior oferta de ônibus e equipamentos adaptados aos deficientes físicos.

Por fim, foram relatadas as dificuldades enfrentadas na realização de trabalhos domésticos, que ocasionam muitas dores, e também no relacionamento íntimo. Foi

apontada a necessidade de tratamento médico e fisioterápico no serviço público, que sejam de qualidade e estejam disponíveis para todos os tipos de deficiência.

3.1.4. Comentários e expectativas dos participantes sobre os Grupos Focais

Todos agradeceram a oportunidade de terem participado da atividade. Enfatizaram a importância de falarem e serem ouvidos sobre os problemas que enfrentam no dia a dia. Mostraram interesse em ter acesso aos resultados da pesquisa.

Durante todo o desenvolvimento das atividades, foi possível perceber um clima de respeito muito grande entre os convidados para esse Grupo Focal. Todos foram atenciosos durante as falas dos participantes e sempre procuraram contribuir com intervenções que complementassem as informações apresentadas.

3.2. Grupo Focal com pessoas com deficiência visual desempregadas

A atividade ocorreu no dia 03 de dezembro de 2009, às 14 horas, reunindo quinze participantes (oito homens e sete mulheres).

Um grupo de convidados chegou 15 minutos antes ao local do encontro e não encontrou nenhuma pessoa da organização dos GF's no saguão do hotel. Esse fato gerou certo desconforto, pois não havia quem os atendesse de forma adequada. Porém, uma funcionária do hotel leu o convite para o grupo e o encaminhou até a sala do evento.

Essa situação comprova que os deficientes visuais enfrentam muitas dificuldades no dia a dia em relação às atividades mais corriqueiras e que é preciso que suas necessidades específicas sejam contempladas, de forma a possibilitar um efetivo processo de inclusão.

Em relação as características gerais este grupo apresentou uma concentração nas faixas etárias de 16 a 24 anos – cinco pessoas, e de 39 a 44 anos – quatro pessoas. Mas, teve representação das várias idades da população economicamente ativa, conforme dados da Tabela 7.

Tabela 7

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Visual - Desempregados (03/12/09)	
Idade dos Participantes	
Faixas de Idade	Participantes
1) 16 a 24 anos	5
2) 25 a 31 anos	2
3) 32 a 38 anos	2
4) 39 a 44 anos	4
5) acima de 45 anos	2
Fonte: DIEESE	

Com relação às informações referentes a atributos pessoais, a questão de cor ou raça com a autodeclaração dos participantes desse Grupo teve a seguinte classificação: oito participantes declararam cor branca; dois a cor preta/negra; quatro a cor parda e um indígena.

Quanto à situação conjugal, dez participantes informaram serem solteiros, quatro casados e um viúvo. Em relação à posição que ocupam no domicílio, obteve-se uma situação em que quatro participantes declararam-se chefes, dois informaram que são cônjuges e nove ocupam a posição de filho. Dos quinze membros deste grupo, onze não possuem filhos. Nove participantes moram em domicílios com 4 a 6 pessoas; e seis em domicílios compostos por 1 a 3 pessoas. É interessante destacar a existência de um número significativo de membros desse grupo que moram com os pais.

A escolaridade das pessoas com deficiência visual desempregadas que participaram deste grupo mostrou-se alta, pois 10 informaram ter o ensino médio completo (Tabela 8). A maioria deles nunca estudou em escolas especiais (onze participantes).

Tabela 8

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Visual - Desempregados (03/12/09)	
Grau de instrução	
Faixas de Escolaridade	Participantes
1) Nunca frequentou escola	0
2) Fundamental incompleto	2
3) Fundamental completo	1
4) Médio incompleto	1
5) Médio completo	10
6) Superior incompleto	1
7) Superior completo	0

Fonte: DIEESE

De acordo com os dados da Tabela 9, quatorze participantes desse grupo já ocuparam, anteriormente, posições no mercado de trabalho. Sete deles declararam que seu último contrato de emprego foi com carteira assinada por tempo indeterminado.

Tabela 9

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Visual - Desempregados (03/12/09)	
Tipo de Contrato do Último emprego	
Tipo	Participantes
1) Carteira assinada por tempo indeterminado	7
2) Carteira assinada por tempo determinado	1
3) Sem carteira assinada	2
4) Autônomo por empresa	0
5) Outro	1

Fonte: DIEESE

Os participantes poderiam assinalar mais de um item em relação à situação de desemprego e o resultado das respostas a essa questão apontou que nove pessoas procuraram emprego nos últimos 30 dias, conforme a listagem de opções apresentada na Tabela 10. Por outro lado, seis pessoas declararam que não tomaram nenhuma providência nesse sentido no período. Alguns informaram, durante a realização da atividade, que estão em treinamento ou participando de curso para qualificação

profissional, motivo pelo qual não estão procurando emprego no momento.

Tabela 10

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Visual - Desempregados (03/12/09)	
Procurou emprego nos últimos 30 dias	
Meios	Participantes
1) Sim. Procurou empresa, agência ou sindicato	6
2) Sim. Procurou o SINE	1
3) Colocou ou respondeu anúncio	0
4) Procurou parentes ou amigos	1
5) Procurou na rua	2
6) Fez contato com possíveis clientes	0
7) Outra providência	3
8) Nada fez/ Não lembra	1
9) Não	5
Fonte: DIEESE	

Os dados da Tabela 11 apontam para certa homogeneidade em relação à renda pessoal e familiar. Como se trata de um grupo de pessoas desempregadas, somente três participantes informaram possuir renda de até 3 salários mínimos, pois realizam trabalhos autônomos. A maioria dos membros desse grupo não possui nenhuma renda pessoal. A renda familiar encontra-se faixa de 1 a 3 salários mínimos para a maioria dos participantes (dez).

Tabela 11

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Visual - Desempregados (03/12/09)	
Renda Pessoal e Familiar dos participantes	
Faixa da Renda Pessoal	Participantes
1) De 1 a 3 salários	3
2) 3 a 5 salários	0
3) 5 a 10 salários	0
4) Acima de 10 salários	0
Faixa da Renda Familiar	Participantes
1) De 1 a 3 salários	10
2) 3 a 5 salários	4
3) 5 a 10 salários	0
4) Acima de 10 salários	0

Fonte: DIEESE

Os participantes deste Grupo Focal apresentaram um perfil bastante heterogêneo no que se refere a atributos pessoais e experiências profissionais anteriores. Por outro lado, foi composto por pessoas com grau de instrução, situação de moradia e renda que apresentaram certa homogeneidade.

3.2.1. Inserção no Mercado de trabalho

Apesar de muitos dos participantes deste grupo encontrarem-se desempregados no momento da realização da atividade, alguns tiveram experiências no mercado de trabalho e puderam levantar questões relevantes vivenciadas em seus empregos anteriores, como por exemplo, em relação aos processos de contratação e as ajudas técnicas necessárias para a adaptação ao ambiente de trabalho, cuja ausência pode representar um fator impeditivo para a contratação e permanência no emprego.

O debate abordou as adaptações que as empresas precisam fazer para que essa população seja inserida à rotina do emprego e as dificuldades enfrentadas nesse sentido, visto que as empresas não querem arcar com o custo de adequação dos espaços, compra de aparelhos e de produtos.

Também neste grupo foi apontada a questão referente à falta de preparo por

parte das empresas e de qualificação dos funcionários para receber as pessoas com deficiência. Foi consenso entre os participantes que as empresas muitas vezes contratam deficientes apenas para cumprir as exigências da Lei de Cotas, mas que não propiciam condições para que sejam efetivamente inseridos. Alguns membros do grupo afirmaram que a obrigatoriedade de contratar deficientes não é bem recebida pelas empresas. Por outro lado, reconhecem que a Lei de Cotas abre as portas e dá a oportunidade de acabar com o preconceito existente relacionado à idéia de que os deficientes não são capazes de desenvolver as atividades para as quais são contratados.

Foi destacada a importância das associações (Associação de Deficientes Visuais e Amigos – ADEVA) na divulgação da Lei de Cotas.

3.2.1.1. Oportunidades/dificuldades para conseguir emprego

Neste grupo, assim como no Grupo Focal com a participação de deficientes físicos desempregados, houve polêmica em torno das exigências para a contratação de pessoas com deficiência visual. Alguns participantes afirmaram que existe discriminação e os empregadores preferem contratar pessoas com baixa visão, pois, desta forma, não precisam arcar com o ônus das adaptações. Por outro lado, outros informaram que as empresas dão preferência à contratação de pessoas com deficiência mais aparente. Um dos participantes desse grupo analisou a questão dizendo que “*A falta de conhecimento aparece quando as empresas acham que o cego total não pode fazer nada e o baixa visão pode fazer tudo, pode fazer qualquer coisa*”.

Em relação a essa questão, foi apontado no grupo que não existe preferência por determinado grau de deficiência, mas sim falta de preparo e conhecimento por parte das empresas para receber as pessoas com deficiência. Nesse sentido, acreditam que o deficiente pode fazer qualquer coisa, desde que seja orientado com cuidado e receba a informação certa. Afirmam que quando um deficiente for contratado pela Lei de Cotas deve mostrar do que é capaz e que, para isso, basta ter as ferramentas adequadas.

É interessante destacar que o depoimento de um dos convidados indicou a necessidade de questionar os próprios deficientes sobre suas dificuldades no trabalho e na vida cotidiana para alcançar soluções em conjunto. Sugeriu que fosse perguntado,

por exemplo: “*Como você poderia trabalhar nesta empresa?*”.

3.2.1.2. Infraestrutura para a inserção

Para que haja condições de o deficiente visual trabalhar, é necessária a aquisição de uma série de aparelhos de custo elevado, pois não possuem isenção de impostos. No caso específico dos deficientes visuais, são vários os aparelhos necessários e, muitas vezes, a empresa adquire equipamentos inadequados para o tipo de deficiência do funcionário. Nesse sentido, os participantes desse grupo afirmaram que as empresas acreditam que é mais fácil adaptar o espaço para um cadeirante do que para um deficiente visual e, consequentemente, apontam discriminação no momento da contratação.

A aquisição desses aparelhos e equipamentos por parte dos deficientes visuais também é dificultada, pois aqueles que não conseguem trabalho, ou recebem baixos salários, não possuem renda suficiente para arcar com os custos.

3.2.1.3. Percepções sobre a discriminação pelos companheiros de trabalho

Os participantes deste Grupo Focal afirmaram que existe preconceito e discriminação no local de trabalho e acreditam que seja maior contra o deficiente visual. Apontam a necessidade de pesquisar como é a vida do deficiente, pois o que o necessitam é respeito na vida social e no local de trabalho.

Um dos convidados analisou a situação dizendo que “*foi criada pela sociedade uma imagem de que o deficiente é coitadinho ou incapaz*”. Em relação a esse aspecto, afirmaram que as empresas devem entender que existem limitações, mas que também existem muitas possibilidades. Mais uma vez, assim como ocorreu no Grupo Focal com deficientes físicos desempregados, foi comentado que não adianta contratar o deficiente e não saber trabalhar com ele.

O grupo constatou que existe preconceito, principalmente por parte das pessoas

estão despreparadas para lidar com os deficientes. Um participante que possui 20% da visão relatou que, no momento de sua contratação, a falta de informação por parte do contratante em relação à sua deficiência era tão grande que foi “*submetido a teste de raciocínio lógico com figuras*”.

Por fim, houve depoimentos a respeito de situações preconceituosas vivenciadas no momento de entregar currículos para seleção para contratação, bem como nos relacionamentos com os colegas de trabalho. Foram poucos os participantes desse grupo que afirmaram não haver sofrido qualquer tipo de preconceito ou discriminação no seu local de trabalho.

3.2.1.4. Diferenças nas oportunidades de ascensão e remuneração no mercado de trabalho

No Grupo Focal com deficientes visuais desempregados, os participantes não abordaram situações nas quais fossem detectadas diferenças nas oportunidades de ascensão no local de trabalho ou em relação à remuneração de pessoas com deficiência e sem deficiência.

3.2.2. Tecnologia Assistiva

Nenhum dos participantes desse grupo soube dizer o que era Tecnologia Assistiva. Diante desse fato, a equipe de coordenação apresentou o conceito e os exemplos necessários para a compreensão do assunto.

Durante o desenvolvimento da atividade foram citados muitos exemplos de equipamentos disponíveis:

1. Software de voz para o celular.
2. Leitor de tela para o computador.
3. Bengalas com sensores.
4. Relógio em braile.

5. Leitor de tela para telefone.
6. Impressora em braile.
7. Aparelho para medir taxa de glicemia que fala.
8. Ampliador de texto fabricado pela Xerox.

Segundo os usuários participantes da atividade, poucos desses equipamentos são fabricados no Brasil, o que torna o custo ainda mais elevado.

O grupo indicou, além dos equipamentos e aparelhos conhecidos, outras possibilidades e recursos que poderiam melhorar a vida das pessoas com deficiência visual e favorecer sua inclusão como, por exemplo, implantação de semáforos sonoros; informatização das paradas dos ônibus urbanos para informar com um aviso sonoro a linha que se aproxima; criação de formas de diferenciar o dinheiro (as notas); receber correspondências em braile, principalmente contas a pagar; e a possibilidade de quebra de patente para Tecnologia Assistiva.

3.2.3. Aspectos sobre a vida pessoal e Tecnologia Assistiva

Muitas das dificuldades na vida cotidiana enfrentadas pelas pessoas com deficiência visual desempregadas que participaram desse Grupo Focal se devem ao preconceito e ao despreparo para lidar com essa população. Para elas, as pessoas com deficiência possuem necessidades maiores que as demais pessoas e enfrentar o dia a dia é sempre um desafio.

Situações aparentemente corriqueiras, como atividades de lazer, fazer comprar, entre outras, apresentam diversas limitações. Um dos exemplos citados pelos membros do grupo refere-se às dificuldades enfrentadas para fazer compras, pois precisam e querem saber os preços, as condições e características dos produtos. Os convidados afirmam que, de forma geral, os vendedores não estão preparados para atender o deficiente visual.

Apontaram também como uma dificuldade locomoverem-se pela cidade, pois, para tanto, é necessário saber o itinerário dos ônibus; muitas vezes essa locomoção fica restrita ao metrô; as condições inadequadas das calçadas também representam uma

grande dificuldade a ser enfrentada. Além disso, apontam como sendo um problema o deslocamento a pé pelas ruas, pois os pedestres não respeitam os deficientes visuais e estes, muitas vezes, são “*atropelados*”.

Outra barreira que deve ser superada, segundo os participantes desse grupo, refere-se à aparência. As pessoas precisam entender que, apesar de o deficiente visual não conseguir distinguir cores, ele tem condições de se vestir adequadamente.

De forma geral, as pessoas que participaram desse grupo não apontaram enfrentar problemas na vida familiar e pessoal.

3.2.4. Comentários e expectativas dos participantes sobre os Grupos Focais

No grupo de pessoas com deficiência visual desempregadas, todos se mostraram entusiasmados por terem participado da atividade e agradeceram a oportunidade. Falaram sobre a importância de serem ouvidos e de ser divulgado para a sociedade como é a vida dos cegos. Destacaram a necessidade de uma maior e melhor inclusão no mercado de trabalho, bem como em outras esferas da vida. Mostraram ter boas expectativas em relação aos resultados práticos de pesquisas como esta.

Assim como ocorreu no Grupo Focal realizado com deficientes físicos desempregados, alguns participantes desse grupo acham que alguns deficientes visuais são acomodados. Que é preciso se esforçar, obter um emprego e aproveitar o cargo conquistado através da Lei de Cotas para se aperfeiçoar e atingir uma meta de vida. Acreditam que, se o deficiente se comportar dessa forma, as empresas vão considerá-lo para além de sua deficiência e terão mais chances de inserção no mercado de trabalho.

Por outro lado, apontaram a necessidade um maior acesso à educação por parte dos deficientes visuais para ampliar suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho, em melhores empregos e com melhores salários. Foi sugerido também que houvesse subsídios para os deficientes visuais abrirem seu próprio negócio.

3.3. Grupo Focal com pessoas com deficiência auditiva desempregadas

A atividade ocorreu no dia 04/12/09, às 9 horas, e reuniu sete participantes, todas mulheres. Não foi possível obter a representatividade do sexo masculino.

Alguns dos participantes desse grupo já se conheciam, pois eram alunos de cursos profissionalizantes oferecidos pela ADEVA (Associação de Deficientes Visuais e Amigos).

A faixa etária das convidadas apresenta uma distribuição bastante equilibrada, com representatividade das várias idades da população economicamente ativa. Uma participante está na faixa compreendida entre 16 a 24 anos; cinco encontram-se entre 25 a 38 anos e uma acima de 45 anos (Tabela 12).

Tabela 12

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Auditiva - Desempregados (04/12/09)	
Idade dos Participantes	
Faixas de Idade	Participantes
1) 16 a 24 anos	1
2) 25 a 31 anos	3
3) 32 a 38 anos	2
4) 39 a 44 anos	0
5) acima de 45 anos	1

Fonte: DIEESE

A composição deste grupo em relação às informações de atributos pessoais resultou nos seguintes dados. Quatro participantes se declararam de cor branca; uma a cor preta/negra; duas de cor parda. Com relação à situação conjugal, quatro participantes são solteiras, duas casadas e uma separada. Em relação à posição que ocupam no domicílio, quatro são chefes, duas ocupam a posição de filha e uma de cônjuge. Quatro declararam que não possuem filhos. Quanto ao número de moradores no domicílio, três participantes declararam que moram num domicílio composto por 4 a 6 pessoas; e três domicílios com 1 a 3 pessoas. Apenas um dos membros do grupo

declarou residir em domicílio com mais de seis moradores.

A escolaridade das pessoas com deficiência auditiva desempregadas que participaram deste Grupo Focal mostrou-se bastante heterogênea. A maioria das mulheres presentes apresentou grau de instrução considerado baixo, tendo em vista as exigências do mercado de trabalho. Duas declararam ter o ensino fundamental incompleto, e três o ensino fundamental completo (Tabela 13). Por outro lado, duas participantes têm ensino superior completo ou incompleto. Mais da metade delas estudou em escolas especiais, sendo que quatro foram no ensino público e uma em escola particular.

Tabela 13

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Auditiva - Desempregados (04/12/09)	
Grau de instrução	
Faixas de Escolaridade	Participantes
1) Nunca frequentou escola	0
2) Fundamental incompleto	2
3) Fundamental completo	3
4) Médio incompleto	0
5) Médio completo	0
6) Superior incompleto	1
7) Superior completo	1

i [Fonte: DIEESE](#)

Das sete participantes deste grupo, seis já estiveram em situação de ocupadas no mercado de trabalho anteriormente. No entanto, a grande maioria, cinco delas, declarou que o tipo de contrato do último emprego foi com carteira assinada por tempo indeterminado (Tabela 14).

Tabela 14

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Auditiva - Desempregados (04/12/09)	
Tipo de Contrato do Último emprego	
Tipo	Participantes
1) Carteira assinada por tempo indeterminado	5
2) Carteira assinada por tempo determinado	1
3) Sem carteira assinada	0
4) Autônomo por empresa	0
5) Outro	0
Fonte: DIEESE	

Com relação à situação de desemprego, seis participantes declararam que tomaram alguma providência para procurar emprego nos últimos 30 dias, conforme a listagem de opções da Tabela 15. O que se destaca aqui é que quatro procuraram emprego contando com a ajuda de parentes ou amigos. O que diferencia esse grupo dos demais é a dificuldade de comunicação enfrentada pelas pessoas com deficiência auditiva, pois, de forma geral, comunicam-se através da linguagem chamada Libras. No entanto, nem todas as pessoas ouvintes conhecem os sinais característicos dessa linguagem. Nesse sentido, procurar emprego exige um agente intermediário ou uma predisposição do empregador em possuir um intérprete de Libras para auxiliar o processo de contratação, bem como para o cotidiano da rotina de trabalho.

Tabela 15

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Auditiva - Desempregados (04/12/09)	
Procurou emprego nos últimos 30 dias	
Meios	Participantes
1) Sim. Procurou empresa, agência ou sindicato	2
2) Sim. Procurou o SINE	0
3) Colocou ou respondeu anúncio	0
4) Procurou parentes ou amigos	4
5) Procurou na rua	3
6) Fez contato com possíveis clientes	0
7) Outra providência	0
8) Nada fez/ Não lembra	0
9) Não	1

Fonte: DIEESE

Por fim, houve homogeneidade em relação à renda pessoal e familiar das participantes. Como se trata de um grupo de pessoas com deficiência auditiva desempregadas, todas as participantes declararam que não possuem nenhuma renda pessoal. Em relação à renda familiar, quatro informaram que estão na faixa de 1 a 3 salários (Tabela 16).

Tabela 16

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Auditiva - Desempregados (04/12/09)	
Renda Pessoal e Familiar dos participantes	
Faixa da Renda Pessoal	Participantes
1) De 1 a 3 salários	0
2) 3 a 5 salários	0
3) 5 a 10 salários	0
4) Acima de 10 salários	0

Faixa da Renda Familiar	Participantes
1) De 1 a 3 salários	4
2) 3 a 5 salários	0
3) 5 a 10 salários	0
4) Acima de 10 salários	0

Fonte: DIEESE

Este Grupo Focal apresentou um perfil relativamente homogêneo no que se refere a atributos pessoais e dados socioeconômicos. No entanto, esse fator não chegou

a comprometer a realização da atividade, bem como a riqueza da discussão.

O desenvolvimento desta atividade contou com o apoio de uma intérprete, o que permitiu a comunicação entre a equipe da pesquisa e as convidadas. Esse fato permitiu com que fossem alcançados resultados positivos neste Grupo Focal. As participantes se identificaram entre si em relação aos temas abordados e debatidos no grupo e a discussão se mostrou significativamente proveitosa.

Muitas participantes tiveram experiências anteriores no mercado de trabalho e levantaram questões relevantes em relação ao período em que estiveram ocupadas. Desta forma, considerou-se que os debates realizados neste grupo apontaram aspectos importantes em relação a situação de deficientes auditivos ocupados, apesar de não ter sido realizado um Grupo Focal específico, pois foi possível obter informações sobre os processos de contratação e as ajudas técnicas necessárias para a adaptação ao ambiente de trabalho que, muitas vezes, podem ser um fator impedidivo para a contratação e permanência no emprego.

3.3.1. Inserção no Mercado de trabalho

Para os participantes do Grupo Focal de pessoas com deficiência auditiva desempregadas, as maiores dificuldades nas relações de trabalho são a comunicação e a interação com os chefes e com os colegas de trabalho. Trataram muito sobre a importância de haver intérpretes de Libras ou de terem condições para uma melhor comunicação no local de trabalho. Ainda em relação às dificuldades de comunicação, uma participante relatou a preferência pela contratação de surdos que sabem ler lábios. “*Os chefes ficam nervosos com aqueles que não sabem leitura labial, mas eles têm que saber um pouco de Libras também. Os chefes dizem que aqueles com labial são melhores, mas nem todos tiveram a oportunidade de ir a fonoaudiólogos*”.

Outra questão colocada refere-se à falta de escolaridade das pessoas com deficiência auditiva. Os convidados relataram que o nível salarial dos surdos é baixo devido ao pouco acesso à educação. Mas, enfatizam que é necessário um bom salário para que o surdo estude. Explicaram que as empresas não aceitam surdos com o ensino

médio incompleto.

Denunciaram casos de preconceito e discriminação em relação a essa deficiência específica: “*numa entrevista de emprego, a entrevistadora me disse que eu não parecia ser surda por causa da minha aparência*”. Segundo os participantes, há falta de conhecimento e preparo das empresas sobre as especificidades de cada deficiência.

3.3.1.1. Oportunidades/dificuldades para conseguir emprego

Os participantes desse Grupo Focal concordaram entre si que a Lei de Cotas favoreceu a inserção no mercado de trabalho. Alguns afirmaram que antes era muito confuso para entregar currículos e que agora “*encontram mais força para ir às empresas*”.

Uma queixa recorrente nesse grupo foi o fato de muitas vezes o deficiente auditivo não compreender o trabalho a ser feito, pois as empresas não destinam uma pessoa para explicar a atividade. O fato de os chefes e funcionários desconhecerem Libras também limita e, muitas vezes, impede a comunicação entre esses e as pessoas deficientes.

3.3.1.2. Infraestrutura para a inserção

O grupo tratou pouco sobre o tema da necessidade de infraestrutura como forma de possibilitar a inserção no mercado de trabalho. Apenas um participante citou que o processo de digitação da fala dos professores em sala de aula proporciona facilidade ao surdo que acompanha o curso.

3.3.1.3. Percepções sobre a discriminação pelos companheiros de trabalho

Os membros desse grupo afirmaram que para o surdo tudo é muito difícil nas relações de trabalho. O fato de os chefes não conhecerem Libras é o principal motivo de

reclamações, visto que a comunicação fica bastante dificultada. Entretanto, apontaram como um dos pontos positivos da Lei de Cotas o fato de hoje mais empresas conhecerem Libras.

Foi citado que em processos seletivos é possível perceber diferença de tratamento quando a pessoa se declara deficiente auditivo. Quando chegam a ser contratados, muitas vezes percebem que os ouvintes tecem comentários maldosos. Afirmam que o deficiente auditivo fica separado dos demais funcionários, é tratado como incapaz e acaba recebendo salários menores.

Os convidados afirmaram que há falta esclarecimento/treinamento das pessoas sobre os tipos de deficiência existentes e suas especificidades.

3.3.1.4. Diferenças nas oportunidades de ascensão e remuneração no mercado de trabalho

Uma questão tratada nesse grupo diz respeito às dificuldades encontradas pelos deficientes auditivos para mudar de área ou terem ascensão profissional dentro das empresas. Acreditam que encontram mais dificuldades para desenvolverem o trabalho do que as demais pessoas com outros tipos de deficiência, pois enfrentam problemas na comunicação e também devido à baixa escolaridade dos surdos.

Em seu depoimento uma participante relatou que trabalhou em uma empresa e sempre se candidatava para vagas que surgiam na parte de comunicação e segurança, mas nunca era selecionada. Ela relaciona a impossibilidade de mudar de área ao fato de ser surda e de a empresa não aceitar pessoas nesta condição nesses setores.

Alguns membros desse grupo afirmaram que observaram diferenças salariais na mesma função entre as pessoas com deficiência auditiva, bem como entre estes e ouvintes. De certa forma, isso pode ser explicado pela falta de capacitação e escolaridade das pessoas com deficiência auditiva e também pela falta de interesse dos empregadores, pois muitas vezes as empresas oferecem cursos de qualificação, mas os funcionários deficientes auditivos são excluídos.

3.3.2. Tecnologia Assistiva

No grupo, os participantes tiveram dificuldades na compreensão do termo Tecnologia Assistiva devido às diferenças na linguagem. Após a apresentação do conceito, os participantes apontaram vários instrumentos e produtos que podem facilitar a vida, a comunicação e a locomoção dessa população.

Uma participante considera que tudo o que é fácil e rotineiro para o ouvinte, como por exemplo, acordar para trabalhar, é muito mais difícil para o deficiente auditivo, pois este precisa de um aparelho - que é bastante caro - que emite luz no momento de despertar. Embora as dificuldades no acesso se dêem devido aos custos elevados dessas tecnologias, o grupo acredita que, se os deficientes auditivos tivessem melhores salários, poderia adquirir esses produtos modernos que facilitam a vida.

Da mesma forma que os demais, no grupo de pessoas com deficiência auditiva desempregadas, nenhum dos participantes do grupo soube dizer o que era Tecnologia Assistiva. Assim, conceito e os exemplos necessários para a compreensão foram apresentados. De posse dessas informações, citaram muitos exemplos de equipamentos disponíveis:

1. Celular com imagem que possibilita falar em Libras.
2. Babá eletrônica e relógio que vibram.
3. DVDs próprios para os surdos.
4. Software de voz para o celular.
5. Televisões com legenda.

Segundo os usuários participantes dessa atividade, poucos desses equipamentos são fabricados no Brasil, o que torna o custo mais elevado. Foi enfatizado que os deficientes auditivos recebem baixos salários e tem necessidade de pagar luz, água, aluguel e ajudar a família, essa situação torna impossível arcar com os custos da compra desses aparelhos.

3.3.3. Aspectos sobre a vida pessoal e Tecnologia Assistiva

Com relação às dificuldades da vida cotidiana, o grupo de pessoas com deficiência auditiva desempregadas reforçou a questão da comunicação como a maior dificuldade enfrentada por essa população. Citaram a dificuldade de pedir ajuda ou informações para as pessoas na rua quando estão sozinhas e, por outro lado, dificuldade de comunicação com a família quando estão distante de casa e precisam avisar sobre algum problema; a necessidade de acompanhamento para irem ao médico, ou de ajuda para marcarem consultas, o que torna o processo demorado e confuso. Abordaram também restrições existentes para a prática de esportes profissionais.

As participantes destacaram algumas medidas que poderiam facilitar a vida dos deficientes auditivos, como, por exemplo, escolas mais preparadas para receber as pessoas com deficiência auditiva e cursos profissionalizantes de qualidade adaptados às necessidades dos deficientes e com professores capacitados. Reforçaram ainda a importância da presença de intérpretes de Libras nos serviços públicos, uma maior divulgação para a sociedade em geral sobre Libras e sobre as dificuldades enfrentadas por essa população.

3.3.4. Comentários e expectativas dos participantes sobre os Grupos Focais

Todos os participantes agradeceram a oportunidade de terem participado da atividade e enfatizaram a importância de tratarem dos problemas que enfrentam no dia a dia. Demonstraram interesse em terem acesso aos resultados da pesquisa.

3.4. Grupo Focal com pessoas com deficiência física empregadas

A atividade ocorreu no dia 10/12/09, às 9 horas, reunindo onze participantes (oito homens e três mulheres).

Os convidados tem uma distribuição etária com boa representatividade nas diversas faixas da população economicamente ativa. Entre 16 a 24 anos – dois

participantes; sete entre 25 a 38 anos e dois acima de 39 anos (Tabela 17).

Tabela 17

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Física - Empregados (10/12/09)	
Idade dos Participantes	
Faixas de Idade	Participantes
1) 16 a 24 anos	2
2) 25 a 31 anos	3
3) 32 a 38 anos	4
4) 39 a 44 anos	1
5) acima de 45 anos	1
Fonte: DIEESE	

Quanto às informações relativas aos atributos pessoais da composição deste Grupo Focal, a auto-declaração dos participantes em relação à questão de cor ou raça obteve as seguintes respostas: seis participantes declararam cor branca; um, a cor preta/negra; e quatro a cor parda.

Com relação à situação conjugal, seis participantes são solteiros, quatro são casados e um é separado. As respostas referentes à posição que ocupam no domicílio apontaram dois participantes como chefes, três cônjuges e cinco são filhos (as). A grande maioria (sete) declarou que não possui filhos. Quanto ao número de moradores no domicílio, quatro participantes declararam que moram num domicílio composto por 1 a 3 pessoas; e seis declararam moram com 4 a 6 pessoas.

A escolaridade das pessoas com deficiência física empregadas mostrou-se alta, visto que seis participantes possuem ensino médio completo e quatro possuem ensino superior completo ou incompleto (Tabela 18). Diferentemente dos convidados dos outros Grupos Focais, um número significativo de participantes desse grupo (5) estudou em escolas especiais do ensino público. Apesar de esse dado ser um diferencial deste grupo, seis afirmaram que não frequentaram nenhuma escola especial.

Tabela 18

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Física - Empregados (10/12/09)	
Grau de instrução	
Faixas de Escolaridade	Participantes
1) Nunca frequentou escola	0
2) Fundamental incompleto	0
3) Fundamental completo	1
4) Médio incompleto	0
5) Médio completo	6
6) Superior incompleto	2
7) Superior completo	2
Fonte: DIEESE	

Como este Grupo Focal foi composto por pessoas empregadas, as questões elaboradas para a Ficha Socioeconômica buscavam qualificar o tipo de trabalho/emprego em que estão atualmente. Dessa forma, quanto ao tempo de trabalho no emprego atual, três participantes afirmaram que estão de 6 meses a 1 ano; três deles de 1 a 2 anos; dois convidados estão no mesmo emprego de 2 a 4 anos; e três deles acima de 4 anos. É importante destacar que a maioria dos membros do grupo encontra-se há menos de quatro anos no emprego atual.

Quanto ao tipo de contrato de trabalho, a maioria (nove participantes) declarou que o seu contrato atual é com carteira assinada por tempo indeterminado (Tabela 19). A jornada de trabalho das pessoas com deficiência física empregadas que foram convidadas a participar desta atividade se mostrou heterogênea, com a predominância de jornadas não flexíveis, com longos períodos de trabalho semanal, no qual sete participantes trabalham com jornadas de 36 a 44 horas (Tabela 20).

Tabela 19

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Física - Empregados (10/12/09)	
Tipo de Contrato do Último emprego	
Tipo	Participantes
1) Carteira assinada por tempo indeterminado	9
2) Carteira assinada por tempo determinado	1
3) Sem carteira assinada	1
4) Autônomo por empresa	0
5) Outro	0
Fonte: DIEESE	

Tabela 20

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Física - Empregados (10/12/09)	
Jornada de trabalho semanal	
Horas por semana	Participantes
1) 10 horas	0
2) 20 horas	0
3) 30 horas	4
4) 36 horas	2
5) 40 horas	2
6) 44 horas	3
Fonte: DIEESE	

A renda pessoal e familiar dos participantes apresentou certa homogeneidade. A maioria dos convidados não se declarou chefe do domicílio, visto que oito são filhos ou cônjuges. A renda auferida pelos participantes concentrou-se entre 1 e 3 salários (nove pessoas). Por outro lado, a renda familiar de sete participantes está na faixa de 3 a 5 salários (Tabela 21).

Tabela 21

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Física - Empregados (10/12/09)	
Renda Pessoal e Familiar dos participantes	
Faixa da Renda Pessoal	Participantes
1) De 1 a 3 salários	9
2) 3 a 5 salários	1
3) 5 a 10 salários	0
4) Acima de 10 salários	0
Faixa da Renda Familiar	
Faixa da Renda Familiar	Participantes
1) De 1 a 3 salários	2
2) 3 a 5 salários	7
3) 5 a 10 salários	0
4) Acima de 10 salários	0

Fonte: DIEESE

De forma geral, este Grupo Focal contou com a participação de pessoas com um perfil heterogêneo no que se refere aos atributos pessoais. Por outro lado, foi composto por pessoas com um perfil de escolaridade, situação de moradia e renda bastante homogêneo. Assim como ocorreu no grupo que reuniu pessoas com deficiência visual empregadas, a rica experiência dos participantes do grupo de deficientes físicos permitiu a reflexão sobre diferentes situações vividas pelo grupo em sua inserção no mercado de trabalho. Permitiu abordar questões relevantes sobre as dificuldades de adaptação ao ambiente e à rotina do trabalho, bem como o debate sobre as possibilidades de ajudas técnicas que representariam um avanço para a maior inclusão/inserção das pessoas com deficiências físicas no mercado de trabalho e na sociedade.

3.4.1. Inserção no Mercado de trabalho

O Grupo Focal com a participação de pessoas com deficiência física ocupadas destacou a importância da Lei de Cotas na inserção dessa população no mercado de trabalho. Muitos comentaram que se sentem cidadãos com a contratação do emprego

atual.

Porém, denunciaram que as empresas dão uma falsa oportunidade, pois contratam apenas para cumprirem a Lei de Cotas, sem inserirem efetivamente as pessoas com deficiência, sem possibilitar crescimento profissional e desrespeitando suas capacidades e aspirações. Denunciaram também que muitas empresas “*encostam*” ou “*escondem*” o deficiente, isolando-o dos demais funcionários. Neste sentido, afirmaram que falta fiscalização para que sejam evitadas essas situações.

Apesar de terem apontado as questões citadas acima, os membros desse grupo reconheceram que, antes da Lei de Cotas, existiam poucas oportunidades de trabalho e de inclusão para os deficientes físicos, bem como para outros tipos de deficiência. Afirmaram também que antes o preconceito era maior contra o deficiente físico. Mas que, agora, com a realização de esclarecimento nas escolas e nos meios de comunicação, os deficientes estão sendo vistos realmente como seres humanos, com dignidade e respeito. Segundo um dos participantes: “*falta bastante coisa ainda, mas o começo está sendo bacana*”.

3.4.1.1. Oportunidades/dificuldades para conseguir emprego

Nesse Grupo Focal foram indicadas algumas dificuldades que os deficientes físicos enfrentam para fazer um curso técnico ou cursarem a faculdade, almejando um salário melhor. Afirmaram que o importante é que houvesse investimento na capacitação do deficiente para que ele pudesse crescer profissionalmente, pudesse contribuir com o Brasil, com as empresas.

Alguns convidados constataram que, muitas vezes, o deficiente não está preparado para o mercado de trabalho, pois “*ficou muito tempo sem estudar, às vezes teve um problema de saúde, trabalhava quando estava saudável, mas depois teve um problema e ficou afastado*”. Por isso, enfatizaram a necessidade de atualização, de treinamento e preparo do deficiente para ser efetivamente inserido no mercado de trabalho.

Por outro lado, como já havia ocorrido nos outros Grupos Focais realizados, foi

denunciado que as empresas contratam deficientes apenas para cumprir as exigências da Lei de Cotas. Mas, de fato, não dão oportunidade aos trabalhadores. Muitas vezes eles não sabem se os deficientes podem ou não exercer uma determinada função e, outras vezes, os empregam desempenhando atividades aquém de suas qualificações.

3.4.1.2. Infraestrutura para a inserção

Foi consenso entre os membros desse grupo que falta infraestrutura para receber as pessoas com deficiência física, pois os locais de trabalho muitas vezes não permitem acesso ao cadeirante em todos os espaços da empresa. Além disso, apontam também a falta de profissionalização e preparo por parte do empregador no sentido de receber o deficiente. Uma participante relatou que a primeira coisa que percebeu quando começou a trabalhar é que não havia infraestrutura para que ela desempenhasse a função para a qual havia sido contratada.

De forma geral, os deficientes se adaptam mais facilmente às condições de suas casas, mas na rua a vida é mais difícil. Tem dificuldade em relação às calçadas que são inadequadas e aos pedestres que não respeitam os deficientes físicos. Além disso, enfrentam dificuldades em relação ao transporte coletivo, tanto o ônibus, quanto o metrô.

Reconheceram que nos ônibus existem lugares reservados e alguns já estão adaptados e tem piso baixo, o que permite uma maior autonomia por parte dos deficientes físicos. No entanto, as lotações não estão adaptadas e só transportam um cadeirante de cada vez. O serviço *Atende* auxilia no deslocamento das pessoas com deficiência, porém leva somente a determinados locais.

Os participantes desse grupo informaram que apenas em alguns vagões do metrô existe lugar reservado para deficientes. Disseram também que em algumas estações do metrô existe o embarque preferencial, mas enfatizaram que este deveria ser ampliado para todas as estações. O mesmo problema enfrentam nos trens da CPTM e apontaram que para haver mudança nessa situação vai ser preciso uma maior pressão de todos.

Em relação às opções de lazer para deficientes físicos, os membros desse grupo

constataram que os bares e restaurantes muitas vezes não estão adaptados, faltando rampas que, quando existem, muitas vezes não são apropriadas. Querem ter o direito de ir ao cinema, ao shopping, à lanchonete, ao cinema, ao teatro. Enfim, querem escolher o local para freqüentar e se divertir. Nas lojas, por exemplo, existem escadas que impedem o acesso dos deficientes físicos e muitas vezes, não há espaço suficiente para a circulação de cadeirantes. Desta forma, afirmam que a estrutura desses locais deveria ser pensada de forma a facilitar o acesso dos deficientes.

Um outro ponto que surgiu no debate realizado nesse Grupo Focal, foi a dificuldade encontrada para tirar a carteira de habilitação, pois o valor é muito alto. Houve a sugestão, por parte de um membro do grupo, de ser com concedida isenção para a compra dos carros adaptados para deficientes.

3.4.1.3. Percepções sobre a discriminação pelos companheiros de trabalho

Em relação à percepção de discriminação por parte dos companheiros de trabalho, as opiniões se dividiram entre os participantes desse Grupo Focal. Alguns afirmaram que, apesar de nem todos os funcionários estarem preparados para receber o deficiente, não enfrentaram problemas no local de trabalho. Por outro lado, houve relatos que indicaram a existência de preconceito e discriminação, como por exemplo, “*Minha recepção na empresa nas primeiras semanas foi muito difícil porque as pessoas ficavam olhando pra mim a todo o momento. Chamaram a minha atenção por estar fazendo um trabalho que, segundo o gerente, um deficiente não deveria fazer*”.

No entanto, enfatizaram que às vezes o deficiente tem o preconceito contra ele mesmo e há também preconceito por parte da própria família. Mas reconhecem que hoje são menos marginalizados.

3.4.1.4. Diferenças nas oportunidades de ascensão e remuneração no mercado de trabalho

Os deficientes físicos que participaram desse Grupo Focal não relataram casos em que tivessem percebido ou vivenciado diferenças nas oportunidades de ascensão e

remuneração do mercado de trabalho entre eles e pessoas sem deficiência.

Ao contrário, relataram situações nas quais existia um bom ambiente de trabalho, no qual conseguiram exercer bem sua função. Um membro do grupo informou que teve as mesmas oportunidades que as outras pessoas, tendo sido, inclusive, promovido. Outro convidado contou sua trajetória até conseguir o trabalho que almejava: *“Comecei fazendo xerox e tinha aspiração de melhorar. Nas avaliações de final de ano sempre falava na minha aspiração em mudar de área e durante quatro anos fiz sempre a mesma avaliação. A empresa foi vendo a minha determinação, queria trabalhar direto com as crianças, queria fazer recreação. No início, fui para biblioteca e depois fui trabalhar com a recreação”*.

Apesar desses depoimentos, os participantes desse grupo enfatizaram que, infelizmente, não existe plano de carreira para deficientes físicos nas empresas e que a estrutura das empresas ainda é precária para recebê-los.

3.4.2. Tecnologia Assistiva

Assim como a maioria das pessoas que participou dos outros Grupos Focais, os convidados para esse grupo também não sabiam o que significa o termo Tecnologia Assistiva. Diante disso, a equipe de coordenação esclareceu o conceito com exemplos. Por sua vez, ao terem compreendido o conceito, citaram algumas tecnologias conhecidas por eles:

1. Cadeiras elétricas, mas seria bom que permitissem o uso guarda-chuva.
2. Próteses.
3. Sapatos de compensação.
4. Palmilhas em silicone / gel para compensar a altura diferente de membros inferiores.
5. Cadeira de rodas que permitisse descer escadas.

Os membros do grupo destacaram que o custo dessas ajudas técnicas é muito alto e que as pessoas com deficiência não podem deixar de arcar com suas necessidades

básicas para comprar os equipamentos de que necessitam. Assim, apontam que o governo deveria investir na produção de Tecnologias Assistivas.

3.4.3. Aspectos sobre a vida pessoal e Tecnologia Assistiva

No Grupo Focal do qual participaram pessoas com deficiência física ocupadas, foi apontada a pouca oferta de lazer para o deficiente, pois falta infraestrutura nos lugares, como cinema, parques, bares, restaurantes, entre outros. Assim como ocorreu nos outros Grupos realizados, neste também foram abordadas as dificuldades enfrentadas em relação à acessibilidade e locomoção pela cidade.

3.4.4. Comentários e expectativas dos participantes sobre os Grupos Focais

Esse grupo também destacou a importância da pesquisa. O fato de terem sido ouvidos fez com que ficassem muito satisfeitos com a participação, pois, para eles, o caminho tem quer ser esse mesmo, perguntar e depois fazer as adaptações necessárias para a inserção dos deficientes físicos. Disseram também que aprenderam muito ouvindo os participantes do grupo e que gostariam que houvesse um debate público no qual os representantes de governo apresentassem os resultados em relação às demandas que surgiram nessa atividade, como, por exemplo, a sugestão da criação de um *site* informativo sobre os direitos dos deficientes.

Destacaram a importância da Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência Física – Avape, que capacita profissionalmente os deficientes.

3.5. Grupo Focal com pessoas com deficiência visual empregadas

A atividade ocorreu no dia 10/12/09, às 14h, reunindo treze participantes (nove homens e quatro mulheres).

A faixa etária dos convidados é representativa das idades da população

economicamente ativa. Nesse sentido, um participante encontra-se entre 16 a 24 anos; nove entre 25 a 38 anos; e três acima de 39 anos (Tabela 22).

Tabela 22

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Visual - Empregados (10/12/09)	
Idade dos Participantes	
Faixas de Idade	Participantes
1) 16 a 24 anos	1
2) 25 a 31 anos	4
3) 32 a 38 anos	5
4) 39 a 44 anos	1
5) acima de 45 anos	2

Fonte: DIEESE

Quanto às informações de atributos pessoais, a questão de cor ou raça, com a autodeclaração dos participantes, teve a seguinte classificação: três participantes se declararam de cor branca; três de cor preta/negra; e sete de cor parda. A situação conjugal dos convidados dividiu-se em sete participantes solteiros e seis casados. Dez ocupam a posição de chefes, um se declarou cônjuge e um ocupa a posição de filho. A grande maioria (onze) não possui filhos. Quanto ao número de moradores no domicílio, a maioria (nove) declarou que mora com 1 a 3 pessoas; e quatro residem em domicílios composto por 4 a 6 pessoas.

A escolaridade das pessoas com deficiência visual ocupadas que participaram deste Grupo Focal mostrou-se alta. Seis possuem ensino médio completo e seis o ensino superior completo ou incompleto (Tabela 23). Chama a atenção o fato de a maioria deles (sete) nunca ter estudado em escolas especiais. Dos participantes que estudaram em escola especial, dois o fizeram no ensino público, um em escola particular e um em escola especializada da APAE.

Tabela 23

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Visual - Empregados (10/12/09)	
Grau de instrução	
Faixas de Escolaridade	Participantes
1) Nunca frequentou escola	0
2) Fundamental incompleto	0
3) Fundamental completo	0
4) Médio incompleto	1
5) Médio completo	6
6) Superior incompleto	4
7) Superior completo	2

Fonte: DIEESE

As questões elaboradas para o debate deste grupo buscaram qualificar o tipo de trabalho/emprego em que os participantes estão atualmente. Assim, dez estão no setor de serviços e, um se encontra na indústria e dois no comércio. Com relação ao tempo de trabalho no emprego atual, dois participantes declararam que estão de 1 a 6 meses; três deles de 6 meses a 1 ano; cinco convidados estão 2 anos a 4 anos; e três acima de 4 anos. Vê-se aqui que a permanência destes participantes no mesmo local de trabalho concentra-se em um período que vai de 1 mês a quatro anos. Apenas três dos membros desse grupo informaram que estão há mais de quatro anos no mesmo emprego.

Quanto ao tipo de contrato de trabalho, a maioria (nove) declarou que o seu contrato atual é com carteira assinada por tempo indeterminado (Tabela 24). A jornada de trabalho das pessoas com deficiência visual ocupadas que foram convidadas a participar desta atividade se mostrou heterogênea, com a existência de períodos reduzidos de trabalho semanal, concentrando oito participantes com jornadas de até 30 horas (Tabela 25).

Tabela 24

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Visual - Empregados (10/12/09)	
Tipo de Contrato do Último emprego	
Tipo	Participantes
1) Carteira assinada por tempo indeterminado	9
2) Carteira assinada por tempo determinado	1
3) Sem carteira assinada	0
4) Autônomo por empresa	1
5) Outro	2

Fonte: DIEESE

Tabela 25

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Visual - Empregados (10/12/09)	
Jornada de trabalho semanal	
Horas por semana	Participantes
1) 10 horas	1
2) 20 horas	3
3) 30 horas	4
4) 36 horas	2
5) 40 horas	2

Fonte: DIEESE

Em relação à renda pessoal e familiar dos participantes, há certa homogeneidade. A maioria dos convidados se declarou chefe do domicílio e, neste sentido, sua renda pessoal é significativa na composição da renda familiar. Assim, a renda pessoal de dez dos participantes é de 1 a 3 salários e oito pessoas declararam que sua renda familiar encontra-se na faixa de até 5 salários (Tabela 26). Apenas três informaram que sua renda familiar é de 3 a 5 salários.

Tabela 26

Grupo Focal de Pessoas com Deficiência Visual - Empregados (10/12/09)	
Renda Pessoal e Familiar dos participantes	
Faixa da Renda Pessoal	Participantes
1) De 1 a 3 salários	10
2) 3 a 5 salários	3
3) 5 a 10 salários	0
4) Acima de 10 salários	0
Faixa da Renda Familiar	Participantes
1) De 1 a 3 salários	4
2) 3 a 5 salários	4
3) 5 a 10 salários	3
4) Acima de 10 salários	0

Fonte: DIEESE

Em relação a atributos pessoais, este Grupo Focal apresentou um perfil heterogêneo. Por outro lado, foi composto por pessoas com um perfil de escolaridade, situação de moradia e renda com certa homogeneidade. A experiência dos participantes no mercado de trabalho permitiu tratar de questões relevantes relativas às dificuldades de adaptação e relacionamentos no ambiente e na rotina do trabalho, bem como debater as demandas e necessidades por Tecnologias Assistivas.

3.5.1. Inserção no Mercado de trabalho

O grupo de pessoas com deficiência visual ocupadas chamou a atenção para o fato de que estão preocupados em se qualificar, mas as empresas não querem se adaptar, se preparar, comprar e investir em instrumentos que facilitariam o trabalho dos deficientes.

Com a Lei de Cotas, as empresas tiveram que contratar deficientes visuais, mas não se preocuparam com a capacitação dos trabalhadores, o que impediu que houvesse uma efetiva inclusão no mercado de trabalho. Alguns depoimentos denunciam que as empresas, no momento da seleção e contratação, dão preferência para pessoas com deficiência visual parcial, pois não querem arcar com os custos da adaptação para

receber cegos. Desta forma, estes sofrem discriminação: “*No mercado de trabalho, a inclusão do deficiente visual é menor, está na marginalidade da inclusão*”.

Os participantes desse grupo também afirmaram que, embora possuam formação e qualificação para ocupar os cargos nas empresas, não existe possibilidade de ascensão profissional. Por outro lado, informaram que não estão disponíveis cursos que realmente os preparem para o mercado de trabalho. Apontaram a necessidade de fiscalização para verificar se as empresas incluem o deficiente visual de fato.

3.5.1.1. Oportunidades/dificuldades para conseguir emprego

De forma geral, os membros desse grupo concordaram que a Lei de Cotas é positiva, pois permite a inclusão do deficiente visual. No entanto, reconhecem que as empresas não investem na aquisição de instrumentos que facilitam o trabalho dos deficientes, não se preocuparam com a formação e capacitação dos trabalhadores. Por outro lado, as empresas exigem pró-atividade por parte da pessoa com deficiência. Foi denunciado que reclamações em relação à essas questões, muitas vezes, são motivos de demissão.

Outro ponto abordado durante os debates refere-se ao fato de as empresas privilegiarem deficiências mais leves no momento da contratação. Para os participantes desse grupo, existe preconceito contra o deficiente visual em comparação com outras deficiências.

Alguns relatos apontaram situações nas quais a empresa não investiu em pessoas capacitadas, pois não acreditava em seu potencial profissional. Em outro caso citado por um dos participantes, a empresa não estava adaptada para receber o deficiente visual e a pessoa foi demitida porque não tinha condições de exercer o trabalho.

O grupo concluiu que a própria sociedade e o governo não dão condições para a inclusão de fato. De forma geral, faltam condições e oportunidades. Afirmam que não sabem como implementar as condições para a inclusão dos deficientes visuais. Mas, acreditam que a personalidade da pessoa com deficiência interfere no processo de inclusão. Como exemplo deste fato, uma dos participantes afirmou que “*Os deficientes*

se acomodaram e não buscaram maiores formações, porque têm o emprego garantido (pela Lei de Cotas)".

3.5.1.2. Infraestrutura para a inserção

De forma geral, o grupo que reuniu deficientes visuais ocupados apontou a situação dos calçamentos das ruas da cidade como uma das questões que precisam ser melhoradas de forma a facilitar sua locomoção. O transporte coletivo também foi citado, enfatizando a necessidade de implementar novas tecnologias (rampas, letras grandes, sensores nos pontos de ônibus, piso tátil, entre outras) que facilitem o acesso.

Outras questões citadas pelos membros do grupo foram a importância da implementação de sistema de voz para ler preços das mercadorias nos supermercados e a elaboração de manuais em braile. Indicaram também que deveria haver um maior interesse por parte dos governos em relação ao cão-guia. Informaram que existem poucas ONGs que fazem isso, porém o custo é elevado e o atendimento é muito restrito. Sugeriram, por fim, que essas questões sejam divulgadas na mídia e que é preciso uma união entre as pessoas com deficiência para superar os problemas existentes.

3.5.1.3. Percepções sobre a discriminação pelos companheiros de trabalho

O aspecto discriminação por parte das empresas, bem como de companheiros de trabalho, foi consenso entre os deficientes visuais que participaram desse grupo. Constataram que a deficiência parcial é a preferida no momento da seleção e contratação, e que o deficiente visual total é preterido.

No entanto, um participante afirmou que as relações estabelecidas com a equipe variam em função da personalidade de cada um e que o deficiente visual precisa mostrar seu potencial e suas habilidades para quebrar tabus, acabar com o preconceito e com a falta de respeito nas relações de trabalho. Um outro depoimento indicou que os deficientes visuais tem o mesmo salário, mas são tratados pelos colegas de trabalho como “*coitadinhos ou super-heróis*”. Entretanto, todos concordaram que deveriam ser

tratados como seres humanos, independentemente da deficiência.

3.5.1.4. Diferenças nas oportunidades de ascensão e remuneração no mercado de trabalho

Esse grupo constatou durante os debates que as empresas são diferenciadas quanto à recepção e adaptação para a inclusão do deficiente visual. Foi informado que algumas empresas realizam cursos preparatórios e que a receptividade foi boa. No entanto, apesar de existirem essas situações, o deficiente parcial sofre com a falta de adaptação para atender suas especificidades; as empresas possibilitam ascensão no plano de carreira em poucos casos; existem deficientes visuais com grande capacidade profissional que recebem salários de iniciantes e enfrentam dificuldades de crescimento na empresa. Em seu depoimento um dos participantes afirmou: *“Não vejo perspectivas de reconhecimento quanto à remuneração e ascensão profissional por causa da deficiência”*.

É interessante destacar que os convidados se sentem discriminados, pois percebem que as pessoas que enxergam podem fazer o trabalho mais rápido do que o deficiente visual, mas que também tem limitações. afirmaram que cada um tem um ritmo de trabalho e de aprendizagem, e que isso deve ser respeitado.

Além disso, apontaram que o maior desafio para o deficiente visual é quanto à compra e adaptação dos instrumentos necessários para a realização das atividades e a existência de respaldo técnico por parte da empresa, oferecendo cursos e treinamento.

Um dos participantes desse grupo relatou que recebia em seu trabalho o mesmo salário que os não deficientes visuais e que chegou a ser líder. Neste sentido, foi citado no grupo que o profissionalismo das pessoas com deficiência visual pode mudar a forma como são encarados no mercado de trabalho.

3.5.2. Tecnologia Assistiva

Após explicações sobre o conceito de Tecnologia Assistiva, o grupo de pessoas com deficiência visual ocupadas reforçou o fato de que não há tecnologia nacional e, em

decorrência da necessidade de importação, o custo é elevado.

Foram citados os seguintes produtos que os participantes desse grupo conhecem, que utilizam em casa ou no ambiente de trabalho:

1. Softwares.
2. Lupas eletrônicas.
3. GPS com controle de voz.
4. Bengala com sensor com feixe de laser, com aviso sonoro quando há obstáculo.
5. Scanner que lê documentos.
6. Identificador de cor.
7. Piso tátil.
8. Aparelho para identificar o valor da nota (dinheiro).
9. GPS no celular.
10. Impressora em braile.
11. Máquina em braile.
12. Identificador de mala.
13. Extrato em braile.
14. Identificador de voz para os ônibus.
15. Identificador de produtos. O sinal sonoro aumenta conforme a proximidade do produto que está sendo procurado.

Em virtude dos custos desses equipamentos e instrumentos serem muito altos, há limitação ao acesso por parte dos deficientes visuais auditivos. Os idealizadores de alguns desses aparelhos ainda não encontraram patrocínio para a sua fabricação. Por isso, foi bastante enfatizada a necessidade e a importância de incentivos a essa produção, inclusive com diminuição dos impostos. Os membros desse grupo reconhecem que cabe aos deficientes se organizarem e cobrarem o acesso a essas novas tecnologias.

3.5.3. Aspectos sobre a vida pessoal e Tecnologia Assistiva

Esse aspecto foi pouco debatido no Grupo Focal que reuniu pessoas com deficiência visuais ocupadas. Uma das poucas questões levantadas pelos participantes foi em relação à necessidade de divulgação sobre as dificuldades enfrentadas pelos deficientes.

3.5.4. Comentários e expectativas dos participantes sobre os Grupos Focais

Os convidados para essa atividade acharam o encontro muito produtivo e disseram que esperam que as sugestões que deram em relação à inclusão e à cidadania que tanto almejam se concretizem e tenham efeitos práticos. Muitos se interessaram em ter acesso aos resultados da pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As informações coletadas sobre a inserção da população com deficiência no mercado de trabalho e o acesso dos mesmos à Tecnologia Assistiva, ou ajudas técnicas apresentadas no relatório anterior, foram complementadas com os debates realizados por pessoas com deficiência convidadas para participarem dos Grupos Focais. Estes permitiram a obtenção de informações em profundidade sobre temas previamente selecionados e apresentados para que os participantes expressassem suas opiniões, percepções e experiências.

A composição desses grupos buscou abranger a diversidade existente, ou seja, homens e mulheres com diferentes graus de deficiência, de escolaridade e faixa etária; inserção profissional em diferentes setores de atividade (indústria, comércio e serviços); associados e não-associados a Sindicatos; com diferentes tempos de permanência no trabalho; e também pessoas desempregadas. Os participantes foram agrupados de acordo com o tipo de deficiência (física, auditiva e visual) e por sua condição em relação ao mercado de trabalho (empregados ou desempregados).

A análise das fichas socioeconômicas preenchidas pelos membros dos Grupos Focais subsidiou a construção do perfil socioeconômico dos participantes. Assim, num total de 55 participantes, vinte e nove eram homens e vinte e seis mulheres. A faixa etária predominante era de 25 a 38 anos, com trinta e três pessoas. Os brancos eram maioria (26), seguidos pelos pardos (18) e negros (10).

Os solteiros (30) superaram os casados (20) e vinte e dois participantes se declararam chefes de família. É importante destacar o grande número de pessoas (21) na situação de filho (a). A renda pessoal e a renda familiar da maioria dos convidados concentrou-se na faixa entre 1 a 3 salários mínimos. Do total de membros dos grupos, trinta e seis afirmaram que o seu contrato de trabalho foi firmado por tempo indeterminado.

Trinta e uma pessoas com deficiência que participaram dos grupos possuem o ensino médio completo ou incompleto, e quinze o ensino superior completo ou incompleto. De todos os participantes, apenas vinte e um freqüentaram escolas especiais, sendo dezessete em escolas públicas e quatro em instituições particulares.

O tema Inserção no Mercado de Trabalho foi dividido em quatro questões: 1) oportunidades/dificuldades para conseguir emprego; 2) infraestrutura para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho; 3) relações entre os companheiros de trabalho, percepções sobre discriminação; 4) diferenças nas oportunidades de ascensão e remuneração profissional.

Em relação às oportunidades e dificuldades existentes para conseguir emprego, os membros de todos os grupos afirmaram que a Lei de Cotas é uma iniciativa positiva, pois permite a inserção do deficiente no mercado de trabalho. No entanto, constatam o despreparo por parte das empresas, principalmente no que diz respeito à adaptação do espaço e da estrutura do local de trabalho, pois não querem arcar com os custos de tal adequação; mas também em relação à falta de qualificação dos funcionários para receber a pessoa com deficiência. Nesse sentido, foi consenso entre os participantes que as empresas muitas vezes contratam deficientes apenas para cumprir as exigências da Lei de Cotas, mas que não propiciam condições para que sejam efetivamente inseridos, de uma maneira geral, segundo os participantes, há uma diferença entre “inclusão” e “integração” dos deficientes no mercado de trabalho, e, além disso, as empresas não promovem, de fato, a integração desses deficientes. Por conseguinte, o fato de serem contratados não lhes garante crescimento profissional, sendo desrespeitadas as suas aspirações.

Uma questão que suscitou debate nos grupos refere-se ao fato de os empresários preferirem contratar pessoas com deficiências mais leves, pois, nesse caso, o custo da adequação do espaço seria menor. Entretanto, alguns participantes afirmaram que as empresas muitas vezes optam por contratar pessoas com deficiências mais aparentes, o que pode significar uma situação na qual busquem tornar mais visível o atendimento às exigências da Lei de Cotas. No entanto, os deficientes que participaram dos Grupos Focais acreditam que podem desenvolver qualquer atividade, desde que sejam orientados e possuam os equipamentos adequados.

Os membros dos grupos também apontaram que as empresas impõem diversos obstáculos para preencher as vagas que oferecem para deficientes, muitas vezes, indicando que tipo de deficiência será aceita para determinado cargo ou função no momento da contratação. Diante desse fato, foi consenso entre eles que as empresas precisam ser fiscalizadas em relação à empregabilidade dos deficientes, verificando a

ocorrência de abusos, discriminação e preconceito.

Foi apontado por grande parte dos convidados que, muitas vezes, há necessidade de capacitar o deficiente para o mercado de trabalho. Por isso, enfatizaram a importância de atualização e de treinamento. No entanto, vale destacar que algumas pessoas acreditam que os deficientes devem ser responsáveis em buscar sua própria capacitação, sem depender das empresas, pois, assim, poderiam conquistar melhores empregos.

Na questão que tratava da infraestrutura para a inclusão da pessoa com deficiência, os participantes informaram que se adaptam mais facilmente às condições de suas casas, mas na rua a vida é mais difícil. Enfrentam dificuldades de locomoção, pois as calçadas são inadequadas e os pedestres, muitas vezes, não respeitam os deficientes. O transporte público (ônibus, metrô e trens urbanos) foi amplamente debatido em todos os grupos e os principais problemas apontados foram: inadequação dos ônibus urbanos e rodoviários para transporte de deficientes; necessidade de melhoria nos terminais de ônibus; despreparo por parte dos motoristas de ônibus no trato e no transporte de pessoas com deficiência; necessidade de implementar novas tecnologias (rampas, letras grandes, sensores nos pontos de ônibus, piso tátil, entre outras) que facilitem o acesso.

Foi apontado por um dos participantes que, após a Lei de Cotas, as pessoas com deficiência passaram a circular mais pela cidade, o que gerou a necessidade de adaptação dos espaços públicos e de capacitação para o trato com os deficientes. Mas, apesar disso, os deficientes afirmam que os espaços públicos não são adequados às suas necessidades, há desrespeito em relação às vagas destinadas à deficientes etc. As opções de lazer também são limitadas pela falta de adaptação às necessidades das pessoas com deficiência. Da mesma forma, as lojas não possuem estrutura para receber os deficientes, que também são consumidores.

Foram poucos os convidados para os Grupos Focais que afirmaram não haver qualquer tipo de preconceito ou discriminação no seu local de trabalho. Os depoimentos da maioria dos participantes apontaram a existência de discriminação e preconceito por parte das empresas, dos chefes e/ou dos funcionários, com formas de expressão sutis ou diretas.

Os grupos constataram que, muitas vezes, o deficiente é preterido no momento da contratação. Mesmo quando são qualificados para o cargo que ocupam, ou função que exercem, são considerados incapazes e, muitas vezes, recebem salários menores. Quando contratados, de forma geral, não se sentem inseridos no grupo. Acreditam que as empresas os contratam apenas para cumprir as exigências da Lei de Cotas.

No entanto, em alguns momentos, os participantes parecem acreditar que, individualmente, dependendo da personalidade de cada um, é possível estabelecer relações de trabalho mais equilibradas, nas quais seja possível mostrar seu potencial e suas habilidades.

Em alguns grupos foi citado que, muitas vezes, o deficiente tem o preconceito contra ele mesmo e também por parte das famílias. Reconhecem que hoje são menos marginalizados, pois há um maior debate na sociedade a respeito das necessidades dos deficientes e todos concordam que devem ser tratados como seres humanos.

Em relação à remuneração houve relatos e denúncias de situações nas quais são pagos valores menores para deficientes que exercem a mesma função que pessoas sem deficiências. Mas, por outro lado, alguns depoimentos de membros dos grupos indicaram que não foram constatadas diferenças salariais entre pessoas com deficiência e sem deficiência, nem diferenciação na função que era exercida em relação aos demais funcionários.

O debate realizado pelos grupos em relação à demanda e acesso às Tecnologias Assistivas (identificação de demandas por tecnologias existentes para auxiliar as pessoas com deficiência no trabalho e na vida cotidiana, dificuldades no acesso a tecnologias) foi realizado após a equipe de coordenação explicar o que significava esse termo, visto que era desconhecido de praticamente todos os convidados.

Entretanto, assim que souberam o que eram tecnologias assistivas, todos os grupos foram capazes de indicar diversos equipamentos ou instrumentos que facilitariam seu dia a dia e sua inclusão no mercado de trabalho. A dificuldade de acesso a estes se dá, prioritariamente, pelo custo elevado, pois grande parte desses produtos é importada, somado ao recebimento de baixos salários. Os deficientes afirmaram que não podem deixar de arcar com suas necessidades básicas para comprar os equipamentos de que necessitam e que o governo deveria facilitar a produção de Tecnologias Assistivas,

incentivando e patrocinando os idealizadores e fabricantes desses aparelhos e equipamentos. Foi citado também que os deficientes devem se organizar e cobrar o acesso a essas novas tecnologias.

Para as pessoas com deficiências, enfrentar o dia a dia é sempre um desafio. Situações aparentemente corriqueiras, como, por exemplo, a realização de atividades domésticas e de lazer, ida ao médico ou às compras, apresentam diversas limitações. Desta forma, os membros de todos os Grupos Focais afirmaram que são necessárias ações que visem à melhoria da vida cotidiana dessas pessoas; entre elas, o acesso à cidade de uma forma geral, incluído nesse aspecto a adaptação das calçadas e do transporte coletivo, a oferta de lazer e a possibilidade de realizar compras sem passar por constrangimentos; a construção de um novo tipo de relações pessoais e profissionais; e ampliação das formas de comunicação entre pessoas com deficiência e a sociedade.

Ainda que não soubessem o termo técnico, todos os participantes tinham total clareza de suas necessidades em relação aos equipamentos e aparelhos de que precisavam em seu dia a dia para melhorar a sua qualidade de vida. Quando foram solicitados a falar desses equipamentos, indicando tipo, custo, procedência, forma de fabricação e local de comercialização, ainda que não houvesse uma percepção homogênea entre eles sobre essas questões, todos souberam indicar questões que apontavam para a necessidade de investimento e suporte social para melhorar a qualidade de vida dos deficientes no país.

Lista das tecnologias assistivas reconhecidas e mencionadas pelos participantes dos Grupos Focais segundo o tipo de deficiência

Tipos de deficiência e Tecnologias citadas

Deficiência Física

Próteses para os membros com deficiência

Cadeiras motorizadas: são cadeiras modernas e mais leves que erguem o

assento para se alcançar objetos em locais altos

Cadeira de rodas que permitisse descer escadas

Cadeiras elétricas, de preferência que permitissem o uso guarda-chuva

Sapatos especiais adaptados / Sapatos de compensação

Palmilhas em silicone/gel para compensar a altura diferente de membros inferiores

Carro adaptado para garantir independência e locomoção pela cidade

Deficiência Visual (total e baixa visão)

Software de voz para o celular

Leitor de tela para o computador

Bengala com sensor com feixe de laser, com aviso sonoro quando há obstáculo

Relógio braile

Leitor de tela para telefone

Impressora braile

Aparelho para medir taxa de glicemia que fala

Ampliador de texto fabricado pela Xerox

Softwares

Lupas eletrônicas

GPS com controle de voz

Scanner que lê documentos

Identificador de cor

Piso tátil

Aparelho para identificar o valor da nota (dinheiro)

GPS no celular

Identificador de mala

Extrato em braile

Identificador de voz para os ônibus

Identificador de produtos. O sinal sonoro aumenta conforme a proximidade do produto que está sendo procurado

Deficiência Auditiva

Celular com imagem que possibilita falar em Libras

Babá eletrônica e relógio que vibram

DVDs próprios para os surdos

Software de voz para o celular

Televisões com legenda

Os comentários finais e as expectativas dos participantes sobre o trabalho realizado nos Grupos Focais foram muito semelhantes e positivas. Agradeceram a oportunidade de participar da atividade e enfatizaram a importância de terem debatidos temas relativos aos problemas que enfrentam no dia a dia. Para os convidados, a troca de experiências entre eles foi importante, o que ficou demonstrado pelo clima de respeito reinante durante o desenvolvimento do trabalho, com todos participando e contribuindo com as intervenções, de forma a complementar as informações apresentadas.

Demonstraram ter boas expectativas em relação aos resultados práticos de pesquisas como esta, pois o caminho a ser percorrido deve ser esse: perguntar a opinião dos deficientes e depois implementar as adaptações necessárias para sua inserção de forma ampla, no mercado de trabalho e na sociedade. Muitos dos participantes solicitaram ter acesso aos resultados da pesquisa. Disseram também que gostariam que fosse realizado um debate público, no qual os representantes de governo apresentassem

os resultados em relação às demandas que surgiram nessa atividade.

Como disse um participante, “*o governo sanciona uma lei como a de cotas e a sociedade que se vire para adequar-se a ela pois há despreparo da empresa, despreparo ou acomodação do deficiente e há os falsos deficientes entrando na cota. Assim, seria necessário que impostos fossem reduzidos para facilitar a aquisição dos produtos que facilitam a vida das pessoas com deficiência, sejam eles importados ou não; criação de uma política única para a isenção dos custos de transporte para as pessoas com deficiência; maior fiscalização pelo Ministério Público da forma como a lei de cotas vem sendo cumprida. Da parte das pessoas com deficiência, está faltando maior união para correr atrás de tudo que lhes falta para garantir respeito, acessibilidade e melhores condições de vida e integração na sociedade.*”

Verifica-se através da fala do participante acima que as discussões realizadas nos cinco Grupos Focais foram de excelente qualidade e a integra dessas falas está em anexo para que se possa aprofundar a reflexão sobre os temas abordados, inclusive sobre a política de cotas, caso haja necessidade. Entretanto, as informações desse relatório, que tem como finalidade apresentar uma síntese dos debates realizados, indicam que as dificuldades de acesso, permanência e ascensão dos deficientes físicos no mercado de trabalho necessitam de acompanhamento e suporte do ponto de vista de políticas públicas específicas, assim como maior sensibilidade e interesse da sociedade civil em relação às necessidades por eles apresentadas.

No que diz respeito à discussão sobre as necessidades de Tecnologia Assistiva, verifica-se que as demandas são significativas e que o acesso, de forma geral, é muito restrito, pois segundo os participantes, os custos são elevados quando se fala em aparelhos de uso pessoal e a renda desses indivíduos inviabiliza a aquisição destas Tecnologias que, via de regra, são importadas. As necessidades em relação às Tecnologias Assistivas públicas são apontadas como de pouco acesso e também muito pontuais; e, segundo os participantes, quando existem, estão muito restritas aos espaços públicos centrais, sendo que os bairros não são alvo dessas Tecnologias.

Finalmente, pode-se afirmar que o resultado desse trabalho permitiu constatar que os deficientes enfrentam muitas limitações, seja na vida social, seja na inserção no mercado de trabalho e nas relações que aí se estabelecem. Mas acreditam que existem muitas possibilidades para tornar a sua inserção real e completa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERSCHI, Rita. **Introdução à Tecnologia Assistiva**. CEDI • Centro Especializado em Desenvolvimento Infantil. Porto Alegre/RS, 2008

CHAGAS, Ana Maria de Resende; VIOTTI, Renato Baungartrz. **Retrato da pessoa com deficiência no Brasil segundo o Censo em 1991**. Brasília - DF: IPEA, 2003. 36 p. (Texto para Discussão, 975). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br>

DIEESE. **Considerações sobre a Reestruturação Produtiva no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 1997.

_____. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Classificação Nacional de Atividades Econômicas**: versão 2.0. Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/classificacoes/cnae2.0/cnae2.0.pdf> (acessado em 01/07/09)

INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL – ITS. Tecnologia Assistiva nas escolas: recursos básicos de acessibilidade sócio-digital para pessoas com deficiência. São Paulo, 2008.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. **Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**: ano-base 2008. – Brasília: MTE, SPPE, DES, CGET, 2009. Disponível em: http://www.mte.gov.br/rais/Manual%20RAIS_2008a.pdf (acessado em 11/08/09).

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Lisboa, 2004.

REVISTA CONHECIMENTO: ponte para vida. Ano 1, Número 1 e 2, Março de 2007.

SASSAKI, R. K. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** In: Sociedade Brasileira de Ostomizados, ano I, n. 1, 1º sem. 2003, p.8-11.

SITES CONSULTADOS

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos:

<http://www.dieese.org.br>

Ministério do Trabalho e Emprego: <http://www.mte.gov.br>

Ministério da Previdência Social: <http://www.previdenciasocial.gov.br>

Presidência da República: <http://www.planalto.gov.br>

ANEXOS

I – Carta Convite para os participantes dos Grupos Focais

CARTA CONVITE

Prezado (a) Senhor (a),

O Governo Federal, por meio do Ministério da Ciência e Tecnologia e em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e Instituto de Tecnologia Social (ITS), está realizando uma pesquisa que tem como objetivo conhecer os aspectos relacionados à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, assim como o acesso desta população a ajudas técnicas.

Vários levantamentos já foram feitos e chegamos ao último momento da pesquisa que trata da realização de discussões em grupo sobre os temas citados. Sendo assim, realizaremos, no dia **04/12/09**, uma reunião com pessoas com deficiência visual que estejam desempregadas. Essa técnica de pesquisa é simples, se resumindo na colocação de algumas perguntas para que o grupo dê sua opinião, sendo que tudo será registrado e passará a compor a pesquisa. Informamos que as identidades das pessoas que participarão dessa atividade de pesquisa serão preservadas na análise do trabalho. Nossa intenção é obter informações a partir de uma discussão coletiva.

Com a finalidade de contribuir com a pesquisa, gostaríamos de convidá-lo a participar desta reunião que dura, no máximo, 2 horas, tendo início às 09h00 (no dia 04/12/09) no Novotel Jaraguá São Paulo (Rua Martins Fontes, 71 - Centro/São Paulo). Para facilitar a participação, oferecemos um auxílio financeiro de R\$ 50,00 a ser pago no dia da atividade.

Sua participação é muito importante! Você estará ajudando a conhecer melhor a realidade das pessoas com deficiência na cidade São Paulo.

O(a) senhor (a) teria interesse em participar desta atividade?

Desde já agradecemos a atenção.

Francisco José Couceiro de Oliveira

Coordenador de Pesquisas

II – Roteiro de Questões para a Condução dos Grupos Focais – Desempregados

**PRODUÇÃO DE ESTUDOS E PESQUISAS PARA SUBSIDIAR A ELABORAÇÃO DE
PROPOSTAS DE IMPLANTAÇÃO DO CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA ASSISTIVA**

GRUPOS FOCAIS – DESEMPREGADOS ROTEIRO

Temas abordados: trabalho, Tecnologia Assistiva e vida pessoal

- Auto-preenchimento da ficha socioeconômica com apoio da equipe da pesquisa;
- Apresentação inicial do trabalho e da equipe, inclusive observadores (funções);
- Regras de convivência (usar orientação da fala de abertura);
- Apresentação dos participantes com a dinâmica quebra gelo: “Agora que a política de cotas garante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, diga um ponto positivo e um negativo dessa política na sua opinião”;
- Quais as dificuldades para encontrar trabalho que você avalia como sendo relacionadas à sua deficiência? Por quê?
- Na sua opinião, no seu último trabalho, as pessoas com deficiência tinham as mesmas oportunidades de remuneração, ascensão etc., que os demais trabalhadores? Por que você pensa assim?
- Você já ouviu alguma vez a expressão “Tecnologia Assistiva”? O que ela quer dizer para você?
- Você já ouviu falar em alguma Tecnologia Assistiva que pudesse ajudá-lo, mas que você não teve acesso? Qual e por que você não teve acesso?
- Fale sobre aspectos da sua vida pessoal que você percebe como dificultados pela sua deficiência? Ao falar nisso, por favor, pense se haveria alguma tecnologia assistiva que pudesse ajudá-lo a superar estas dificuldades?
- Que sugestões você teria para melhorar a vida das pessoas com deficiência nos locais que você freqüenta no seu dia a dia e no município de São Paulo como um todo?
- Palavrinha final sobre o trabalho no GF;
- Lanche de confraternização.

III – Roteiro de Questões para a Condução dos Grupos Focais – Ocupados

**PRODUÇÃO DE ESTUDOS E PESQUISAS PARA SUBSIDIAR A ELABORAÇÃO DE
PROPOSTAS DE IMPLANTAÇÃO DO CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA ASSISTIVA**

GRUPOS FOCAIS – ROTEIRO OCUPADOS

Temas abordados: trabalho, Tecnologia Assistiva e vida pessoal

- Autopreenchimento da ficha socioeconômica com apoio da equipe da pesquisa;
- Apresentação inicial do trabalho e da equipe, inclusive observadores (funções);
- Regras de convivência (usar orientação da fala de abertura);
- Apresentação dos participantes com a dinâmica quebra gelo: “Agora que a política de cotas garante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, diga um ponto positivo e um negativo dessa política na sua opinião”;
- Como avaliou a forma como foi recebido no seu local de trabalho? Ao responder pense nas atitudes dos seus companheiros de trabalho e na infra-estrutura que lhe foi oferecida para trabalhar;
- Na sua opinião, as pessoas com deficiência tem as mesmas oportunidades no trabalho (remuneração, ascensão, etc.) que os demais trabalhadores? Por quê?
- Você já ouviu alguma vez a expressão “Tecnologia Assistiva”? O que ela quer dizer para você?
- Você já ouviu falar em alguma Tecnologia Assistiva que pudesse ajudá-lo, mas que você não teve acesso? Qual e por quê?
- Fale sobre aspectos da sua vida pessoal que você percebe como dificultados pela sua deficiência? Ao falar nisso, por favor, pense se haveria alguma tecnologia assistiva que pudesse ajudá-lo a superar estas dificuldades?
- Que sugestões você teria para melhorar a vida das pessoas com deficiência nos locais que você freqüenta no seu dia a dia e no município de São Paulo como um todo?
- Palavrinha final sobre o trabalho no GF.
- Lanche de confraternização.

**IV – Ficha Socioeconômica aplicada aos participantes
dos Grupos Focais – Desempregados**

**PRODUÇÃO DE ESTUDOS E PESQUISAS PARA SUBSIDIAR A ELABORAÇÃO DE
PROPOSTAS DE IMPLANTAÇÃO DO CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA ASSISTIVA**

GRUPOS FOCAIS – FICHA SOCIOECONÔMICA - DESEMPREGADOS

Ficha n.º |—|—|—|

Data de preenchimento:

|—|—| |—|—| |—|—|

(dia) (mês) (ano)

1. Sub-grupos:

- 1 Pessoa com deficiência física
- 2 Pessoa com deficiência visual
- 3 Pessoa com deficiência auditiva

2. Sexo do entrevistado:

- 1 Masculino
- 2 Feminino

3. Quantos anos você tem?

|—|—| anos completos

4. Considerando as alternativas listadas a seguir, qual a sua cor ou raça?

- 1 Branca
- 2 Preta/negra
- 3 Parda

4 Amarela

5 Indígena

5. Qual a sua situação conjugal?

1 Solteiro

2 Casado/União consensual

3 Separado/Desquitado/Divorciado

4 Viúvo

6. Qual a sua posição no domicílio

1 Chefe

2 Cônjuge

3 Filho(a)

4 Outro _____

7. Você tem filhos?

1 Sim. Quantos? |—|—|

2 Não

8. Total de moradores no domicílio (incluindo você)

|—|—| moradores

9. Qual o seu grau de instrução? (registre somente o nível mais alto)

1 nunca freqüentou escola

2 fundamental incompleto (inclui o antigo primário completo)

3 fundamental completo (inclui os que concluíram os antigos primário e ginásio)

4 médio incompleto

5 médio completo (inclui os que concluíram os antigos cursos colegial, técnico, científico, normal e clássico).

6 Curso universitário/ Superior incompleto. Qual?.....

7 Curso universitário/ Superior completo. Qual?.....

10. Estuda/estudou em escolas com especialistas em deficiência ou escola especial?

Sim. Que tipo de escola?

1 ensino público

2 ensino privado

2 escola especializada APAE

Não

11. Já trabalhou alguma vez?

1 sim. Em que setor/subsetor de atividade?_____

2 não (*Passar para a questão 14*)

12. No seu último emprego, qual era o tipo de contrato de trabalho?

1 Empregado com carteira assinada por tempo indeterminado

2 Empregado com carteira assinada por tempo determinado

3 Empregado sem carteira assinada

4 Autônomo por empresa

5 Outro _____

13. Foi sindicalizado?1 Sim2 Não**14. O (a) Sr. (a). Procurou trabalho nos últimos 30 dias?**

Sim. Que providências tomou?

1 Procurou empresa(s), agência(s) ou sindicato(s)2 Procurou o SINE3 Colocou ou respondeu anúncio(s)4 Procurou parente(s), amigo(s) ou conhecidos(s)5 Procurou na rua6 Fez contato com possíveis clientes7 Outra providência. Especifique: _____8 Nada fez/não lembra9 Não**15. O (a) Sr.(a) possui algum tipo de renda? Se sim, qual a sua renda pessoal bruta?**

R\$ _____

16. Qual o total da renda da sua família? R\$ _____**17. Pensando nas condições de trabalho da pessoa com deficiência, que nota o (a)****Sr (a) daria pensando no seu último emprego (0 a 10)?**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nome do(a) entrevistador(a): _____

**V – Ficha Socioeconômica aplicada aos participantes
dos Grupos Focais – Ocupados**

**PRODUÇÃO DE ESTUDOS E PESQUISAS PARA SUBSIDIAR A ELABORAÇÃO DE
PROPOSTAS DE IMPLANTAÇÃO DO CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA ASSISTIVA**

GRUPOS FOCAIS – FICHA SOCIOECONÔMICA - OCUPADOS

Ficha n.º |—|—|—|

Data de preenchimento:

|—|—| |—|—| |—|—|

(dia) (mês) (ano)

14. Sub-grupos:

- 1 Pessoa com deficiência física
- 2 Pessoa com deficiência visual
- 2 Pessoa com deficiência auditiva

15. Sexo do entrevistado:

- 1 Masculino
- 2 Feminino

16. Quantos anos você tem?

|—|—| anos completos

17. Considerando as alternativas listadas a seguir, qual a sua cor ou raça?

- 1 Branca
- 2 Preta/negra
- 3 Parda

4 Amarela

5 Indígena

18. Qual a sua situação conjugal?

1 Solteiro

2 Casado/União consensual

3 Separado/Desquitado/Divorciado

4 Viúvo

19. Qual a sua posição no domicílio

1 Chefe

2 Cônjuge

3 Filho(a)

4 Outro _____

20. Você tem filhos?

1 Sim. Quantos? |—|—|

2 Não

21. Total de moradores no domicílio (incluindo você)

_____ moradores

22. Qual o seu grau de instrução? (registre somente o nível mais alto)

1 nunca freqüentou escola

2 fundamental incompleto (inclui o antigo primário completo)

3 fundamental completo (inclui os que concluíram os antigos primário e ginásio)

4 médio incompleto

5 médio completo (inclui os que concluíram os antigos cursos colegial, técnico, científico, normal e clássico).

6 Curso universitário/ Superior incompleto. Qual?.....

7 Curso universitário/ Superior completo. Qual?.....

23. Estuda/estudou em escolas com especialistas em deficiência ou escola especial?

Sim. Que tipo de escola?

1 ensino público

2 ensino privado

2 escola especializada APAE

Não

24. Qual o setor de atividade e o subsetor do seu emprego atual?

1 Indústria/subsetor: _____

2 Comércio/subsetor: _____

3 Serviços/subsetor: _____

25. Há quanto tempo está no emprego atual?

|—|—| anos completos

|—|—| meses

26. Qual é o tipo de contrato no emprego atual?

1 Empregado com carteira assinada por tempo indeterminado

2 Empregado com carteira assinada por tempo determinado

3 Empregado sem carteira assinada

4 Autônomo por empresa

5 Outro _____

27. É sindicalizado?

1 Sim

2 Não

28. No atual emprego, qual a sua jornada semanal (efetiva)?

|—|—| horas

29. Qual a sua renda pessoal bruta? R\$_____

30. Qual o total da renda da sua família? R\$_____

31. Pensando nas condições de trabalho da pessoa com deficiência, que nota Sr (a) daria pensando no seu atual emprego (0 a 10)?

										0
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Nome do (a) entrevistador (a): _____

VI – Atestado de Participação dos deficientes ocupados

Prezado Sr.

Atesto, para os devidos fins, que

_____ esteve presente em uma atividade promovida pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – que tem por finalidade levantar informações para a elaboração de uma pesquisa sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, realizada entre as ____h____ e ____h____, no dia ____ de dezembro de 2009.

Atenciosamente

Sirlei Márcia de Oliveira

Coordenadora da pesquisa

VII – Modelo de ficha de contatos e de controle de confirmação de participação

Quadro I

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA OCUPADAS					
NOME	ENDEREÇO	TELEFONES/E-MAIL	ESCOLARIDAD E/IDADE	TIPO DE DEFICIÊNCIA	SETOR DE ATIVIDADE

VIII – Relato dos Grupos Focais e das Transcrições das Gravações

Relato dos Grupos Focais e das Transcrições das Gravações

Apresenta-se a seguir a sistematização das transcrições das gravações das reuniões de todos os Grupos Focais realizados, com as seguintes informações: data, horário e duração, nome e deficiência de cada um dos participantes, clima reinante e relato dos debates.

GRUPO 1 - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA DESEMPREGADAS

Data - 03 de dezembro de 2009

Horário - Os participantes foram convidados a comparecer às 09h00min, porém alguns chegaram cerca de 10 minutos antes.

Duração - Os trabalhos tiveram início às 09h30min (houve um pequeno atraso devido a problemas no equipamento de gravação) e encerraram-se por volta de 12h00min. Às 10h30min foi servido café aos participantes.

Disposição dos participantes na sala - À medida que chegavam eram recepcionados pela equipe e convidados a ocuparem seus lugares na sala. As mesas foram organizadas formando um quadrado em que todos pudessem ver e serem vistos.

Auto-preenchimento da ficha socioeconômica - A equipe do DIEESE recebeu os participantes e procurou deixá-los à vontade. Foi solicitado que até o início da atividade os participantes prenchessem a ficha socioeconômica e a equipe de coordenação ficou disponível para prestar esclarecimentos, caso necessário.

Apresentação inicial do trabalho

- Apresentação da equipe e suas funções, inclusive dos observadores.
Equipe - Sirlei Márcia de Oliveira (coordenadora), Adriana Vitória (relatora), Crystiane Peres (observadora e apoio) e Flávia Hong do ITS (observadora).
- Explicação sobre o que é o DIEESE.
- Finalidade da pesquisa - MCT, DIEESE e ITS.
- Acesso ao mercado de trabalho e ajudas técnicas das pessoas com deficiência (deficiência física, auditiva e visual).
- O foco é pensar no tema trabalho, a vida cotidiana e tecnologia assistiva.

- Os resultados tem como finalidade subsidiar políticas públicas.
- Importância de gravar a atividade. Garantia de que nenhuma informação seria vinculada individualmente citando o nome das pessoas.
- Agradecimento à presença, enfatizando o caráter voluntário da atividade.
- Regras de convivência na atividade: garantir o espaço para cada um se expressar, respeito às visões individuais, registro do grupo a partir de fotografia, permissão para gravação da atividade.
- Não existem respostas certas, são opiniões voluntárias.

Apresentação dos participantes

Wellington – deficiência no membro superior direito ocasionado por acidente de trabalho há 16 anos.

Solange – prótese no quadril e encurtamento da perna direita.

Luis Sérgio – paraplégico desde os 14 anos, hoje tem 34 anos.

Bruno – distrofia neuromuscular e cadeirante.

Antonio Carlos – vítima de acidente doméstico em 2005 que ocasionou limitações nos dois joelhos.

Sandra – vítima de doença ocupacional que atingiu os membros superiores, foi classificada como reabilitada pelo INSS.

Patrícia – Atrofiamento do fêmur e encurtamento do quadril, vítima de queda na infância.

Ana Paula – poliomielite e cadeirante.

Viviane – poliomielite na perna direita.

Regiane – Deficiência no pé esquerdo.

Dinâmica de quebra gelo: Lei de Cotas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado.

Clima reinante

Em alguns momentos a equipe de coordenação esclareceu pequenas dúvidas e solicitou que fosse aguardado o início da reunião para maiores esclarecimentos. Um grupo de participantes que se

conhecia, devido ao convívio no Lar Escola São Francisco, chegou junto à atividade. Conversaram sobre vagas de emprego oferecidas por empresas.

Quando a atividade teve início foi possível perceber um clima de respeito muito grande entre os participantes. Todos foram muito atenciosos durante as falas, sempre procurando contribuir com as intervenções de forma a complementá-las. Em determinado momento os freqüentadores do Lar Escola São Francisco ofereceram informações sobre a instituição e convidaram aqueles que não tinham convívio coletivo com pessoas com deficiência a comparecerem na instituição.

Durante o café e no horário da saída, todos conversavam calmamente e demonstraram grande satisfação em participar da atividade, inclusive solicitando acesso ao resultado da pesquisa.

Relato da atividade

Sirlei iniciou a reunião dando boas vindas aos participantes, contextualizando a pesquisa, enfatizando seus objetivos, as atividades realizadas e as instituições envolvidas no trabalho. Em seguida, foi apresentada a equipe do DIEESE e do ITS e a função de cada um a ser desempenhada durante o trabalho. Foi esclarecido que nenhuma das declarações dos participantes seria utilizada individualmente na pesquisa e que a atividade estava sendo gravada para um melhor aproveitamento das falas.

Na seqüência solicitou-se que cada participante se apresentasse e foi introduzido o primeiro tema a ser debatido: apontar um ponto positivo e um ponto negativo da Lei de Cotas.

Luis Sergio (paraplegia/cadeirante) – Acho a Lei de Cotas muito boa porque as empresas dão oportunidade de trabalho para cadeirantes ou pessoas com outros tipos de deficiência física. Mas, falta treinamento para receber as pessoas com deficiência. Há também necessidade de treinamento e capacitação das pessoas com deficiência. Falta adaptação dos espaços e as empresas acabam optando por contratar pessoas com deficiências mais leves, para não ter que arcar com o custo da adaptação. A dificuldade é na hora da entrevista para contratação, ao saberem da dificuldade de locomoção. Falta adaptação no local de trabalho e existem dificuldades de transporte.

Bruno (distrofia neuromuscular/cadeirante) – Também acho que a Lei de Cotas é positiva, porque o intuito é inserir as pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho. Depois da Lei de Cotas as pessoas com deficiência começaram a sair de casa e criou-se a necessidade de adaptação, de

ajudar, de especializar no trato com todos os deficientes. A adaptação dos transportes já melhorou muito, mas ainda falta melhorar. O trabalho gera inserção e torna as pessoas com deficiência consumidoras. E o lado negativo, é exatamente o que o Luís Sérgio falou, a falta de adaptação. A área administrativa das empresas não tem adaptação, a cadeira não passa, falta acesso, o banheiro não é adaptado. Recebi por e-mail uma proposta boa de emprego de uma montadora que achei preconceituosa, porque eles indicam as deficiências que eles querem e as que eles não querem, por exemplo, cadeirante eles não querem porque precisa de estrutura. Também não queriam trabalhar com deficiente auditivo. Eu sou preterido por uma empresa mesmo sem eles saberem se eu sou capaz, porque primeiro enxergam a deficiência. Faço faculdade, mas não sirvo porque sou cadeirante? A empresa tem que estar preparada para receber qualquer deficiência, para acolher o deficiente e adaptá-lo ao ambiente de trabalho. Não deveria haver preconceito na contratação, porque senão não há inclusão de todo deficiente. Empresas devem estar preparadas para toda contratar pessoas com todo o tipo de deficiência.

Obs.: Sirlei fez uma intervenção com o intuito de sistematizar o que havia sido dito, apontando o lado positivo da Lei de Cotas – proporcionar a inserção no mercado de trabalho – e o lado negativo – a falta de preparo das empresas para receber as pessoas com deficiência.

Antonio Carlos (vítima de acidente doméstico que ocasionou limitações nos dois joelhos, artrose) – No meu último emprego fiquei sabendo sobre a Lei de Cotas e que a minha deficiência se enquadrava nela. Estou encontrando muita dificuldade em conseguir emprego porque as empresas querem pessoas que sejam deficientes aparentes. São colocados obstáculos para contratação pelo tipo de deficiência. Deveria haver igualdade, a lei deveria se mais ampla e não restritiva para a contratação. Faço vários cursos para ver se me enquadro. A Lei de Cotas é boa, mas poucas empresas respeitam. Ela devia ser mais divulgada porque a empresa oferece a vaga, mas, impõe muitos obstáculos para preenchê-la.

Sandra (vítima de doença ocupacional que atingiu os membros superiores LER/deficiência parcial, reabilitada pelo INSS) - Desde que adquiri uma doença no trabalho estou em busca de um novo emprego. Mas, como tenho o certificado de reabilitada, no qual não chego a ser colocada como deficiente, sempre argumentam que eu não me encaixo. Acho a Lei de Cotas muito interessante, mas ainda existem muitas limitações para alguns tipos de deficiência, por exemplo, a deficiência parcial.

Solange (prótese do quadril, encurtamento da perna direita) - Eu gostaria de entender melhor essa Lei de Cotas. Eu preciso trabalhar para o meu sustento. Fui contratada na empresas pela Lei de Cotas.

Mas, sofri humilhação nas relações de trabalho, pelo departamento de recursos humanos, por causa da deficiência. Inclusive assédio moral no local de trabalho. A empresa ganha alguma coisa ao aceitar a gente?

Obs.: Neste momento Sirlei perguntou se algum dos participantes gostaria de responder a pergunta da Solange.

Solange não se manifestou sobre os pontos positivos ou negativos da lei, apenas relatou situações de humilhação por ser uma pessoa simples, que trabalha como faxineira e que é vítima de maus tratos pelos superiores. Até este momento pareceu ter dificuldade em entender o objetivo da reunião e usou o espaço para fazer a denúncia.

Wellington (com deficiência no membro superior direito ocasionado por acidente de trabalho) – Fiquei sabendo há apenas três anos sobre a existência da Lei de Cotas e também sofro com o fato de não ser um deficiente aparente. Além disso, não tive amparo de ninguém, nem do INSS, até hoje a situação está bem complicada. A Lei de Cotas restringe a contratação para deficiência não aparente. Há necessidade de ajuda para contratação.

Patrícia (atrofiamento do fêmur e encurtamento do quadril, vítima de queda na infância) – Conheci a Lei de Cotas há pouco tempo. Nesse sentido, há grande importância das associações Conforme o Bruno colocou, os funcionários das empresas de transporte não têm respeito pelos deficientes, assim como nas filas de banco. Não há respeito pela deficiência, sobretudo pelos cadeirantes. É necessário que as pessoas conheçam quem são os deficientes, como tratá-los, para favorecer a inclusão. Quando vou arrumar emprego perguntam se não sou cadeirante, porque existe muito preconceito contra os cadeirantes.

Ana Paula (poliomielite/cadeirante) – Sou do interior de São Paulo e quando comecei minha vida profissional foi através de amigos, porque as empresas não são preparadas, nem conscientizadas sobre a Lei de Cotas, nem sobre acessibilidade. Meu primeiro emprego foi na faculdade onde eu estudei porque eu já conhecia os diretores, funcionários e eles acabaram me contratando no último ano da faculdade. Fiz com que eles acessibilizassem a faculdade toda, contratassem mais deficientes. Tive uma proposta em São Paulo, vim para cá, encontrei algumas dificuldades. Mas, bem menos do que no interior, porque lá eles perguntam: qual a sua deficiência? Cadeirante. Então não dá porque eles visam lucro e não o gasto necessário. As empresas são sem estrutura, sem projeto para acessibilidade e de

relações no local de trabalho. Eu vim para São Paulo trabalhar num hospital. Eles queriam contratar para atender a cota, mas não tinha o projeto da acessibilidade, de como tratar o deficiente. Então eu fui trabalhar junto com o pessoal que faz a segurança do trabalho, mostrar para eles onde precisava de adaptação. Mas, tudo ficou no papel. Saí de lá porque tive outra proposta. Deixei claro para eles que não adianta só contratar o deficiente, mas precisa ter adaptação, conscientização dos gestores e diretores, porque eles precisam atender todo o tipo de deficiência. A empresa oferecia o ônibus fretado, mas os cadeirantes não podiam usar. Acho que as empresas do interior também devem ser cobradas e conscientizadas sobre a empregabilidade do deficiente. Faltam de condições para a locomoção até o local de trabalho.

Obs.: Concordância por parte dos membros do Grupo.

Viviane (poliomielite na perna direita) – Trabalho desde os 18 anos e nunca tive dificuldades na área de produção. Soube da Lei de Cotas quando perdi o emprego, depois de ter trabalhado durante 12 anos em uma vaga normal. A partir de então fiz um curso de capacitação oferecido pela *Johnson* e aguardo ser chamada. As pessoas com deficiência devem buscar capacitação por conta própria e não aguardar a vaga ser oferecida por uma empresa, assim teremos mais chances de conseguir emprego e salário bom. Hoje em dia deficientes já estão mais capacitados e qualificados para serem contratados.

Wellington - Acho que estou aqui mais para aprender sobre a Lei de Cotas, porque isso (o braço imobilizado) machuca mesmo. Existe racismo nas relações de trabalho, somadas às dificuldades do deficiente.

Regiane (deficiência no pé esquerdo) – Conheci a Lei de Cotas recentemente fazendo um curso no Lar São Francisco. Antes morava no interior da Bahia e não conhecia nada sobre a Lei, somente agora tive a oportunidade de saber o direito que eu tenho e correr atrás das possibilidades que existem. A Lei de Cotas é importante para a inclusão no mercado de trabalho.

Solange – Eu não sabia que a Lei de Cotas existia, fiquei sabendo agora. Por isso já sofri muita humilhação. Em um trabalho uma supervisora me disse que não queria aleijado em sua turma.

Obs.: Sirlei finalizou a discussão sobre a Lei de Cotas reforçando a importância das informações que foram repassadas pelos participantes até então. Como o próximo tema a ser colocado já havia sido abordado por alguns participantes (dificuldades para encontrar trabalho são avaliadas como sendo

relacionadas à deficiência e por que), Sirlei colocou a terceira questão para o debate: Qual a dificuldade para encontrar trabalho está relaciona à sua deficiência? Existem diferenças nas oportunidades no mercado de trabalho entre uma pessoa com deficiência e outra não (remuneração, ascensão, etc.). Reforçou que caso alguém quisesse complementar ou trazer novas informações sobre a dificuldade de encontrar trabalho, as intervenções seriam bem vindas.

Ana Paula - Último emprego foi um cargo de recrutamento e seleção. Depois de algum tempo de contrato, uma funcionária também com deficiência foi contratada para realizar as mesmas atividades, mas com um salário maior. Havia diferença na remuneração em cargos iguais, mesmo dizendo que é apta para aprender. Em relação à mesma função também há diferenciação

Obs.: Sirlei apontou que a situação relatada envolve diferença salarial entre ela e outra pessoa com deficiência. Reforçou a pergunta solicitando para que ela informasse se havia ocorrido diferença entre ela e um trabalhador sem deficiência. Ana Paula afirmou que não.

Luis Sérgio – Não percebi diferença salarial entre pessoas com e sem deficiência. Mas, já participei de processos de seleção com pessoas sem deficiência e depois da contratação os colegas de trabalho acham que o deficiente é incapaz. Acham que a contratação se dá somente pela Lei de |Cotas. Sou capaz tanto quanto outra pessoa. Temos as mesmas capacidades, só há barreira física. No processo seletivo há preconceito contra as pessoas com deficiência.

Antonio Carlos – Algumas empresas estão custeando cursos para pessoas com deficiência que futuramente serão funcionários e estabeleceram um piso de R\$ 608,00. Trata-se de um piso para pessoas com deficiência física, independente da função.

Wellington – Nas minhas duas últimas experiências de trabalho acho que me contrataram apenas para cumprir a lei. Não havia diferenciação na função que exercia em relação aos demais funcionários, queriam que eu tivesse o mesmo rendimento que os demais.

Solange – A Lei é boa, mas as pessoas não estão preparadas. Falta respeito, independente da cota. O problema não é o trabalho a ser realizado, o importante é o respeito e o caráter das pessoas.

Sandra – Fiquei muito tempo afastada e quando retornoi ao trabalho fiquei restrita a uma função, sem poder solicitar mudança de horário ou de função. Faltam oportunidades dentro da empresa para fazer outra coisa, exercer outro cargo. Há diferença nos locais de trabalho e para a ascensão profissional.

Obs.: Sirlei reforçou a pergunta sobre diferenças entre pessoas com e sem deficiência no local de trabalho.

Bruno – Sofremos desde os preconceitos/discriminação mais escancarados, até os mais sutis. Nas empresas a discriminação acontece, mesmo que sutil. Falta tato no contato com o deficiente dentro da empresa. É costume geral da sociedade o preconceito sutil, pela falta de convívio com as pessoas com deficiência. Este ano participei de um projeto em uma empresa e era necessário fazer uma visita externa, todos que participaram foram e eu não. Acho que se trata de falta de tato, de preparo para lidar com o deficiente. Acham que o deficiente tem que ficar quieto no seu setor. Mas, isso é falta de convívio com o deficiente, porque não permite entender as várias possibilidades.

Ana Paula – Acho que deveria haver uma fiscalização sobre piso salarial para pessoas com deficiência. Precisa rever a remuneração, pois o deficiente tem muitos gastos, com remédio, cadeira, aparelhos e muitas outras coisas. O deficiente não pode aceitar este piso. O salário de pessoas sem deficiência é mais alto.

Antonio – Foi por isso que não fiquei na empresa. Se a função era de todos, por que tem que ser pago valor menor para o deficiente? Várias empresas estão fazendo isso.

Obs.: Verificou-se um sentimento entre os participantes do grupo de compartilhar a experiência e a necessidade apontada pela Ana Paula. Mais participantes quiseram se expressar sobre o assunto – mais gastos em relação à saúde e condições de vida. Foi possível perceber que a troca de informações entre os participantes fluui naturalmente.

Sirlei interrompeu a atividade para o café. Esta interrupção não estava programada, mas devido a um problema no agendamento no hotel foi necessário fazê-la. Não foi o ideal, mas o trabalho não foi comprometido.

Em seguida a atividade foi retomada colocando a próxima pergunta: Você já ouviu alguma vez a expressão Tecnologia Assistiva? O que ela quer dizer para você?

Wellington – Nunca ouvi o termo, mas imagino que seja uma melhoria das condições de vida para pessoas com deficiência.

Viviane – Tem relação com célula tronco?

Solange – É aparelho técnico para o deficiente.

Antonio - Alguma lei que possa assessorar o deficiente.

Luiz - Deve ser ligado à informática e à pesquisa.

Obs.: Sirlei reforçou a pergunta sobre a idéia que os participantes fazem sobre o termo. As pessoas seguiram fazendo sinal de negativo e aguardando uma resposta da coordenação. Como as respostas negativas persistiram, Sirlei explicou do que se tratava, exemplificando, e pediu para que Flávia fizesse maiores esclarecimentos.

Flávia (observadora) - Tecnologia assistiva ou ajuda técnica são termos utilizados para definir aparelhos, produtos, instrumentos, equipamentos e metodologia que possam ser utilizados para qualquer tipo de deficiência, para dar autonomia e ajuda no trabalho e no cotidiano das pessoas com deficiência.

Obs.: Em seguida, a próxima pergunta foi colocada: Você já ouviu falar de alguma Tecnologia Assistiva que pudesse ajudá-lo, mas que você não teve acesso? Qual e por que você não teve acesso?

Antonio – Quando fiz a cirurgia no joelho o médico propôs uma prótese importada que custava R\$ 40 mil cada uma e ficou inviável para mim. Usa-se muito em esportistas. Mas, é um produto importado e não é acessível pelo custo.

Obs. Sirlei pediu que Antonio falasse mais sobre o acesso a prótese e ele reforçou que se trata de um instrumento importado muito usado em esportistas e que possibilita a realização de atividades normalmente.

Ana Paula – Eu necessitaria de um carro adaptado e de uma cadeira lançada recentemente que ergue o assento, possibilitando alcançar objetos em locais altos. São instrumentos muito úteis. A cadeira custa aproximadamente R\$ 16 mil. O custo elevado é o motivo pelo qual não há acesso.

Solange – Preciso de um sapato especial, mas não tenho condições de comparar. Sofri o acidente quando tinha sete anos e até hoje nunca tive este sapato (hoje ela tem 38 anos). Sinto muitas dores e tenho certeza que é pela falta deste sapato.

Obs.: Neste momento os freqüentadores do Lar São Francisco sugeriram que Solange vá à entidade para verificar a possibilidade de receber este sapato.

Bruno – Eu queria ter uma cadeira motorizada, assim não precisaria do acompanhamento constante da minha mãe. Às vezes tenho condições de comprá-la, mas não sei se é o ideal porque uso o transporte público e a cadeira é pesada, o motorista ou o cobrador não conseguiram me colocar no ônibus. Mas, com a cadeira motorizada eu estaria sozinho. E se furar o pneu? Nem sei se seria viável. Seria útil para minha independência, mas necessitaria de uma cidade mais adaptada.

Luiz - Cadeira mais leve tem o custo alto. Não é uma cadeira motorizada, só é mais leve e mais prática para se locomover. Para ruas e calçadas é preciso uma mais leve. Mas, custa de R\$ 8 a 9 mil.

Ana Paula - Obtive por doação a primeira cadeira. Estou cadastrada para receber por política pública. O governo tem uma verba destinada para compra de próteses e órteses e que os interessados devem procurar a assistência social do município e aguardar.

Obs.: Alguns participantes afirmaram ser uma cadeira importada e concordaram que é muito cara. Neste momento a conversa entre os participantes fluui, trocando informações sobre experiências para obter equipamentos e os preços muito elevados.

Sirlei questionou se alguém gostaria de complementar alguma coisa sobre o último ponto abordado e como ninguém se manifestou a próxima pergunta foi colocada: Qual aspecto da vida é dificultado pela deficiência, na vida cotidiana? Existe alguma Tecnologia Assistiva que possa ajudá-lo a superar esta dificuldade.

Patrícia – Sinto necessidade de um carro adaptado para comparecer em eventos familiares, passeios, ir ao banco, pois a minha perna não dobra e seria mais confortável para me locomover. Também tenho dificuldade nos trabalhos domésticos, que ocasionam muitas dores. Mas, me adapto às situações.

Luiz – Existem dificuldades de acessos, pois não somos respeitados. Os banheiros não são adaptados. Quando tem escada há dificuldade. As pessoas devem se conscientizar. Os deficientes são consumidores e querem sair, se divertir, ter acesso aos lugares como qualquer outra pessoa. Não tem vaga especial e quando tem as pessoas não respeitam. O transporte público já melhorou muito.

Wellington – Minha necessidade é de um acompanhamento médico pela rede pública. Está difícil conseguir.

Obs.: Os relatos seguiram indicando a dificuldade de acessos aos lugares públicos, o desrespeito à vaga para deficiente, falta de banheiros adaptados, escadas, transporte público inadequado e muito cheio, ônibus rodoviários. Esses aspectos são apontados na maioria por cadeirantes, mas os demais participantes estão atentos e mostram concordar com os pontos levantados.

Sirlei pediu para que as pessoas pensassem em outros aspectos além de acesso ou deslocamento. Os participantes reforçam a necessidade de tratamento médico, sobre dores constantes e dificuldades no relacionamento íntimo.

Wellington – Enfrento dificuldade na vida social depois do acidente, tenho dificuldades financeiras.

Obs.: Esse participante questionou sobre o que vai ser feito com o resultado da pesquisa e demonstrou desconforto constante com a deficiência e com a falta de perspectiva.

Sirlei colocou a última pergunta - Quanto ao acesso, quais outros instrumentos seriam necessários para a vida cotidiana? Quais outras referências de dificuldades e nas relações com as outras pessoas?

Enfatizou que, apesar de alguns já terem se manifestado sobre o tema (sobre sugestões para melhorar a vida das pessoas com deficiência na cidade ou bairro freqüentado), ainda poderiam ser colocados novos pontos ou reforçados outros.

Ana Paula - Ônibus de viagem não é adaptado. Ônibus fretado não é adaptado. Lugares e funcionários não são preparados. Por exemplo, precisa ter turismo para as pessoas com deficiência.

Sandra - Não sei que tipo de aparelho me ajudaria. Necessito de carro. Enfrento limitações na fila do banco, nas atividades domésticas. Preciso de acompanhamento médico para ser classificada como pessoa com deficiência. Há necessidade de tratamento e orientações adequadas na busca por melhores condições de vida. Existem dificuldades nas relações íntimas.

Antonio - Os acessos na cidade estão melhores, mas ainda são necessárias muitas melhorias.

Patrícia - Há dificuldade de acesso a tratamento médico e fisioterápico. Não encontro serviço público disponível para o tipo de deficiência que possuo.

Viviane – Há necessidade de melhoria nos terminais de ônibus, pois até mesmo os terminais que possuem acessibilidade tem os equipamentos desligados nos finais de semana e feriados.

Luis Sérgio – Reafirmo a necessidade de melhorias no transporte público, adaptando todos os ônibus e efetuando melhorias de acesso nos bairros.

Ana Paula - O acesso das ruas e calçadas nos bairros de São Paulo é muito ruim. As ações de acessibilidade se concentram na região central.

Solange – Tenho dificuldades para me locomover sozinha. Falta ajuda dos familiares. As pessoas com deficiência não devem ficar só em casa, devem sair e se divertir.

Wellington – Por não estar trabalhando o aspecto social piorou. Quanto ao transporte, há desrespeito. Quem vai nos ajudar?

Obs.: Sirlei explicou que um Centro de Nacional de Tecnologia Assistiva serviria para subsidiar o financiamento de carros e instrumentos e também acompanhamento médico, transformando-se em políticas públicas.

Flávia - Subsidiar e implantar um centro nacional de tecnologia assistiva de acordo com a realidade brasileira.

Antonio – É preciso apoio da família. Perdi muito, mas ganhei em relações interpessoais.

Luiz Sérgio - Para inclusão no trabalho, falta disponibilizar custos de qualificação da parte do Governo para a contratação. Faltam oportunidades para capacitação, para facilitar a inserção profissional.

Obs.: Sirlei perguntou se havia alguma sugestão de melhoria nos locais que os participantes freqüentam no dia a dia?

Antonio – Atualmente há maior facilidade de acesso. Shopping e cinemas precisam melhorar ainda.

Patrícia – Precisa de área de hospital (Grupo dos Paraplégicos) para fazer fisioterapia adequada, para melhorar a condição. Já que o acesso aumentou, deve-se aproveitar as oportunidades. Falta de preparo de funcionários para ajudar.

Viviane - Terminais de ônibus e elevadores para acesso ao transporte público também devem ser adaptados.

Luiz – Precisa ter conscientização para o acesso. Todos os ônibus deveriam ser adaptados e não semi-adaptados, e também em bairros da periferia.

Ana Paula - As áreas centrais são adaptadas, mas não na periferia (bairros). Não se pode andar pelas calçadas, pois não são acessíveis.

Bruno - Sugestão é a inserção no mercado de trabalho. Sindicalização ou fiscalização nas relações de trabalho, quanto ao preconceito e adaptação. A empresa deve ser capaz de receber qualquer tipo de deficiência. Fiscalização sobre as empresas para que se cumpra a lei, com qualquer tipo de pessoa. Há falta de oportunidade pela discriminação e preconceito.

Solange - Gostei de expor meu pensamento. Não somos diferentes dos outros, a deficiência não traz diferenças. Deve-se dar valor à luta das pessoas com deficiência.

Regiane – Há necessidade de transporte e preparo dos motoristas.

Wellington - Espero que haja melhorias.

Sandra – Agradeço por ter sido ouvida.

Ana Paula - Por que nem todos tem acesso ao passe livre em transporte terrestre, aéreo, etc.? Deveria haver bilhete único e descontos com transporte rodoviário e aéreo.

Bruno - Sugiro maior fiscalização sobre as empresas que estão contratando pessoas com deficiência, verificando se há discriminação e preconceito no local de trabalho, se estão contratando todo tipo de deficiência. A partir da melhoria no acesso ao trabalho, as possibilidades de aquisição de equipamentos e aparelhos aumentariam.

Regiane - Há necessidade preparar melhor os motoristas de ônibus para transportar pessoas com deficiência.

Obs.: Todos agradeceram a oportunidade de ter participado da atividade e a possibilidade de falar sobre os problemas que os afetam no dia a dia.

Sirlei agradeceu novamente a presença de todos em nome das instituições envolvidas no processo e falou do compromisso do DIEESE em fazer um bom trabalho na pesquisa, esperando que esta favoreça a implementação de ações que melhorem a vida das pessoas com deficiência.

A partir de então começou a ser distribuído o auxílio financeiro, alguns participantes solicitaram maiores esclarecimentos sobre a pesquisa e acesso ao resultado do trabalho. Aos poucos os participantes foram saindo.

GRUPO 2 - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA DESEMPREGADAS

Data - 03 de dezembro de 2009

Horário - Os participantes foram convidados a comparecerem às 14h00min. Um grupo, estudantes da Escola Municipal de Educação Especial Helen Keller, chegou 15 minutos antes e, como a intérprete de Libras aguardava os participantes na sala, enfrentaram dificuldades no saguão do hotel. Uma funcionária do hotel leu o convite e os encaminhou até a sala do evento. Ao encontrarem a interprete demonstraram sensação de alívio.

Duração - Os trabalhos tiveram início às 14h15min e encerram-se por volta de 16h00min. Houve a necessidade de dedicar um tempo maior para o preenchimento da ficha socioeconômica com auxílio da interprete de Libras.

Abertura da atividade

- Explicação da pesquisa (DIEESE, ITS, MCT) - pessoas com deficiência no mercado de trabalho, acesso às ajudas técnicas e equipamentos que as pessoas necessitam para ajudar a elaboração de políticas nesta área.
- Solicitação para a gravação e fotografia da atividade.
- Agradecimento da participação, enfatizando que as respostas são voluntárias.
- Reunião de pessoas com formação e profissão diferenciadas.
- Foi esclarecido que as respostas às perguntas não tem certo e errado, o que importa é a vivência e a opinião de cada um. Respeito em relação às falas.

Apresentação da equipe

Crystiane Peres (coordenadora), Sirlei Márcia de Oliveira (observadora), Adriana Vitória (relatora) e Luciene (intérprete de Libras).

Apresentação dos participantes:

Camila – deficiência auditiva total.

Joelma – deficiência auditiva total.

Selma – deficiência auditiva total.

Josiete – deficiência auditiva total.

Ana Cláudia – deficiência parcial no direito e perda total no esquerdo.

Milena – deficiência auditiva total.

Michele – deficiência auditiva total.

Disposição dos participantes na sala - As mesas foram organizadas formando um quadrado em que todos pudessem ver e serem vistos.

Clima reinante

O contato para participação na pesquisa foi feito através de outras pessoas, assim os participantes com surdez total quiseram saber maiores informações sobre a pesquisa. Com o auxílio da intérprete de Libras, e das próprias participantes que utilizavam sinais mais comuns entre o grupo, as dúvidas foram sendo esclarecidas e o início da atividade foi aguardado.

A participação não se restringiu àqueles que haviam sido indicados anteriormente. Outras pessoas compareceram por acreditarem que se tratava de entrevista de emprego. As dúvidas sobre a atividade foram esclarecidas e essas pessoas foram convidadas a participar da atividade, pois possuíam as características previstas e o tamanho do grupo ainda permitia a inclusão de mais membros.

Outra participante que também não havia sido contatada anteriormente participou da atividade. Relatou que havia recebido o convite através da clínica de fonoaudiologia da PUC-SP e, como também possuía as características necessárias e aceitou o convite, participou da atividade.

Apesar da ausência da interprete de Libras durante o café, a equipe do DIEESE tentou se comunicar com os presentes e foi bem recebida.

Uma das participantes, com perda parcial da audição, se manteve distante dos demais membros do grupo e rapidamente, ao final dos trabalhos, se retirou.

Relato da Atividade

Crystiane iniciou a reunião dando boas vindas aos participantes e contextualizando a pesquisa, destacando seus objetivos, as atividades realizadas e as instituições envolvidas no trabalho.

Em seguida, as equipes do DIEESE e do ITS se apresentaram e esclareceram a função de cada um no grupo. Informaram que nenhuma das declarações dos participantes seria utilizada individualmente na pesquisa e que a atividade estava sendo gravada para um melhor aproveitamento das falas.

A primeira pergunta colocada para debate do grupo foi: Agora que a Lei de Cotas garante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, diga qual é o ponto positivo e o negativo dessa política.

Camila (deficiência auditiva total) – A Lei de Cotas é boa porque agora o deficiente pode entrar nas empresas.

Milena (deficiência auditiva total) - Agora encontrei mais força para ir às empresas. Anteriormente era muito confuso para entregar currículo. O problema é que as empresas próximas às residências não aderem à lei. Só as empresas que aderiram à Lei é que contratam.

Obs.: Provavelmente Milena se referiu às pequenas empresas que não entraram na Lei de Cotas.

Ana Cláudia (deficiência parcial no ouvido direito e perda moderada a severa no esquerdo) - O ponto positivo foi a diminuição da discriminação e o ponto negativo foi a queda do nível salarial, devido à falta de acesso à educação. As pessoas com deficiência não tiveram oportunidades de formação e o salário é muito baixo, acabam sendo exploradas. As empresas procuram esses profissionais apenas para preencher a cota e não para inclusão.

Obs.: Ana Cláudia possui um perfil diferente das demais participantes, teve experiências de trabalho em RH e utilizou termos desta área. Em alguns momentos pareceu distante dos problemas que atingem as pessoas com deficiência, utilizando termos que podiam ser considerados preconceituosos e que não são utilizados normalmente nesses espaços.

Milena (deficiência auditiva total) -. As empresas não querem contratar surdos que tenham apenas o ensino médio incompleto. Os surdos que não tem o colegial estão praticamente proibidos de procurar emprego.

Michelle - Os surdos também precisam procurar estudar.

Camila – As empresas não aceitam trabalhadores surdos que não tem formação. Estão contratando surdos, mas não contratam aqueles com escolaridade mais baixa. Estes procuram trabalho e não encontram.

Selma (deficiência auditiva total) - Em 2000 eu estava na 6^a série do ensino fundamental e trabalhava. Tive um problema de tendinite por causa do trabalho, fui mandada embora e passei a procurar outros empregos. Mas, já não encontro, está sendo muito difícil.

Josiete (deficiência auditiva total) - Fui mandada embora no primeiro mês de trabalho (mês de experiência), pois não entendi o trabalho. Era complicada a comunicação com o chefe, ele ficava olhando e não falava comigo direito, só pedia para que eu trabalhasse mais rápido. Eu até entendia alguma coisa de labial, mas ele não falava direito. Os chefes primeiro conversavam, mas depois começavam com agressividade e eu ficava ansiosa, agoniada. Os chefes bravos que contratam o surdo, nem sempre tem paciência. Os ouvintes falavam mal de mim e eu ficava separada dos demais funcionários. Não encontrava uma pessoa para explicar, aconselhar. Tinha questão de raiva, agressividade, segregação por parte dos outros funcionários. Este pode ser um ponto positivo da Lei de Cotas. É muito importante que exista Libra dentro das empresas, senão o surdo fica quieto, separado e acaba tendo problemas de saúde. Queria fazer cursos e ficar mais tempo no trabalho. Hoje já tem cursos de Libras para facilitar a comunicação e agora fica mais fácil. Com a Lei a situação foi melhorando, agora eu consigo conversar. É importante ter essa comunicação. A Lei fez as pessoas conversarem mais e se entenderem melhor.

Joelma (deficiência auditiva total) - Fui mandada embora de todos os trabalhos que tive. Principalmente em empresas, porque não tinha ninguém para mostrar o trabalho, não tinha um responsável para explicar. Depois o salário era baixo e eu acabava não gostando do trabalho. Ficava triste dentro do ambiente de trabalho e acabava sendo demitida.

Milena - Surdos que nasceram em São Paulo sabem ler lábios. Seria melhor se os surdos freqüentassem a escola, aprenderiam Libras para uma melhor condição, para facilitar a vida deles. Muitos surdos não sabem ler e escrever e eu acabei os ajudando a procurar emprego. Os chefes ficam nervosos com aqueles que não sabem labial. Mas, os chefes também têm que saber Libras. Nem todos tiveram a oportunidade de ir a fonoaudiólogos. As pessoas precisam ter paciência e aprender Libras (é

preciso ter um intérprete por lei). É difícil para o surdo cumprir o horário, é difícil despertar para o horário de trabalho, pois muitas vezes não tem acesso a bons aparelhos para ajudar.

Camila - Trabalhava em uma empresa grande e queria ter acesso a outro cargo, mas era impedida por causa da minha deficiência. Faltam possibilidades, pois as pessoas não tem paciência para a comunicação.

Josiete - Tudo aquilo que é fácil e rotineiro para o ouvinte, como despertar para trabalhar, se torna muito difícil para o surdo. O surdo precisa de uma luz para acordar e é muito caro ter um aparelho bom para poder ouvir.

Obs.: Crystiane resgatou os pontos colocados até o momento e verificou se alguém gostaria de complementar ou trazer novas informações. Destacou que os chefes não sabem lidar com os surdos. Não têm paciência, existem dificuldades para ir para o trabalho e acordar, a escolaridade exigida.

Os participantes indicaram a possibilidade de avançar no debate e a próxima questão foi colocada: Quais as dificuldades para encontrar trabalho que você avalia como sendo relacionadas à sua deficiência? Por quê?

Camila - Trabalhei em uma empresa e sempre me candidatava para vagas que surgiam na parte de comunicação e segurança, mas nunca era selecionada. Relaciono a impossibilidade de mudar de área porque sou surda e a empresa não a aceitava nesta condição nesses setores.

Milena – As pessoas precisam se preparar para estudar Libras e ter capacidade de aprender. O surdo pode ir ensinando e cada vez fica mais fácil. Nas empresas os ouvintes se negam a aprender Libras.

Josiete - As empresas exigem ensino superior para contratação, mas sem a vivência e a experiência profissional o surdo não vai alcançar este nível de escolaridade. Também é necessário um bom salário para que o surdo estude.

Milena - Os processos seletivos hoje são muito longos, o surdo não entende isso e fica preocupado com as contas. Acho que a demora é diferenciada pela deficiência.

Michelle - As empresa chamam no processo seletivo.

Obs.: Milena foi questionada se essa demora poder ter relação com o fato de se tratar da contratação de surdos ou se para todos ocorre dessa forma. Ela acha que para o surdo demora mais.

Selma - Já fui procurar emprego em empresas grandes e não fui contratas por ser surda.

Obs.: A pergunta seguinte foi colocada: Em sua opinião, no seu último trabalho, as pessoas com deficiência tinham as mesmas oportunidades de remuneração, ascensão etc., que os demais trabalhadores? Por que você pensa assim?

Josiete - Tinha outra surda dentro da empresa e o acesso foi dificultado. Na entrevista perguntaram se morava perto, longe. Eles não gostaram do currículo. Disseram que era um trabalho difícil, para trabalhar de madrugada também.

Camila – O ouvinte está acima do surdo, está mais acostumado com as atividades e se desenvolve mais rápido. O surdo precisa receber treinamento das empresas.

Milena - Os surdos possuem ainda mais dificuldades que as demais pessoas com deficiência no trabalho. Para as outras deficiências é mais fácil. Para o surdo é mais difícil, demora muito para ser contratado.

Ana Cláudia - Percebo diferença de tratamento quando participo de processos seletivos e não declaro ser deficiente auditiva. Quando trabalhei com outros deficientes percebia que eles ficavam isolados. Nas relações entre os funcionários não existe comunicação. As pessoas com deficiência são definidas como incapazes e acabam recebendo salários menores. Obstáculos existem, as pessoas acham que a

deficiência gera uma dificuldade no intelecto e que não é verdade. Tem que ter boa vontade para melhorar a comunicação.

Camila – Uma vez a entrevistadora afirmou que eu não parecia surda por causa da aparência. Dessa forma, há falta esclarecimento/treinamento sobre os tipos de deficiência e cada uma das especificidades.

Obs.: Crystiane reforçou a pergunta sobre diferença entre pessoas com e sem deficiência no local de trabalho.

Milena – Isso aconteceu comigo, já vivi a experiência de ver outros funcionário com salários maiores. Observei diferenças salariais na mesma função entre surdos e ouvintes, e também entre surdos. Não recebi esclarecimentos sobre benefícios. O chefe esqueceu de dar aumento, salário família, etc. Acabou aumentando bem pouco. Parece que os outros já tinham mais experiência.

Camila - Em alguns casos o salário do surdo é menor porque falta capacitação e a escolaridade é mais baixa.

Obs.: Crystiane enfatizou que existem cursos, treinamento. Mas, o chefe precisa pesquisar qual é o melhor treinamento.

Selma – Há um tempo atrás estava procurando emprego, entreguei vários currículos e não fui chamada para nada.

Michelle - Acho que as empresas devem oferecer cursos, mas ainda há necessidade de realizar o trabalho doméstico. Acaba-se sendo demitido pela falta de comunicação.

Camila - As empresas oferecem cursos, mas, muitas vezes, excluem os funcionários surdos.

Milena - A Lei deve prever cursos e treinamentos para procurar trabalho, para a gente se inserir no mercado de trabalho de forma melhor.

Obs.: Os demais concordaram com Michelle e reafirmaram a necessidade de oferecer cursos profissionalizantes para surdos.

Foi perguntado se já tiveram contato com a expressão tecnologia assistiva? Alguns apresentaram dificuldade com o termo às diferenças na linguagem. Mas, não conheciam a expressão.

Ana Cláudia - A digitação da fala de professores em sala de aula pode proporcionar ao surdo que acompanhe o curso. Existem algumas experiências em informática para melhorar o acesso da comunicação. A Lei de Cotas ainda não é conhecida como deveria.

Obs.: A partir do exemplo colocado pela Ana Cláudia, Crystiane apresentou o conceito de Tecnologia Assistiva como sendo uma ferramenta ou aparelhos para a comunicação e colocou a próxima pergunta para debate: Você já ouviu falar em alguma Tecnologia Assistiva que pudesse ajudá-lo, mas que você não teve acesso? Qual e por que você não teve acesso?

Camila - Existe o celular que agora pode ser usado pelo surdo para troca de mensagens e eu posso. Existem também possibilidades da informática, da internet e das televisões com legenda.

Selma - Existe um celular que dava para ver imagem e para se comunicar em Libras. Mas, é muito caro, mais caro que um aparelho de audição, custa mais de R\$ 2 mil.

Milena - Surdo que não sabe ler é mais difícil ainda. Não dá para passar torpedo. Os salários são baixos e não há oportunidades. Celular custa acima de 2 mil reais (é mais caro que o aparelho de audição).

Michelle - Precisa-se de aparelhos e instrumentos, mas fica difícil com os custos altos. É muito difícil ter acesso a esses equipamentos porque há necessidade de pagar luz, água, aluguel e ajudar a família.

Obs.: Milena e Selma dizem que há necessidade de cumprir outras obrigações ao invés de comparar estes equipamentos. O salário baixo não permite a compara desse aparelho, mas melhoraria muito a comunicação dos surdos.

Camila - Conheço um aparelho, como uma babá eletrônica, que vibra e fica mais fácil cuidar das crianças. Conheço também DVD e telefone próprio para os surdos. Os aparelhos devem ser compatíveis, são todos muito caros.

Michelle - Se tivesse trabalho e salário melhor poderíamos comparar os equipamentos necessários. Precisamos ter salários muito bons.

Obs.: Crystiane questionou se todos os aparelhos são caros ou se há alguns mais simples e mais baratos. Todas reafirmam os equipamentos são caros.

O tema da vida pessoal foi introduzido: Fale sobre aspectos da sua vida pessoal que você percebe como dificultados pela sua deficiência?

Milena - Existem dificuldades de comunicação com a família quando estou distante e acabo precisando da ajuda de pessoas na rua para avisar sobre algum problema.

Selma – Tenho enfrentado dificuldades para ir ao médico ou marcar consultas, sempre necessito da ajuda de alguém e isso se torna muito demorado.

Camila - Sempre tenho que ir acompanhada ao médico e preciso de alguém para preencher fichas, tornando tudo muito confuso.

Joelma - Não tenho condições de ter equipamentos, inclusive celular, e fico sempre dependendo de alguém que me acompanhe aos locais. Nunca fui desprezada, mas é difícil fazer as coisas sozinha.

Milena - Quando fiquei grávida pela primeira vez eu dormia muito. O médico disse que estava tudo bem. Fui sozinha a partir daí. Tive quatro filhos sozinha.

Michelle - Reforço as dificuldades para tratar da saúde e a necessidade de sempre pedir ajuda. A dificuldade é quando fico doente e estou sozinha. Acabou tendo que fazer mímica, escrever.

Obs.: Todas concordam sobre as dificuldades.

Dando continuidade, a última pergunta foi colocada: Que sugestões você daria para melhorar a vida das pessoas com deficiência nos locais que você freqüenta no seu dia a dia e no município de São Paulo como um todo?

Ana Cláudia – Há necessidade de investimento governamental em escolas que estejam preparadas para receber as pessoas com deficiência, que ofereçam cursos profissionalizantes de qualidade e com professores capacitados. É preciso divulgar a linguagem de sinais. As empresas e seus funcionários com cargo de chefia deveriam se preparar para receber as pessoas com deficiência. As pessoas deveriam conhecer Libras para melhorar a comunicação nas relações de trabalho. Isso começa na escola.

Camila - Existem restrições colocadas para os surdos na prática de esportes profissionais, além da necessidade de haver um número maior de intérpretes.

Josiete – Concordo com a falta de intérpretes, deveria haver uma lei que obrigasse os locais a terem intérpretes.

Camila - A deficiência auditiva e as dificuldades decorrentes dela devem ser mais divulgadas para a sociedade em geral, para que os problemas possam ser superados.

Milena - Concordo com a opinião da Camila, a pesquisa poderia ser uma forma de divulgação para atuação governamental.

Joelma - Todas as pessoas com deficiência deveriam ser consideradas iguais, independente do tipo de deficiência.

Josiete - A maior dificuldade é na comunicação.

Camila – Poderiam acontecer mais palestras e congressos para discutir como resolver esses problemas. Essa pesquisa serve para isso também.

Obs.: Crystiane destacou que os participantes trouxeram muita informação para subsidiar a implementação de políticas públicas, por exemplo, a respeito dos equipamentos que precisam ser utilizados.

Para finalizar foi dado o encaminhamento para o preenchimento da ficha socioeconômica com o apoio da intérprete, distribuído o auxílio financeiro e oferecido um lanche.

GRUPO 3 - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL DESEMPREGADAS

Data - 04 dezembro de 2009

Horário - Os participantes foram convidados para comparecerem às 09h00min.

Este grupo foi composto por alunos de cursos profissionalizantes oferecidos pela **ADEVA** e muitos já se conheciam. Alguns chegaram juntos e começaram a preencher a ficha socioeconômica. Aqueles que chegaram muito próximo ao horário de início preencheram a ficha ao final das atividades.

Duração - Os trabalhos tiveram início às 09h20min e encerram-se por volta de 11h30min.

Disposição dos participantes na sala - As mesas foram organizadas formando um quadrado em que todos pudessem ver e ser vistos.

Início das atividades

- Crystiane apresentou a pesquisa e a equipe (funções).

Crystiane Peres (coordenadora), Sirlei Márcia de Oliveira (observadora), Adriana Vitória (relatora), Paulo (apoio) e Flávia Hong do ITS (observadora).

- Explicou a finalidade da pesquisa: subsidiar a implementação de políticas públicas.
- Esclareceu as regras da atividade: não há respostas certas e erradas, o que vale é a vivência de cada um, participação voluntária e respeito à opinião de cada um.
- Solicitou permissão para a gravação da atividade e fotografia.

Apresentação dos participantes

Elaine – cegueira total.

Vanessa – visão parcial; perda total do olho esquerdo.

Emerson – cegueira total.

Raquel – cegueira total.

Dimas – miopia bilateral

Danielle – cegueira total.

Marcelo – 20% da visão.

Luis Carlos – baixa visão.

Karina – baixa visão.

João – perda da visão do olho esquerdo.

Cláudio - perda da visão do olho esquerdo.

Silvina – baixa visão.

Simone – baixa visão.

Ednilson – perda de visão de um olho.

Rubens – baixa visão.

Clima reinante

O clima foi tranqüilo e as pessoas aguardaram calmamente o início da atividade. Quando a equipe era solicitada, fazia esclarecimentos sobre a pesquisa, mas solicitando que maiores detalhes fossem apresentados durante a reunião.

Por se tratar de um grupo formado por pessoas com deficiência visual, aqueles com perda total de visão solicitaram auxílio da equipe de coordenação em diferentes momentos, para deslocamento ou outras necessidades. No final da atividade a equipe de coordenação continuou auxiliando o grupo (ao fazer o pagamento do auxílio financeiro, durante o período em que o lanche foi servido e para saída do hotel).

Relato da Atividade

Crystiane iniciou a reunião dando boas vindas aos participantes e contextualizando a pesquisa, informando seus objetivos, as atividades realizadas e as instituições envolvidas no trabalho.

Em seguida foi apresenta a equipe do DIEESE e ITS e destacada a função que cada pessoa do grupo exercearia durante o desenvolvimento da atividade.

A primeira pergunta colocada para debate foi: Agora que a política de cotas garante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, diga um ponto positivo e um negativo dessa política.

Silvina (baixa visão) - O ponto positivo é a possibilidade do deficiente visual conseguir emprego e voltar a estudar. O ponto negativo é que as empresas só contratam pessoas com deficiência porque é obrigatório. Não consegui encontrar emprego antes da Lei. Mas, foi um incentivo a voltar a estudar (curso profissionalizante).

Daniele (cegueira total) - O ponto positivo é a oportunidade de trabalho e o lado negativo é que muitas empresas contratam apenas para cumprir a cota e deixam o funcionário sem fazer nada, achando que ele não é capaz.

Marcelo (20% de visão) - A Lei de Cotas abriu espaço para o deficiente que até então estava encostado. Antes era mais difícil a inserção no mercado de trabalho. Mas, a obrigatoriedade de cumprir a cota fez com que as empresas dessem preferência para aqueles que possuem uma deficiência mais leve. Existe preconceito com as pessoas com maiores dificuldades e necessidades de adaptação. Para o deficiente visual trabalhar é necessário uma série de aparelhos caros que não tem isenção de impostos. Aqueles que não tem acesso ao trabalho também não podem ter acesso a estes equipamentos, pois o material importado tem alto custo. As empresas também não compram os equipamentos necessários devido ao seu custo ou compram equipamentos inadequados para o tipo de deficiência do funcionário, como já foi o meu caso. A deficiência visual tem variações de grau e as ferramentas são específicas. Há necessidade de redução dos impostos para a importação dos equipamentos.

Raquel (cegueira total) - A inserção no mercado de trabalho é um ponto positivo, além dos cursos que são oferecidos por algumas empresas. O ponto negativo é o preconceito, é falta de preparo da empresa e dos funcionários para receberem as pessoas com deficiência.

Dimas (miopia bilateral) - A Lei de Cotas abre portas e dá a oportunidade de acabarmos com o preconceito, a idéia de que não servimos para nada. Agora podemos trabalhar como pessoas normais. O lado negativo é o que todos já falaram, a empresa não quer contratar deficientes e quando é feito por obrigação não dá certo.

Cláudio (perda total da visão do olho esquerdo) - Acho que a lei é boa, mas estou procurando emprego há muito tempo e não consigo. Trabalhei no SOS Criança até 1997. Hoje não encontro mais emprego.

Ednilson– Perdi a visão de um olho há pouco tempo. As empresas discriminam o deficiente, acham que nós não temos capacidade. Espero que todos aqui consigam emprego e possam ajudar suas famílias, assim como eles nos ajudam. Estou na associação para tentar conseguir emprego.

Luis Carlos (baixa visão) - Não conhecia a lei. Estava afastado do trabalho há muito tempo e fiquei sabendo da Lei de Cotas recentemente, através da ADEVA. No último emprego (1992) tinha orientação e auxílio, como *office boy*. Quero voltar ao mercado de trabalho.

Daniele - Alguns deficientes são acomodados e eu estou me esforçando, querendo um emprego e atingir uma meta de vida. Não se deve só criticar a Lei, porque também existe acomodação por parte da pessoa com deficiência. As empresas devem olhar não somente o deficiente, mas também a pessoa, o que ela quer para a vida, se ela só quer cumprir o cargo da cota ou se aperfeiçoar. As empresas acham que é mais fácil adaptar a empresa para um cadeirante do que para um deficiente visual. Acho que existe um preconceito maior contra o deficiente visual. Mas, as empresas deveriam pesquisar como é a vida do deficiente e sua adaptação.

Raquel – Algumas empresas que já preparam treinamentos e adaptação para receber o deficiente.

Silvina - Preconceito é relativo Quando um deficiente for contratado pela Lei de Cotas deve mostrar do que é capaz, para isso basta ter as ferramentas adequadas. Se a Lei acabar, então ele não será mandado embora. Depende muito da vontade individual

Emerson (cegueira total na visão esquerda e 50% na direita) - O que o deficiente necessita é respeito, tanto no local de trabalho quanto por parte das outras pessoas. A Lei de Cotas ajuda, mas os deficientes possuem necessidades maiores que as demais pessoas.

Vanessa (visão parcial; perda total do olho esquerdo) - Existe preconceito. Reparei isso quando fui entregar currículos e não fui bem aceita.

Elaine (cegueira total) - Acho que o ponto positivo é a inserção, mas também acho que existe preconceito.

Rubens – Há necessidade de questionar os próprios deficientes sobre suas dificuldades no trabalho e na vida cotidiana para alcançar soluções em conjunto. Por exemplo, perguntar: como você poderia trabalhar nesta empresa? Não adianta contratar o deficiente e não saber trabalhar com ele. Há dificuldade para a locomoção, por exemplo, o piso tátil do metrô não é direcionado para o deficiente, os meios de transporte público são inacessíveis. Não existe pesquisa com as pessoas antes de criarem os instrumentos. As empresas devem fazer adaptações e ouvir/pesquisar o deficiente. É necessário perguntar para o deficiente como ele se locomove, como faz para ser conduzido. Depende da deficiência e da experiência de cada um.

Simone (baixa visão) - Estou estudando para me preparar para o mercado de trabalho. Existe preconceito sim e as pessoas estão despreparadas para lidar com os deficientes.

Carina (baixa visão) - As pessoas devem entender as limitações dos deficientes para certas atividades. As pessoas deveriam estar mais atentas para as capacidades e necessidades.

João (cegueira total no olho esquerdo) - A sociedade criou a imagem de que o deficiente é coitadinho ou incapaz. Deve-se entender que existem limitações, mas, também existem muitas possibilidades. Isso não o impede de trabalhar e de ser uma pessoa comum. As pessoas não sabem como auxiliar o deficiente, por ser limitado acha-se que ele não pode participar da vida em sociedade.

Obs.: Crystiane retomou a palavra agradecendo as intervenções e sintetizou os aspectos que foram levantados, entre eles, que a Lei de Cotas é importante, mas existem muitas outras coisas além disso. Existe o preconceito, a falta de comunicação do que se necessita em termos de equipamentos e adaptações das empresas, locomoção e deslocamento até o trabalho, necessidade do estudo e escolaridade e adaptações.

Posteriormente, colocou a próxima pergunta: Quais as dificuldades para encontrar trabalho que vocês avaliam como sendo relacionadas à sua deficiência? Por quê?

Dimas - Esta é a primeira vez que procuro emprego dentro da Lei de Cotas e acho que a dificuldade é justamente por ter baixa visão. As empresas dão preferência na contratação de pessoas com deficiência mais aparente. É possível perceber esta situação. Dá para perceber o preconceito na contratação pelo grau de deficiência.

Ednilson - Perdi a visão há seis anos. Mas, tenho dificuldade para procurar trabalho, quando percebem a minha deficiência. A discriminação não é só com negro.

Raquel - Ao contrário de Dimas, acho que as empresas preferem pessoas com baixa visão.

Silvina - Depois que a lei foi aprovada ainda não procurei trabalho, mas acredito que neste momento terei mais facilidade de arrumar emprego justamente por causa da cota. Estou procurando terminar o 2º. Grau.

Daniele - Não existe essa preferência por determinado grau de deficiência, o que existe é falta de preparo e conhecimento para receber a pessoas com deficiência.

Marcelo - Concordo com as intervenções feitas até o momento, em especial pela Daniele. A falta de conhecimento aparece quando as empresas acham que o cego total não pode fazer nada e o baixa visão pode fazer tudo, ou pode fazer qualquer coisa. A falta de informação é tão grande que já fui submetido a teste de raciocínio lógico com figuras. Recursos humanos não são humanos.

Luis Carlos - As empresas sempre colocam dificuldades como, por exemplo, ser em local muito longe da residência ou necessidade de carteira de motorista.

Emerson - O problema maior é falta de informação. O deficiente pode fazer qualquer coisa, desde que seja orientado com cuidado e receba a informação certa.

Obs.: O próximo tema foi proposto foi: No seu último trabalho as pessoas com deficiência tinham as mesmas oportunidades de remuneração, ascensão etc., que os demais trabalhadores? Por que você pensa assim?

Marcelo - Há falta de valorização do trabalho e do esforço em uma experiência de trabalho. Fiquei dez anos afastado do mercado. Voltei a trabalhar como auxiliar de almoxarifado. Houve adaptação para o trabalho, consegui me equiparar ao funcionário normal. Mas, não consegui aumento equivalente e me senti isolado. A empresa só vê lucro. Quando a diferença é visível as barreiras existem.

Raquel - Trabalhei no Hospital das Clínicas e não senti diferença. Nessa experiência não vi preconceito e diferenciação.

Ednilson – Na minha experiência de trabalho como segurança vi diferença no tratamento. Fiquei constrangido.

Silvina - Nasci com a deficiência e nunca percebi a diferença, porque sou muito comunicativa e não deixava aparecer essa diferença.

Luis Carlos – Trabalhei como ajudante de cozinha. Eram doze horas de trabalho e não tinha experiência. Era limpeza da cozinha e atendimento aos clientes. O serviço era sobrecarregado. O patrão só queria saber do lucro.

Cláudio – Tive dificuldades no primeiro emprego (correspondência). Errava muito o trabalho. Fiquei fazendo curso de aprendiz e trabalhei muito.

Danielle - Quando perdi a visão estava trabalhando como balonista. Como era deficiente não podia mais trabalhar e fui mandada embora. Houve preconceito e discriminação para a minha adaptação no emprego: O que vou fazer com uma funcionária com deficiência?

Obs.: Neste momento os participantes começaram a relatar diferentes problemas ligados ao trabalho (como dificuldades de relacionamento, em executar tarefas, condições de trabalho) sem relação direta com a pergunta feita, mas sempre abordando a deficiência visual.

O tema da Tecnologia Assistiva foi introduzido e nenhum dos participantes soube dizer do que se tratava. Assim, o conceito e os exemplos necessários para compreensão foram abordados e a pergunta seguinte foi colocada: Você já ouviu falar em alguma Tecnologia Assistiva? Alguma coisa que pudesse ajudá-lo, mas, que você não teve acesso? Qual e por que você não teve acesso?

Raquel - Já ouvi falar de muitos equipamentos: *software* de voz para o celular, leitor de tela para o computador, *virtual vision*, bengala, relógio, leitor de tela para telefone e outros instrumentos que custam absurdamente caro (apesar de o leitor de tela ser fornecido gratuitamente). O relógio braile, por exemplo, custa em torno de R\$ 200,00 e quase todos são produtos importados.

Rubens - Instrumentos são caros. Tem *software* de voz para acessar a internet. A calculadora eu tenho, meu relógio fala. É um meio de comunicação, um instrumento. O custo da máquina braile é alto (R\$ 2.000). A impressora braile também é cara (de 12 a 20 mil).

Daniele - Acho que existem muitos recursos, mas o custo é muito elevado desde os equipamentos mais simples, como a bengala, aos mais complexos. Necessito de um aparelho de glicemia que fala, contudo custa R\$ 20 mil. A máquina de braile custa R\$ 2 mil. O Brasil não fabrica nada e falta interesse do governo em produzir esses instrumentos aqui mesmo. O problema é a acessibilidade financeira. Tudo é importado.

Raquel - Critico as propostas para aquisição de máquinas braile que exigem que o deficiente venda rifas ou algo parecido. Deveria ocorrer a doação do equipamento. A maquina braile a Lara Mara está fabricando, mas o custo ainda é alto (1.800 reais). O deficiente não deveria ter que pedir esmola para obter os equipamentos.

Marcelo – Reforço que toda a adaptação é possível, mas o preço é muito alto. Deveria haver a possibilidade de quebra de patente para Tecnologia Assistiva. Poderiam diminuir os impostos. Outro problema é que há necessidade de vários aparelhos, o custo não é de apenas um. Se tivesse um ampliador de texto fabricado pela Xerox eu teria inclusão no mercado de trabalho. Mas, ele não é comparado pelas empresas devido ao custo elevado. O *software* de voz não resolve tudo. Não é falta de capacidade e formação (estudo), mas sim necessidade dos aparelhos.

Daniele – Também acho que não deve exigir que o deficiente venda rifas ou distribua cartas explicando a necessidade de certo aparelho para consegui-lo. Lara Mara está lutando pela quebra da patente. O *software* de voz nos aparelhos é muito caro.

Marcelo – A compra do veículo não é facilitada para o deficiente visual. Há discriminação das políticas para a deficiência específica.

Obs.: O próximo ponto do debate foi abordado em alguns momentos anteriormente, mas mesmo assim a pergunta foi colocada para ser complementada: Fale sobre aspectos da sua vida pessoal que você percebe como dificultados pela sua deficiência?

Raquel - O dia a dia para é sempre um desafio, lazer, fazer comparar, etc. Todos os problemas motivados pelo preconceito. Tive que brigar com o vendedor para comparar. Falta respeito por parte dos funcionários. Há preconceito: “não sei como uma pessoa assim vem num lugar desses”.

Silvina - Tenho dificuldade para as compras, para saber o preço dos produtos, e para me locomover pela cidade, saber o itinerário do ônibus.

Daniele - Na vida familiar e pessoal não encontro problemas. Casei depois da deficiência. Para fazer comparar os problemas são muitos, para ser bem atendido, descobrir os preços, etc. Os vendedores deveriam ser preparados para atender o deficiente visual. Outro problema é se deslocar pela rua, somos “atropelados” pelos pedestres. Há necessidade de mostrar no dia a dia que somos capazes.

Rubens – Realmente há dificuldade para saber os preços das mercadorias e dependemos do vendedor. E há despreparo dos funcionários.

Emerson - Gosto de andar de moto e encontro dificuldade. Pratico esporte e encontro dificuldade.

Ednilson - Compras também são difíceis, falta paciência para as pessoas.

Vanessa - Desde os quatro anos só enxergo de um olho e não encontro dificuldade. Já consegui se adaptar.

Cláudio - Vagas para deficiente não são respeitadas, mas eu enxergo para me locomover.

Daniele - Outra barreira que deve ser superada é a questão da aparência. As pessoas devem entender que o deficiente visual tem condições de se arrumar. O deficiente visual tem vida social, trabalha, estuda.

Simone: - Na vida familiar é normal, porque é doença genética.

Silvina - Há a questão da aparência e da incompreensão por parte das pessoas pelo fato de não conseguirmos distinguir as cores.

Elaine - A família não entende a deficiência. O dia a dia é estressante. Todos trabalham e se estressam com o relacionamento. Ajudou muito conversar com os familiares sobre o dia a dia.

Obs.: O último ponto, sobre sugestões para a cidade ou o bairro é colocado, além de ser solicitado que os participantes digam como foi a experiência da atividade e apontem sugestões para melhorar a vida.

Daniele - Achei interessante porque todos puderam colocar seu ponto de vista e falar sobre as suas dificuldades – que são diferentes para cada um. Coisas simples que facilitam a vida cotidiana, por exemplo, o semáforo sonoro e mais informação sobre a vida das pessoas com deficiência para a sociedade, para possibilitar a inclusão. Campanhas de conscientização para a sociedade e das empresas. Houve o depoimento de uma grande advogada deficiente que ficou isolada. Falta de informação e acessibilidade para mostrar o que se é capaz.

Dimas - Agradeço a oportunidade de poder opinar e ser ouvido. Eu me preocupo com a necessidade de oferecer mais vagas de trabalho para as pessoas com deficiência. É difícil o deficiente visual ser contratado.

Marcelo - Fico contente por participar de uma pesquisa séria. Agradeço a participação e de ter um canal de comunicação com o poder público. Há necessidade de atitudes simples no acesso maior à educação. Estando presentes, há possibilidade de interação com as outras pessoas para acabar com o preconceito. O deficiente visual se adapta e tem uma vocação de quebrar barreiras. O Brasil é pioneiro na Lei de Cotas e somos uma vitrine para o mundo. O que falta é adaptação, inclusão para todos, oportunidades para quebrar barreiras.

Silvina - Agradeço a oportunidade de participar. Existe dificuldade de locomoção pela cidade por causa das calçadas inadequadas, há restrição para uso dos ônibus, estamos limitados a nos locomover de metrô.

Raquel - Esta oportunidade tem tanto valor que não consigo nem explicar. Havia um projeto de lei para informatização dos ônibus ou das paradas, para avisar com sinal sonoro a linha de ônibus que se aproxima. Mas, não foi aprovado. Sugiro que haja subsídios para os deficientes terem um negócio próprio. Existe um enfoque para a informática, mas nem todos tem vocação para isso. Falta interesse do governo.

Luis Carlos - Agradeço a oportunidade de participar e a atenção. Parabenizo a pesquisa.

Emerson - Foi a primeira vez que participei de uma pesquisa e gostaria de ter outras oportunidades. Também sugiro melhorias para o transporte público.

Ednilson – Também agradeço a oportunidade.

Cláudio – Esse foi o evento mais importante na minha vida.

Elaine - Agradeço e deveria haver possibilidade de criar formas de diferenciação do dinheiro, das notas.

Rubens - Essa questão sobre o dinheiro é importante e também a possibilidade de receber correspondências/contas em braile. Agradeço a oportunidade.

Obs.: A reunião foi finalizada agradecendo a presença de todos e à ADEVA e convidando os participantes para o café e para o recebimento do auxílio financeiro.

Crystiane disse que o DIEESE espera que a pesquisa possa subsidiar as políticas e ter retorno. E que a pesquisa será disponibilizada à associação.

GRUPO 4 - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA OCUPADAS

Data - 10 de dezembro de 2009

Horário - Os participantes foram convidados para comparecerem às 09h00min.

À medida que chegavam eram recepcionados pela equipe e convidados a ocuparem os lugares na sala. Até o início da atividade a equipe de coordenação auxiliou o preenchimento da ficha socioeconômica. Devido à chuva que ocorreu neste dia, muitas pessoas se atrasaram. Duas pessoas chegaram após o início da atividade e foram incorporadas ao grupo.

Duração - Os trabalhos tiveram início às 09h30min e encerram-se por volta de 11h30min. Após o término das atividades foi servido o lanche, até às 12h.

Abertura das atividades

- Informações gerais sobre a pesquisa – motivos, objetivos, parceria entre as instituições envolvidas e como a pesquisa seria desenvolvida.
- Apresentação da equipe:
- Adriana Vitória (coordenadora), Crystiane Peres (observadora), Sirlei Márcia de Oliveira (relatora).
- Importância da participação.
- Motivos da gravação - recuperação das informações.
- Caráter voluntário da participação.

Dinâmica quebra gelo

Agora que a política de cotas garante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, diga um ponto positivo e um negativo dessa política.

Disposição dos participantes na sala: as mesas foram organizadas formando um quadrado em que todos pudessem ver e serem vistos.

Participantes:

Sandoval –

Luis Carlos –

Marcos Tadeu –

Elaine –

Lucimara –

Antonio –

Carlos Alberto –

Kleyton –

Valquíria -

Vinícios –

Carlos –

Clima reinante

A equipe do DIEESE recebeu os participantes e procurou deixá-los à vontade. Em alguns momentos esclareceu pequenas dúvidas ou pediu que fosse aguardado o início da reunião para maiores esclarecimentos. Mesmo com o atraso para o início das atividades, devido à chuva, os participantes não se mostraram impacientes.

Foi possível perceber um clima de respeito muito grande, todos muito atenciosos durante as falas e sempre procurando contribuir com intervenções que complementassem as informações repassadas pelos demais. Durante o café e no horário da saída, o clima foi bem descontraído. Todos conversaram bastante e demonstraram grande satisfação em participar da atividade, inclusive solicitando acesso ao resultado da pesquisa.

O grupo era diversificado (três mulheres e oito homens) e esteve atento aos debates. Prestavam atenção ao que cada participante falava e concordavam balançando a cabeça. Carlos quase não falou, Valquíria também falou pouco. Luis Carlos e Marcos Tadeu tiveram um atuação mais marcante. Sandoval falou no início de depois falou pouco.

Durante o café, as pessoas falaram sobre a importância dessa pesquisa, das expectativas de que os resultados possam de fato se reverter em mudanças que melhorem seu cotidiano. Falararam que aprenderam muito ouvindo o grupo. Comentaram sobre o dia-a-dia deles, que é bem difícil, mas que se adaptam.

Relato da atividade

Adriana iniciou a reunião agradecendo a presença de todos. Falou sobre os objetivos da pesquisa, instituições envolvidas e a forma como a pesquisa seria desenvolvida. Comentou a importância da participação de cada um e explicou os motivos da gravação da atividade. Enfatizou que a pesquisa tem caráter voluntário.

O primeiro tema a ser debatido foi: Atualmente a Lei de Cotas garante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, qual o ponto positivo e o ponto negativo dessa política?

Sandoval - Para mim a Lei de Cotas representou um momento positivo porque foi a chance que tive de entrar no mercado e trabalho. Eu tirei minha carteira de trabalho com 14 anos e achei que ia ter condições de trabalhar. Só consegui um emprego efetivo aos 40. A Lei de Cotas favoreceu com que eu entrasse, fizesse a inscrição na AVAPE e fosse trabalhar onde eu estou agora. Prestando serviço ali senti a sensação de ser cidadão, porque logo depois a minha esposa perdeu o emprego e eu consegui bancar tudo durante três anos. Fazendo empréstimo, coisa que eu não conhecia, mexendo com várias coisas, um empréstimo para pagar o outro. E mesmo com dois filhos eu consegui segurar. Aquilo ali era novidade, a questão positiva foi essa. A negativa é que muitas vezes dão chance para o deficiente apenas para cumprir a cota. Não pensam que aquela pessoa é um profissional, que pode crescer profissionalmente, que tem as mesmas condições e é tão competente quanto os outros.

Luis Carlos – Existe a Lei de Cotas, mas também tem a questão do crescimento profissional, a dificuldade para fazer um curso técnico, uma faculdade, para você ter um salário melhor. Porque não é só o emprego em si. O bom mesmo é o investimento para profissionalizar o deficiente, para ele poder crescer profissionalmente, poder acrescentar alguma coisa para o Brasil e para as empresas. Tanto a Lei das Cotas, quanto outras leis vieram ajudar a vida do deficiente porque ele ficava isolado, até escondido pelos familiares. Tinha preconceito contra o deficiente. Agora não, a sociedade tem uma maior aceitação, há certo esclarecimento nas escolas, nos meios de comunicação. O deficiente está sendo visto realmente como um ser humano, com dignidade, com respeito. Falta bastante coisa ainda, mas o começo está sendo bacana, está sendo bom. Está dando bastante oportunidade às pessoas que estavam sendo excluídas da sociedade. Seria bom se a política de cotas pudesse garantir aos deficientes a sua profissionalização também.

Marcos Tadeu - Primeiramente eu queria falar que nós somos seres pensantes, a gente raciocina, não importa a deficiência. Tenho grau cinco de dificuldade (total). Antes de conseguir o emprego atual trabalhei como autônomo. Antes da lei tinha poucas oportunidades de trabalho e de inclusão. Tenho sonhos de conseguir uma casa, de morar sozinho, ter autonomia. Atualmente tenho um trabalho e a empresa deu a oportunidade de me profissionalizar e exercer a profissão. Mas, infelizmente as empresas não dão de fato oportunidade para atuar na profissão. A Lei de Cotas possibilitou a inserção no mercado de trabalho e autonomia.

Elaine – As empresas não estão preocupadas com a inclusão, só querem cumprir a lei. Falta fiscalização. A Lei de Cotas não é nova, de 1991, já correu bastante tempo para que acontecesse alguma coisa. Eu não era inclusa na Lei de Cotas por quê? Porque eu não era deficiente. Eu me vi como deficiente depois que eu tive um AVC. O primeiro emprego, depois de classificada como deficiente, foi muito ruim. Fui trabalhar em uma empresa e fui colocada em um quarto para dobrar uniformes, me senti rejeitada. A empresa não estava preocupada com a inclusão, só queria cumprir a lei, sem preocupação com os trabalhadores. Não queria o trabalho, pois não era bem aproveitada.

Obs.: Foi perguntado aos participantes como avaliam a forma como são recebidos no local de trabalho.

Lucimara - Quem é deficiente, é e pronto. Hoje é mais fácil do que há algum tempo. Antes até a própria família tinha preconceito em relação ao deficiente. De 1995 para cá há mais perspectiva de emprego. Deficiente hoje é menos marginalizado. O meu primeiro emprego foi em 2003. Mas, a empresa não estava preparada, as pessoas ficavam olhando, estranhavam a presença. Positivo é as empresas se prepararem para receber os deficientes. Os deficientes querem oportunidade de trabalho, mostrar o seu potencial, querem ter um salário digno. Não querem só cumprir a cota, querem oportunidade de inserção de fato no mercado de trabalho. Querem respeito, mostrar suas capacidades.

Carlos Alberto – Trabalho no ramo de comércio. Quando entrei na loja, não tive nenhum problema, muito pelo contrário. A empresa estava começando e as pessoas não estavam preparadas para receber o deficiente. Mas, a aceitação foi excelente, tanto dos colegas de trabalho, quanto dos clientes.

Antonio - Quero destacar o aspecto negativo da Lei de Cotas. Sempre estudei muito e tinha aspirações para atuar no mercado de trabalho. Em 2005 tive uma experiência ruim de trabalho, pois fui discriminado. Atualmente tenho um bom trabalho, um bom ambiente de trabalho e consigo exercer bem minha função. Infelizmente não tenho plano de carreira e não há plano de carreira. A possibilidade de ter melhor inserção vem através dos concursos.

Kleyton - Fiz concurso. Deixei o concurso e fui trabalhar com festas. Aí teve discriminação, pois as pessoas de maior posse tem preconceito. Atuo na parte artística e essa área é discriminadora, porque tem exigências estéticas. As pessoas deveriam estar preparadas para receber os deficientes. A Lei de Cota não elimina a discriminação.

Marcos Tadeu - Teve exigência na empresa em relação à aparência (cortar cabelo, barba, etc.). Mas, se é para assinar a carteira, então não tem problema.

Luis Carlos - Muitas vezes o deficiente não está preparado para o mercado de trabalho. Você está há muito tempo sem estudar, às vezes teve um problema de saúde, trabalhava quando estava saudável, mas teve um problema e ficou afastado. O importante é o investimento em treinamento e preparo. As empresas precisam receber, capacitar, dar suporte para integrar o deficiente, considerando as suas necessidades.

Lucimara - A minha recepção na empresa nas primeiras semanas foi muito difícil (era auxiliar de loja), porque as pessoas ficavam olhando para mim a todo o momento. A primeira coisa que eu percebi é que não tinha infra-estrutura. Tinha dificuldade para dobrar os joelhos e fazer a limpeza das prateleiras da loja. A relação com os gerentes foi difícil. Chamaram a minha atenção por estar fazendo um trabalho que, segundo o gerente, um deficiente não deveria fazer. A empresa não está preparada para receber o deficiente. A mentalidade mudou atualmente, mas ainda há dificuldade de aceitar os deficientes.

Valquíria - Estou começando agora no mercado de trabalho, porque antes eu não tinha condições de saúde para trabalhar. Para mim está sendo uma experiência única ter essa chance. Estou me sentindo gente. Fui bem recebida, não tenho o que falar.

Antonio - As pessoas em casa muitas vezes não sabem o que os deficientes tem direito. As empresas também devem estar preparadas para o ingresso dos deficientes no mercado de trabalho. Falta a profissionalização das pessoas. O governo do estado está dando treinamento para 30 pessoas deficientes visuais (ADEVA - deficientes visuais). AVAPE (recebendo 1100 deficientes) e está sendo convidada pelo estado para dar qualificação para os trabalhadores. Fiz muitos cursos. As pessoas que fazem o recrutamento devem saber avaliar as possibilidades dos deficientes. Muitas vezes elas olham para o deficiente e não sabem se ele de fato pode ou não exercer aquela função.

Vinícius - Avape dá capacitação profissional. Sem isso eu não saberia atuar no mercado de trabalho. O que conta bastante é a capacitação que você tem, o curso que fez, como se relaciona com as pessoas. Se eu não tivesse feito esse curso e se uma pessoa me olhasse torto, eu ia agir de outra maneira. Às vezes as pessoas não tem preconceito em relação aos deficientes, mas é o próprio deficiente que tem preconceito. Eu trabalhava com uma menina, ela era deficiente e tinha vergonha. Ela andava com umas mantas por cima para esconder a deficiência. Ela não corria atrás dos vários direitos dela porque tinha vergonha de ser deficiente, de mostrar a sua deficiência. E eu acho que não é tanto a sociedade, somos nós mesmos que temos preconceito com nossa própria deficiência. Trabalhei na SERT, fiquei entre outros deficientes e foi mais fácil.

Antonio - A gente cumpre cota e o trabalho que nós fazemos é muitas vezes aquém do que gostaríamos. As empresas querem cumprir a cota, ficam atrás das pessoas com deficiência, mas não dão oportunidade de fato para os trabalhadores.

Kleyton - Comecei fazendo *xerox* e tinha aspiração de melhorar. Nas avaliações de final de ano sempre falava na minha aspiração em mudar de área, durante quatro anos fiz sempre a mesma avaliação. A empresa foi vendo a minha determinação, queria trabalhar direto com as crianças, queria fazer recreação. No início fui para biblioteca e depois fui trabalhar com a recreação. Fiz faculdade. Atualmente trabalho com *telemarketing*. O local onde trabalho tem muitas escadas e não tem boas condições. Outras pessoas com deficiência também tem problemas para atuar em ambientes de trabalho que não são preparados para recebê-los.

Obs.: Foi perguntado aos participantes quais são as dificuldades que encontravam em comparação com pessoas sem deficiência, em termos de remuneração, de ascensão e na questão das oportunidades de trabalho.

Marcos Tadeu – Sou deficiente desde os três anos de idade e logo cedo tive que lidar com isso. Pessoas que tiveram a deficiência mais tarde enfrentam mais dificuldades ao lidar com problema. Quando as pessoas falam em aleijado eu procuro lidar com isso, eu sei o que eu posso.

Carlos Alberto - Entrei no trabalho através de uma associação. Tive as mesmas oportunidades que as pessoas normais. Conseguí ser promovido. A estrutura da empresa onde trabalho é precária. A empresa vai mudar e está se adaptando para receber os deficientes

Obs.: Foi colocada a seguinte questão: Alguma vez já ouviu a expressão tecnologia assistiva? O que vocês acham que o termo significa?

Sandoval - É produto para auxiliar as pessoas.

Obs.: A maioria disse que não sabia o que significa o termo. Adriana explicou o que significava e a Crystiane complementou dando alguns exemplos. Em seguida foi perguntado se já tinham ouvido falar em algum tipo de tecnologia assistiva que pudesse auxiliá-los, mas, que não tiveram acesso. Por quê?

Sandoval – As cadeiras elétricas, porque são caras e por isso não tenho acesso a elas. O custo mínimo de uma cadeira é de cerca de R\$ 8.000,00. Sinto falta de um sistema contra chuva também, a cadeira de rodas elétrica é importante, mas, seria importante também ter um sistema contra chuva acoplado.

Vinícius - Gostaria de ter uma cadeira elétrica para poder me locomover e poder usar um guarda chuva também.

Luis Carlos - Todos os acessórios usados pelos deficientes tem um custo alto, qualquer prótese é cara. As empresas recebem incentivos para a produção, mas, os produtos são caros. Até uma mesa deve estar adaptada para receber os cadeirantes. Existem muitos equipamentos para deficientes visuais e auditivos, as empresas estão preocupadas com isso. O governo deveria olhar para o custo desses

produtos. As pessoas com deficiência não vão deixar suas necessidades básicas de lado para comparar equipamentos

Kleyton – Falta investimento para os produtos voltados para as pessoas com deficiência. Precisa ter investimento em tecnologias para os deficientes.

Valquiria - Também sofro muito com a chuva e a cadeira elétrica é importante. Tenho uma amiga que comprou uma cadeira e agora está sofrendo para pagar, porque é muito cara.

Lucimara - Faço uso de sapatos de compensação. Recentemente passei a usar palmilhas simples para compensar o problema. Está sendo lançado nos EUA e na AACD uma palmilha em silicone/gel para compensar a altura, mas, custa cerca de R\$ 2.000,00. A palmilha que uso tem um tempo de duração de quatro meses.

Carlos – A cadeira de rodas que pode descer escada, o relógio para deficiente visual, celular para deficiente visual. Nos EUA as cadeiras de rodas tem assistência permanente, quebrou é só levar que eles consertam ou dão outra. Aqui no Brasil isso não acontece, não tem assistência.

Obs.: Foi solicitado eu os participantes falassem sobre aspectos da vida pessoal que percebem como dificultados pela deficiência.

Luis Carlos - O lazer para o deficiente é um problema, assistir um filme é difícil, ir a praia é difícil. Quase não tem infra-estrutura ou oferta de lazer. Não tem nada pensado para o deficiente. Os parques, os SESC's, nada é preparado para o indivíduo portador de deficiência. Na escola, a sala era no terceiro andar e os meus companheiros me carregavam no colo os três lances de escada, não tinha elevador e as pessoas me auxiliavam. Meus vizinhos me ajudavam e me levavam para a escola. Você depende da ajuda das pessoas.

Sandoval - Concordo com o Luis em relação à dificuldade para o lazer. Existem acessos em alguns cinemas e a maioria das vezes não é o filme que eu gostaria de ver. Tem dificuldade em relação às calçadas, aos pedestres. Com chuva não dá para conduzir a cadeira e carregar o guarda-chuva. Falta solidariedade. No acesso ao metrô, por exemplo, as pessoas vão atropelando os deficientes. Alguns querem ajudar, mas, também não sabem como e, às vezes, até atrapalham. A gente acaba aprendendo no dia-a-dia, pois as circunstâncias vividas ensinam a gente a se virar.

Elaine - A minha deficiência não é aparente e nem sempre as pessoas respeitam. Em casa eu me adaptei, mas na rua a vida é mais difícil. Como eu ando, o lazer é mais fácil. Eu sofro por ter dificuldades na perna esquerda e vou precisar usar uma bengala. Andar na rua é difícil, as calçadas não são próprias. Era importante ter uma calçada mais baixa.

Vinícius - Me inscrevi no *Atende*, mas atualmente me viro com o ônibus e não quero mais o *Atende*. Os ônibus já estão se adaptando e tem piso baixo, com isso tenho mais autonomia posso ir para onde desejo. E o *Atende* leva somente para um local determinado. Quero ir ao cinema, shopping, boteco, lanchonete, quero escolher o local para onde ir.

Lucimara – Tenho necessidade de sapatos, na verdade uma bota de salto baixo. Escrevi para uma marca de sapato e me enviaram a bota sem salto. A experiência de receber as botas foi boa e as empresas parecem que estão abertas para ouvir. Tem ainda a questão do tênis que são fracos.

Carlos - Transporte ainda é um problema. Houve avanço. O ônibus está adaptado, mas as lotações não. Só dá para viajar um de cada vez, se for um casal só vai um. Os bares e restaurantes muitas vezes não estão adaptados, falta rampa ou então as rampas não são apropriadas.

Obs.: Foi levantada a seguinte questão: que sugestões você daria para melhorar a vida das pessoas com deficiência nos locais que você freqüenta?

Elaine - O metrô tem lugar reservado, embarque preferencial. Mas, isso só acontece em algumas estações, só que tem deficiente em todas as estações. O mesmo problema temos nos trens, seria importante melhorar isso. Nos ônibus é mais fácil, pois tem os locais já reservados. Acho importante fazer um trabalho como esse, a Lei está ai para melhorar, mas falta muito ainda.

Lucimara - Desejo tirar carta de deficiente, mas é caro. Poderia comparar carro com isenção. Queria que houvesse melhoria para outros deficientes (crianças, adolescentes). Espero que haja resultado da pesquisa e que os deficientes sejam incorporados.

Carlos Alberto - As opções de lazer precisam ser melhoradas. Teatro, cinema, tudo deveria ser pensando para facilitar o acesso dos deficientes a esses locais. É importante a pesquisa e vocês estarem nos ouvindo. Vai ser importante essa pesquisa se ela realmente resultar em incorporação do que estamos propondo.

Kleyton – É importante ouvir as pessoas e aprender, pensar nas experiências dos outros deficientes, as dificuldades. O transporte precisa ser melhorado. Os ônibus precisam ter mais melhoria e também o metrô. Os locais de compra, a exemplo dos supermercados de bairro, não são apropriados para o acesso dos deficientes.

Valquíria - Tem poucos ônibus adaptados e, muitas vezes, tenho que andar em ônibus não adaptado. Precisa melhorar. As lojas também precisam ter mais acesso para os deficientes. Muitas delas tem escadas e não possibilitam o trânsito do deficiente nos locais de venda.

Luis Carlos - Uso três ônibus para chegar ao trabalho. No começo pedia ajuda da família, dos vizinhos. Mas, hoje está mais fácil poder se locomover. O acesso ao comércio não é muito apropriado, as cadeiras não circulam, é preciso que alguém auxilie na compra. Esse encontro é importante e está possibilitando a gente ouvir outras pessoas. É um bom começo para as pessoas se respeitarem, independente de serem deficientes. O cobrador do ônibus que eu peguei hoje, por exemplo, me tratou muito bem e disse que a cooperativa que trabalha prepara os funcionários para tratar com pessoas deficientes. O respeito ao ser humano é mesmo muito importante, olhar para a situação do próximo.

Sandoval - Concordo com o que as pessoas falaram. A importância de ouvir os outros, olhar para os outros. A pesquisa é importante, está nos ouvindo para poder melhorar as coisas. O caminho tem quer ser esse, perguntar e depois fazer as adaptações e não o contrário.

Antonio - A pesquisa vai possibilitar melhorias. Tomara que as próximas gerações de deficientes não sofram o que nós sofremos. O metrô tem adaptação, mas ela precisa ser ampliada para todas as estações. O transporte no metrô precisa ser melhorado. Seria bom ter um site informativo sobre os direitos dos deficientes – leis e decretos. Tem muitas leis que nós não conhecemos. Obrigada pela participação.

Vinícius – O pior transporte é o trem, moro em Pirituba, mas não dá para usar porque tem muitas escadas. É importante melhora a linha da CPTM. A pesquisa é importante e gostaria de participar de outras. Precisa ter mais pesquisas e mais espaço para as pessoas se manifestarem.

Marcos Tadeu - Não tenho carteira. Dirijo desde os 18 anos, adapto os carros que uso, mas, dirijo sem carta. Fui ao DETRAN, mas, não consegui a carta, pois o custo é alto. O problema do transporte no

metrô é que é muito ruim. Queria que houvesse mais espaço para essas conversas. Seria importante se fosse em um espaço maior.

Carlos – Tem uma lei que garante que todos os ônibus devem ser adaptados, mas isso no longo parazo. O metrô deveria ter espaço garantido para os deficientes em todos os vagões e não apenas em um vagão específico. Para haver mudança vai depender de uma maior pressão de todos sobre a CPTM. As calçadas teriam que ser mais bem preparadas para os deficientes. É necessário haver mais fiscalização. A pesquisa é importante e ter mais espaços como esses.

Obs.: O clima no café foi bem descontraído. As pessoas falaram novamente da importância da atividade, das expectativas de que os resultados da pesquisa possam de fato reverter em mudanças no cotidiano delas. Disseram também que aprenderam muito ouvindo as participantes do grupo e que gostariam que houvesse um debate público, no qual os representantes de governo falassem dos resultados das demandas que eles apresentaram. Gostariam de ser chamados novamente em outras ocasiões para falar, pois foi importante e gostaram muito de participar.

Antonio disse que sofreu um acidente quando tinha 10 anos de idade (o braço foi esmagado em um acidente na roda gigante) e que a aceitação da família foi difícil. Foi criado por uma tia muito simples e que todos da família diziam que ele não conseguiria fazer mais nada da vida. Mas, pela vontade de superação passou a usar o braço esquerdo e aos poucos foi se adaptando e usando o braço direito. Foi estudar e tentar se reabilitar. Fez faculdade e está trabalhando. Mas, é infeliz com a pouca importância que as empresas dão para as aspirações profissionais dos deficientes.

Vinícius falou que vai utilizar a ajuda de custo que recebeu para dar entrada em um fogão novo, pois o dele foi levado pela enchente. O Marcos disse novamente que gostaria muito de conseguir tirar a carta de motorista, que acha um absurdo o DETRAN cobrar os R\$ 5.000,00. Acha que deveria ter subsídio para tirar carta e também para comprar o carro. Ele tem uma deficiência de grau 5, mas tem toda a condição de dirigir e de fazer todas as coisas.

GRUPO 5 - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL OCUPADAS

Data - 10 de dezembro de 2009

Horário - Os participantes foram convidados para comparecerem às 14h00min.

Alguns chegaram antes do horário da atividade e começaram a preencher a ficha socioeconômica. Aqueles que chegaram muito próximo do horário de início preencheram a ficha ao final dos trabalhos.

Duração - Os trabalhos tiveram início às 14h00min e encerram-se por volta de 16h00min.

Abertura

- Informações gerais sobre a pesquisa - objetivos, instituições envolvidas e como a pesquisa vai ser desenvolvida.
- Explicação sobre o que é o DIEESE.
- Finalidade da atividade - Acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, na vida cotidiana, e discutir a tecnologia assistiva.
- Apresentação da equipe
- Sirlei Márcia de Oliveira (coordenadora), Crystiane Peres (observadora), Adriana Vitória (relatora).
- Importância da participação de cada um. Motivos da gravação da atividade - recuperação das informações.
- Caráter voluntário da participação
- Agradecimentos.

Disposição dos participantes na sala: as mesas foram organizadas formando um quadrado em que todos pudessem ver e serem vistos.

Participantes:

Tiago –

Antonio –

Claudiene –

Eliana –

Mario –

Fabiano –

Roberto –

Eduardo –

João –

Patrícia –

Cristiano –

Lívia –

Jean –

Ana –

Clima reinante

O clima era tranqüilo e as pessoas aguardaram calmamente o início da atividade. Quando a equipe era solicitada dava esclarecimentos sobre a pesquisa, mas sugeriram que maiores detalhes fossem apresentados durante a reunião.

Por se tratar de um grupo formado por pessoas com deficiência visual, aqueles com perda total de visão foram auxiliados em diferentes momentos, para deslocamento ou outra necessidade. No final da atividade a equipe de coordenação realizou o pagamento do auxílio financeiro.

Relato das atividades

Dinâmica quebra gelo - Agora que a política de cotas garante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, aponte um ponto positivo e um negativo dessa política.

Tiago - Trabalho com recursos humanos. É positivo porque as empresas contratam. Mas, as empresas não incluem. Falta adequação do deficiente para se inserir na empresa. Falta também formação e qualificação. As empresas não querem se preparar, comparar e investir em instrumentos que facilitariam o trabalho dos deficientes. Deficientes visuais estudam, se preocupam em se qualificar.

Antonio - O ponto positivo é que garante a possibilidade de inclusão no mercado de trabalho. O ponto negativo é que as empresas - privada e pública - não querem investir em melhores condições para a pessoa com deficiência. Reclamações são motivos de demissão. A lei garante o direito nas condições de trabalho.

Obs.: Foi destacado que as empresas não estão preparadas, não querem investir em instrumentos para garantir o acesso.

Claudiene - O ponto positivo é a possibilidade de trabalhar e ter um projeto de carreira. O ponto negativo é que as empresas acabam não fazendo a inclusão de fato. A empresa deve estar pronta para me receber, ter os produtos, *softwares* para melhorar as condições de trabalho.

Eliana – Existem exigências da pró-atividade da pessoa com deficiência.

Mario – Trabalho em órgão público e me enquadrar no amparo ao deficiente. Tive que comparar o *software* de voz. Pessoas que enxergam podem fazer o trabalho mais rápido do que o deficiente visual. Cada um tem um ritmo de trabalho, de aprendizagem. O desafio para o deficiente é quanto aos instrumentos e respaldo técnico da empresa para dar cursos e treinamento, no ritmo de cada um. As pessoas que enxergam também tem limitações.

Fabiano – O ponto positivo é que a sociedade acredita e inclui no mercado de trabalho. O ponto negativo é que a lei pressiona e todas as empresas demandam. Empresas contrataram por mutirão e não se preocuparam com a formação e capacitação dos trabalhadores. Os deficientes se acomodaram e não buscaram maiores formações, porque têm o emprego garantido. Há necessidade de buscar formação.

Roberto - Fiquei sem perspectiva depois do acidente que levou à minha deficiência. A Lei é positiva porque possibilita a inclusão no mercado de trabalho. Existem barreiras e preconceito. Empresas contratam sem capacitação e sem condições de inclusão de fato do deficiente. Negativo é a pressão que as empresas sofrem para a contratação. A deficiência parcial é a escolhida pelos RHs, o deficiente visual total sofre discriminação quanto à contratação.

Eduardo - A lei fez os deficientes aparecerem. As empresas fazem um mutirão para a contratação. Não existe nem a exigência de formação. Conheço amigos com muita capacidade e que a empresa não investe e não acredita na capacitação. Necessidade de baratear os custos dos equipamentos.

João - A Lei é positiva para a inclusão. Mas, a própria sociedade e o governo não dão condições para a inclusão de fato. Faltam condições e oportunidades. No mercado de trabalho a inclusão do deficiente visual é menor, está na marginalidade.

Patrícia – O ponto positivo é a cota em si, mas deveria ter maior fiscalização. A preocupação é só de ocupar e não incluir. Há preconceito e falta de respeito nas relações de trabalho.

Cristiano – A Lei é positiva porque os deficientes começaram a aparecer, antes ficavam à margem da sociedade. A parte negativa é a falta de preparo das empresas, a inexistência de cursos e treinamentos para executar o trabalho. Não estão disponíveis cursos que realmente preparam para o mercado de trabalho.

Lívia - Estou trabalhando em uma multinacional, mas a empresa não estava adaptada. Fui afastada da empresa porque não tinha condições de exercer o trabalho.

Jean - Há falta de preparo das empresas e dos deficientes.

Ana – O ponto positivo é a certeza de arrumar emprego. O ponto negativo é que não adianta a Lei de Cotas. As empresas só conhecem o *software* de voz, mas não o de ampliação, que é necessário para o meu tipo de deficiência. Quando a deficiência é mais leve é mais fácil incluir na Lei de Cotas para a contratação. Existe preconceito contra o deficiente visual em comparação com outras deficiências.

Antonio - Há maior dificuldade quando a deficiência é de nascimento. Existe preconceito na contratação dependendo da deficiência. Os benefícios são por concurso público.

Eliana – Tive experiência em empresa que discriminou, embora eu tenha formação (pós-graduação) para ocupar o cargo.

Roberto – A regulamentação da lei é necessária. Empresas não sabem se organizar e se preparar. Muitas burlam a Lei de Cotas, dependendo do tipo deficiência. Fiscalização e auditoria são necessárias para verificar se as empresas incluem de fato.

Obs.: Foi levantada a seguinte questão: Como avaliou a forma como foi recebido no seu local de trabalho (relações e infra-estrutura no mercado de trabalho). Houve diferença de oportunidades? Em sua opinião, as pessoas com deficiência tem as mesmas chances no trabalho (remuneração, ascensão)?

Claudiene - Sou técnico em segurança do trabalho na Drogaria SP. As empresas não tem adaptação para trabalhar com os deficientes. No nível do RH, da infra-estrutura. Não existe treinamento quanto às relações e auxílios técnicos. Mas, tem aparelhos (lupas) e *softwares Magic* comparados pela empresa para auxiliar no trabalho. Não existe qualificação profissional por parte do deficiente, há acomodação. Não se sabe bem como fazer ou implementar as condições para a inclusão. É importante a personalidade do próprio deficiente. Existe preconceito quanto à capacitação do deficiente, não se busca adaptação, melhoria das condições de trabalho.

Tiago – Tive experiência na integração com pessoas com deficiência. Fui contratado por minha capacitação. Faltou acessibilidade – *software* de leitor de tela. Montei treinamentos para o RH. A empresa não queria investir em aparelhos e instrumentos para melhorar a adaptação. Em relação ao trabalho em equipe, varia em função da personalidade de cada um. Todos deveriam ser tratados como seres humanos, independentemente da deficiência. O deficiente pode mostrar seu potencial para quebrar tabus. A empresa possibilita plano de carreira em poucos casos. O profissionalismo e a capacidade da pessoa muda a visão das empresas.

Eduardo - Trabalhei na linha de produção da Natura. E cheguei a conclusão que os deficientes visuais totais não tinham condições de trabalhar. Cada deficiente teve um padrinho para acompanhar e ensinar o trabalho, no local que seria perigoso para o deficiente. A empresa é toda de vidro e precisa de faixas e instrumentos para acesso. Compararam *softwares* de voz e todas as possibilidades de recursos. Adaptaram quatro fábricas da empresa para receber os deficientes. *Software* de voz em todos os elevadores, programas de acessibilidade, mobilidade na empresa. A segurança do trabalho fazia testes de incêndio (como fazer com os deficientes auditivos). Quanto à carreira havia oportunidade.

Roberto - Quanto à receptividade, foi boa. Mas, fui percebendo como é o projeto da empresa quanto ao plano de carreira. Os companheiros de trabalho estão na mesma condição. Vejo deficientes com

grande capacidade e com remuneração de iniciante. Não tem reconhecimento quanto à remuneração e ascensão pela deficiência. Companheiros de trabalho tem capacidade, mas enfrentam dificuldades de crescimento na empresa.

Mario - Constatou que as empresas são diferenciadas quanto à recepção e adaptação para a inclusão do deficiente de fato. Não se pode mudar as pessoas. A persistência das pessoas faz diferença.

Fabiano – Tive experiência em empresas que dão curso preparatório. Atividade de *help desk*. Ficamos andando em todos os setores da empresa para conhecê-la, mas não tínhamos oportunidades de produzir nada, nem perspectiva de crescimento. Mas, conseguiram adaptar instrumentos e *softwares*. Recebíamos o mesmo salário dos não deficientes. Passei a ser líder (ascensão). Tive experiência na Febraban para adaptação. É necessário o *software* de voz, mas precisa capacitar o deficiente.

Claudiene - Fiz cursos na Lara Mara para me qualificar para o mercado de trabalho. Foi difícil a primeira inserção. Senti a receptividade de uma instituição grande (operador de *telemarketing*). Queria buscar novos departamentos na empresa. Os deficientes tem o mesmo salários, mas são coitadinhos ou super heróis. Tive que mostrar habilidades dentro da empresa.

Ana - Existe diferença entre a formação dos deficientes, quanto à remuneração, mesmo exercendo as mesmas funções. Fui recebida bem. Mas, o deficiente parcial sofre com adaptações para o seu caso específico.

Eliana - Tem coisas que o programa de *software* não lê.

Antonio – A receptividade foi boa, por minha personalidade. Com relação à estrutura, deve ser boa para todos os deficientes.

Lívia - A experiência em empresa que tem estrutura é boa. Existem coisas que o *software* não lê. Falaram que eu não tinha perfil para o trabalho.

Obs.: Foi colocada a seguinte questão: Já ouviram falar em algum tipo de tecnologia assistiva que pudesse auxiliá-lo, mas que você não teve acesso. Por quê?

Houve explicação da Sirlei sobre o que é o termo tecnologia assistiva.

Claudiene - Os recursos para pessoa com deficiência para desenvolver melhores condições custam caro. O *software* custa 800 reais. Em casa não tenho acesso a isso. Lutas eletrônicas vão de 3 a 20 mil. GPS com controle de voz custa 900 dólares. Até a bengala é cara (65 reais). Não há tecnologia nacional. Não tem *software* de voz nos ônibus e poderia ter. A justificativa é poluição sonora.

Roberto Carlos – Precisa maior interesse dos governos em relação ao cão-guia. Existem poucas ONGs que fazem isso. O custo é elevado e o atendimento é muito restrito. O poder público poderia intervir. Os custos são muito altos nos instrumentos utilizados (*software* é R\$ 2.400,00). Vi em uma feira de tecnologia uma bengala com um sensor com feixe de laser, quando há obstáculo há um aviso sonoro. Mas, os idealizadores ainda não encontraram patrocínio para a fabricação do aparelho. Por isso é importante que haja incentivos.

Eliana – Existe piso tátil e programa que lê todos os documentos. Bengala dianteira custa 220 reais.

Antonio – Existe aparelho que identifica a cor da roupa (1.000 reais), para identificar o valor da nota. Celulares *Nokia* (mais de R\$ 800) que instalam programas (R\$ 700) que falam comandos. Também há GPS no celular que dá autonomia para o deficiente.

Eduardo - *Scanner* custa de 15 a 20 mil reais e lê documentos. O *software* ajuda a ler e dá uma autonomia grande. Para correspondência poderia ter uma impressora braile (de 15 a 20 mil). Máquina em braile custam de 1.500 e 2.000 mil reais.

Ana – O celular é caro. Há necessidade de divulgação sobre as necessidades dos deficientes visuais parciais.

João – O *scanner* é como uma caneta que identifica para passar as informações para *softwares* de voz.

Claudiene - A maioria dos produtos são importados e os preços seriam mais baixos se existissem diminuição dos impostos

Cristiano - Identificador de cor, identificador de mala também são muito caros.

Antonio - Extrato em braile. Cabe aos deficientes cobrarem para receber essas novas tecnologias.

Roberto Carlos - Projeto de identificador de produtos. O sinal sonoro aumenta conforme a proximidade do produto que está sendo procurado.

Obs.: A última questão trata dos aspectos da vida pessoal que vocês percebem como dificultados pela deficiência. Que sugestões vocês dariam para melhorar a vida das pessoas com deficiência nos locais que você freqüenta?

Eliana - Melhores condições das calçadas e manuais em braile.

Antonio - Identificador de voz para os ônibus. É um esporte radical andar nas calçadas.

Eduardo - Sugestão para o Governo Federal melhorar os calçamentos na periferia também (não só na Paulista). Participação na pesquisa foi interessante. Aproveitar as melhorias realizadas para a Copa e para as Olimpíadas para as regiões de periferias também.

Roberto Carlos – O projeto da Mara Gabrini (Calçada Legal) para melhorar a acessibilidade. Achei o encontro produtivo e espero que as sugestões colocadas surtam efeitos, quanto ao transporte, à cidadania.

Tiago – O projeto Calçada Legal só vai começar em 2011. Seria bom tirar postes em SP e colocar fiação subterrânea. A mobilização dos deficientes é importante. A participação foi legal e tomara que isso gere resultados efetivos.

Eliana – Precisa dar informações para as pessoas sobre o que é o piso tátil.

Patrícia - Gostei da troca de experiência. Precisaria de isenção das tarifas nos transportes coletivos no Brasil todo.

Claudiene – Os ônibus deveriam ter novas tecnologias (rampas, letras grandes, sensores nos pontos de ônibus, piso). Isso deve ser divulgado na mídia, deve ser pauta de assunto na mídia. Precisa união entre as pessoas com deficiência.

Lívia – Seria interessante um sistema de voz para ler preço nos supermercados.

Cristiano - Agradeço a participação e espero retorno para todos os deficientes. Precisa de calcamentos e ônibus com elevadores para cadeirantes.

Mario - Falta vencer a própria barreira para colocar a atitude de mudança. Agradeço a participação.

Antonio - Precisa passar os resultados da pesquisa para lutar por melhores condições.

João - Agradeço a oportunidade do encontro e peço que os governos interfiram nas oportunidades de inclusão, por exemplo, na acessibilidade.

Eduardo - Peço engajamento político dos deficientes.

Obs.: Crystiane fez os agradecimentos finais.

Queria agradecer muito a oportunidade de conversar com vocês, de realizar essa pesquisa e agradecer também a conversa que a gente teve por telefone. O fato de vocês terem tido a oportunidade, um tempinho para ouvir a proposta da pesquisa e depois estarem aqui com a gente. Agradeço também muito a Lara Mara pela divulgação da pesquisa.

IX - Transcrição das gravações das atividades desenvolvidas nos Grupos Focais

Grupo Focal - Deficientes Físicos Desempregados**Dia 03 de dezembro de 2009****Manhã****Parte I**

Vamos tentar começar aqui o nosso grupo focal. A primeira coisa que eu queria falar é da finalidade desse trabalho aqui. O Governo Federal através do Ministério da Ciência e Tecnologia, em parceria com o DIEESE, que eu acabei de falar um pouco aqui para vocês o que é o DIEESE, e com o ITS - Instituto de Tecnologia Social está realizando um grande levantamento, uma grande pesquisa que tem como objetivo conhecer, levantar aspectos relacionados à questões da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e também pensar o acesso dessas pessoas à ajuda técnicas, ou seja, pensar o acesso dessas pessoas à instrumentos que possam facilitar a vida cotidiana dessas pessoas. Nós estamos trabalhando e montamos com vocês esse grupo que é deficiente físico, vamos fazer também um grupo de discussão com deficiente visual e deficiente auditivo, pegando assim uma gama grande da população com deficiência para poder investigar essas questões.

Como eu havia dito inicialmente o foco de discussão aqui é pensar o tema trabalho, pensar um pouco a vida pessoal de vocês, a vida cotidiana e também pensar um pouco um tema que a gente chama de tecnologia assistiva, esse é o objetivo do trabalho aqui.

A primeira coisa é que os resultados então dessas pesquisas que a gente está desenvolvendo tem como finalidade subsidiar políticas públicas voltadas para atender às necessidades das pessoas com deficiência é essa a finalidade.

Estamos aqui hoje para realizar essa atividade com vocês, meu nome é Sirlei, Adriana, a Crystiane, a Flávia e o Paulo.

Eu vou fazer o papel de facilitador, de moderador, ou seja, eu que vou levantar as questões para discussão. A Adriana ela vai fazer o registro dessa conversa que a gente vai fazer aqui. A Crystiane vai ficar como observadora, mas também como um segundo facilitador, ou seja, nos momentos que ela achar necessário fazer alguma intervenção também vai fazer e Flavia só ficar de observadora mesmo.

O grupo tem uma composição, cada um com um papel, é fundamental para gente nesse trabalho de fazer a gravação das falas, dos depoimentos e dos temas que vocês forem abordar, porque é com base no resultado dessa discussão que nós vamos elaborar um relatório com os resultados das discussões, como eu disse, para subsidiar o ITS, o Ministério da Ciência e Tecnologia e mesmo o DIEESE nas atividades que a gente desenvolve e para poder subsidiar a produção de políticas públicas voltadas para atender as pessoas com deficiência.

Nós colocamos uma tarjetinha com o nome de todo mundo, porque a idéia é que a gente se relacione cada um dizendo o seu nome e quando vocês forem falar se identifiquem para poder depois a gente ter o registro disso tudo. Nenhuma informação aqui vai ser disponibilizada com o nome de vocês, ou seja, a identidade de vocês vai ser preservada, embora seja importante o registro porque a gente precisa das informações, mas isso não vai ser disponibilizado com o nome de vocês.

Queria agradecer muito à presença de vocês aqui, a participação. A Cris fez inúmeros telefonemas até conseguir compor esse grupo, não foi fácil. O DIEESE, o ITS agradecem imensamente a disponibilidade de vocês, para estar com a gente aqui hoje, para estarem participando dessa conversa.

A Crystiane deve ter falado para vocês, no contato que fez, do caráter voluntário, ou seja, nós fazemos o convite, mas a pessoa precisa ter interesse, ter disponibilidade em estar participando. Para que a gente faça esse trabalho, e o resultado dele tenha um resultado produtivo, é extremamente importante que todo mundo tenha espaço para falar, para se expressar e que a gente respeite a fala de cada um. A gente organiza o grupo com o tempo suficiente para dar espaço para as pessoas individualmente se expressarem. É importante ter a disponibilidade de falar e de ouvir porque esse é um espaço de aprendizado para nós todos aqui, para vocês e para mim, para todo mundo que está aqui. Todo mundo traz a sua experiência de vida, traz informações importantes sobre a sua vida cotidiana e é importante a gente ouvir cada uma das pessoas, respeitando as diferenças de visão, de valores, de crenças, de tudo mais e é essa a riqueza, inclusive de informação e de olhares e de experiência ,que a gente está buscando.

A gente pede permissão para vocês para gravar, queria também fazer um registro do grupo a partir de fotografia e isso vai para o relatório.

A primeira coisa que a gente fez para levantar informações do grupo foi àquela fichinha que vocês preencheram, que são informações gerais de idade, de profissão, de escolaridade. E agora, a idéia é que a gente passe um pouco pelos temas importantes para estar discutindo aqui.

A primeira coisa que eu gostaria de pedir, aí vou passar o microfone para vocês, é que vocês se apresentassem, embora a gente tenha o nome de todo mundo, mas isso vai ficar gravado lá. Eu queria que vocês começassem falando um pouco sobre a Lei de Cotas, desde 1991, ela estabelece como regra a garantia de um percentual de trabalhadores nas empresas, de acordo com o número de empregados, para pessoas com deficiência. Eu queria que vocês fizessem um comentário falando um pouco o que vocês acham dessa lei, do que ela garante e que vocês falassem de um aspecto positivo e um negativo.

A fala é voluntária, cada um que quiser falar se manifesta e a gente passa o microfone. E é super importante que todo mundo se manifeste, as respostas não tem um caráter de certo ou errado, ou seja, o que a gente gostaria que vocês falassem é o que vocês pensam sobre os temas que a gente vai abordar aqui. É isso, a gente quer ouvir vocês falarem de maneira geral, não tem certo ou errado.

Luis Sérgio

Bom dia a todos, meu nome é Luis Sergio, tenho 34 anos e tenho uma deficiência física, sou cadeirante. Tive uma lesão medular com 14 anos, devido a essa lesão fiquei paraplégico. Eu acho essa Lei da Cotas muito boa porque as empresas dão oportunidade para gente que é cadeirante ou para qualquer outro tipo de deficiência física. Por um lado, como que eu posso explicar? Precisava de um treinamento, faltam pessoas capacitadas. A empresa, por um lado tem a Lei da Cotas, só que não encontra pessoas capacitadas para estar recebendo o deficiente, principalmente a gente que é cadeirante por quê? Porque tem algumas empresas, que na contratação ou na entrevista, perguntam qual o tipo de deficiência que você tem. E partir de nossa deficiência, se eu sou cadeirante ou qualquer outra, os lugares não são totalmente adaptados e é mais difícil para gente que é cadeirante, por quê? Porque é mais cômodo para empresa estar contratando uma pessoa com uma outra deficiência mais leve para não estar adaptando ou não ter um custo, um custo que a empresa tem. Num ponto a Lei da Cotas eu acho ótimo, só que tem que ver esse lado pelo fato da deficiência. Como deficiente visual deve ser muito mais difícil também, porque tem que ter algumas adaptações específicas. Muitas empresas na hora da contratação ou na hora da entrevista perguntam qual é a sua deficiência, se a pessoa é cadeirante já é mais difícil. Eu vejo aí que a dificuldade é maior até do acesso, das adaptações adequadas, até o meio de locomoção porque hoje a gente enfrenta algumas dificuldades ainda. Melhorou muito, mas a gente tem as dificuldades físicas de transporte ainda que falta ainda. Então a empresa vê muito por esse lado. A pessoa que tem uma deficiência mais leve, uma deficiência que não seja como nós cadeirantes, então eu acho que tem que ver um pouco esse lado.

Bruno

Meu nome é Bruno. Com relação à Lei das Cotas eu também acho super positiva. Achei genial porque o intuito dela é inserir a pessoa deficiente na sociedade. Tanto é que de 10 anos para cá, eu já sou cadeirante desde nascença, eu vivi dificuldade passando vários ônibus pela minha casa, mas nenhum adaptado. De 10 anos para cá melhorou bastante, mesmo com inserção das pessoas no mercado de trabalho que fez com esses deficientes saíssem paradas ruas. Aí a sociedade começou a ver a necessidade de se adaptar, de se ajudar, de se especializar no trato com o deficiente, não só o cadeirante como o visual, auditivo, qualquer outro tipo. A gente virou cidadão, porque a gente saiu na rua. Até então a gente estava escondido nas nossas casas, a gente virou um consumidor também até no consumo, com o trabalho a gente foi melhorando. E, o aspecto negativo é exatamente o que o Luis Sergio falou, eu atualmente trabalho, mas eu estou à procura de outro emprego porque trabalho num lugar muito bom, eles me entendem, eles vêem a minha dificuldade. Eu agora estou fazendo faculdade. Eu trabalhava oito horas, eu pedi para que diminuísse a minha carga horária pelo tempo que eu ficava sentado, eu acordava cinco horas da manhã, ia deitar mais de meia noite, ficava mais de quinze horas sentado, minha coluna estava acabando. Eles entenderam, diminuíram minha carga horária, faço fisioterapia que eu trabalho no hospital, eu faço minha fisioterapia no meu horário de trabalho, só que como é um hospital e o prédio é administrativo e é meio antigo e não é acessível. Então eu acabei ficando relegado a só um local de trabalho também administrativo. Atualmente eu faço ciências contábeis, mas eu trabalho numa área que não tem nada a ver. Então eu estou procurando outro trabalho agora, porque as minhas pretensões profissionais lá dentro não correspondem atualmente, a não ser que eles tenham planos para construir novos prédios para melhorar e provavelmente vai ser adaptado. Mas, enquanto isso eu vou fazer faculdade e eu sei que eu não vou aprender tanto quanto se eu já estivesse na área. E exatamente como o Luis Sergio falou, pela pessoa ser cadeirante, há dificuldade de se contratar, eu vejo isso há bastante tempo e por enquanto eu estou lá e vou indo até achar onde eu quero. Eu, se pudesse trabalhar, por exemplo, em banco tem uma demanda grande para se contratar, eu já tentei ir atrás. Mas, quando se fala que é cadeirante, porque a gente vê a agência é pequena, então às vezes não tem um banheiro adaptado, tem acesso para o cliente, o acesso é tudo direitinho, mas lá dentro na parte administrativa provavelmente não tem o espaço reservado para a cadeira passar, o banheiro adaptado, fora as outras preocupações. Esses dias, esses dias não, faz uns dois meses que eu recebi um e-mail que eu achei ridículo e preconceituoso também, de uma proposta até boa de emprego numa montadora para ganhar dois mil reais. Eu nem me interessei porque o que eu quero mesmo é ir para a minha área. Mas, eu achei ridículo pelo fato que no e-mail fala todos os benefícios e no final tinha todas as deficiências que eles querem e as que eles não querem. Eu achei isso extremamente preconceituoso

porque lá tem, falta de membro, eles querem, aí tem lá cadeirante eles não querem por quê? Porque precisa de estrutura, precisa de acessibilidade para todos os locais para onde esse cadeirante vai transitar e precisa de banheiro adaptado, ou seja, sem estrutura não dá para se contratar um cadeirante. Eles não queriam também deficiente auditivo, por quê? Pela falta de comunicação, aí é muito mais difícil trabalhar com deficiente auditivo sem se comunicar. Deficiente visual também porque como eram rotinas administrativas, tinha que lidar com papel, então ele teria essa dificuldade de contratar. Mas, eu vejo, como eu falei no início, essa lei foi feita para inserir o deficiente, eles não deveriam preconceituar, quer dizer então, que se eu sou cadeirante, deficiente auditivo ou visual, eu sou preferido mesmo sem eles saberem se eu sou capaz. Se eu sou capacitado para o trabalho ou não, eles primeiro enxergam a minha deficiência, eles não querem saber se eu sou capacitado ou não. Por exemplo, eu estou fazendo faculdade, mas para eles eu não sirvo só porque eu sou cadeirante. Eu achei isso um absurdo e tenho encontrado essa dificuldade em todo o local que eu vejo para trabalhar e o pessoal preconceitua mesmo, sem um pingo de dó. Eu acho que o correto dessa lei é inserir a pessoa, a empresa tem que estar preparada para receber toda e qualquer deficiência, independente se ele é cadeirante, se falta um membro, se ele tem dificuldade de locomoção ou se ele é deficiente visual. A empresa tem que estar lá para acolher o deficiente e adaptá-lo ao ambiente de trabalho conforme a sociedade foi se adaptando a nós atualmente.

Sirlei

Luis e Bruno muito legal o depoimento de vocês, se é que eu entendi vocês estão dizendo que a lei é extremamente importante porque foi ela que permitiu o acesso dos deficientes no mercado de trabalho e também possibilitou uma série de outras políticas, que é o que o Bruno está falando. De repente o deficiente precisa por a cara para fora, ir pro mercado de trabalho, então você precisa criar uma série de aparatos para possibilitar isso, a adaptação de um ônibus, rampas, essas coisas todas. Mas, por outro lado vocês destacam o aspecto muito importante que é o fato das empresas não estarem preparadas para receber essas pessoas com deficiência. E, além de tudo, ainda ficar criando um mecanismo para restringir ou para definir um foco do tipo de deficiente que ela vai ou não contratar. Eu acho que essa questão de estar adaptada para receber a pessoa com deficiência, facilitar a sua inserção ali no mercado de trabalho é um aspecto.

Antonio Carlos

Bom dia, meu nome é Antonio Carlos. Eu tive um acidente doméstico em 2005 e tive que fazer cirurgia no joelho e isso deu limitações nos meus joelhos. Só depois, agora que eu trabalhei numa empresa, eu soube da Lei de Cotas e soube que a minha doença se enquadrava na Lei de Cotas. E eu estou encontrando muita dificuldade porque as empresas querem uma pessoa que seja deficiente aparente, não deficiente como assim no meu caso que não é tão aparente, eles encontram muita dificuldade. E agora o que eu estou fazendo para melhorar meu lado pessoal, eu estou fazendo vários cursos para ver se me enquadro. Inclusive eu estou tendo bastante apoio do Lar São Francisco porque eles estão direcionando, informando, dando bastante informações para que eu possa reingressar no mercado de trabalho. E, assim, a Lei de Cotas é uma lei boa, mas, porém antiga. Mas, poucas empresas respeitam e tinha que ser mais divulgada porque, como os rapazes disseram anteriormente, eles propõem a vaga, mas eles põem muitos obstáculos para que a pessoa possa fechar essa vaga, sempre tem um obstáculo a mais, se é deficiente auditivo você não vai ouvir bem; se você é cadeirante eles não põem acesso para o cadeirante; se você é visual eles falam que o seu trabalho não está a altura de ser visual. Então eles precisam ver direitinho para que as pessoas possam, assim, nós somos seres humanos, temos direitos iguais, mas a lei é muito restrita e acho que essa lei deveria ser mais expandida, não só 5% de cotas para a pessoa trabalhar, deveria abranger muito mais. Qualquer empresa poderia pegar um de nós, mas eles acham que têm que cumprir a lei para que possam fazer o deficiente trabalhar, ingressar no mercado de trabalho e não é isso. Nós precisamos de trabalho e as pessoas que entendam o nosso lado, porque é difícil.

Sandra

Bom dia, meu nome é Sandra. Eu fiquei sabendo da Lei de Cotas o ano passado. Nesse tempo eu ainda estava trabalhando, sempre trabalhei de operadora de produção. E eu adquiri uma doença, uma deficiência parcial em 95 no trabalho, começou na mão e no ombro, depois foi passando para os cotovelos até chegar à coluna. Hoje eu tenho abalamento de escais e quase uma hérnia de disco na cervical e, desde então, eu estou em busca de um novo emprego. Mas, como eu tenho o certificado de reabilitada, não chego a ser colocada como uma deficiência. Eles sempre argumentam alguma coisa no sentido de que eu não me encaixo. Aí eles procuram saber o sid, aí falam que vão falar com o médico para saber se eu posso ser encaixada junto com os deficientes. Acabam não ligando, não dão resposta. Teve uma empresa que eu liguei várias vezes para, pelo menos, ter uma posição se eu me encaixava ou não. Eles nunca estavam. Enfim, acabei não sabendo em que posição eu estou. Eu faço um curso no

Senai que a Eletropaulo, graças a Deus, abriu as portas para gente. Só que é assim também não fui selecionada para fazer entrevista, para pelo menos tentar ter uma oportunidade de me prontificar para ver se eu conseguia ou não um emprego lá. Então para reabilitado também é uma situação muito difícil, é bem complicado, sempre tem um argumento no sentido negativo para nós. E assim, em matéria das cotas, eu acho interessante, eu acho que é válido. Mas, para alguns tipos de deficiências ainda tem muitas limitações.

Pergunta: Eu gostaria de entender melhor, essa Lei de Cotas, vocês dizem de uma cota que eles pagam para uma empresa para aceitar a gente? Como que é?

Luis

A Lei de Cotas dá a oportunidade à empresa que tem acima de 100 funcionários, tem uma percentagem para contratar uma pessoa que tenha alguma deficiência física ou auditiva ou qualquer outro tipo de deficiência.

Pergunta: E eles ganham com isso?

Luis

Eles ganham um benefício, a empresa ganha em estar contratando você, como desconto de imposto e outros benefícios.

Solange

Obrigada pela oportunidade porque eu esperava por isso há muito tempo. Aliás, eu até comentava com o meu supervisor, que eu trabalhei na *Inservice* e eu fui muito bem tratada, só que eu me esforcei bastante e aí eu fiquei com outro problema. Eu já tenho na perna direita e fiquei com osteoporose no outro joelho. Aí meu supervisor falou: não vai trabalhar mais, não dá para você trabalhar. Mas, até aí ele também não é rico, de onde eu vou tirar dinheiro? Aí a *Spedy* me contratou, mas eu achei a mulher lá dos recursos humanos muito da esperta, eu dei uma ficha para ela e ela me obrigou praticamente a fazer uma outra que não tinha nada a ver comigo. Mas, eu estava precisando, porque eu tenho os meus filhos e eu precisava fazer o aniversário do meu filho em março. Aí eu abaixei a cabeça e fui, só que

humilhação é demais. Depois que eu entrei lá, estava já com uns dez dias, o pessoal tudo, superior, o dono mesmo já gostava de mim, que eu sou muito simpática, dá para perceber, e o que aconteceu com ela? A inveja dela foi tanta que ela passou, como ela tinha um cargo superior ao meu porque eu era auxiliar de limpeza lá, ela começou com a humilhação, ela chegou até a dizer para mim que eu ali dentro ia ser como um cachorro. Mas, eu agüentei até que eu fiz o aniversário do meu filho e tudo bem. Só que eu gostaria, eu falo com todo mundo que eu quero que ela tenha um corretivo, que por ela ter esse cargo de recursos humanos tem que ser mais humana mesmo, ela não pode ser essa vira-lata que ela é. Ela implicou tanto comigo. Um dia eu cheguei cedo, fiz café para todo mundo e não é minha função, que eu estava lá como auxiliar de limpeza. E tinha uma que me adorava, falava: Solange esse banheiro nunca esteve tão bem lavado como agora com você aqui. Aí a inveja dela aumentava mais e ela me implicando, me implicando. Eu cheguei mais cedo um dia, fiz café para todo mundo. Em outro, infelizmente esses ônibus que vocês vêm que eu me atrasei, cheguei aqui era 9h15min sendo eu que saí de casa 7h3min, aí eu falei para ela assim: - eu tenho que tomar café porque eu tenho que tomar o meu remédio por causa do meu joelho, eu tenho que tomar direto esse remédio. Ela não deixou, não deixou eu comer pão, não deixou comer nada, não deixou nada. Aí fui fazer o meu serviço (...) limpando e ali me dava uma tremedeira, fora o coração que eu me acabo, eu sou muito sentimental mesmo, eu me acabo e eu chorava, chorava. Aí eu peguei com toda a necessidade, mas Deus é mais, terminei de limpar, limpei bem limpinho lá o lugar, me arrumei e subi lá e falei: faz uma carta que eu vou embora agora. Ela falou: ah não Solange fica aí. Ela juntou e o coordenador, que também é muito do sem vergonha, depois eu conto porque que ele é sem vergonha. A gente que tem necessidade sofre muita humilhação. Ela falou para mim assim: Solange fica. Eu falei: não vou ficar, não quero mais ficar, na minha casa café fica assim o dia inteiro, não preciso dessa humilhação. Aí ela pegou e me deu 10 reais, eu peguei e fui embora. Não voltei mais, nem cheguei a falar com os mais altos porque ela estava me irritando. Se eu ficasse lá, eu ia bater nela porque eu não tenho paciência não. E o coordenador muito do sem vergonha falou para mim assim: Solange fica. Eu não fico não porque ele é sem vergonha, aliás, a mulherada lá para mim é tudo sem vergonha mesmo sabe por quê? O coordenador estava lá, eu já tinha limpado tudo, fui para lá descansar um pouco. Ele foi para lá, começou a sentar, sentou lá comigo, ficou falando comigo, ai começou a dar aquela safadeza dele, me olhando assim. De repente você sabe o que aconteceu? Depois eles falam que a gente é que sem vergonha. O negócio dele subiu, só conversando comigo, quer dizer, ele já estava com a intenção de... Mas, é por causa das outras lá sem vergonha. Eu falei: olha, eu quero ir embora, faz a minha conta para eu ir embora. Eu entrei lá, pode olhar na minha carteira, eu entrei lá para passar o aniversário do meu filho. Eu entrei no final de fevereiro e saí lá para dia 19 de março. Eu não agüentei, não agüento a pressão. Agora não sei se dela ganhar esse negócio, ai que ganha porque depois passou uns dias ela

começou a me tratar mal. Parece que é uma coisa só para ela ganhar aquilo e mesmo assim pegar o meu currículo que, graças a Deus é muito bom, eu estudo, eu me esforço, eu sou manicure também. Mas, o que eu sou? Eu não fiz curso não, é a minha força de vontade que eu falei: Deus eu não quero ter uma vida de humilhação, eu quero poder ganhar o meu dinheiro com honestidade. Já chegaram muitos e falaram para mim: seu corpo é bom, vai ganhar dinheiro de tal maneira. Eu falei: não muito obrigado meu filho, Deus é mais, não preciso não. Eu me esforcei, desde os 15 anos que eu faço unha e daí eu tiro a minha feirinha, vou num açouguezinho com a minha mãe, dá para fazer para os meus filhos. Agora, quer me contratar, vê a minha dificuldade. Eu sou popular, infelizmente eu sou popular, felizmente ou infelizmente sei lá, porque aonde você vai a Solange manicure, pronto, todo mundo me conhece. Agora, vem querer se aproveitar disso que nem esse pessoal fez. Essa empresa é lá na Mooca e eu quero justiça com ela. Eu falei até com o supervisor, porque eu achei isso um absurdo e eu não fiquei lá. Aliás, se eu ficasse lá eu ia bater nela.

Wellington

Com relação à Lei de Cotas, já tem 16 anos que eu sofri acidente e eu fiquei sabendo, acho que tem uns três anos apenas, que existia a Lei de Cotas. E como o rapaz aí disse, eu também sofro o mesmo problema quanto a não ser um acidente aparente, até no meu caso que é bem complicado, que é uma seqüela. Não nasci e há distinções dentro da Lei de Cotas e me atrapalho também em relação ao Sid, que a outra garota ali falou. Eu fui esmagado, trabalhava na área da mecânica, fui esmagado na altura do úmero, não costumo usar muito a tipóia. Esses dias estou usando porque está doendo. Aí não é tão aparente, apesar de que eu era destro e agora tento me adaptar com a mão esquerda. E achei interessante também o que eles disseram do Lar São Francisco porque eu não tive nenhum amparo, nem o INSS, ninguém. Até hoje está bem complicado.

Patrícia

Bom dia meu nome é Patrícia. Em primeiro lugar, como nós estamos falando, o Lar São Francisco ajudou bastante. Se ele puder conhecer depois seria bem legal, porque eles dão um suporte muito dez para nós e jamais, com certeza, eles desamparam a gente, até a gente conseguir um serviço para nós em carteira. O negócio de cota também conheci há pouco tempo. Não sabia, eu até brinco com o pessoal, quando o pessoal pede sid, vixe vai mais umas dez folhas só de sid. Eu tenho uns quatro, cinco. O meu foi um acidente de escada. Eu tinha dois anos e a moça que cuidava de mim, eu era muito quietinha, eu cai, levei uma queda de escada e eles pensaram que não tinha acontecido nada. Aí

minha mãe foi trabalhar em casa de família, me pegou no final de semana e ela viu que a minha perna não dobrava. E ela perguntou pro meu irmão mais velho, que ficava no mesmo lugar que eu, e ele falou que eu tinha caído da escada. Quando a minha mãe me levou ao médico já não podia fazer muita coisa porque já tinha atrofiado, rompeu o nervo. Então eu tenho um atrofiamento de músculo do nervo da perna esquerda. Isso me deu um problema que agora estou com encurtamento de quadril de 2.75 foi para 3.2, então aí vai juntando um monte de coisa. Em relação ao que o colega falou ali de transporte, mesmo sendo deficiente, nós temos que nos defender. Cada um se defender como poder e eu não vejo só eu, eu sempre gosto de ajudar todo mundo. Igual fiquei esperando ela ali, eu não sei viver somente eu. E como o colega falou ali, o Bruno, do transporte eu acho um absurdo que o pessoal que trabalha na área de transportes não tem nenhum respeito pelos deficientes, não tem, principalmente com cadeirante. Eu vejo assim, eu fico até quieta para não ter discussão, o pessoal não tem paciência, o motorista quer chegar logo, está atrasado, os caras não querem por o cinto direito: - ah vê aí, põe o cinto, você não sabe por o cinto direito, você é cadeirante? E eu que uso canadense, o pessoal não dá licença, às vezes: amigo, por favor, você tem algum deficiente? Não por quê? Porque eu gostaria de sentar. Cadê a sua carteirinha? Então, assim, o pessoal exige, principalmente fila de banco. A gente sofre demais, então eu acho que o pessoal tem que ter um pouco de estudo sim, tem que conhecer um pouco quem somos nós, qual o tipo de deficiente, como tratar o deficiente, porque nós respeitamos as pessoas. Por que não as pessoas respeitam nós? Então eu acho que falta muito, muito, muito para o pessoal aprender o que é deficiente, quem somos nós. E como ele estava falando, também para arrumar emprego, eu vou arrumou emprego, o pessoal fala assim: mas, você não é cadeirante não, né? Então eu vejo que o preconceito de cadeirante é muito grande. Então eu acho que tem que dar uma olhada e principalmente olhar com carinho para os deficientes.

Ana Paula

Bom dia meu nome é Ana Paula e eu sou portadora de deficiência física de poliomielite, sou cadeirante, eu tive pólio com um ano e nove meses. Eu sou do interior, de São Carlos, estou aqui São Paulo há três anos. Quando eu comecei a minha vida profissional no interior foi assim através de amigos, porque as empresas não são preparadas, nem conscientizadas à Leis de Cotas, nem a acessibilidade. Meu primeiro emprego foi na faculdade onde eu estudei porque eu já conhecia os diretores, funcionários e aí eles acabaram me contratando no último ano da faculdade. Acabei fazendo muita amizade com os diretores, fazendo com que eles acessibilizassem a faculdade toda, contratassem mais deficientes, porque eu era a única deficiente do campus. Apesar deles terem dois campus na mesma cidade, eles contrataram mais, agora eles estão com três deficientes lá. Depois eu

tive uma proposta aqui em São Paulo. Vim para cá, encontrei algumas dificuldades sim, mas bem menos do que no interior, porque lá eles perguntam: - qual a sua deficiência? Cadeirante. Então não dá, porque eles visam lucro e não o gasto. Aí eu tive a proposta daqui de São Paulo, que aqui a gente tem muito mais oportunidades do que no interior. Eu vim para São Paulo trabalhar num hospital onde eles não tinham uma estrutura para contratar o deficiente. Eles queiram contratar pelo fato da cota, mas não tinha o projeto da acessibilidade, de como tratar o deficiente. Então aí eu fui trabalhar junto com o pessoal que faz a segurança do trabalho, mostrar para eles onde precisava de adaptação, porque precisava de adaptação no refeitório, acesso até chegar ao hospital, mas tudo isso ficou no papel. Aí eu acabei saindo de lá, porque eu tive outra proposta. Mas, deixei claro para eles que não adianta só contratar o deficiente, tem tudo que começar pelo início: adaptação, conscientização dos gestores e diretores, superiores porque eles precisam estar com todo o tipo de deficiência, eles têm que ser treinados a receber deficientes auditivos, sabendo Libra, não precisa ser todos, mas alguns; cadeirantes como acessibilizar o banheiro, rampa, mesas para o refeitório; os cegos, adaptação de computadores com *Dosvox* e os ônibus também. Lá a gente tinha o fretado, mas a gente não podia usar porque era cadeirante e os motoristas não eram treinados. Então, a gente foi praticamente proibida de usar o fretado. Então para gente não adiantava, porque servia a todos os funcionários, mas não servia os cadeirantes. Então, eu acho que eles têm que ser treinados também tanto os motoristas de fretados, como os circulares, porque eles não têm idéia do que é ser cadeirante, que você pode cair da cadeira, que a cadeira pode tombar, que a cadeira pode andar dentro do ônibus. Tem alguns ônibus na cidade que eles colocam a rampa do piso baixo na porta dianteiro, eu acho que eles calcularam que todos os usuários estariam sentados e o corredor estaria livre para passar a cadeira. Não é isso que acontece, os ônibus estão sempre lotados, aí você é obrigado a falar: - por favor, desce para cadeira poder entrar e depois você entra. Eles brigam com a gente, porque eles não querem dar espaço pro deficiente – ah espera o próximo. Só que o próximo também está cheio. Você tem horário também a cumprir, igual a todos, só que eles não vêm dessa forma. Eu acho que as empresas do interior também devem ser cobradas, eu não sei qual a instituição ou departamento que é fiscalizado, que faz a fiscalização das empresas para que as empresas sejam acessibilizadas e conscientizadas da empregabilidade do deficiente. Mas, eu acho que isso deve chegar também ao interior e não somente na capital, porque eu vim para cá porque não tive oportunidade em São Carlos, que é a minha cidade. Então, hoje o meu marido fala assim: vamos para São Carlos, vamos morar lá, lá a gente tem uma casa própria e aqui a gente paga aluguel. Eu falo assim: mas, como que a gente vai voltar para o interior se a gente não tem emprego lá? Então a gente tem que se submeter a pagar aluguel aqui.

Viviane

Bom dia meu nome é Viviane, eu tenho 35 anos e eu tive pólio na perna direita. Assim, em questão de trabalho eu nunca tive dificuldade com trabalho, que eu trabalho desde os dezoito anos na área de produção. Vim saber da Lei de Cotas assim que eu perdi o emprego, trabalhei doze anos numa empresa com uma vaga normal. Depois que eu saí de lá que eu tive acesso à Lei de Cotas. Hoje eu fiz um curso de capacitação pela *Johnson* e estou esperando só eles prepararem o setor para eu começar a trabalhar. Em relação a trabalho eu nunca tive dificuldade nenhuma, graças a Deus. E assim, o que eu tenho para falar pros deficientes que eles não tem que esperar uma empresa capacitar, que eles também tem que correr atrás, estar se capacitando, porque hoje em dia com essa Lei de Cotas, os deficientes estão bem mais capacitados do que antes a uns cinco, seis anos atrás quando começou essa lei, pelo que eu fiquei sabendo. Hoje em dia está bem competitivo, então quanto mais capacitado, qualificado você estiver, tem mais chance de estar ingressando numa empresa boa, com um salário bom, num cargo bom.

Wellington

Wellington com relação à Lei de Cotas eu acho que eu estou aqui mais para aprender e entender, porque isso é uma coisa que machuca mesmo e sei lá o que dizer. Agora, no meu caso pelo menos, envolve também um pouco a questão do racismo, mas isso não está em debate aqui agora.

Regiane

Meu nome é Regiane tenho 22 anos e sobre essa Lei de Cotas eu conheci agora. Fiz um curso no Lar São Francisco, aí que eu vim conhecer essa Lei de Cotas. Eu sou do interior da Bahia e não conhecia e depois que eu conheci, aí eu tive a oportunidade de saber o direito que eu tenho e correr atrás das possibilidades que há.

Solange

Eu só queria concluir que a respeito dessa Lei de Cotas, quem tem deficiência assim como eu, a gente tem que prestar muita atenção, sabe? Porque eu mesma estou ouvindo muito isso aqui agora, porque eu não sabia que isso existia e é por isso que eu passei bastante humilhação que nem eu falei que até (...) eu não passei, passei sim porque eu saía para trabalhar, eles me levavam para trabalhar lá fora que

eu era limpadora, eu chegava nos lugares e deixava os lugares brilhando. Então muitos gostavam de mim. Só que chegou uma preconceituosa lá, uma abençoada que chama Cristina também, e ela chegou dizendo assim: quem é o furacão? Que era eu. Só que quando ela me viu, ela falou: eu não quero ninguém aleijado na minha turma. Quer dizer, ela me ofendeu sem saber por que o furacão era eu. Então acho que ela tem que saber mais sobre essa Lei de Cotas. Como eu não sei, ela também não sabe.

Sirlei

Gente muito obrigado, acho que a gente vai ter um material muito rico aí para trabalhar sobre os pontos que vocês levantaram, tanto dos pontos de vistas dos pontos negativos quanto dos pontos positivos dessa lei.

De alguma maneira vocês já abordaram a segunda questão que a gente queria que vocês falassem aqui, nem todo mundo. Eu vou colocar as duas questões, cada um se manifesta, se já falou de uma, fala da outra ou se quiser contemplar. Queria que vocês falassem um pouco das dificuldades que você avaliam que possuem para encontrar trabalho que são relacionadas à deficiência de vocês.

Sobre a Lei de Cotas vocês já abordaram, mas se vocês quiserem complementar, e aí eu já vou pedir para vocês entrarem num outro tema que é: no último emprego que vocês tiveram perceberam que havia alguma diferença nas oportunidades que são dadas para as pessoas com deficiência e para pessoas sem deficiência, do ponto de vista de remuneração, de possibilidades de ascensão, de carreira do que as pessoas que não tem deficiência. Primeiro quem não falou ainda, falar um pouco das dificuldades que tem para encontrar trabalho e do último trabalho, se vocês perceberam que tem algum tipo de diferenciação do ponto de vista das condições gerais de trabalho, possibilidades de ascensão entre uma pessoa com deficiência e outra não.

Ana Paula

Na última empresa que eu trabalhei, eu entrei para trabalhar com recrutamento e seleção, como auxiliar, onde eu fazia triagem de currículos para entrevista via telefone com candidato, agendamento de salas e candidatos. Um tempo depois entrou uma moça também para trabalhar na mesma área que eu, ela ficava do meu lado atuando na mesma área, a mesma vaga que era auxiliar de recrutamento e seleção, só que ganhando 500 reais a mais que eu. Então, eu me via assim injustiçada porque ela também era deficiente, ela ia atuar com as mesmas coisas que eu, só que ia ganhar mais. Isso eu não

entendi. Só que eu cheguei para minha gestora e perguntei o porquê disso. Até então eu não sabia, até ela chegar eu não sabia qual era o salário que ela ia receber, porque ela ia fazer a mesma coisa que eu. Só que os processos passavam pela minha mão e eu cheguei a esse valor. Aí eu cheguei na minha gestora e perguntei por que, se ela ia fazer o mesmo que eu? Ela disse assim: - ah, porque ela sabe mexer com processo. Eu falei assim: tudo bem, eu também estou aberta a aprender a mexer com processo. Mas, isso nada mudou, nem eu chegando à minha gestora e dizendo por quê?

Sirlei

Você está dizendo que tem uma diferenciação não só em relação a outras pessoas que não tenham deficiência, mas você verificou que teve uma diferenciação entre você e outra pessoa com a mesma...

Ana Paula

A mesma função e a mesma...

Sirlei

E em relação aos outros, você também verificou que existia ou você não percebeu isso, uma pessoa que não tivesse deficiência, que estivesse trabalhando...

Ana Paula

Na minha área era só eu e ela que era auxiliar de recrutamento e seleção.

(?)

O que eu acho é, já aconteceu comigo eu ser contratado no processo de seleção e competindo com outras pessoas que tenha nenhuma deficiência e, simplesmente, quando você entra na empresa até as pessoas que trabalham ao seu redor que não tem nenhuma deficiência, acham que você é incapaz, às vezes até a pessoa julga você: - ah não você está aqui pela Lei de Cotas, porque a empresa tem que cumprir isso. Então, num ponto é ruim, porque a empresa às vezes está contratando você não somente pela Lei de Cotas, mas que você é capaz, que você é capaz que qualquer outra pessoa que não tenha

nenhuma deficiência, que você pode efetuar o mesmo trabalho que outra pessoa, normal, uma pessoa que não tenha deficiência. Então, já aconteceu comigo, já aconteceu comigo de eu ser contratado e os colegas de trabalho que não tinham nenhuma deficiência, tipo falando assim, dá para perceber: você foi contratado somente pela Lei de Cotas. Mas, na realidade não é isso. Na realidade nós somos pessoas normais como todos, temos as mesmas capacidades e a única coisa que impede algumas funções é barreira física. Eu acho que qualquer um tem mais de exercer a função ali ou que seja administrativa, não tem nenhum problema e já aconteceu isso comigo. Às vezes até no processo seletivo você está concorrendo a uma vaga, uma vaga sem ser a Lei de Cotas, e as pessoas ficam: - ah ele vai entrar porque ele é deficiente. E não é assim que funciona.

Antonio Carlos

É que tem umas empresas agora que estão custeando os cursos para você futuramente ser funcionário e agora estabeleceram um piso de 608 reais, ou até menos desse piso. Então acho um absurdo isso, porque eu acho que você tem capacidade, igualdade com todos, ele estabelece um piso de 608 reais, várias empresas estão com esse piso agora para deficiente físico.

Sirlei

Como é Antonio, existe um piso para pessoa com deficiência física para várias empresas, independente do setor?

Antonio Carlos

Exatamente, eles dão o curso e o piso inicial é de 608 reais e várias empresas que eu fui eles falaram que o piso é 608 reais, independente da sua função, mas o piso está sendo esse agora.

Wellington

Às vezes que eu trabalhei, essas duas últimas vezes que eu trabalhei, eu achei que havia um descaso. Eles contrataram porque acho que é a lei, eles são obrigados, mas eu não vi nenhuma diferenciação na minha função, queriam que eu trabalhasse como outras pessoas, que tivesse o mesmo rendimento, sei lá. Não gostei, não entendi, não consegui entender ainda essa Lei de Cotas.

Solange

Essa lei até é boa, só que infelizmente as pessoas que a gente depara, elas é que não são boas. Então, a situação não está na lei, está nas pessoas. Eu acho que tem que limpar da firma é essas pessoas. Por isso mesmo que eu falo com eles, eu falo com os superiores quando eu encontro, eu falo, enquanto que ela estiver lá eu não vou, porque o problema não está no serviço, nem nela, porque trabalhar eu adoro. Mexer com água, limpar, eu gosto de ver quando eu limpo e fica bom, entendeu? Só que as pessoas tem que aprender a respeitar as pessoas independente de cota ou não. Que nem as pessoas ficam colocando a culpa no mundo, o mundo é muita gente. O que não presta é as pessoas, infelizmente, as pessoas é que tem que aprender a ter caráter. Então, se eu for trabalhar agora, que nem eu estava vendo uns agora que todo mundo fica ligando para mim, porque o meu currículo é bom graças a Deus, só que eles catam o meu currículo e dão para outras pessoas, eu acho, porque não voltam a me chamar. Aliás, esse telefone agora que me ligaram, acho que é de uma tal de Rosana, que ela ficou de ver um serviço para mim.

Sandra

Só para, não sei se tem muito a ver com o que você pediu, mas assim, eu fiquei sete anos afastada, quando eu retornei, eu retornei não na mesma função na linha de montagem, na produção, mas fazendo serviços mais leves. Nesse meio tempo eu comecei a fazer pré-vestibular e eu voltei a trabalhar no horário das 14h00min as 22h00min. E eu trabalhava de manhã. Então eu acabei assim, acabei tendo que mudar todo o meu ritmo e pedi para uma superior, lá no meu trabalho, que eu gostaria de poder mudar de horário, porque eu queria continuar participando das palestras, que sempre tinham palestras nesse curso que eu fazia. E ela falou que não, que não dava. Tem muitas pessoas com tendinite, com esses problemas e a gente não tem oportunidade de ter uma outra função na empresa, ou você volta naquela função ou... Então, eu acho assim, eu acho que nós teríamos que ter oportunidades dentro da empresa, mesmo de fazer uma outra coisa.

Sirlei

Você percebeu se há ou não uma diferenciação no tratamento entre pessoas com deficiência e sem deficiência nos locais de trabalho? Isso para gente é extremamente importante, se você percebeu isso? De que maneira isso apareceu? Onde é que foi? Isso para todo mundo.

Sandra

Eu acho que independente de deficiente ou não, eu acho que tem sim uma diferença muito grande onde eu trabalhava, tanto na área de produção, como na área administrativa. Tanto é que quando eu conversei para mudar de horário, quer dizer, eu queria ter um emprego melhor, estar estudando, estou tentando me melhorar e ela falou assim: mas, você não sabe nem se vai conseguir? Quer dizer, já acabou me deixando, ela queria me deixar de um modo meio frustrante. Então eu acho que há sim uma certa diferença sim, independente de deficiente ou não.

(...)

Eu falei agora, eu estou trabalhando atualmente e a gente acaba, além dos preconceitos que a gente sofre na vida cotidiana, eu costumo dizer que a gente sofre os preconceitos dos mais escancarados de discriminação até os mais sutis. E na empresa a gente acaba vendo uma certa discriminação mesmo que sutil, uma certa diferenciação só por causa da sua deficiência. Esse ano eu participei de um projeto de PDCA, aí tinha uma visita para fazer numa empresa fora do hospital e todo mundo que participou do projeto, até o pessoal do RH, ia visitar uma empresa e ia de táxi. Só que aí um rapaz que estava comigo foi perguntar pro meu coordenador se eu também iria nessa empresa, sendo que eu participei totalmente do projeto. Ele falou não, que eu não iria, que quando tivesse a oportunidade de fazer o curso, que a gente ia fazer um curso lá nessa empresa, quando tivesse a oportunidade de fazer dentro do hospital eu também faria. Só que aí eu vejo mais como sutil e nem tanto descarado ou má vontade. Mais pela falta de preparo de ter o tato com o deficiente, porque às vezes não pensou. Agora, por exemplo, tem táxi adaptado, se ele quisesse me levar era tranquilo. Então, vejo essa falta de tato no contato com deficiente dentro da empresa, que às vezes ele acha que o deficiente não pode fazer nada e ter que ficar quieto lá no setor dele. Não pode nem sair para fazer nada. Então é bem sutil e é o costume geral da sociedade mesmo, não ter esse tato com deficiente, não ter essa dinâmica. Hoje tem mil e uma coisas para gente contornar uma situação e às vezes não tem essa noção. Mas, isso eu acho que é mais pela falta de convívio com o deficiente na área de trabalho.

Ana Paula

Só pegando o gancho do Antonio sobre o piso que as empresas estão colocando, eu não sei onde eles estão se baseando porque o CLT não diz nada sobre isso. A lei de deficiente também não diz nada

sobre isso. Então eu acho que deveria ter alguém que faça a supervisão do RH das empresas, como que eles estão contratando deficiente com um salário desses? O deficiente é a pessoa que mais tem gasto do que uma pessoa normal, ele tem gasto com remédio, ela tem gasto com cadeira, ela tem gasto com aparelhos, com muita coisa. Então, eu acho que quando você chegar na empresa e ela te disser: o piso base para o deficiente é esse, você tem que discordar e descobrir uma pessoa, um órgão que faça a fiscalização disso, porque senão a gente vai estar sempre perdendo.

Sirlei

Você comentar Antonio esse ponto que a Ana Paula colocou?

Antonio

Então, Ana Paula foi por isso mesmo que eu não concordei e não fiquei na empresa por causa desse motivo mesmo. Se era uma função de todos eles igual, por que ele tem que pagar bem inferior a um deficiente? Quer dizer não era só uma empresa que eu fui, são várias empresas, que eu não vou citar o nome aqui, que estão fazendo essa avaliação, esse valor pro deficiente.

Sirlei

Mais ninguém quer comentar?

A gente está com um problema operacional, a gente não deveria parar o grupo nesse momento, mas a gente está com um cafezinho servido aí fora. Então nós vamos parar 10 minutinhos, não mais que isso, tomar um café e depois retornar.

Continuação da reunião

Dia 3 de dezembro de 2009

Manhã

Parte II

Sirlei

Agora então, reabastecidos, com energia para falar até o ano de 2015 vamos retomar o nosso roteirinho aqui. Primeiro eu acho que está sendo excelente a participação de vocês. Muito legal, todo mundo com depoimento, com uma experiência para contar. Isso para gente é muito importante ficar registrado. Agora vamos para um segundo tema que é a tecnologia assistiva. Então, o que eu queria? Eu queria que vocês me dissessem se vocês alguma vez já ouviram falar nessa expressão, nesse termo, tecnologia assistiva e o que ela quer dizer para vocês? Mesmo se não ouviram falar, o termo tem algum significado para vocês? Ele se associaria ao que? Eu queria que vocês falassem sobre isso.

Wellington

Eu nunca ouvi dizer o que é tecnologia assistiva. Mas, eu imagino que deve ser uma melhoria para pessoas que tem deficiência, alguma coisa do século XX ou XXI, sei lá. Porque está ruim, essa tipóia aqui me entristece.

Viviane

A tecnologia assistida está ligada à célula tronca, é isso?

Sirlei

Você acha que é isso? Primeiro eu quero que vocês digam o que é.

Viviane

Não.

Sirlei

Não e não tem a menor idéia do que significa?

Viviane

Não.

Sirlei

O Wellington acha que é um instrumento ou um aparelho, alguma coisa que é para melhorar. Alguma tecnologia para melhorar a condição de vida do deficiente é isso?

Wellington

É. Eu nunca ouvi falar e não tenho a mínima idéia do que se trata, mas gostaria de saber.

Solange

Eu também nunca ouvi falar, mas eu acho que é tecnologia assistida é tudo aquilo que a gente trabalha com aparelho técnico, é porque eu sou lógica.

Antonio

Eu também desconheço, mas deve ser alguma coisa relacionada, alguma lei que possa assistir o deficiente físico no Brasil.

(...)

Eu não conheço, não ouvi falar ainda. Mas, eu acredito que deve ser ligado, assistida, deve ser, tecnologia assistida deve ser alguma coisa ligada à informática e relacionado à pesquisa. É isso que eu comprehendo.

Sirlei

Tecnologia assistiva ou ajuda técnica são duas expressões, dois termos que são utilizados para definir aparelhos, instrumentos, qualquer sorte, de equipamentos que são necessários e que podem ser utilizados por pessoas com deficiência. Qualquer tipo de aparelho, qualquer tipo de instrumento, para qualquer tipo de deficiência. Então, essa cadeira que vocês três estão utilizando são tecnologia assistiva. Aquele instrumento que a Patrícia usa que está lá, é tecnologia assistiva. A tipóia, que embora o Wellington ache que é arcaica, que não tem um design arrojado, não tem um botãozinho, também é tecnologia assistiva ou ajuda técnica. Provavelmente vocês não ouviram falar na expressão, no termo, mas vocês sabem quais são os aparelhos, quais são os instrumentos que existem, embora não estejam associado a esse nome.

Flávia

Só para complementar um pouco o que a Sirlei estava falando, são os aparelhos, são os equipamentos, produtos até mesmo a metodologia que possa dar uma maior autonomia e uma qualidade de vida para uma pessoa com deficiência. Então, são os aparelhos que podem ser usados no dia-a-dia, podem ser usados no ambiente de trabalho, como você disse o *dosvox*, que é um aparelho para pessoas com deficiência visual. Tudo isso são tecnologia assistiva, que ajudam no trabalho, no dia-a-dia, em casa, para tomar banho, então em todas.

Sirlei

O Wellington acertou. Às vezes a gente acha que não sabe, não sabe aquele nome, mas sabe o que é que é. Então, só complementando, só mais uma coisa que a Flávia falou. Na verdade, eles tem como finalidade diversificada, os aparelhos e instrumentos, eles tanto podem te ajudar a se locomover, como ele podem te ajudar a fazer um uso de uma maneira mais fácil de um aparelho. Por exemplo, as finalidades são mesmo diversas e o objetivo geral é tornar a vida das pessoas com deficiência mais fácil, mais integrada, tem esse objetivo.

Então, agora que vocês já sabem o que é tecnologia assistiva, eu queria que vocês falassem se vocês já ouviram falar, se vocês conhecem de algum tipo de tecnologia, ou seja, de algum tipo de instrumento, de produto, de aparelho, de método, de forma que pudessem ajudar vocês no dia-a-dia e no acesso, por exemplo, ao mercado de trabalho, na vida cotidiana. E, se você não teve acesso, por que. Ou seja, você sabe de um instrumento, como o que ela falou, uma tipóia de um modelo mais arrojado, com mais funcionalidade que vocês já ouviram falar e que vocês gostariam de ter acesso e que vocês não tiveram porque é um produto que é importado, porque é um produto que é muito caro, porque é um produto que só vende numa loja especializada. Queria que vocês falassem se vocês já ouviram falar e se vocês não tiveram acesso, porque não tiveram acesso.

Antonio

Quando eu fiz a cirurgia no joelho, o médico já propôs isso para mim. Mas, é um aparelho, é uma prótese no joelho, importada, custava 40 mil reais cada prótese para cada joelho. Então para mim é inviável.

Sirlei

Antonio me diz uma coisa, onde tem disponível? Como é que é o acesso? Você podia falar um pouco disso? O que o médico te falou?

Antonio

É um instrumento de última geração, eles usam muito em esportistas, que o esportista tem as lesões, eles colocam e as pessoas voltam às atividades normais. Agora, para quem é indisponível fica difícil, a pessoa perde as limitações. Infelizmente eu não tenho assim tanta informação onde que vende. Eu sei que é um produto importado, altíssimo. Assim, a informação é bem vaga que eu tenho.

Ana Paula

Um produto que está dentro dessa tecnologia assistiva que eu gostaria de obter, porque para mim é muito importante como eu sou casada, tenho filho, bebezinho ainda e toda a vez que eu vou levar ao médico ou lugar assim mais distante, eu tenho que usar o táxi acessível. Então para mim ainda não está acessível financeiramente um carro. E além do carro, uma cadeira que saiu agora, não aquela que te deixa de pé, mas ela ergue o assento mesmo você sentada. Então, às vezes eu preciso pegar alguma coisa no maleiro, no guarda-roupa, não consigo pegar ou no armário da cozinha. Então esses dois instrumentos seriam muito úteis.

Sirlei

Pela questão do custo?

Ana Paula

Pela questão do custo. O custo é muito grande, a cadeira deve estar uns 16 mil, essa cadeira que é da *Freedom* e o carro eu ainda não tive a oportunidade de poder comprar. Mas, já tenho a carta.

Solange

Eu preciso de um aparelho, mas não é muito bem um aparelho é mais um sapato adequado para eu poder andar. E eu ainda nem tive condições. Ainda hoje eu falei para mulher assim: - se eu arrumar um bom serviço eu vou fazer. Ela falou: - você não sabe nem aonde faz isso. Eu falei: - lógico que eu sei, eu não tenho dinheiro. Mas, eu vou atrás das minhas coisas. Só que é uma coisa que a gente tem que pagar direitinho e eu já vi como é a minha vida, com dois filhos, fazendo unha aqui e ali, não vai sobrar dinheiro para eu pagar direitinho. Então por isso que eu precisava arrumar um serviço bom, eu fui atropelada com sete anos e até hoje eu não usei esse sapato.

Flavia

Quem te falou que você precisava do sapato, um médico?

Solange

O médico disse quando eu tinha oito anos e nunca ninguém, e olha que os meus irmãos eram todos solteiros, mas cada um caçou a sua vida e pronto, ninguém nunca. Ainda a minha mãe falou assim: a Solange é enxerida ela não quer sapato não. Como que eu não quero se é bom para mim? Se eu já estivesse usando isso, eu estaria andando bem melhor. Aí eu fui atrás, o médico disse que tem que dois

centímetros e meio a mais e eu quero trabalhar para poder fazer. Ainda mais agora que eu estou com 38 anos já, aqui em mim tudo dói, dói daqui a aqui. Eu tenho certeza que é falta disso.

(...)

Só um informe para Solange, que lá no Lar São Francisco onde nós fazemos o curso, eles te dão apoio e podem financiar esse sapato para você ou senão, você pode ir na Câmara Municipal e falar com a Mara Gabrine, ela também é uma vereadora deficiente que consegue muitas coisas para os deficientes. Assim um enfoque legal, pode te dar várias informações com isso. Muito bom.

Bruno

O aparelho que eu queria era a cadeira motorizada, porque como vocês vêm, a minha mãe me acompanha para todo lugar que eu vou, pro trabalho ou no médico, na faculdade. Só que às vezes eu até tenho condições de comparar, mas não sei se é muito viável pela condição do transporte porque eu pego, transporte público direto e é mais pesada a cadeira por causa da bateria. Eu pego muito ônibus semi-adaptado que é aquele que tem lugar para cadeira, só que ele é de escada, aí o motorista ou cobrador tem que me colocar para dentro. Com a cadeira motorizada eu estaria sozinho, e eu sempre estou acompanhado e seria mais difícil e eu até imagino a dificuldade que a Ana Paula deva ter por aí andando pela rua. Eu até tinha autonomia também de usar uma cadeira motorizada. Eu via a dificuldade, às vezes furava um pneu. Imagina sozinha na rua, ela furava o pneu e aí como é que faz? Então, às vezes eu nem sei se é tão viável, mas que seria bem útil para minha independência, para eu poder me locomover sozinho, sair por aí. Se houvesse uma cidade mais adaptada, com certeza eu investiria nisso. Mas, eu acho que não é muito viável, muito mais pelo transporte, porque é cheio. Às vezes eu nem entro pela frente, eu entro por trás, mesmo no adaptado, pela quantidade de gente. Mas, é uma coisa para frente.

Luiz

Para mim seria viável uma cadeira, é uma cadeira mais leve, é uma cadeira importada só que o custo dela é muito alto. Ela não é uma cadeira motorizada, mas ela é uma cadeira mais prática para hoje em dia você se locomover. Até mesmo eu posso carro e é uma cadeira mais prática para eu por a minha independência, para eu por a cadeira sozinho sem depender de ninguém e até mesmo as ruas, as calçadas, uma cadeira sendo mais leve, até pro transporte mesmo, como o Bruno citou no ônibus.

(...)

Só pegando o gancho aqui do Luiz, essa cadeira você vai achar na *Guidosimplex* que fica na Lapa eu não sei te falar se ela é italiana ou espanhola, mas realmente ela é bem cara. Mas, lá você vai obter. E o Bruno disse que teria interesse numa cadeira motorizada. Realmente é bem cara, a minha primeira cadeira eu tive por doação, como funciona? Uma amiga minha de Araraquara, que fica próximo da minha cidade São Carlos, ela me falou que o governo tem uma verba que ele destina uma vez ao ano para compra de próteses e órteses. Então você tem que se cadastrar junto à assistente social do posto mais próximo da sua cidade ou no posto central, e você infelizmente vai ter que esperar durante um ano. Mas, ela vem. Então, é um custo que você já não vai ter, só vai ter o custo depois da manutenção.

(...)

Então, responde à pergunta da Ana Paula essa cadeira ela possui na *Cavenague* só que o preço dela é muito alto, por ela ser um produto importado, e o material. O valor a última vez que eu vi era em torno de 8 mil a 9 mil reais. Então o custo é muito alto.

Wellington

No meu caso eu necessito de um acompanhamento médico ainda. Mas, pela rede pública está difícil, não consegui. Muita gente acha que é má vontade, mas cansei de ficar pegando fila. Equipamento acho que eu não preciso de nenhum. Não sei se haveria alguma coisa disponível que seria uma tala, coisas assim.

Flávia

Mas, você disse que a sua tipóia ela é desconfortável. Você acredita que exista outra que ameniza a dor, que traga mais facilidade para você, você acha que isso existe?

Wellington

Isso eu nunca parei para pensar. Eu uso a tipóia porque eu não tenho acompanhamento médico e eu a uso desde quando eu quebrei o braço para descansar, porque às vezes só o peso do braço me dói. Agora, se existe uma outra eu creio que sim.

Sirlei

Mais alguém que tenha conhecimento de algum aparelho que ouviu falar, que sabe que existe, que um amigo tem e que acha que pode ajudar no dia-a-dia e que não tem acesso? Não? Eu acho que a gente já tem depoimentos importantes.

Agora, entrando um pouco no nosso último tema que é a questão a vida pessoal, você destacaria ou acharia que qual aspecto da sua vida cotidiana ela é dificultada pela sua deficiência, ou seja, o seu dia-a-dia, a sua ida ao supermercado, sua ida num cinema, a sua convivência com a família, com os filhos, com os familiares, a sua vida no dia-a-dia, o que você acha que a sua deficiência ela dificulta e aí pensando nesse aspecto das possibilidades de uso de aparelhos, de instrumentos que possam melhorar a sua vida cotidiana, queria que você falasse se você acha que tem, aí não só pensando numa coisa mais específica, mas qualquer sorte de instrumento de aparelho que você acha que poderia facilitar a sua vida no dia-a-dia. O Antonio chamou atenção para questão da prótese, o Luiz, a Ana Paula, o Bruno chamaram atenção para as cadeiras mais modernas, com mais funcionalidade, a Ana Paula chamou atenção para questão do carro, então a gente sabe que tem disponível uma sorte grande de, a Solange falou dos sapatos que poderiam melhorar a sua condição de vida, então a gente sabe que existem instrumentos, a Ana Paula tinha falado de uma outra tecnologia que é mais voltada para pessoa com deficiência de fala, então a gente sabe que tem muitos instrumentos, o que vocês acham que aí no dia-a-dia poderia ajuda? A Patrícia além de usar aquele instrumento o que mais, sei lá, o carro, o ônibus mais adaptado, o que vocês acham que poderia o dia-a-dia e quais são os aspectos da deficiência de vocês que dificulta a convivência, as relações ou qualquer coisa que vocês gostariam de fazer ou o que vocês façam?

Patrícia

Eu acho que no meu problema seria melhor um carro porque às vezes temos alguns passeios, alguns eventos familiares, eu tenho que ir no banco da frente porque a minha perna não dobra toda, aí tem uns irmãos um pouco maiores do que eu e o Sergio, por exemplo, o mais alto, então, acho que para mim seria um carro porque querendo ou não é a perna esquerda, mais o quadril e por causa desse encurtamento provocou uma () na coluna, então para mim no momento seria um carro, não esse aparelho que querendo ou não além de puxar um pouco, machuca um pouco o braço porque ele fica raspando direto, então eu acho que um carro seria bem ideal para esse tipo de deficiência.

Sirlei

Eu queria que você falasse também se tem algum aspecto da sua vida pessoal que você acha que é dificultado pela sua deficiência. Um aspecto que você já chamou atenção é a coisa da locomoção num carro no banco de trás, por exemplo, agora, alguma outra coisa que você acha que é...

Patrícia

Sim, eu não posso fazer coisas domésticas. Eu fico 10 minutos lavando louça já começa a doer o quadril. Então nesse aspecto assim seria ideal algum tipo de outro aparelho, algum tipo que facilitasse. Porque até mesmo sentada, acho que foi com ela que eu falei: uma cadeira ideal para ficar sentada, porque essa aqui não machuca, uma de plástico já começa a machucar. Então assim, o resto não me atrapalha não porque eu faço mesmo, eu encaro tudo, faço de tudo. Ontem mesmo fui de carrinho de feira para o Extra, meus irmãos ficam doídos comigo, mas eu vou e faço e não tenho limitações não. Dói um pouquinho, mas que tem se adaptar com a nossa deficiência.

(...)

O dia-a-dia que eu mais encontro dificuldade é os acessos, os lugares, cinema, principalmente as pessoas que não respeitam a vaga destinada pro deficiente. Isso é a maior barreira para mim, porque eu sou obrigado a parar longe pelo fato da pessoa não respeitar a vaga ali. E os acessos, principalmente banheiro, você vai numa padaria ou você vai num cinema, é tudo mais difícil. Por eu ser cadeirante os obstáculos são mais difíceis, às vezes não tem o banheiro adaptado, às vezes uma escada, ou você vai num lugar, na casa de um amigo ou numa festa, a primeira coisa que eu vou ter que pensar antes de ir é se tem acesso ao banheiro, se tem escada. Então eu acho que a maior dificuldade para gente que é cadeirante é o acesso mesmo, a acessibilidade mesmo. Para melhorar isso eu acho que as pessoas têm que se conscientizar e não achar simplesmente pela lei: vou adaptar porque tem a lei. Não. Porque a gente é um consumidor como outro qualquer, a gente é uma pessoa que quer sair, que quer se divertir como outra uma outra pessoa. A gente pensa igual, a gente raciocina igual, então a gente quer ter a nossa independência. Eu acho que o deficiente, o que ele mais preza é a independência, ele não quer depender de ninguém, ele não quer que ninguém tenha dó, ele quer simplesmente ser uma pessoa como outra qualquer. Mas, que tenha acesso aos lugares como outra pessoa. Eu acho que as maiores dificuldades mesmo são as barreiras física, que são as escadas e os acessos mesmo. Acho que o dia-a-dia que eu mais tenho dificuldade é isso, principalmente, às vezes até na hora de você ir num local e não ter uma vaga especial, um acesso. Porque às vezes você encontra na rua uma vaga, mas ninguém respeita. E até às vezes no mercado, você vai parar no mercado com carro, a pessoa coloca o carro lá e você vai explicar para pessoa, tipo a pessoa: ah não, mas é rápido. Só que ela não vê essa dificuldade sua, às vezes até de você parar o carro para você poder sair, ter um espaço maior para você abrir a cadeira, para você poder se locomover. Eu acho que a maior barreira é isso para gente que é deficiente, principalmente para gente deficiente cadeirante. E o transporte, o transporte melhorou muito. Eu já fui usuário de transporte público, já usei muito, eu moro na região de Perdizes, trabalhava em Alphaville e eu pegava um ônibus para ir até a estação de trem, de trem até Carapicuíba. E você vê que até o

governo mesmo lá não era adaptado. Eu tinha que depender de outras pessoas para poder subir a escada, eu tinha um compromisso, eu tinha que honrar o compromisso, o horário. Então eu acho que a maior barreira é isso.

Wellington

A minha maior dificuldade são os ônibus rodoviários, porque como a minha família é do interior, então todo o mês eu vou para lá. Quando eu chego na rodoviária eu sempre peço as primeiras poltronas, aí o funcionário diz: ah não tem, tem a 25, a 15. Aí eu falo: mas, como as quatro primeiras já são reservadas para os deficientes, se vocês querem vender deixa elas por último. Ah, mas já foi vendido. Então, aí na hora você tem que discutir, trocar com alguém na hora do embarque. Além de que não tem ônibus adaptado para cadeira de rodas. Então o motorista tem que te pegar no colo, te colocar no assento, subir as suas coisas, por a cadeira no porta-malas. Nem sempre eles sabem manusear a cadeira, porque a cadeira de roda motorizada precisa de um cuidado maior, porque a cabeça da cadeira é o controle, quebrou ela não anda. Então a minha maior dificuldade é essa, a parte de acesso aos ônibus rodoviários. Inclusive nem os ônibus fretados que são para turismo, não tem adaptação. Por isso que eu acabei não atuando na minha área que é turismo. Eu sou formada em turismo e não consegui atuar nessa área como guia, porque não conseguia trabalhar como guia cadeirante para levá-los para passeio porque não existe.

Sirlei

É super importante todos os aspectos que foram levantados. Mas, eu queria só fazer mais uma provocação no sentido, eu sei que vocês estão chamando atenção para a questão da mobilidade, dos acessos e eu acho que esse é um aspecto extremamente importante. Mas, assim, pensando na possibilidade de disponibilidade de algum instrumento, de algum método, de algum jeito de pensar em facilitar a vida de vocês. Vamos pensar, não tem um computador que é adaptado, uma máquina pensando na vida diária, na sua com a criança, algum berço que é mais fácil o manuseio, algum instrumento que pudesse facilitar, de fato, o trabalho de vocês mesmo. Que vocês pensassem e pensassem de forma bem abrangente, porque esse é o momento da gente olhar para ver se, de fato, tem a necessidade de se criar. Existem uns instrumentos que podem ou que não podem ajudar vocês. Qualquer referencia que vocês tenham, que mesmo que vocês não tenham uma referencia aprofundada do aparelho, do instrumento que pudesse ajudar. Queria que vocês falassem disso e que, de fato, falar das dificuldades nas relações, entendeu? Então, por exemplo, você está falando do acesso, mas assim na relação com as pessoas, com os amigos, com a família, no trabalho, não tem nada que o fato de ter deficiência que isso atrapalha a vida de vocês. Chamar atenção para isso também.

Sandra

Olha, sinceramente eu não sei que tipos de aparelho eu teria que usar, porque toda a vez que eu fiz exame, sempre que eu fazia, sempre ocasionava alguma coisa a mais. E assim, o que eu preciso é um carro porque eu já estou com 37 anos, já faz 14 anos que eu tenho essa limitação. Quando eu ando bastante, e eu ando muito às vezes, quando eu chego numa fila de banco, eu não consigo ficar em pé. Eu sinto muita dor na lombar e quando eu limpo a casa também, nossa! Eu não tenho bilhete especial, vale-transporte. Esse mês eu tentei ir em busca, aí eles mandaram uma carta para mim dizendo que pelas minhas limitações eu não tinha direito ao bilhete, porque eles focam muito o sid. Eu sou uma pessoa assim, eu fico totalmente leiga, eu não sei aonde recorrer, a onde falar. Então eu tenho essas limitações, só que fisicamente, externamente não é visível. Então eu não sei mesmo o que fazer.

Sirlei

A Sandra e o Wellington estão chamando atenção para uma questão que é a necessidade de acompanhamento médico mesmo, de respaldo. Que enquanto você não é classificado lá pelo INSS como um deficiente, como é que você tem um acompanhamento? Como é que você tem um respaldo? Como é que essas pessoas podem ou não, serem assistidas? É isso mesmo.

(...)

Eu fiquei sete anos afastada e eu tive alta. Voltei para o trabalho e eles me mandaram embora. E fica uma situação complicada, porque você está desempregado. O INSS coloca você como um quadro que você tem condições de trabalhar. Você vai na empresa, você não tem e você fica de mãos atadas, porque você não sabe aonde recorrer.

(...)

Fora que você não consegue tratamento adequado.

(...)

Não consigo tratamento. Eu marquei um médico, isso foi em abril, até hoje eu não sei se ainda continua lá. Então é difícil. Em casa é um pouco frustrante, porque eu sempre gostei muito de sair, eu gosto de dançar e hoje eu tenho muitas limitações. E tem dias que eu me irrito até pelas dores que eu sinto, até para o meu relacionamento íntimo é complicado, é bem complicado mesmo.

Solange

Eu também, eu coloquei que eu precisava de sapato. Mas, eu sou o tipo de pessoa que tudo é que eu que resolvo lá em casa. Ainda mais agora que os meus irmãos são todos casados, moram todos lá perto. Mas, é raro eles poderem fazer alguma coisa para mãe. Que eles se preocupam mais é em agradar a esposa. Aí eu ando muito, então às vezes eu chego em casa, eu não aguento nada, minha perna dói demais. Então para mim, como eu ando muito, eu tenho a minha carteirinha de andar de ônibus, já me ajuda bastante. Mas, se eu tivesse um carro para mim seria bem melhor, porque eu não ia ficar com tanta dor na perna como (...), porque da minha casa até no ponto já tem que andar, então aí seria muito bom. Agora, eu acho assim, que os familiares deveriam também ajudar mais a gente. Mas, muitos não ligam não, quer dizer, eles acham que a gente não precisa, que nem meus irmãos. Eles acham que eu ficando dentro de casa, eles dando de comer está bom. Não é assim, a vida exige mais da gente, não é verdade? A gente que tem deficiência precisa ter uma atividade até mesmo para se distrair, vai ficar só em casa assistindo televisão? Às vezes eu acho que os mais doente são eles e eles acham que eu que sou doente porque tenho problema na perna. Minha irmã fala assim: mãe se a Solange não tivesse problema na perna ela já não estava no meio de nós. Porque eu não estaria não, porque eu gosto sempre de estar renovando meus conhecimentos, adoro. E eles já acham que não, que tendo deficiência, então fica em casa, não é assim. Então, seria muito bom esse negócio, que se a gente tivesse um carro para gente se locomover melhor. E assim a gente pode até estar passando para muitos, que eu vejo muita gente que tem um problema, desgostoso da vida. Eu não, gente, eu adoro viver, eu jogo essa perna minha para todo canto. Se eu tiver que ir para um baile eu vou, ela não me segura não. Eu estou cansada, a coluna dói, mas, ela vai.

Wellington

Do aspecto social ficou bem ruim mesmo. A vida atrapalhou bem por eu não estar trabalhando. O financeiro fica ruim e o aspecto profissional está terrível também. E a carteirinha de ônibus também, além de ter sido difícil para eu conseguir, ainda é difícil para eu usar, porque no ônibus não sei, os motoristas pensam que eu sou malandro. Eu mostro e sempre tem uma discussão, alguma coisa dentro do ônibus. E uma coisa à parte que eu queria saber. Essa gravação que vocês estão fazendo, quem vai nos ouvir, essa do DIEESE, quem vai nos ouvir e escutar depois?

Sirlei

Wellington, como eu falei no início, a gente está fazendo uma série de levantamentos, de pesquisas, que estão sendo financiadas pelo Ministério de Ciência e Tecnologia através do CNPQ. E o

instituto contratado foi o Instituto de Tecnologia Social, que é um instituto que depois, se a Flávia quiser falar um pouquinho eu abro a palavra para ela, que tem um trabalho voltado para o auxílio, para discussão de políticas e de atividades voltadas para dar suporte às pessoas com deficiência.

Na verdade, todo o resultado do que a gente está desenvolvendo, ele tem como finalidade subsidiar, a elaboração de propostas de implantação de um centro de tecnologia assistiva, ou seja, uma definição ampla de políticas para dar suporte às pessoas com deficiência.

Nem o DIEESE, nem o ITS, nem o Ministério da Tecnologia vão dar uma resposta imediata para vocês. Na verdade, a gente ainda está no momento que é de levantar informações, de ouvir as pessoas, de saber como elas vivem, de saber quais são as necessidades para você ir implementando políticas, políticas do tipo que a Ana Paula falou ali: olha você tem a possibilidade de se inscrever para receber uma cadeira de rodas. Provavelmente, eu não tenho certeza, mas devem ter políticas voltadas para subsidiar a redução do custo de carros, que são carros adaptados para deficiente, isso é política pública.

Então, a questão que você e a Sandra estão, levantando da necessidade de um acompanhamento médico, a gente vai levar essas questões para quem atua, para quem formula política pública para deficiente estar desenvolvendo isso. A gente não sai daqui amanhã com isso sistematizado e imediatamente vocês são chamados para serem atendidos. A gente está ouvindo várias pessoas e isso vai ser levado em consideração para pensar política pública para deficientes de maneira geral. Assim como você tem a Lei de Cotas, assim como você tem hoje, embora não respeitado, mas a orientação de que todos os locais eles devem ter rampa de acesso, devem ter banheiro adaptado, é para esse tipo de coisa.

Flávia

O Instituto de Tecnologia Social é uma ONG, dentre um dos projetos que desenvolve é para pessoas com deficiência. Então esse é um projeto que a gente tem parceria com o Ministério de Ciência e Tecnologia, Secretaria de Inclusão e, junto em parceria com o DIEESE, estão sendo realizadas pesquisas, como ela disse, para elaboração de políticas públicas. Então para investigar também o que está acontecendo, qual que é a opinião das pessoas com deficiência e, dessa forma, subsidiar políticas públicas, implantar um centro nacional de tecnologia assistiva, que é um centro voltado para autonomia, inclusão, independência das pessoas com deficiência de acordo com a realidade brasileira. Então, daí a importância de ouvir vocês e se tiverem alguma dúvida.

(...)

Após as minhas limitações, eu consegui muito apoio da minha família, eles me apoiaram sempre. Assim, eu perdi muito em diversão, mas eu agreguei valores pessoais, como estudos. Eu estou fazendo valer os meus direitos, assim com a carteirinha que eu tenho, eu faço valer o meu direito que é um direito garantido que eu posso usufruir.

(...)

Explicando aqui, eu acho que para o deficiente, para inclusão no trabalho, eu acho que falta um pouco do incentivo do governo, disponibilizando mais cursos de capacitação, cursos profissionalizantes para inclusão da pessoa no trabalho. Eu acho que isso está faltando um pouco na parte do governo. Eu acho que deveriam existir mais curso, porque tem a Lei das Cotas, só que tem que ver o lado da empresa,. Às vezes a empresa está buscando um profissional, só que a pessoa não é capacitada para aquela função que ela vai desenvolver. Então isso que eu acredito que seja a maior dificuldade. Resumindo, eu acho que o governo devia disponibilizar mais cursos, principalmente a pessoa está fazendo o curso, dali ela sai pro mercado de trabalho.

Sirlei

Eu tenho aqui só mais uma questão, que de uma maneira geral ela já foi abordada. Mas, para quem não se manifestou especificamente sobre isso, eu vou colocar e já vou pedir para vocês também já fazerem uso da palavra final. Esse último momento que a gente vai estar circulando o microfone é assim: se você pudesse sugerir alguma melhoria nos locais onde você circula no bairro, onde você vive, na cidade onde você vive e na cidade de São Paulo. Que tipo de melhoria você acha que seria importante, pensando a pessoa com deficiência? E aí eu já queria que vocês fizessem uso da palavra final se despedindo, porque nós encerramos aqui.

(...)

Devido a nova gestão da prefeitura em relação às anteriores, melhorou bastante. Eles estão rebaixando as calçadas, já tem acesso assim. O deficiente visual está um pouco difícil, mas os cadeirantes já têm os ônibus adaptados. Precisa assim, muitos lugares públicos precisam melhorar, que é o shopping, cinemas, como o Luiz falou, e precisa iniciar uma concepção do pessoal que dirige essas entidades, precisa melhorar nesse aspecto. Agora, público assim está engatinhando, mas está melhorando bastante. E agradeço a oportunidade por ter participado dessa palestra maravilhosa, agradeço.

Patrícia

Eu só quero falar em questão de hospital, principalmente na área de fisioterapia. Eu preciso fazer fisioterapia para fortalecimento da perna esquerda, principalmente o músculo e para a perna não atrofiar. E onde eu faço natação, não sei se vocês conhecem aqui no Ibirapuera, o grupo dos paraplégicos, não sei se alguém já ouviu falar, ali atrás da AACD ali no Servidor Público, e a semana retrasada houve um acontecimento lá muito triste. O pessoal não deixava que o pessoal que usava canadense e cadeirante entrasse por um acesso que teria uma rampa. Nós teríamos que dar uma volta imensa, sendo que tem gente que entrava e saía normal. E nem nadar deixaram a gente nadar. Já que tem esse acesso para nós deficientes, eu acho que a gente tem que fazer valer a nossa lei, que é usufruir de tudo que nós temos direito. Tanto que lá, esse clube o pessoal do centro olímpico, eles têm todo o tipo de suporte, é suporte de condução, suporte médico, suporte técnico, tudo e nós não temos. Então fisioterapeuta ali, na hora não tem, você tem idéia do pessoal que faz natação que não dá para sair da piscina sozinha? O pessoal puxa pelo braço. Então acho que falta muita coisa. Em relação também a hospitais e a fisioterapia, eu procurei a AACD, procurei até mesmo dentro do Hospital das Clínicas onde faço tratamento, eles simplesmente viram para mim e falam assim: - olha realmente você precisa de fisioterapia, mas tem gente que precisa mais do que você. Então eu não estou achando lugar para fazer fisioterapia adequada para minha deficiência, é como o problema dela e dele. Eles acham que não tem problema, só assim um remédio, alguma coisa resolve. Então é a mesma coisa que a minha situação, eu não consigo um fisioterapeuta adequado para minha deficiência para me ajudar. Então eu acho que deixa a desejar muito, principalmente na parte de recuperação.

(...)

Como a Patrícia já falou da saúde pública o que eu tenho para falar são dos terminais de ônibus. A maioria dos terminais de ônibus não têm acessibilidade e os que têm só funcionam durante a semana, dia de domingo e feriado não funciona, que nem é o caso onde eu moro na zona sul, no terminal João Dias os elevadores que tem lá só funcionam de segunda a sexta. Sábado e domingo e feriado não funciona. Já até mandei um e-mail para SPTrans, mas, não obtive resposta.

(...)

A minha palavra final é as pessoas se conscientizarem do acesso, está melhorando o transporte público, mas ainda precisa mais. Eu acho que as empresas têm que focar nisso, eu acho que todos os ônibus deviam ser adaptados. Que a pessoa que vai esperar um ônibus adaptado demora duas horas, a cada duas horas passa um ônibus adaptado, então você acaba se sujeitando indo num ônibus que é semi-adaptado, como o Bruno citou anteriormente. Então eu acho que a única coisa que tem que

melhorar é o acesso. Até agora a prefeitura está se conscientizando que tem que reformar as calçadas, colocar guia rebaixada, mas ainda falta muito ainda. Não somente nos principais locais, mas em bairros também. O acesso, a guia rebaixada, está melhorando, mas tem que melhorar muito mais, falta muita coisa.

(...)

Geralmente as calçadas centrais são adaptadas, como a Paulista ou o centro da Sé, Liberdade. Na periferia para você poder atravessar uma rua é um problema sério. Então, a minha maior dificuldade são as calçadas dos bairros. Eu moro na zona Sul, mas é humanamente impossível andar pela calçada e ainda as pessoas que passam de carro vão pela calçada. Até o policial já falou: por que você não vai pela calçada? Aí eu respondi para ele: se a calçada fosse acessível, eu até poderia andar. Ele não teve resposta para me dar. Então, eu acho que o governo deveria exigir sim, tanto do comércio, como das pessoas que moram nas residências, cuidarem das suas calçadas para que fique acessível tanto para o cliente, como para o usuário que usa a calçada todo o dia.

(...)

Com relação à sugestão, eu creio que a melhor sugestão que posso dar é o que eu falei no começo sobre a inserção das pessoas deficientes no trabalho. Para mim, eu acho que deveria haver uma espécie de sindicalização, vigilância ou fiscalização sobre as empresas que estão contratando. Se eles contratando, se eles estão preconceituando, se eles estão discriminando, excluindo determinadas pessoas deficientes por causa da sua deficiência, se eles estão deixando de lado elas. Eu acho que deveria ter uma informação na lei para cada empresa ter todo o tipo de deficiência. Isso eu não acho que é viável porque a demanda não daria, mas eu acho que deveria haver uma espécie de fiscalização para saber se a empresa seria capaz de receber qualquer tipo de deficiência, porque a gente chega lá na empresa, ela verifica a deficiência da pessoa se a empresa é capaz de acolher ela ou não. Por exemplo, tem uma empresa, eu tenho aqui uma pessoa no recrutamento, uma pessoa com deficiência auditiva (...) aí, mas você pode receber um cadeirante, você pode receber um deficiente visual? Eu posso, não posso, aí está conforme, aí gera uma multa. A empresa tem que correr atrás para receber todo e qualquer tipo de pessoa. É que nem você ver uma pessoa de dois metros de altura e ter a porta com um e noventa, como é que a pessoa vai passar? Então eu acho que deveria reformular a lei, mas haver uma fiscalização sobre as empresas para que elas cumprissem e recebessem qualquer tipo de pessoa. Eu acho que com isso o nosso crescimento de todos nós seria melhor. A gente teria oportunidade em qualquer lugar e a gente poderia comparar um carro, uma cadeira, comparar um aparelho ortopédico, a

gente poderia correr atrás dos nossos benefícios com o nosso próprio ganho. Mas, atualmente é inviável para gente pela falta de oportunidade, devido a essa discriminação e preconceito.

Solange

Foi muito proveitoso esse momento que nós estivemos aqui e eu gostei muito de poder expor o meu pensamento. Como eu já disse, estava guardado há muito tempo, às vezes eu soltava para um, para outro, mas não chegando no meu objetivo vamos ver se agora chega. Eu acho que tem que mudar certas coisas mesmo. Nós temos problemas, nós não somos tão diferentes dos outros. Eu acho que o que manda mesmo é a cabeça, é um louco que não sabe fazer as coisas. Mas, um deficiente de uma perna, de um braço ou qualquer outra, eu acho que é só você procurar um auxílio que dá para fazer e nem é para ser tratado com diferença. Aliás, eu acho que o deficiente físico que se esforça para ter alguma coisa, para ser alguma coisa, deveria ter muito valor, porque você vê que tem pessoas que não dão valor a vida que tem, são perfeitas e não procuram serviço nem nada. Você vê assim, que tem tantos meninos, garotos, bonitos, perfeitos o que eles fazem? Se jogam na droga, não fazem nada que produza a vida. Então eu acho que nós merecemos sim e quando eu vejo que eu não consigo adquirir isso que eu vou ter que levar pro outro lado, eu saio fora como eu fiz. Mas, isso tem que acabar, né gente?

(...)

A palavra final, agradecer a presença de vocês, as sugestões são de vocês mesmo. A gente só agradece a possibilidade de vocês estarem aqui conversando com a gente, obrigada.

(...)

De melhoria que eu gostaria que tivesse era nos transportes e também os motoristas com mais responsabilidade com o deficiente para entrar, porque tem uns que puxam antes da pessoa sentar e segurar direito, eles arrastam o ônibus (...) cair e agradecer pela oportunidade de estar aqui.

(...)

Agradecer a oportunidade, o convite e esperar que haja melhorias.

Sirlei

Obrigada Wellington, obrigada Antonio, Sandra, Patrícia... Eu quero agradecer a oportunidade que vocês estão dando para nós podermos falar. Eu acho assim, independente de qualquer coisa, só de nós

estarmos aqui podendo falar o que acontece, eu acho que já está de grande valor. Então eu quero agradecer mesmo a oportunidade.

Mais uma vez, em nome do Ministério de Ciência e Tecnologia, em nome do ITS, e do DIEESE, nós queremos agradecer Antonio, Sandra, Patrícia, Viviane, Luiz, Vinícius, Ana Paula, Bruna, Flávia, Solange, Crystiane, Regiane, Wellington, Adriana, Paulo, Douglas, todo mundo que possibilitou a realização desse trabalho que a gente desenvolveu aqui. E falar da importância do depoimento de vocês, da fala de vocês, acho que é assim que a gente começa a fazer as construções as nossas idéia, aspirações, sonhos para fora. Isso que possibilita mudanças e nós, do DIEESE nos comprometemos um bom relatório e o ITS, com certeza, vai dar encaminhamento a isso e vamos torcer para que de fato os nossos representantes políticos façam valer os nossos direitos. Então, muito obrigado pela participação de vocês, espero que tenham um bom retorno. A gente fica aqui ainda alguns minutos caso alguém tenha alguma pergunta para fazer.

Grupo Focal – Deficientes Auditivos Desempregados**Dia 3 de dezembro de 2009****Tarde**

Boa tarde, meu nome é Crystiane, eu sou do DIEESE um instituto de pesquisa. E queria em primeiro lugar agradecer a vocês por estarem aqui e pedir desculpa por não ter ninguém lá embaixo na hora que vocês chegaram e terem vindo até aqui sós, desculpa por essa pequena falha.

Vocês estão aqui porque nós convidamos vocês através da escola Helen Keller ou de outras instituições para participar de uma pesquisa. É uma pesquisa sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Quem pediu essa pesquisa foi o Ministério da Ciência e Tecnologia, o Governo Federal pediu essa pesquisa e quem está realizando é o DIEESE, o instituto de pesquisa no qual eu trabalho e o ITS - Instituto de Tecnologia Social, que é um outro instituto também.

Eu estou aqui coordenando esse trabalho da pesquisa, do grupo de discussão que nós vamos fazer. A Sirlei, que é minha colega do DIEESE, também está coordenando comigo essa atividade e a Adriana vai fazer a relatoria, vai fazer o relatório aqui do nosso trabalho e também tem o Paulo, o rapaz que está por aqui, que é do DIEESE também e que nos dá um apoio para o que a gente precisar aqui na sala.

Como eu disse para vocês essa é uma pesquisa sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O Governo Federal quer saber quais são os aspectos que estão relacionados à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como que essa inserção no mercado de trabalho está se dando. Além disso, o Governo Federal também quer saber como está sendo o acesso das pessoas com deficiência às ajudas técnicas, aos equipamentos que as pessoas precisam. Cada pessoa com deficiência às vezes precisa de um equipamento diferente e também por isso o Governo Federal está solicitando essa pesquisa.

Para que essa pesquisa está sendo solicitada? Para poder ajudar depois a tomada de iniciativa do Governo Federal com políticas nessa área. Então, primeiro é conhecer a realidade das pessoas com deficiência para depois implementar políticas voltadas para essa área.

Além disso, só reforçar algumas coisas que estão relacionadas a essa atividade aqui em grupo, como que ela vai funcionar. A gente colocou aí o nome de vocês porque nós estamos gravando e também queria pedir para vocês autorização para essa gravação, porque depois para nós isso é importante para gente poder fazer um relatório, o registro do que está sendo feito. Então, todo o

momento que vocês se manifestarem, a Luciene vai falar para gente ali no microfone e a gente grava e registra a opinião de vocês sobre o que for dito.

Novamente agradecer a presença de vocês e dizer que aqui a gente vai colocar algumas perguntas e que a resposta de vocês é voluntária, responde quem quiser, quem tiver interesse em participar. Mas, a gente adianta que seria muito importante se vocês nos dessem um retorno sobre essas questões que nós vamos colocar.

O grupo aqui, acredito que a maioria aqui se conhece, veio junto do Instituto Helen Keller. Mas, está a Ana Cláudia e depois chegou a Camila e são grupos com pessoas diferentes, de pessoas com formação diferente, profissão diferente e grau de deficiência auditiva também diferente que é o caso da Ana Claudia. Essas diferenças fossem respeitadas aqui para que a gente possa ouvir a opinião de todo mundo. Além de gravar a gente também vai fotografar, também queria pedir a autorização de vocês para fotografar a nossa reunião aqui se não tiver nenhum problema.

Sirlei

Só dizer que para as questões que vão ser colocadas, os temas que a Crystiane vai colocar, não tem certo e errado A expectativa é que vocês tragam aqui para esse grupo, a experiência de vocês para aqueles temas que a gente está falando, a vivência de vocês, a avaliação de vocês. As questões que vocês querem que sejam pensadas então, é importante que todo mundo dê a sua opinião. Outra coisa é o respeito em relação às falas que cada um tenha um espaço, que a gente tenha disponibilidade de estar atento para aquilo que cada um está expressando.

Pergunta: Desde 1991 existe a Lei de Cotas. A Lei de Cotas define que as empresas com mais de 100 empregados é obrigatório que elas tenham um número de pessoas com deficiência empregadas. Por exemplo, as empresas com mais de 100 a 200 funcionários elas têm que ter 2% das vagas com pessoas com deficiência. Depois que passou a existir a Lei de Cotas, o que vocês acham que é um ponto positivo e um ponto negativo da Lei de Cotas para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

Camila

A Lei de Cotas é boa porque agora o deficiente pode entrar na empresa, ele chama vários tipos de deficiência.

Milena

Encontrou mais força para ir para as empresas, porque antes da lei o surdo não ia, era tudo muito confuso para entregar currículo em todos os lugares. As empresas não chamavam. Aí o surdo combina de ir com os outros surdos – vamos lá que tem uma lei. Mas, era tudo muito difícil. Às vezes procurava emprego perto de casa, nas empresas, ia lá, entregava um currículo. Falava: aqui eu não tenho a lei, então não preciso de um surdo. Só ia aonde tem a lei. Na minha dela o que falta é as empresas perto de casa aderirem a essa Lei de Cotas.

Ana Cláudia

Um dos pontos positivos, eu venho participando já por alguns anos, de várias entrevistas. Estive em empresas mais simples, micro empresas como multinacionais. Eu sou formada em ciência da computação, curso superior completo. Então eu tenho tido a oportunidade de conversar tanto com pessoas que estão sendo capacitadas a nível médio, como a nível superior. Então como ponto positivo, sem dúvida, a discriminação hoje em dia está menor, elas estão sendo mais inseridas, está havendo uma oportunidade maior. E o que eu tenho observado bastante é que à grande maioria dessas pessoas não tiveram oportunidade de avançar nos seus estudos a nível superior. Então o que acontece? Como ponto negativo, o mercado está com a faixa salarial muito baixa, chega a ser assustadora. Então o que eu tenho sentido um pouco é que essas pessoas acabam, digamos assim, sendo um pouco exploradas. Porque muitas vezes ela tem apenas um colegial, ou acadêmico, ou técnico e na hora que ela vai buscar uma oportunidade de colocação, ela acaba, digamos assim, recebendo uma oportunidade, o valor é tanto, ela não tem nem flexibilidade de negociação. Então assim, ou você pega ou você não pega. Um outro ponto também que eu acho que entra aí como negativo é que as empresas buscam esses profissionais apenas para preencher a cota e não simplesmente para colocá-lo dentro do perfil que ele esteja, digamos, preparado. Então eu tenho visto muitos os dois lados da moeda. Então acho que esses são os dois pontos mais importantes.

Milena

Em relação ao surdo o que falam é que as empresas já nem querem mais que o colegial. Na verdade o que precisa é que tenha concluído totalmente o colegial, que não é meu caso, para poder conseguir um trabalho. E os surdos estão muito preocupados, aqueles que não tem colegial estão proibidos de procurar emprego e estarem na empresa. Então precisa ter uma mudança até nessa lei. Por exemplo, o surdo que está na 8^a série, e aí esse surdo que tem a 8^a série, que tem o colegial também precisa trabalhar, precisa se incentivar para concluir o colegial e conseguir um emprego melhor.

Michele

Existe uma lei, mas que não está relacionada à questão de estudo. Percebo que o surdo não quer saber de estudar muitas vezes e aí não se encaixa no aspecto da lei, não é verdade isso? E aí tudo acaba ficando muito difícil.

Crystiane

Eu queria saber se a Camila, Joelma, Josiete, a Selma, se elas querem falar alguma coisa sobre a Lei de Cotas? Existem empresas que tem a Lei de Cotas que eles aceitam surdos com colegial, com 3º colegial. Mas, muitas vezes não aceitam surdos que estão com uma condição de estudo menor, 6ª série. E aí acabam sempre procurando trabalho e acabam não encontrando, essa é a opinião dele, a discussão da escola junto com a Lei de Cotas.

Selma

Há muito tempo atrás, em 2000, eu estava na 6ª série, eu fui mandada embora porque eu tive um problema no braço, um problema de tendinite e a responsável me mandou embora. E aí eu fui procurar outros empregos e já não encontrei mais, está sendo muito difícil.

Josiete

Quando eu comecei a procurar um trabalho, no primeiro mês de experiência eu já fui mandada embora. E não entendi esse trabalho e o chefe sempre estava ali olhando. Ele só acusava e ele não falava direito comigo. Eu sendo surda, e ele só falava: vai trabalha rápido, faz todo o trabalho. Agora, para outras pessoas era fácil. Mas, para o surdo era muito difícil, porque eu até entendia um pouco de labial, mas era muito complicado. E aí acabou me mandando embora no período de experiência. Depois eu fui procurar um outro trabalho e todos os chefes que eu encontrava tinha essa questão de raiva. Eles iam lá conversavam, depois quando viravam as costas era com agressividade, gritavam, brigavam, eu acabava tomando até sustos, ficava agoniada, ansiosa, achava isso muito difícil. E aí ficava aquela separação - os ouvintes conversando, falando mal de mim. E o deficiente ficava ali separado, eu ficava ali até com raiva, com ódio e eu acabei tendo problemas de saúde. E aí ia procurar outro, era mandada embora, sempre acabava sendo mandada embora no período de experiência. Pegava aqueles chefes ranzinhas, bravos, contratavam o surdo, mas sempre havia aquela separação. As pessoas olhando, falando, falando mal, forçava a ir rápido, sempre acusando. Não tinha aquela pessoa para aconselhar, explicar. Aí acabava trabalhando em vários lugares e eu fiquei quase dois anos ali. Eu queria ficar num trabalho que eu pudesse ficar sempre. Eu queria fazer cursos e sempre ficava tudo difícil. Então, eu fui fazer os cursos, as pessoas do trabalho também faziam cursos. Antigamente não

tinha essa questão de Libras, hoje parece que começou por conta da lei. O governo começou a dar os cursos de Libras e as pessoas começaram a aprender um pouco de sinais. Então dentro das empresas agora está tendo essa comunicação e aí eu fiquei muito feliz, aí percebo que fica mais fácil; falo – ah! sabe um pouquinho de sinais, ficou muito mais fácil. Eu fiquei muito feliz. E aí começou com a lei sendo um ponto positivo e melhorando e aí sim, combina com os surdos. E aí eu consigo conversar, não conversando rápido, mas com sinais explicando devagar e essa lei acabou melhorando por isso. É muito importante que existe a Libra dentro das empresas, senão fica ali quieto sem falar nada, chama e o surdo pensa que é um fraco que não sabe fazer, só trabalhando lá, acaba até tendo problemas de saúde. E agora a gente chama, explica, passa uma semana, explica que estava cansado isso é muito importante. Um exemplo, tenho filhos e quero falar sobre isso. Trabalhava na parte de produção trabalhando muito rápido, utilizando os braços. Então essa lei acabou fazendo com que as pessoas conversassem mais e agora chama as pessoas e fica bem melhor.

Joelma

Todos os trabalhos que eu tive fui mandada embora, principalmente em empresas porque não tinha ninguém para mostrar o trabalho, não tinha um responsável para vir e explicar. Aí depois vinha o salário, que eu achava que era baixo e aí acabava também não gostando do trabalho. Ficava triste dentro do ambiente de trabalho e acabava sendo demitida. Então não tinha nenhum responsável para ajudar.

Milena

Às vezes tem surdos que moram no interior ou que nasceram em São Paulo que sabem o labial, que não sabem ler, que não sabem escrever. As pessoas perguntam para mim. Muitos surdos que não sabem ler e escrever, fica mais difícil ainda e acabo ajudando esses surdos a fazerem esse trabalho. Muitas pessoas me usam para isso, para procurar um emprego. As coisas precisam não ser tão pesadas, a pessoa fica triste e esses surdos acabam ficando muito nervosos e às vezes ficam irritados até comigo quando eu quero ajudar. Então, é melhor que esses surdos também vão para as escolas, que eles também aprendam sinais. Eles chamam os pais para ir acompanhar esse surdo para explicar o que é melhor, principalmente para esses surdos que não sabem nada. E aí eles levam para escola, eles aprendem e aí tem uma vida melhor. E aí se melhorar, vai conseguir um trabalho e aí ficar melhor, eu prefiro dessa forma. Eu sei ler, eu sei perguntar, eu consigo discutir com vocês, mas tem surdos que não sabem. E aí o chefe acaba ficando nervoso, porque não sabe que esse surdo não tem labial. E esse chefe precisa saber que tem uma lei que ele também precisa saber Libras, que tem que ter um intérprete lá, porque ele pensa que é melhor. Fala que o surdo que tem labial é melhor que o surdo que

tem Libras. Ele acaba se sentido sozinho e ele acaba ficando mudo, não fala nada lá dentro da empresa. Então esse responsável pela empresa, esse gerente, esse chefe, o segurança da empresa, todos precisam ter paciência e aprender Libras. Às vezes o surdo fica totalmente isolado e é muito difícil. Ele não sabe labial porque antes, quando ele era criança, o pai, a mãe... Alguns surdos tiveram a oportunidade de ir a um fono, de aprender e outros não. Todo o estado de São Paulo precisa respeitar isso, precisa aprender Libras, precisa ter um pouco mais de paciência e entender isso e melhorar para o futuro.

Josiete

É muito difícil para o deficiente, principalmente para o surdo porque em todas as empresas existe um horário para trabalhar. Aí você coloca tem horário para acordar, para despertar, existe um barulho muito alto. Aí você coloca lá o seu despertador, sua televisão, para o ouvinte isso é muito fácil, rapidinho vai lá e acorda, celular toca, televisão liga, ele rapidinho desperta e aí ele vai pro trabalho, vai super tranquilo. Agora, para o surdo você tem que ter uma luz para te acordar, aí você vai dormir você coloca o celular, só que você está muito cansado, você virou pro outro lado para ver a luz, você não sente. Você não acaba despertando e aí você acorda desesperado: aí meu chefe vai ficar muito bravo, ele não vai entender que eu sou surda e que eu não acordei, o relógio não despertou, o celular não despertou, eu não senti vibrar e você com o clima pesado, e você dorme pro lado. Então para os ouvintes, isso é muito fácil, ele rapidamente acorda, agora para o surdo fica muito difícil. Ele às vezes não tem condições de ter um aparelho bom para poder ouvir, isso porque é muito caro de ter esse aparelho. Aí o chefe só reclama: está atrasado. Eu vou lá e me explico, mas ele não está nem aí, ele vai lá e manda embora e aí você fica triste, às vezes é casado, tem filhos pequenos. Quando você tem uma família que te ajuda, te acorda fica mais fácil. No meu caso eu tenho filhos pequenos, como eu faço e acabo sendo mandada embora.

Crystiane

Antes da gente continuar eu só queria recuperar algumas coisas que foram ditas para gente continuar aqui. De uma maneira geral eu entendi que vocês acham que a Lei de Cotas é positiva porque está permitindo que as pessoas que tem deficiência irem para o mercado de trabalho, irem trabalhar, isso é um ponto positivo. Agora, os pontos negativos são algumas questões como, por exemplo, as pessoas que trabalham na empresa, que são ouvintes, os chefes não saberem lidar com a pessoa com deficiência auditiva, que não tem paciência, não sabe explicar o trabalho. E a Josiete colocou as outras questões com relação a como ir pro trabalho, acordar, esses foram os pontos negativos.

Agora, a Ana Claudia também colocou uma coisa que foi discutida bastante sobre a escolaridade. Porque às vezes o surdo não tem a escolaridade que está sendo exigida para aquelas vagas e às vezes isso também acaba sendo um problema. Eu queria saber se é isso mesmo, se vocês gostariam de complementar alguma coisa mais sobre essa questão ou se a gente pode ir caminhando.

Camila

Antes eu trabalhava numa empresa grande, trabalhei alguns anos lá. Tinha pessoas responsáveis pela parte de comunicação, pela parte de segurança e eu queria ir para essa área. Sempre recebia um não por quê? Porque eu era surda e a resposta era sempre que não porque não tinha interprete, porque não conseguia me comunicar lá dentro. Eu falava: eu não preciso interpretar (...), eu posso tentar de outras maneiras. Então falta isso na empresas, as empresas realmente aceitarem e também tem um processo de inserção de comunicação, de querer ajudar e fazer com que a vida do surdo fique um pouco mais fácil.

Milena

Um exemplo, os surdos muitas vezes estão trabalhando junto com os ouvintes, então existem lá os chefes da segurança, de todos os setores, eles precisam se preparar pelo menos um dia para estudar Libras. Isso é muito importante isso e no futuro aí eles vão se tornar pessoas capazes de se comunicar. Mas, os ouvintes já logo colocam: eu não quero saber disso, eu não vou aprender. E o surdo vai lá e fala: mas, é fácil aos poucos você vai, com o tempo você vai melhorar, você vai aprender. E aí o surdo vai te ensinando e o surdo vai trabalhar cada vez mais aqui e vai ficando mais fácil.

Josiete

As empresas querem surdos que estudaram, porque aí fica muito mais fácil, sempre querem isso. Antes eles queriam colegial, agora só querem faculdade e quem está com a 8ª série acaba sendo excluído. E eu fico muito preocupada porque as empresas, elas só pensam na parte financeira e essa porcentagem é 99% sempre pensam assim. E quem não tem estudo fica difícil, precisa de novos aconselhamentos para se desenvolver. Ninguém vem me aconselhar. Agora que eu estou percebendo e eu vou aconselhando os meus filhos, no meu casamento e aí você vai se desenvolvendo e conseguindo um trabalho melhor, com salário melhor e aí para um dia poder fazer uma faculdade. Agora, como que eu vou estudar já tendo todos os meus problemas pessoais de casamento e a espera de emprego e só consigo emprego com salário baixo? Então para o surdo isso é muito difícil, é muito importante o estudo e essas empresas precisam perceber isso para poder dar um salário melhor. Todos também

precisam entender isso, separar essa questão de estudo para que os chefes responsáveis das empresas possam aconselhar para que esse funcionário também possa crescer, possa se desenvolver dentro da empresa e poder ter um salário melhor.

Milena

No meu caso, estou falando da minha opinião, eu entendo que as empresas demoram muito para chamar. Porque antigamente fazia uma entrevista, aí já começa a trabalhar, era um processo mais rápido. Às vezes tinha que ir duas, três vezes fazer entrevista e o surdo não entendia por que precisa ir em quatro entrevistas. Por que precisa ir tantas vezes? Aí falava: parece que é uma pesquisa, parece que vai ter um interprete. Mas, o surdo muitas vezes não entendia isso e ele fica muito preocupado porque ele está desempregado, porque ele tem que pagar o aluguel, pagar um monte de coisa, está todo apertado e está com o nome sujo no SPC, cheque, comida, roupas para os filhos. Existe muita preocupação, existe uma demora muito grande para chamar as empresas, chamar para os trabalhos. Eu acho que chamar duas vezes para uma entrevista é suficiente, aí ninguém fica nervoso. O governo ele que fez toda essa confusão.

Crystiane

Eu queria perguntar para Milena se ela acha que essa demora nas entrevistas, várias entrevistas, se isso é porque as pessoas têm deficiência auditiva ou se acontece do mesmo jeito para todos, se ela acha que é mais difícil para quem é surdo conseguir um emprego.

Milena

Acho que para o surdo demora muito mais. Antigamente só fazia uma entrevista, a segunda entrevista, aí já vinha outro chefe te olhava, gostava ou não gostava e já ia sendo aprovada, gostou, não gostou, aí já começava a trabalhar. Agora, chama, faz uma entrevista, duas entrevistas, três entrevistas e aí vai e depois fala que não vai, aí a gente fica nervoso mesmo.

Michele

Eu estou percebendo que as empresas chamam muito para entrevistas e ela fica olhando o seu jeito: ah! gostei de você, não combinou e aí fala: no foi o seu perfil. Então o governo precisa ver isso também.

Selma

A empresa Vigor no Belém, eu fui lá procurar emprego e eles não me aceitaram por eu ser surda.

Josiete

Lá no Belenzinho, nós fomos lá fazer uma entrevista, eu, ela, nós três junto com a Michele e a Selma. Nós estávamos lá esperando, era a primeira vez que nós íamos procurar um trabalho. Nós já tínhamos sido demitidas de um trabalho. Aí veio uma mulher, aí tinha uma outra surda dentro da empresa lá no bairro do Belenzinho e estava muito confusa, não sabia também se queria trabalhar lá porque era muito longe. Aí falou: pode ir porque aqui tem ônibus, tem metrô e a condução facilita, da casa da Selma era fácil.

(...)

Estava na entrevista e começaram a perguntar se morava perto, se morava longe e aí começou a pesquisar sobre cada uma de nós. Eu percebi que ela começou a olhar o currículo e não gostou, ela perguntou e ela começou falando: -: você trabalha com peso? Precisa ser forte aqui, é um trabalho mais para homem. E era serviço de caixa, de organização na parte de produção. Eu expliquei: eu tenho três meses já de experiência. É um trabalho para trabalhar de madrugada também, para trabalhar toda a semana, todos os dias. E aí ela chamou uma dessas pessoas, era uma pessoa que morava lá no Taboão, era bem longe e todas nós morávamos no Taboão. E nós ficamos com dúvida se iam chamar ou não pela distância e ela chamou e falou assim: - já está cheio, vocês têm uma boa experiência. E eu quero, tenho vontade, você sabe sinais? Eu sei. Ah, que legal encontrei uma empresa que alguém sabe sinais, aí fica muito mais fácil, eu quero muito, por favor, me escolhe para essa empresa. E eu já fui em outras empresas que o trabalho era muito mais pesado e eu não quis porque eu tenho problema nas costas. E ela chamou, e aí nós acabamos não passando. A Michele acabou sendo aprovada numa outra empresa e nós ficamos ali esperando, esperando, entregamos vários currículos e ela acabou não chamando. E o responsável lá, acho que ficou com medo por conta da distância. Existia uma lei, mas não queria, não tinha a parte de comunicação. Nós falamos: mas, existe uma lei, você precisa de surdos.

Crystiane

Eu acho que a Milena, Josiete, Selma também colocaram dificuldades que elas estão achando para conseguir um emprego que tem relação com o fato de ter deficiência auditiva. Agora, eu quero ver se alguém ainda quiser falar sobre esse assunto, porque aí a gente já pode entrar na próxima pergunta e falar dessa mesma questão.

Eu queria falar sobre uma questão que a Camila já começou, a pergunta que eu queria fazer para vocês é a seguinte: na opinião de vocês no seu último trabalho, as pessoas com deficiência elas tinham as mesmas oportunidades de remuneração, de ascensão, de mudança de cargo que os outros

que os outros trabalhadores que eram ouvintes? As pessoas com deficiência elas tinham a mesma oportunidade dentro da empresa que aquelas pessoas sem deficiência? Acho que a Camila já começou a falar um pouco sobre isso, mas eu queria que vocês também falassem um pouco sobre isso.

Camila

O ouvinte está acima do surdo, que ele está mais acostumado com as atividades, com o trabalho e ele acaba desenvolvendo. O surdo não está acostumado, ele precisa ainda receber um treinamento dentro das empresas.

Milena

A minha opinião, o surdo, todos os tipos de deficiência, seja cadeirante, visual, essas outras deficiências fica um pouco mais fácil. Para o surdo é mais difícil do que nos outros tipos de deficiência. Um exemplo, o surdo consegue trabalhar na parte de informática, então ela percebe que o cadeirante trabalha com informática, o visual em outras atividades consegue trabalhar na parte de telefone, ele consegue emprego muito mais rápido do que o surdo, então ele consegue até crescer mais.

Ana Cláudia

Eu peço essa gentileza porque como eu já trabalhei com processo seletivo eu atuei dos dois lados da moeda, tanto me identificando como uma pessoa perfeita, saudável porque se eu não comentar, ninguém percebe que eu tenho uma deficiência, embora a minha seja de nascença. Eu vivo apenas com 50% da audição de um ouvido, lógico que eu me adapto facilmente, só que é assim, quando eu vou pleitear uma vaga ou participar de um processo aonde eu não coloco a deficiência, a limitação. O que acontece? Eu realmente recebo um tratamento igual, tanto as pessoas que sejam perfeitas como as pessoas que sejam portadoras de alguma deficiência, só que sem dúvida, por que as oportunidades são dadas com maior ênfase para as pessoas saudáveis, no caso para as pessoas que não tenham nenhuma deficiência? É em função de todas as limitações que as colegas colocaram aqui. Então assim, uma coisa que eu percebo bastante é o seguinte: elas estavam falando tanto os cadeirantes como o deficiente visual, como auditiva eles se destacam muito quando eles trabalham com informática porque são eles e a máquina, não há a necessidade da comunicação com o humano e as pessoas que não sejam deficientes, elas não sabem se comunicar. Então cria aquele obstáculo e eu, muitas vezes atuando em empresa, via às vezes um colega, seja qual fosse a deficiência, quietinho ali. Então muitas vezes eu convidava: vamos almoçar? Mesmo eu não dominando, não falando em Libras, pretendo

adquirir ainda, então eu tentava me comunicar e o que eu percebia? Uma certa carência dos colegas, porque eles ficavam muito isolados e o fato de eu convidá-los, eles me chamavam: vamos almoçar, vamos fazer algo? Então assim, por eu ter esse lado mais humano, faço vários trabalhos sociais independente de ser com os portadores de deficiência. Então o que eu tenho notado com maior ênfase que tem sido bastante um obstáculo para mim? Sem dúvida é a limitação financeira e de salário que eles tem colocado porque a pessoa tem uma limitação de deficiência, eles acham que a pessoa não tem o intelecto tão desenvolvido, o que não é verdade. Então, infelizmente existe bastante discriminação, eu tenho tentando atuar dos dois lados e como eu falei. Se eu não colocar eles, não vão estar percebendo. Então eu vejo as falhas tanto quando eu estou de um lado como do outro. Então, eu acho que sem dúvida, a oportunidade de ascensão ela é infinitamente maior para as pessoas que são perfeitas. Para que haja oportunidades para os outros, em primeiro lugar tem que ter a boa vontade não só da chefia, da supervisão, mas dos colegas que não sejam portadores, porque tem haver a paciência, chegar, explicar. Eu acho que tem que ter muito mais o lado humano, o lado mais de coração porque de repente eles poderiam também estar nessa situação. Então é o que eu colocaria.

Camila

O que aconteceu comigo lá na empresa, quando fui para uma entrevista, foi uma entrevista boa, tudo normal. Eu expliquei, eu sou surda e a pessoa que está me entrevistando disse: nossa você parece ouvinte por causa da aparência. E eu falei: não, mas não tem diferença de aparência de surdo e ouvinte, o que diferencia é a audição. Então eu percebi também que falta treinamento para as pessoas e aí acaba colocando o surdo numa condição mais baixa. Então é preciso que tenha treinamento e o surdo também precisa aprender a lidar com isso muitas vezes.

Crystiane

O que vocês estão dizendo é que na verdade não é só a chefia que precisa conhecer a comunicação, mas também todas as pessoas que trabalham tem que receber bem as pessoas, saber receber. Agora, eu só queria insistir em mais uma pergunta para saber se vocês tiveram alguma experiência de trabalhar numa mesma função que uma pessoa que fosse ouvinte e estivesse recebendo um salário menor ou então que essa pessoa foi promovida por ser ouvinte e vocês não foram porque possuem deficiência auditiva. Isso já aconteceu?

Milena

Já aconteceu sim comigo. Eu trabalhava num lugar lá em Osasco, fui escolhida, fui aprovada e uma outra surda falou para mim que os salários eram todos iguais e um outro surdo falou que tinha um

salário maior. A profissão era igual, mas que tinha um outro grupo dentro da empresa que tinha um salário maior e todo mundo chegava no horário normal, não faltava. E aí um ouvinte perguntou para mim: qual é o seu salário, seu salário é pouco? Aí eu falei: não, é o mesmo valor, sempre o mesmo valor. E eu levei um susto porque eu percebi que eles tiveram um aumento e o chefe não me avisou nada. Não, não me avisou nada que teve um aumento. Aí ele ficou um pouco preocupado, e perguntou também se eu tinha conferido o meu holerite e seu estava recebendo o salário família, se eu fui informada? Não, não foi incluso no meu salário e não foi me informado e precisa ser incluso. E aí o chefe disse que esqueceu de incluir isso. Aí eu fui lá falar com o chefe, conversei, eu falei que tinha que me dar o salário certo, tinha também que ter o salário família, que eu tinha que ter o holerite também. E aí ele acabou no final aumentando um pouquinho, explicou que aumentou só um pouquinho porque eu era muito nova e que aquela outra pessoa já estava há muitos anos. E para mim não tinha diferença se tinha muitos anos, se era nova, estava na função tinha que ser igual. Isso tudo ficou muito confuso.

Camila

O salário do ouvinte é às vezes é maior muitas vezes, porque o surdo às vezes tem salário menor porque falta educação, faltam cursos para eles se profissionalizarem e os ouvintes sempre tem mais cursos. Então isso acaba fazendo com que o salário seja melhor.

Crystiane

Então não é só pelo fato de exclusivamente, acontece pelo fato de um ser ouvinte e outro ser surdo, isso acontece. Mas, na verdade às vezes também acontece porque não existem cursos adaptados para receber as pessoas com deficiência auditiva ou também porque não tiveram acesso à escola, coisas desse tipo?

(...)

É você tem razão, mas o chefe precisa saber pesquisar primeiro, oferecer o curso também para pessoa com deficiência e perguntar: você quer fazer? Eu não quero, tudo bem, aí sim poder crescer um salário. E para o surdo não fala nada, fica lá com uma cara de bobo, não chama, não fala nada e a gente fica preocupada.

Selma

Antigamente, há um tempo atrás eu fui deixar vários currículos, em vários lugares e ninguém me chamou, eles acabavam jogando o meu currículo no lixo e eu ficava ali com cara de palhaça.

Michele

A minha opinião é que as empresas precisam oferecer estudo, precisam oferecer cursos. Mas, às vezes também é complicado porque a gente trabalha não só no trabalho, mas tem casa, tem os filhos e muitas vezes acontece de não poder participar desses cursos. Aí você explica: eu sou casada, eu tenho filhos e aí vem o responsável, ele não se comunica direito. Aí quer fazer pelo português e a gente também não tem, tudo acaba virando uma confusão na linguagem. Muitas vezes você acaba sendo demitida por falta dessa comunicação, porque o chefe não percebeu, ele acha que é falta de empenho seu e não é.

Camila

Eu já fiz cursos em empresas que eu achei muito bom e eu falei: o surdo pode fazer esse curso? Aí ele falou: pode, mas é melhor primeiro você ir lá falar com o gerente para ver realmente pode, se o surdo está livre para fazer. E aí ele falou: não, o surdo não pode fazer o curso. Mas, por quê? E tem outro curso? Ele falou: não tem, não pode. E aí acaba o surdo perdendo as oportunidades porque não podia fazer o curso.

Milena

A Camila tem razão, precisa de uma lei que estabeleça que as empresas precisam dar cursos para esses surdos para fazer tal função e quando for fazer entrevista ele perguntar: você já fez curso? Aí você fala: não. Depois ele fala assim: ah, já que você não fez curso, depois eu te chamo. E você sabe que ele não vai te chamar, aí a gente acaba ficando nervosa por isso. Então, precisa de uma lei que obrigue as empresas a darem cursos ou os lugares darem cursos para gente poder procurar um trabalho. Então, na minha opinião, eu sinto que precisa acontecer isso, precisa se profissionalizar para gente poder se inserir no mercado de trabalho de forma melhor.

Crystiane

Quero agradecer muito todas as questões que vocês colocaram, foram muito importantes mesmo para gente poder entender um pouquinho melhor quais são as dificuldades no trabalho. E agora eu queria colocar para vocês um outro tema para gente conversar aqui um pouco também. Eu queria perguntar para vocês se vocês já tiveram algum contato com a expressão tecnologia assistiva, se vocês já tiveram contato com essa expressão, o que ela quer dizer, vocês imaginam o que ela quer dizer?

Camila

Já ouvi falar o termo tecnologia, mas a palavra assistiva eu não conheço, os outros surdos também não conhecem.

Ana Cláudia

Dentro dessa nova tecnologia destinada para as pessoas com alguma deficiência eu conheci duas vertentes. Eu não sei se a que você está colocando se enquadra nessa. Um grupo de pessoas foi contratado para ser treinado na linguagem de informática, até então não tem a ver com isso. Só que como a lei tinha deficientes portadores tanto auditiva, como visual, o auditivo para poder assimilar o conhecimento do professor, tudo o que o professor passava, era digitado para uma pessoa que tinha audição. E eles liam na tela toda a explicação desse curso. Então, não sei se você está se referindo a isso. E aproveitando só aqui a carona, o que acontece? Está falando, por exemplo, informática que é uma área hoje muito boa no mercado, é uma área ainda valorizada. Então as pessoas que estão sendo absorvidas com alguma deficiência o que me impressiona, que me assusta, porque muitas vezes eu acabo me candidatando, as pessoas são treinadas com valores que não chegam nem a dois salários mínimos e você sabe que uma determinada linguagem existe um piso mínimo de remuneração. Após o treinamento, eu cheguei a fazer parte, que poderia durar entre 60 e 90 dias, essas pessoas que já eram contratadas, elas eram encaminhadas para departamentos específicos para estarem atuando na área e elas saiam do treinamento com o mesmo valor salarial do treinamento. Então você olhava e falava assim: meu Deus! Lógico, você fica quieta, mas com uma certa exploração e sendo que tinha uma outra pessoa, isso uma coisa que eu achei importantíssimo você levar para os requisitantes dessa pesquisa, é que a Lei de Cotas ainda não está amplamente divulgada, ela não é muito bem conhecida. Eu sou um exemplo vivo disso, pelo fato de eu atuar dos dois lados, eu só soube que existia a Lei de Cotas, até porque a minha formação não é em direito, em meados de 2005 mais ou menos sendo que já estou formada desde o ano de 93, então eu vinha trilhando a carreira profissional concorrendo com todos da mesma forma, tomava alguns cuidados de me sentar mais na frente, nunca no fundo que o pessoal faz mais bagunça, nesse sentido. Então, eu acho muito importante uma divulgação maior do que é a Lei de Cotas para todo o público. Inclusive na mídia você quase não vê na televisão que existe uma lei número tal que tem que ser preenchida. Então eu acho um ponto negativo que seria a falta de divulgação dessa lei.

Crystiane

Para gente falar sobre tecnologia assistiva, a Ana Cláudia começou falando um pouco e ela deu um exemplo de tecnologia assistiva, pelo que eu entendi, que era uma ferramenta que possibilitava aos surdos saberem o que estava sendo dito numa palestra ou alguma coisa desse tipo.

Tecnologia assistiva são todos os equipamentos que possibilitam as pessoas com deficiência, todas as deficiências, suprir ou compensar alguma coisa que a pessoa tenha dificuldade. Então, por

exemplo, para as pessoas com deficiência auditiva, a tecnologia assistiva mais conhecida é o aparelho. O aparelho pode ser considerado uma tecnologia assistiva, mas tem outras também que possibilitam a comunicação, o próprio computador, o celular para mensagem, sms. Essas são tecnologias assistivas que possibilitam as pessoas com deficiência suprir alguma necessidade que elas tenham.

E aí eu queria complementar e fazer uma pergunta para vocês, se vocês têm conhecimento, já tiveram conhecimento de algum aparelho, algum equipamento ou alguma coisa que pudesse facilitar para vocês a comunicação e que vocês não tiveram acesso e por que vocês não tiveram acesso a isso? Você conhecem alguma coisa?

Camila

Um exemplo, celular, antigamente só o ouvinte tinha celular e agora por torpedo sms. Agora o surdo também pode usar, agora eu posso ter, mas antigamente não tinha. Essa tecnologia assistiva ela proporcionou isso, a informática, a internet, a televisão que agora também tem a legenda, muitos tem o intérprete ali falando e o surdo não sabia nada e não tinha a legenda. Não tinha nada da informática e agora ela começa a existir.

Crystiane

Alguém conhece algum outro equipamento que poderia ajudar a comunicação de vocês, mas que vocês nunca tiveram acesso? E por qual motivo? Já ouviu falar de alguma coisa que você não pode ter por algum motivo?

Selma

Existia um celular que dava para falar, existe um celular que dá para ver a imagem e dá para falar em Libras e eu não tenho acesso a isso, mas que é muito legal.

Crystiane

Por que a Selma não tem acesso, ela já ouviu falar, mas não tem?

Selma

Não tive acesso porque é muito caro. Então, tenho muitas outras preocupações para comprar isso. Mas, seria muito importante para poder ter essa comunicação, mas eu não tenho. Eu percebi para o surdo que não sabe ler como eu seria muito importante. Se meu filho está lá e eu estou aqui, eu sou surda, eu não sei ler ou sei ler só um pouquinho, não sei passar um torpedo, não tem como. Então eu

precisava dessa tecnologia com sinais e aí com o celular lá e eu aqui, aí ele ia vibrar, eu ia interpretar, ele ia entender o que eu falei, ia ser muito melhor. Mas, é muito difícil isso pro surdo porque é muito caro. Então precisa ter um preço bem mais acessível, ser um preço baixinho e aí vem só caro e a gente acaba tendo um salário muito baixo. Mesmo comparando parcelado fica muito complicado. Aí ia ser melhor a comunicação. Às vezes eu mando para o meu filho mensagem, fico preocupada e acabo usando muito o torpedo e eu fico em casa utilizando isso.

Crystiane

Vocês sabem me dizer quanto, mais ou menos, custa ou se já viram o preço disso?

(...)

Sei que é acima de mil reais. Ah não, é acima de 2 mil reais, é bem mais caro que o aparelho de audição.

Michele

A gente precisa do celular, precisa do aparelho e muitas vezes não consegue porque tem muitos surdos desempregados ou a família tem uma renda muito baixa e acaba não conseguindo para poder ter isso. E isso facilita a vida e é muito caro celulares, muito caro aparelho. A gente vai tentando juntar um dinheiro, mas aí fica muito difícil, porque você tem que pagar luz, água, aluguel, ajudar a família e aí não dá, fica muito difícil.

Camila

Um exemplo, se tem um filho que chora, precisa também de um aparelho para vibrar para entender os surdos e para o surdo, ele não consegue comprar esse aparelho. É um relógio que vibra, que a criança percebe, é como se fosse babá eletrônica, só que para o surdo invés dele falar, ele vai vibrar, ele vai perceber que o nenê está chorando.

Crystiane

Então, vocês falaram aqui sobre o aparelho, sobre o celular e agora a Camila está falando também sobre um relógio. A Ana Cláudia falou sobre um programa de computador que pode ir escrevendo para as pessoas o que está sendo dito. Então são vários exemplos que vocês falaram do que está sendo chamado hoje de tecnologia assistiva. Tem mais alguma coisa que vocês já viram alguém usando, alguma coisa diferente?

(...)

Tem um DVD próprio para o surdo, telefone próprio para os surdos também que isso também ajuda. Um exemplo, a Camila está falando que muitas vezes não dá para falar porque esse aparelho não é compatível com o celular, não combina. Então tem que ser compatível.

Crystiane

E vocês falaram de todas essas coisas, todos esses equipamentos, todos eles são caros ou tem alguns que são mais fáceis de comparar?

Obs.: A Camila fala e a Milena falaram que todos são caros.

Crystiane

Agora a gente está caminhando pro finalzinho...

Michele

O celular é caro, o aparelho auditivo é caro e para gente poder conseguir comparar, a gente precisa ter um trabalho melhor. É preciso ter cursos para ter um trabalho melhor e poder comparar um aparelho desse.

Milena

Eu sonho em um dia poder ter um salário muito bom, ter um salário melhor na verdade, e aí às vezes acabo ficando nervosa com isso.

Crystiane

Vocês já falaram de vários equipamentos que podem ajudar e agora a gente vai tratar de um outro assunto. Eu queria ouvir de vocês, para gente ir caminhando para o final da nossa conversa, sobre a vida pessoal de vocês, a família, o lazer, outras coisas que não o trabalho. O que vocês acham que na vida pessoal de vocês é dificultado por causa da deficiência, se tem alguma coisa na vida pessoal que é dificultada, será que essas coisas que são dificultadas alguns desses aparelhos que vocês citaram, eles ajudariam, como que é?

Milena

Às vezes eu fico preocupada que eu estou lá em casa e eu quero avisar alguma coisa. E aí eu fico pedindo para as pessoas que estão na rua mesmo, no ônibus, em qualquer lugar, dentro da empresa. Aí

eu acabo escrevendo um bilhete em português: por favor, me ajuda eu sou surda e eu preciso avisar na minha casa que eu vou chegar atrasada. Você pode avisar? Me desculpa, você avisa? Aí ele pergunta: você é surda? Você está pedindo para te ajudar? Você quer que eu ligue? Tudo bem. Mas, antes eu aviso lá em casa que se alguém ligar que não adianta ligar para mim porque eu não vou ouvir. E às vezes eu explico várias vezes para eles poderem entender que não adianta ligar, só vou ver o torpedo. Eu percebo as coisas através do barulho, se fizer um barulho no celular ele já sabe que eu atendi. Se o pai ou mãe ligar, então já sabe que fui eu que atendi, aí fica mais fácil para saber que eu estou bem.

Selma

Às vezes eu vou ao médico e vou lá e peço para alguém me ajudar e eu acabo indo sozinha. Eu tenho dificuldade para marcar eu tenho dificuldade, para poder ir ao médico, para alguém ligar lá e marcar para mim. Aí eu tenho que fazer isso antes e isso para mim fica muito difícil, acaba tudo demorando muito. E eu preciso pedir ajuda, aí eu peço ajuda pro meu filho que tem 15 anos e aí eu vejo se posso ir, se não posso ir no local.

Camila

É muito difícil, por exemplo, para ir pro médico porque o médico nunca sabe Libras e você sempre tem que levar alguém. Eu sempre tenho que levar a minha mãe para fazer as perguntas e acabo pedindo para ir junto comigo, eu não posso ir sozinha, aí a minha mãe explica: ela é surda, eu estou aqui para interpretar e ajuda a preencher a ficha, tudo isso é muito confuso, é difícil de entender isso. Precisava ter um intérprete ali no hospital, em todos os lugares para nos ajudar.

Joelma

Eu nunca foi desprezada, mas também não tenho essas tecnologias de celular ou um intérprete para levar no hospital. Também acho isso muito difícil e às vezes eu peço: vamos lá, me ajuda. Ela: ah eu não posso, não tenho como ir com você. Eu fico pedindo e aí acabo indo sozinha, eu tenho força, crio ânimo e vou lá e as pessoas não podem ajudar.

Selma

Joelma você já foi sozinha no médico? É muito difícil, não é fácil.

Milena

Eu já fui.

Michele

Às vezes acontece de eu ficar doente, com dor de garganta e eu estou sozinha lá na família. Aí eu acabo pedindo para o namorado. Explico: estou com dor de garganta. E a gente acaba tendo que escrever em português. Aí eu explico: estou com febre. Mostro na parte do corpo, tem que fazer mímica para poder explicar e entender alguma coisa. E aí ele não entende nada de sinais. Aí de novo: olha estou com dor de garganta, estou com febre. E aí fica muito difícil por conta da comunicação, acabo tendo que fazer isso por escrito. Aí ele fala: eu não entendi. Eu sou surda. Aí eu falo de novo: garganta. Ele fala: faz sinais mais devagar. Aí eu falo: nossa, ele tem faculdade e não entende. E é muito difícil e acontece isso mesmo.

Selma

Realmente é muito difícil.

Milena

Quando eu fiquei grávida pela primeira vez, eu fiquei doente. Eu dormi muito durante a gravidez e a minha mãe foi me levar pro médico. Ele perguntou: a Milena ela só dorme muito durante a gravidez, não consegue nem levantar? Aí ele fez vários exames, falou que a minha saúde estava bem no período de gravidez, perguntou se eu queria fazer pré-natal. Expliquei, estou fazendo tudo. Minha mãe só me levou uma vez, quando chegou em casa ela falou: eu vou deixar você agora sozinha para ir no médico. Você que acostume a ir, você precisa se acostumar e se um dia você não tiver pai e mãe, como que você vai fazer? Então é melhor você se acostumando a ir no médico sozinha, vai aprendendo, você precisa se virar, então pode ir. Aí eu fui sozinha, aprendi sozinha e teve quatro filhos.

Crystiane

Obrigada. Para gente finalizar aqui agora, eu queria colocar uma última pergunta para vocês. Queria saber se vocês teriam sugestões, o que vocês poderiam dizer sobre coisas que poderiam melhorar a vida das pessoas com deficiência na cidade onde vocês moram, no bairro onde vocês moram. O que vocês acham que falta para vida das pessoas ser melhor nesses lugares?

Ana Cláudia

Eu acredito que no nosso país, que ainda é um país de terceiro mundo não de primeiro, eu acho que em primeiro lugar deveria haver mais investimento. Deveriam ser destinadas verbas maiores por parte do governo para todas as escolas, principalmente municipais e estaduais aonde poderiam ser oferecidos cursos profissionalizantes para as pessoas que tenham alguma deficiência. Mas, quando eu me refiro a

cursos profissionalizantes, cursos que sejam de um bom nível, de uma boa qualidade. Porque eu já estive em alguns, gente, os cursos são o básico do básico. E todos os deficientes têm grandes potenciais, eles podem desenvolver esses potenciais. Mas, precisam de professores mais capacitados. E um outro ponto que eu acho para melhorar a vida do deficiente seria o que? Assim como o idioma inglês é a segunda língua oficial do nosso país, eu acho que Libras deveria ser introduzido como uma disciplina em todos os colégios e universidades, porque todas as pessoas deveriam conhecer para que possam se comunicar com portadora ou não de deficiência. Então, eu acho que isso é um ponto primordial para que eles se sintam mais incluídos na sociedade e que as pessoas saudáveis possam estar orientando, ajudando, eu acho que esse é o primeiro ponto. O segundo ponto é conscientização, palestras com maior ênfase dentro das empresas sejam elas nacionais, multinacionais, para que a chefia, os superiores, os funcionários tenham consciência de como devem estar tratando, como abordar, como ajudar e orientar as pessoas que sejam deficientes. Então eu acho que existe um trabalho profundo a ser feito que começa, na minha opinião, da educação mesmo a nível escolar, eu acho que isso é o ponto principal.

Camila

Precisa inserir mais os deficientes na parte de esportes porque nas paraolimpíadas só tem deficiente visual, tem cadeirante e surdos? Não tem, então é uma das coisas que eu gostaria que tivesse. Falta intérprete.

Joelma

Todas as pessoas, seja visual, cadeirante, gostaria que todos fossem iguais em relação a todas as deficiências, seja visual, seja cadeirante.

Josiete

Também, na minha opinião, o que falta é em relação a intérprete, que exista uma lei que obrigue a ter intérpretes porque é muito difícil para nós, muito difícil pro surdo. Tem ouvintes que pensam que é fácil, mas não é.

Camila

Existem sempre congressos e palestras sobre as pessoas com deficiência específica na área de surdez também, isso é importante para divulgar, como resolver os problemas e as dificuldades.

Milena

Concordo com a opinião da Camila, um exemplo, é essa pesquisa que está sendo feita e que essa nossa opinião pode ser levada pro governo e de repente virar um congresso e uma palestra.

Crystiane

Era isso, as perguntas, os temas, o que a gente queria colocar para vocês eram esses e eu acho que foi muito bom. Vocês trouxeram muita informação para poder se transformar num material que vai poder subsidiar políticas, políticas públicas na área para pessoas com deficiência.

Nós fizemos hoje de manhã uma reunião como essa daqui com pessoas com deficiência física e amanhã nós vamos fazer uma outra reunião também como essa com pessoas com deficiência visual. Cada um colocando os seus aspectos, o ponto de vista, o que acha do mercado de trabalho, dos equipamentos que precisa para melhorar a vida, o que poderia ser feito para melhorar a condição de vida das pessoas na cidade.

Queria agradecer muito e a gente queria pedir só para saber quem são as pessoas que estiveram aqui hoje, a gente tem uma ficha bem pequena, curta, um questionário para preencher. A Luciene vai nos ajudar no preenchimento e a gente vai fazer junto para ela ir esclarecendo cada uma das perguntas também. Além disso, depois que a gente terminar de preencher a ficha, a gente tem um auxílio financeiro para entregar para vocês por terem participado aqui dessa atividade e a gente vai passar um recibo e entregando esse auxílio.

Grupo Focal – Deficientes Visuais Desempregados**Data: 4 de dezembro de 2009**

Em primeiro lugar eu queria dizer boas vindas e obrigada por vocês terem tido a disponibilidade de estar conversando com a gente. Como eu já disse, durante a apresentação, meu nome é Crystiane, conversei no telefone com quase todos vocês verificando se vocês tinham o interesse de vir até aqui e explicando mais ou menos qual que era a nossa intenção dessa conversa de hoje. Também estão aqui pelo DIEESE, que é o instituto de pesquisa que está fazendo esse projeto, a Sirlei que está aqui do meu lado esquerdo coordenando essa atividade junto comigo e aqui do meu lado direito está a Adriana que está fazendo a relatoria dessa nossa atividade, da conversa que a gente vai fazer. Também está ajudando a gente aqui o Paulo que está dando apoio aqui para gente para dar tudo certo e tem também o Roberto que está na gravação do som ali no fundinho da sala e a Flávia também que é do ITS.

Esse projeto de pesquisa está sendo desenvolvido por duas instituições, uma é o DIEESE da qual eu faço parte e também as outras pessoas aqui que eu fiz a apresentação, e o outro instituto é o ITS – Instituto de Tecnologia Social. E a Flávia está aqui, vai acompanhar a nossa reunião, vai observar a atividade. Essas duas instituições estão realizando essa pesquisa a pedido do Governo Federal por meio do Ministério da Ciência e Tecnologia.

A pesquisa trata das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e os equipamentos que as pessoas com deficiência podem usar para facilitar o dia-a-dia, o cotidiano delas. Então, o foco da nossa conversa vai ser essas duas coisas também, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e os equipamentos que as pessoas com deficiência utilizam para poder facilitar o dia-a-dia delas.

A gente já realizou aqui ontem na parte da manhã e na parte da tarde uma atividade como essa. Na parte da manhã reunindo pessoas com deficiência física e na parte da tarde da tarde reunindo pessoas com deficiência auditiva. E hoje a gente está reunindo aqui pessoas com deficiência visual para fazer essa mesma conversa. A gente fez esses grupos separados porque a gente acha que a necessidade de cada um acaba sendo diferente e para a gente poder contemplar a necessidade de cada um.

Por que o Governo Federal está solicitando essa pesquisa por DIEESE e para o ITS? Porque é necessário conhecer quais são as necessidades das pessoas, para depois implementar políticas nessa área. Então, o resultado dessa pesquisa vai se transformar num relatório, numa publicação e isso vai ser entregue para o governo para, a partir daí, eles tomarem as medidas cabíveis. Não são as instituições que estão aqui que vão implementar as políticas, nós realizamos as pesquisas e repassamos para o Governo Federal para que eles possam tomar as medidas cabíveis.

Como que vai funcionar aqui a nossa atividade? A gente vai colocar as perguntas e a gente gostaria que vocês se expressassem sobre a experiência de vocês. Qual que foi a vivencia que vocês tiveram em relação à questão que eu estou colocando. É importante ressaltar que não existem respostas certas ou erradas nesse caso, vocês respondem conforme a vivencia de vocês. Isso para nós é o material da pesquisa, que vocês digam qual foi à experiência de vocês. Nesse caso, a gente está reunindo aqui pessoas que a gente acredita que estão procurando emprego, que estão buscando se inserir no mercado de trabalho, estão fazendo cursos. Eu sei que vocês todos estão fazendo cursos em diferentes momentos na Adeva, que foi uma instituição que contribuiu para gente poder montar esse grupo.

Essa participação à resposta de vocês para as perguntas que eu vou colocar é voluntária, se expressa quem quiser se expressar. Agora, seria muito importante se a gente pudesse contar a opinião de todos vocês, aqueles que puderem contribuir a gente agradece muito.

Nós temos um grupo aqui, apesar de vocês serem todas pessoas com deficiência visual, a gente tem um grupo diferente formado por homens, mulheres, pessoas com idades diferentes e com grau de deficiência diferente. A gente queria que o importante nesse caso, nas nossas respostas aqui é que a experiência e resposta de cada um seja respeitada. Então as pessoas se expressam conforme a vivência delas e que a gente tenha aqui o comprometimento de respeitar a opinião e a vivência das pessoas, uma regrinha importante para gente poder dar continuidade na nossa reunião, inclusive diferença de profissão, cada um com uma profissão, com uma experiência diferente e a gente respeitando essas diferenças e essas diversidades. Para nós é muito importante.

A gente está gravando, eu estou aqui com o microfone, inclusive já perguntei para as pessoas se o microfone atrapalha por causa da direção da voz, já me disseram que não. A gente está usando microfone porque a gente precisa gravar o depoimento das pessoas para poder compor o nosso relatório. É claro que a gente faz um esforço, a Adriana está no esforço de fazer a relatoria, mas é muito difícil a gente conseguir aqui captar todas as informações que vocês vão nos dar. Então por isso que a gente faz a gravação para depois olhar com cuidado o que cada um falou. Mas, ao mesmo tempo

isso não significa que a gente vai usar a fala de vocês e divulgar a fala de vocês individualmente. A gente pega todo o material que vocês trouxeram aqui hoje e a gente faz um relatório em cima disso, não citando individualmente as pessoas, mas fazendo um relatório sobre como aconteceu essa atividade, quais foram as informações que vieram. E aí eu queria pedir para vocês permissão para fazer essa gravação se alguém tiver alguma coisa que ponderar, contra, a gente conversa. Tudo bem a gente fazer a gravação? E a gente também vai fotografar a atividade para gente poder registrar a nossa conversa aqui. Esses são os nossos objetivos e as regrinhas de como o trabalho vai funcionar.

Eu queria saber de vocês, e aí conforme cada um for respondendo a pergunta, eu queria que antes de falar vocês falassem o nome de vocês, se apresentassem, até para quando for gravar saber quem está falando. Então eu queria saber de vocês, a primeira questão é a seguinte: agora que a política de cotas garante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho eu queria que vocês dissessem o que é um ponto positivo e um ponto negativo da política de cotas.

Silvina

Bom dia, para mim eu acho que não tem nada negativo. Durante anos eu procurei muitos empregos e varias vezes eu recebi um não por motivo da deficiência visual porque não existia essa cota. Então, eu acho que é muito bom, é uma oportunidade muito grande da qual eu voltei a estudar, isso me incentivou a voltar a estudar, a fazer um curso profissionalizante. O negativo é o fato das empresas darem essa oportunidade para nós por ser obrigatório. Então esse é o único lado negativo que eu vejo.

Daniele

O que eu acho de positivo é a oportunidade que a gente tem, é que nem a Silvina comentou. Lógico que por uma questão, as empresas agora dão a vaga devido à lei, só que o lado negativo é que as empresas muitas vezes contratam simplesmente pelo fato de preencher a cota, de estar praticando a lei e muitas vezes deixa o funcionário sem fazer nada, achando que ele não é capaz.

Marcelo

Bom dia para todos, meu nome é Marcelo Trevisan. O lado positivo da lei que foi criada é de abrir um espaço, que já era, no emprego público, era obrigado a ter uma cota e isso se estendeu também para o privado. Quer dizer, abriu muito o campo de trabalho para o deficiente. Até então ele estava encostado, ele não trabalhava, não produzia, entre aspas, porque existem deficientes muito bem sucedidos muito antes da cota. Mas, era mais difícil a inserção no mercado de trabalho. Com a lei realmente melhorou muito, muito, muito. Mas, a obrigatoriedade de você cumprir a cota, por parte do

privado, trouxe um problema muito grande da empresa dar preferência para aquela deficiência leve, que não limita tanto e aí você tem um preconceito para com aqueles que tem mais dificuldade. É uma tecla que eu percebo e que queria bater forte quanto aos aparelhos de adaptação de acessibilidade para o deficiente visual. Se trata de ferramentas importantíssimas para o deficiente visual e que, no entanto, não há nenhum tipo de incentivo fiscal. Então você vai comparar uma lupa hoje para utilizar, você gasta um dinheirão e você não tem acessibilidade no trabalho. Então, quer dizer, você gasta o dinheiro, não utiliza e paga um imposto enorme. Então como *software* de voz, ampliador de texto, é tudo material importado que você paga um absurdo. Um ampliador de texto custa em torno de 7 mil reais. Então para quem não teve até então recente acesso ao trabalho, não tem esse dinheiro para pagar para se recolocar.

Cristiane

Você está dizendo que a pessoa com deficiência tem que adquirir esses equipamentos para poder trabalhar. E o caso da empresa oferecer a infra-estrutura, porque você está dizendo que um ponto da Lei de Cotas é que a pessoa com deficiência foi trabalhar, só que ela chega no trabalho e esses equipamentos todos não são oferecidos para ela, ou são?

Marcelo

Veja bem, eu venho de um emprego que no laudo foi colocada à necessidade das adaptações e a empresa não teve condições de comprar os aparelhos, comprar as ferramentas. O motivo é grana, não adianta a gente esconder isso. Quando oferece, veja bem, a deficiência visual, como você falou no início, cada pessoa tem a sua limitação diferente, então você têm muitas das ferramentas para um específico, para um determinado tipo de problema e às vezes, esses como já foi oferecido para mim um software chamado *Magic*, onde ele amplia muito, acho que os meus colegas aqui conhecem, ele amplia demais a tela, só que a minha deficiência eu tenho uma lesão (ocular), então é independente você ampliar o quanto você ampliar, ela não vai me confortar para trabalhar. O que seria mais prudente é ter me consultado e comparado ou um virtual (...) ou *software* de voz como eu pedi. Então a gente não sabe o que acontece. Por isso que eu acho que é assim, você tendo incentivo fiscal, ainda mais agora que o Brasil vai ter que taxar mais os produtos que vão vir de fora, principalmente americanos, eu espero que esses produtos não estejam na lista, que seja dada uma atenção maior para gente a nível de valor.

Raquel

Se inserir no mercado de trabalho, tem muitas empresas que estão ajudando realmente o deficiente a se preparar. O único ponto negativo que eu vejo nisso tudo é o preconceito, a falta de informação realmente. Porque mesmo tendo a política de cotas há empresas que tem pessoas que trabalham que não estão preparadas, eles cederam as vagas, mas não preparam o público que vai trabalhar com o deficiente. E uma dúvida é se essa Lei de Cotas parar, acabar, entrar um governo e acabar, qual a segurança que a gente vai ter no trabalho? São coisas que a gente fica se questionando.

Dimas

O lado positivo que eu vejo nessa Lei de Cotas é assim, como todos já falaram, abre-se uma oportunidade para nós podermos ter uma chance de trabalho, isso é muito bom. Só que é assim, o que acontece? As empresas estão nos dando oportunidade, essa lei está nos dando a oportunidade de mostrar o trabalho. Porque até então, como já falou, existia o preconceito, existe o preconceito, a pessoa deficiente não serve para nada, ela vai atrapalhar. Então com essa lei há a oportunidade agora das empresas verem, perceberem que não é bem assim, que nós realmente podemos trabalhar. Não vamos dizer como uma pessoa normal, mas quase que fosse como uma pessoa normal, ao demonstrar o espírito de trabalho, mostrar que nós somos capacitados. O ponto negativo é como a maioria já falou, realmente as empresas, esse fator de cotas, as empresas muitas elas não querem ter deficiente lá. O duro é isso, é eles serem obrigados a terem que talvez nos contratar. Quando é feito por livre de espontânea vontade a pessoa se sente melhor. Mas, por obrigação é difícil.

Cláudio

O número de cotas eu acho que é uma boa coisa que teve. O governo fez e ajuda as pessoas, os deficientes físicos, essas pessoas. A minha deficiência é de 97, quando eu trabalhei no Banespa, quando eu entrei no SOS Criança no tempo do Quércia, quando ele tirava as pessoas com deficiência da rua. Eu trabalhei até 97, de 87 a 97, de lá para cá eu não consegui mais emprego. Eu não conseguia fazer ficha nas empresas e não conseguia emprego. Até hoje eu não estava trabalhando e até hoje agora estou fazendo esse curso para me atualizar para ver se eu consigo algum serviço.

Edmilson

Eu só vou complementar alguma coisa que o Cláudio falou, eu acho que a política de cotas, para mim, que eu perdi a visão há pouco tempo, pelo menos do esquerdo, do lado direito eu enxergo 100%. Eu vejo que as empresas ainda tem muita discriminação e estou na Adeva para tentar me repor no mercado de trabalho.

Crystiane

Mas, você acha que a discriminação é para contratar ou é discriminação dos outros colegas de trabalho?

Edmilson

Eu acho que deve ser das empresas mesmo, eles acham que a gente não tem capacidade. Mas, eu vejo que todo mundo aqui que está na Adeva tem capacidade para fazer coisas muito boas, melhor e espero um momento novo agora na minha vida. O que eu falei que ia complementar do Cláudio, o momento novo seria a Mundial que parece que vai contratar pelo menos umas 30, 35 pessoas deficientes, espero que todos estejam lá, cumpram a sua meta, sejam felizes e ajudem o pessoal das suas famílias, porque só eles ajudando a gente, é meio complicado eu acho.

Luiz Carlos

Bom dia meu nome é Luiz Carlos, tenho 38 anos. O negócio de cotas eu ainda não sabia. Quando eu trabalhei, eu estou afastado do emprego desde 92 e como eu entrei numa empresa e eu era *office boy*, quando eu entrei eu fui crescendo na firma. Até as dificuldades que eu tinha quando eu ficava na rua, quando eu ficava perdido, eu ligava para o meu chefe e ele me instruía como que eu devia arcar com as minhas dificuldades e ele dava algumas indicações para mim. Mas, eu não sabia que essa Lei de Cotas era divulgada porque eu estou afastado do serviço, do trabalho já há algum tempo. Então eu não estava sabendo direito sobre isso, foi a Adeva que me incentivou agora.

Crystiane

E agora você continua afastado ou você está querendo voltar?

Luiz Carlos

Estou querendo voltar.

Daniele

Voltando assim um pouco o que os meus amigos falaram, eu acho que a gente também não deve só criticar a Lei de Cotas porque existem muitos deficientes que são acomodados. Eu, no meu caso, estou me preparando, quero voltar ao mercado de trabalho, tenho uma meta de vida, pretendo alcançar ao longe. Do mesmo jeito que eu tenho essa meta, como eu havia falado antes, as empresas esquecem de olhar não só o deficiente tem que ver a pessoa, o que ela quer de vida, se ela quer viver naquele simples cargo para cumprir a cota e ficar sem fazer nada ou se de repente ela que se aprofundar,

estudar, se aperfeiçoar mais e poder estar crescendo independente da deficiência ou não. E o que acontece é que as empresas às vezes acham que é mais fácil adaptar uma empresa para um cadeirante de repente, do que para um deficiente visual, porque o deficiente visual, ah! Coitado ele não enxerga. Se um deficiente visual derruba um copo de água é coitado, não enxerga. Eles esquecem de ver que uma pessoa que enxerga também pode derrubar um copo com água. Então eu acho que de uma certa forma existe um preconceito maior contra o deficiente visual. Só que as pessoas, pelos menos as empresas, deveriam pesquisar desde lá no início, como é a nossa readaptação de vida, como que a gente aprende a conhecer a rua, perceber as coisas, como que a gente estuda, do que é capaz e ver também, como eu falei, o que a gente quer com a empresa, se a gente quer somente preencher a Lei de Cotas ou se a gente quer crescer como pessoa.

Raquel

Mas, voltando às empresas, tem muitas empresas que estão preparando o deficiente, fornecendo bolsas para estudar, a CPM, a Mundial e tantas outras, até a Febrabam está preparando os deficientes. Então existem os dois lados, eu acho que se nós estamos na posição de deficiente, nós temos que fazer a nossa parte e ver o lado da gente para poder cobrar, para mim, eu vivo assim.

Silvina

Essa questão do preconceito, eu acho que é muito relativo, existe preconceito em todas as áreas. E quanto à preocupação, que eu vejo que tem preocupação quando o próximo governo viesse a acabar com as cotas, eu acho que cabe a nós, os deficientes, quando entrarmos numa empresa, mostrarmos o quanto nós somos capazes e que nós podemos fazer tudo que os outros fazem, basta que tenham ferramentas adequadas, Muitas empresas contratam uma pessoa até como figura decorativa para completar a cota, se aquela pessoa permitir que façam isso com ela, é óbvio que na hora que essa lei acabar ele vai ser mandado embora. Mas, se a pessoa enfrentar, lutar e mostrar que ela é capaz, ela pode até conseguir cargos melhores do que aqueles que não tem nenhuma deficiência.

Emerson

O que eu acho que falta mais para o deficiente é a questão do respeito mesmo tanto no emprego, as pessoas te olham diferente por você ser deficiente, por você precisar de uma coisa que outras pessoas não precisariam. Mas, no metrô, o que é falta é respeito. Então essa Lei de Cotas veio para ajudar. Mas, ainda é muito pouco para o que a gente precisa, não fazendo de coitadinho, essas coisas. Mas, realmente a gente tem uma necessidade maior do que os outros.

Vanessa

Ainda não trabalhei assim, mas eu acho que tem preconceito porque eu já tentei entregar currículo e as pessoas já olham totalmente diferente para gente. Então a gente já sai até sem graça do lugar.

Elaine

Estou há pouco tempo aqui em São Paulo, eu não peguei nenhuma experiência de trabalho. Mas, eu estou me preparando. Então, o ponto positivo que eu coloção é as oportunidades e o ponto negativo que eu coloco nesse pouco tempo que eu estou em São Paulo é o preconceito mesmo.

Rubens

O que eu queria por também ao que o pessoal é sobre o que a Danielle tinha falado dos deficientes no mercado de trabalho e na locomoção também é como se fosse do metrô, acho que todos vão concordar comigo do Metrô. Colocaram aquele piso tátil, o piso tátil não é totalmente direcionado com a gente, não é para gente, colocou pro deficiente, sim, mas nem todos usam. Colocaram na Sé e como que o deficiente vai se locomover na Sé com aquele movimento todo? É a mesma coisa, não pesquisaram, não fizeram pesquisa com os deficientes antes de colocar o piso tátil. A mesma coisa, as empresas deveriam fazer uma pesquisa com os deficientes sobre o mercado de trabalho. O metrô também sobre da locomoção para o deficiente no meio de transporte do metrô também que é a mesma coisa. Então o que eu concluo? Que as empresas têm que fazer pesquisa mesmo com o deficiente, não é a empresa ter preconceito, ela, mesmo com essa Lei de Cotas, tudo bem que pode ter Lei de Cotas para lei de deficiente trabalhar. Mas, o certo é a empresa entrar em acordo com a Lei de Cotas fazendo pesquisa com os deficientes, igual aqui. Faz uma reunião com os deficientes para cada um, aquela empresa, qualquer empresa, a Mundial fazer uma pesquisa com o deficiente, o que ele faz, o que ele deixa de fazer, no que ele já trabalhou. Que nem eu, eu trabalhei na frente de trabalho na época da gestão do finado Pita, o falecido Pita. Então eu trabalhei de 99 até 2000 e essa época foi muito boa que chamou muita gente, não só deficiente, como o meu irmão que enxerga e meu irmão também trabalhou. Então, é a mesma coisa, que deveria fazer uma pesquisa com os deficientes, as empresas fazer pesquisa com os deficientes antes de contratar ele, porque não adianta contratar ele e não saber trabalhar com o deficiente? E a mesma coisa, você vai em sala de aula, o professor fala: como é que você faz para estudar? Você que tem que falar: eu faço assim, qualquer colega da classe dita, eu vou na sala de recursos, ele retoma as notas em cima do braile, aí escrevo na tinta e o professor dá a nota, assim a mesma coisa deveria fazer...

Crystiane

No trabalho?

Rubens

No trabalho também, pesquisar, perguntar, tirar a sua dúvida, é a mesma coisa. Que nem: como que eu faço para te conduzir? É a mesma coisa. Como que você poderia estar trabalhando dentro da empresa? Tem que perguntar para o deficiente porque ninguém conhece a vida de ninguém. Todos nós aqui somos deficientes, mas ninguém sabe do que foi o tipo de perda, só conversando. Que nem o meu é glaucoma, é catarata congênita, eu perdi aos 23 anos, até os 23 eu enxergava, eu trabalhava de servente de pedreiro com o falecido meu pai e meu tio. Então eu trabalhei até os meus 23 anos, eu enxerguei, eu sei o que é dia, eu sei o que é noite, nunca trabalhei registrado, trabalhei de servente de pedreiro como ajudante de construção de casas.

Simone

Eu estou estudando, me preparando para o mercado de trabalho. O que eu tenho para falar é por causa do preconceito das pessoas. Tem gente que ainda não está preparado para lidar com o deficiente. Na escola, tem aluno deficiente visual total, eles tem a perda da visão total, aí eles escrevem em braile, os professores não perguntam como vão dar a nota, eles não sabem ler em braile e não sabe como lidar com o deficiente visual ou o que fazer para ajudá-lo. Mas, eles dão um jeito, os alunos ajudam, os professores, assim a gente vai levando a vida.

Carina

Então, na época que eu trabalhei eu não tenho o que reclamar do serviço que eu fiz. Só que a gente que é deficiente, nossos limites, a gente é limitado a certas coisas que a gente não pode fazer. Às vezes têm pessoas que não entendem isso. Então a gente acaba meio que não deixado para trás. Mas, a pessoa olha para gente com preconceito de que a gente não pode fazer uma coisa e acaba deixando a gente para trás. Tinha coisas lá no serviço que eu trabalhei que não podia fazer, só que tinha gente que não entendia. Eu acho que isso devia ser mudado, a visão das pessoas devia estar mais atenta para o que a gente pode e o que a gente não pode fazer.

João

Eu creio que, perto do que a Carina falou, foi criada para a sociedade uma imagem do que é o deficiente, aquela imagem de coitadinho, de incapaz. Então ele está limitado a isso, as pessoas enxergam isso e não por aí, o deficiente ele tem uma limitação? Ele tem, só que isso não impede que

ele ocupe várias outras áreas dentro de uma empresa. Ele é uma pessoa comum, como as outras e as pessoas não sabem como auxiliar um deficiente, as pessoas têm essa barreira, elas até querem chegar, querem saber como funciona o modo de vida do deficiente. Só que elas se trancam nessa idéia de que por ser limitado ele não vai querer participar da vida em sociedade.

Crystiane

Queria agradecer muito essa primeira rodada da pergunta que foi muito importante. Eu queria resgatar alguns pontos para gente poder passar para frente, ver se eu consegui registrar. Mas, me parece que vocês disseram aqui que a Lei de Cotas é importante porque é um primeiro momento, a porta de entrada quando gera uma primeira possibilidade da pessoa com deficiência entrar no mercado de trabalho. Mas, aí as coisas não se esgotam, tem mais um monte de coisas para além disso.

Em primeiro lugar vocês falaram muito sobre a discriminação e quais são os motivos até dessa discriminação, que é o simples fato de não conhecer, não perguntar. Todo mundo falou bastante aqui sobre o simples fato de perguntar já resolve muita coisa, perguntar quais são as necessidades, quais são as limitações, de que maneira eu posso ajudar. Além disso, veio também a questão do equipamento disponível, a pessoa chega na empresa, mas a empresa não está adaptada para recebê-la com a infra-estrutura adequada. Mas, além disso, também as pessoas não estão preparadas para recebê-las.

A questão da locomoção, uma questão importante, a Lei de Cotas possibilita que as pessoas entrem no mercado de trabalho, comecem a trabalhar. Mas, o deslocamento até o trabalho também pode ser um problema se as coisas não estiverem juntas, a possibilidade de chegar ao trabalho e o trabalho mesmo. E aí falamos bastante aqui sobre o preconceito, preconceito das pessoas no trabalho e também foi dito aqui sobre a questão do estudo, da escolaridade que às vezes tem algumas restrições. Mas, também é importante porque é exigência das empresas e é importante para pessoas também. Eu acho que foi mais ou menos isso que foi dito nessa primeira rodada. Alguém queria complementar e a gente pode ir caminhando. A gente tem mais duas perguntas aqui que também tratam da questão do trabalho.

Eu vou passar para a próxima pergunta e aí se quiser retomar a anterior, eu acho até o Cláudio já começou falando um pouco sobre a próxima pergunta. Quais são as dificuldades para encontrar trabalho que estejam relacionadas com a deficiência? Se existe essa dificuldade, que é a dificuldade de encontrar trabalho porque é deficiente, se vocês têm essa experiência?

Dimas

Realmente, muito embora essa seja a primeira vez que eu estou buscando uma vaga com deficiência, baixa visão, eu já trabalhei mais de 20 anos nas empresas. Trabalhava normalmente, tinha alguns problemas, mas trabalhava. Essa é a primeira vez e o que eu estou percebendo que realmente eu vou encontrar muitos problemas para conseguir o trabalho, porque a gente observa o seguinte, mesmo tendo baixa visão, as pessoas acham que você não preenche a cota. Tem pessoas que, eles buscam pessoas que enxergam menos ainda do que eu, ou senão, assim que eles percebem o grau de deficiência, eles já colocam barreiras: - não, você não preenche o objetivo, você vai nos trazer problemas. Muito embora eles não falam isso, mas dá para perceber nitidamente essa posição deles.

Crystiane

Você está dizendo que a empresa prefere quem tem baixa visão ou com cegueira total?

Dimas

Com cegueira total, tanto é que essa semana eu fui entrevistado e deu para perceber que a pessoa que estava entrevistando deixou isso bem claro: olha você tem um problema de visão, mas não atinge o grau que nós queremos, que é menos que zero, zero, zero alguma coisa. Nitidamente ele falou isso.

Edmilson

O primeiro serviço que eu fui procurar depois que eu perdi a visão há seis anos atrás, nós estamos no século XXI já era para pelos menos, eu vou complementar assim o que alguns dos meus amigos, colegas, parceiros estavam dizendo. Eu achei que essa discriminação era mais para o negro, mas eu estou vendo que tem 70% branco, uns 30% negros praticamente, eu, Rubens e Cláudio, a gente não escolhe.

Crystiane

Mas, você acha que o fato de você ter dificuldade de encontrar trabalho tem a ver com a sua deficiência, você já começou a procurar trabalho?

Edmilson

Eu sempre pinto nos *cats*.

Crystiane

E aí você está tendo dificuldade, você acha que tem relação com a sua deficiência?

Edmilson

Deve ser porque o serviço para mim, pelas profissões que eu tenho, já tive antes de perder a visão. Ppor exemplo, quando eu vou nos *cats* são fáceis as vagas para mim. Mas, quando a gente chega na empresa, aí já muda a situação.

Raquel

Sobre o preconceito de mais ou menos visão, na verdade, a empresa prefere quem tem um pouco de visão. Só que existe um código sid que tem que estar conferindo. Mas, com certeza, se a empresa tiver que pegar um que enxerga um pouquinho e pegar o que não enxerga nada, vai pegar o que enxerga um pouquinho.

Silvina

Para mim é o seguinte, depois que foi aprovada essa Lei de Cotas eu ainda não fui a procura de emprego no mercado de trabalho. Primeiro eu preferi me preparar profissionalmente e terminar o 2º grau também, que hoje acho que é fundamental, eu sou da antiga. Eu, na minha posição, como eu falei antes, tinha dificuldade de arrumar um emprego melhor por ser deficiente. Então agora, por causa da cota, eu acredito que eu vou ter muito mais chance. Porque eu sei que a partir do momento que eu entrar na empresa, eu vou mostrar a minha capacidade profissional. Então eu acho que a procura agora vai ser bem mais fácil pelo fato deles precisarem preencher a cota. É a oportunidade de eu entrar e mostrar o meu trabalho. Eu acho que vai ser mais fácil.

Daniele

Resumindo, acho que de uma maneira geral, lógico os meus colegas vão dar a opinião, só que eu acho o seguinte, não existe a preferência por quem tem cegueira total ou por quem tem baixa visão. O que existe é uma falta de conhecimento e de preparo das empresas sabendo do que a gente pode fazer, sabendo o que a gente precisa trabalhar, do que nós somos capacitados. Limitações sim, incapacidade jamais. Então, acho que falta melhor preparo e conhecimento das empresas. Porque se você for analisar a Lei de Cotas ela existe há dezoito anos, só que se fala mais dessa Lei de Cotas digamos, de uns três anos para cá. Por dezoito anos, mas se fala mais a três anos da Lei de Cotas. Então de uma certa maneira falta preparo das empresas, conhecimento do que um deficiente é capaz mesmo com cegueira total ou com baixa visão, isso não interfere. O que falta, resumidamente, é conhecimento das empresas porque capacidade nós temos e cada um que está aqui, está se preparando para se reposicionar ao mercado de trabalho.

Marcelo

Eu concordo totalmente com o que o pessoal está falando. Inclusive a Daniela levantou uma questão legal, até mesmo para as pessoas, não só para as empresas. A imagem eu vou resumir, todo mundo vai dar risada porque é bem essa mesmo, a idéia é a seguinte: o deficiente total, para eles, ele não enxerga nada e ele não consegue fazer nada, o que é uma grande mentira, e o deficiente que enxerga um pouquinho, ele enxerga tudo, ele pode fazer qualquer coisa e não é assim. Vai existir coisas até que o deficiente que tem um pouco de visão, baixa visão não vai fazer que o deficiente total vai fazer com tranquilidade, então é falta da informação mesmo. E uma coisa também que chama atenção é a gente chegar muitas vezes no recursos humanos, que cada vez está menos humano, chegar e a pessoa não ter informação nenhuma, falta de estrutura mesmo, falta de informação. A ponto de eu ter que fazer, por exemplo, um teste de raciocínio lógico com figuras, legal né? Um exemplo agora recente que hoje eu tinha até uma entrevista marcada, a pessoa te aborda: você sabe mexer com *excel*? Você até dispensa o *software* porque se você falar que precisa do *software* o pessoal não te oferece emprego. Então você tem que se jogar no mercado, a verdade é essa, e aí você fala se for *excell*: Ah não vai mexer com planilha de *excell*, tudo, beleza. Então, você fala: estou qualificado. Mas, aí vem aquela frase pitoresca: mas você enxerga um pouquinho? Então não adianta, eu nem fui porque ela está esperando alguém que enxerga, ela não está esperando alguém que tem dificuldade. Então, poxa, é difícil, às vezes não sei se é a preparação na faculdade, se a pessoa fica trancada no mundo corporativo e não tem visão para outras coisas. Porque esse é o tipo de dificuldade mesmo que a gente enfrenta.

Luis Carlos

Eu, pelo que os colegas comentaram aí, as minhas dificuldades seriam assim, sempre quando eu ia procurar emprego ou eles me mandavam para o outro lado da cidade ou então eles colocavam que eu não sabia informática ou então não tinha carta de motorista. Então eles colocavam algum obstáculo que fazia com que eu me desanimasse. Então no caso seria isso.

Emerson

O problema maior é a falta de informação mesmo, porque todo o deficiente é capaz de fazer qualquer coisa que alguém que enxerga faz, é só ter a informação certa, explicar direito como que faz igual você explica para uma outra pessoa. O problema na verdade mesmo, é informação e o respeito mesmo, que eu acho que tem muita falta de respeito ainda com o deficiente.

Crystiane

O pessoal falou aqui, primeiro surgiu uma discussão aqui sobre as empresas que contratam aqueles com cegueira total e outras com baixa visão. Mas, depois a gente foi caminhando para a discussão dizendo que todos têm dificuldade de contratação, é comum para os dois as dificuldades. E a falta de conhecimento é a coisa que está vindo na nossa conversa, novamente de conhecimento de como lidar.

Eu queria passar para a próxima questão para aquelas pessoas que já trabalharam, que já tinham uma deficiência e estavam trabalhando, para verificar o seguinte: será que no trabalho vocês verificaram uma outra pessoa que enxerga totalmente e que tinha outras condições de remuneração? Ganhava melhor ou então que mudava de cargo com mais facilidade, enquanto que a pessoa com deficiência não tinha as mesmas possibilidades?

Marcelo

Eu fiquei dez anos afastado, lógico trabalhando, mas sem carteira assinada. Com a valorização da Lei de Cotas, que é uma lei que tem que ser super valorizada, a gente não pode perder, eu aceitei trabalhar, voltar ao mercado de trabalho e fui trabalhar num laboratório farmacêutico como auxiliar de almoxarifado. Então eu gosto de desafios, eu gosto de me propor a fazer coisas que a gente não consegue teoricamente. Então seria o nome das matérias primas, dos princípios ativos e o deficiente agora está começando a ler bula de remédio e eu achei isso fantástico e fui atrás, me adaptei. Eu trabalhava na área de logística, laboratório, então separava tudo. E o que acontece? Você consegue fazer, me equiparei à pessoa normal. Só que você acaba, é como o pessoal até comentou no começo, você acaba ficando esquecido. Você ao pedir um aumento, você não merece porque: ah não, você está há pouco tempo. Já era um ano e tanto, mas você está a pouco tempo. Aí já começam as desculpinhas, então todo aquele esforço que você fez de se adaptar, você acaba ficando meio que jogado. Então isso para o deficiente é complicado porque só ele sabe o esforço que ele está fazendo para se adaptar para aquilo. E pelo lado do empresário ele só vê o lucro, só vê o final do mês os custos. Então eu vivenciei isso aí e foi realmente complexo, não foi legal não. E acho que assim, não serve para gente parar por aqui, acho que a gente tem que continuar, não pode deixar de batalhar sempre. Isso também não pode ser uma coisa que impeça. Mas, é que a coisa era tão visível, que quando passa a ser tão visível aí já é complicado. Então acontece sim, espero que mude. Mas, acontece, sempre tem essas barreiras que a gente precisa estar passando, não tem jeito.

Raquel

Eu trabalhei no Hospital das Clínicas, foi uma experiência para mim muito boa porque eu não tive que enfrentar nenhum tipo de preconceito. Nada de coisa ruim lá, é horrível para andar, mas a gente andava sozinha para todo lugar. E o encarregado da gente entrou como auxiliar de radiologia, passou a encarregado, além de ser deficiente é negro, que a gente sabe que o preconceito com o negro também existe. E está lá até agora, vai se aposentar como encarregado. Quer dizer, eu acho que tem um lado que a gente também tem que fazer a hora da gente. Para mim foi uma experiência muito gratificante.

Edmilson

Eu estou vendo nas questões aí, é um jogo praticamente.

Crystiane

Não é um jogo não, são perguntas e a gente está querendo ver a opinião de vocês.

Edmilson

Eu estou vendo a opinião de cada um e está parecendo mais praticamente um jogo, porque um comenta uma realidade, outro comenta. Vocês vão até rir essa daqui. A experiência depois que eu perdi a visão, trabalhei de segurança na (*Vergani*) Sandrini, uma firma bem exigente. Praticamente, eu fiquei lá dez meses, a gente vê o pessoal: ele tem deficiente;. Fica meio naquilo, a gente percebe, a gente não fala nada a gente precisa, mas a gente fica meio constrangido.

Silvina

O que eu tenho a falar não tem nada a ver com o que você perguntou, porque você perguntou se tive dificuldade, e a diferença é que eu já nasci com a deficiência. Já trabalhei muito na área de restaurante, garçonne, balconista e nunca percebi essa diferença, porque eu usava o outro lado, eu era muito comunicativa. Então eu sempre dava o melhor de mim, eu fazia o meu serviço sempre o melhor possível. Eu sempre incentivava os meus colegas também a ter aquela forma de trabalhar com o público. Então eu nunca vi essa diferença, eu nunca percebi porque eu era tratada como todos e muitas vezes eu desenvolvia melhor que as minhas colegas, eu chamava mais atenção dentro do trabalho.

Luis Carlos

O meu último emprego também eu não tinha experiência nenhuma e foi como ajudante de cozinha, só como o Marcelo teve uma observação ali, o patrão só queria saber do lucro. Porque logo quando eu entrei, eu tinha falado para o encarregado: por que não para ninguém nesse emprego? E eu vi que era

um trabalho escravo, porque eram 12 horas de trabalho e mal a gente tinha tempo de comer. E era uma correria total e como eu era ajudante de cozinha, eu não tinha experiência, além de lavar os pratos, talheres, geral, limpeza da cozinha, tinha que ficar atendendo os clientes também no que eles pediam. Então eu achava que era super carregado o serviço, para mim foi uma dificuldade terrível.

Cláudio

O meu primeiro emprego quando eu cheguei a entrar eu tive dificuldade para aprender, era expedição. É que nem correio, separar as correspondências para mandar para as outras agências do banco, Brasília, Salvador, essas coisas. E eu errava muito na hora, com o negócio de a,b,c,d, umas letrinhas pequeninhas, o abecedário era por causa da minha visual que eu não estava vendo muito. Depois eu fui pegando a manha. Eu fiquei seis meses fazendo esse treinamento como aprendiz, que o governo pôs como aprendiz lá fazendo esses seis meses para pegar entrar no mercado. Esses seis meses eu ganhava salário mínimo para, esses seis meses eu passei assim raspando. Mas, eles deixaram eu trabalhando, eu consegui um emprego. Mas, foi difícil. Mas, graças a Deus eu estava nesse serviço, comecei a trabalhar muito e ganhava bem.

Crystiane

O pessoal aqui teve experiência de gente que teve, viu, viveu alguma diferença entre as pessoas que tinham deficiência e outras não e teve gente que não, que não passou por esse problema teve facilidade.

Daniele

Eu não sei nem assim, se vai entrar um pouco na questão, mas quando eu perdi a visão eu estava trabalhando como balconista. Então assim, eu na realidade até hoje não sei se eu fui mandada embora ou o que aconteceu. Eu sei que deram baixa na minha carteira porque como eu era deficiente eu não podia trabalhar, a empresa não sabia o que fazer comigo. Então assim, volta um pouquinho a questão da informação. Na realidade, olhando hoje houve um certo preconceito porque a empresa não soube se informar o que fazer comigo, eu não sei se eu fui mandada embora, se nós entramos em acordo, eu sei que deram baixa na minha carteira. Então assim, eu não trabalhei como deficiente, mas naquele momento eu já senti que houve uma discriminação: agora o que eu vou fazer com um funcionário cego? É uma loja de bordados, então não há nenhuma outra coisa que ela possa fazer, de repente ela não pode ficar no estoque, a gente também não pode fazer uma adaptação para ela trabalhar. Então assim, eu senti sim, houve um preconceito, não sei como vai ser daqui para frente. Mas, a questão: e agora o que eu vou fazer com uma funcionária cega? Então eu senti sim, que houve esse preconceito.

Crystiane

Eu queria agora colocar um outro ponto para gente discutir. Tudo isso que vocês falaram sobre o trabalho foi muito importante, acho que dá muito material aqui para gente discutir essa questão. Mas, agora eu queria incluir na nossa conversa um outro tema e perguntar para vocês se vocês alguma vez já ouviram falar da expressão, tecnologia assistiva e o que ela quer dizer para você? Alguém já ouviu falar nessa expressão, tecnologia assistiva? Alguém quer chutar o que pode ser, tem alguma idéia. Não?

Tecnologia assistiva é todo o equipamento, qualquer produto, instrumento, um sistema que é utilizado por uma pessoa com deficiência que vai normalmente suprir uma dificuldade dela. Então, o que a gente pode dizer da tecnologia assistiva mais básica para uma pessoa com deficiência visual total? Eu, pelo meu pouco conhecimento, posso dizer que o que mais conheço é a bengala, a bengala pode ser considerada uma tecnologia assistiva. Agora, eu acho que existem muitas outras e o Marcelo já começou a falar de algumas do trabalho e outras pessoas já falaram sobre outros equipamentos. Eu queria saber de vocês, se já ouviram falar de algum equipamento desses que pudesse ajudar tanto no seu trabalho quanto na sua vida pessoal, mas que você não teve acesso e por que você não teve acesso? Coisas que ouviu dizer que existe e que não tem. Por que não tem? O que aconteceu?

Raquel

Eu já ouvi falar em tantos: *software* de voz para o celular, leitor de tela para o computador, se bem que leitor de tela para o computador o Bradesco fornece gratuito, *virtual vision*, mais bengala, relógio, leitor de tela para telefone e todos os outros instrumentos custam absurdamente caro. Tudo que existe não chega para gente pelo preço, a gente não tem como usar.

Crystiane

Por exemplo, Raquel uma das coisas que você falou um relógio, quanto você acha que custa? Você tem idéia?

Raquel

Relógio braile, mais barato está em torno de 200 reais, 130 por aí.

Crystiane

E são produtos importados?

Raquel

São importados.

Rubens

Eu tenho, que eu ganhei o kit: calculadora que fala, é uma calculadora japonesa, também é coisa cara, para o deficiente ter um meio de comunicação. Que nem eu estou sem *internet*, eu tenho *software* de computador em casa tanto o virtual e o *Dosvox* que também é um *software* de voz que é do Rio de Janeiro. Então ajuda bastante para o deficiente fazer pesquisa, para mandar e-mail, receber e-mail, anexar arquivos de currículo também que eu já fiz, ajuda bastante.

Crystiane

Mas uma coisa que você já ouviu dizer que existe, que é a calculadora, essa você gostaria de ter e não tem?

Rubens

Não, gostaria de ter e tenho a calculadora.

Crystiane

Você tem a calculadora?

Rubens

Tenho. Eu conheci um deficiente por telefone, ele perguntou para mim: que horas são, cara? Eu falei: é tal hora. Nossa, o seu relógio fala? Eu falei: amigo, aqui tudo fala, é relógio, é celular, é computador, tudo fala. Então é um meio de comunicação com as pessoas. Eu tenho meio de comunicação com parentes que é por *internet*, que é o leitor de tela.

Crystiane

Mas, existe alguma coisa que você já ouviu falar que exista e que você não tem, uma coisa que seria importante para você e que você não tem. Você se lembra?

Rubens

Não, que me lembro não. A única coisa que eu tive que custa uma base, acho que todo mundo sabe, dois mil e pouco, é a máquina braile. A máquina braile também me ajudou bastante nos estudos

também e a única coisa que seria mais fácil também, é a impressora braile. Isso também ninguém tem condições de ter, porque ela custa de 12 a 20 mil reais.

Crystiane

Impressora braile que é muito cara.

Rubens

É muito cara, a impressora que ela fala, ela vai falando, ela avisa, eu vi na faculdade na Unisid no Carrão. Ela é uma impressora que avisa que não tem papel na impressora e aí a pessoa vai e coloca e, para quem enxerga, aparece os pontos braile na tela do computador e ela vai imprimindo tudo na ordem com os números e tudo, vale a pena. É assim, é mais para... Que nem na Adeva para fazer uma apostila ajuda bastante. Mas, para o deficiente ter mesmo isso na casa dele para utilizar, nem todos, praticamente todos, não tem condições de ter porque é uma impressora caríssima, de 12 a 20 mil.

Daniele

Eu acho que é assim, nós temos muitos recursos só que o problema é a acessibilidade financeira. Se muitas empresas dispensam deficiente visual pelo preço de custo de um *software* de voz, imagine para nós, um relógio 170 reais. Um termômetro que fala 80 reais. Até a nossa bengala, uma bengala é 60 reais. Então assim, a acessibilidade para nós é muito importante, temos “n” recursos, só que o problema é a acessibilidade. Que nem eu perdi a visão devido a diabetes, para eu fazer um simples teste de glicemia, eu preciso de alguém. Existe um aparelho de glicemia que fala? Existe. Quanto? 20 mil reais. Quem tem esse dinheiro para dar? Ninguém. Então assim, existem “n” coisas, só que o problema é a acessibilidade financeira. O governo poderia investir mais, a máquina em braile é uma coisa que facilita a nossa vida, 2 mil reais. A Laramara está brigando na justiça com a fabricante da própria máquina braile porque houve uma discussão que está copiando, foi liberado, não foi. Se a Laramara conseguisse isso, a máquina braile sairia em torno de 600 a 800 reais, olha que diferença. Então assim, falta interesse do governo para ele fabricar as coisas para de repente ter um lucro maior, a questão do PIB. Então, vamos pesquisar, fazer para poder facilitar. Então o problema maior, recurso tem? Tem, o problema é acessibilidade financeira porque no Brasil não se fabrica quase nada, uma simples regra para você escrever em braile, é 70 reais.

Crystiane

Tudo isso que você está dizendo são coisas importadas, por isso os preços?

Daniele

São, com certeza.

Raquel

Sobre a máquina braile é assim, a Laramara estava fabricando só que também é 100% inviável para qualquer deficiente. Porque para um deficiente obter a máquina braile no preço em torno de 1.400 ou 1.800 reais, ele tinha que vender não sei quantos talõezinhos para atingir uma cota que desse o valor para poder ter a máquina. Então ele não estava doando a máquina e facilitando em nada, para ter alguma coisa, vender talão, essas coisas, eu não aceito isso. Quer dizer, o que adianta fabricar e não favorecer o deficiente? Então não adianta.

Marcelo

O que acontece? Toda a adaptação é possível, só que, como eu até já tinha falado, o valor, preço, realmente é muito caro. Acho que se a gente já quebrou a patente de remédio, podia quebrar também os direitos autorais, essa patente do aparelho para o deficiente. Acho que a acessibilidade tem que ser para todos mesmo, não só aqui pro Brasil, aí a gente tem que pensar global. Outra coisa também, muitas vezes o deficiente precisa, não é muitas vezes todo o deficiente visual precisa de mais de um aparelho, porque se ele gasta o dinheiro para comparar um relógio ele não tem dinheiro para comparar o relógio, não tem para comparar a máquina. Então são vários aparelhos, se um só resolvesse tudo... Porque a gente fala hoje muito em *software* de voz, de repente o *software* de voz passou a ser o que resolve tudo. Mas, não é. Então isso que onera muito para gente. Eu, por exemplo, se tivesse um ampliador de texto que eu pudesse carregar para a empresa, eu estava incluso totalmente no mercado de trabalho.

Crystiane

Se você tivesse o que Marcelo?

Marcelo

Um ampliador de texto, fabricado pela *Xerox*. Acho que deve ter alguma outra empresa, não me lembro o nome. Mas, eu teria inclusão total. Por que o que acontece? Mesmo com o *software*, no meu caso, se eu entro numa empresa para ler um texto e não tem o *software* com a lente eu consigo, mas quantas linhas? Talvez eu não chegue ao final do contrato e aí você vê que não é falta de capacidade ou de estudo, como eles falam, capacitação e tal. Não é, é que a vista é curta, gente. Não adianta a gente forçar ou usar aparelho ou não tem jeito, não tem como. Então, é isso que acontece, o valor eu

acho que o trabalho que a gente pode pedir, pleitear é esse, ou a diminuição do imposto ou a quebra de patente desse pessoal que eu acho que está onerando pessoas realmente necessitadas de um recurso para viver, essa é a realidade. Eu penso isso.

Daniele

Só complementando até o que a Raquel e o Marcelo acabaram de falar, que nem a Laramara ela está brigando na justiça com esse negócio da quebra da patente da máquina em braile. Enquanto não há, a gente tem que estar vendendo papelzinho, bilhetinho para você conseguir ou então fazendo redação e explicando para um empresário porque que ela é importante na sua vida. Gente, é a mesma coisa explicar porque eu preciso respirar o ar, cá para nós. E assim, *software* de voz nós também temos para um celular, 700 reais, ou seja, não é todo aparelho, tem esse detalhe, porque digamos, você paga 100 reais, 76 reais tem aparelho, você tem que instalar um *software* de voz de 700? É um absurdo. Então eu acho que são certas coisas que precisam ser revistas, repensadas e voltar na acessibilidade.

Marcelo

Eu não sei como é que está agora a famosa compra do veículo, qual é o critério que é utilizado para os deficientes? Porque é assim, são várias desculpas, a gente não vai utilizar o carro, a gente não vai dirigir o carro, então a gente não teria desconto ao ICMS e do IPI. O deficiente visual, então outro deficiente que seria um cadeirante, uma pessoa que tem surdez, é mudo, ele tem direito e a gente fica excluso nessa parte também. Então você vê que até coisas que outros deficientes já conquistaram, o deficiente visual fica a ver navios, eu não sei porquê. Eu acho que em Minas numa época teve o desconto, não sei se ainda continua. Mas, você vê que um estado da federação que reparou que estava fazendo um certo, vamos dizer assim, uma discriminação. Então, isso também, eu esqueci de falar, mas como isso vai para governo, acho que é importante também.

Crystiane

Eu queria saber agora, queria que vocês falassem se existe algum aspecto da vida pessoal de vocês que vocês percebem que é dificultada por causa da deficiência, alguma coisa do tipo, vida em família, lazer, não só o trabalho nesse caso, todas as outras coisas da vida que podem estar dificultadas por causa da deficiência.

Raquel

No dia-a-dia da vida gente, lazer, fazer compras é sempre um desafio, porque a primeira coisa que você topa, voltando aquela velha historia, é com o preconceito das pessoas. Essa semana mesmo eu

tive que quase brigar com o vendedor, colocar ele no lugar dele e falar: eu quero comprar, você vai vender? Para poder comprar uma sandália para o meu filho, então é um desafio.

Crystiane

Qual que era a questão com o vendedor, ele não queria te vender?

Raquel

Não, não que ele não queria me vender, é o preconceito mesmo. Eu sentei para esperar uma troca e falei: eu quero ver uma sandália para o meu garoto. Aí chamaram um vendedor, dois, três, quando chegou o terceiro, o terceiro vinha e falava: já venho. Aí quando eu pensava que o vendedor estava vindo, o vendedor já tinha saído. Você estava falando sozinha e ele nada de ver a sandália. Chegou uma hora que eu fui obrigada a brigar com ele. Eu falei: você tem que me respeitar. Mas, isso é no supermercado, isso é no lazer, se você for passear. Teve uma vez que eu vi uma pessoa falar: eu não sei como uma pessoa assim vem num lugar desses. Como se a gente não fosse uma pessoa normal. Então, esse é um desafio constante, diário.

Silvina

No dia-a-dia na minha casa, eu não vejo muita dificuldade. Mas, por exemplo, no mercado muitas vezes eu tenho dificuldade com o preço, eles colocam o preço muito pequeno e às vezes colocam o primeiro dígito grande e o resto pequeno. Então você não consegue saber ali o valor da mercadoria que você vai comprar. Então isso realmente é um problema. E o outro é mesmo a locomoção do ônibus. No metrô não há problema, é o ônibus. Você tem que ficar correndo atrás do ônibus para olhar ali na porta se serve para você, porque muitas vezes a gente não quer depender, a gente quer ser independente e outras vezes a gente pede a alguém para parar o ônibus. Pode ser que pare o ônibus errado. Então também existe a desconfiança do pessoal querer sacanear com a gente.

Daniele

Resumindo assim um pouco na minha vida familiar, pessoal, eu não tenho problema nenhum. Inclusive assim, uma coisa que acontece muito, porque eu casei depois de cega, nunca vi o rosto do meu marido. Então as pessoas na rua ficam assim: nossa! Mas, você não sabe como é o seu marido, como que você casou? Parece coisa de outro mundo. A maior dificuldade que eu acho que eu e os meus amigos tem é compras, porque ou você pega aquele vendedor mala ou então aquele vendedor “que não tem pouco caso” de explicar como que é a cor, que cor é, o detalhe que uma blusa tem, que uma sandália tem. Ele quer te empurrar qualquer coisa: é cego mesmo não vai ver, não tem

problema. Então, assim falta preparação dos comerciantes também, um pouco mais de paciência. Explicar, gente, eles precisam vender, eu quero comprar. Então preparar para explicar que cor é, que detalhe. É um desenho? Que desenho? É um desenho, um círculo. Tá, esse círculo é que cor? Já escutei vendedor falando: uf, tem que ficar explicando tudo. A questão das pessoas atropelarem a sua bengala na rua, aconteceu comigo mesma, a pessoa vir toda louca, desnorteada, tropeça na minha bengala, vira para trás e diz: você é cega? Eu respondi: eu sou, a senhora também? Então assim, são pequenas coisas que fazem muitas vezes. Que nem à questão da bengala, não foi uma nem duas vezes. Então assim, as pessoas falam as coisas depois ficam: ai perdão, me perdoa, me desculpa. Aí a pessoa vira e fala: ah! eu não vi; desculpa. Eu também não. Então assim você tem que acabar tirando sarro da situação, porque senão a gente vai viver isolado e de mau humor. Pelo menos eu procuro assim, que nem o vendedor fala: mas, essa cor é assim, assim. Eu falo: olha meu querido você explica porque quer vender e eu quero comprar, então você chama o gerente para gente entrar em comum acordo e eu não vou mais querer ser atendida por você. Então, pelo mesmo direito que eu brigo pelo meu emprego, para mostrar que eu sou capaz, eu brigo pelo meu direito de comprar, como diz a lady (...): to pagando, então me atenda bem para eu voltar sempre. Acho que volta muito essa questão.

Rubens

Eu sou casado e eu faço compras junto com a minha esposa. No caso dela também como, não sei se era o Marcelo, pediram o preço, dificuldade de ver o preço. Minha esposa também, ela só enxerga 50% para perto também. Deveria ter mesmo uns números a mais dos preços nas lojas, nos mercados. E eu quando vou fazer compras também eu pergunto: o que tem do meu lado esquerdo? O que tem do meu lado direito? Eu pergunto. Porque tem vezes, a minha esposa faz a lista, eu dou a lista e mostro para o comprador e ele vai falando. Aí pergunto: quanto que está? Tal preço, da mercadoria que está na lista e se eu compro de cabeça, eu pergunto: o que tem do meu lado esquerdo? Por onde você quer começar? Eu começo pelo arroz e tal, e vai indo. Quanto que está? Tanto. O que tem do meu lado esquerdo? Tem farinha. Beleza, então vou levar. Então, tem coisa que você, acho que a Danielle e todos vão concordar comigo, invés do funcionário orientar a gente, a gente que tem que acabar orientando ele, porque a gente que tem que falar. É porque você está no meio de um corredor de estantes com mercadorias, então você que tem que falar: o que está no meu lado esquerdo? No seu lado esquerdo estão os frios, lingüiça. O que tem? Danone. Ah então vou levar. Você tem que estar orientando, pergunta o nome do funcionário que te vendeu, que também ajuda, pergunta o nome do funcionário, do mercado, faz amizade. Eu conheço: cadê fulano? Hoje não veio. A Luciana você está aí hoje? Está. Se ela não estiver pode chamar outra. Aí também já pergunto o nome do outro funcionário. Então ajuda bastante também, porque se você pergunta o nome do funcionário, ele

também já sabe o que você vai comprar. Quando eu compro coisa no Brás, a funcionária já sabe até o que a minha esposa gosta de comer. Então ajuda bastante você perguntar o nome dos funcionários das lojas que vai comprar de roupas, calçados e mercado.

Crystiane

Obrigada Rubens, deixa ver se desse lado o Emerson também quer falar. Vanessa quer falar alguma coisa?

Emerson

Então, nessa questão das compras assim eu como enxergo de um olho com óculos, eu não tenho muito problema. Meu maior problema é para, eu gosto de andar de moto mesmo, só que desse lado não dá para eu ver nada. Então o reflexo desse lado fica muito ruim e as pessoas no trânsito é cada vez mais nervosismo, mais ignorância. Aí você passa do lado de uma pessoa muito perto: não tá vendendo? É difícil. E no lazer também quando você vai praticar um esporte, alguma coisa, não enxergar de um lado é bem difícil.

Crystiane

E você tem essa experiência, pratica esporte?

Emerson

Pratico, eu jogo bola, faço tudo. Só que eu não enxergo de um lado. É só isso só, do outro lado dá para eu fazer tudo tranquilo.

Edmilson

Eu não tenho muita dificuldade, que eu já falei, um olho é 100% e outro eu perdi a visão há 6 anos. Então eu acho assim, eu completar, se você for ver a parte mesmo que o Rubens falou é compras, se eu não visse ia ter uma dificuldade enorme, igual ele falou. Mas, já que a gente ganha um pouquinho, mesmo que a gente fala, mesmo que a gente for deficiente, tem muito.

Vanessa

O meu dia-a-dia é normal porque eu enxergo de uma vista, basicamente normal e da outra não desde os 4 anos eu perdi. Então para mim, faz tempo então eu já me adaptei do lado de cá não enxergo nada. Mas, eu consigo me adaptar com as coisas.

Crystiane

No seu dia-a-dia, na sua casa está adaptado?

Vanessa

É normal.

Crystiane

E quando você sai para pegar um ônibus, também você já conseguiu se adaptar para isso?

Vanessa

É normal.

Cláudio

Eu já tive problema por causa da vista do olho esquerdo que eu já esbarrava nos outros quando passava na rua: - oh, você não está enxergando? Várias vezes, isso ai já aconteceu comigo, até quando eu ia pegar o metrô. Entrava dentro do trem lá do metrô, ai tinha vaga lá para deficiente físico, tem gente boa lá, eles olhavam para mim, saia dali. Mas, eu não peço para sair para eu sentar, eu fico na minha, em pé, para ver se eles tomam atitude de levantar para eu sentar. Mas, eu não peço nada. E ando, do olho direito eu enxergo tudo, 100%, enxergo tudo.

(...)

O que o Cláudio falou, vou dar uma complementação, um resumo rápido. Eu vejo que tem muita gente que tem, deve ser um estresse para a pessoa fazer isso ai com a gente, sabendo que a gente, deve ser um estresse, porque todo mundo deve ser porque trabalha, todo mundo tem contas a pagar, tem problemas, tem tudo então eu acho que...

Crystiane

É paciência das pessoas? É isso que você está falando? Paciência e vontade de escutar, isso que a gente já falou aqui?

(...)

Está faltando isso, com certeza.

Danielle

Só complementando, uma barreira muito grande que a gente tem que vencer com a sociedade é a questão da aparência, porque pelo menos a minha deficiência todo mundo comenta que não aparenta. Então você anda bem arrumada as pessoas falam: - nossa, mas como o cego se veste bem, nunca vi isso. Você se maquia: - nossa nunca vi cego passar batom. Então assim, para a sociedade o cego tem que anda mal vestido, descabelado, de óculos escuros e de bengala. Você não pode se arrumar porque se você se arruma e sua deficiência não aparenta, você está fingindo. Então acho que isso é uma barreira grande que a gente também tem que vencer. E volta a questão da falta de informação, porque hoje em dia o deficiente, em geral, ele se arruma, ele trabalha, ele estuda, ele sai, ele vai para um cinema, ele tem sua vida social. Limitada? Tem. Mas ele tem. As pessoas tem que quebrar essa barreira. – mas, como que você combina? Eu tenho problema deficiência, mas imaginação eu tenho, orientação na minha casa e orientação sobre moda todo mundo quer. Então não é porque eu não me enxergo que eu tenho que sair vestida que nem palhaça. Se for assim então eu vou trabalhar no circo, pelo menos eu ganho dinheiro.

Simone

Na minha família tudo normal porque já é genética essa doença. (...) que a gente tem. Minha avó tem e todos os meus irmãos. Então todo mundo já se acostumou com a gente. E é normal para a gente fazer tudo, só tem dificuldade nas compras, para ler os produtos, ver o preço e tudo mais. Mas, eu faço tudo normal, com a minha mãe faço receitas, tudo.

Silvina

Eu também vejo muito isso, para as pessoas, aparentemente eu não tenho problema de visão e pelo fato, as pessoas acham engraçado eu não saber as cores: - você é daltônica? Não, eu não sou daltônica. Eu vejo todos os tons, mas eu não (sei diferenciar que cor): - ah, mas você está sempre arrumada. Eu falo: - não sei, vai na sorte, eu sempre quando vou comparar eu peço as cores e com auxílio da minha mãe costumo comparar sempre sapatos preto, marrom, bolsa preta, marrom, já combinando. Então tenho essa dificuldade e eu consigo às vezes enfiar a linha na agulha: - mas como você consegue enfiar? Vai no tapa, eu vou indo até encontrar o buraco.

Elaine

Na minha família somos eu e meus dois irmãos. Então, a minha família, meu pai e minha mãe, eles tem um sentido de não entender como é a nossa deficiência. Mas, é um mistério porque na nossa família não tem ninguém com essa deficiência. Então o dia-a-dia é muito estresse (...) trabalha, então

para superar tudo é somente eu, porque eles trabalham e são estressados. Então eu que aconselho a eles de relacionar um relaxamento, porque todo momento que eles for só no preconceito ou também ser de não entender o nosso problema,. Eue não sabe como é e como aconteceu esse problema de nós, então o motivo é relacionamento. Eu estava separada deles e meus pais sempre com essa atitude diferente. Então quando eu vim chegar em São Paulo a atitude deles foi muito diferente. Então ensinei a eles de ver uma forma diferente, de não ficar só naquele momento de preconceito e também ser naquele jeito somente .Então eu ajudei muito a eles não ser e também assim, para comprar coisas nós dividimos e também nós sempre discutimos o momento que nós vamos fazer aquela coisa.

Crystiane

A gente está finalizando aqui a nossa atividade da reunião. A gente só tem mais uma pergunta que é, na verdade, sobre sugestões que vocês gostariam de dar para melhorar a vida das pessoas com deficiência no bairro onde vocês moram, na cidade onde vocês vivem. Queria que vocês falassem sobre isso. Qual é a sugestão de vocês para isso? E também dissessem, a gente está caminhando para o final, como foi participar? Se era isso mesmo que estavam imaginando.

Danielle

Achei bem interessante porque cada um colocou o seu ponto de vista, colocou a situação em que vive, o que tem dificuldade, o que não tem. De repente o que é dificuldade para mim, não é dificuldade para o outro. Então assim, são coisas que, de repente, poderiam ser simples. Mas, para a gente dificulta a vida totalmente. Que nem, eu não sei, não tenho idéia de noção de custo. Semáforo sonoro seria interessante para nós. Lógico não dá para colocar no estado inteiro, porque nos bairros, bom, mas pelo menos nos centros, nos lugares com mais movimentos, que nós, seria centro mesmo. Acho que falta uma propaganda maior com informação. Resumindo tudo é informação, tanto de empresas como das pessoas para não ver o deficiente como o pobre coitado, tadinho dele, porque a gente leva uma vida normal com limitações mas, levamos. Vamos dar vaga para o pobre do ceguinho porque eu preciso reencher minha cota. O que ele vai fazer? Nada. Põe ele sentado do lado de uma garrafa de café e outra de água e perto do banheiro. Eu escutei um depoimento de uma grande advogada hoje, Thais Martines, ela foi trabalhar se não me engano na Secretaria do Estado ela fazia isso. Então o próprio estado quando deu a Lei de Cotas, e agora o que eu vou fazer com o cego? Ela falou que viveu uma experiência de três meses sentada do lado de uma garrafa de café, de água e ao lado do banheiro que era para ela não se perder. E o deficiente também mostrar que é capaz, que tem força de vontade. O que eu vou fazer com você? – olha, eu sei fazer isso eu posso fazer aquilo, se eu não sei eu preciso de alguém que me explica porque eu sou capaz. Um pouco mais de vontade das empresas e também do

deficiente. porque existe também aqueles que se acomodam. Então ver dos dois lados, mas eu acho que tudo que falta é falta de informação e acessibilidade nas nossas coisas, porque com elas facilitam as nossas vidas e poderemos mostrar muito mais além daquele que a gente é capaz.

Dimas

Queria agradecer a oportunidade que nós estamos tendo. Por um lado foi boa essa iniciativa do governo estar ouvindo, querer saber como que nós vivemos. Isso é muito interessante e, sei lá, como sugestão o próprio governo. Talvez nas repartições estarem oferecendo, não sei se eles oferecem vagas para o deficiente visual, porque infelizmente, por incrível que pareça é mais fácil o deficiente um cadeirante conseguir uma vaga do que o deficiente visual. Parece que o deficiente visual não precisa, é o que eu percebo de algumas empresas. Então talvez se o governo fizer alguma coisa por nós, talvez oferecer vagas para nós no mercado de trabalho.

Marcelo

Estou contente, é a primeira vez que estão me chamando para uma pesquisa séria, para uma coisa que vai ser levado para os poderes, é sinal que está se abrindo mesmo um canal de comunicação entre a gente e as pessoas que fazem esse país andar. Uma coisa que a gente não pode esquecer é que muito de tudo isso que a gente falou se resolveria com atitudes simples também, como um acesso maior a educação, porque começa na educação a inclusão com quem não tem problema, que não tem deficiência nenhuma. A gente estando presente e a gente vai criando também uma maneira de quebrar esse preconceito. Eu acho que isso faltou, muito tempo a gente ficou parado porque a gente não tinha acesso a educação, essa é a realidade. Então a gente não podia interagir com as outras crianças ou no caso adultos. Então por isso que se criou esse preconceito tão grande. Quanto a alguma coisa que se possa fazer eu acho que a maior é essa mesmo, não creio que ao contrário das outras deficiências não sei, o pouco que eu conheço, o deficiente visual ele reclama no começo tudo. Ele é chorão para caramba. Mas, ele é o que mais se propõe a quebrar os obstáculos, porque dificilmente você vê matérias com deficiente visual reclamando: - ah, não tem sensibilidade nos locais. ah, eu não saio de casa porque não acontece isso. Ele sai de casa bate no poste, dá risada e vai indo e segue em frente. Essa é a realidade. Então o deficiente visual ele é diferenciado mesmo, ele tem uma vocação de quebrar barreira, essa é a realidade. Tem muita gente acomodada? Tem, mas a exposição assim que eu vejo do deficiente visual ele tem muito, muito mais. Ele não tem pneu, não tem pára-choque na frente dele, é a cabeça dele que bate no orelhão e ele não está nem ai, e ele vai para frente. Então eu acho que o país pode crescer muito com isso porque eu acho que a gente é pioneiro nessa Lei de Cotas. E não estou me recordando agora, mas acho que foi um avanço assim até depois de muito tempo a ONU veio

a reconhecer. A gente é percussor disso ai e a gente tem uma grande, vamos dizer, uma vitrine para o mundo com essa Lei de Cotas, por isso que é importante mesmo. O que falta é adequação, a lei está corretíssima, da gente ter um desenvolvimento humano não só para quem enxerga ou para quem tem deficiência, mas para todos. Então essa é a verdadeira democracia, então ser democrático nesse ponto também porque a gente vê que nos outros países eles não têm esse recurso e a grande maioria ainda desempregada apesar de ser país desenvolvido. Então os problemas deles lá são os mesmos dos nossos aqui. Só que a gente por ser um pouco mais avançado nesse ponto e a gente vai ter uma grande oportunidade de quebrar essa barreira, e demonstrar aqui, mesmo quem tem uma deficiência também tem oportunidade. Acho muito importante.

Silvina

Eu queria agradecer a oportunidade. É a primeira vez que estou participando de uma pesquisa dessas e fico feliz por saber que o governo está se preocupando com a gente. Queria por também uma dificuldade que acho que todo mundo tem, que são as calçadas. Eu moro numa rua muito (...) e tem muitos degraus, acho que não só eu, mas os idosos, carrinho de bebê, o cadeirante, é muito difícil. Muitas vezes eu deixo de andar na calçada e vou pela avenida, porque são muitos degraus e a cor do sol eu posso cair como já aconteceu nos degraus. Uma possibilidade também de facilitar o acesso da gente ao ônibus, a gente não vê não sei como, mas maneira que não tem em mente uma forma de como seria. Mas, seria bom estudar isso porque a gente não depende só do Metrô.

Raquel

Essa oportunidade de estar aqui é de um valor que nesse momento não consigo nem precisar o conceito que a gente vai avaliar, é muito importante. Agora sobre os pontos de ônibus, sobre, pegar os ônibus existia um projeto que o senhor Gilberto Kassab cassou de informatização nos ônibus e nos pontos de ônibus, isso é, cada vez que os ônibus vem chegando numa parada ter um tipo de aviso sonoro ou algo semelhante. Agora, eu queria dizer é o seguinte como sugestão, o governo está cobrando as empresas uma Lei de Cotas para trabalho e etc., só que existem, está focado muito para um lado, a informática, nem todo mundo nasceu para apertar botão, nem todo mundo nasceu para atender telefone. Então existem, por exemplo, eu mesma trabalhei em (radiologia) (...) trabalhei apertar botão, mas eu tenho essa facilidade, mas nem todos tem. Agora, eu bato sempre numa tecla, por que o governo estadual, municipal e federal não também fornece para o deficiente um espaço para ele ter o seu comércio subsidiado junto a terminais rodoviários, estações de trem, aeroportos qualquer coisa nesse sentido? Porque o deficiente ele sabe comercializar, ele sabe ser comerciante. Ao contrário, a prefeitura cassou licença dos que tinha licença, não deu mais licença e os únicos que hoje

aqui em São Paulo tem licença são os únicos que não deveriam ter, porque ao invés de trabalhar eles alugam os pontos. Então está faltando realmente interesse do governo.

Luis Carlos

Eu queria parabenizar vocês, a equipe de vocês pelo interesse de vocês sempre estar ligando e eu achei muito interessante a pesquisa que vocês fizeram e o interesse de vocês de nós estarmos aqui, muito obrigado.

Emerson

Eu só queria agradecer mesmo a oportunidade de estar respondendo a uma pesquisa, é a primeira vez que eu participo. Espero poder participar de mais e queria ver o resultado também quanto ao transporte mesmo, porque para transporte fica bem difícil. Quando a gente sai do curso, quando eu vou embora com a Danielle de metrô, é difícil para andar no metrô para deficiente muita gente não respeita os bancos para deficiente, isso daí falta muito.

Edmilson

Quero agradecer Adriana, a Sirlei, principalmente você Crystiane. A primeira vez que a gente vem num evento desse. Eu gostei bastante as idéias e todo mundo. E só falar para o Kassab: coloque mais câmara lá, não deixe o pessoal roubar muito lá, coloque dinheiro para a gente.

Cláudio

Eu agradeço por estar aqui, isso aqui foi muito importante para mim. Mas, é para todo mundo aqui foi e dar prioridade para mais pessoas deficientes para virem aqui

(...)

Eu queria agradecer pela oportunidade que eu achei que foi maravilhoso

Elaine

Eu agradeço também pela oportunidade que vocês deram para nós e para mim também. Eu tenho uma pergunta para fazer, a relação a dinheiro como é que pode ser? (Porque moeda) identificar em auto relevo. E assim, dinheiro como é que nós podemos localizar o relevo do dinheiro?

Crystiane

Eu acho que o que você está falando é uma sugestão importante Elaine, que as pessoas que são responsáveis por isso o Brasil, no caso dinheiro é o Governo Federal, era uma coisa importantíssima para ser pensado sobre isso, como facilitar, acho que você tocou num ponto importantíssimo que tem que ficar.

Elaine

É porque é assim, muitas vezes quando eu perguntava (nas corporações) ela dizia que não tem como identificar o auto relevo desse dinheiro. Era somente uma pessoa que enxerga, que mostrava para essa pessoa, e que ela ajudava a separar na quantidade, 50, 20, 10. Mas, a questão era para nós mesmo, porque tem gente que não ajuda, sempre quer tomar o nosso dinheiro e roubar nós. Então era esse ponto que eu queria saber também

Crystiane

Obrigada Elaine, muito importante sua sugestão.

Rubens

Sobre o caso da Keler falou, deveria ser mesmo o dinheiro em auto relevo em braile. Lembra aquela nota em plástico? Deveria ter assim um relevo em braile, igual a Natura tem em braile, o mercado tem aquelas caixas de aveia também tem em braile que eu vi também na televisão é que deveria ter, chegar correspondência em braile também igual (cultural), deveria ter a telefônica. Tem lugares no interior, em outros estados que chega a correspondência em braile. Aqui em São Paulo deveria chegar porque tem coisa que a gente não quer mostrar para as pessoas, por exemplo, se você ultrapassa da conta de telefone, você fica com receio de mostrar para aquela pessoa ficar sabendo: - caramba você gastou tudo isso? Fica chato, tudo bem que a gente paga. Mas, deveria o governo entrar em acordo com a telefônica e mandar correspondências em braile para gente não ficar nesse. É só isso que eu queria comentar e agradecer a oportunidade de estar aqui.

Crystiane

Obrigada Rubens, mais alguém para concluir?

Então eu queria finalizar a nossa reunião agradecendo muito a presença de vocês, a disponibilidade de falar sobre essas questões que a gente abordou aqui e dizer que o nosso esforço aqui do DIEESE e do ITS em fazer a pesquisa está sendo muito grande. A gente espera que a nossa

pesquisa sirva como um subsidio para o Governo Federal e as outras instâncias do governo possam tomar as decisões em relação à vocês.

Como todo mundo aqui tem participação lá na Adeva, assim que a pesquisa estiver finalizada e virar uma publicação ou um relatório, a gente vai fazer questão de encaminhar essa pesquisa para a Adeva e gostaria que vocês mandassem um agradecimento especial, acho que é o Marquiano, que conversou com vocês sobre a pesquisa, dizer a ele que eu agradeço muito o esforço dele e agradecer a presença de vocês.

Grupo Focal – Deficientes Físicos Ocupados

Dia: 10 de dezembro de 2009

Manhã

Adriana

Bom dia a todos, primeiro eu gostaria de agradecer muito a presença de vocês, de terem aceitado o convite de participar dessa pesquisa. Em primeiro lugar, eu vou explicar um pouquinho a finalidade e os objetivos dessa pesquisa e explicar um pouco como que vai ser aqui a nossa atividade. Qualquer dúvida, aí vocês, por favor, perguntuem.

O Governo Federal por meio do Ministério da Ciência e Tecnologia em parceria com o Instituto de Tecnologia Social e o DIEESE, eu sou do DIEESE, DIEESE é o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos que estão realizando essa pesquisa. Ela tem como objetivo conhecer os aspectos da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e também discutir um pouco o acesso dessas pessoas com deficiência a ajudas técnicas que são necessárias para a inclusão no mercado de trabalho.

Para que serve essa pesquisa? Todas as experiências que vocês trouxerem aqui vão auxiliar na tomada de decisões, na realização e implementação das políticas públicas. Então por isso que a experiência, a fala de vocês vai ser tão importante. Eu vou apresentar um pouco a equipe, meu nome é Adriana, eu sou do DIEESE, aqui do meu lado é a Sirlei, hoje ela vai fazer a relatoria da nossa atividade, (...) que foi quem conversou com vocês também é o DIEESE e ela vai me ajudar na coordenação dessa atividade. Então tudo aquilo que eu esquecer ela vai lembrar e falar para vocês. Esse cracházinho que a gente colocou é para ajudar a gente na hora que a gente conversar. Então toda a vez que alguém for falar: Olha eu sou Antonio (...) vou contar a minha experiência.

Essa atividade ela precisa ser gravada porque a gente precisa depois recuperar as informações. Então a gente pede para ser gravado simplesmente para gente recuperar depois as informações, porque é impossível relatar tudo tão rapidamente. Então, o microfone não é nada, é um instrumento para depois ajudar a gente a recuperar as informações e para gravar a nossa conversa. Essa pesquisa ela tem um caráter voluntário. Então fala quem quiser, não existem respostas certas e erradas, então vocês fiquem à vontade e falem da experiência de vocês, aquilo que vocês sentirem vontade de falar.

Nós vamos começar assim, eu vou apresentar um tema, um assunto e aí quem quiser se manifestar à gente faz uma rodada de conversa. A primeira coisa que a gente queria discutir é o seguinte: agora que Lei de Cotas garante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a gente gostaria que vocês discutissem um ponto positivo e um ponto negativo dessa política, dessa lei.

Sandoval

Com relação à Lei de Cotas para mim teve um momento positivo porque foi a chance que eu tive de entrar no mercado e trabalho. Eu tirei a minha carteira de trabalho com 14 anos, achava que ia ter condições de trabalhar e só consegui um emprego efetivo aos 40. Quer dizer, foi muito tempo na expectativa e sem conseguir nada ou conseguia assim, um amigo dava uma chance. Mas, não existia salário, não existia vínculo. Sempre as vezes comentavam: olha, a gente passou por uma situação apertada, dá para vocês esperar receber? E a gente: está bom; praticamente você estava ali com em emprego de favor. Então não era uma coisa legal, não dava para fazer crédito, não dava para você se sentir um cidadão mesmo. Aí a Lei de Cotas favoreceu com que eu entrasse, fizesse a inscrição na Avape e fosse trabalhar onde eu estou trabalhando agora, prestando serviço. Ali eu senti a sensação de ser cidadão, porque logo depois a minha esposa perdeu o emprego e eu consegui bancar tudo durante três anos, fazendo empréstimo, coisa que eu não conhecia, mexendo com várias coisas, um empréstimo para pagar o outro, tudo mais. E ainda com dois filhos e eu consegui segurar. O universo que eu gostaria de ter conhecido, só que tudo aquilo ali era novidade, então a questão positiva é essa. A negativa é que muitas vezes eles dão chance pro deficiente apenas para cumprir a cota, não efetivamente pensa que aquela pessoa é um profissional que ele possa estar crescendo, que ela possa ter as mesmas condições que os outros, que ele é competente tanto quanto os outros. Então não tem um pensamento assim de seguir carreira. Às vezes até chegava a brincar que conforme começaram a cobrar, ter as multas em cima das empresas que não estavam cumprindo as cotas, eles estavam laçando os deficientes, por exemplo, às vezes você tinha um cargo administrativo para apontar lápis numa maquininha elétrica, praticamente isso, quer dizer, só para cumprir a Lei de Cotas. Então, os dois pontos que eu afirmei aqui o positivo e negativo, acho que deveria ser mais ampliado, ser uma questão de dar oportunidade mesmo para a pessoa crescer como profissional.

Luis

Eu assino embaixo o que ele falou aí e a dificuldade do deficiente. Você tem essa Lei das Cotas, mas a questão do crescimento profissional, a dificuldade para fazer um curso técnico, uma faculdade para

você ter um salário melhor tudo, porque não é só o emprego em si. Ter uma renda também, de ter uma expectativa de realizar alguns planos que nós temos, na casa, no carro, uma vida melhor e depende do salário. Você está trabalhando, mas você vai só sobrevivendo. Então o bom mesmo é o investimento para profissionalizar o deficiente para ele poder crescer, poder acrescentar alguma coisa para o Brasil, para as empresas. E, pegando o gancho do que ele falou, essa Lei das Cotas, tanto ela como outras leis vieram ajudar a vida do deficiente porque o deficiente ele ficava isolado, ele ficava até escondido pelos familiares. Eu mesmo conheço casos aí que o pessoal faz festinha de aniversário, o deficiente ficava no quartinho lá, escondido, tinha um certo preconceito contra o deficiente. Agora não, um certo esclarecimento nas escolas, nos meios de comunicação, então o deficiente está sendo visto realmente como um ser humano, com dignidade, com respeito. Falta bastante coisa ainda, mas o começo está sendo bacana, está sendo bom, está dando bastante oportunidade às pessoas que estavam sendo excluídas da sociedade.

Adriana

O Sandoval comentou aqui que uma coisa positiva da lei foi que ela deu oportunidade para ele entrar no mercado de trabalho. Da mesma forma o Luis comentou que foi uma oportunidade da pessoa com deficiência se incluir na sociedade (...), problemas de preconceito. E o ponto negativo que o Sandoval comentou é que pela obrigatoriedade da lei, às vezes as empresas não oferecem condições dignas de inclusão realmente.

(...)

Primeiramente eu queria falar que é assim, nós somos todos seres pensantes, a gente raciocina, não importa a deficiência, o que for a gente tem um raciocínio e é assim na minha vida, por exemplo, eu nunca fiquei parado eu sempre quis ficar batalhando. Pelo meu grau de dificuldade, que é grau 5, quando eu fazia natação e tênis de mesa na para-olimpíada, a gente determina em graus a deficiência. Então o meu grau é 5, é como se fosse total porque tem uma dificuldade enorme. E assim, antes de conseguir esse emprego, eu trabalhava sempre autônomo e a gente vivia sempre na marginalidade. Na realidade, eu trabalhei como camelô, trabalhei como perueiro. Quase entrei num rumo muito errado na vida, porque eu sempre pensei em ter uma casa, sempre pensei em morar sozinho, sempre quis ter as minhas coisas. A gente sempre tem sonho e hoje eu estou realizado por causa dessa Lei de Cotas, só que está faltando uma coisa só, mas isso a gente vai ganhando com o tempo. E assim, o que ele falou foi muito bom, porque tem muitas empresas que não respeitam a Lei de Cotas. Porque é assim, a pessoa olha, por exemplo, o meu currículo e fala: essa cara mexe com computador. Aí ele olha a minha mãozinha, ele fala: esse cara não vai digitar. Ele não vai colocar você nem para fazer um teste

no computador primeiro. Ele olha a mãozinha: ah tá, assina uma coisinha aqui, a gente te chama depois. A maioria das empresas são assim. Agora, na empresa que eu estou atualmente, ela me deu uma oportunidade, fiz um curso de manutenção, fiz um curso de computação e foi dando aquela estrutura boa. E lá mesmo eles comunicaram: esse rapaz consegue digitar; o que falou para as outras empresas. E o ponto negativo é esse aí, falta mais estrutura nas empresas. E o positivo é esse, que hoje em dia eu moro sozinho, consegui ter a minha casa, é de aluguel, mas é minha, curto o meu rock in roll eu sozinho. Não tem problema e está muito legal agora com esse negócio de Lei de Cotas.

(...)

Apesar da Lei de Cotas não ser nova, de 1991, correu um tempo aí bastante para que realmente isso acontecesse. Eu não era inclusa na Lei de Cotas por quê? Porque eu não era deficiente. Eu me vi como deficiente depois que eu tive um AVC. Então a lei ela cobre os deficientes, eu me tornei uma deficiente depois. Então isso era um jogo, era deficiente, não era, era, não era. Acabou entrando a Lei de Cotas. Quando eu consegui o meu primeiro emprego, assim que eu tive o AVC na minha primeira gravidez, eu sofri preconceito dentro de uma empresa. Devido essa deficiência, eles me colocaram assim, dentro de um quarto de 3,00x1,50 para trabalhar. O que ele falou, para trabalhar sem condições nenhuma. Eu sozinha dentro de um quartinho de 3,00x1,50 para dobrar uniformes, onde ninguém me via. Eu falei: não. Me colocaram oito meses para fazer um curso, depois me garantiram uma vaga de auxiliar administrativa onde eu só ia dobrar uniforme dentro de uma salinha de 3,00x1,50, onde ninguém me veria. Eu me senti, isso é inclusão social, qual é a inclusão que eu estou entrando aqui? Nenhuma, não iam me incluir na empresa realmente. Aí eu pedi uma outra vaga para ela. Ela falou assim: não tem outra vaga, você vai ter que aguardar essa daí. E eu me vi na empresa. Lá era assim. Banco de horas. Então lá onde eu estava trabalhando as pessoas eram assim, quando tinha muita gente, quando ia todo mundo para trabalhar, quem tinha banco de horas, como não tinha vaga para todo mundo, quem tinha banco de horas ia para casa. Onde uma pessoa com deficiência tem expectativa de entrar num mercado desses, dentro de uma empresa dessa? Eu pensei assim: bom, se é para cumprir a Lei de Cotas, tem que cumprir realmente. Aí me senti rejeitada, eu não vou ficar aqui trabalhando num quartinho de 3,00x1,50 sozinha. Só via outras pessoas do outro lado do corredor para cumprir a Lei de Cotas para eles, eles estavam me pegando, mas cadê a inclusão? Não vi inclusão ali. Eu perguntei para ele se não tinha outro setor. Ela falou que não. Então eu falei: por favor, você me faz os meus papéis, a minha homologação que eu estou saindo. Porque eu não vou cumprir Lei de Cotas para eles. Eu conheço gente que faz isso até hoje. Tem três anos lá, recebe na empresa um salário mínimo para eles está ótimo, para empresa está ótimo, eles pagarem um cala boca para e pronto. E eu não vou aceitar isso, eu quero uma empresa onde realmente eu me sinta inclusa. Se eu não me sentir inclusa eu não

fico, porque Lei de Cotas, tudo bem que é a lei, você está ali para cumprir a lei, eles estão cumprindo a lei. Mas, tem que cumprir a lei, realmente cumprir. Jogar lá só para falar: a gente está cumprindo a Lei de Cotas porque tem deficiente lá registrado. Isso que tem que ver realmente, começar a colocar uma fiscalização dentro das empresas. Porque assim, tem que correr atrás, tem muita empresa fazendo isso, conheço, muitas. Ela dá um salário mínimo para o deficiente, tem uma conhecida minha que tem três anos recebendo um salário mínimo, uma esperança de ganhar uma vaga dentro da empresa e está recebendo esse salário até hoje. Então, quer dizer, é um cala a boca, para eles está ótimo, ele tem um deficiente registrado ali na empresa. Para eles, eles pensam assim: estão em curso. Cadê a inclusão? Não há inclusão, concorda?

Lucimara

Eu acho que se nós formos pensar quem é deficiente, é e ponto. E até mesmo assumir essa coisa da deficiência é uma coisa muito difícil. Eu costumo dizer que hoje é muito mais fácil do que há uns dez anos atrás, porque há dez anos atrás até a própria família, como o Sandoval falou, tinha preconceito. E o Luis Carlos também falou, tinha preconceito do deficiente. Eu tive uma doença chamada osteomielite da qual você perde o movimento do joelho, é uma espécie de um câncer que dá no joelho. Se isso dá quando criança, bem, você perde o movimento. Se dá quando adulto, é amputação. A minha família, eu fiz cinco cirurgias e chegou um determinado momento que devido as cirurgias ficou as cicatrizes, as cicatrizes que eu tenho até hoje. E a minha família nunca deixou eu usar short para não mostrar para ninguém, daí só mesmo para vocês terem uma idéia, eu fui usar depois de adulta short mesmo. E até hoje eu tenho um pouco assim, se eu estou entre família eu consigo usar o short onde as pessoas vejam as minhas cicatrizes. Se eu estou, por exemplo, na empresa, não consigo, eu uso a joelheira para ninguém observar. Mas, gente é impressionante, o quanto mudou de dez anos. Mais, vamos dizer de 95 para cá, eu me lembro que eu batia nas portas e as pessoas não me davam nenhuma perspectiva de emprego e o deficiente ficava mesmo marginalizado, ter que fazer serviços que não tem quase valor. Eu lembro que eu tinha que trabalhar em duas, fazer faxina, trabalhar como cozinheira etc. É claro, a cota é uma coisa muito boa gente, é muito boa. É excelente, a empresa que eu trabalhei foi a primeira empresa que me deu a oportunidade. Mas, mesmo assim, isso em 2003. Ela não estava preparada para mim, Lucimara como deficiente. Eu lembro que no primeiro dia todo mundo me olhava assim, porque existe uma certa resistência. Como que eu vou agir? Como que eu vou fazer? O que ela pode fazer? O que ela não pode fazer? E as pessoas nos limitam. É claro que essa mentalidade mudou dentro da própria empresa. Melhorou bastante? Melhorou sim. Então, eu acho que o ponto positivo é, são empresas que se preparam para o deficiente e dão uma oportunidade para o deficiente e não simplesmente cumpri cota. Eu não sou uma cota, eu sou uma profissional que estou aí, faço

faculdade, sou independente e quero o melhor, até a nível de salário mesmo, eu quero o melhor, que é isso que eu estou em busca. O ponto negativo que eu acho que é muito sério, devido essa coisa do Ministério do Trabalho estar em cima das empresas, o que elas estão fazendo? Elas estão laçando mesmo, laçando você para que você vá trabalhar. Uma coisa muitas vezes humilhante, muitas vezes desfazendo de você como pessoa, como profissional que tem suas capacidades. O que nós podemos fazer? É isso que eu reflito muito, eu acho que parte do princípio, igual, por exemplo, dentro do ônibus, eu sou jovem, muitas vezes as pessoas olham para mim, o local de vaga de deficiente está lá, eu peço licença, o pessoal: mas, por que você vai sentar? É um direito seu, gente, é nosso direito. É claro que você não vai ser hostil, mas nós temos que buscar o nosso direito. E é isso que a cada dia eu, Lucimara (...), independente de eu ser jovem, velha, é o meu direito e demorou muitos anos para eu ter um lugar onde eu possa me sentar. E eu acho que o que é necessário é valorizar essa cota sim, mas se valorizar como pessoa, como profissional.

Antonio

Meus colegas já falaram sobre os pontos positivos e eu queria ressaltar os pontos negativos, mais sobre uma experiência vivida mesmo. Eu, assim como o meu colega Sandoval, hoje eu estou com 43 anos e desde que eu me lembro que era gente eu estudo. Sempre estudei porque eu sabia que ia precisar dos estudos para tentar ser alguma coisa na vida. Mas, aí quando eu comecei a enfrentar o mercado de trabalho, realmente eu vi que a coisa não era assim, então era escanteio mesmo. Eu lembro que eu lutei muito para ingressar numa empresa (...) era o meu sonho. Mas, instalado lá, eu senti necessidade e primeiro comecei a fazer faculdade com muito sacrifício. E quando eu falei sobre aprender um trabalho melhor, uma atividade, me mandaram limpar prateleira. Isso aconteceu por duas vezes. Então isso fez com que eu tomasse uma atitude de ter que sair dessa empresa. Então saí com todos os direitos, enfim, eu entendi que aquela empresa não era para mim. Nessa ocasião ainda não existia cota. E, posteriormente por volta de 2000 mais ou menos, 2001, eu trabalhava numa empresa, não era registrado, eu trabalhava com o gerente. Trabalhei com ele oito meses, ele foi desligado da empresa e fui para outra. Aí na outra ele passou a me procurar no meu trabalho, que ele foi sozinho e pedindo para que eu fosse trabalhar com ele, como assistente dele. Ele me fez uma proposta, eu aceitei, aquela proposta não seria efetivada naquele instante, seria efetiva depois. Eu ingressei nessa empresa acreditando nele, mas essa proposta não foi concretizada. Enfim, eu comecei a trabalhar com essa pessoa, com ele e com o diretor dele, e depois de um ano surgiu uma proposta do diretor para que eu pudesse progredir na empresa. Só que essa proposta ela não foi concretizada, porque o ele falou para o diretor que eu não tinha condições de trabalhar. Veja bem, eu sempre estudei, fiz muitos cursos, gastei muito dinheiro. Tudo o que eu pude, eu investi nos meus estudos para que pudesse realmente

agarrar uma chance como essa. E sem entender porquê, eu perguntei para o diretor se ele podia me falar o porquê. Ele falou: eu não posso falar. Eu falei: então me chame na sua sala com ele, para que ele fale para mim o motivo que o levou a falar que eu não tenho condições. Já que eu trabalhei tanto tempo, oito meses lá e mais um mês aqui, eu era assistente, ele era gerente, eu era assistente dele. Embora não ganhasse muito, salário compatível. Aí o diretor falou: e então, agora fale pro Antonio o que você falou para mim. Então, na minha cara ele falou assim que eu não serviria porque eu aleijado. E isso aí me machucou bastante, fiquei muito ofendido, não fiz nada. E só lembrando que eu trabalhava com ele e não entrei como deficiente, eu entrei como uma pessoa “normal”, não entrei como essa cota. Então, a fiscalização bateu nessa empresa e pediu para que ela cumprisse a cota, eu fui convidado. Só que antes eu liguei para Delegacia Regional do Trabalho e perguntei sobre os meus direitos e também perguntei se naquela condição de deficiente eu poderia (...) a empresa. E ela falou que sim, que não teria nenhum problema. Então foi com base nisso que eu aceitei. Então, ele cometeu uma grande gafe e falou (...) aleijado para mim, ainda bem que ele falou na minha cara. Mas, ele não tinha noção do que ele estava falando. Eu cheguei a ligar para a delegada e ela falou que poderia fazer uma ocorrência. Mas, eu não fiz aquilo, eu conversei com o diretor e falei que se ele me pagasse os meus direitos, eu sairia de lá sem problema nenhum. E também eu saí porque, mesmo que me dessem condições, eu não queria mais trabalhar naquela empresa. Então assim, eu só consegui um trabalho a altura do que eu posso fazer na Avape, uma empresa que me recebeu muito bem e graças às cotas e ao ambiente de trabalho também. São pessoas que sabem receber, são pessoas orientadas. Graças a Deus hoje eu consigo trabalhar. Mas, realmente eu afirmo o que os colegas já falaram aqui, que plano de carreira não existe. Eu sei que entrando lá, hoje para mim está bom, mas eu sei que eu não vou passar daquilo, a não ser através de um concurso público. Isso realmente é uma cota que a gente não falou, realmente abre as portas para gente que depende mais da gente do que dos outros. Então o positivo para mim da cota são dois pontos: primeiro é a própria cota e a segunda é do concurso público que abre espaço para você ganhar um salário melhor.

Adriana

Na medida que a gente vai conversando, se vocês quiserem retomar esse assunto... Agora a gente vai conversar um pouquinho sobre a forma como vocês foram recebidos no local de trabalho. Quando vocês forem responder, vocês pensem nas seguintes situações: quais são as atitudes dos seus companheiros de trabalho, qual a infraestrutura que a empresa ofereceu para vocês (...) como aqui tem (...), se vocês quiserem também lembrar de experiências profissionais anteriores (...) de experiências profissionais anteriores também é válido. Então, é isso, pensem na forma como vocês foram recebidos no local de trabalho, às relações, a infraestrutura.

(...)

Bom dia a todos, eu trabalho numa empresa no ramo de comércio, faz seis anos que eu estou nessa empresa. Eu iniciei na loja, deficiente. Logo no início não tinha o deficiente aparentemente, na estética, não estaria apto ao atendimento devido ao preconceito, a discriminação. Quando eu entrei na loja, eu tive problema nenhum, muito pelo contrário. Apesar da empresa estar no início, todo mundo não está preparado para receber o deficiente, mas a aceitação foi excelente tanto dos colegas de trabalho como dos clientes. O máximo que acontecia era das pessoas muitas vezes não tocar no assunto da sua deficiência, o que você realmente tem, com medo de ofender. Justamente por esse fato de não ter o conhecimento, de ter um certo preconceito, a pessoa se ofender. Mas, foi tranquilo, tanto que na empresa que eu trabalho, quando eu saí da loja que eu fui para o escritório na parte de recursos humanos. As amizades que eu fiz continuam até hoje entre todos. Quando eu entrei nos recursos humanos, encontrei a Lucimara também, (...) ela veio da loja para os recursos humanos, a minha aceitação foi super boa do pessoal, mesmo sendo trabalho interno, me deram a oportunidade de eu trabalhar, de eu fazer todo o processo (...) conforme eu (...) fui promovido, fui tendo um espaço dentro da empresa normalmente e isso buscando conhecimento, aperfeiçoamento profissional, tudo isso. Mas, a aceitação dentro do ambiente foi tranquilo, nunca tive problema nenhum de preconceito, de qualquer tipo de coisa.

(...)

Bom dia. Eu comecei numa empresa onde realmente eu fiz curso. Minha primeira empresa, a minha oportunidade foi porque eu comecei a fazer curso nessa empresa. Comecei como aluno depois eles me convidaram para ser funcionário, isso foi com 19 anos de idade. Eu tinha uma diferença na época, que a minha perna era um pouquinho maior, depois eu fiz uma cirurgia. E o pessoal olhava assim, tinha um pouco de preconceito, um distanciamento. Mas, devido o meu jeito de ser mais acolhedor, pelo contrário, eu acolhia as pessoas. As pessoas falavam alguma coisa de outra pessoa que tinha uma deficiência, e eu falava: não, essa é uma pessoa que você tem que acolher, tem que ajudar. Então, quer dizer, eu acabava sendo mais acolhedor para os outros do que os outros para mim mesmo. E acabei saindo dessa empresa e fazendo um concurso público. Graças a Lei de Cotas, eu entrei nesse concurso público, fiquei algum tempo nesse concurso público e fui trabalhar com festas. A minha experiência com festas tem uma grande discriminação, muito grande, principalmente quando você vai trabalhar em lugares em que as pessoas são de nível social mais alto. Eles olham você com uma certa diferença, não só em nível financeiro. Mas, por você estar mancando. Por que você está aí? O que você está fazendo? Você tem capacidade para isso? Você está lá desenvolvendo uma função, você está fazendo uma apresentação. Eu escolhi a parte artística e quero investir nisso. E a parte artística ela é discriminadora,

a televisão, a mídia, o artista em si ele tem que ser perfeito, se não for perfeito, não está dentro dos padrões da sociedade. Então, eu vejo dessa forma que as pessoas têm que, na realidade, não só por uma lei ou por alguma imposição da sociedade, mas também por uma avaliação de caráter próprio de cada pessoa.

(...)

No meu caso, eu nunca parei para ficar pensando assim, como que eu vou ser recebido, como isso é aquilo. Antes de eu entrar na empresa, agora que eu estou registrado, eu tinha um cabelo grande, enorme, aí na entrevista a mulher falou: você vai trabalhar com o público e provavelmente você precise cortar o cabelo. Eu falei: se você assinar minha carteira, eu corte o cabelo, faço a barba, não importa, isso é de menos. E aí, quando eu fui lá no emprego, eu não parei para ficar pensando assim: como será que vai ser o meu chefe? Como é que vão ser os meus amigos? Eu não parei para pensar nisso, eu só queria o meu espaço, se me desse lá a minha mesinha com meu computador estava bom, eu não olho ao lado. Eu não gosto de coisa formal, por exemplo, que nem está acontecendo aqui agora, nós somos muito formais. A minha preferência é se fosse um debate, a gente começasse a debater aqui, um falar com o outro ,seria melhor, eu já não gosto dessas coisinhas. Então, na empresa também é a mesma coisa, quando eu entro na empresa eu não paro para ficar prestando atenção nos outros, dando o meu espaço está ótimo.

Adriana

A gente está vendo várias experiências de trabalho aqui nas relações no ambiente de trabalho. Eu queria que vocês lembressem também do outro assunto que é a infraestrutura e as condições que a empresa proporcionou.

Luís Carlos

Viu Adriana, é importante essas empresas que dão oportunidade para as pessoas ter uns profissionais capacitados para atender as pessoas. Por exemplo, quando eu fui nessa empresa que eu sou registrado atualmente, eu fui recebido muito bem. Eu até achei estranho você ser discriminado em certas empresas e nessa empresa realmente o pessoal, todo mundo treinado, capacitado, como conversar com você e te oferece também uma estrutura para você ingressar no mercado de trabalho. Porque às vezes você quer ingressar no mercado de trabalho, mas você também não está capacitado para o mercado de trabalho, você não sabe nem por onde começar. Como você vai começar? Você está há muito tempo sem estudar, às vezes você teve um problema de saúde, você trabalhava quando você estava saudável, mas você teve um problema, você ficou afastado. A época era outra, a época era outra? A sua cabeça

não mudou, sua cabeça continua naquela época lá. Como que eu vou trabalhar? Como que eu vou pegar condução? Como que eu vou acordar de manhã? O que eu vou fazer lá? Então um investimento, um treinamento de pessoas mesmo, e aí você começa e aí você criando até uma fome assim de saber, uma fome de aprendizado, uma fome de crescer (...) porque você está ali. Você pensa que você não tem capacidade mais para nada e você acaba acreditando no sistema dos outros, que não tem um certo conhecimento, um contato. Não é todo mundo que tem contato com um deficiente físico na sua casa, no seu trabalho. Então as pessoas olham para você mesmo com um olhar diferente mesmo. Então, quando você tem essa oportunidade, você começa a observar outros horizontes, você começa num degrauzinho de baixo e você começa a crescer e você não fica mais satisfeito com aquilo que você está. Também você quer procurar um algo mais e é aí que está também uma coisa positiva, as empresas que estão realmente preparadas para isso. Que a empresa não só chegue e ofereça o emprego para você, ela capacita você e capacita profissionalmente como você deve se comportar, para você também não pensar que você pode tudo devido o seu problema, porque ninguém tem nada a ver com o seu problema, você tem que ser um profissional capacitado igual aos demais e fazer o melhor da sua função.

(...)

Eu e o Carlos trabalhávamos até a semana passada na mesma empresa, hoje eu não trabalho mais. Nós começamos da mesma forma, como auxiliar de loja, só que diferente. O que acontece? A minha recepção na empresa nas primeiras semanas foi muito difícil, porque as pessoas ficavam olhando para mim a todo o momento. O fato deles olharem eu não me importo, igual ele falou, o fato de você mancar... Então, a primeira coisa que eu percebi é que não tinha infraestrutura para mim. E tinha certas atividades, por exemplo, o fato de eu não conseguir dobrar o joelho, eu não conseguia, por exemplo, se fosse para uma parateleira embaixo, para que eu não tivesse problema na coluna eu tinha que sentar, ter uma forma de sentar para poder limpar. E eu fui questionar isso com o gerente, eu falei e ele pediu para eu limpar uma seção. Eu falei: eu posso colocar, uma caixas brancas, eu posso colocar no chão e sentar porque eu não consigo dobrar o joelho? Não, você não pode, não porque vai atrapalhar, não porque... Eu falei: eu não consigo, eu não vou conseguir limpar essa seção do jeito que você está me pedindo. Esse foi o primeiro ponto. O segundo ponto, eu comecei a fazer atendimento ao público, eu tenho uma facilidade muito grande de lidar com o público e vender e eu vendia, a Drogaria São Paulo. Então eu lia as receitas, vendia os medicamentos e muitas vezes eu tinha que subir escada. Mas, eram escadas seguras e uma vez eu fui subir, peguei o medicamento, atendi a cliente, finalizei e o gerente olhou para mim e falou assim: quem mandou você subir? Eu falei: não se preocupe, eu tomei cuidado. Mas, eu não quero que você suba, eu não quero que você faça isso. Eu pensei comigo, ele está

preocupado pelo fato de eu não cair da escada ou ter um acidente. Ele falou assim: não, você sabe que você não pode, quem disse que aleijado pode subir escada? Aí no primeiro momento o que eu fiz? A gente para, que nem o Antonio falou, a gente para, respira profundamente. Mas, como desde criança eu fui ensinada e aprendi a me amar em primeiro lugar, eu falei assim: não isso não vai ficar dessa forma. E eu denuncie esse gerente para o recursos humanos e todo mundo ficou desesperado achando que eu fosse entrar com processo, que eu fosse fazer isso, eu fosse fazer aquilo. Eu não fiz nada porque eu queria ser respeitada. Esse gerente foi suspenso durante uns dois dias, ficou em casa, no outro dia ele retornou como se nada tivesse acontecido e a empresa abafou o caso. Então assim, a empresa não oferece infraestrutura para o deficiente na época, não ofereceu para mim na época que eu era de loja. É claro depois que eu fui para o escritório como o Carlos, aí sim, a coisa muda, aí a coisa mudou. Mas, eu tenho colegas que são até hoje de loja que, infelizmente, não tem infraestrutura. A mentalidade dos funcionários mudou também, hoje eles aceitam melhor o deficiente físico. Mas, é utopia a gente aceitar esse tipo de coisa, devemos refletir a respeito disso, não aceitar mesmo, porque a palavra aleijado é uma coisa muito doída, dói muito. E ninguém quer lembrar até porque nós não somos isso e você sabe que isso dá processo, você pode mandar prender alguém por isso sabia?

(...)

Então, o que eu quero falar é que é assim, eu estou começando agora no mercado de trabalho porque antes eu não tinha condições mesmo de saúde de trabalhar. Então para mim está sendo uma experiência única de trabalhar, ter essa chance, então estou me sentindo gente. Fui bem recebido, não tenho o que falar.

Adriana

Condições, infraestrutura?

(...)

Sim e sobre transporte eu uso o *Atende*, então não tem (...), está sendo bom para mim.

(...)

Complementar aqui as informações do Luis Carlos. Eu tive a felicidade de ingressar numa empresa também, não basta somente cumprir cotas. O deficiente, ele fica em casa, a família por várias condições ou por falta de condições não tem conhecimento de nada, não sabe como inserir seu filho, irmã, enfim, no mercado de trabalho. Então é uma coisa escura. Essa empresa que me recebeu, eu achei muito diferente, estranhei. Não sabia que existia isso assim, eu tive que passar por um curso de

uma semana, embora eu já soubesse, mas enfim, eu tinha que participar mesmo, era obrigatório, onde eles ensinam realmente as pessoas sobre os conceitos de dividir um trabalho, sobre as normas, direitos, respeito e obrigações. Então, não basta só ter a cota, as empresas elas tem que estar preparadas para tudo, para tudo mesmo. Se for dada a uma oportunidade para uma pessoa e ela ingressa no mercado de trabalho possivelmente ela não fique nem um mês, porque ela não vai saber se comportar, não vai saber o que tem que fazer e além do mais, ainda falta à profissionalização. Então, muita gente não tem condições, como poucos têm de freqüentar uma escola, de integrar sobre o mundo, sobre o mundo profissional, realmente falta profissionalizar. Eu só queria ressaltar uma coisa, uma informação que eu tenho o privilégio de ter em mãos, é que no governo do estado foram feitos dois contratos agora em outubro, um é que eles estão dando treinamento para trinta pessoas para deficientes visuais e tem outro contrato também entre o governo do estado e a Adeva, Associação de Deficientes Visuais e Amigos, então eles preparam as pessoas, os desempregados, para que elas ingressem no mercado de trabalho. E também tem aqui, o governo do estado também fechou um contrato com a Avape que é a empresa para a qual eu trabalho. A Avape está dando curso para 1.100 deficientes e aqui até cita, deficiente físico, auditivo ou intelectual. Então realmente a Avape, que deveria ser uma coisa do Governo Federal, ela não só se preocupa em inserir a pessoa no mercado de trabalho, como ela se preocupa em realmente preparar as pessoas e por ter essas condições, essa estrutura toda, ela foi convidada pelo estado pode realmente oferecer esses cursos aí. Então tem que dar o curso mesmo, senão ninguém tem condições de se segurar no trabalho. Eu queria só voltar a falar sobre uma coisa, quando eu ingressei no mercado de trabalho, eu fui em várias entrevistas. Mas, como eu falei, eu fiz muitos cursos, muitos cursos mesmo. Então eu só posso digitar com uma mão e tive realmente que fazer um curso de nove meses de datilografia para poder fazer, é óbvio que eu não pretendo ser um datilógrafo, jamais serei, não é minha intenção. Mas, tem por ter conhecimento de pegar um teclado e quando eu fui encaminhado para essa vaga que hoje eu ocupo através da Avape, a gente tem que passar pela perícia médica de lá. Então a médica me barrou, me barrou porque disse que eu não tenho condições de digitar. Só que ela não tinha sido informada que eu já tinha feito o teste de datilografia lá em Santo André, essa unidade fica aqui na Avenida Brasil, foi então que a assistente social falou para ela que realmente ela estava equivocada e que eu já tinha feito o teste. Então, as pessoas têm que se preparar, reconhecer que nós somos deficientes, temos deficiências, é obrigatório. Não adianta você ter a ausência de um membro superior ou inferior e não querer que as pessoas não lhe olhem. Realmente elas vão olhar e a gente tem que habituar com isso. A gente é assim e tem que se habituar com isso, reconhecer a deficiência da gente e tentar realmente trabalhar com aquela deficiência da gente ou então usar aquilo que a gente tem de positivo. Mas, não achar que a gente possa ser igual a qualquer outra pessoa, isso aí a gente tem que realmente aceitar e as condições têm que ser dadas para a gente como deficiente para que a

gente possa como deficiente realmente trabalhar dentro dos limites da gente. Então, hoje muitas empresas estão preparadas, mas ainda falta muito principalmente nessa região norte, nordeste, ali a situação é feia. Em São Paulo a situação é melhor, muito melhor, tem empresas como a Avepe, por exemplo, e outras mais, (...) também que é ali no Itaim, mas realmente no norte, nordeste, já que a pesquisa é para o Governo Federal, então tem que olhar para aquele lado de lá, falta muita coisa.

(...)

Eu que nem a Valquíria também é meu primeiro emprego, eu trabalhei durante oito meses na SERT, ali eu não senti muita diferença, porque ali muitas pessoas eram deficientes. Ali as pessoas não me olhavam tanto. Que nem agora que estou na Prodam, ali já não tem tantas pessoas que são deficientes e, que nem o Claiton comentou, ali tem um pessoal que é de um nível um pouco mais superior e ali eles me trataram muito bem, fui bem recepcionado ali. A infraestrutura de lá também é muito boa e eu acho que hoje eu estou no mercado de trabalho graças a Avape também, que nem o Luis falou, se não é a Avape dar uma capacitação para um profissional, eu não saberia como hoje eu ia estar atuando no mercado de trabalho. O que conta bastante hoje é a capacitação que você tem, o curso que você tem, de que como você se relacionar com as pessoas porque se eu não tivesse esse curso, se uma pessoa me olhasse torto, eu já ia agir de uma outra maneira.

(...)

Eu também trabalhei lá na SERT, agora estou na Prodam. Mas, eu lembro o meu primeiro dia de trabalho lá na SERT, igual ele falou, lá o nosso setor era só deficiente físico mesmo, que o cadastramento das pessoas era o nosso serviço lá. E eu lembro que uma vez eu saí para o intervalo e estava saindo muito deficiente físico, eu nem olhei para trás, mas eu vi que umas pessoas, foi logo quando eu tinha fechado o contrato lá então não tinha deficiente físico lá ainda, nós que fomos os pioneiros lá na SERT, então o que ocorreu? Eu vi o pessoal descendo do elevador e eu vi que o pessoal fez umas brincadeirinhas, umas brincadeiras não, uma brincadeirinha meio sádicas. Eu lembro que um deles falou assim: nossa aqui está parecendo um hospital, Começaram a falar entre eles e eu saí e nem olhei para trás. Eu falei: olha, está vendo como são as coisas aí? Então é para você ver como que é.

(...)

Às vezes não é nem as pessoas que tem preconceito das pessoas serem deficientes, o próprio deficiente ele tem o preconceito. Eu trabalhava com uma menina, ela saiu agora da Avape foi para uma outra empresa, ela tinha uma deficiência como o meu amigo aqui. Ela tinha vergonha, ela andava com umas

mantas assim por cima, para esconder a deficiência dela. E vários direitos dela, ela não corria atrás porque tinha vergonha de ser deficiente, de mostrar a deficiência dela. E eu acho que não é nem tanto a sociedade, somos nós mesmos que tem um preconceito com a própria deficiência.

Adriana

Podemos passar para o próximo tema? Agora a gente vai discutir um pouquinho se vocês perceberam que existem as mesmas oportunidades de trabalho das pessoas com deficiência comparando com as pessoas que não tem deficiência. Eu queria que a gente pensasse em termos de remuneração, de ascensão e na questão das oportunidades de trabalho. Quais são as dificuldades que vocês encontram na comparação das pessoas com deficiência e das pessoas sem deficiência?

(...)

Como eu já falei antes, me preparei para ir evoluindo nas empresas, não consegui. Vi as pessoas passando, passando, passando. Quando eu pedia para aprender as coisas, falavam que eu não tinha condições, eu era aleijado e me mandavam limpar prateleiras. E cheguei a limpar duas vezes mesmo. Mas, depois eu voltei lá: agora, eu quero trabalho, quero aprender as coisas. Mas, isso nunca aconteceu. E realmente a gente cumpre cotas e aquelas funções, aqueles cargos, aquelas ascensões ficam para as outras pessoas. Então a gente fica só para cumprir cotas e, além do mais, se vocês de informam por aí, as empresas não conseguem cumprir as cotas, as empresas ficam atrás das pessoas e não conseguem cumprir. Então quando elas encontram uma, elas laçam mesmo. Então a gente fica para aquilo e as ascensões ficam para as outras pessoas. Eu não conheço nenhuma pessoa, não sei se vocês conhecem, alguém que conseguiu depois de tanto estudar, mesmo estudando, se preparando profissionalmente, tenha conseguido evoluir numa empresa. Eu não conheço, eu tiro por mim, eu já vi nas empresas por aí que eu entrei, já prestei serviço, muitas empresas mesmo, empresas multinacionais, nacionais com capital estrangeiro e eu nunca ouvi dizer de alguém que tivesse saído do seu lugar, que tivesse evoluído de alguma maneira. A não ser que elas sejam indicadas, tenham padrinhos, enfim. Mas, por mérito mesmo eu não conheço, para mim isso não existe, para mim não.

(...)

Eu comento que na empresa, eu fui aluno, acabei entrando nessa empresa, eu comecei como auxiliar na parte de *xerox* fazia somente cópias e a minha insistência em querer subir, em querer ter algo maior. Todo ano, todas as avaliações de finais de ano, tinha aquela famosa pergunta: para onde você gostaria de estar indo dentro da empresa? E eu sempre colocava o mesmo setor e o que eu gostaria de estar fazendo. Aí eu comecei a fazer faculdade, eu fiz pedagogia. Comecei a fazer faculdade, muito difícil

porque eu ganhava 455 reais, pagava a faculdade 400 reais, então já não sobrava muito dinheiro para ajudar (...) ajudava bastante. E a empresa começou a observar isso, que realmente eu estava a fim de querer subir e passados quatro anos da mesma pergunta eu sempre colocava a mesma coisa, eu nunca tinha desistido daquele mesmo objetivo. Eu acho que assim, apesar da deficiência da gente, a gente nunca desistir. Não importa se disserem não para você, você vai dizer sim, sempre sim até que um dia, de uma forma ou de outra, não importa como, você irá chegar até lá e alcançar o que você realmente queria. E como eu queria trabalhar diretamente com a criançada, que eu trabalhava numa entidade social, eu queria fazer atividades e perguntavam para mim: mas, será que você vai conseguir alcançar o pique da criançada? Pelo contrário, quando eu comecei a trabalhar eu queria ver se a criançada conseguia alcançar meu pique, porque eu era todo elétrico: vamos brincar, vamos fazer, vamos acontecer. E também eles tiveram preconceito. Quando eles me mandaram para esse novo setor, eles me colocaram na biblioteca, fica aí na biblioteca, dá livrinho para todo mundo, é sentado, você pode ficar sossegado. Mas, eu falei: não é por aí que eu quero, eu quero diferente, eu quero outras coisas. Aí comecei a fazer projetos, entregar, comecei a buscar também. Aí vai também da pessoa, do que ela realmente almeja. E hoje eu trabalho com outra área totalmente diferente, que é a área de *telemarketing*, é uma área totalmente que exclui o deficiente físico por mais que tente colocar. Mas, eles excluem mesmo porque a empresa que eu trabalho só tem escada. Como eu precisava trabalhar, aí eu não coloquei que eu não podia subir escada. Então eu continuo subindo escada, mas é dentro dos meus passinhos, eu subo devagar, sem pressa, desço devagar, sem pressa. Mas, a empresa não dá condições e lá dentro mesmo tem outras pessoas que são deficientes e eu fico questionando o supervisor: aquela pessoa que é mais gordinha, senta naquela cadeira, além de ser uma pessoa muito grande, ela nem cabe na cadeira, ela tem que sentar naquela cadeira pequenininha, por que não arrumar um espaço melhor? Eu reclamo também porque eu não posso ficar muito tempo sentado que as pernas começam a travar, aí eu tenho que me movimentar para continuar na ativa. Então, acho que isso também vai de cada pessoa que realmente o que você quer e o que você almeja.

(...)

A sua pergunta ela é interessante qual a diferença do deficiente da pessoa que não tenha uma deficiência, no mercado de trabalho? Talvez tenham pessoas aí que pensam que é uma ameaça sair das cotas porque o deficiente pode estar tomando o emprego de uma pessoa que não tenha deficiência alguma. Mas, só que se você observar, é uma coisa irrisória porque a Lei de Cotas ela é o que? 1%,? Por exemplo, de cada 100 pessoas é um deficiente, então esse um deficiente é uma coisa irrisória. Então, por exemplo, uma empresa que ela é muito grande, essas redes de farmácias, redes de lojas, o que ocorre com elas? Elas têm muitos funcionários, são 50 mil funcionários, 100 funcionários, 200

mil. Então quer dizer, essa porcentagem aí, ela é insignificante para o tamanho da empresa, então, quer dizer, não é uma ameaça. E o outro ponto, é o cargo elevado para um deficiente físico é difícil. Você pode chegar em qualquer empresa, você não vai ser entrevistado por uma pessoa que tenha uma deficiência. Você vai ver que tem uma outra pessoa lá com cargo de chefia. Então o deficiente ele tem essa dificuldade aí para ele conseguir um lugar ao sol também, que o sonho de todo o profissional é ele crescer dentro de uma empresa e se ele puder, alcançar o cargo mais elevado que tiver na empresa e isso daí não ocorre.

(...)

Eu quero só falar uma palavrinha que é assim, com relação ao pessoal que está falando muito, aleijado, por exemplo, eu tive uma deformidade com três anos de idade, começou a deformidade, então eu consegui conviver com isso, tive que aprender a pegar (...), abrir porta essas coisas. Eu sei que é difícil para o pessoal nascer normal e depois com vinte anos ter uma deficiência. Eu sou assim, esses dias eu estava jogando truco, eu adoro um boteco, eu estava jogando truco perto de casa e aí tem um rapaz lá que eu comecei a ganhar dele, aí veio o irmão dele: está perdendo de um aleijado. Aquilo me satisfaz tanto, tipo assim, na minha mente eu falo assim: é você que está falando. Mas, na realidade eu falo assim: toma trouxa. Eu penso assim, você está perdendo de um aleijado, eu estou continuando, eu estou indo, você está parado. A mesma coisa a questão no serviço, eu penso assim, a pessoa fala assim: aquele aleijado não vai conseguir fazer esse trabalho. Mas, ele não me deu para fazer, como que ele vai ter essa afirmação?

Adriana

Acho que a gente já falou bastante, alguém mais quer falar sobre...

Carlos Alberto

Em relação às pessoas com deficiência em cargos mais elevados, eu mesmo quando eu trabalhava na loja, eu tive a oportunidade de ser gerente, de estar na parte gerencial. O supervisor falou para mim que não queria me transferir de área porque queria que eu fosse gerente da loja, queria que eu crescesse dentro da loja. Mas, não (...) então todas as promoções que vinham, que ele me oferecia, eu rejeitava porque eu queria ir para o escritório, devido a faculdade ter o fim de semana mais livre para poder estudar. Tanto que no setor onde eu estou hoje, no RH, também tive a promoção, quer dizer, a mesma oportunidade. Talvez seja uma exceção entre todos, mas a mesma oportunidade das pessoas normais (...).

Carlos

Kleyton falou, tem gente que gosta de falar, tem gente que não, eu sou uma pessoa que não gosta de falar muito. Eu entrei na empresa em que eu estou através de uma associação e comecei a trabalhar e eles me deram uma “oportunidade”. Eu fui procurando, consegui e eles fizeram o convite para mim começar a trabalhar com eles. A estrutura é precária, apesar que eles estão mudando lá, tem que entender isso também, estão comparando uma outra sede, que essa sede é alugada, era temporário. Então eles estão se estruturando e já avisaram que vai ter todas as estruturas, porque não tem banheiro acessível, tem que sair de um prédio para ir em outro prédio para poder usar o banheiro. Então é meio complicado. Mas, o espaço eu conquistei, tem várias pessoas que estão na mesma situação que eu, não são deficientes, entraram lá através da associação e não conseguiram trabalhar lá como funcionários.

Adriana

Alguém aqui já ouviu a expressão tecnologia assistiva?

(...)

Eu não entendo muito de tecnologia assistiva. Mas, eu sempre vou em bastante eventos como deficiente, então sempre estou ouvindo falar, mas eu não sei explicar.

Adriana

O que vocês acham que é tecnologia assistiva?

(...)

Talvez uma tecnologia desenvolvida para facilitar à pessoa a trabalhar, desenvolver o seu ofício, seria isso?

Adriana

Esse termo tecnologia assistiva, ele é um termo empregado para caracterizar um conjunto de produtos, de instrumentos, de equipamentos que possa facilitar a pessoa com deficiência no seu dia-a-dia nas funções que ela exerce no trabalho. Geralmente é um instrumento, um produto produzido com essa finalidade de compensar alguma incapacidade, de monitorar, de aliviar, neutralizar e de facilitar. Então, são instrumento, produtos que ajudariam as pessoas com deficiência para realizar os trabalhos no cotidiano e no mercado de trabalho também.

Crystiane

Só para complementar o que a Adriana falou, esse termo tecnologia assistiva ele é empregado para qualquer tipo de equipamento e aqui o é mais visível que é considerado uma tecnologia assistiva é a cadeira de rodas. Agora, existe uma série de produtos e aí, na verdade, vocês sabem mais do que a gente quais são esses produtos todos que podem ser utilizados para suprir uma necessidade que, devido a deficiência, a execução de uma tarefa ela é limitada e aí vem um produto que pode contribuir para que a pessoa realiza essa tarefa. Então, é basicamente isso, só para exemplificar um pouco.

Adriana

Então pensando nesse termo, nesse significado que tem, nesse conjunto de instrumentos, vocês já ouviram falar em alguma tecnologia assistiva que pudesse ajudar vocês, mas que vocês não tem acesso? Então eu quero que vocês falem se vocês já ouviram falar e porque vocês não têm acesso.

(...)

Eu já ouvi falar da tecnologia que ajuda os deficientes visuais, é um programa de computador em que você fala e basicamente ele digita tudo aquilo que você estará falando. Você quer acessar algo na internet, ele vai ler para você o que está acessando na internet. Mas, essa tecnologia infelizmente aqui no Brasil não tem, não é tão acessível a todo mundo.

Adriana

Por que não é acessível?

(...)

Porque ela é cara e precisava baratear para o deficiente visual ter o acesso. Porque ele só escuta, ele não pode visualizar e para ele acessar a internet, ver coisas, notícias, não só ficar centralizado ou na televisão ou somente no rádio.

Sandoval

Além da cadeira manual, a elétrica ou os triciclos elétricos que facilitam para grandes distâncias para a gente poder percorrer. Mas, eu sinto mais falta é de um sistema contra a chuva, porque tanto elétrica como na mão, você estar na rua e pegar uma chuva é triste, então alguma coisa nesse sentido.

Adriana

Sandoval eu queria que você falasse se você conhece algum sistema, se já ouviu falar (...)

Sandoval

Em relação à cadeira elétrica mesmo, eu conheço vários modelos e o acesso é o dinheiro, não é subsidiado. É incrível, são poucas as empresas que fabricam aqui no Brasil, outras importam e parece que elas todas tem o mesmo valor, vira um *pool*.

Adriana

Quanto custa você sabe?

Sandoval

É, acho que varia. Mas, para você ter uma idéia, eu tive um carro roubado o ano passado, aí como o carro me auxiliava no transporte para ir para o trabalho e fazer os meus exames médicos, estava com necessidade de comparar um outro. Mas, me apaixonei por uma cadeira de rodas. Mas, veio a questão: se eu comparar a cadeira de rodas que estava o mesmo preço do carro, a cadeira só ia me servir e o carro servia a família inteira. Então eu optei pelo carro, que na época eu paguei 8 mil, era o preço da cadeira que eu tinha visto na época, há um ano atrás. Então a falta de acesso, de subsídio de você conseguir comparar a um preço (...) Porque reduzir certas coisas IPI e não os produtos voltados a deficientes? Se essa tecnologia assistiva entrar com a facilidade de você obter, será muito bem vinda. Senão é outra coisa que a gente vai ficar olhando pela vitrine.

Vinícius

É a questão do dinheiro essa parte das coisas pro deficiente, essas coisas são muito caras.

Adriana

Você já ouviu falar em algum equipamento que pudesse facilitar a sua vida?

Vinícius

Seria a cadeira elétrica mesmo porque geralmente sempre quando eu vou embora chove, só comigo acontece isso e se eu tivesse uma cadeira automática, eu automaticamente poderia estar segurando um guarda-chuva aqui e pilotando ela e ficaria bem mais fácil.

Adriana

Você já viu alguma, pesquisou, foi atrás?

Vinícios

Eu já vi na Reatec que tem todo o ano no centro e exposições da Imigrantes. E a gente viu os preços, à maioria das cadeiras é acima de 5 mil reais. Essa aqui, por exemplo, que eu estou, só por causa que ela é um pouco mais bonitinha, eu paguei 2.400 reais nela e não tem nada.

(...)

Então por deficiente físico, esses assessórios para ele se locomover, para usar no dia-a-dia, todos eles são caros, não tem nada barato. Para você pegar uma prótese para quem falta uma perna, alguma coisa, um dedo que seja, é um absurdo. E essas empresas elas têm uma isenção fiscal, se eu não me engano. Mas, elas não repassam para o deficiente, então sai caro para nós. Agora, por deficiente físico, para ele ter o dia-a-dia dele normal no trabalho ou na rua, a tecnologia é simples, porque às vezes chega para trabalhar e o que ocorre? Essa mesa aqui, por exemplo, pode ver que eu consigo entrar embaixo aqui, mas tem umas que já não dá. Então você tem que ficar aqui, os dedinhos tem que ser uma borracha para você. Então, é coisa simples assim, que às vezes dificulta para nós. Agora, outra tecnologia assistiva, tirando a elétrica que ele já falou, para nós assim cadeirantes, agora, para as pessoas que tem outras necessidades, por exemplo, lá onde eu trabalho agora estão instalando uns equipamentos que são para as pessoas deficientes visuais e para surdo também que é um é um equipamento que ele fala, você tecla uma tecla lá e ele fala e que você sabe o que você vai fazer. Agora, que são caros, são. Até fico imaginando assim, por que o governo não pega no pé dessas empresas? Porque você vai comprar uma cadeira de rodas por mais simples que ela seja, ela é 700, 800, 1000. Então se você tem uma renda ainda vá lá. E se você não tem condições? Você ganha um salário mínimo, você não vai tirar de comer. Então, tem gente aí que está mal mesmo, tem uma tecnologia que é bem antiga, mas que está deixando a desejar.

(...)

Eu gosto de falar bastante, eu acho que o governo em si, não só o nosso país, mas os demais governos que estão investindo em tecnologia, eles investem em grandes tecnologias para ir para outros planetas e esquecem que podem investir em tecnologia para ajudar as pessoas aqui dentro mesmo. Gasta milhões, bilhões de dinheiro que poderia investir dentro do próprio país. Até mesmo o nosso presidente, não tenho muito a comentar em relação as coisas que ele não deve estar fazendo. Mas, ele deveria estar olhando mais para os deficientes físicos do nosso país, investir mais relacionado a isso, trazer realmente as tecnologias. E tem uma outra tecnologia que estão fazendo, que adoro ver essas coisas de tecnologia, que estão investindo na questão de tirar a pessoa que está na cadeira de rodas para ensiná-la realmente a andar, as pernas mecânicas que funcionam a partir dos pulsos elétricos do

pensamento, que a pessoa realmente um dia poderá ter essas pernas e poderá, só com os seus pulsos elétricos, poderá movimentar as pernas e poderá um dia andar. Isso é uma tecnologia muito avançada que um dia, se Deus quiser, chegará aos pés dos mais pobres.

(...)

Eu também sofro muito com esse negócio da chuva, é muito difícil. Que nem teve o alagamento e tudo, como que a gente ia na chuva assim? É complicado e muito cara a cadeira. Tem uma colega minha que ela conseguiu comparar a cadeira, mas ela tipo, juntou 2, 3 mil reais e agora está pagando a prestação. É complicado, eu não tenho condições de comprar uma e seria muito mais fácil uma cadeira motorizada.

(...)

A questão da chuva, podia inventar uma cadeira conversível, iguais aos carros conversíveis que levantam. A gente brinca um pouquinho, mas seria bem útil porque tem os carros conversíveis, aí sobe lá de novo, volta de novo, ninguém pensa em coisas novas para melhorar.

Adriana

Vocês sabem de outros produtos que não só a cadeira?

Lucimara

Eu tenho uma diferença de 4,5 cm de uma perna para outra devido eu não ter (...) e ortopedista para mim. Eu costumo dizer que, eu troco de ortopedista mais do que eu troco de roupa, porque tem ortopedista que quer me usar como cobaia, até para experiência de célula tronco eu já fui chamada para fazer. Eu falo: eu não sou cobaia, eu estou bem assim, não queira me usar como cobaia. Agora, eu estou com um ortopedista, eu não posso usar sapato de salto alto e eu já usei aqueles sapatos de compensação, aqueles antigos, horrorosos que acabam com a gente, que a gente fica horrorosa como mulher. E agora, de uns dois anos para cá, eu estou usando palmilhas que são palmilhas que a gente manda fazer na AACD, mas são palmilhas simples, só que assim, elas acabam muito rápido. E agora, está sendo lançado na AACD uma palmilha especial feita com material que vem dos Estados Unidos, não sei se ela é gelatinosa, em gel e que ela tem uma duração de dois anos. Só que aí meu ortopedista falou: olha Lucimara lá na AACD que é o lugar mais barato, vai custar isso uns 2.000 reais. Isso porque eu preciso usar apenas no joelho direito. Quer dizer, é uma tecnologia? É, só que eu não tenho condições de comprar. Vou continuar usando as minhas palmilhas mesmo arcaicas que duram aí no máximo 4 meses e eu tenho que trocar sempre.

(...)

Eu gostaria de perguntar para vocês, quem já viu o celular do deficiente visual? É interessante, a pessoa ouve normal. Você ligou, ela vai ouvir e como é que ela vai colocar as funções no celular, saber o nome da pessoa, qual a função? É interessante saber, é um *software* e você vai colocando as funções e ele vai falando. Mas, é muito rápido e a pessoa que não está acostumada, não consegue entender. Eu pelo menos uma cinco vezes tentei ouvir para tentar entender, eu não conseguia e colocando assim bem lento também não conseguia. Tem também o equipamento que é para descer escada, a cadeira de rodas descer escada, que também é interessante, já usei também, eles chamam de lagarto. É uma coisa assim que eles estão para usar na estação de trem da CPTM, está sendo liberado, não sabe se vai liberar ainda ou não e é interessante. Dá um pouquinho de medo, mas para quem é meio aloparado é legal. Mas, tem vários equipamentos legais, aí a gente também tem que estudar um pouquinho e ser um pouquinho curioso e ir atrás das coisas. Eu dei risada quando ela falou que vem o produto dos Estados Unidos, no Brasil compra-se uma cadeira de rodas, paga-se caro, essa dele tem garantia permanente. Agora, nos Estados Unidos todas as cadeiras de roda são assim, você paga um pouco mais caro, mas todas as cadeiras de roda têm garantia permanente, quebrou a estrutura, você vai na empresa, eles vão te dar outro quadro. Aqui já não, aqui você paga caro e não tem esse recurso.

Adriana

Eu queria que vocês falassem um pouco sobre os aspectos da sua vida em geral, da sua vida pessoal e se você percebe situações que dificultam a sua vida do cotidiano pela sua deficiência. Ao falar nisso, eu queria que vocês pensassem se haveria alguma tecnologia assistiva que pudesse ajudar vocês a superar essas dificuldades. Então, falar um pouquinho agora, não só restringindo ao mercado de trabalho, mas falar da sua vida em geral.

Luis Carlos

Eu acho que o problema assim, por exemplo, no meu caso cadeirante, o mais difícil mesmo é o lazer porque as opções são poucas. Esses dias eu estava lá em casa, num domingo, aí o pessoal me chamou. O pessoal estava no shopping já, eles falaram assim: vem para cá, vamos no cinema. Então eu: vou nada. Eles insistiram, eu fui. Aí cheguei lá, gente, para mim subir aquela escadinha não deu. Aí eu olhei assim, não deu para eu subir aquelas escadas e eu fiquei no cinema, assim, à um metro da tela e a tela, paredona dá umas duas dessa. Então, eu fui assistir “Crepúsculo”, então o vampiro ia para lá, eu fiquei com torcicolo, chegou uma hora que eu nem quis mais olhar não, fiquei olhando para frente assim, que eu estava com dor no pescoço. Você vai a uma praia, você não pode andar na areia, a cadeira de roda atola. Num salão de baile fica meio difícil, às vezes eu vou, por exemplo, para respirar

um ar, uma aguinha de coco. Então, o lazer para o deficiente físico, ele é um problema, não tem muito lazer e cotidiano assim, para tudo é meio difícil, para tudo não é muito fácil não. Mas, o lazer, o lazer, não tem muita opção para o lazer não, uma que não dá para bater uma bolinha no fim de semana com os amigos, então fica meio difícil.

Adriana

Mas, fazer o que tem infraestrutura para acesso (...) que seria viável?

Luis Carlos

Então, exatamente não tem assim nada assim pensado. Se você vai, por exemplo, em algum parque desses que tem por aí, algum Parque do Carmo, algum Sesc, então não é muito preparado assim para a pessoa portadora de deficiência, deixa a desejar.

(...)

Eu concordo com ele na questão do lazer, realmente são poucas opções, os cinemas que no máximo você consegue ficar, é no meio da platéia. O interessante seria o fundão que se dá para ver a tela toda. Mas, você tem que escolher o cinema e nem sempre é o filme que você quer assistir, então é uma opção assim que às vezes quebra um galho. Até você chegar também até o seu dito lazer, a dificuldade, calçadas, pedestres, principalmente o desrespeito deles. Eu posso estar, vamos supor, andando quase encostando nessa menina aqui para pedir uma informação, qualquer coisa, e vem uma outra pessoa, ela não pára, ela pula por cima da minha perna e continua o trajeto dela. Na chuva, não dá para carregar o guarda-chuva e conduzir a cadeira. Então vou pelo cantinho onde tem pelo menos alguma cobertura, o pessoal vem com o guarda-chuva pelo cantinho e pára na minha frente esperando que eu dê a volta deles. Então às vezes eu faço aquela cara: daqui eu não saio. Para tipo a pessoa se tocar. Quer dizer, a solidariedade, o povo mesmo. Eu passei um sufoco no metrô e nem era lá na Sé, que ali realmente o pessoal empurra todo mundo, mas no fato de vocês simplesmente tentar subir ali, adentrar no carro do metrô, o pessoal vai te atropelando. Tem aqueles que ainda tem bom coração, quer te ajudar, mas não sabe como, então acaba te atrapalhando mais. No momento que eu estou subindo ali, a pessoa pega de qualquer jeito a cadeira e já me enfia no buraco do metrô aí é que eu não saio mesmo. Mas, principalmente a questão do lazer, essa peca bastante, o trajeto, o caminho, as oportunidades que a gente tem de pegar uma condução. Eu sou da época do *Atende* quando ele tinha começado, me inscrevi, na época a prioridade era saúde e eu queria para trabalhar, não consegui de jeito nenhum. Foi negado porque era a última opção, agora eu vejo que algumas pessoas vão trabalhar com o *Atende*. Eu não sei que diferença teve porque fui tentar entrar em contato, parece que nem

cadastrado mais eu não estou. E outra, foi até melhor, porque eu pegando a condução, me virando sozinho, eu conheci outro universo. Eu chego mais rápido em casa, passo por situações interessantes, algumas você acaba aprendendo com elas também, acaba ensinando. E se eu ficasse no *Atende* eu ia ficar olhando o que, o mundo passar de novo por uma janela? Então, vou recorrer a esse recurso assim quando me for interessante, quando foi interessante para mim. Agora, por enquanto está sendo interessante eu estar me virando do jeito que eu posso.

Adriana

Você tem oportunidade (...)?

(...)

Sim, sim, aí nesse caso eu tenho, fora as chuvas, está todo certo.

(...)

Só para não perder o gancho porque o dia-a-dia, eu falei do lazer. Mas, tem o dia-a-dia do compromisso também. Por exemplo, eu tinha parado meu estudo na 5^a. série, então eu terminei o ensino médio. Mas, assim, o meu dia-a-dia para ir para escola, inclusive eu sou até conhecido lá escola, a pessoa fala de mim até hoje porque as aulas eram lá no 3^o andar e os alunos que subiam comigo no colo as escadas. Então eles chegavam lá com a língua arrastando no chão já, não tinha elevador, não tinha infraestrutura, não tinha nada pro deficiente físico ele poder estudar, para ele poder ingressar no mercado de trabalho também. Então não tinha elevador, não tinha nada, ficava com vergonha das pessoas lá. Mas, eu fui feliz porque tinha lá uns vizinhos meus, então eu pegava carona com eles até a escola e chegava lá, então a diretora tirava foto lá, mandava para a subprefeitura, mandava para uma série de lugares lá. Mas, infelizmente eu não acompanhei o elevador não e todas as escolas que eu estudei, que eu terminei o estudo, nenhuma tinha elevador, então o pessoal tinha que subir as escadas comigo no colo. Aí você imagina a situação, subia comigo no colo a hora que eu chegava. Aí tinha a hora do intervalo, tinha que descer comigo de novo lá para o pátio. Aí na hora de ir embora, no colo novamente. Então para você ver que situação difícil.

(...)

Eu, como não sou cadeirante, a minha deficiência no caso seria usar bengala, não é muito aparente. Eu sofro muito com isso. Que é assim, na minha casa eu me adaptei. Quem tem uma deficiência que não é aparente, que nem a Lucimara, é complicado por que as pessoas acham, eu sou alta, eu sou grande, eu sou forte: ah você é normal (...). Então na minha casa, eu me adaptei, na rua é complicado porque eu

tenho que pegar uma calçada mais baixa, nem sempre as pessoas respeitam, saem empurrando. Então, quer dizer, a gente que não tem uma deficiência aparente sofre muito, você tem que provar às vezes que você tem uma dificuldade e eu não vou provar para ninguém que eu tenho uma dificuldade, eu chego e faço. Eu vou sentar aqui e pronto, aí: ai porque você... Não, eu tenho também a minha dificuldade. Então no meu caso, o lazer, como eu ando, é mais fácil para mim, eu pego a condução. Mas, eu sofro com isso de ter que provar para as pessoas que eu também tenho a minha necessidade, que eu preciso sentar. Eu tenho a minha dificuldade na perna esquerda, eu forço muito a direita, agora está começando a me dar uma dor na perna direita, então, quer dizer, eu sofro muito com isso. Eu vou precisar usar uma bengala por causa que eu forço muito a perna direita, mas para a gente que não tem essa deficiência aparente é difícil, é complicado. É isso mais na rua, onde deveria ter uma infraestrutura, onde o governo deveria estar conscientizando as pessoas, tudo isso. O prefeito deveria estar colocando as pessoas mais, que nem o Vini falou, tem alguns deficientes que se regulam, eu sou deficiente, escondo isso. Eu não escondo de ninguém, mas também não é aparente, as pessoas também não são obrigadas a descobrir que eu tenho uma deficiência. Mas, eu também não sou obrigada a provar para ninguém. Eu sento ali, as pessoas deveriam respeitar e não respeitam.

Vinícios

Que nem a questão que o Sandoval falou, eu também sou um dos primeiros a começar a usar o *Atende* e na época era só para a saúde, hoje em dia eu vejo aí. Um dia meu supervisor falou para mim: por que você não usa o *Atende* também? Eu falei: meu, não tem mais graça usar o *Atende*, depois que eu comecei a andar de ônibus, metrô, tudo, eu estou dentro do *Atende*, eu passo em frente a um shopping, eu passo em frente ao Mac Donald's, eu quero descer, não tem como. Que graça tem usar isso daí? É uma tecnologia que para mim foi boa até o ponto que eu usei, que eu precisei usar. Mas, hoje em dia eu vejo que essa tecnologia da adaptação dos ônibus que tem bastante esses pisos baixos agora, é uma tecnologia que eu acho que pode ser melhorada, mas eu acho que nessa parte do seu lazer ajuda bastante. O *Atende*, por exemplo, na minha época ele só levava, o lazer, para o clube dos paraplégicos que era todo sábado, que era em frente a AACD. Mas, que graça tem? Você vai ali com outros deficientes, faz ali algum esporte, alguma coisa. Mas, não é a mesma coisa que nem hoje, eu vou no boteco, que nem o Marcão falou, eu vou num cinema, eu vou num shopping, eu conheço as outras pessoas. Então essa tecnologia de adaptação dos ônibus hoje em dia ajuda bastante.

Vinícios

Eu uso normal na questão do ônibus piso baixo. Já agora a questão desses ônibus que tem o elevador é um pouco complicado que toda a vez que vai pegar, o elevador não funciona.

Lucimara

A mais ou menos há três anos atrás, eu fui numa loja de sapato e eu queria muito comparar uma bota. E eu olhei a vitrine e falei: caramba só tem bota de salto alto. Aí meu marido falou assim: e se a gente comprar uma e a gente manda o sapateiro tirar o salto? Porque o meu marido arruma idéias. Eu falei: não, espera aí, eu trabalho, as empresas de calçado elas têm obrigação de fazer um sapato para o deficiente. Aí meu marido falou: tá bom, o que você quer que eu faça então? Eu falei espera aí, eu tive uma idéia. Aí nós pegamos na loja o nome de várias marcas *Ramarim*, *Via Uno*, várias marcas. Aí meu marido mandou e-mail falando: existe uma necessidade de ter sapatos, botas, contou o meu caso, a minha esposa gostaria muito de ter uma bota, mas não existe bota de salto baixo. Gente, demorou quinze dias a *Ramarim* me respondeu, mandou ainda dois modelos de bota para mim de salto baixo, rasteirinha, de uma forma que eu pudesse usar. Aí eu parei para pensar, eu falei: caramba, está vendendo, então são coisas simples, que de repente casa em resultado. Mas, eu ainda não desisti dessa coisa do sapato porque eu tenho um problema de equilíbrio. Agora o meu próximo passo são os tênis, porque eu preciso comparar um tênis e não existe tênis que seja um tanto forte para deficiente, que você possa usar no dia-a-dia, que você possa ter um equilíbrio. Então isso eu acho que é importante a gente também parar para pensar nisso. E essa experiência de eu ter ganho as botas me deixou muito feliz, porque você percebe que as empresas elas estão também preocupadas em atender as nossas necessidades. Mas, é claro, nós temos que abrir as nossas bocas e falar qual é a minha necessidade.

(...)

Do transporte, dos ônibus eu nunca usei. Mas, eu uso bastante lotação e é complicado também porque normalmente é um carro em cada linha. Aí se tem um deficiente, você vai ter que esperar ou pedir para alguém te ajudar a subir e às vezes eu fico esperando quatro, cinco lotações passarem para poder usar a plataforma que eles falam. Agora, se tem um casal de namorados, ou casado, que os dois são cadeirantes, eles não vão poder sair juntos não, porque vai ficar complicado, porque só entra um na lotação. Aí vai ter que ficar aguardando e às vezes eu saio bastante, saio de carro, eu guardo a minha cadeira dentro do carro. Eu moro com o meu irmão, então à maioria das vezes ele não está em casa, eu estou sozinho, então eu entro no carro, guardo a cadeira, abro o portão, depois tenho que fechar o portão também e você faz uma manobra incrível, um esforço. E você chega em algum lugar que você vai, num restaurante, numa balada, alguma coisa, chega lá não tem acesso, é degrau, é coisa simples, é uma rampa que é fácil de fazer ou então tem a rampa lá, só que a rampa é daquele jeito que nem você andando você não vai conseguir descer ali que você vai correr o risco de cair.

Adriana

Agora a gente vai fazer a última rodada, já se despedindo. Eu queria agradecer muito à presença de vocês, dizer que é muito importante ouvi-los e isso é o que faz essas políticas públicas serem melhoradas e avaliadas, então ouvir vocês é muito importante. Queria então agradecer a presença de vocês. A última questão que a gente pode discutir são sugestões, nós falamos das dificuldades, dos problemas, que sugestões, então vocês teriam para melhorar a vida das pessoas com deficiência, nos locais que vocês freqüentam no dia-a-dia, no trabalho do dia-a-dia na nossa cidade em São Paulo? E aí a gente faz essa última rodada já se despedindo.

Crystiane

Só para complementar eu acho que muita gente já falou sobre coisas que poderiam melhorar e aí se vocês quiserem também complementar dizendo como foi participar dessa atividade, já que é a última pergunta que a gente tem, seria interessante para nós também saber o que vocês acharam.

(...)

Eu acho assim, o que teria para melhorar, o metrô. Agora tem lá o lugar para nós entrarmos, o horário certo, o embarque preferencial que eles falam. Mas, o que é que me adianta o embarque preferencial em apenas algumas estações? Em todas as estações tem pessoas com deficiência para entrar. Então quer dizer, se em Itaquera entram pessoas com deficiência, na Arthur Alvim, não vão entrar pessoas com deficiência? Já vi várias vezes, eu entrei em Itaquera, pessoas que estavam em Arthur Alvim, Belém, na Bresser tentando entrar, porque é impossível entrar depois que você chega no Belém, Bresser, é impossível você entrar no metrô. E essas pessoas que também estão lá não tem o direito do embarque preferencial? Por que em todas as estações não deveriam ter então, tanto no metrô como no trem? No trem também é a mesma coisa, embarque preferencial deveria ser para todo mundo. Então quer dizer se as pessoas têm deficiência, elas tem que pegar o metrô de volta para conseguir entrar, porque não tem condições de entrar. Eu acho que deveria melhorar nisso tanto no metrô quanto no trem. No ônibus a gente faz valer a lei e senta mesmo e tem que provar não tem jeito. Mas, acho que no metrô e no trem, eu acho que deveria ser embarque preferencial em todas as estações. Eu acho que esse debate é muito importante para nós que somos deficientes, que ajuda muito a entrar com mais, vê o lado dos deficientes, parentes ou não, e acho que é isso aí. É válido o que vocês estão fazendo e a lei está aí para melhorar, mas falta muito ainda.

(...)

Só para finalizar eu acho assim, só tem uma coisa que eu como deficiente quero fazer ainda, e é o meu objetivo para 2010, e poderia se pensar numa melhor forma. Eu desejo muito tirar a minha carta de deficiente, como é difícil tirar carta de deficiente, é muito difícil. Tudo bem que a gente pode comprar o carro, tem isenções, tem IPVA que a gente não paga. Eu tenho um carro, só que é assim, nossa, como é difícil tirar, é muito burocrático, é muito burocrático. Meu marido está me ensinando a dirigir e é o meu incentivador. Mas, a nível financeiro também é caro. Por que para nós é mais caro do que para os outros? Para nós é mais caro do que para os outros e assim, para mim a única coisa que falta eu superar é isso. E eu falei para o meu marido que no dia que eu tirar a minha carta, eu não sei se eu voltar fogos, vou soltar rojão ou colocar uma faixa enorme assim. Mas, é muito complicado, eu acho que isso poderia melhorar.

(...)

Na verdade, há muita coisa a ser melhorada. Eles fazem um pouco e acham que é o suficiente. Eu não tenho muito problema com acessos, mas eu vejo pessoas que realmente, ir no mercado, entrar em lojas. Na drogaria que eu trabalhava, na filial, tinha um rapaz que era cadeirante, toda a vez que chegava na porta ele me chamava, ele falava para mim: você vai ter que pegar para mim tal coisa, eu não vou entrar aqui que não tinha nem rampa de acesso. Aí de tanto que ele falava, buscava, eu falava para o gerente: não tem jeito, tem que por uma rampa aqui, nem que seja uma rampa de madeirinha para ele subir porque todo o dia ele está aqui e ele precisa entrar na loja, precisa do espaço porque a pessoa entrando, comparando, ele pode escolher o que ele quer, ver o preço, se ele quer realmente aquilo. O lazer tudo, precisa ser melhorado, na realidade, teatros, eu (...) normal, mas você vai no teatro não vê quase pessoas cadeirantes, pessoas com deficiência, devido a dificuldade do acesso. E essa parte da pesquisa é muito importante, esse método de ouvir as pessoas que passam pelo problema, de ser resolvido mais especificamente em cada região ou em cada tipo de deficiência é importante. Já é usado na área da saúde, políticas públicas que ouvem a comunidade para poder ver especificamente qual é o problema que tem naquele local. Então, essa pesquisa é muito importante, vai ter um grande efeito se realmente for ter alguma ação diante das opções que foram dadas.

(...)

Eu acho que tem muita coisa a ser melhorada, tem muita coisa que nós temos que melhorar em nós, na nossa postura como deficientes, isso eu acho que é um ponto. E assim, eu como deficiente eu quero lutar para melhoria para os deficientes que estão aí, uma geração de crianças deficientes e para

adolescentes deficientes e depende de nós. Espero que essa pesquisa surja o efeito bom para nós, que é o que eu quero mesmo, eu quero ser valorizada pela pessoa que eu sou.

(...)

Eu espero que um dia o deficiente deixe de ser chamado de deficiente para ser chamado de eficiente, uma pessoa eficiente para que realmente consiga ser inserida na sociedade. Eu vejo assim, da seguinte forma, para mim enquanto deficiente físico, estar no meio desse debate é como um aprendizado. Eu já passei também por várias situações, por várias provações. Mas, vendo o outro falando do seu problema da forma diferente, você olha para você e fala: nossa, eu não passei por nada até agora, basicamente foram coisas naturais do dia-a-dia. E a questão do transporte público que é fundamental para todos nós, ele realmente seja acessível a todos. Aumente essas perus que assim às vezes eu não passo a catraca, fico lá na parte de trás porque eu já sou um pouquinho maior, então às vezes a catraca é muito pequenininha e não dá para passar, às vezes está muito lotado, o corredor é muito pequeno, as lotações parecem que estão diminuindo invés de ampliar e fica muito complicado. E que melhore cada vez mais nessa questão. Tanto na questão do metrô também que ela deu a sugestão aí. Sem querer colocando também outra questão, não só essa questão do transporte. Não sei quem já foi no supermercado, é muito complicado também alguns supermercados, maiores tudo bem, são bem. Mas, os supermercados de bairro hoje em dia não tem acessibilidade nenhuma para ninguém.

(...)

Que nem assim, eu acho que o ônibus, eu uso o *Atende* para ir para o serviço. Mas, se eu quero ir para outro local, como hoje, tive que cancelar e vim de ônibus. Eu acho que os ônibus todos teriam que ser adaptados, porque não são todos. As vezes a gente está atrasada e tem que esperar um ônibus adaptado, eu não espero, eu vou em um que não é adaptado. Aí eu tenho que subir, aí sobem a minha cadeira e fica do meu lado porque às vezes a gente está atrasada não pode esperar, a hora do ônibus não é a sua hora às vezes. Então eu acho que deveria melhorar nesse aspecto. E em relação a lojas também, é uma dificuldade também com a minha mãe, escadas assim. Que nem esses dias eu fui na loja comparar uma bicicleta para o meu sobrinho e as bicicletas eram num outro andar acima. Aí o moço falou que não teria como eu ver porque não teria como eu subir e teria que trazer as bicicletas de cima. Não tem como. Aí eu acho que teria que melhorar também.

(...)

Esse ponto que ela colocou é interessante, do ônibus. No caso o ônibus é adaptado para o deficiente, mas ela que tem que esperar o horário do ônibus que é adaptado. Então quer dizer, ela que tem que se adaptar ao horário do ônibus, não o horário do ônibus adaptado se adaptar a ela é complicado.

(...)

Transporte eu acho que é em todo lugar e já falaram bastante. Deu branco, eu vou passar para ele depois eu lembro.

Luis Carlos

A coisa mudou bastante de lá para cá. Eu para vir para o meu trabalho, eu pego uma lotação, pego o metrô e um ônibus, três conduções todos os dias para mim chegar no meu trabalho. Mas, não foi sempre assim não. No começo, quando eu fui acidentado, eu tinha que pagar o vizinho para mim fazer fisioterapia. Para mim ir ao hospital tinha que pedir ajuda da família e tinha que estar sempre disponível. Então era difícil, o pessoal faltava no emprego e tudo. Hoje em dia estão mais fáceis as coisas em vista do que era antes. Mas, quando você vai a uma loja, você tem dificuldade para entrar. Por exemplo, às vezes no meu trajeto até o serviço eu desço numa estação antes porque eu gosto de comer salgadinho ali na Marechal e em outros lugares também. E para você poder entrar em algum comércio às vezes tem um degrauzão desse tamanho. Então não dá para você entrar e os corredores das lojas, do mercado, por exemplo, no meu caso eu sou cadeirante, a cadeira de rodas não passa. Então eu fico ali do lado do caixa e eu fico olhando. Será que tem alguma coisa interessante lá no fundo? Não dá para passar e à maioria das lojas são assim. Então a dificuldade, você tem que encomendar com a pessoa: tem uma coisa assim, assado. Não dá para você (...) porque ele vai trazer todos os modelos. Então você tem que pegar aquele, esse aí é um dos pontos. Agora, desse encontro, acrescenta bastante na vida de todos nós, porque nós estamos vendo os casos do ângulo da pessoa que está com problema. Então a gente vai conhecendo mais sobre os problemas das pessoas e eu acredito que assim, o esclarecimento das pessoas em geral, um bom começo para o ser humano em geral se respeitar indiferente da situação física dele, se respeitar como pessoa mesmo. Eu vou dar um exemplo, eu peguei a lotação, não era aquela adaptado de elevador, mas o cobrador ele falou assim para mim, me tratou com tanta atenção assim, com um certo carinho que eu fiquei assim, eu perguntei a ele: mas, você tem algum parente, alguma coisa? Mas, por que? A cooperativa onde ele trabalha exige que eles façam um curso para eles saberem tratar cada deficiente, deficiente visual, deficiente físico. Então as pessoas sabem como tratar e trata você com respeito, com educação que é tudo que nós queremos, em respeito, uma educação. E é isso aí, eu acho que deveria ser assim nas empresas, na escola para a

pessoa começar a ver o deficiente como uma pessoa normal. E uma pessoa assim que está sujeito a qualquer um, você não sabe, você pode escorregar numa casa de banana, você pode ter um problema de saúde, pode estar naquela situação também. A pessoa se ver realmente como um ser humano porque aí a pessoa vai procurar melhorar a situação do próximo também.

Sandoval

Eu endosso tudo o que o pessoal falou aqui, todos acrescentaram um pouquinho de si e um pouquinho dos outras também, porque deram exemplos de outras pessoas também. Eu gostaria de agradecer a Crystiane, Sirlei, Adriana por essa oportunidade e eu acho que o interessante é isso, o que vocês estão fazendo, essa pesquisa nos perguntando para melhorar as coisas. Geralmente o que antes era imposto, o negócio na visão de quem não era deficiente e depois perguntar, se é que havia interesse: e aí está bom? Está dentro daquilo que você está precisando? Está adequado? Agora, o caminho tem que ser diferente, a gente tem que ser realmente perguntado daquilo que pode estar sendo ajudado, como devem ser as adaptações para que as coisas venham certinhas, para que cubram mesmo a finalidade com que elas estão sendo criadas. E, demais é isso, quer dizer, está gravado tudo o que deve ser melhorado, alguma coisa do que deve ser melhorado está registrado e eu só tenho que agradecer e também torcer para que a voz de vocês chegue até lá e seja ouvida.

(...)

Quando a Crystiane me ligou, eu fiquei muito feliz, feliz mesmo, nem pensei duas vezes em aceitar o seu convite. Então, o fato de estar aqui significa que o Governo Federal está de olho na gente, procurando melhorar. Isso realmente eu não tenho mais dúvida nenhuma e acredito que a parte da pesquisa de vocês com certeza muitas coisas irão melhorar e que essa geração que infelizmente vai surgir aí, que realmente não sofra e não passe o que a gente passou. Eu queria também ressaltar sobre o detalhe do metrô, vou falar sobre a linha leste-oeste. Então eu vejo que o vagão realmente sai da Barra Funda, lá só entram deficientes e pessoas idosas, é reservado. Mas, quando chega na Marechal Deodoro o pessoal já sabe que o vagão já vai estar quase vazio. Então pode ver que na estação Marechal Deodoro, Santa Cecília, vai estar todo mundo ali naquele vagão especial. Então, realmente as pessoas lotam, eu já cansei de ver, me sinto mal com isso, muitos cadeirantes não podendo entrar porque o fluxo de gente é muito grande. Então veja bem, se é para portadores de necessidades especiais, então por que em todas as estações não há e interessante, ele sai da Barra Funda vazio, passa pelas estações quando ele chega na estação Anhangabaú, a metade do vagão é para deficientes e pessoas idosas, a outra não. Então o pessoal entra pela porta de trás, pela outra porta e saem correndo atropelando todo mundo. Eu já vi muita gente cair ali, então realmente está precário, precisa melhorar

o transporte do metrô. Agora, eu tive muita dificuldade em conseguir um laudo médico, provar a minha deficiência. Eu estava em Fortaleza, fui para lá achando que a situação seria melhor para mim. Não consegui, lá eu não consegui. Fiquei um ano tentando o laudo, eu não consegui. Passei a noite inteira numa fila esperando, fui atendido três horas da tarde do dia seguinte e simplesmente o médico falou assim: eu não conheço o sid, não conheço nada. Então realmente eu não consegui. E quando eu consegui falar com uma pessoa mais informada, ela disse que eu teria que procurar o local onde realmente eu fiz meu tratamento. Então eu tive que sair de Fortaleza e realmente residir aqui novamente para poder procurar os meus direitos. Recorri à Santa Casa onde eu fiz tratamento desde 78 e na época era um trauma, foi um acidente e o fato é que meu sid está registrado lá como “p”, trauma e realmente a minha deficiência (...) Eu não consegui. Tentei um ano e meio, não consegui e desisti, briguei. Falaram para mim que eu não tinha direito, enfim, os médicos também não atendem você. E para eu conseguir um laudo para prestar um concurso público ou para qualquer outra finalidade, conseguir a minha carteira do metrô, eu tinha que realmente pagar uma consulta, tive que pagar 150 reais. Então, por que não existe um cadastro? Alguma coisa que você possa se cadastrar e que reconheça você como deficiente e como a nossa colega ali falou, a Elaine, é que você não tenha que chegar na frente e ficar brigando. Que você apresente um documento que a pessoa consiga enxergar, a sua identificação como uma portadora de necessidades especiais, isso aí tem que ser realmente federal. E teria que valer para todo o Brasil, ao invés do laudo poderia ser essa carteirinha. E porque não também, existir um site informativo sobre os direitos? Eu já fui pesquisar na *internet*, saber como conseguir uma carteira de motorista (...) uma série de coisas. Leis que surgem, decretos que a gente não consegue encontrar. A gente tem um monte de direito, a gente não conhece. Então por que não existir um site onde centralize essas informações () do Governo Federal? E muito obrigado à vocês todos.

Vinícios

Na parte do transporte, eu acho que eles deviam melhorar muito à parte da CPTM. Eu acho que a parte de transporte é a parte mais precárias que tem, são as linhas a CPTM. Eu, por exemplo, moro em Pirituba, se eu pegasse o trem para vim trabalhar era 15 minutos. Mas, eu não tenho como pegar o trem. Por que? Porque eu tenho que subir uma escada, um escadáreú, passar para o outro lado, descer outro escadáreú para, aí sim, pegar o trem. Eu acho que eles deviam melhorar essa questão da adaptação da linha da CPTM. E também ressaltar aqui, que nem os colegas falaram, sobre essa pesquisa, eu acho que essa daqui é a primeira e eu gostaria de participar de outras também porque não adianta só vim aqui uma vez falar. E quem garante que vai ser levado para frente? Acho que quanto mais a gente batalhar, acho que mais o governo vai olhar o nosso lado.

(...)

Na questão da palestra, por exemplo, tem muitos pontos a serem colocados ainda. Eu sei que é pouco ainda o que a gente falou aqui e teria que ter mais palestras com bastante gente, debates seriam melhores. E assim, na questão da acessibilidade, por exemplo, ela estava falando de tirar a carteira de motorista. Eu também estou passando pelo mesmo problema, eles não dão um apoio para a gente na questão da carteira de motorista. Eu tenho 33 anos, eu dirijo desde os 18 anos, carro que eu adapto. Então eu já tive Fusquinha, sem carteira nem nada e assim eu cheguei no Detran. O Detran chegou em mim e falou, um rapaz do Detran se apresentou como Detran ele falou assim: se você quiser tirar a carteira realmente, me dá 5 mil reais. Eu falei para ele: eu vou te dar 5 mil reais e depois tenho que comprar o carro, depois fazer a adaptação. Deixei para lá, eu nem vejo esse negócio. E o metrô, por exemplo, o trem, essas coisas, eles sempre falam o embarque especial para os deficientes. Só que é assim, às vezes eu estou lá na estação, estou parado, a pessoa faz questão de entrar na sua frente, ainda mais eu que sou baixinho. O cara entra na sua frente e vai embora. Então o que falta aí é um pouco de respeito, coisa de educação, não é coisa levada assim a preconceito, por exemplo, é uma coisa de educação e o povo brasileiro não tem educação para nada, para nenhum setor, não é só com o deficiente. E esse debate seria legal se tivesse mais e com bastante horas.

Crystiane

Eu só queria também agradecer vocês por terem me atendido, terem paciência de ouvir qual que era a proposta por telefone, a tentativa de explicar isso que a gente ia fazer aqui é meio difícil por telefone. Eu fiz um esforço, não sei se eu consegui. Mas, queria agradecer muito a paciência de vocês e a presença de todos. É incrível, todo mundo sempre que eu ligo, sempre a gente conta nessas atividades com a ausência de algumas pessoas. Mas, nesse caso, nessa pesquisa, todas as pessoas que eu liguei comparecem. Muito obrigada mesmo pela presença de vocês.

(...)

Eu queria falar do ônibus. O secretário falou que tem uma lei que todos os ônibus a partir de hoje, os ônibus novos, vão ter que ter acessibilidade, vai ter que ter rampa, alguma coisa assim. Só que com um tempo bem longo para isso acontecer, então é difícil. O trem, que nem ele falou, é complicado. Eu acho que tem que ter a união das pessoas com deficiência para ir para cima do órgão no caso a CPTM ou até mesmo o metrô, porque eu acho um absurdo ter um vagão só para o deficiente. Por que não ter o espaço reservado em cada vagão para cadeirante do mesmo que tem para pessoa com idade, o obeso? Eu acho isso aí. Na estação de Osasco não tinha acessibilidade nenhuma. O pessoal do Espaço Cidadania começou com muita briga, com muita batalha conseguiram acessibilidade lá que foi a

primeira. A calçada não só guias rebaixadas, é complicado andar com cadeira de rodas na calçada também. A pessoa está andando normal, para vocês também que tem uma deficiência muitos falam pequena, mas é complicado andar. Você pega um buraco, você pode cair se machucar. E eu acho que teria que ter mais fiscalização, a união dos deficientes e mais fiscalização do órgão do poder público e se unir também. E queria agradecer vocês também pelo convite e que tenham mais desses debates, como diz o nosso amigo, para fortalecer.

Grupo Focal – Deficientes Visuais Ocupados

Dia - 10 de dezembro de 2009
Tarde

Eu sou Sirlei, eu sou do DIEESE, DIEESE quer dizer Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. O DIEESE é uma instituição criada e mantida pelo sindicato dos trabalhadores há mais de 50 anos. É uma instituição privada, sem fins lucrativos. As pessoas perguntam: é do governo? Não, não é do governo. Foi uma instituição de pesquisa criada pelas organizações dos trabalhadores, para produzir conhecimento, para produzir informações para subsidiar os trabalhadores nas discussões que eles fazem com os patrões sobre as suas condições de vida. Então é isso que é o DIEESE. E aí, por conta da sua história, do seu já 50 anos de história além dele ser uma instituição que presta serviço às associações, às organizações de trabalhadores, pela importância ela se tornou uma instituição que é de reconhecimento como de utilidade pública, porque ela presta um serviço que produzir informação não só para a associação dos trabalhadores, mas para a sociedade civil de uma maneira geral. Então, como a Antonio estava falando, ele vai lá e diz: o salário mínimo deveria ser de x. Então ele está numa discussão que é com quem define política pública e quem está definindo a renda dos trabalhadores desse país. Então assim, vai para além daqueles trabalhadores que tem carteira assinada, todo mundo que tem uma renda e que a sua renda é mínima. Então assim, só para dar um exemplo.

Estou aqui, eu Sirlei, do meu lado direito está a Adriana que também é do DIEESE, do meu lado esquerdo está a Crystiane com quem muitos de vocês conversaram, porque foi a Crystiane que ligou para vocês ou para a instituição que indicou vocês para convidá-los para esta atividade aqui.

Qual é a finalidade da atividade? Nós estamos realizando uma série de grupos focais que são encontros para discussões, para debate, para ouvir as pessoas que são convidadas para falarem de determinados temas. Nós estamos elaborando uma pesquisa sobre deficiente físico e aí os diferentes tipos de deficiência que foi encomendada pelo Governo Federal, especificamente pelo Ministério da Ciência e Tecnologia. E a pesquisa está sendo feita pelo DIEESE em parceria com o ITS que é o Instituto de Tecnologia Social. Esse ITS, ele atua produzindo informações, produzindo conhecimento, pensando nas necessidades dos deficientes físicos, visuais, auditivos, qualquer tipo de deficiência. E o DIEESE, pela experiência que ele tem em produzir pesquisa, produzir conhecimento, pela seriedade,

ele foi chamado pelo ITS e pelo Ministério de Ciência e Tecnologia a estar desenvolvendo aqui com vocês essa atividade.

Então, a finalidade é nós discutirmos aqui com vocês hoje três grandes temas: um é pensar o acesso do deficiente no mercado de trabalho e aí todas as questões envolvidas na questão do acesso. Discutir questões relacionadas à vida cotidiana do deficiente, como é que vocês se relacionam com as pessoas, como é a relação na família, como é a relação no trabalho, como é que vocês andam pela cidade, quais são as necessidades pensando no dia-a-dia de vocês. E discutir também um terceiro tema que a gente está chamando, e depois a gente aprofunda isso, que é de tecnologia assistiva. Esses são os três grandes temas que nós vamos trabalhar aqui e o resultado dessa pesquisa que a gente vai fazer aqui com vocês, ele vai subsidiar a produção de políticas públicas voltadas para atender as necessidades dos deficientes de uma maneira geral.

É importante dizer que as informações que nós vamos levantar aqui com a discussão que nós vamos fazer com vocês, vamos pedir licença para vocês para gravar a fala de vocês. Então a gente durante a discussão aqui nós vamos passar o microfone. É importante que vocês se identifiquem e falem no microfone, embora a gente não vá usar o nome, nenhuma informação pessoal de vocês para o relatório que a gente vai fazer. Então assim, não me interessa dizer que o Tiago acha que é necessário ter rampas de acesso em todos os hotéis da cidade, interessa a gente gravar e registrar a informação de que para que as pessoas tenham melhor acesso em diferentes locais, que tenha rampa de acesso. Então, por isso que a gente vai gravar porque a gente vai fazer o registro aqui também. A Adriana está com o encargo de fazer o relato das falas de vocês aqui no computador. Mas, a gente não consegue pegar a riqueza de todas as coisas que vocês vão falar e por isso a gente vai estar gravando.

Outra coisa que é assim, o convite que foi feito para vocês, a participação de vocês ela é voluntária, ou seja, nós fizemos o convite, mas vocês vieram de livre e espontânea vontade. Isso é extremamente importante, a vontade de vocês de participarem, de estarem falando, de estarem aqui presente com a gente.

Eu vou colocar algumas questões, que são as questões que eu gostaria que vocês se posicionassem sobre elas, não existe certo ou errado, aqui o que nos interessa é ouvir a experiência de cada um de vocês sobre os temas que nós vamos lançar. A gente chama atenção para a necessidade, para a importância de todo mundo estar se expressando e que haja uma disponibilidade do grupo todo de estar ouvindo a experiência do seu companheiro do lado, porque há uma riqueza nesse ouvir, porque cada um tem uma experiência, um relato de vida. Então, também chamar atenção para a

importância disso. A gente vai fotografar, então a gente vai tirar uma foto porque a gente quer que isso fique registrado. Então a gente também quer pedir permissão para fazer o registro em forma de foto.

Eu vou agora então, pedir para vocês se posicionarem sobre um primeiro tema e eu vou pedir para vocês que ao fazer essa primeira fala, que vocês se identifiquem, só para a gente saber quem é que está falando. Vocês sabem que desde 1991 tem uma lei que se chama Lei de Cotas, essa Lei de Cotas ela define que as empresas elas têm que reservar um número x de postos de trabalho destinado a pessoas com deficiência. E esse número de postos de trabalho, ele é definido por um percentual que é de acordo com o número de trabalhadores que a empresa tem, quanto maior o número de trabalhadores, maior o número de postos de trabalho que ela deveria destinar para receber pessoas com deficiência.

Tiago

Você falou da primeira pergunta você quer dizer da questão arquitetônica da organização dos prédios, eu não entendi, você falou de acessibilidade.

Sirlei

O primeiro tema que eu quero que vocês se posicionem, que vocês falem, é sobre a Lei de Cotas. Queremos que vocês falem um aspecto positivo e de um aspecto negativo que vocês acham que a Lei de Cotas tem. Pensando na lei como uma possibilidade de inclusão do deficiente no mercado de trabalho. Esse é o primeiro tema que eu quero que vocês falem.

Eu usei como exemplo a história arquitetônica pensando no seguinte aspecto, Tiago, o que interessa para gente é registrar a fala de todo mundo. Mas, que eu não vou usar individualmente o que você falar sobre determinado tema. E aí eu usei como exemplo a questão arquitetônica. Mas, a primeira questão que eu quero que vocês se posicionem é essa: agora que a política de cotas garante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, diga um ponto negativo e um ponto positivo dessa política na sua opinião.

Tiago

Eu trabalho na área de recursos humanos há seis anos. Eu costumo dizer que eu vivo isso diariamente tanto na rua, como dentro da organização. Essa Lei de Cotas, eu vejo assim, é uma coisa muito importante na inserção de pessoas com deficiência dentro do mercado de trabalho. O ponto positivo que eu vejo nisso é que o deficiente visual, ou qualquer outro tipo de deficiência, a gente consiga se adequar ou se readequare conforme a necessidade da empresa também. Porque o governo ele fala: você

empresa x, vai contratar 3% de deficientes, 5% de deficientes. A empresa ela faz um mutirão de deficientes, contrata lá 100 deficientes na maioria, vou colocar um percentual, 60% dos deficientes não estão bem qualificados. Eles entram dentro da organização e servem realmente para cumprir a cota, ocupar um espaço físico, a cadeira, o famoso (...) que eles falam dentro das organizações hoje. Então, o ponto positivo disso é que as empresas, elas contratam. Então, o deficiente ele não vai mais tanto se preocupar na questão de aprendizado: vou me desenvolver para entrar dentro do mercado de trabalho, eu sei que o mercado está me abraçando, então eu estico o braço e ele me pega do jeito que eu estou, não preciso mais fazer nada. O ponto negativo disso tudo o que é? A empresa, ela pega o deficiente e coloca lá dentro para ele não servir de nada, servir como número, cota e isso eu vejo como um ponto negativo. A empresa ela tem sim a obrigação não só de contratar, mas a responsabilidade de desenvolver o deficiente visual, desenvolver o deficiente intelectual, desenvolver o deficiente físico e auditivo. Então, a grande preocupação hoje que eu vejo dentro das organizações é isso, ele contrata e não quer desenvolver. Por que? Porque eles acham que é custo não é investimento e comprar um *software*, adaptar um banheiro, comprar um sistema de tela para um deficiente visual, comprar um telefone para um surdo se comunicar entre outros surdos dentro da organização ou até mesmo um *software* para um intelectual trabalhar. A empresa não quer investir porque é caro, porque tem um custo muito alto e a empresa acaba não fazendo dessa forma. Aí ele contrata uma pessoa com subemprego, com salário lá de 500, 600, 700 reais e fala: obrigado por ter vindo, toma aqui seu salário e pode ir embora no final do dia. Então eu vejo isso como um ponto negativo dentro da organização. E para o deficiente visual ou para qualquer outro tipo de deficiente a preocupação é grande no quesito não desenvolver, não estudar. E se você pegar uma pesquisa hoje do IBGE, recentemente em 2006, eu estava avaliando um trabalho estatístico do IBGE que 60% das pessoas hoje, deficientes, eles estão bem preparados para entrar no mercado de trabalho, porque são os que mais se preocupam em estudar, em aprender e se desenvolver. Aí você pega mais 15% coloca lá de físico, então os físicos estudam, trabalham, eles se preocupam na questão de aprendizado, do seu auto desenvolvimento. Aí pega mais 15% dos demais, mais 15% de auditivo e mais um percentual de 5%, 10% de intelectual, a gente sabe que existem algumas limitações aí. Mas, é muito importante a gente se atentar em se preocupar no seu desenvolvimento para entrar dentro do mercado de trabalho como pessoas normais.

Antonio

O ponto positivo, eu concordo com o Tiago com o que ele falou que a Lei de Cotas, é que nos garante a possibilidade de estar nos incluindo no mercado de trabalho. Mas, eu estou de pleno acordo com ele quando ele fala que a empresa ela se preocupa mesmo é com número mesmo, porque quando se fala em fazer uma adaptação para quem é cadeirante, quando se fala em adquirir um *software* para

deficiente, eles já começam a colocar obstáculo. Isso não só na empresa privada, Tiago, e para quem está mais aqui, na empresa pública também. É uma luta muito grande para você falar que você precisa de programa de voz para trabalhar numa empresa tanto privada quanto pública, eles se preocupam mais com número. E outra coisa, outro ponto que é extremamente difícil para uma pessoa com deficiência, vamos supor se ele trabalha numa empresa privada, qualquer coisinha, se o deficiente faz uma reivindicação, qualquer coisinha, já é motivo para ele ser mandado embora. Eu posso falar com a minha própria convivência que eu tive lá na prefeitura de Guarulhos, quando a minha chefe, a diretora do hospital que eu trabalhava, foi falar que eu não me adaptei ao sistema, eu não me adaptei a estrutural predial. Quando não sou eu que tenho que me adaptar, a lei me garante esse direito. Quando você fala no Ministério Público, aí neguinho já fica com medo. Então a palavra chave é Ministério Público. Então, eu estou de pleno acordo com o Tiago e para eles, eles querem isso mesmo e se o deficiente não for uma pessoa que vá atrás dos seus direitos e também querer se atualizar, ele fica ao Deus dará. Para resumir, basicamente é isso mesmo.

Sirlei

Deixa só eu falar uma coisa das duas falas tanto do Tiago quanto do Antonio, que estão chamando atenção para um aspecto positivo que é a possibilidade de inclusão, a possibilidade de você estar empregado, esse é o aspecto positivo. Agora, as empresas, elas não estão preparadas para receber os deficientes, elas não querem investir em infraestrutura e em nenhum tipo de instrumento para que facilite o acesso de vocês no trabalho, nem a empresa pública, nem a privada estão interessadas em fazer investimentos.

Claudiene

Olá pessoal! Um ponto positivo que eu vejo na Lei de Cotas, é que nos dá a possibilidade de trabalhar numa grande empresa, ter um projeto de carreira. Para quem nunca trabalhou, o primeiro emprego ele é muito importante para poder se desenvolver profissionalmente. E o aspecto negativo é que grande parte das empresas não tem feito a inclusão, na verdade, elas têm feito a integração. Qual a diferença? A inclusão é quando a empresa ela está pronta para me receber, ou seja, eu com deficiência e a empresa ela me recebe me dando a acessibilidade, me dando as ferramentas para que eu possa desenvolver o meu trabalho, a minha atividade. E a integração é quando eu tenho que me integrar, eu tenho que trazer o meu *software*, eu tenho que saber lidar com as pessoas do meu departamento, então eu tenho que fazer tudo pela empresa. Então acho que esse é um dos pontos negativos. Outro ponto positivo, é que existem também algumas empresas que realmente fazem a inclusão, que isso não é apenas para inglês ver, elas fazem a inclusão e estão preocupadas com isso.

Eliana

Boa tarde. Eu queria falar um pouquinho sobre pró-atividade. Eu também sou de RH, é um emprego novo e é assim, eles exigem que o deficiente seja pró-ativo. Só que tem atividade que não tem assim, eles fazendo vai muito mais rápido, é mais fácil eles fazerem do que adaptar para eu fazer, eu não sei como resolver essa questão.

Sirlei

A Eliana está chamando atenção para a questão da exigência do trabalhador, ele ser pró-ativo. A Claudiene chamou atenção diferença entre inclusão e integração, do pouco preparam para a empresa fazer inclusão. Na verdade, ela quer que o trabalhador chegue, ele que se integre, ele que traga as ferramentas e faça o máximo de esforço para conseguir se integrar. Chama a atenção para um aspecto positivo que é dos deficientes poderem se incorporar numa grande empresa, na possibilidade de repente de uma construção de carreira, são os pontos que foram levantados até agora, extremamente importantes.

Mario

Boa tarde a todos. Seguindo todos os raciocínios, mas acompanhando mais precisamente esse último raciocínio da colega que falou, eu só queria, por favor, como que chama a função que a colega falou agora? Pró-ativo. Primeiro eu quero fazer alguns depoimentos. Mas, vai chegar no aspecto que ela colocou e eu me incluo e talvez, ela deva estar ou não incluída no comentário que eu vou fazer. Primeiro, eu trabalho na subprefeitura do Ipiranga e felizmente ela se enquadra, no caso é um órgão público, ela se enquadra no quadro daqueles que se interessam em dar o apoio e o amparo à pessoa. O que me coube foi adquirir um cd de um *software* de voz no Banco Real. Depois houve a compra e o registro do *software* de voz para que eu pudesse exercer a função. Agora, o ponto que eu acho que pode estar acontecendo, quando ela colocou assim: “pessoas que enxergam podem fazer mais rápido, a gente não”. Então, muitas vezes não se é feito um trabalho que às vezes o problema já ficou lá para trás do ritmo de cada um. Da maneira que cada um conduz o ritmo para aprender rapidamente ou não essa ou aquela função. E aí já está incluído, claro, se nessa empresa tem um *software* de voz, se num determinado *site* ou num determinado ponto de serviço que a pessoa com deficiência visual precisa se adaptar para que o leitor faça ou não o desempenho pelos comandos que a gente faz, se é possível a gente exercer a função ou não. Mas, se eu sou um bom digitador ou não e aí vai ser um desafio para gente, porque nos dias de hoje nós vamos conseguir fazer com que através do próprio *software* de voz, através, do *site* ou dos elementos que a gente tem que utilizar para exercer o serviço diário ele se torne mais rápido. Se haverá ou não um respeito e um respaldo técnico, inclusive da empresa, em que pese a

procura da pessoa com deficiência que também indo atrás dos cursos do dia-a-dia das instituições que oferecem esses cursos, mas se haverá um respaldo ou não para que a gente possa exercer no mesmo ou num ritmo que seja suficiente para gente poder exercer aquela função naquele local. Porque muitas vezes eu conheço pessoas que de repente estão lá, enxergam independente de que é uma dificuldade também às vezes até mesmo, por incrível que pareça, mas é verdade, do *site* até mesmo para pessoas que enxergam. Mas, pessoas que não exercem todas as funções, elas sabem fazer alguns serviços, ela não sabe fazer todos. Então, é um desafio conjunto onde o interesse tem que ser recíproco, de ambas as partes, seja da pessoa com deficiência e seja da empresa. Eu não sei se eu consegui ser claro, mas eu acho que é um desafio que a gente deve abraçar nesse interesse recíproco.

Fabiano

Boa tarde. O que eu vejo como ponto positivo, a certeza que eu tenho, que seja por uma lei, ou seja, por uma oportunidade, a sociedade acreditar na pessoa com deficiência. Eu tenho a certeza que vou entrar no mercado de trabalho, isso e acho um ponto positivo. Já dentro desse mercado de trabalho, um outro ponto positivo, que eu posso ver outros horizontes. Como é uma lei que abrange todas as empresas, realmente eu tenho a possibilidade de entrar numa grande empresa, numa multinacional. Ponto negativo que eu vejo, embora seja uma lei que já existe há muito tempo, 18 anos, não sei por que repentinamente veio à tona de forma que as empresas todas entraram num certo colapso para fazer essa contratação. As empresas passaram não só a precisar de uma mão de obra com deficiência, mas sim de um número para atender essa lei. O que acabou acontecendo? Não tinham pessoas com deficiência capacitadas pelo fato de não ter essa oportunidade. Então eu não me capacito para isso. Muitas empresas acabaram contratando deficientes em mutirões mesmo, um monte de deficientes de uma só vez, sem que houvesse o mínimo de critério. Não é exigido que ela tenha uma capacitação, que seja uma pessoa capacitada, algumas sim, outras não, a grande maioria não. O que acontece também, é outro ponto negativo que eu vejo. Muitos deficientes se acomodaram com essa situação, as empresas hoje precisam de deficiente visual, físico, cadeirante seja ele qual for, de forma que se não estiver bom para mim nessa empresa, eu vou procurar uma outra, tenho a certeza que encontro. E com isso muitos deficientes não se capacitam, muitos não procuram estudar porque sabem que não é um quesito tão importante para quem tem hoje deficiência. Uma pessoa sem deficiência antes de entrar numa empresa, normalmente, ela busca se capacitar, ela faz cursos, ela tem uma profissão, ela busca por isso. Para o deficiente não deveria ser diferente, esse é um grande ponto negativo que eu vejo. Eu tiro como exemplo eu mesmo, eu não tinha ensino médio completo, entrei numa empresa multinacional com um cargo eu diria que baixo. Baixo que eu digo não era um grande cargo e você vê pessoas que estavam crescendo dentro da empresa. Mas, todas elas tinham faculdade. Foi aí que eu comecei a ver

outros horizontes, preciso concluir o ensino médio, cursar uma faculdade. Foi o que eu fiz. Saí daquela empresa para uma empresa maior. E acaba hoje muitas vezes isso não acontecendo, muitos deficientes estão se contentando com um salário mínimo por mês e não buscam uma capacitação, uma profissionalização para que entre realmente no mercado de trabalho não como um número, mas sim como alguém que produz alguma coisa.

Roberto

Eu queria colocar também algumas situações aqui, sobre todos os aspectos já colocados pelos colegas, sobre que a Lei de Cotas é positiva na minha opinião. No sentido de que como eu, acho que muitos aqui também, a maioria deve ter passado. Eu sofri um acidente, perdi a visão e de repente me vi sem chão, sem perspectiva por achar que não poderia ser mais produtivo. E daí a gente tomou algumas decisões e caminhos no sentido de especialização. E hoje eu estou atuando. Graças à Lei de Cotas, tenho meu trabalho, tenho o meu emprego e algumas coisas também tenho percebido que além de, inclusive sobre a opinião do colega agora que falou, a gente encontra algumas barreiras tanto na questão de qualificação. Mas, ainda eu vejo de um certo preconceito, porque mesmo tendo toda essa necessidade, mesmo tendo aumentado a fiscalização, não sei de quem parte, acho que do Ministério Público, do Ministério do Trabalho, as empresas estão se vendo pressionadas, então elas estão tendo que contratar a rodo. Então, o que a gente tem percebido, e eu também já participei de um projeto fracassado de uma empresa de renome, porque contratou realmente sem nenhuma qualificação, contratou a rodo e no final acabou não dando certo. Tinham pessoas que até tinham suporte acadêmico, esses também acabaram tendo que ser excluído do projeto, por um fracasso, um erro deles próprios. E outra questão negativa que eu vejo sobre essa necessidade ou essa pressão que as empresas estão tendo de contratar, na questão de RH mesmo e eu já passei por isso. Eu digo no sentido de um deficiente visual parcial e um total, eles dão preferência ao parcial, ou seja, aqueles que tem menos, para eles, dificuldade, eles dão preferência e encaminham. Então a gente se vê aí à margem, excluído e muitas das vezes até desmotivado. Bom, mas isso não é motivo para gente desistir. Esse é um dos aspectos negativos que eu vejo ainda que precisa ser melhorado da parte das empresas.

Eduardo

Boa tarde. O ponto positivo com essa Lei de Cotas eu venho observando de uns quatro anos, cinco anos para cá é que está aparecendo bastante deficientes. De um modo geral, parecia que os deficientes estavam escondidos, estavam todos isolados numa cadeia, sei lá, algo parecido. E com essa Lei de Cotas, você vai para as entrevistas, você vê bastante deficientes que você não via no cotidiano. E o ponto negativo que eu vejo assim, tem muitos deficientes de um modo geral, qualificados em

faculdade e é colocado nesse pacote que as empresas colocam. Fazem aquele mutirão, poderia ter um parâmetro, um mínimo de condições: vamos contratar uma pessoa que tenha o ensino médio completo. Não, quando eles vão fazer a contratação não se fala se tem ensino médio, faculdade. Então se desmotiva aquela pessoa que fez faculdade, ralou ali quatro anos, teve toda aquela dificuldade. Na hora de fazer a entrevista, colocar naquele pacote, não desmerecendo os colegas, que eu também não tinha o ensino médio completo, pretendo fazer uma faculdade o ano que vem. Mas, chegar e colocar o pessoal que tem só o ensino fundamental, você desmotiva aquele cara. O cara malhou o ano todo na faculdade como qualquer outro, teve todas as dificuldades que tem nas faculdades, nas escolas que a gente pega do prezinho para que é deficiente de nascença, até conseguir concluir uma faculdade e você é colocado num grupo naquele todo. O cara fala: para que eu fiz faculdade? Para isso hoje? Então esse é o meu ponto negativo. É muito triste você quer tentar fazer uma faculdade, você consegue fazer uma faculdade, conclui uma faculdade com muita dificuldade, porque eu tenho certeza de que quem fez faculdade ou quem começou a fazer faculdade e não conseguiu concluir, mas teve muita dificuldade, para você chegar numa entrevista de emprego e eles te colocarem assim naquele pacote. Contrata todo mundo e não qualifica o cara para o setor, distribui o cara por setor. Eu conheço muitos amigos, o cara tem uma capacidade muito grande de estar trabalhando numa área e o pessoal põem ele em cheque: Será que ele consegue? Não quer comprar o *software* ou o que seja, não quer adaptar os elevadores para deficiente físico, não querem adaptar um banheiro porque é um recurso caro. Então, eu acho que é assim, essa Lei de Cotas é um ponto positivo. Mas, ela deveria apertar as empresas e dar um subsídio para empresas, um apoio. Baratear o custo desses materiais que tem que ser adaptado para as empresas poderem contratar os deficientes dignamente. Esse é o meu ponto, não sei se eu fui bem claro.

João

Boa tarde. Eu também acho positivo à questão da lei trazer para a sociedade a questão da deficiência, o deficiente sendo incluído no mercado de trabalho, enfim, cursos. E o ponto negativo que eu vejo é o fato da própria sociedade às vezes também ignorar. Um ponto negativo também é o governo. O governo é o seguinte, ele faz a lei e a sociedade que se vire. Esse tempo passado eu encontrei com uma deficiente visual no centro de Itaquera andando com um cabo de vassoura sem qualquer tipo de orientação. E qual é a contribuição que o governo contribui para que o nosso deficiente está sendo incluído no mercado de trabalho? Esses tempo atrás também eu estava olhando uma pesquisa, um professor estava falando sobre uma pesquisa do deficiente, a deficiência visual aparece como a maior que tem, no mercado de trabalho ele aparece como a menor sendo incluída no mercado de trabalho. Então, qual é a contribuição que o governo tem prestado ao deficiente visual? Quer dizer que o deficiente visual está sendo colocado a mais na sociedade e a mais nas outras deficiências também.

Patrícia

Como todos falaram, um ponto positivo é a Lei de Cotas, só que acho que deveria haver uma fiscalização. Pela minha experiência que eu tive na empresa, eu acho que as empresas estão preocupadas só em ocupar essa cota, não desenvolvem o funcionário, não existe a inclusão. Como a Claudiene falou, existe a integração, esse é o negativo. E infelizmente existe o preconceito também que é outro ponto negativo das pessoas mesmo que trabalham com você. Eu trabalhei com deficientes auditivos e via a pessoa caçoando. Eu ficava indignada com isso, porque eu acho que a pessoa tem que ser respeitada. Eu acho que acima de tudo o respeito, então eu me colocava no lugar das pessoas.

Cristiano

Boa tarde a todos. Eu acho que à Lei de Cotas é positiva, é um ponto positivo que os deficientes começaram a aparecer para poder trabalhar onde ficava à margem da sociedade e aí puderam aparecer para começar a trabalhar. Que a gente ficava meio escondido, o pessoal, ninguém sabia o que era um deficiente, seja na escola ou no trabalho. Eu acho que a parte negativa é que com a cobrança do governo em cima da Lei de Cotas, as empresas não têm nenhum pregar para atender o deficiente, para receber o deficiente. Os deficientes começaram a se preparar para o mercado de trabalho, mas falta muita coisa, muita parte de cursos. O deficiente não consegue fazer muitos cursos, são poucos cursos que tem oferecido, você tem informática, alguns cursos de práticas administrativas. Mas, o mercado de trabalho é grande, é muito grande e você não encontra cursos para o deficiente visual fazer, seja no Senai, Senac, não estão disponíveis para você estar fazendo esses cursos. Isso eu acho que um ponto muito negativo que o governo, junto com as empresas, tem que pensar bem em preparar e poder dar espaço para o deficiente se preparar e preparar os deficientes.

Lívia

Boa tarde. Lei de Cotas o pessoal está falando que é um ponto positivo. Só que pergunto até onde que é positivo? Porque eu vou dar um exemplo que eu estou vivendo, eu estou numa multinacional, fiz curso durante nove meses, informática, telemarketing, tudo. Quando foi na hora de entrar na empresa, entrei, a empresa não estava adaptada, eles me puseram numa sala e falaram: agora você se vira. Quando eu fui chamar o meu supervisor para dizer que eu não estava conseguindo acompanhar o sistema, o que eles fizeram? Me afastaram da empresa, estou em casa, isso é um ponto. Outra coisa também, já passei por isso duas vezes, trabalhei em outra empresa também. Quando eu fui falar que eu não tinha condições de fazer aquele serviço, eles me mandaram embora. E outra coisa, tem muitas empresas que estão pegando deficientes e estão cumprindo a lei só, não estão trabalhando, os

deficientes não vão nem para assinar o holerite na empresa, não aparece. Então acho que isso é um dos pontos negativos da empresa.

Jean

Eu tenho só complementar assim que sobre as empresas que estão atendendo a Lei de Cotas, mas elas precisam se preparar mais para atender o deficiente e também o deficiente se preparar para entrar na empresa. Ele chegar lá despreparado, vai ser só contratado e ficar sentado sem fazer nada é o mesmo que ficasse em casa também.

Ana

Boa tarde a todos. Um ponto positivo que existe essa Lei de Cotas é para eu ter a certeza de que eu vou arrumar um emprego. Agora, pontos negativos, não adianta ter essa Lei de Cotas sendo que as empresas, por exemplo, eu que sou baixa visão, elas conhecem só *software* de voz. Pouquíssimas empresas conhecem o *software* de ampliação que é o que a gente usa. Então, por exemplo, eu que estou há dois meses desempregada, eu faço várias entrevistas, uma cada dia, chega na empresa: o que, *software* de ampliação, ampliação do *Windows*? Não, *software* de ampliação, então elas não sabem direito sobre isso. Elas acham que o deficiente visual parcial é uma pessoa que tem uma miopia e não é assim. Outra coisa que eu acho também negativa, na empresa que eu trabalho, por exemplo, tem pessoas lá que eu tenho quase certeza que não é um deficiente porque, por exemplo, uma pessoa que tem miopia forte é deficiente visual? Para mim não é. Então eu acredito que tem médicos que o paciente vai lá: Põe tal sid, eu sou deficiente. Aí o médico põe lá. Quer dizer, aí eu perco a vaga para uma pessoa que tem uma miopia forte e que não está incluso na Lei de Cotas. Pelo que eu saiba a porcentagem você tem que ter menos de 30% ou 50% de visão, menos de 30%, puxa vida. Lá na empresa que eu trabalho, tem uma pessoa que tem uma miopia forte, ela enxerga daqui aí, quer dizer, eu vou perder a minha vaga para ela. E não foi só lá, em vários empregos eu perdi a vaga por causa de outra pessoa que conseguiu o sid não sei como. Só que, quem sou eu para fazer alguma coisa? Outra coisa que eu acho que a lei deveria ser um pouco mudada. Por quê? Porque existe muito preconceito quanto o deficiente visual, por exemplo, eu acho que de 5% dos deficientes de uma empresa, eu acho que por lei, obrigatoriamente, deveria ser assim, 1% visual, 1% auditivo, um de cada tipo porque existe muito preconceito contra o deficiente visual.

Antonio

A questão da fala do Eduardo que ele falou de quem já nasceu com a deficiência e chegar a estudar numa escola normal e chegar até uma faculdade. Eu sei o quanto foi difícil e até mesmo eu tive que

enfrentar, eu tive que superar essas barreiras, esses obstáculos. Quando eu saí da instituição para fazer a 5^a série numa escola em Campinas, a direção do colégio veio dizer: como que você vai se virar? Eu falei: como eu vou me virar é problema meu, a lei me dá esse direito, então eu tenho que seguir, vocês tem que oferecer. E outra coisa, há alguns anos atrás se você fizesse um currículo, enviasse para a empresa pelo correio e não colocasse que era deficiente, eles te chamavam. Aí de repente faziam o contato com você, se você falasse: só que eu sou deficiente visual, ela falava: então espera um minutinho, ah! infelizmente a gente já preencheu a vaga. Aí o que eu fazia? No currículo eu não colocava que era deficiente e quando ele ligava para mim eu não falava, quando eu chegava lá, dava com a cara na porta. Hoje em dia, ainda bem que a gente pode colocar no currículo que é deficiente e ainda tem lá a colocação. Você usa qual o tipo de transporte? Só que mesmo assim quando você chega lá, eles te chamam para entrevista, ela faz uma entrevista, como diz, para inglês ver. Porque na verdade fala que vai te chamar e você fica esperando e o seu currículo vai para a lata do lixo. Então, é complicado porque fala-se assim: a Lei de Cotas... Ainda bem que existe a Lei de Cotas, viu gente? Porque se não existisse a Lei de Cotas, agora se não tivesse o Ministério Público fiscalizando, aí que nós estaríamos desempregados mesmo. Porque um dos pontos positivos ainda que a ajuda o deficiente a se inserir no mercado de trabalho ainda é um concurso público. Por quê? Porque você faz a prova por sua capacidade, quando eu fui entrar na autarquia aqui em São Paulo, a moça foi perguntar para mim: a prefeitura não está adaptada para receber você. Falei: como que não, eu obedeci todos os critérios, concorri em pé de igualdade como todos os candidatos. Você leu o edital? Falei: não só li o edital como tenho ele aqui em mãos e conheço todas as leis que me dão direito, então se a vaga for minha, ela vai ser minha nem que eu tenha que ir até o Ministério Público. Mas, eu consegui.

Eliana

Ainda pegando o gancho na fala do Eduardo, eu passo por essa experiência que ele falou de trabalhar com uma pessoa que tem visão normal. Eu que tenho pós-graduação, fico abaixo dessa pessoa que não sabe nem falar direito por ela enxergar um pouco. Outra coisa, contra a leitura ampliada, eles acham que todo deficiente de baixa visão lê determinado número de fonte quando na verdade não é assim. Se a Ana lê 24, não quer dizer que a Lívia vai ler 24 também. E outra coisa, para terminar, eu acho que os líderes dos projetos, eles tinham que ser melhor preparados, por não saber lidar com a gente, eles acabam subestimando, assim tratando a gente como deficiente e não como pessoa.

Roberto Carlos

Ainda quero fazer aqui uma ressalva sobre todas as opiniões dos companheiros, para deixar uma mensagem sobre política pública voltadas para pessoas com deficiência na questão de regulamentação.

Porque a Lei de Cotas é como o companheiro disse, a Lei de Cotas foi criada, está disposta aí como Lei de Cotas e deixou para a sociedade se virar, se adequar de acordo com as suas necessidades. Então hoje está sofrendo essa pressão do Ministério Público e muitas não estão sabendo se organizar e nem se propondo e até buscando aí vias de, para mim, de burlar a Lei de Cotas. Como a colega disse ali, realmente a gente vê ou percebe isso ocorrer. Tem muita gente hoje inserida dentro das empresas e que muitas das vezes não são nem portadoras de deficiência: ah! tive uma artrose no pé. E o outro foi lá fazer entrevista faltando o pé e eles dão preferência ao que tem artrose no pé, que corre, ainda joga bola. E infelizmente isso está ocorrendo. Então eu acho que deveria existir ou ser criada uma comissão que fosse até as empresas, que fiscalizassem, que fizessem auditorias, que vissem lá as pessoas realmente portadoras de deficiência e com grau comprovado atuando, porque a gente vê mesmo que as pessoas merecem estar ali ocupando aquela vaga por mérito e estão sendo excluídas. Então esse é um ponto muito negativo que vem ocorrendo aí.

Sirlei

Acho que a gente tem aqui registrado um volume grande e rico de opiniões, de informações sobre as experiências de vocês sobre a política de cotas. Pensando ainda, no acesso ao mercado de trabalho eu vou propor que a gente discuta agora duas questões, uma é que eu quero que vocês falem um pouco da experiência de vocês na forma como vocês foram recebidos no mercado de trabalho, pensando no último emprego de vocês ou em alguma experiência marcante de trabalho que vocês tiveram, pensando assim: como é que foi a recepção? Pensando o ponto de vista dos companheiros de trabalho, das pessoas com quem vocês foram desenvolver atividade, pensando do ponto de vista da estrutura.

Vocês até já chamaram a atenção para algumas questões aqui, o Mario falou, o Antonio falou. Na verdade, acho que todo mundo que falou sobre a política de cotas chamou a atenção desse aspecto da infraestrutura, que é das empresas não estarem preparadas. Então queria que vocês chamassem atenção especificamente para a experiência que vocês viveram.

E aí pensando também nessa experiência de trabalho, queria que vocês me relatassem se vocês verificaram se houve, se vocês identificaram alguma diferenciação de tratamento em relação à pessoa com deficiência e a pessoa sem deficiência pensando a remuneração, a possibilidade de ascensão. Então queria que vocês falassem um pouco da experiência, pensando a recepção dos companheiros, a estrutura no local de trabalho e toda a política que a empresa implementa pensando carreira, remuneração e tudo mais.

Claudevir

Eu trabalho na Drogaria São Paulo sou técnico de segurança do trabalho, sou portador de deficiência visual. Eu analiso da seguinte forma, quando eu entrei na Drogaria São Paulo, quando entrei como auxiliar de loja, depois fui para repositor, depois atuei em algumas áreas do balcão e por fim acabei indo para a matriz atuando como auxiliar administrativo. E depois agora recentemente, como técnico de segurança do trabalho, estou atuando na empresa. Eu vejo da seguinte forma, o que eu tenho percebido muito nas empresas que eu trabalhei e na que eu estou trabalhando, principalmente na que eu estou trabalhando agora, a adaptação, a empresa ela não tem uma adaptação coerente para o portador de deficiência. Ela tem uma dificuldade muito grande para trabalhar com portador de deficiência, ou seja, tanto a nível de RH, a nível administrativo, a nível operacional, as empresas elas não estão preparadas para receber o portador com deficiência. Porém, existem as adaptações que devem ser feitas e não existe ali um nível de informação, ou seja, não existe ali um informativo, uma busca do conhecimento com relação a essa questão do portador para ter aí uma objetividade, ou seja, um auxílio com relação a pessoa com deficiência, isso de um modo geral, classificando todas as deficiências. Agora, quando eu entrei na empresa ela procura me ajudar, de uma certa forma sempre foi uma empresa que me auxiliou, me deu apoio em todos os sentidos. Tanto que eu tenho alguns aparelhos que são para portadores de deficiência visual, que são umas duplas que eu tenho, uma lupa de quatro metros para perto que seria no caso e 10 metros para longe, eu tenho essas duplas e foi com o apoio da empresa. O *software* que eu tenho hoje que é o *Magic*, todo mundo deve conhecer, a empresa comprou esse *software* para mim. Hoje o programa todo mundo sabe que o programa é caro, lá na (...) eles buscam esse programa, ele vem lá, se eu não me engano, dos Estados Unidos, não me recordo agora de onde vem. Mas, esse *software* custa mil reais e a empresa investiu esse *software* no meu caso. Existe uma outra portadora de deficiência visual que trabalha na empresa, ela estava em Diadema, trabalhava na área operacional, na esteira da empresa e mandaram ela para o contas a pagar, contas a pagar não, para as compras. E a gente fez uma atuação em cima do trabalho e ela conseguiu o programa, conseguiu o *software*, com responsabilidade da empresa, o programa é da empresa. Mas, o portador pode estar utilizando o equipamento para auxiliar ele nos seus trabalhos. Agora, com relação a essa parte eu não tenho nem o que questionar. A empresa ela me ajuda em todos os sentidos, a gente tem um trabalho voltado com os portadores e deficiência, cada loja. Nós temos 260 lojas, nós estamos loucos atrás de portadores, nós temos uma dificuldade enorme para contratação porque, como foi dito ali, não existe uma qualificação profissional. A pessoa que é portadora de deficiência ela não busca se qualificar, vamos dizer assim, o portador de um modo geral, desculpe o termo, vocês não fiquem bravos comigo, mas o portador ele é muito acomodado, todos são acomodados, todos tem a sua acomodação. Porém existem aqueles que são acomodados ao círculo, ou seja, existem aqueles que

não querem buscar o ideal e querem se conformar com aquele salário, salário de 480 e vice-versa. Porém, existe uma percepção dessa forma tanto à nível de RH, a nível de assistente social, a nível de diretoria, a nível de corpo administrativo ou corpo operacional. As pessoas querem auxiliar os portadores, porém elas não sabem como fazer isso e não existe cursos, não existe uma política de trabalho dentro da empresa que ofereça essa condição de trabalho para quem deseja atuar nisso. Agora, com relação a nível de preconceito, se existe ou não existe, isso vai de cada pessoa. No meu caso, vou dizer no meu caso, eu consegui desenvolver isso porque isso vai muito da pessoa. Se a pessoa tem comunicação ou não, se a pessoa é tímida ou não, se a pessoa tem desenvolvimento ou não, se a pessoa tem ali uma conversação, se a pessoa tem aproximação com as outras ou não, então isso vai muito de cada pessoa. Com relação a mim, eu não tive nenhum tipo de preconceito em relação à empresa e nem a nível de funcionário. A nível de funcionário pelo contrário, é *show*, o pessoal me entende, o pessoal me comprehende, o pessoal me auxilia em todas as fontes, em todos os sentidos que eu precisar eles estão ali para estar me auxiliando. Então, é uma questão que no meu caso assim, não tenho o que reclamar. Porém existe sim o preconceito na questão do trabalho, por exemplo, se o gerente vê que o cara não consegue desenvolver o trabalho o que ele faz? ah! Não vou fazer isso para ele não, vamos passar outra atividade. Aí ele vai lá e passa outra atividade para o funcionário desenvolver. De repente ele não consegue desenvolver aquela atividade, ele não conseguiu desenvolver certa atividade, vamos jogar ele para cá, aí fica tipo aquele lance de joga para cá, joga para lá. Aí sim onde entra a questão do preconceito, porque nem se buscou uma adaptação, nem se buscou um trabalho, uma coerência, ou seja, um auxílio com relação ao portador. Já disse que o cara não servia para aquela atividade. Ele serve para aquela outra. Não chegou, não serviu para aquela outra, então serve para outra. É isso que eu penso de acordo com o que eu tenho buscado e tenho visto nas empresas.

Tiago

Na verdade é assim como eu disse na primeira vez que eu peguei o microfone, eu atuo dentro da área de RH há quase sete anos. Acontece o seguinte, eu saí de uma empresa que tem uma estrutura muito boa na integração de pessoas com deficiência, estou falando de um modo geral. Fui para uma empresa que eles divulgaram algumas vagas para pessoa com deficiência e eu navegando no *site*, vi uma vaga lá, consultor de recursos humanos. Falei: opa, minha cara. Pedia tudo o que eu sabia de conhecimento (coult) (...) competência, etc. E aí me inscrevi no *site* e no mesmo dia eu fui contatado: Tiago tem uma vaga assim. Eu falei: sou deficiente. Não tem problema, vem. Aí eu fui, fui contratado pela empresa devido às competências que exigia para a vaga e eu atendi os quesitos para aquele posição, fui contratado. Só que no decorrer da contratação, eles se esqueceram de uma coisa que eu havia

comentado, a acessibilidade, a aceitação, porque a empresa ela tem uma cultura, vamos contratar, vamos colocar ele aqui dentro para trabalhar e o resto é o “tvn” te vira negão. Não estão nem aí com a gente. E aí eu entrei nesse famoso te vira negão e fiquei lá trabalhando, levando meu *notebook*, celular etc., Como eu era consultor, eu saía para atender alguns clientes da organização, na questão de readequação, requalificação de pessoas dentro da equipe, orientação com líder. Então eu trabalhava muito com os líderes orientando: olha o deficiente visual precisa disso, disso. O físico disso. Então comecei a montar materiais didáticos para orientar aqueles profissionais. Só que como eu disse, a empresa havia esquecido da questão do *software*, da acessibilidade de como me aceitar e aí eu fui começar a cobrar do meu gestor, da minha gerente, do meu diretor. E aí chegou no ouvido do presidente que o Tiago estava precisando de um *software* leitor de tela. E o presidente falou: puxa, mas, em nenhum momento quando eu assinei a contratação dele vocês me disseram que ele precisava de um *software*. Quanto custa esse *software* e que *software* que o Tiago quer? Aí vai eu fazer um relatório. Fiz um relatório, mandei para ele, aí ele falou: puxa 7 mil reais um *software* leitor de tela? Isso é o preço de um carro popular, não tem condições de comprar isso para ele. E eu precisava também de uma impressora braile porque eu precisava trabalhar, gerenciar relatórios e levar isso para algumas reuniões. Enfim, eu vejo que a empresa ela até contrata assim o deficiente e toda a questão de grau de deficiência, ela só se esquece de uma coisa, que o deficiente precisa de uma adaptação para ser bem aceito dentro da empresa. À questão de equipe, de trabalhar em equipe, preconceito que a gente tem essa questão, eu vejo que é individual, é cada ser. Eu sou muito para cima, estou sempre ativo, converso com todo mundo, relacionamento interpessoal para mim isso é muito importante. Eu acho que os deficientes deveriam ou deverão ser inclusos dentro da organização não por deficiente, mas sim por ser profissional e por ser humano. Então, ele entra na organização esperando que alguém venha abraçar: Tiago seja bem vindo. Porque essa integração ela vai acontecer naturalmente, você é profissional, mostra o seu trabalho, mostra resultado e mostra que você é que automaticamente as pessoas vão se aproximar e vão cada dia, cada vez mais acreditar no potencial do profissional em si. A empresa ela tem sim uma política de contratar pessoas, tem uma cultura interna. O deficiente visual ele pode quebrar esse tabu. Mas, de que forma? Mostrando realmente que você tem seu potencial. Não adianta você chegar lá, ficar sentado e esperar o Fabiano, o Antonio ou qualquer outra pessoa falar: olha, você precisa fazer isso desse jeito, é desse jeito que é o melhor. Não, você vai adaptar o seu trabalho e falar assim: é dessa forma que você me pediu? É dessa forma que eu devo te entregar? Então assim, dê o seu melhor e é isso que falta dentro da empresa. E assim você consegue mostrar para o seu gerente, para o seu diretor e vai chegar no ouvido do seu superior, lá do seu presidente, de que o Tiago ele foi contratado, não para assumir ou para preencher a Lei de Cotas, ele foi contratado para realmente desenvolver a sua atividade, o seu trabalho. Outra questão que foi levantada aqui que é

essa questão de remuneração, você entra e você entra como auxiliar de escritório começa com um cargo muito básico, baixo, primário mesmo, fazendo atendimento de telefone. Começa, vou falar da área de recursos humanos que foi o que eu comecei, entrei em contato com candidato: olha achei o seu currículo, quero te convidar para participar de um processo seletivo. Ali você vai realmente aprender, eu acho que o primeiro passo é esse do aprendizado, acho que é primário mesmo. Primeiro você aprende e automaticamente a empresa, ela vai acreditar em você, ela vai te dando oportunidade de plano de carreira para você crescer lá dentro e se tornar um gerente até mesmo um diretor. Aí muitos falam: mas, como que um deficiente pode ser um gerente, pode ser um diretor se conseguem só subemprego? Eu acredito que tenha sim, eu conheço pouquíssimas pessoas, mas conheço que tem cargo de liderança. Eu conheço um deficiente visual que ele é líder de uma área toda de TI e a equipe dele comporta sete deficientes visuais que são os melhores analistas de sistema. Então assim, eu acredito muito nisso, quem faz a cabeça do presidente, quem muda toda a cultura não é o deficiente. Acho que é assim, é o seu profissionalismo, é o que você é capaz de fazer, se você é deficiente ou não, você não pode fazer nada. Você vai desenvolver o seu trabalho, sua atividade e daí para frente o seu gestor, seu gerente, ele vai chegar para o seu presidente e falar: olha, fulano de tal veio com um projeto x e esse projeto foi muito bem aceito pela diretoria, eu gostaria da sua aprovação. Ele vai avaliar e falar: puxa, realmente o Tiago hoje pode ser um líder de equipe, ele pode ser o mentor de alguém, ele pode crescer aqui dentro e chegar a um nível hierárquico dentro da empresa. Eu acho que isso não é tão difícil para as organizações, basta à gente fazer o nosso melhor.

Eduardo

Eu vou contar a experiência do meu primeiro emprego. Eu fui trabalhar numa linha de produção na Natura. A gerente dessa área ela tinha deficientes físicos e auditivos e um dia deu um estralo na cabeça dela: quero contratar deficiente visual para a minha empresa para trabalhar na linha de produção. E aí ela procurou a instituição Laramara, fez todo um processo com outras instituições e chamou os deficientes para a seleção para trabalhar numa linha de produção. E aí ela conversou tanto com os deficientes visuais parciais, quanto total que ela queria contratar para a linha de produção. Trabalhar mesmo, manusear o produto, embalar, codificar, fazer “n” coisas, mexer com o produto do semi-acabado até o acabado até a mão do consumidor. E aí chegou à conclusão que para o deficiente total não daria para trabalhar. Até o deficiente total chegou para mim e falou: não dá para trabalhar. E selecionou os parciais. E aí a gente ficou preocupado: caramba, vou cair nessa empresa, um mega empresa, será que os funcionários estão preparados para isso? No dia da integração que a gente foi assinar as fichas, fizemos a integração na empresa toda para conhecer a empresa e a gente sempre questionava: e aí, como que o pessoal está? A gente estava nervoso, cair numa linha de produção,

trabalhar com 400 a 500 pessoas em sua volta só você ali deficiente visual, ferrou, complicou o negócio. E aí a gente entrou, parecia algo descendo de pára-quedas, todo mundo olhando, meu Deus e agora o que vai acontecer? E aí uma coisa que foi muito interessante que eu acho que deveria ter nas empresas. Cada deficiente teve um padrinho que apresentou ali o setor para gente, acompanhou os primeiros três meses ensinando para gente o que eu tinha que fazer, o que eu não tinha que fazer, aonde dava para mim trabalhar, aonde não dava: aqui é perigoso, aqui não é. Você consegue trabalhar aqui? Aqui acontece isso, então foi muito legal isso e aí a gente foi adequando dentro da empresa. E aí a gente viu que a empresa era toda de vidro, toda de vidro, ela é todinha de vidro, as portas e não tinha demarcação nenhuma. E aí a gente conversou com a gerente: a gente precisa de umas faixas aqui na porta para identificar que é uma porta. De dia a gente consegue se virar, mas e de noite quando a gente for sair da empresa, vai meter o narigão na porta e vai ficar deselegante. E a gerente foi muito legal porque o que a gente pedia ela ia atrás, no outro dia chegava, tinha. A gente precisa de um *software* de voz (...), ela foi e comprou os cinco para as máquinas e falou: quero instalar em todas as máquinas aqui dentro da empresa porque eu quero que eles tenham autonomia, quando eles precisarem fechar um material aqui para gente, que eles não fiquem na dependência de ninguém, para fechar uma etiqueta, puxar um buquê. E a empresa, eu achei muito interessante nesse aspecto que o que a gente pedia no outro dia chegava: oh vai demorar um pouco, mas vai chegar. Até o pessoal vinha para gente: oh, vou fazer um pedido para vocês. Pede isso porque a gente está pedindo isso há muito tempo. E a gente ia e pedia e os caras, no outro dia estava lá, rebolavam em dez e colocavam o que a gente precisava. E a gente adaptou, as quatro fábricas. A gente trabalhava só em uma fábrica, mas ele falou assim: a gente quer adaptação nas quatro fábricas, porque a gente pode mandar vocês para as outras fábricas. Eu trabalhava na fábrica e cremes, naquele espaço tinha uma fábrica de perfumes, de shampoo e de maquiagem. Então, ele falou assim: nossa produção aqui pára, a gente remove todos os funcionários para as outras fábricas, distribui para as outras fábricas. Então, você tem que ter o mínimo de adaptação para chegar nas outras fábricas. E colocaram a gente de cobaia para trabalhar nas outras fábricas. E a gente chegava caia de pára-quedas. Todo mundo olhava: ah meu Deus do céu, começou tudo de novo. Mais de 7 mil funcionários. A gente foi trabalhar num armazém que era para embalar o produto final, aí começava tudo de novo: ah meu Deus. Mas, foi muito legal assim na parte da Natura, nesse aspecto que eu vejo que ela correu atrás para adaptar o espaço pro deficiente, adaptou os elevadores, colocou o *software* de voz em todos os elevadores. Pedia, os caras, vamos embora. A gerente nem falava com o diretor, já falava com o Sr. Seabra que era o dono mesmo, o chefe. A gente precisa desse programa e custa tantos mil reais. Aonde que compra? Precisa do *software* de voz dos elevadores. Aonde que compra? Ele nem questionava, ia lá e instalava. As faixas, a gente precisa de faixas porque o pessoal pode bater a cara e acontecia muito, antes da gente entrar, de pessoas que

enxergam nas fábricas, nos outros setores. Está conversando com o outro, virar e meter a cara na porta. E com essas faixas foi muito legal, que assim alertava tanto os deficientes, quanto os que tinham visão normal. Outra também, o colega que está do meu lado, que trabalha na área de segurança do trabalho, lá tinha o pessoal da segurança do trabalho e virava e mexia fazia teste de incêndio. Então a gente saía. Mas, os deficientes auditivos ninguém nunca questionou isso e um dia eu falei: meu, como que o cara vai escutar o alarme tocando se o cara é surdo ou se o cara é um deficiente auditivo parcial? O cara não ia escutar. O que eu deu uma sugestão? De quando os alarmes tocassesem que as luzes da fábrica elas piscassem. Os caras foram, rebolaram, em um mês instalaram o negócio e todas as vezes que os alarmes tocavam, as luzes piscavam e automaticamente os deficientes auditivos sabiam que o alarme estava tocando. Então eu me atentei a minha pessoa e também adaptar o meu colega que nunca ninguém tinha dado essa sugestão e os caras foram arrumaram, instalaram lá. E até hoje, às vezes tem um pessoal que me liga: nós estamos tendo uma dificuldade o que eu faço? Me dá uma sugestão. Mas, fica aqui o auditivo como que ele vai escutar, como que ele vai conseguir sair daquele setor? Alguém vai ter que puxar ele pelo braço, porque por mais que falem: não corram. Mas, na hora que tocava o alarme, largava surdo, cego, cadeirante, largava qualquer pessoal e saía correndo, quando eles lembravam eles estavam lá fora já: ah esquecemos o fulano.

Sirlei

Eduardo me diz uma coisa, você tem alguma experiência para falar em relação à questão se você verificou ou não a diferença de tratamento pensando em remuneração, ascensão nesse seu trabalho? Porque você está levantando aspectos que eu acho que são extremamente importantes em relação a infraestrutura e em relação à forma como você foi recebido pelos seus companheiros de trabalho, pela chefia, referente à primeira pergunta que eu coloquei. Agora, você percebeu se havia alguma diferença de tratamento em relação à política de recursos humanos pensando remuneração, pensando política de carreira, você percebeu ou não?

Eduardo

Sim, ele sempre questionava, queria que a gente estudasse para não ficar só na linha de produção, passar para as outras áreas até futuramente ser um líder de produção ou um gerente de RH. O mesmo método que ele usava lá dentro com o pessoal que não tinha deficiência nenhuma, eles usavam com as pessoas que tinham deficiência, subia de carreira quem quisesse, a oportunidade eles davam.

Roberto Carlos

Referente à questão da receptividade, quando a gente chega lá na empresa, isso também no meu caso. Eu trabalho numa grande loja multinacional de departamentos e à primeira vista: nossa estou nessa empresa, que legal! E assim a receptividade dos colegas de trabalho, sem palavras, nota dez. Só que aí conforme os dias, os meses e os anos, já fazem 25 meses aproximadamente que eu estou ali, você vai aprendendo, vai começando a perceber como é o projeto que é desenvolvido dentro da empresa, a questão organizacional e na questão de plano de carreira. Eu tenho sofrido muito, embora calado, mas tentando através do meu trabalho, daquilo que eu posso fazer, que eu posso atuar, eu percebo inclusive que os meus companheiros de trabalho que trabalham ao meu redor, todos estão na mesma condição que eu, até reféns, porque embora eles digam: olha você aqui tem condições de ascender. Mas, não é bem verdade. Outro dia até uma colega questionou a supervisora, ela falou: não, o tempo aqui dentro quem faz é você, então eu quero ser promovido agora a líder operacional. Não é bem assim, você sabe, aí já vem com aquele papo todo. Mas, enfim, a gente vê pessoas inclusive fazendo função de pessoas de mais alto nível e tendo ali uma remuneração de um iniciante e é isso que a gente vê muito e que inclusive a gente até desmotiva, porque a gente fica desenvolvendo determinadas ações que não é da minha alçada e os dias passando e você ainda ouvir a pessoa dizer isso: o tempo quem faz aqui é você. Então quer dizer, eu estou desempenhando uma função de supervisão, como mais popular aí, peão. Sendo um peão e não tendo nenhum reconhecimento e os dias passando. E assim, na minha questão de portador de deficiência ali dentro, eu verifico que realmente tem muita só conversa mesmo. Hoje eu já estou buscando novos horizontes, já alcancei um. Em breve, dependendo da proposta de tempo, de horário, questão de trabalho, eu vou estar abrindo mão dessa parte, porque eu vejo que a questão da minha ascensão ali dentro mesmo vai ser buscando outra empresa. Então assim, já questionei, as pessoas vêem o nosso potencial, dizem: nossa, eles podiam adaptar isso para você que você poderia atuar. Ou seja, eles não me vêem como coitado, eles me vêem, os meus próprios companheiros de trabalho eles me vêem como uma pessoa produtiva e capaz, que posso, que sou inteligente. Já tentei demonstrar para os meus superiores, inclusive para diretor e simplesmente só: ok, vamos estudar. Está até hoje nesse vamos estudar já faz dois anos e um mês. Eu acho lamentável isso porque realmente a gente percebe que está ali só ocupando uma vaga, um posto para atender uma lei, mas sem nenhuma perspectiva. Tentativas a gente tem feito, mas não tem vindo nenhum retorno. Então é lamentável, é isso que eu quero dizer.

Mario

Na verdade são comentários apenas, é interessante que é o óbvio do óbvio, mas assim a gente constatar pelos depoimentos, pelos depoimentos de cada um de nós, o colega em relação a Drogaria

São Paulo, até estou curioso para perguntar para ele: o todo do serviço é exercido graças até quem elogia e a informática, é isso? Constatar o depoimento do Eduardo e confrontar em todos os sentidos com o depoimento do Roberto Carlos. Aí a gente constata o que? O acreditar e a persistência, mas por parte da pessoa com deficiência e também por parte da empresa porque umas abrem, são tão acessíveis. Claro que tem um peso sim, o espírito da gente, de cada um de nós, da maneira da gente se posicionar, se portar. Eu mesmo tenho a consciência que eu não atingi o alvo que é para ser atingido. Mas, ao mesmo tempo tenho consciência que estou buscando esse alvo e o espírito com que a gente se apresenta e as pessoas se apresentam para gente. Então assim, não tem jeito, a gente não vai mudar as pessoas. Então é a persistência da gente que vai fazer e os exemplos e tem pessoas que realmente vão ser os exemplos do Claudevir, do Eduardo, outras pessoas vão ser o exemplo da empresa onde o Roberto está. Então é a gente não desistir do conhecimento da informação de como a gente tem que passar isso para as pessoas que estão no dia-a-dia no caso do mercado de trabalho e, assim, a gente buscar, o que é para ser da gente, na verdade, vai ser. Pode ser que não seja no local onde a gente esteja, mas vai ser num outro local. Então, é interessante constatar essas diferenças de depoimentos e de experiências que está sendo com certeza muito bacana e muito proveitosa com certeza para cada um de nós.

Fabiano

Eu vou contar um pouco da experiência que eu tive numa empresa que eu passei e na que eu tenho hoje. Eu entrei numa empresa multinacional, o nome dela é COM, através de um desses projetos que dão o curso preparatório e logo em seguida colocam essas pessoas na empresa. Eram 12 pessoas nesse setor, era um setor de (*help desk*), fizemos um curso de três meses. Em seguida fomos para a empresa. Logo que chegamos na empresa não tinha uma função determinada para gente. Vocês são *help desk*, mas não sabiam o que a gente ia fazer. O que fizeram? Durante todo o período de um mês, a gente ficou andando de setor em setor, com o argumento que era para conhecer toda a empresa e saber como era feito esse procedimento. Como a empresa realmente funcionava em relação a *help desk*. Porém passou-se um mês, um mês e quinze dias, dois meses e a gente continuou naquele mesmo processo. Só que nesse grupo tinha não dependiam tanto daquele emprego, cinco pessoas eram funcionários públicos, trabalhavam quatro horas. Eu já tinha oportunidade numa outra empresa, já estava praticamente tudo certo e acabou que uniu todo o grupo e a gente foi conversar com o gerente do *help desk*. Todo mundo ia pedir demissão da empresa no mesmo dia. Foi a primeira contratação que essa empresa fez, ela não tinha outros deficientes, então ela realmente precisava da gente e o gerente sentou para conversar com a gente em reunião e perguntou: por que todo mundo estava querendo sair da empresa? A gente deixou claro: a gente está aqui sentado o dia todo, não estamos produzindo nada,

não tem nenhuma perspectiva de crescimento. A empresa perguntou: mas o que eu posso fazer? A gente não sabe ainda como lidar com essa situação. Eu trabalhei algum tempo numa associação para deficientes, dava aula de informática, eu sugeri que eles me mostrassem como era o sistema do *help desk* para que pudesse ver se havia alguma forma de adaptar aquele sistema. E, por incrível que pareça a empresa acreditou, me abriu todo o sistema do *help desk* deles, tive acesso realmente total do sistema, muita orientação e acabou dando certo. A gente conseguiu adaptar o sistema da empresa com o *software do virtual vision* e acabou que quase todos ficaram, os que não ficaram foram para empregos melhores. A empresa hoje tem esse setor ainda funcionando. A remuneração a gente recebia o mesmo salário que um funcionário que não tinha deficiência, que a gente era (...) flex. Então eu passei a ser líder do setor, eu recebia, em carteira o mesmo salário. Porém passei a ter alguns benefícios adicionais em função de ser líder. Só que ainda não estava contente, eu comecei a buscar outras oportunidades fora. Uma empresa ainda maior que essa empresa me chamou, porém a função era *telemarketing*. Eu pensei em ir, não ir, mas eu comecei a olhar pelo (tamanho) da empresa, as possibilidades que eu teria talvez fossem maiores. Mudei de empresa, fui para o Banco Bradesco e fiquei vendendo seguro para cartão durante dois anos. Só que não foi simplesmente vender seguro para cartão, eu comecei a mostrar que eu tinha outras habilidades, que eu tinha vontade de crescer naquela empresa. Comecei a falar com o gerente, supervisor, até com o diretor do banco eu fui falar. Acabou que em dois anos todos os que estavam ali brigando por essa causa. Fomos transferidos, hoje eu sou analista de processos do Banco Bradesco e acreditaram tanto que teve esse projeto da Febabram e quando os deficientes foram para o banco, como tinham um certo conhecimento da ferramenta, eu acabei trabalhando um pouco em cada setor, no RH, departamento comportamental, em operações externas para que pudesse capacitar os deficientes que viessem em seguida. E assim aconteceu, só que muitas vezes não depende somente da empresa. Eu pergunto: para um deficiente visual total que é a adaptação que a empresa precisa ter, precisa de rampa, elevador? *Software* de voz, o primário é *software* de voz. A gente tem nos depoimentos como do Tiago, por exemplo, do nosso colega Eduardo, acho que o Eduardo que lutaram e que foram conseguindo, foram tendo crescimento, a empresa. Eu preciso de um *software* de voz, a empresa me oferece esse *software* de voz e aí, por que eu não exerço a função? Porque muito deficiente não buscou essa capacitação. Eu posso estar até generalizando demais, mas se eu (...) preciso de um *software* de voz somente. A empresa me oferece o *software* de voz, o ideal seria que quando eu fosse para empresa eu já tivesse esse conhecimento de informática, não obrigatoriamente a empresa vai me dar esse curso, a empresa me pagar um salário contratado para fazer esse curso.

Sirlei

Fabiano eu vou pedir para você se ater à questão.

Fabiano

Tive a oportunidade de ser promovido na empresa e desde o início sempre recebi a mesma remuneração que um outro funcionário que não tivesse a deficiência.

Claudiene

A minha experiência profissional começou com 17 anos. Eu fiz curso numa instituição de assistência ao deficiente visual, a Laramara, ali mesmo eu comecei como recepcionista, tive todas as ferramentas que eu precisasse para exercer a minha função que era o *software* ampliador de tela, o *Magi*, Conseguir me virar numa boa na recepção, mas eu queria algo mais e como na Laramara era complicado conseguir ter um processo de encarreiramento, eu decidi ir para o mercado de trabalho. Como antes eu nunca tinha conhecido o que era o mercado de trabalho, para mim foi um pouco mais difícil. Então, eu consegui uma vaga numa grande instituição financeira que é o Bradesco e quando eu entrei, eu pensava que seria de uma forma, já estava acostumada com a receptividade da Laramara, dos profissionais que ali existiam. Ali como a deficiência visual é muito existente, não tem essa diferenciação, então a receptividade é muito maior. Já no banco era diferente porque eu ia lidar com pessoas diferentes, com deficiências diferentes, porque deficiente não é só aquele que tem uma limitação visual ou isso, ou aquilo. São vários tipos de deficiência. Então quando eu cheguei lá era para ser operadora de *telemarketing*, como o Fabiano também vendendo seguro para cartão de crédito. Mas, eu não me contentava com aquilo, passei dois anos e dois meses fazendo esse tipo de trabalho. Quando chegou o pessoal da Febrabam, nós demos o auxílio para que eles começassem na área e como nós brigávamos muito, porque nós queríamos mostrar as nossas habilidades, porque vender um seguro para cartão de crédito, tudo bem a gente pode. Mas, porque não a gente também passar a informação que o cliente necessita? O nosso trabalho era limitado. Então, a gente começou a buscar esses novos caminhos para a gente poder ir para outros departamentos. Então, eu digo que foi a nossa determinação que levou a gente para esses novos departamentos. Nós temos o mesmo salário que os outros do departamento. Mesmo quando nós entramos, a receptividade do pessoal foi muito boa, porém tem aquela questão, o deficiente ou ele é coitadinho ou ele é super herói. Nossa ele é o cara: nossa! Você saber fazer isso? Que legal, super interessante! Ah você não pode? Coitadinho... É dessa forma exatamente. Então, para nós essa experiência foi muito importante, porque hoje eu posso olhar para trás e dizer que eu lutei para estar onde eu estou. Não foi fácil, mas só aconteceu porque nós acreditamos em nós mesmos e mostramos as nossas habilidades para as outras pessoas.

Ana

Em relação a minha experiência profissional, primeiramente pelo salário, eu não acho que tem diferença de um deficiente visual e uma pessoa que enxerga normal. Mas, existe diferença entre o deficiente que tem uma faculdade e o que não tem uma faculdade. Por que? Um exemplo, eu, não nesse trabalho que eu estou agora mas na outra empresa, existia três deficientes visuais. Uma fazia faculdade e duas não, eu era uma que não tenho faculdade. Só que eu fazia a mesma coisa que a menina que tinha faculdade fazia, muito mais até, tinha coisas que ela não conseguia fazer e a minha supervisora pediu para mim fazer e ela ganhava o dobro que eu. Eu acho errado isso, eu acho errado isso por eu ter que fazer o que ela teria que fazer e não consegue e ganha o dobro do que eu. Eu acho errado por quê? Eu acho errado porque a empresa faz essa diferença de salário. Então assim, e eu por não ter uma faculdade eu acho que a empresa deveria ter outros olhos, por exemplo, vamos dar uma oportunidade, vamos pagar o mesmo salário para ela ter a oportunidade de pagar uma faculdade, poder crescer. Porque vontade eu tenho, mas dependo financeiramente também. Não é só eu querer fazer uma faculdade. Então as empresas tem que olhar bem isso. E em parte de como eu fui recebida na empresa, eu fui recebida bem, não tenho nada que me queixar. Parte de local de trabalho, eu acho que o deficiente visual parcial é meio complicado. Por quê? Por exemplo, na empresa que eu trabalhava, não nessa que eu estou, na outra, o elevador era escuro e eu tenho baixa visão. Ele tinha braile, mas era aquele digital, então a gente que não enxerga muito bem. Quem não enxerga o braile como é que vai enxergar? Então eu acho que deveria ter um número grande com contraste, por exemplo, fundo branco, número preto grande como existe lá no corredor da Rebouças de ônibus, ali no shopping Eldorado tem, é um número bem grande, eu achei até legal, nunca tinha visto. Eu acho isso.

Eliana

Minha vida também é cheia de desafios, eu cheguei onde eu estou com muita luta. A minha empresa quanto a aumento, todo mundo ganha proporcional, de acordo com as competências. Porém eu acho que eu não estou produzindo o suficiente para ganhar um aumento que eles estão falando que vão dar. E outra coisa, o deficiente é coitadinho ou super herói, é como a menina colocou ali, eles começam a exigir coisas normais que não tem como fazer, igual ao *software de voz* tem o *software*, mas precisa de uma acessibilidade, tem coisas que o programa não lê.

Antonio

Com relação à diferença salarial mais ou menos, esse problema eu não tive. Fiz estágio em grande empresa. Agora, a receptividade sempre foi boa, porque eu já chego chegando. Então quem achar que eu vou ficar quietinho, isso não vai acontecer mesmo, então a receptividade sempre foi boa. Só que é

assim, no início, causa assim um certo espanto: Hâm, como assim? Do mesmo modo que uma vez eu fui no banco, no Bradesco, adquirir o programa de voz, a gerente não sabia: mas, como assim? É você não está vendendo o cd aqui na mão, é o *virtual vision*. Então é assim, no inicio causa um certo espanto, aí eles falam que está bem informado. Com relação à estrutura, a estrutura pega muito porque se fosse aquilo, que nem o Fabiano falou, que se coloca um programa de voz em todos os computadores, porque se coloca em um só. Que nem o outro emprego que eu estava, foi colocado em um só e o computador parecia uma sucata velha, aí não funcionava. Coloca em um só, dá um problema, não coloca mais. Então, com relação à estrutura, e vamos voltar também no que a Claudiene falou, que o deficiente é coitadinho ou é super herói. Lá no meu emprego em 30 horas de serviços semanais, eu consigo atender vinte pessoas e tem gente lá que faz 40 horas e atende trinta durante o dia. Então, só para resumir, se der oportunidade para o deficiente ele vai embora.

Lívia

Eu vou falar um pouquinho da COM BRAX, eu também estou na COM BRAX. Eu estou passando por uma situação muito difícil, não só eu, mas mais cinco pessoas que estão comigo. E é assim CPM tem uma estrutura muito boa, piso tátil, *software* de voz nos computadores, braile nas maquininhas de café, muito boa. Se você vai lá, é próprio para deficiente. Só que o preconceito ali está nas pessoas. Eu entrei ali no *Facilit*, Fabiano, tem até o sistema de voz ali, mas algumas coisas o virtual não lê. Tudo bem, eu fiquei ali dois meses recebendo um salário mínimo, trabalhando oito horas, quando eu fui questionar do meu salário, o que o meu chefe fez? Me mandou para casa. Então, acho que é isso o comentário que eu queria fazer. Eles falaram para mim que eu não tinha o perfil da onde que eu estava.

Sirlei

Lembra que eu falei aqui que a gente ia discutir três temas, um deles era o acesso ao mercado de trabalho, o outro era o tema da tecnologia assistiva e o outro eram as questões relacionadas à vida cotidiana. Vocês alguma vez ouviram falar ou sabem o que significa a expressão tecnologia assistiva?

Claudiene

Eu não sei o termo correto, mas tecnologia assistiva é toda a gama de recursos para pessoas com deficiência, para que ela possa desenvolver uma atividade.

Sirlei

Muito bem, é isso mesmo. O termo é tecnologia assistiva. É isso mesmo que a Claudiene está dizendo. Quando a gente fala em tecnologia assistiva, a gente está falando em qualquer aparelho, instrumento,

tecnologia, suporte que tem disponível para suprir uma necessidade, seja qual for a deficiência. Então, vamos pensar para alguém que tem um problema, que é um problema mais de deficiência física, a cadeira de rodas, diferentes tipos de cadeira de rodas, próteses, sapatos especiais, esses instrumentos. Para quem tem um problema de deficiência auditiva, o aparelho e toda uma gama de suporte produzida para facilitar a vida dele. E no caso de vocês, então a gente queria que vocês falassem qual o tipo de tecnologia assistiva que vocês conhecem, que vocês gostariam de ter acesso, que vocês não tiveram acesso? Por quê?

Claudiene

Bom, o *software* que eu utilizo no meu trabalho é o *Magic* ampliador de tela. Eu uso sem a voz, que custa em torno de 800 reais, a licença. No computador da minha casa eu não tenho *software*, eu tenho apenas o módulo demonstrativo que é por 40 minutos. Depois eu tenho que reiniciar a máquina para eu poder ter essa ampliação. Outras coisas seriam lupas eletrônicas que são muito caras e que realmente facilitaria muito, gps por comando de voz seria muito importante para pessoas com baixa visão, não só para baixa visão, mas também para pessoas com cegueira, porque...

Sirlei

Você poderia falar em preço se você tem referência? Quanto custa esses instrumentos? Onde vende?

Claudiene

Não tenho. Esse gps está acontecendo uma feira ali na Av. Nações Unidas, eu não sei direito o lugar, no Encontro de Tecnologia Internacional. Esse gps que eu te falei custa em torno de 900 dólares. Eu não sei em reais quanto é. Mas, ainda não está disponível aqui no Brasil.

Sirlei

A lupa que você falou?

Claudiene

As lupas eletrônicas, depende da lupa, tem de 3 mil reais até 20 mil reais e assim por diante. São muito caras. Então, existem vários tipos de tecnologias, mas o acesso a elas é muito difícil até porque muitas pessoas que tem deficiência são pobres, então não tem dinheiro para comparar essa tecnologia. Então ela só tem acesso no trabalho e quando não é no trabalho, é em algum lugar que tem essa tecnologia, na sua residência. Por isso que acontece muita pirataria, porque o acesso a essas tecnologias é muito difícil. Para você ter noção, uma bengala custa 65 reais e é um produto que dura por muito tempo. A

todo o momento tem que trocar a ponteira que custa 16 reais, a ponteira *roller*... quando quebra, porque pessoas que acabam tropeçando no próprio metrô ou qualquer outro lugar. Então a tecnologia ela vem para nos ajudar, para nós termos acesso a qualquer tipo de informação. Porém é muito difícil porque ela custa muito caro e não há tecnologia nacional. O Brasil não investe tanto no desenvolvimento de tecnologia e quando investe acaba vetando, como o prefeito Kassab que não quis colocar *o software* de voz nos ônibus, os pontos de ônibus como acontece em Curitiba, que é chamado que estações. O *software* fala o nome da próxima estação e você desce. Aqui em São Paulo ele não quis fazer isso porque seria uma poluição sonora nos ônibus. Isso é totalmente idiotice, em português claro.

Roberto Carlos

Dando segmento e complementando o que a colega falou, realmente na questão política, a opinião do prefeito, realmente é ridícula, porque nós ouvimos isso todo o dia dentro do metrô e no trem e isso não chamado de poluição sonora. Bom, mas enfim, isso me parece mais questão política. E falando, então sobre essa questão, eu vejo assim, na questão da tecnologia assistiva e que poderia ter um empenho maior dos governos a nível federal, estadual, municipal, em relação, por exemplo, a questão do cão guia, para nós portadores de deficiência visual, tanto total como parcial que eu sei que também pode utilizar do cão guia. Hoje existem pouquíssimas ONG's que desenvolvem o trabalho e eu não sei se por questão política de patente, mas principalmente a questão de custo, eu acho que o poder público, ele pode sim, a partir de uma política de recurso, de captação e repasse de recurso para essas ONG's já idôneas que fazem hoje esse trabalho. Aí não sei de que forma, mas que conseguem a passo muito lentos atender uma pequena parte dos portadores de deficiência que precisam, que necessitam desse suporte e que poderia atender mais se o poder público investisse nessa questão. E outra questão é a questão tributária que nós verificamos na questão dos instrumentos de uso dos portadores de deficiência, *o software* de voz, as bengalas, as cadeiras de rodas. A gente tem notícias ou ouve dizer que os custos realmente são absurdos. Como a colega disse aí com relação ao deficiente visual uma bengala com o custo de 65 reais. É um absurdo. O *software* de voz, uma licença em torno, a última vez que eu ouvi dizer uma licença do virtual era 2.400 reais.

Sirlei

Roberto, além do *software* de voz, além da lupa, além da bengala, há algum outro instrumento, aparelho que você conheça e que você gostaria de ter e que, por algum motivo, você não tem?

Roberto Carlos

No mês passado, salvo engano, houve ali na Faculdade Mauá no município de Mauá, uma feira de exposição do setor de tecnologia, interno. Eles fazem todo ano e teve lá as exposições dos idealizadores de cada projeto. E eu vi através da mídia e achei muito interessante. Lá desenvolveram, um grupo desenvolveu, uma bengala, uma bengala com sensor, um feixe de laser com uma determinada distância onde que o deficiente vem andando com ela e quando ali um obstáculo se aproxima daquele feixe ela apita. Já alertando, o portador de deficiência que na frente dele tem um obstáculo. Não parece interessante, mas no meu caso, eu acho que para muitos aqui que andam de bengala com certeza, esse produto, essa bengala ela seria muito interessante.

Sirlei

E você quanto é que custa uma bengala dessas? Quem é que vende? É importada?

Roberto

O que ocorre, segundo a notícia, é que os idealizadores ainda não encontraram um empresário que queira investir na produção e no comércio, porque acham que não vai ser interessante comercialmente. Mas, é um projeto que pode ser também, a partir de uma ONG do estilo Laramara ou outra grande, desenvolver esse projeto junto com esses idealizadores. E outra questão também é a questão do cão guia, que seria de utilidade para gente até por questão de segurança, de segurança mesmo previdenciária, porque eu acho que daria menos gasto, porque o deficiente visual ele está muito mais exposto ou sujeito a acidentes, ele andando de bengala e sozinho do que com um cão guia.

Eliana

O que eu gostaria que tivesse lá na empresa é o piso tátil que ainda não tem. A política da empresa, as informações mais confidenciais, por exemplo, para eu abrir eu não consigo fazer sozinha porque o *software* não fornece as informações que eu preciso. E eu acho necessário uma bengala de antena que eu vi ontem, custa 220 reais, é em formato de antena. Mas, eu acho bastante pertinente para um multinacional que é mais social. Eu acho que seria bem interessante se eu tivesse.

Antonio

Duas coisas que eu acho interessante, uma eu já pude ver na *Reatec* no ano passado, é aquele produto que você coloca na roupa e ele te dá a cor da roupa. Eu acho isso interessante. E outra coisa que ninguém falou aqui, é a questão do dinheiro. No último encontro que teve do *Dozvox* foi mencionado que alguém está fazendo, não sei exatamente falar se é um *software*, qual é o tipo de recurso que vai

ser que vai poder falar para gente o valor da nota. Porque você já imaginou? Você vai no banco, você pega um monte de nota de 5, de 50, aí você tem que chegar no banco e falar: eu quero tudo de 10 ou 20 que é para eu saber. Aí se ele ta dá errado, você pega uma de 50 vai lá comprar alguma coisa. Você vai confiar no comerciante, se bem que hoje tem cartão de crédito. Mas, às vezes você precisa utilizar o dinheiro, você vai confiar. Não tem como saber. Ou até mesmo em casa, você chega e mostra o dinheiro para a pessoa: qual o valor? Mas quem te garante que a pessoa está falando o valor correto? Ou cai no chão, de repente, você não sabe. Então acho que isso é importante. Agora o preço você me desculpe que eu ainda não sei. Agora o valor do produto que vê a cor me parece que é por volta de mil reais, parece que é o que eu vi lá na *Reatec*.

Sirlei

Eu vi com você um aparelho, fala para gente desse aparelho.

Antonio

Então, o celular é o seguinte, todos os celulares da Nokia série Ne, se você comparar um aparelho da Nokia que não for desse modelo, que for de outros modelos, você não consegue instalar o *talks*. Então esse é o M66, eu comprei ele por um preço que não é nada agradável, acima de 800 reais. Aí você vai comparar o *talks* você vai pagar mais 700. E aí como é que faz? Aí eu falo, falo, aí acaba acontecendo o que a colega falou, a Claudiene, você vai colocar um piratex. Se você ficar com o (demo) durante 10 dias, quando acaba, como é que vai ficar? Isso aqui também, é o que ela falou, no próprio celular tem o gps, aí você precisa configurar o gps. Aí já imaginou? Eu estou chegando aqui perto do hotel aqui, dou um comando ele vai me falar que eu estou na Martins Fontes. Quer dizer, aí eu não vou ficar mais cego, vou começar a enxergar tudo. Então eu acho que isso é muito importante e isso dá uma independência muito grande para o deficiente, dá uma independência muito grande para o deficiente que com esse celular aqui, com esse tipo de celular você pode verificar seus e-mails, você pode controlar sua agenda, enfim, ele acaba te dando uma autonomia muito boa.

Roberto

Voltando aqui daquilo que eu estava comentando da bengala com laser, o sensor de obstáculo, em comparativo, é engraçado. O outro dia eu cheguei ali no shopping Tatuapé e pedi um auxílio ao segurança para me dirigir até a loja a Multicoisas, quando eu falei Multicoisas ele falou: você também vai colocar uma buzina na bengala? Eu falei: o que? Como é que é? Buzina na bengala? Ele falou: é, está vindo um monte de pessoas cegas colocar buzina na bengala. Aí tudo bem, levei na boa, fui conduzido até a loja. Cheguei lá na loja, comprei o que eu tinha que comprar, escolhemos. Aí quando

eu saí veio o vendedor com aquela chamadinha final: o (...) nós temos um produto aqui que estão todos os cegos colocando. Você tem que conhecer, é uma buzina. Eu falei: como é que é? Uma buzina? Ah, então foi por isso que o segurança me falou da tal da buzina. Como é que funciona isso aí? E na verdade não era uma buzina, era um alarme de porta. Mas, como é que instala? Ele me mostrou, ele ligou o botão. Eu falei: nossa, que legal faz barulho às pessoas vão sair da frente agora, né? A gente passa ali no metrô, aquele monte de gente vindo na contramão. Quando a gente apita é gente pulando para esquerda, para direita, olha para trás com medo. Aí como eles fazem, eles passam uma fita adesiva prendendo ao cabo da bengala e você com um simples toque no botãozinho com o dedão, dá aquele apito. A pessoa fica olhando: o que é isso? Um cego ou uma espaçonave? Custa 8,90 com três baterias, no meu caso dura uma semana. Agora, eu queria voltar falando sério, a questão da política, no caso dessa bengala, que seria muito importante se ela fosse comercializada para nós, se houvesse mais incentivos, não sei da parte de quem.

Eduardo

Um equipamento que eu queria ter custa em torno de 15 a 20 mil reais, é uma impressora que eu vi na feira *Reatec* que você consegue *scanear* qualquer material. Com exceção de imagens e figuras, ela *scanea* perfeito, sem precisar de limpar ela depois ou corrigir alguma coisa. Custa em torno de 15 a 20 mil reais. Para gente que é deficiente tanto parcial, como total, tem sua independência ou mora sozinho ou mora com outra pessoa e às vezes você quer ler correspondência, você quer ler livros, quer ler um monte de coisa, às vezes você é obrigado a pedir para alguém a olhar para você. Então daria uma autonomia muito grande para mim se tivesse um *scanner* desse em casa. Mas, o custo dela é muito grande, muito alto. Hoje um deficiente de um modo geral, não consegue desembolsar 15, 20 mil reais assim para comparar um equipamento desses. Ela *scanea* depois o *software* de voz no caso ou o ampliador, ia ajudar a pessoa a ler o que ela queria ler. Vamos supor que você vai ler uma correspondência na sua casa, é um negócio minúsculo, um deficiente de baixa visão não vai conseguir ler se ele não tiver uma lupa. Mesmo que seja uma basiquinha, uma paraguaia que você compra aí da vida. Então esse *scanner* daria uma autonomia muito grande. Hoje a maioria dos deficientes conseguem ter um acesso ao computador, então você fazia o *scanner* do que você quer ler e fazia a leitura do que você ter que procurar um vizinho, um parente, um irmão, um tio ou alguém que fosse chegado e ler para você. Se chega uma correspondência com urgência para você, você não vai pedir para qualquer pessoa ler para você. Tem a impressora braile que se eu tivesse seria de uma grande utilidade que também custa em torno de 15 a 20 mil reais. Tem a máquina braile, eu terminei agora o ensino médio, eu dei sorte que na escola tinha. Mas, muitas escolas não têm, o deficiente tem que escrever no método

braile com reglete. Essa máquina braile hoje na Laramara custa em torno de 1.500 a 2.000 reais. Então é um produto assim, que eu queria ter, mas é um custo muito alto.

Ana

O que eu queria falar, por fim eles já falaram. O Antonio falou que é sobre o celular, que eu acho que o preço é inacessível. Eu acho que devia ser mais barato porque é conveniente para gente, é bom, acho que ajudaria. Agora, na minha empresa que eu trabalho hoje, eu queria muito ter o *software* de ampliação, como eu disse para vocês, o *Magic*, (...) as empresas não conhecem. E sobre a bengala, vou só comentar, que o Roberto Carlos falou, eu vi há uns três anos atrás ou dois na *Reatec* essa bengala, estava à venda no *stander*, ela estava por volta de 4 mil reais. Só que é assim, ela não funciona muito bem, é uma opinião minha. Eu testei, eu andei lá, é complicado porque qualquer coisinha que ela vê na frente, ela vai apitar e aí é difícil, você não vai sair do lugar. E também eu acho, uma opinião, as televisões, rádios, sei lá, deveriam ter mais divulgação sobre o deficiente visual parcial porque o deficiente visual parcial, sofre muito, bem mais do que o deficiente total. Por exemplo, eu vou pegar o ônibus, ninguém acredita, eu acho que deveria ter mais divulgações.

João

Eu ouvi falar de um aparelho é tipo de *scanner* do tamanho mais ou menos de uma caneta, só que ele foi inventado, só que não existe uma adaptação para deficiente visual. Também não me pergunte o preço, porque também não sei. Algo importado provavelmente não custa barato, não é acessível a nós. Mas, eu gostaria de ter um aparelho que pudesse pegar um extrato bancário, um papelzinho pequeno e que ele passasse as informações para gente. Infelizmente até hoje para nós não existe esse adaptado para nós.

Claudiane

Uma coisa que o Roberto Carlos falou e que eu gostaria de falar também, é sobre os impostos. A maioria dos produtos, das tecnologias que existem no Brasil são importadas e o governo ele não isenta a taxa de impostos para os produtos de importação. Então, além da importação do produto, além da empresa que faz a importação do produto, também é pago os impostos. Então isso facilitaria muito e deixaria a tecnologia mais barata. E também os óculos para baixa visão que custa muito caro.

Fabiano

Eu também gostaria de ter esse programa que o Antonio comentou que *scaneasse* realmente papéis pequenos como extrato bancário, por exemplo. Existe sim, um (CR) para o celular, porém não tem aqui no Brasil ainda. Mas, já existe custa em torno de 1.500 dólares.

Cristiano

Eu também gostaria de ter esse produto que *scanea* extratos bancários. Mas, que também não é muito acessível, é muito caro. Um identificador de cor que eu acho importante em casa, às vezes você não tem ninguém, você precisa escolher, você vai sair, uma meia, alguma coisa, ou você compra meia de cor única. E aí você sempre sabe que tem, lógico, você pode separar por cor. Mas, às vezes é complicado. Acho que com o identificador de cor, isso ajuda muito. E também já alguns outros produtos, lógico, você sobrevive sem, mas é muito caro. Eu já vi identificador de mala, então às vezes você vai viajar e para a gente que é deficiente visual, no meio de um monte de mala para você saber qual que é a sua, onde o cara pôs, o identificador de mala é interessante. Mas, também é muito caro, não sei o preço. Um identificador de notas também, mas é muito caro. Espero que o governo poderia isentar esses impostos de produtos para deficientes.

Antonio

Essa questão que o João falou do extrato em braile é o seguinte, há uns dois anos atrás o Bradesco começou a desenvolver o extrato em braile. Mas, agora já existe um termo de ajustamento de conduta que a Febrabam, quem lida com os bancos deve estar sabendo disso, a Febraram, os bancos e o Ministério Público, eles assinaram que agora todos os bancos vão ter que emitir para nós o extrato em braile ou por e-mail. Enfim da maneira acessível de acordo com a necessidade do deficiente. Agora, pelo que eu vejo não está sendo cumprida essa norma. Então cabe a nós deficientes, nós pessoas com deficiência, cobrar. Eu já estou cobrando até também um recurso tecnológico que no estado de Minas já tem e aqui não tem, é a questão das contas de água, luz, telefone em braile ou por e-mail no computador para que eu possa saber quanto eu estou pagando. Senão de repente eu estou sendo roubado e não sei. Então eu acho assim, nós temos que cobrar porque as coisas estão surgindo. O promotor público não agüenta mais ver o meu nome lá Antonio Domingues da Silva, já não agüenta mais ver.

Roberto

Complementando aqui em cima do que o Antonio disse e também o Cristiano ali Realmente na questão o Bradesco foi o primeiro e realmente na questão, eu recebi o material, os meus extratos em

braile e acho que depois desse ajustamento de conduta afrouxou porque não recebo mais, já faz uns seis meses. E na questão da bolsa, um identificador de bolsa que o Cristiano falou, eu quero dizer que eu tenho um amigo, que eu trabalho com ele, o Bruno. Ele faz a faculdade dele ali na Uninove e na seção de tecnologia eles desenvolveram um grupo de trabalho dele e visando porque outro dia no vestiário dele, ele vendo às vezes que deixava o cadeado do armário cair no chão e ele chegava e ficava ali calado do lado, ali se trocando. Eu também não sei quem era, mas ele percebia que eu ficava ali arrastando a mão no chão tentando encontrar o cadeado. E aí ele teve a idéia, levou para o grupo de trabalho dele e calhou deles estarem desenvolvendo esse projeto. E desenvolveu junto com o pessoal de engenharia elétrica e tudo mais um identificador de produtos, por exemplo, é um micro chip adesivo e aí tem um outro semelhante a uma caneta. Um aparelho que você pode colocar no bolso ou na sua casa e você colou aquilo ali, está procurando, tem uma codificação, tem algumas cores e tem uma codificação que só aquela caneta eletrônica identifica. Você apertou o botão ele vai apitar, vai dar um sinal sonoro te alertando e o som vai aumentando conforme a proximidade do que você está procurando. Então, eles vão tentar patentear e colocar em produção e comercialização.

Sirlei

De alguma maneira vocês já falaram do que eu vou pedir para vocês comentarem, quem ainda não falou e quiser se posicionar, pensando no dia-a-dia de vocês que sugestões teriam para melhorar a vida das pessoas com deficiência nos locais em você freqüenta no seu dia-a-dia no município, em São Paulo nos locais onde você vive.

A gente já teve sugestão de redução de impostos para compra de equipamentos, já teve sugestão em relação à identificação de cor, de dinheiro, a sugestão acho que foi a Claudiene e a Ana falaram sobre ter a identificação por voz nas paradas de ônibus. Então assim algumas sugestões vocês já deram que são importantes, identificação nos elevadores não só em braile, não só com luminoso para que as pessoas com deficiência visual possam circular. Então pensando um pouco assim nessas sugestões que vocês teriam. Gostaria que vocês complementassem e aí também já falassem um pouquinho do que vocês acharam de participar desse grupo de discussão.

Eliana

Para mim seria muito bom se melhorasse as calçadas porque elas são quebradas. Muitas vezes a gente tem que descer pela rua para poder passar. E eu também gostaria de ler os manuais dos aparelhos em braile para eu mesma manusear os aparelhos.

Antonio

Eu estava até comentando com o Mario assim: seria tão bom se a gente tivesse uma maneira, se alguém tivesse a arte, fosse um artista inventasse um aparelho do qual a gente pudesse utilizar e chegar nos pontos de ônibus e a gente colocar o código da linha de ônibus que a gente tomasse (...) vou pegar o Vila Mara lá no Parque Dom Pedro. Mas, só que eu não estou no Parque Dom Pedro, não tenho a ajuda de um segurança. Eu estou na Celso Garcia. Aí de repente eu já cadastrei o código do ônibus que eu vou tomar, de repente o ônibus está a tantos metros, o ônibus está chegando. Eu acho que aí o deficiente estaria com uma autonomia muito grande. Mas, acho que isso é uma coisa que para frente ainda existe. E com relação às calçadas, uma vez eu estava, foi na semana passada, estava na secretaria da pessoa com deficiência, o pessoal falou que aqui a gente pratica esporte radical que é andar nessas calçadas que, por exemplo, São Paulo está melhorando. Mas, se você for andar num município de Guarulhos, por exemplo, que é o local que eu trabalho, é terrível, aí é o terrível andando num local terrível.

Eduardo

Uma sugestão, como está sendo gravado, o que eu gostaria de deixar gravado é para a prefeitura, o governo e o Governo Federal fizesse uma parceria, não só em São Paulo como em todos os lugares, melhorar os calçamentos que nem fizeram na Paulista. Ficou a coisa mais linda. Mas, você olha para a Brigadeiro está terrível. Você olha nos bairros onde os deficientes visuais moram, os deficientes físicos, os idosos, todas as pessoas que tenham dificuldade de andar nos calçamentos, porque é terrível parece um esporte radical mesmo. Só a Avenida Paulista e em alguns lugares que eles melhoraram. Então se eles fizessem uma parceria, unissem a prefeitura, o governo estadual, o Governo Federal, os órgãos públicos, os órgãos particulares e melhorassem, porque eu acho que é assim, não ia beneficiar uma pessoa só, ia beneficiar a população de um modo geral. Você vê as estatísticas que mostram o tanto de idosos que cai e que se machuca e que são internados porque as calçadas são terríveis. A gente que é deficiente não consegue se locomover, é árvore, é poste, é lixo, é buraco, é orelhão, é ponto de ônibus. E assim, eu acho que a minha participação foi muito interessante, acho que vem agregar à melhoria do todo. Espero que sim.

Roberto

Também quero colocar aqui o que eu achei e só ressalvando o que o Eduardo disse. Ele tocou no Governo Federal. Bom, aí na questão de calçada cada município tem a sua particularidade, tem sua política, tem questão de zoneamento, o negócio é mais complexo, tem sua câmara de vereadores. Hoje tem um projeto da Mara Gabrilli para quem conhece, ela tem um projeto que ela encaminhou e só não

sei dizer a quantos passos ele caminhou, mas um projeto que se chama Calçada Legal. Isso para incentivar o dono do estabelecimento, onde quer que ele esteja a melhorar, dentro do padrão do projeto a acessibilidade das pessoas que ali passam, dos transeuntes, os portadores de deficiência, mobilidade reduzida e outros. Sobre o nosso encontro, eu achei que foi muito produtivo, só espero que para os interessados que requisitaram essa pesquisa, que as nossas opiniões aqui colocadas, elas possam realmente vir a surtir efeito de alguma forma e que nós possamos sentir os efeitos dessa política que venha a ser implantada no nosso dia-a-dia, na nossa realidade que a gente vive todos os dias quando a gente vai para o nosso trabalho, quando a gente entra no transporte e que a gente possa cada vez mais ser um cidadão pleno assim como todos. Obrigado a todos.

Eduardo

A gente está falando agora em Copa do Mundo e em Olimpíadas, então vai se melhorar tudo. Só que vai melhorar em torno da onde vai haver esses eventos. Então não ficar só em torno disso, arrastar para todos os locais a melhoria em tudo de reformas, então seria bem legal isso. Vai ter a Copa do Mundo em São Paulo, vai melhorar em trechos só, não, que melhore o restante, os bairros, que a prefeitura. O governo e o Governo Federal não se esqueçam dos bairros, a população não mora nos centros, mora nos bairros e muitos bairros são muito precários.

Tiago

Na verdade, todos aqui já falaram, comentaram referente à calçada e é uma coisa que eu estava comentando agora a pouco com o Fabiano, referente a questão da calçada. Esse projeto Calçada Legal ele foi aprovado já pelo Kassab, só que para 2011 ainda. Então ele só vai entrar em vigor em 2011. Agora, uma outra coisa também uma PL, um projeto de lei que é para eles tirarem os postes das calçadas aqui de São Paulo, colocar todo o cabeamento, fiação subterrâneo. Então isso é uma coisa legal e eu tenho um amigo que mora em Curitiba e ele falou: Tiago aqui tem uma parte da nossa cidade que já existe uma (...) que não tem mais postes. Os orelhões eles não são aquelas cabines que o deficiente visual entra com a cabeça lá dentro e se machuca, aqui tem algumas cabines que são feitas como se fossem aquelas casinhas, então aquilo ajuda muito o deficiente visual. Só que a gente trata tudo isso esperando só do governo, só que poucos, poucos vão atrás. Eu conheço o Antonio há uns cinco anos e sempre que eu o encontro ele está falando: eu fui atrás de alguma coisa. Isso é muito legal, você vê poucos deficientes visuais, físicos, auditivos colocando a mão na massa. A gente espera muito do governo. Vamos também fazer alguma coisa, vamos a luta. Você vê tantas reclamações, só que a gente espera que o governo faça por nós, também botar a mão na massa e fazer o negócio rodar,

fazer a roda rodar mesmo, girar. E com relação à participação, eu acho muito legal uma coisa que o Roberto falou, que façam jus as nossas reivindicações, ao que nós estamos falando aqui hoje.

Eliana

Só gostaria, reforçando o que eu já tinha dito anteriormente, que tivesse mais informações para as pessoas que nem na Avenida Paulista. As pessoa não sabem o que é piso tátil, eles pensam que aquilo é um enfeito e acabam estragando de certa forma. É isso que eu queria colocar. E eu queria agradecer a oportunidade de ter podido estar aqui e gostaria de saber da Sirlei se posso ter acesso a esse trabalho quando estiver pronto. Obrigado, eu que sou uma pessoa polêmica. Adorei e valeu à pena ter feito um expediente diferente hoje.

(...)

Eu gostei muito do encontro, achei muito rica a troca de experiências e opiniões. Eu queria falar sobre um assunto que não foi tocado que é a questão do transporte sobre a isenção das tarifas que cada município tem uma legislação. Você tem direito de acordo com o que você ganha, outros não. Eu acho que tinha que ter uma política única, um bilhetinho para uso nacional, porque eu saio daqui de São Paulo vou para Pernambuco. Eu não vou voltar a enxergar, lá eu vou ser uma deficiente, não vai acontecer um milagre no caminho. Quer dizer, lá eu vou ter que pagar a condução? Eu acho que deve ter uma regulamentação sobre isso.

(...)

Com relação a essa questão, a melhoria em questão de acesso das pessoas, uma coisa que é legal ressalvar é a questão dos ônibus para quem tem baixa visão, que é o meu caso. Por exemplo, é muito complicado você estar pegando um ônibus, então é legal que as letras tanto dos itinerários dos ônibus, como os números nas laterais dos ônibus, tanto a questão das rampas nos ônibus. Também é importante a sinalização nos pontos de ônibus com letras maiores, com letras grandes, também com sensores identificando que tem um ponto de ônibus ali naquele local, a questão dos acessos dos locais tanto em termos de parede como piso também, chão etc. Eu acho que tudo isso é importante, tudo isso é importante e uma coisa que é legal falar que eu acho que ninguém tocou no assunto, a mídia. Isso tem que ser divulgado na mídia, isso tem que ser expandido na mídia, isso tem que ser colocado em pauta na mídia, isso tem que chegar na Globo, tem que chegar na Record, tem que chegar na Bandeirantes. Porque assuntos de portadores de deficiência é um assunto muito escondido, é um assunto que fica só governamental ali, fica ali na empresas, fica ali conjunto só naquilo lá, só fica parado. Agora, o legal não, o legal é você divulgar isso, é legal você fazer isso se tornar uma rede

nacional vamos dizer assim. Uma coisa que todo mundo fique sabendo para ver que todos estão preocupados com a questão do portador. E outra coisa, a unidade, a unidade entre os portadores que não existe, a partir do momento que você tem a união entre ambos, seja auditivo, visual, seja o de baixa visão, seja o cego e sejam outras pessoas. O legal é o que? A união para que todos possam interagir e resolver os problemas que têm que ser resolvidos.

(...)

Eu acho uma coisa muito interessante que deveria ter também em supermercados, tem as maquininhas. Mas, deveria ter pelo menos uma ou duas com sistema de voz, que pudesse falar o preço, porque se for pegar um macarrão no mercado vai ter que depender de alguém para ver o preço ali para ele. Então eu acho que deveria ter aquela maquininha.

(...)

Eu gostei muito também, acho que aprendi bastante, muito obrigado. Só tenho a agradecer.

(...)

Quero agradecer a participação, acho que isso é muito importante. Espero que não fique só aqui entre essas paredes e que isso que estamos fazendo aqui hoje sirva e usem de verdade para fazer algo que não vai servir só para gente, que é deficiente, mas sim para todos, idoso, cadeirante e até para uma mulher grávida. Acho que isso é importante para todo mundo. E acho que tem que se melhorar muito os calçamentos, acho que esse é um item muito importante de se melhorar. E a questão dos ônibus, ônibus com elevador, porque você tem poucos ônibus com elevadores, lógico subo os degraus. Mas, e um cadeirante? As vezes tem que ficar ali sujeito a esperar não sei quantos ônibus virem para poder estar pegando um ônibus ou ligar para um projeto da prefeitura para vim buscar, porque não tem os ônibus suficientes nas rotas.

(...)

Com certeza a gente conseguiu seja por forma que não é legal de reclamação, seja por forma de constatação das nossas vivências do problema do dia-a-dia de cada um de nós, seja por alerta, por experiências que cada um contou. Com certeza nós conseguimos atingir o objetivo que era o encontro dos itens que estavam relacionados. Então, o que falta muito para mim e para muitos de nós, felizmente não todos, é realmente a gente vencer a nossa própria barreira atitudinal. Eu acho que essa é a maior barreira que a gente precisa romper, vencer e mudar o rumo dela, quer dizer, quebrar para colocar uma outra no lugar que é a atitude mesmo. E eu quero também agradecer às pessoas que

diretamente ou indiretamente, eu tomei conhecimento através do e-mail, até chegar na Crystiane Perez e agradecer essa oportunidade que a gente teve. E que a gente saiba realmente fazer desse trabalho uma continuidade de seqüência das nossas atitudes.

Antonio

Quero agradecer a oportunidade, como eu estou de férias mesmo, graças a Deus eu não perdi esse evento, porque eu acho que se fosse depender de flexibilidade para poder vir aqui lá onde eu trabalho, ia ser difícil. Mas, graças a Deus eu estou de férias, estou podendo participar desses eventos assim, que é muito bom. E (...) já falou e eu vou sugerir também que é assim para que a gente tenha a certeza, que a gente possa cobrar de tudo o que foi dito aqui possa ser efetivado. Eu acho que vocês têm os nossos contatos, os e-mail, que passem para gente os resultados, para que a gente possa cobrar realmente e fazer com que isso possa se efetivar de verdade. E bom também reencontrar os amigos, como o Tiago que já me conhece há algum tempo, o Fabiano, o Eduardo e conhecer também algumas pessoas que a gente não conhecia. Então acho que é assim, sempre que surge uma oportunidade dessas, a gente tem que agradecer e é isso.

João

Eu gostaria de estar agradecendo esse encontro que a gente teve a oportunidade de participar. Acho que foi de um bom nível, ótima discussão. Sobre o que nós precisamos é que os governos possam quebrar essas barreiras que existem. Essa semana mesmo quase que eu levei um tombo lá da escada do metrô e também conheço um deficiente que quebrou o braço em dois lugares, despencou de 13, 14 degraus. E então que possa estar quebrando essas barreiras. Eu acho que o nosso governo poderia usar suas universidades para desenvolver uma tecnologia mais assistiva e pudesse assumir a responsabilidade na questão da deficiência visual e possa ser mais participante, porque não basta apenas ficar jogando para a sociedade, que a sociedade tem que assumir, enquanto que ele, na verdade, fica só escondido só empurrando.

Eduardo

Eu só queria falar para as pessoas que estão aqui que quando souberem desses eventos, avisem os demais colegas. Eu fiquei sabendo meio que em cima da hora e tentei passar para os colegas desse evento. Teve uma manifestação na semana passada também em prol da melhoria, poucas pessoas ficaram sabendo, teve muitos deficientes físicos e eu fui e eu vi pouquíssimos deficientes visuais, pouquíssimos deficientes auditivos. Então, vamos tentar comunicar por e-mail, por torpedo, ligar: oh, fiquei sabendo disso que vai acontecer. Não precisa nem ficar conversando, bater papo, acho que 1, 2

minutos é importante para a gente poder ir para esses eventos, porque às vezes quando a gente fica sabendo já passou, “eu queria ter ido”. Eu recebi o e-mail da Laramara, chegou ontem para mim, liguei pro Cristiano, liguei pro Roberto, tentei divulgar para quem eu conhecia. Não consegui falar com a Crystiane porque eu recebi em cima da hora. Mas, façam isso, divulguem, esse é um apelo que eu faço.

Crystiane

Queria agradecer muito a oportunidade de conversar com vocês, de realizar essa pesquisa e agradecer também a conversa que a gente teve por telefone. O fato de vocês terem tido a oportunidade, um tempinho para me ouvir e ouvir a proposta da pesquisa e depois estarem aqui com a gente. Agradeço também muito a Lara Mara pela divulgação da pesquisa.