

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA (UNIALFA)**  
**PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU***  
**MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL (MDR)**

**Márcia Sotério de Oliveira**

**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO,  
NO ESTADO DE GOIÁS**

**GOIÂNIA**  
**MAIO DE 2017**

Catálogo na fonte: Biblioteca UNIALFA

- O48i Oliveira, Márcia Sotério de.  
A Inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no Estado de Goiás. / Márcia Sotério de Oliveira. – 2017.  
145 fls. :30 cm.
- Dissertação (Mestrado) – Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Desenvolvimento Regional - Goiânia, 2017.  
Orientador (a): Prof.º. Dr. Alzino Furtado de Mendonça
- Inclui anexo e bibliografia
1. Políticas públicas. 2. Inclusão. 3. Emprego. I. Oliveira, Márcia Sotério de. II. UNIALFA – Mestrado em Desenvolvimento Regional. III. Título.
- CDU: 323.2**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA (UNIALFA)**  
**PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU***  
**MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL (MDR)**

**Márcia Sotério de Oliveira**

**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO,  
NO ESTADO DE GOIÁS**

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* do Centro Universitário Alves Faria (UniAlfa), para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

**Linha de pesquisa:**

Análise e Políticas de Desenvolvimento Regional

**Orientador:**

Prof. Dr. Alzino Furtado de Mendonça.

**GOIÂNIA**  
**MAIO DE 2017**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA (UNIALFA)**  
**PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU***  
**MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL (MDR)**

**Marcia Sotério de Oliveira**

**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO,  
NO ESTADO DE GOIÁS**

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu do* Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA), para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

**Aprovada em: 05 de maio de 2017**

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof. Dr. Alzino Furtado de Mendonça – ALFA  
(Orientador)

---

Prof. Dr. Cleyzer Adrian Cunha – ALFA

---

Profa. Dra. Soraya Bianca Reis Duarte – IFG

**GOIÂNIA**  
**MAIO DE 2017**

*“Porque d’Ele, por Ele e para Ele são todas as coisas”  
(Romanos 11:36).*

*Agradeço a Deus, a quem cabe toda a riqueza da  
sabedoria, por ter me conduzido durante toda minha vida.  
Minha vitória se deve ao seu amor e seu cuidado.*

*Dedico esta conquista aos meus pais (in memoriam), que  
sempre nos incentivaram a estudar, sabedores de que a  
maior riqueza que poderiam nos proporcionar sempre  
será o estudo.*

## **AGRADECIMENTOS**

*Agradeço à minha filha, Priscilla, e à minha irmã, Lígia,  
pelo incentivo, apoio e compreensão.*

*Em especial, ao Prof. Dr. Alzino Furtado de Mendonça,  
orientador, pela dedicação e incentivo.*

*Aos professores, Coordenadores e funcionários do  
Mestrado em Desenvolvimento Regional.*

*Aos colegas de caminhada, Ana Flávia, Artur, e, em  
especial, à Erika que se tornou uma grande amiga.*

*À Capes e à Fapeg, pelo financiamento deste projeto.*

*Aos profissionais que participaram da pesquisa.*

*Aos membros da Banca Examinadora, pelas contribuições  
para o desenvolvimento desta pesquisa.*

## RESUMO

OLIVEIRA, Márcia Sotério. *A inserção de pessoas com deficiência no mercado de, no Estado de Goiás*. 2017. 144 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) - Faculdades Alves Faria, Goiânia, 2017.

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho encontra-se, atualmente, na pauta das discussões, sendo objeto de políticas públicas, de legislação específica e de ações com vistas à consolidação e reconhecimento dessas pessoas como cidadãos de direitos e deveres. O contingente de pessoas com deficiência forma um segmento significativo da população brasileira, que poderia estar inserida na força de trabalho da população economicamente ativa. Este trabalho tem por finalidade contextualizar o processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, retratando a ocupação de postos de trabalho por este segmento no âmbito do Estado de Goiás. A investigação se utiliza da pesquisa bibliográfica, fazendo uma revisão conceitual das políticas públicas de inclusão, e da análise quantitativa, traçando um quadro da inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Relativamente aos dados apresentados toma por base, dentre outros, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no período de 2010 a 2016, e da pesquisa acerca da percepção de Gestores que atuam em órgãos públicos ou em instituições que atuam na inclusão laboral de pessoas com deficiência no Estado de Goiás. A análise dos resultados evidencia que a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Estado de Goiás ainda é considerada baixa, relativamente à empregabilidade das pessoas que não têm nenhuma deficiência; as empresas contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir a legislação; as principais dificuldades na inserção trabalhista das pessoas com deficiência são a resistência dos empregadores; a baixa atratividade em função da qualidade ruim das vagas destinadas a esse segmento e a baixa qualificação dos profissionais com deficiência. Quanto às principais barreiras foram apontadas a falta de acessibilidade; oferta de vagas pouco atrativas; foco do empregador, exclusivamente, no cumprimento de cotas, além da constatação de dimensões de resistência, evidenciada por atitudes preconceituosas e não inclusivas constituídas pelas barreiras físicas, atitudinais e culturais que precisam ser constantemente superadas pelas pessoas com deficiências para sua inserção no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Políticas públicas. Inclusão. Ação afirmativa. Emprego. Cotas.

## ABSTRACT

OLIVEIRA, Márcia Sotério. The insertion of people with disabilities in the market of, in the State of Goiás. 2017. 144 p. Dissertation (Master in Regional Development) - Faculdades Alves Faria, Goiânia, 2017.

The insertion of people with disabilities into the labor market is currently in an important situation with regard to the historical course of this segment, public policies, legislation and actions aimed at consolidating and recognizing these people as citizens of rights and duties. The contingent of persons with disabilities forms a significant segment of the Brazilian population, which could be included in the labor force of the economically active population. This paper aims to contextualize the process of insertion of people with disabilities in the formal labor market in the State of Goiás and sought to draw a profile of the segment of people with disabilities. The research used the methodology of bibliographic research and quantitative analysis through a conceptual review of the public policies of inclusion and inclusion of people with disabilities in the formal job market. Regarding the data presented, data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), the Annual Social Information Relation (RAIS) in the period from 2010 to 2016 and the survey on the perception of the Managers who worked In the labor inclusion of people with disabilities in the State of Goiás. The analysis of the results shows that the participation of people with disabilities in the labor market in the State of Goiás is still considered low, regarding the employability of people who have no disability; Companies hire people with disabilities only to comply with legislation; The main difficulties in the labor insertion of people with disabilities are the resistance of employers; The low attractiveness due to the poor quality of the vacancies for this segment and the low qualification of professionals with disabilities; The main barriers were the lack of accessibility; Bad job opportunities; An exclusive focus on compliance with quotas, as well as the recognition of resistance dimensions, evidenced by prejudiced and non-inclusive attitudes constituted by the physical, attitudinal and cultural barriers that need to be constantly overcome by people with disabilities for their insertion in the labor market.

**Keywords:** Public policies. Inclusion. Affirmative Action. Employment. Quotas.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### FIGURAS

Figura 1– Visão geral da CIF .....	41
Figura 2 – População com deficiência no Brasil .....	92
Figura 3 – População com deficiência no Estado de Goiás.....	93
Figura 4 – Graus de deficiências em Goiás .....	94

### GRÁFICOS

Gráfico 1 – População ocupada, com pelo menos uma e sem nenhuma deficiência .....	96
Gráfico 2 – PcD com 15 anos ou mais, por nível de instrução, em Goiás .....	97
Gráfico 3 – Rendimento das pessoas com e sem deficiência em Goiás .....	98
Gráfico 4 – População ocupada por tipo de deficiência - Brasil e Centro-Oeste .....	101
Gráfico 5 – Variação relativa dos vínculos formais de PcD e da população total, no Brasil .	103
Gráfico 6 - Estoque e saldo do emprego formal em Goiás.....	104
Gráfico 7 – Contexto do emprego para a PcD e cumprimento da Cota em Goiás .....	109
Gráfico 8 - Municípios que concentram maiores vínculos para PcD em Goiás.....	110
Gráfico 9 – Perfil profissional dos Gestores que atuam com a inclusão da PcD .....	112
Gráfico 10 – Conhecimento da legislação específica.....	113
Gráfico 11 – Principais dificuldades no processo de recrutamento e seleção de PcD .....	114
Gráfico 12 – Itens que tornam uma vaga atrativa para a pessoa com deficiência.....	117
Gráfico 13 – Percepção sobre o nível de qualificação das pessoas com deficiência.....	118
Gráfico 14 – Percepção dos Gestores sobre as maiores barreiras encontradas pelas PcD .....	120
Gráfico 15 – Percepção dos Gestores sobre os investimentos das empresas .....	122
Gráfico 16 – Ações que podem contribuir para a inserção da PcD.....	123

### QUADROS

Quadro 1 – Concepções sobre deficiência.....	27
Quadro 2 – Distinção semântica de conceitos .....	39
Quadro 3 – Autores e conceitos sobre políticas públicas .....	45
Quadro 4 – Cenário internacional da legislação de proteção a PcD, por meio do trabalho .....	52

Quadro 5– Documentos da OIT para inclusão laboral da pessoa com deficiência .....	58
Quadro 6 – Principais documentos internacionais relacionados a pessoas com deficiência....	60
Quadro 7– Percentual de cotas para empresa privada .....	70
Quadro 8 – Sugestões dos Gestores para melhoria do processo de inclusão de PcD.....	125

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Pessoas acima de dez anos ou mais de idade que ocupam postos de trabalho.....	95
Tabela 2 – Tipos de deficiência e classes de rendimento .....	99
Tabela 3 - PcD por tipo de deficiências, no Brasil e em Goiás .....	100
Tabela 4 – Variação absoluta no total de empregos em 31/12/15, no Brasil .....	102
Tabela 5 – Variação relativa do total de empregos em 31/12/15 no Brasil.....	103
Tabela 6 - Variação relativa dos vínculos de PcD.....	105
Tabela 7 - Vínculos por tipo de deficiência e escolaridade em Goiás - 2014 .....	106
Tabela 8- Vínculos por tipo de deficiência e remuneração média em Goiás .....	107
Tabela 9 – Total de PcD empregadas em empresas com matriz em Goiás - Janeiro .....	108

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>16</b>
1.1 Panorama histórico da pessoa com deficiência.....	16
1.2 Concepções acerca da deficiência.....	28
1.3 Terminologia e percepções relativas à pessoa com deficiência.....	30
1.4 Terminologia usada nos textos legais.....	34
1.5 Conceitos de deficiência .....	37
<b>2 POLÍTICAS PÚBLICAS E LEIS SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>44</b>
2.1 Políticas públicas .....	44
2.2 Políticas públicas para inserção no trabalho da pessoa com deficiência.....	50
2.3 Legislação trabalhista para a pessoa com deficiência .....	58
2.4 Contextualizando a Lei de Cotas.....	75
2.5 Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) .....	79
<b>3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS .....</b>	<b>86</b>
3.1 Procedimentos metodológicos.....	86
3.2 Resultados e discussão.....	89
3.2.1 Dados do Censo IBGE 2010.....	91
3.2.2 Dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013.....	100
3.2.3 Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).....	101
3.3 Percepção dos Gestores sobre a inserção de PcD no mercado de trabalho .....	110
3.3.1 Conhecimento da legislação específica .....	112
3.3.2 Principais dificuldades no processo de recrutamento e seleção .....	114
3.3.3 Nível de informação dos empregadores sobre PcD .....	115
3.3.4 Nível de informações disponíveis sobre inclusão de PcD .....	116
3.3.5 Atratividade da vaga para a PcD .....	116

<b>3.3.6 Qualificação da PcD .....</b>	<b>118</b>
<b>3.3.7 Motivação das empresas para contratação de PcD .....</b>	<b>119</b>
<b>3.3.8 Maiores barreiras encontradas pelas PcD .....</b>	<b>120</b>
<b>3.3.9 Investimentos das empresas para inserção de PcD .....</b>	<b>121</b>
<b>3.3.10 Principais ações para o processo de inclusão de PcD .....</b>	<b>122</b>
<b>3.3.11 Sugestões e ou propostas dos Gestores para a inserção de PcD .....</b>	<b>124</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>131</b>
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PARA COLETA DE DADOS.....</b>	<b>140</b>
<b>APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....</b>	<b>142</b>

## INTRODUÇÃO

*Se puderes olhar, vê.  
Se puderes ver, repara.*

*José Saramago*

A contratação de pessoas com deficiência para o mercado formal de trabalho é um instrumento que conduz ao reconhecimento desse segmento como cidadãos de direitos e deveres. No entanto, efetivar, de fato, a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, ainda, constitui-se em um grande desafio.

Por meio da análise histórica observa-se que o trabalho sempre foi uma das situações sociais das quais as pessoas com deficiências têm sido excluídas, tornando-se necessária a adoção de políticas afirmativas que venham garantir esta inclusão. Desse modo, no contexto das questões sobre trabalho para as pessoas com deficiência, pode-se afirmar que se trata de uma questão fundamental em suas vidas, especialmente por se caracterizar como um importante instrumento para sua inserção social.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2006) considera que o grupo formado pelas pessoas com deficiência não é homogêneo e que estas pessoas podem apresentar deficiência física, auditiva, visual, mental ou intelectual, podendo ser congênita ou adquirida em qualquer momento da vida. Esclarece, ainda, que a deficiência pode acarretar impacto reduzido em relação à capacidade de trabalho, não causando interferência em sua relação com o meio social ou poderá causar impacto significativo na vida da pessoa com deficiência, demandando apoio e assistência.

Concretamente, a Constituição Federal de 1988 assegurou uma atenção diferenciada às pessoas com deficiência nas áreas de educação, saúde e trabalho, dentre outras (BRASIL, 1988). A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - ONU, na qual os direitos fundamentais das pessoas com deficiência foram abalizados, trata dos direitos das pessoas com deficiência e tem como propósito “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente” (BRASIL, 1991).

As questões relativas ao trabalho de pessoas com deficiência foram devidamente resguardadas, posteriormente, por meio das leis n. 8.112/1990, que estabelece a reserva de vagas para o setor público, e n. 8.213/1991, que dispõe sobre o estabelecimento de cotas de

postos de trabalhos em empresas do setor privado para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social. (BRASIL, 1990, 1991). No âmbito do Estado de Goiás, temos a Lei Estadual n. 14.715/2004, que estabelece a reserva de vagas para o setor público no Estado de Goiás (GOIÁS, 2004).

O Decreto n. 3298/1999 determina que órgãos e entidades do Poder Público assegurem à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive ao trabalho (BRASIL 1999).

A Lei n. 13.146/2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência assegura e promove o exercício dos direitos e liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015).

Estas políticas se caracterizam como as mais importantes políticas afirmativas para este segmento no que se refere ao trabalho e a partir daí têm-se um novo desafio, que é a efetivação da inserção laboral das pessoas com deficiência.

O objetivo geral deste estudo consiste em contextualizar e avaliar o processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal no âmbito do Estado de Goiás.

São objetivos específicos desta investigação:

- caracterizar, ao longo da história, os conceitos, a terminologia e o tratamento dispensado pela sociedade às pessoas com deficiência;
- identificar os princípios e normas constitucionais e as políticas públicas específicas para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- analisar as condições de absorção pelo mercado de trabalho formal de pessoas com deficiência no Estado de Goiás e traçar o perfil desta população.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um grande desafio que postula a adoção de mecanismos que promovam “o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social”, conforme o estabelecido na Lei n. 7.583, de 24 de outubro de 1989 e, conseqüentemente, a igualdade de oportunidades e a preparação para a vida. (BRASIL, 1989)

O fato de pessoas apresentarem alguma limitação visual, auditiva, de locomoção ou intelectual, não pode colocá-las à margem do processo produtivo e acreditamos que esse desafio passa pela efetividade na aplicação das políticas públicas e pelo incremento de programas que permitam a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

O que se pretende avaliar nesta investigação é a situação da discussão sobre questões que envolvem a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no Estado de

Goiás. Pretende-se obter um perfil do segmento dessas pessoas, por meio do levantamento de dados, com foco na sua inserção na força de trabalho, fundamentando-se esta inclusão nas perspectivas constitucionais e na legislação pertinente e para se conhecer a realidade desse segmento da sociedade, no âmbito do Estado.

Dessa forma, a opção pelo desenvolvimento de uma pesquisa nessa área deve-se ao fato de que a percepção da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda apresenta fragilidades legais, sociais, econômicas e de implementação de políticas públicas, que vão desde as barreiras no tocante à acessibilidade, em sua acepção mais ampla e não apenas de mobilidade, às barreiras arquitetônicas e atitudinais, ao preconceito e à rejeição.

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU, 2013), cerca de 10% da população mundial, aproximadamente 650 milhões de pessoas, vivem com alguma deficiência. No Brasil, segundo dados do Censo 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) existem 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que representa 23,9% da população brasileira, que é de aproximadamente 191 milhões de pessoas (IBGE, 2010) e, no Estado de Goiás, segundo dados do IBGE (2010) existem, aproximadamente, 1,4 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que representa em torno de 23% da população goiana que é de aproximadamente 6 milhões de pessoas.

A ONU (2013, p. 4) afirma que estas pessoas são relegadas “a um segundo plano nas políticas públicas e enfrentam desafios e preconceitos de toda ordem, desde impedimentos de acessibilidade a conquistas por realizar nas áreas da saúde, educação e inclusão socioproductiva”. Observa-se, conforme consta no Relatório Mundial sobre a Deficiência (OMS, 2012 p.11), que “pessoas com deficiência não têm acesso igualitário à assistência médica, educação, e oportunidades de emprego, não recebem os serviços relativos à deficiência de que precisam e sofrem exclusão das atividades da vida cotidiana”.

Após a promulgação da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD/ONU), a deficiência é cada vez mais considerada uma questão de direitos humanos, bem como uma importante questão de desenvolvimento.

Consideramos, assim, que o tema da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho assume proporções de um problema a ser enfrentado, com implicações importantes no desenvolvimento social e econômico do país e, também, do Estado.

Este trabalho tem por abrangência, geograficamente, o Estado de Goiás e, como foco, o segmento de pessoas com deficiência, vez que constatamos que são escassas as pesquisas e publicações que demonstram a inserção destas pessoas no mercado de trabalho, especificamente, no Estado de Goiás.



Para este trabalho, julga-se necessário o uso da pesquisa bibliográfica, a fim de se estabelecer a evolução histórica do tratamento dado pela sociedade a pessoas com deficiência, compreender a conceituação específica desta área, realizar o estudo dos aspectos legais e coletar dados estatísticos que envolvem a questão. Além disso, foi realizada pesquisa de campo, de caráter quantitativo, para coleta de dados primários e secundários.

O desenvolvimento do trabalho está estruturado em três capítulos:

No **primeiro capítulo**, é efetuada a pesquisa bibliográfica que contempla referências teóricas e legais sobre o tema.

No **segundo capítulo**, são discutidas as possibilidades de inserção da pessoa com deficiência na sociedade e no mundo do trabalho, destacando-se o papel das políticas públicas específicas para este segmento e a legislação específica.

O **terceiro capítulo**, além dos procedimentos metodológicos, apresenta os resultados do levantamento de dados secundários, obtidos junto a órgãos oficiais, e da pesquisa acerca da percepção dos Gestores que atuam na inclusão laboral de pessoas com deficiência.

## **1. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Historicamente se percebe que as pessoas com deficiência são vítimas frequentes de atos discriminatórios e preconceituosos. Deste modo, destacamos a necessidade de se promover a discussão acerca do tema sobre o tratamento dispensado à pessoa com deficiência. Para tanto, temos à disposição para análise, um conjunto de fatos fundamentados em atos passados, que nos fazem refletir sobre novos princípios que passam a orientar nossa conduta com relação à inclusão das pessoas com deficiência. Tais princípios ensejam outra compreensão de aspectos sociais, que apontam para a edificação de uma sociedade efetivamente democrática.

Com a finalidade de conhecer as condições atuais em que se encontram as pessoas com deficiência é importante contextualizar a forma como foram e como são vistas no seu percurso sócio-histórico.

A inclusão da pessoa com deficiência é um processo que faz parte de nossa história, e para que esta inclusão seja efetivamente uma ferramenta de mudança da sociedade, faz-se necessário compreender seu verdadeiro significado, pois quando esta dinâmica é inserida na sociedade mudam todos os paradigmas conhecidos referentes às pessoas com deficiência e os tratamentos a elas dispensados.

Quando se busca este entendimento, não podemos deixar de abordar outro aspecto complexo que é a concepção de deficiência, a qual proporciona significado ao termo inclusão social da pessoa com deficiência.

O objetivo deste capítulo é caracterizar as diversas interpretações e concepções de deficiência existentes no decorrer da história, utilizando-se como método a análise histórica dos principais padrões de comportamento que refletem a maneira como a pessoa com deficiência é vista ao longo do tempo. Assim, é feita uma breve reflexão sócio-histórica acerca da inclusão da pessoa com deficiência, associada à concepção de deficiência vigente em momentos históricos distintos e, permeando estas abordagens, é discutida a terminologia utilizada ao longo do tempo.

### **1.1 Panorama histórico da pessoa com deficiência**

A história da atenção à pessoa com deficiência tem sido marcada pela exclusão, segregação e inclusão, sob os mais diversos argumentos e características, conforme o momento histórico em análise. Assim, no curso da história percebe-se que o olhar e a

compreensão que as sociedades apresentavam acerca da deficiência foram se modificando e, portanto, o modo de agir e pensar em relação à deficiência transformou-se no transcorrer do tempo e das condições sócio-históricas.

É importante o conhecimento das ideias e concepções sobre a deficiência nos diversos períodos históricos, no sentido de se perceber na sociedade contemporânea o lugar da pessoa com deficiência.

A exclusão neste trabalho é abordada com a finalidade de se conhecer este fenômeno social que abrange diversos grupos, tendo em vista os inúmeros processos sociais de exclusão que sempre estiveram presentes no decorrer da história, abrangendo minorias, como mulheres, negros e pessoas com deficiência, dentre outros.

A exclusão consiste em um processo sócio-histórico, fundamentado em todas as esferas da vida social e observa-se que o processo de exclusão das pessoas com deficiência na sociedade deve-se principalmente a uma história de isolamento, apartação, invisibilidade, desigualdade, injustiça e preconceito, acompanhado de ações de caridade praticadas por uma sociedade que considerava a pessoa com deficiência como incapaz e que carecia de ações assistencialistas para sua sobrevivência.

No processo de inclusão, nota-se que o convívio entre pessoas com e sem deficiência se torna mais frequente e, logicamente, surgem questionamentos acerca dos motivos e do porquê dessa exclusão histórica ocorrida durante séculos, bem como, porque a sociedade excluiu as pessoas com deficiência do convívio social.

Castel (1995) faz uma reflexão sobre a exclusão partindo dos fundamentos de integração/não integração em relação ao mundo do trabalho e das relações sociais, na qual a fragilização dos vínculos seja nas relações familiares, comunidade, instituições, dentre outras, conduzem às rupturas que induzem ao isolamento social e à solidão.

A apartação social, assim denominada por Buarque (1993), apresenta-se como um processo pelo qual o outro é visto como um ser a parte, designa o fato de separação do outro, não somente como um desigual, mas como um não semelhante, excluído não apenas dos meios de consumo, dos bens, serviços, mas do gênero humano.

Para Bento e Castelar (2001, p.14), em relação à diversidade e à inclusão, no sentido de explicar o processo de exclusão social com base nos preconceitos e estereótipos a que estão sujeitas as pessoas com deficiência e outras minorias, faz-se necessário:

Estimular a diversidade e por consequência a inclusão de grupos excluídos são maneiras de quebrar valores nas culturas empresariais que cristalizam preconceitos e relegam à marginalização os indivíduos pertencentes a estas categorias de excluídos,

independente de avaliar sua capacidade para o trabalho (BENTO; CASTELAR, 2001).

Giuberti (2011) avalia que a exclusão social é perversa, inadequada e improdutiva. Esclarece que é perversa na medida em que traz sofrimento, segregação e imputa ao indivíduo a suposta culpa da sua exclusão; inadequada, uma vez que desconsidera as diferenças e características de cada um e, por fim, improdutiva posto que impossibilita o desenvolvimento do indivíduo em todos os sentidos, tornando-os dependentes do Estado para sua sobrevivência. E no caso das pessoas com deficiência, além dos motivos citados, quando não considera o seu potencial como pessoa. Destaca, ainda, que a exclusão ao negar ao indivíduo a dignidade de promover o seu sustento, afasta do mercado de trabalho pessoas que poderiam contribuir com o seu trabalho humano para a construção de uma sociedade melhor. Desse modo, pode-se ver que a pessoa com deficiência, claramente, se encontra nas diversas formas de exclusão analisadas no decorrer do tempo.

Esses autores procuram explicar o papel da dimensão simbólica nos fenômenos de exclusão e analisam os acontecimentos objetivos nas áreas relacionadas ao emprego e ao vínculo social, uma vez que consideram que o sistema de valores de uma sociedade é que define aqueles que não se enquadram nos padrões como não tendo valor ou utilidade social.

Dessa maneira, ao traçarmos um parâmetro histórico do tratamento dispensado às pessoas com deficiência, constatamos ao longo da história a exclusão social, o abandono, a destruição e, também, a proteção, baseados em crenças, segundo as quais, pessoas com deficiências eram abençoadas ou, na maior parte, amaldiçoadas e, conseqüentemente, excluídas da convivência social.

Portanto, na análise das percepções e práticas sociais relativas à pessoa com deficiência, constata-se o longo período de exclusão, ao qual essas pessoas foram submetidas e que se iniciou na Antiguidade até o início do século 20 e vemos, assim, que a discriminação por elas suportada não se trata de um fato histórico recente.

Com efeito, vimos que no decurso da história as pessoas eram agrupadas por categorias ocasionando a exclusão e/ou segregação daquelas que não se adequavam aos padrões instituídos. Sasaki (1997) acrescenta que esta exclusão advém do estigma que coloca as pessoas com deficiência como doentes e incapazes para o exercício de sua cidadania. Esta concepção contribui significativamente para a resistência da sociedade em incluir pessoas com deficiência não só no mercado de trabalho, mas em todas as esferas sociais.

A análise do processo histórico em relação à pessoa com deficiência, neste trabalho, teve como embasamento os trabalhos de autores como Aranha (1995 e 2001); Pastore (2001); Carvalho-Freitas (2007), Sasaki (2007) e Garcia (2010). Baseando-se nesses estudos constata-se a importância desse tema com vistas a contribuir com o pensar acerca da questão dos paradigmas que as pessoas com deficiência vivenciaram e, a partir daí, identificar sua influência nos comportamentos conduzidos pela sociedade, particularmente quanto à inserção destas pessoas no mercado de trabalho.

O processo histórico das pessoas com deficiência sofreu influências de fatores sociais, econômicos, filosóficos, científicos e morais, que ocasionaram mudanças e estas deram origem aos diversos paradigmas e aos distintos comportamentos nas relações sociais. Assim, temos, conforme as considerações de Aranha (1995, 2001), os paradigmas da **Institucionalização**, de **Serviços** (normatização e integração), de **Suportes** e de **Inclusão Social**; as **Práticas Sociais**, como as denomina Sasaki (2007): **Exclusão; Segregação, Integração e Inclusão**; e as **Matrizes de Interpretação**, de acordo com Carvalho-Freitas (2007).

A sistematização feita por estes autores reflete a reflexão sobre a forma como os diversos padrões de comportamento em cada época afetam as pessoas com deficiência, principalmente, nas questões relativas à sua inserção no mundo do trabalho.

**Aranha** (1995, 2001) busca na história os fundamentos para discutir acerca do tema da concepção de deficiência aliada à integração social do deficiente e aborda os paradigmas historicamente adotados relativos à pessoa com deficiência, bem como, as repercussões geradas por estas transformações. Assim, por meio do resgate histórico acerca da questão da deficiência, salienta os diferentes comportamentos utilizados pela sociedade no tocante às pessoas com deficiência juntamente com a discussão sobre os padrões de convivência. Analisa, esta relação sob o prisma dos paradigmas, ou seja, por meio do conjunto de ideias, valores e ações que contextualizaram as relações sociais relativas à pessoa com deficiência, esta autora se fundamenta nos Paradigmas da Institucionalização, da Normalização, de Serviços, de Suportes e por fim a Inclusão Social. Aranha (2001) esclarece, ainda, que a visão e a compreensão que a sociedade apresentou em relação à pessoa com deficiência em diferentes épocas, foram se diversificando proporcionando um novo olhar, pensar e agir sobre tema.

Pastore (2001) aponta que “durante muito tempo, os portadores de deficiência física, sensorial ou mental foram objeto de caridade e filantropia. Por ignorância, preconceito e

medo, as sociedades evitavam o contato e bloqueavam o seu trabalho” (PASTORE, 2001. p. 57).

Garcia (2010) destaca os dois tipos de tratamento aos quais as pessoas com deficiência estavam sujeitas na História Antiga e Medieval, sendo, a rejeição e eliminação sumária por um lado e de outro a proteção assistencialista e piedosa.

Nessa conjuntura, Aranha (1995) ressalta que passa a coexistir a percepção abstrata do homem associada à visão de praticidade e nesse contexto os deficientes são vistos como pessoas que não são capazes de serem produtivas e que sobrecarregam a sociedade, no que se refere ao seu sustento e manutenção.

Segundo Aranha (2001), no século XIX com a implantação do capitalismo moderno foi vivenciada uma transformação de atitudes em relação ao período marcado totalmente pelo assistencialismo. Os deficientes, que naquela época eram deixados à margem da sociedade, começam a ser incorporados ao convívio social adotando-se uma conduta de integração. Entretanto o modo de produção capitalista, caracterizado pelas transformações para o capitalismo comercial, se consolidou ao longo do século XIX contribuindo com uma visão individualista do homem e de suas diferenças, que acabaram por legitimar as concepções de desigualdade. Neste cenário a não produtividade do deficiente persiste dentro de uma perspectiva negativa, associada a uma avaliação social dos indivíduos.

Aranha (2001) esclarece, ainda, que na Idade Contemporânea, o humanismo influenciou o modo como as pessoas com deficiências começam a ser tratados, passando a serem vistas como cidadãos portadores de direitos e deveres e sendo aceitos no convívio social. Nessa época surgiram diversos inventos, dentre eles, as cadeiras de rodas, bengalas, bastões, muletas, próteses, macas, coletes, veículos adaptados, camas móveis, que vieram contribuir para a integração do indivíduo com deficiência ao mercado de trabalho.

Nesse cenário, de acordo com Aranha (2001), se desenvolvem e se ampliam as interpretações sobre a deficiência, no entanto, conserva-se, ainda, com certa magnitude, o modelo metafísico ou religioso, simultaneamente, com outros diferentes modelos, tais como os modelos médico, educacional, de determinação social e o modelo sócio- histórico. Por outro lado, nota-se uma conservação, ainda, da concepção de deficiência a partir de uma abordagem de natureza social, política e econômica, mesmo considerando-se sua análise em dimensões distintas.

Pode-se perceber que no início da história, era bastante comum a valorização da mão de obra, seja no esforço físico em atividades que sobrecarregavam o indivíduo ou nas sucessivas e exaustivas guerras. Segundo Aranha (2001), nesse período a pessoa com

deficiência não era reconhecida como capaz de contribuição em atividades laborais, no entanto, a doutrina cristã contribuiu para que houvesse um sentimento igualitário de direitos entre todos e foi delegado ao Estado os cuidados da pessoa com deficiência. Durante a segunda guerra mundial o cenário de carência de mão de obra possibilitou o reconhecimento do potencial de trabalho das pessoas deficientes, que em virtude do modelo de Institucionalização eram vistas, como um peso para a sociedade.

Para Aranha (2001), na década de 1960, ocorreu um crescimento significativo na quantidade de pessoas com deficiência em virtude da guerra do Vietnam, o que por sua vez agravou o estigma e isolamento dos deficientes. Surgiram, assim, ações de defesa dos direitos das minorias, inclusive das pessoas com deficiência. Passa a existir, então, a preocupação de se oferecer apoio ao deficiente, com vistas a garantir uma existência de forma mais adequada possível e em conformidade com os padrões e normas da vida em sociedade.

No século XX, se firma o processo de edificação dos direitos humanos no qual o infortúnio das minorias é tratado por um olhar humanitário, fundamentado no princípio de que as pessoas com deficiência, assim como as demais pessoas, são detentoras de direitos. A partir daí, a integração das pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho se torna tema vigente nos diplomas internacionais e na legislação de vários países, consagrando os direitos de não ser discriminado em função de sua deficiência e ter igualdade de tratamento, direito à educação e à saúde e, especificamente, o direito de ter um trabalho que lhe dê independência. Nesse contexto, Aranha (2003, p. 7) ressalta que o trabalho é um fator essencial e categórico no desenvolvimento da identidade pessoal e social dos indivíduos, assim como de sua autoestima e dignidade.

Surge, assim, uma nova condição para as pessoas com deficiência, a **inclusão social**, propiciando-lhes a oportunidade de se tornarem visíveis e se expressarem a respeito de suas necessidades e desejos.

Já **Sasaki** (2007, p. 8) considera que as práticas sociais relativas às pessoas com deficiência no decorrer da história se encontram divididas em quatro períodos, denominados de as quatro eras: **exclusão**, período que vai da antiguidade até o início do século 20; **segregação**, nas décadas de 1920 a 1940, **integração**, ocorrida nas décadas de 1950 a 1980; e **a inclusão**, situada na década de 1990 até as próximas décadas do século 21.

No contexto histórico da inclusão das pessoas com deficiência, Garcia (2010) ressalta que, em sua trajetória, a invisibilidade se manifesta com uma característica significativa da busca pela sobrevivência e cidadania deste grupo. Sasaki (2003) destaca que na década de 1970 os veteranos da Guerra do Vietnam criaram e difundiram o movimento de vida

independente, que tinha como foco principal a atuação das pessoas com deficiência contra a invisibilidade a que eram submetidas, reflexo da tutela institucional e familiar.

Quanto às práticas sociais relativas às pessoas com deficiência no decorrer da história, Sasaki (1997, p. 16) afirma que

A sociedade, em todas as culturas, atravessou diversas fases no que se refere às práticas sociais. Ela começou praticando a exclusão social de pessoas que – por causa das condições atípicas – não lhe pareciam pertencer à maioria da população. Em seguida desenvolveu o atendimento segregado dentro de instituições, passou para a prática da integração social e recentemente adotou a filosofia da inclusão social para modificar os sistemas sociais gerais.

Na inclusão social, Sasaki (2007) destaca a utilização do conceito de participação plena, que se fundamenta na ideia de participação das pessoas com deficiência e na sua capacidade de gerar bens e serviços, deixando de serem simples receptores.

**Carvalho-Freitas (2007)**, por meio da análise histórica, faz uma revisão a respeito dos principais padrões de comportamentos prevalentes nas percepções acerca da deficiência no decorrer dos tempos e que influenciaram as atitudes da sociedade em relação à deficiência. A autora faz uso da história como uma ferramenta que auxilia na compreensão dos meios de interpretação da deficiência prevalentes ao longo do tempo e apresenta as matrizes de pensamento que delinearão e legitimaram a importância das pessoas com deficiência na sociedade e no trabalho.

A observação fundamentada nos fatos históricos permite, segundo Carvalho-Freitas (2007) afastar-se de uma perspectiva apenas de atributos característicos da pessoa com deficiência, assinalada como estereótipos e recolocar a questão da deficiência no âmbito das relações em que a deficiência apresenta significações e particularidades, segundo as circunstâncias analisadas.

Carvalho-Freitas (2007) aborda a inserção das pessoas com deficiência na sociedade, tomando-se como ponto de partida as concepções sobre a deficiência nos diversos momentos históricos e as respectivas ações sociais decorrentes dessas interpretações ao longo dos tempos. Assim, faz uma avaliação dos principais padrões de comportamentos predominantes nas percepções sobre a deficiência no decorrer dos tempos. Para tanto, estabelece como ponto de partida a análise da literatura acerca da percepção da deficiência, constatando a existência de seis matrizes de interpretação sobre essa percepção, as quais possibilitam sua aplicação como ferramentas, com a finalidade de se compreender a concepção a respeito da deficiência no transcorrer da história.



Como se pode ver, de acordo com Carvalho-Freitas (2007), entende-se por matrizes interpretativas as categorias relativamente estáveis e organizadas de pensamento, fundamentadas nas percepções de homem, de mundo e de sociedade que compõem a atividade social, que por sua vez, distinguem e consideram necessidades e aceitam meios de satisfazê-las, em razão de seus fins. Estas matrizes são denominadas: matriz da subsistência/sobrevivência; matriz da sociedade ideal e função instrumental da pessoa; matriz espiritual; matriz da normalidade; matriz da inclusão social e matriz técnica.

Ressalta-se que as denominações das matrizes se diferenciam dos demais autores em razão do detalhamento das concepções predominantes. Entretanto, na análise dos comportamentos decorrentes em conformidade com cada período histórico, verificam-se as situações sociais de exclusão, segregação e inclusão já identificadas por outros estudiosos e também, a constatação de uma nova concepção que é a matriz de interpretação técnica.

Desse modo, a análise das matrizes de interpretação nos remete à identificação dos diversos momentos históricos relativos à percepção da pessoa com deficiência, explicitados por outros autores e observa-se que Carvalho-Freitas (2007) buscou em sua análise por padrões que se mantêm nas concepções compartilhadas sobre a deficiência, ainda mesmo quando ocorrem variações ou mudanças no contexto histórico.

Segundo Carvalho-Freitas (2007) a **matriz da subsistência/sobrevivência** se originou na Grécia Antiga e apresenta como fundamento principal a necessidade de se manter a organização social e do trabalho e ocasiona como consequência para a pessoa com deficiência, a exclusão. Contudo, possibilita uma integração da pessoa com deficiência, em face de uma necessidade social ou da comprovada capacidade de contribuição, especialmente, pelo trabalho. Os fundamentos que orientam essa matriz se encontram presentes de forma latente nas outras matrizes.

Os principais fundamentos dessa matriz e sua probabilidade de compreensão dos modelos de comportamento relativos à pessoa com deficiência podem ser localizados em outros períodos históricos e, conforme esclarece Carvalho-Freitas (2007, p. 41) pode ser verificada também no período pós Segunda Guerra Mundial, quando a Europa Ocidental teve que reavaliar seus critérios de exclusão com vistas a buscar a mão de obra representada pelas pessoas com deficiência.

Todavia, verifica-se, segundo a percepção da **matriz da sociedade ideal e função instrumental da pessoa**, que a procura de uma organização social ideal, aliada à concepção do indivíduo perfeito que possui um papel definido na sociedade, ou seja, uma função instrumental do homem acarreta como consequência uma completa exclusão da pessoa com

deficiência. Esta matriz situa-se no começo do Período Clássico entre o século VI a. C. e o ano 322 a. C.

Nesse período a compreensão de homem, mundo e sociedade se baseava na busca de um ideal de sociedade, caracterizou-se por um período de formas perfeitas na arquitetura e na arte onde não existia lugar para a deficiência. Segundo Carvalho-Freitas (2007, p. 44) essa “matriz e suas repercussões para as pessoas com deficiência voltam a predominar durante as primeiras décadas do século XX [...], contudo, ainda ocorre em pequenos grupos na atualidade”.

A **matriz de interpretação** da deficiência como fenômeno **espiritual** tem seu surgimento na Idade Média, entre o século IV até o século XIV, e confere à deficiência uma gênese metafísica e transcendental e a entende como uma expressão de aspirações ou punições divinas que conduzem ao isolamento das pessoas com deficiência e colaboram para a manifestação de comportamentos de compaixão e caridade. A principal questão desse período era a articulação da razão e da fé e a comprovação racional da existência de Deus, no qual a compreensão da deficiência se submetia à superstição e era vista ora como eleição divina, ora possessão diabólica e a essas pessoas cabiam as ações de caridade e abrigo. Nesse contexto para a pessoa com deficiência não existia a possibilidade de inclusão por meio do trabalho.

Na Idade Moderna, surgiu a **matriz de interpretação da normalidade** da deficiência, que se fundamenta nos padrões estipulados como normais para o ser humano, assim como os critérios de normalidade estabelecidos pela medicina. Esta interpretação considera a deficiência como sendo uma “doença” ou “desvio” que requer cuidados específicos dos profissionais da saúde. Nesta percepção, a perspectiva de inserção das pessoas com deficiência deve ocorrer por meio da adaptação das pessoas com deficiência ao sistema social, bem como, de sua reabilitação, promovendo, assim, sua adequação à “normalidade”.

Nessa matriz de interpretação a definição dos critérios de normalidade se dá por meio dos conhecimentos da medicina e conservou seu predomínio no modo de conceber a deficiência durante várias décadas, sendo que no Brasil esse conceito de predominou, ainda, até nas décadas de 1960 a 1980. No entanto, as ações decorrentes dessa matriz de interpretação começam a se transformar surgindo por meio da reabilitação e de sua adequação ao sistema social, a expectativa de integração social das pessoas com deficiência.

Carvalho-Freitas (2007, p. 54) considera que na atualidade ainda nos deparamos com os princípios dessa matriz quando se observa que “as práticas de inserção de pessoas com deficiência nas empresas que utilizam a deficiência como critério de alocação nas funções, e

não o potencial delas para o trabalho”. Esta interpretação decorrente da matriz da normalidade considera a pessoa com deficiência como um fator de desvio que necessita se adequar ao ambiente de trabalho, conforme sua deficiência.

A **matriz de interpretação da inclusão social** teve sua origem no século XX e modifica a concepção da deficiência de um problema individual para um problema social. Pressupõe que a sociedade tem a obrigação de se adaptar com a finalidade de promover a inclusão de todos. Tem-se, assim, a pressuposição da adaptação da sociedade para se efetuar a inclusão das pessoas com deficiência, por meio de suas potencialidades, e ainda, a expectativa de inclusão nos mais diversos espaços sociais.

Como se pode ver os paradigmas ou padrões de comportamento relativos às pessoas com deficiência assinalados nos diversos períodos da história, na realidade não se distinguem por etapas únicas e definitivas em cada momento, como bem observou Carvalho-Freitas (2007), em relação à ocorrência das matrizes em momentos distintos ao longo da história. Percebe-se uma coexistência dos diversos paradigmas, comportamento e matrizes e atualmente ainda se constata padrões e modelos de exclusão e segregação.

Segundo Carvalho-Freitas (2007, p. 3), verifica-se que o modelo da matriz de subsistência/sobrevivência ocorre de forma implícita e modificada nas demais matrizes, uma vez que:

O pressuposto da necessidade de comprovação de contribuição social efetiva por meio do trabalho permanece como um condicionante da inserção das pessoas com deficiência. Essa, contudo, é uma condição de inserção no mundo do trabalho a que está sujeita a maioria das pessoas. A diferença é que a tendência em relação às pessoas com deficiência consiste em avaliá-las a priori como incapazes de contribuir, sendo necessário um esforço adicional por parte delas para comprovar sua condição.

Assim, o modelo de ação e comportamento que subsiste é a manutenção da sociedade, significando que as possibilidades de inserção das pessoas com deficiência dependem da demonstração de sua contribuição social efetiva, especialmente por meio do trabalho.

A **matriz de interpretação técnica** da deficiência, segundo Carvalho-Freitas (2007), acontece quando a deficiência ou a diversidade passam a ser consideradas como um recurso a ser administrado dentro das organizações. Essa matriz contempla as práticas organizacionais e sociais que facultam a inclusão e a participação das pessoas com deficiência e possibilitam o reconhecimento dos benefícios para a empresa da inserção de pessoas com deficiência, no que

diz respeito, ao seu desempenho; à preparação das chefias e funcionários para o processo de inserção e, ainda, às prováveis análises das ligações dessas pessoas com a organização.

Segundo Carvalho-Freitas (2007, p. 57) a matriz de interpretação técnica, consiste no deslocamento da questão da diversidade como problema social para se transformar em um problema técnico, a ser gerenciado como um recurso dentro das organizações de trabalho, o que se denomina “gestão da diversidade”.

Carvalho-Freitas *et al* (2007, p. 60) aponta o seguinte entendimento sobre diversidade:

A diversidade será contemplada em uma perspectiva restrita, considerando a discriminação e possibilidades de inserção no trabalho de pessoas portadoras de deficiência e também como um processo histórico de classificação e atribuição de características que distingue pessoas, grupos, comunidades e sociedades.

A abordagem das matrizes de interpretação de Carvalho-Freitas (2007) acerca da deficiência pode ser utilizada como instrumento, no sentido de se entender determinada realidade relativa às pessoas com deficiência. Assim, a despeito de situar diferentes momentos históricos e respectivas ações sociais e possibilidades de inserção da pessoa com deficiência, essas matrizes, ainda constituem-se, como modelos de aceitação da deficiência, além disso, são bastante usadas atualmente, cujos padrões podem ser verificados quando se buscam esclarecimentos sobre a deficiência e sua influência na inserção das pessoas com deficiência.

Assim, as concepções de deficiência, para Carvalho-Freitas (2007, p. 36) se constituem em “modos de pensamento construídos ao longo da história, [...] que oferecem os elementos utilizados para a qualificação das pessoas com deficiência e as justificativas para as ações em relação a elas”.

Embora seja uma interpretação ainda recente, destaca-se a predominância da diversidade, que nesta matriz é entendida como um mecanismo a ser planejado, monitorado e administrado para o alcance de resultados nas empresas. Assim, verifica-se que esse processo de administração da diversidade proporciona oportunidades de inclusão no mercado de trabalho às pessoas com deficiência.

Carvalho-Freitas (2007) elaborou o quadro das matrizes de interpretação a partir das interpretações predominantes em cada momento histórico, indicando as respectivas ações sociais decorrentes das diversas percepções, analisando-as por meio das possibilidades de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 – Concepções sobre deficiência

<b>CONCEPÇÕES SOBRE DEFICIÊNCIA/MATRIZES DE INTERPRETAÇÃO</b>		
<b>Matriz de interpretação predominante</b>	<b>Ação social decorrente</b>	<b>Possibilidades de inserção da pessoa com deficiência</b>
Subsistência/sobrevivência	Ações de exclusão ou inclusão social da PPD com vistas a propiciar a manutenção da sociedade	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, por meio do trabalho.
Sociedade ideal e função instrumental da pessoa	Exclusão social	Ausência de possibilidade de integração
Espiritual	Segregação/caridade	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade ou exposição pública sujeita à compaixão.
Normalidade	Segregação/integração	Segregação em instituições hospitalares ou psiquiátricas ou inserção da pessoa com deficiência mediante sua “retificação” e adequação social
Inclusão social	Inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais	Inclusão das pessoas com deficiência a partir das modificações dos espaços sociais, visando ser acessível a todos
Técnica	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho	Inclusão no trabalho das PcD e gestão do trabalho dessas pessoas como um recurso dentro das organizações

Fonte: Carvalho-Freitas (2007, p. 60).

Enfim, o estudo acerca das pessoas com deficiência desde as civilizações mais antigas demonstra que a discriminação dessas pessoas trata-se de uma prática que ocorre desde os primórdios da civilização. No transcorrer da história, podem ser observadas inúmeras ações de exclusão, segregação, assistencialismo, interpretações metafísicas e médicas e, também, ações de integração e inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais com vistas a propiciar-lhes cidadania e dignidade por meio do desenvolvimento e implantação de ações que proporcionem promoção da igualdade onde há desigualdade.

Observa-se, desse modo, que o caminho percorrido pelas pessoas com deficiência e pela sociedade na procura do melhor meio para tratar a questão da deficiência passou pela invisibilidade, pelos diversos paradigmas no curso da história, até se perceber que a melhor forma é simplesmente a abordagem da igualdade, no sentido de que todos sejam atendidos em

suas diferenças, e possam usufruir dos direitos essenciais a todo cidadão com a participação efetiva na sociedade e a definitiva superação da exclusão.

## 1.2 Concepções acerca da deficiência

Moura (2006), ao revisar conceitos acerca da pessoa com deficiência ressalta que historicamente, as pessoas denominadas diferentes foram enclausuradas e rotuladas em ideologias concebidas e repassadas socialmente e culturalmente, acarretando-lhes um grande ônus e destaca que “entre essas estão incluídas as pessoas com deficiência, cujos traços têm delineado significações que vão sendo concebidas segundo os sentidos que lhes são atribuídos ante cada olhar” (MOURA, 2006, p. 32).

O objeto desse estudo se complementa com a exposição de Moura (2006, p. 32) ao avaliar que a nomenclatura utilizada destaca uma atitude, uma perspectiva, um ponto de vista que acomoda e/ou altera um aspecto, no qual, as várias interpretações produzem diversas significações, como podemos verificar:

Significa que cada nomenclatura expõe um aspecto, projeta uma face, forma, conforma e/ou deforma de um jeito. É quando os diversos olhares ocasionam as múltiplas conotações, denotações e terminologias definidoras daqueles que “desviam” ou “subvertem” a ordem considerada normal da genética, seja pela anatomia, seja pela fisiologia, fugindo, portanto, ao “padrão” social dominante.

Sob esse ponto de vista, Sasaki (2010) relata que Frei Betto, em 2002, em um artigo no jornal “O Estado de São Paulo”, propôs que a utilização do termo “portadores de direitos especiais” e a respectiva sigla “PODE” deveriam ser usados para designar estas pessoas no lugar do termo “deficientes”, que, a seu ver, denotava falha ou imperfeição enquanto que a sigla proposta apresentava o significado de capacidade.

Divergindo desta proposição, destacamos, segundo Sasaki (2010, p.16), o que foi escrito pela ativista Olga Maria Tavares de Souza, em 11/03/2002:

Nossa estima não diminui por usarmos a palavra “deficiência”. Pelo contrário, é essa palavra que pontua a diferença e nos impulsiona a lutar pelo resgate de nossa cidadania. Não é a deficiência que nos torna ineficientes. É a ausência de oportunidades e a ineficiência da sociedade que nos tornam incapazes de conviver em igualdade de condições. Se a cidade possui rampas para a minha cadeira de rodas, não me sinto diferente de você. Entendemos que omitir a palavra “deficiência” mascara a nossa realidade.

Fávero (2004, p. 23) salienta que o uso de siglas para designar a pessoa com deficiência não é aconselhável, embora possa facilitar ou tornar a escrita mais prática, e faz a seguinte ressalva: “Em regra, as siglas não são muito bem-vindas pelo público formado pelas pessoas com deficiência.” E acrescenta, ainda, não ser usual nos referimos a outros grupos de pessoas por siglas.

A importância desse relato é perceber a dimensão e a força da pessoa com deficiência em todas as esferas da sociedade. Infere-se, assim, que as pessoas com deficiência são, antes de tudo, pessoas como qualquer outra, singulares, com suas particularidades, contradições e, principalmente, protagonistas de suas vidas.

Sob esse ponto de vista, Pastore (2000, p. 7) esclarece que “em muitos casos, a pessoa deixa de ser deficiente no momento em que a sociedade proporciona condições adequadas”. Portanto, há de se considerar nesse debate a importância de pessoas que batalham por seus direitos, dão valor ao respeito, à dignidade e à autonomia individual, que lutam pela participação plena e efetiva, pela inclusão na sociedade e pela igualdade de oportunidades, demonstrando que a deficiência é meramente uma característica pessoal e não a define.

Na abordagem dos assuntos relativos às pessoas com deficiência, notamos frequentemente a utilização de três termos: inserção, integração e inclusão empregados, via de regra, com o mesmo significado. Usualmente entendemos o termo inserção no sentido de estar colocado ou implantado, fazer parte de um contexto; integração como a adaptação, a incorporação de um indivíduo ou grupo externo em uma comunidade ou em um meio e inclusão como o ato ou efeito de incluir, por ou estar dentro.

Para Sasaki (1997), a integração das pessoas com deficiência implica que estas sofram um processo de reabilitação social e funcional para se amoldarem às expectativas da sociedade. No mesmo sentido, Sasaki (1997, p. 41) busca esclarecer que inclusão é

Um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir em seus sistemas sociais gerais pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. (...) Incluir é trocar, entender, respeitar, valorizar, lutar contra exclusão, transpor barreiras que a sociedade criou para as pessoas. É oferecer o desenvolvimento da autonomia, por meio da colaboração de pensamentos e formulação de juízo de valor, de modo a poder decidir, por si mesmo, como agir nas diferentes circunstâncias da vida.

Desta forma, observa-se a existência de uma diferença significativa entre integração e inclusão. Sasaki (1997) estabelece a seguinte distinção: enquanto na inclusão as pessoas com deficiência e a sociedade se juntam com o objetivo de se efetivar a equiparação de oportunidades para todos e equacionar os problemas existentes, na integração, a pessoa com

deficiência deve superar as barreiras físicas, atitudinais e pragmáticas existentes para se integrar na sociedade.

Desse modo, Aranha (2001, p. 19), ao considerar o processo histórico de construção e contextualização dos conceitos de integração e inclusão, salienta que:

A grande diferença de significação entre os termos integração e inclusão reside no fato de que enquanto que no primeiro se procura investir no “aprontamento” do sujeito para a vida na comunidade, no outro, além de se investir no processo de desenvolvimento do indivíduo, busca-se a criação imediata de condições que garantam o acesso e a participação da pessoa na vida comunitária, através da provisão de suportes físicos, psicológicos, sociais e instrumentais.

Portanto, para Aranha (2001, p. 18), “A inclusão parte do mesmo pressuposto da integração, que é o direito da pessoa com deficiência ter igualdade de acesso ao espaço comum da vida em sociedade.” A diferença entre ambas consiste na ideia de que na integração cabe ao indivíduo o processo de promover mudanças para sua aceitação na sociedade, enquanto que na inclusão social ocorre um ajustamento mútuo, no qual à pessoa com deficiência cabe a manifestação de suas necessidades e à sociedade cabe implementar o aporte e providências que permitam o acesso e a convívio social, sem segregação.

Como se pode ver, a inclusão social diz respeito a todas as pessoas e acontece somente quando a sociedade se transforma e se torna realmente inclusiva, com a participação imparcial e justa de todos, aliada à viabilização dos meios que oportunizem essa participação.

Em síntese, se verifica que a integração implica na possibilidade das pessoas com deficiência se adequarem às perspectivas sociais e funcionais e a inclusão destaca a responsabilidade da sociedade em garantir a participação e o exercício da cidadania por parte de todos.

### **1.3 Terminologia e percepções relativas à pessoa com deficiência**

Observa-se que “na antiguidade as pessoas com deficiência mental, física e sensorial eram apresentadas como aleijadas, mal constituídas, débeis, anormais ou deformadas”. (BRASIL, 2001, p. 25). O termo inválido significa sem valor. Assim eram consideradas as pessoas com deficiência desde a Antiguidade até o final da Segunda Guerra Mundial.

No decorrer da história foram utilizadas expressões como retardado, excepcional, anormal, aleijado, defeituoso, cego, deficiente, surdo-mudo, descapacitado, desvalido, impedido, pessoa com capacidade limitada, inválido incapacitado, pessoa deficiente, além de



outras expressões que estabelecem diferenças, distinguindo a pessoa com deficiência e, por vezes, conduzindo-a a situações de segregação, marginalização e isolamento.

Desse modo, a acepção do termo deficiência expressa conotações de negação de algo, denota a perda qualitativa ou quantitativa, a falta, a falha, a carência, a ausência ou a perda de valor. Até mesmo o termo excepcional que possui um sentido assertivo, como excelência, extraordinário, quando se refere à pessoa com deficiência sugere uma conotação negativa ao seu significado.

Pode-se verificar, com Araújo (2001), que as expressões “excepcional” e “deficiente” são mais frequentemente usadas na literatura especializada, no entanto, transportam a significações negativas, em razão dos sentidos que apresentam. Ressalta-se também que o termo “deficiente” apresenta conotações de “insatisfatório”, “insuficiente”, “ineficiente”.

Ao se buscar o termo correto para se referir à pessoa com deficiência, vimos que historicamente diversos termos foram utilizados, com poucas variações. Assim, se identificam os mais usados inclusive nos documentos legais: portador de deficiência, pessoa portadora de deficiência ou portador de necessidades especiais.

Não obstante, estabelecer a utilização de apenas um termo com abrangência definitiva, que tenha amplitude e possa ser utilizado em todos os tempos e em todas as situações se mostra uma tarefa difícil e hipotética. Pode-se constatar que em cada momento os termos utilizados apresentam um significado fortemente vinculado aos valores correntes daquela sociedade, naquele momento histórico. Assim, fica evidente que a terminologia se transforma conforme a evolução das relações e percepções relativas às pessoas e ao tipo de deficiência que apresentam.

Atualmente, ainda se discute qual terminologia adequada para se denominar as pessoas com deficiência. Muitas expressões deixaram de ser usadas no decorrer dos tempos em razão de denotarem discriminação ou por se exprimirem de forma depreciativa. As expressões pessoas portadoras de deficiência; pessoas portadoras de necessidades especiais; pessoas com necessidades especiais; pessoa especial e pessoa deficiente foram bastante utilizadas, principalmente nos textos jurídicos. Fonseca (2006) assinala que todas essas expressões evidenciam uma mudança de tratamento que perpassa da invalidez à incapacidade, na busca de se denominar a particularidade característica da pessoa, sem estigmatizá-la.

No que tange à estigmatização, Goffman (1975, p. 5) distingue que os gregos “criaram o termo estigma para se referirem a sinais corporais com os quais se procurava evidenciar alguma coisa de extraordinário ou de ruim sobre o *status* moral de quem os apresentava.”.

Com o intuito de ampliar essa argumentação Goffman (1975) considera que a sociedade institui as formas de categorização das pessoas e estabelece os atributos classificados como naturais e usuais aos integrantes dessas categorias e, fundamentando-se nesses pré-conceitos as transformam em expectativas normativas e obrigatórias. Segundo a autora o estigma pode ser visto como uma característica negativa atribuída a outrem e decorre das relações e concepções sociais. Destaca, ainda, este autor que “algumas vezes ele também é considerado um defeito, uma fraqueza, uma desvantagem”. (GOFFMAN, 1975, p. 6).

Conforme Pastore (2000, p. 22), as designações pejorativas expressam um sentimento de desprezo social:

É isso que acontece quando as pessoas se referem ao parálítico, ao cego, ao surdo etc. Elas destacam, em primeiro lugar, o atributo – e não o ser humano. Com base nisso, passam a imputar ao portador daquela limitação um conjunto de imperfeições que ele não tem. É assim que se forma o estigma. Quem tem estigma é tratado, pelos preconceituosos, como um ser não inteiramente humano. [...] É a sociedade que transforma muitas pessoas eficientes em deficientes.

Igualmente, por um determinado período acreditava-se como correto o termo "especiais", Sasaki (2010, p. 14) considera que a utilização dessas inúmeras expressões se caracteriza como uma atenuação, que se contrapõe à evolução do processo de inclusão da pessoa com deficiência, como se pode ver: ‘pessoa com capacidades especiais’, ‘pessoa com eficiências diferentes’, ‘pessoa com habilidades diferenciadas’, ‘pessoa com capacidades diferentes’, ‘pessoa d-Eficiente’, ‘pessoa especial’, ‘portador de necessidades especiais’, ‘portador de direitos especiais’, ‘portador de diferença mental’ e ‘pessoa verticalmente prejudicada’. Com efeito, Sasaki (2010) qualifica essas expressões para se referirem à pessoa com deficiência como eufemismo e, embora, a sua utilização já tenha sido ultrapassada, se observa que no esforço de se atenuar ou com a intenção de dissimular a deficiência, tem se como resultado uma incapacidade na descrição da particularidade da situação que a pessoa apresenta.

Verifica-se que a nomenclatura utilizada demonstra uma tentativa de abrandar os significados de negação e rejeição que, por vezes, são perceptíveis na denominação da pessoa com deficiência. As tentativas de se propor novas terminologias se devem, provavelmente, a um esforço de se buscar conceitos livres de discriminação e preconceitos relativos à diversidade, apresentada por pessoas com alguma deficiência.

As análises empreendidas por diversos autores nos conduzem à concepção de que a diversidade, assim como as particularidades de cada um, são características próprias do ser humano.

A finalidade é buscar termos que expressem com maior precisão semântica a terminologia para designar a pessoa com deficiência, uma vez que os termos acima referenciados conduzem a outros possíveis significados, segundo Sasaki (2003), Fávero (2004) e Fonseca (2006):

Quando usamos o termo “necessidades especiais” não estamos nos referindo exclusivamente à pessoa, com alguma deficiência, que possui necessidades especiais, pois existem também pessoas que não possuem qualquer tipo de deficiência e, no entanto, possuem necessidades especiais. Sintetizando, este termo se relaciona com a individualidade de cada um e vai além de suas características individuais por ter ou não determinada deficiência.

A utilização do termo “pessoa deficiente” é bastante discutida, em virtude do preconceito associado ao mesmo, uma vez que, quando se coloca a pessoa como deficiente, desconsideram-se as demais qualidades, particularidades e qualquer potencial que a pessoa possa possuir.

O termo “portador de necessidades especiais”, também, é alvo de questionamentos em virtude da inadequação desse conceito. Considera-se que quem é portador, porta ou carrega algo e, portanto, pode deixar de portar ou pode se desvencilhar disso a qualquer momento, assim se considera que a pessoa tem uma deficiência e não a porta ou carrega.

Em relação ao termo correto para se referir à pessoa com deficiência, Sasaki (2003, p. 12) esclarece:

Jamais houve ou haverá um único termo correto, válido definitivamente em todos os tempos e espaços, ou seja, latitudinal e longitudinalmente. A razão disto reside no fato de que a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade enquanto esta evolui em seu relacionamento com as pessoas que possuem este ou aquele tipo de deficiência.

Enfim, é importante lembrar a função da linguagem e seus reflexos no olhar da sociedade sobre as pessoas com deficiência. É na linguagem que se expressa, espontânea ou involuntariamente a discriminação ou o respeito ou em relação a esse grupo de pessoas, considera-se, assim, que a edificação de uma sociedade verdadeiramente inclusiva acontece, também, pelo cuidado com a linguagem.

#### 1.4 Terminologia usada nos textos legais

As questões acerca da terminologia a se utilizar em relação às pessoas com deficiência se sobressaem de forma bastante polêmica e controversa. No decorrer do presente estudo observam-se distintas expressões usadas para se reportar à pessoa com deficiência. De um modo geral, os termos usados para designar as pessoas com deficiência se desenvolveram sempre cercados por consideráveis apreciações e críticas. Na observação da evolução histórica e da legislação verifica-se, a princípio, uma grande diversidade de termos que, em sua maioria, destacam a deficiência e a discriminam.

Usualmente, persiste, ainda, nos dias de hoje, imprecisões em relação à terminologia que se deve usar para identificar a pessoa que tenha uma deficiência e na tentativa de buscar o termo correto, frequentemente são empregados termos que podem reforçar a segregação e a exclusão social dessa população.

Nos textos legais verifica-se a utilização das denominações “pessoa deficiente”, “pessoa portadora de deficiência” e “portador de deficiência”. O termo “pessoa portadora de necessidades especiais” foi bastante aceito nas áreas técnicas e amplamente utilizado por algumas entidades, porém, se verifica que esta terminologia compreende, também, indivíduos com limitações físicas gerais como idosos e gestantes, dentre outros e não se mostrava abrangente e adequado.

A Resolução n. 3.447, de 09 de dezembro de 1975, da ONU, utilizou o termo “pessoa deficiente”. Esta denominação, também, foi adotada pela Recomendação n. 99/1995, da OIT, que despontou como um dos primeiros documentos a tratar sobre questões relativas ao trabalho da pessoa com deficiência, e cujo texto foi desenvolvido e avalizado pela Convenção n. 159, em 1983.

Entretanto, a adoção em textos legais do termo “pessoa deficiente” suscitou diversas críticas, uma vez que sua utilização destaca as diferenças, limitando-se o indivíduo à sua deficiência e evidenciando um enfoque funcional das deficiências.

Os termos “pessoa portadora de deficiência” e “portador de deficiência” encontram-se no texto da Constituição Federal de 1988, no teor dos artigos 7º, XXI, e 23, II. Estas expressões foram adotadas na legislação pós-promulgação da Constituição, conforme se verifica no art. 2º da Lei 7.853/89 (BRASIL, 1988, 1989).

Como bem observa Araújo (2001, p. 15), o termo “pessoa portadora de deficiência” ameniza o estigma relacionado à deficiência, destacando-se o conceito de pessoa, de forma mais leve e reduzindo-se à condição de desvantagem dessas pessoas.

Destarte, estas terminologias “pessoa portadora de deficiência” e “portador de deficiência” foram consideradas as mais adequadas, por não rotularem de forma pejorativa as pessoas com deficiência e por constarem do texto da Carta Magna. Dessa forma, esta nomenclatura foi utilizada durante muito tempo e será utilizada, neste trabalho conforme se apresenta nos textos legais mencionados, assim como os demais termos tratados aqui.

Cabe ressaltar que a expressão “pessoas portadoras de deficiência” não traz em si uma associação da pessoa a uma ausência de eficiência no desempenho de diversas atividades, tais como educação, trabalho e atividades sociais, dentre outras, por isso foram consideradas e utilizadas durante um tempo, até surgir o debate em relação ao termo portador.

De forma generalizada, verificamos que sempre existiu uma grande dificuldade na designação da pessoa com deficiência, sendo, por vezes, classificada como: minoria, incapaz, especial e pessoa portadora de deficiência, dentre outros. O termo “portador” é uma palavra vista por muitos como inadequada, uma vez que, considera-se que a pessoa, “tem uma deficiência” e não a “porta ou carrega”.

Em geral, a pessoa com deficiência, que é caracterizada por sua fragilidade e não por suas qualidades, vai conseguindo se mostrar a todos, antes por ser pessoa do que por possuir uma deficiência. Entretanto este é um processo de lenta assimilação, onde a linguagem possui o seu papel de reveladora de conceitos, mitos, evolução e transformação. Dessa forma, o termo "pessoas com deficiência" está, nesse momento, revelando-se como um ponto da história em que pessoas que têm deficiências se integram à sociedade e esta as inclui.

Do mesmo modo, Fávero (2004, p. 22) considera que o termo “pessoa portadora de deficiência” não é uma designação apropriada para nos referirmos às pessoas que possuem alguma deficiência, assim, apresenta o seguinte entendimento:

Junto com a contestação do termo “portador”, conclui-se que o melhor seria o “com”: pessoa com deficiência. Quanto mais natural for o modo de se referir à deficiência, como qualquer outra característica da pessoa, mais legitimado é o texto. E também não é preciso falar ou escrever da mesma forma. Para facilitar e não pensar que é necessário usar sempre o mesmo termo - “pessoa com deficiência”- sugerimos como variações “pessoa que possui deficiência”, ou “que tem deficiência”, “que a adquiriu”.

Dessa forma, na discussão acerca da terminologia a ser empregada em relação às deficiências, Fávero (2004, p. 22) considera a utilização do termo "pessoa com deficiência", ao invés de "pessoa portadora de deficiência", como sendo a maneira que se apresenta mais apropriada para se fazer referência às pessoas que possuem deficiência, uma vez que a

utilização do termo portador acarreta, a princípio, um significado negativo, frequentemente relacionado a doenças.

Portanto, por ser a deficiência uma realidade indiscutível, Sassaki (2003) destaca a importância do debate ocorrido mundialmente, com a participação de movimentos mundiais de pessoas com deficiência, inclusive do Brasil, na busca de um termo pelo qual querem ser designadas, escolhendo-se a expressão “pessoas com deficiência” em todos os idiomas.

A expressão mais utilizada internacionalmente é “pessoa com deficiência”, termo designado pela ONU, na Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (2007). Verifica-se que esta nomenclatura é considerada a mais adequada uma vez que não oculta a existência de limitações e não conduz à associação de algo que a pessoa porta ou carrega.

A Secretaria de Direitos Humanos e o Conselho Nacional Dos Direitos Da Pessoa Com Deficiência (CONADE), órgão responsável por cuidar da implantação efetiva da Política Nacional para Inclusão da Pessoa com Deficiência, por meio da Resolução n. 1, de 15 de outubro de 2010, efetuaram alterações nos dispositivos da Resolução n. 35, de 6 de julho de 2005, que dispõe sobre o seu Regimento Interno. O artigo 1º desta Resolução, que faz a atualização da nomenclatura do Regimento Interno, diz, textualmente: “I - Onde se lê “Pessoas Portadoras de Deficiência”, leia-se “Pessoas com Deficiência””. (BRASIL, 2010).

Quando se assume a expressão pessoa com deficiência coloca-se primeiramente a “pessoa” como protagonista e em segundo plano vem a circunstância de apresentar ou não qualquer deficiência. Essa denominação deve ser empregada, pois, desse modo, a questão substantiva “pessoa” tem mais relevância do que o formato adjetivo “com deficiência”.

Todavia, o conceito de deficiência, de uma forma geral, é considerado como expressão de sentido semelhante à ineficiência e como atributo de falta de capacidade. Assim, Araújo (2001, p. 23) ilustra: “Infelizmente, na sociedade a palavra deficiência tem um significado muito forte. Ela se opõe à palavra eficiência. Assim, ser pessoa portadora de deficiência, antes de tudo, é não ser capaz, não ser eficaz”.

De forma a enriquecer a discussão, Sassaki (2010, p. 16) resumiu os princípios básicos que devem ser observados como orientação para adoção de terminologias, os quais foram utilizados para se estabelecer o termo “pessoas com deficiência”:

- a) Não camuflar ou negar a deficiência;
- b) Mostrar com dignidade a realidade da deficiência;
- c) Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência;
- d) Não aceitar o consolo da falsa ideia de que todo mundo tem deficiência;
- e) Não aceitar atitudes condescendentes, como a de que “aceitaremos vocês fazendo de conta que não têm deficiência”;

- f) Combater eufemismos;
- g) Defender a igualdade em dignidade e direitos humanos;
- h) Identificar nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuïrem ou eliminarem as “restrições de participação”, ou seja, as dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humanos e físicos contra as pessoas com deficiência.

Nesse aspecto, entretanto, verificamos que a nomenclatura internacional se utiliza de terminologias específicas na denominação da pessoa com deficiência, os quais, por sua vez, demonstram também a existência de fragilidades quanto aos termos utilizados. Mencionamos aqui, a título de exemplo, que os países de língua espanhola utilizam o termo *descapacitados*, como a Argentina e Espanha, essa, por sua vez, utiliza também os termos *minusválidos* ou *inválidos*; por outro, Portugal os denomina *diminuïdos* ou *pessoas deficientes*; a Alemanha emprega a denominação *behinderung*; os Estados Unidos utilizam as expressões *persons with disabilities* ou *handicapped persons*; a França usa apenas a terminologia *handicapés* e, por fim, a Itália que usa o termo *disabili*.

## 1.5 Conceitos de deficiência

Na busca da conceituação do que é deficiência, verificamos que tanto em relação à pesquisa quanto à prática, existem indefinições dos conceitos utilizados por determinadas áreas que acabam por dificultar a proposição ou a promoção de ações que possam favorecer pessoas com deficiência.

Amiralian *et al.* (2000) buscaram estabelecer os conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem, fundamentando-se no documento do Secretariado Nacional de Reabilitação, da Organização Mundial da Saúde (OMS), do qual se originou a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID), sigla derivada do nome em inglês *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps (ICIDH)*, utilizada atualmente na CIF, publicada em 1989, que recomendava uma categorização acerca do conceito de deficiência, estabelecendo objetivamente, com abrangência e hierarquias de intensidade, “Uma escala de deficiências com níveis de dependência, limitação e seus respectivos códigos, propondo que sejam utilizados juntamente com a Classificação Internacional de Doenças (CID) pelos serviços de medicina, reabilitação e segurança social. (AMIRALIAN *et al.*, 2000, p. 98).

Segundo Amiralian *et al.* (2000, p. 98), por essa classificação são conceituadas as definições clássicas advindas da Organização Mundial de Saúde, que caracterizam os conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem:

Por **deficiência**, é entendida a perda ou anormalidade, temporária ou permanentemente, de uma estrutura ou função anatômica, fisiológica ou psicológica; [...]. Por **incapacidade**, é entendida a restrição resultante da deficiência, como a impossibilidade de locomoção. [...]. A **desvantagem** é entendida como o prejuízo para o indivíduo, decorrente da deficiência ou incapacidade, que dificulta o desempenho de papéis sociais esperados de uma pessoa nas mesmas condições de idade, sexo, fatores sociais e culturais, como a dependência física ou mobilidade no caso do paraplégico (grifos nossos).

A esse respeito, Amiralian *et al.* (2000, p. 98) apresentam a definição de deficiência, pressupondo que a desvantagem é uma questão circunstancial e possui relação com as possibilidades disponíveis à pessoa com deficiência em determinada sociedade, descreve:

**Deficiência** como a **alteração** completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano que **compromete as funções física, auditiva, visual ou mental**, o que, em razão de contingências históricas, sociais e espaciais, poderá resultar em **desvantagem** para a pessoa portadora, como perda de autonomia, discriminação social e dificuldades de inserção social (grifos nossos).

A partir do desenvolvimento da consciência acerca do termo deficiência, a OMS apresentou a classificação dos tipos de deficiência e destaca que pode ocorrer a perda de uma função anatômica, psicológica, fisiológica ou mental. Assim, a pessoa portadora de deficiência (termo utilizado no documento) pode apresentar uma deficiência permanente que, no entanto, não significa a perda total de sua estrutura, podendo-se tratar de uma deficiência parcial ou, em outras situações, mais de uma deficiência, denominada de deficiência múltipla (BRASIL, 1989).

O importante para se configurar a deficiência é que gere certa incapacidade para algumas atividades do cotidiano da pessoa, as quais podem acarretar desvantagens em relação às pessoas que não apresentam nenhum tipo de deficiência.

O Quadro 2 apresenta, de forma clara, a distinção semântica dos conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem. Os autores consideram, ainda, que o uso da “terminologia científica é importante e necessária para que o grupo de pessoas que apresenta deficiências receba maior atenção”, uma vez que a compreensão conceitual do termo por todas as áreas, tanto médica, do trabalho, ou social, dentre outras, possa promover ações que tragam benefícios tanto às pessoas com deficiência quanto à sociedade, de uma forma geral.



Quadro 2 – Distinção semântica de conceitos

<b>Deficiência</b>	<b>Incapacidade</b>	<b>Desvantagem</b>
Da linguagem Da audição (sensorial) Da visão	De falar De ouvir (de comunicação) De ver	Na orientação
Músculo-esquelética (física) De órgãos (orgânica)	De andar (de locomoção) De assegurar a subsistência no lar De realizar a higiene pessoal De se vestir (cuidado pessoal) De se alimentar	Na independência física Na mobilidade (posição do corpo e destreza) Nas atividades da vida diária
Intelectual (mental) Psicológica	De aprender De perceber (aptidões particulares) De memorizar De relacionar-se (comportamento) De ter consciência	Na capacidade ocupacional Na integração social

Fonte: Amiralian *et al.* (2000, p. 98).

Em síntese, a deficiência se refere às anormalidades nos órgãos, sistemas e estruturas do corpo; a incapacidade é descrita como as consequências advindas da deficiência do ponto de vista do desempenho das atividades e a desvantagem considera a adaptação do indivíduo ao meio ambiente, decorrentes da deficiência e/ou da incapacidade.

A OMS efetuou uma revisão da *ICIDH* que apresentava algumas fragilidades, como a falta de relação entre as dimensões que a compõe e a não abordagem de aspectos sociais e ambientais, entre outras. Assim, em 2001 apresentou a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), este modelo substitui a abordagem negativa da deficiência e da incapacidade e considera as atividades que um indivíduo que apresenta alterações funcionais e de estrutura do corpo pode realizar, bem como, a sua participação social.

A mudança de uma concepção médica e individual para uma visão estrutural e social foi assinalada como a mudança de um “modelo médico” para um “modelo social”. No modelo médico a incapacidade é vista como um problema da pessoa, decorrente da doença, tornando-se necessária a ajuda médica para se obter a cura, a adaptação do indivíduo e/ou sua mudança de comportamento. Considera-se a assistência médica como fator principal e necessário para o indivíduo. Por outro lado, o modelo social concebe a incapacidade como um problema criado pela sociedade, a qual não é atribuída ao indivíduo, mas a um conjunto de situações, por vezes, provenientes do ambiente social e da integração plena do indivíduo à sociedade. Nessa abordagem, a ação social faz-se necessária com a finalidade de promover modificações ambientais necessárias para a participação plena das pessoas com incapacidades em todas as

áreas da vida social. Portanto, a CIF busca uma síntese que proporcione uma interpretação lógica dos diferentes pontos de vista da saúde, nos aspectos biológicos, individuais e sociais.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2009, traz em seu artigo 1º, a seguinte definição:

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

Nesta definição pode se observar a evolução do conceito a partir da CIF, e suas terminologias, com vistas à assegurar, promover e proteger o exercício integral e igualitário de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para as pessoas com deficiência, bem como proporcionar o respeito por sua dignidade intrínseca estabelecidos no teor da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Gesser *et al* (2012, p. 558) observam que na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência a definição de pessoas com deficiência baseada no modelo social:

Inova em relação à visão predominante de deficiência que, ancorada no modelo biomédico, reduz a deficiência ao corpo com impedimentos. A partir do conceito por ele apresentado, pode-se considerar que a deficiência é articulada com os inúmeros marcadores sociais – raça, gênero, geração, classe social, entre outros – que atuam como barreiras limitadoras do processo de participação efetiva na sociedade.

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) significou um grande avanço na forma de compreender e mensurar a deficiência, destacando-se os fatores ambientais para a concepção de deficiências. Essa abordagem é o principal diferencial em relação à Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (ICIDH). Na CIF, segundo o Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012), os problemas de funcionalidade humana são classificados em três áreas interligadas:

Alterações das estruturas e funções corporais significam problemas de funções corporais ou alterações de estruturas do corpo, como por exemplo, paralisia ou cegueira; Limitações são dificuldades para executar certas atividades, por exemplo, caminhar ou comer; Restrições à participação em certas atividades são problemas que envolvem qualquer aspecto da vida, por exemplo, enfrentar discriminação no emprego ou nos transportes (OMS, 2012, p. 5).

Dessa forma, a deficiência relaciona-se às dificuldades localizadas em uma, duas ou todas as três áreas da funcionalidade. A CIF pode ser utilizada para mensurar aspectos

positivos da funcionalidade, ou seja, atividades, funções corporais, facilitação ambiental e participação. Considera que a deficiência manifesta-se na inter-relação entre problemas de saúde e fatores contextuais *versus* fatores ambientais e pessoais, conforme a Figura 1.

Figura 1– Visão geral da CIF

Componente	Funções do Corpo Estruturas do Corpo	Atividade	Participação	Fatores Ambientais
Definição	Funções do corpo são as funções fisiológicas dos sistemas do corpo ( incluindo as funções mentais) . Estruturas do corpo são as partes anatômicas do corpo.	Atividade é a execução de tarefas realizadas no dia a dia de um indivíduo.	Participação é o envolvimento numa situação da vida social.	Compreende os fatores externos do meio ambiente onde a pessoa vive.
Aspecto Positivo	Integridade Funcional e Estrutural	Atividade	Participação	Facilitadores
<b>FUNCIONALIDADE</b>				
Aspecto Negativo	Deficiência	Limitação da Atividade	Restrição da Participação	Barreiras/ Obstáculos
<b>INCAPACIDADE</b>				

Fonte: CIF (2004), com adaptações.

A CIF fundamenta-se em um enfoque biopsicossocial e se diferencia do modelo biomédico da ICIDH, uma vez que avança para um modelo que integra as dimensões biomédica, psicológica e social, no qual, cada dimensão atua e reflete a ação das outras e todas sofrem influência dos fatores ambientais.

Para Gesser *et al.* (2012) o modelo social da deficiência significou a transformação da concepção da deficiência de um campo limitado aos aspectos médicos para outra perspectiva no campo dos direitos humanos, que propõe romper com as concepções da deficiência que restringem a sua compreensão às lesões e aos impedimentos do corpo e evolui em termos conceituais ao agregar à análise as questões sociais e políticas.

A CIF, conforme o Relatório Mundial sobre a Deficiência (OMS, 2012), apresenta uma classificação de fatores ambientais, distingue fatores pessoais e capacidades das pessoas:

Contém uma classificação de **fatores ambientais** que descreve o mundo no qual pessoas com diferentes níveis de funcionalidade devem viver e agir. Esses fatores podem ser facilitadores ou grandes barreiras. Os fatores ambientais incluem: produtos e tecnologias, o ambiente natural e o construído, suporte e relacionamentos, atitudes, e serviços, sistemas, e políticas públicas. [...] reconhece

**fatores pessoais**, tais como motivação e autoestima, que podem influenciar o quanto uma pessoa participa da vida em sociedade. [...] distingue entre as **capacidades** de uma pessoa de desempenhar ações e o desempenho efetivo daquelas ações na vida real, uma diferença sutil que ajuda a esclarecer o efeito do meio ambiente e como o desempenho poderia ser melhorado com a modificação do ambiente (OMS, 2012, p. 5, grifos nossos).

A CIF concebe uma nova forma para se considerar e trabalhar a deficiência e a incapacidade, instituindo-se em uma importante ferramenta para se avaliar as condições de vida e para a adoção de políticas de inclusão social.

A Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência (BRASIL, 2008) considera a existência de deficiências nas áreas de **aptidão intelectual**, a qual abrange tanto os deficientes mentais como os superdotados; os **deficientes físicos**, as deficiências da fala e a paralisia cerebral foram classificados na área neuromuscular e óssea; a área dos **distúrbios sensoriais** compreende os deficientes auditivos e deficientes visuais e considera, ainda, as **deficiências múltiplas** e as da **área emocional**.

O documento da Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência (BRASIL, 2008) destaca a importância da OMS, cujos parâmetros, determinações e nomenclaturas são adotados pelo Brasil é responsável por determinar os tipos de deficiência e considera a definição de deficiência humana como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função fisiológica, anatômica ou psicológica.

A Convenção Interamericana para Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra as Pessoas Com Deficiência (1999, p. 2) traz em seu artigo 1º, termo I, a seguinte definição de deficiência: “O termo deficiência significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”. A Convenção define a deficiência como algo permanente ou transitório, ampliando a conceituação de deficiência que antes era visto como algo somente físico e permanente.

Com a finalidade de explicitar este conceito, Garcia (2010, p. 44) analisa a artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006) que traz o seguinte conceito de pessoas com deficiência: “São aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas” e faz uma divisão em duas partes, na qual primeiro identifica o reconhecimento de que as pessoas com deficiência “têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial”, a seguir, destaca que tais impedimentos “em interação com diversas barreiras”, ou seja, as dificuldades ou obstáculos

que impedem que as pessoas com deficiência possam lograr uma “participação plena e efetiva na sociedade com as demais”. Assim, tiram o foco do indivíduo ou da deficiência para a sociedade e suas barreiras.

Entende-se por deficiência, segundo Carvalho-Freitas (2009a, p. 124):

Uma alteração que pode ser completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, e que acarreta o comprometimento de funções física, auditiva e visual. Esta alteração pode resultar em perda da autonomia, trazer problemas de discriminação social e dificultar a sua inserção social, devido contingências históricas, sociais e espaciais em que a pessoa com deficiência vive e trabalha.

Esta abordagem é bastante ampla, uma vez que considera a deficiência dentro do aspecto biológico e salienta, ainda, outros aspectos pouco mencionados, como a discriminação social e o acesso às dimensões sociais como fatores de impedimento de inserção social da pessoa com deficiência refletem, portanto, o modelo social.

O relatório mundial sobre a deficiência da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2012, p. 4) ao abordar a questão da deficiência, inclusive, acerca da sua definição, apresenta-a como sendo “complexa, dinâmica, multidimensional e questionada” e acrescenta:

A deficiência faz parte da condição humana. Quase todas as pessoas terão uma deficiência temporária ou permanente em algum momento de suas vidas, e aqueles que sobreviverem ao envelhecimento enfrentarão dificuldades cada vez maiores com a funcionalidade de seus corpos [...] Todos os períodos históricos enfrentaram a questão moral e política de como melhor incluir e apoiar as pessoas com deficiência (OMS, 2012, p. 3).

Neste trabalho, em relação às pessoas com deficiência, utilizamos o termo inserção, conforme definido por Carvalho-Freitas (2009b, p. 1), “entendido como o ato de introduzir pessoas com deficiência em ambientes de trabalho para a realização de atividades profissionais”. Destacamos que este conceito difere dos outros dois conceitos, ou seja, o de integração e de inclusão.

Por conseguinte, usamos o conceito de inserção por se caracterizar como uma ação que não se fundamenta, exclusivamente, na expectativa da integração ou da inclusão. Nesta perspectiva, acredita-se que a pessoa com deficiência seja alocada ao mercado de trabalho com a finalidade de desenvolver uma atividade laboral conforme suas habilidades e competências.

## 2 POLÍTICAS PÚBLICAS E LEIS SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

*Toda e qualquer lei só contribui efetivamente para a melhora da humanidade  
quando está escrita no coração.  
Apenas saber que todos nascemos livres e iguais,  
como ensina o primeiro artigo da bela Declaração de Direitos Humanos,  
ainda é pouco.  
É preciso viver essa igualdade dia por dia [...].*

*Adélia Prado, poeta mineira.*

Neste capítulo são discutidas as possibilidades de inserção da pessoa com deficiência na sociedade e no mundo do trabalho, destacando-se o papel das políticas públicas específicas para este segmento e os marcos legais.

### 2.1 Políticas públicas

O entendimento do que são políticas públicas, bem como, das instituições, normas e modelos que conduzem à sua decisão, elaboração, implementação e avaliação é fundamental para uma melhor compreensão de seus desdobramentos e perspectivas.

Segundo Souza (2006), o conceito de Políticas Públicas é bastante diversificado e não existe ainda consenso sobre o mesmo. De uma forma geral, entendem-se políticas públicas como instrumento ou conjunto de ação dos Governos e uma ação elaborada no sentido de enfrentar um problema público. (SECCHI, 2012).

Apresentaremos algumas definições e conceitos de políticas públicas, sem pretender abordar o tema com a profundidade que merece, com o objetivo estabelecer uma compreensão básica do termo para o entendimento das políticas públicas como indutoras do desenvolvimento regional.

Para Souza (2005, p. 23), os quatro principais criadores no campo das políticas públicas são Laswell (1936), Simon (1957), Lindblom (1959; 1979) e Easton (1965). Entretanto, considera, ainda, que não existe uma única, ou melhor, definição do que são políticas públicas e relaciona outros autores, como mostra o Quadro 3:

Quadro 3 – Autores e conceitos sobre políticas públicas

AUTORES	CONCEITOS
Laswell (1936)	Introduziu a expressão <i>policy analysis</i> (análise de política pública), como forma de conciliar conhecimento científico/acadêmico com a produção empírica dos governos e também como forma de estabelecer o diálogo entre cientistas sociais, grupos de interesse e governo. Decisões e análises sobre política pública implicam responder às seguintes questões: quem ganha o quê, por quê e que diferença faz.
Simon (1957)	Introduziu o conceito de racionalidade limitada dos decisores públicos (policy makers), argumentando, todavia, que a limitação da racionalidade poderia ser minimizada pelo conhecimento racional. Para Simon, a racionalidade dos decisores públicos é sempre limitada por problemas como informação incompleta ou imperfeita, tempo para a tomada de decisão, auto-interesse, etc., mas pode ser maximizada até um ponto satisfatório pela de conjunto de regras e incentivos que enquadre o comportamento dos atores e modele esse comportamento.
Lindblom (1959; 1979)	Questionou a ênfase no racionalismo de Laswell e Simon e propôs a incorporação de outras variáveis à formulação e à análise de políticas públicas, tais como as relações de poder e a integração entre as diferentes fases do processo decisória o que não teria necessariamente um fim ou um princípio.
Easton (1965)	Contribuiu para a área ao definir a política pública como um sistema, ou seja, como uma relação entre formulação, resultados e o ambiente. Segundo Easton, políticas públicas recebem inputs dos partidos, da mídia e dos grupos de interesse, que influenciam seus resultados e efeitos.
Bachrach; Baratz (1962)	Mostraram que não fazer nada em relação a um problema também é uma forma de política pública.
Lynn (1980)	Conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos.
Peters (1986)	Política pública é a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou através de delegação, e que influenciam a vida dos cidadãos.
Dye (1984)	Sintetiza a definição de política pública como “o que o governo escolhe fazer ou não fazer”.
Mead (1995)	Define como um campo dentro do estudo da política que analisa o governo à luz de grandes questões públicas.

Fonte: Souza (2005, p. 23) Elaborado pela autora deste trabalho.

Por conseguinte, diferentes acepções destacam o papel da política pública na solução de problemas e se fundamentam basicamente em aspectos racionais e de processos das políticas públicas. Em contrapartida, críticas a essas definições alegam que as mesmas não consideram a essência da política pública, isto é, o debate em torno de ideias e interesses, uma vez que se concentram no papel dos governos, e não levam em consideração os limites que circundam as decisões dos governos, bem como a viabilidade de colaboração com outras instituições e grupos sociais.

Há que se considerar, ainda, a multidisciplinaridade das políticas públicas e as inter-relações existentes entre Estado, política, economia e sociedade. Segundo Souza (2006, p. 25), “As políticas públicas repercutem na economia e nas sociedades, daí por que qualquer

teoria da política pública precisa também explicar as inter-relações entre Estado, política, economia e sociedade”.

As políticas públicas, como ações transformadoras de uma sociedade e com vistas ao desenvolvimento regional, necessitam de atores políticos com capacidade para diagnosticar e analisar a realidade social, econômica e política em que vivem, além de habilidade para trabalhar de forma democrática com os diferentes atores envolvidos no processo.

Em outras palavras, observa-se que o caráter multidisciplinar das políticas públicas, defendido por Souza (2006) também é encontrado no pensamento de Rodrigues (2011, p. 25), “Tudo isso envolve habilidades para gerenciar complexidades (em cenários de incertezas e turbulência, por exemplo) e conseguir colaboração de todos os que estão envolvidos na implementação de determinadas ações de governo”.

Da mesma forma, verifica-se que o Estado é o responsável por implementar políticas públicas que possam garantir a efetividade de direitos com vistas ao desenvolvimento e crescimento social, econômico e regional, como sintetiza Rodrigues (2011, p. 78):

Jogar o jogo da política democrática, ética, e da justiça social é o desafio que os Gestores de políticas públicas têm de enfrentar para planejar, administrar e extrair recursos e formatar políticas redistributivas que busquem promover sociedades mais iguais e mais livres, num contexto mundial de profundas mudanças econômicas, demográficas e ideológicas.

Do ponto de vista de Mancuso (2001, apud CASTRO, p. 1), as políticas públicas são identificadas como procedimentos administrativos e são assim definidas:

[...] a política pública pode ser considerada como a conduta comissiva ou omissiva da Administração Pública, em sentido largo, voltada à consecução de programa ou meta previstos em norma constitucional ou legal, sujeitando--se ao controle jurisdicional amplo e exauriente, especialmente no tocante à eficiência dos meios empregados e à avaliação dos resultados alcançados.

Por outro lado, alguns autores consideram as políticas públicas como sendo programas de governo. Conforme o entendimento de Comparato (1997, p. 15), “o critério classificatório das funções e, portanto, dos poderes estatais só pode ser o das políticas públicas ou programas de ação governamental”.

Barros (2012, p. 31) destaca que

Políticas públicas são diretrizes de interesse público primário, que determinam programas de ação para os governantes e indicam linhas de conduta para os governados, com vistas a ordenar e coordenar a realização de fins econômicos,



sociais e culturais relevantes para o governo da sociedade civil pelo Estado por ela constituído e sustentado.

Dessa forma, segundo Barros (2012, p. 31), políticas públicas constituem-se como procedimentos setorializados tematicamente, direcionadas a toda sociedade, tais como: “política de educação, política de saúde, política de transportes, política econômica, política ambiental, etc.” (p. 31) e podemos incluir, ainda, políticas de inclusão ou inserção, dentre outras, que “respondem a direitos coletivos ou difusos de teor econômico, social ou cultural, que cumpre ao Estado assegurar à sociedade civil, ora ao todo social, ora a categorias sociais necessitadas de especial proteção”.

Para Bucci (2002, p. 241), na definição de políticas públicas, é muito clara a participação da sociedade civil quando explicita o conceito de políticas públicas como: “programas de ação governamental visando a coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados”.

Em contrapartida para Höfling (2001, p. 38), “o significado de políticas públicas reflete os conflitos de interesses, os arranjos feitos nas esferas de poder que perpassam as instituições do Estado e da sociedade como um todo”.

Assim, no que se refere às políticas públicas, Höfling (2001, p. 39) considera que a “relação entre sociedade e Estado, o grau de distanciamento ou aproximação, entre os diferentes grupos da sociedade e os órgãos públicos [...] estabelecem contornos próprios para as políticas pensadas para uma sociedade”, cujos resultados refletem no desenvolvimento da sociedade como um todo e, conseqüentemente, no desenvolvimento regional.

Portanto, no estabelecimento de políticas públicas observa-se que as “formas de organização, o poder de pressão e articulação de diferentes grupos sociais no processo de estabelecimento e reivindicação de demandas são fatores fundamentais na conquista de novos e mais amplos direitos sociais, incorporados ao exercício da cidadania” (HÖFLING, 2001, p. 38).

Buscar o entendimento de como as políticas públicas influencia o desenvolvimento das regiões é de fundamental importância para se compreender e perceber quais os melhores instrumentos para diminuir as desigualdades regionais.

Da mesma forma, ressalta-se que grande parte das intervenções no território exige uma complexa combinação de ações e de articulações entre os diferentes níveis de governo, tais como: federal, estadual, locais ou demais agentes públicos regionais e entes privados.

Segundo Galvão e Vasconcelos (1995), a organização espacial/territorial de uma dada formação social seria resultado de processos históricos que emanavam tanto de categorias sociais como de categorias físico-geográficas. As políticas de planejamento regional caracterizavam-se frente a outros campos ou recortes de atuação do Estado, uma vez que as questões regionais refletem a articulação entre duas ordens de fatores: a socioeconômica e a físico-geográfica. Esta abordagem traz o reconhecimento que, embora o espaço não representasse uma categoria constitutiva da ordem social, os fenômenos sociais possuem a sua espacialidade.

É notório o conhecimento de que ao Poder Público cabe garantir à pessoa com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, como: educação, saúde, trabalho, lazer, previdência social, assistência social, transporte e de muitos outros, conforme disposto na Constituição Federal e do conjunto de leis em nosso país, com a finalidade de propiciar bem-estar à população.

A Constituição Federal (1988) garante a proteção da pessoa com deficiência e, a partir daí, várias leis foram criadas com vistas à proteção e a inclusão dessas pessoas fundamentadas principalmente no princípio da igualdade.

De acordo com Bucci (2006), unicamente por meio da intervenção estatal se torna plausível a implantação de políticas públicas eficazes com a finalidade de transformar a realidade social e garantir direitos sociais que demandam por parte do Estado uma prestação positiva.

O paradigma dos direitos sociais, que reclamam prestações positivas do Estado, corresponde, em termos da ordem jurídica, ao paradigma do Estado intervencionista, de modo que o modelo teórico que se propõe para os direitos sociais é o mesmo que se aplica às formas de intervenção do Estado na economia (BUCCI, 2006, p. 5).

Na literatura sobre a os direitos da pessoa com deficiência e no ordenamento legal encontramos as expressões políticas públicas e ações afirmativas, a princípio, com o mesmo rol de significados.

As ações afirmativas, segundo Rocha (1996, p. 285), são definidas da seguinte forma:

A expressão ação afirmativa, utilizada pela primeira vez numa ordem executiva federal norte-americana do ano de 1965 passou a significar, desde então, a exigência de favorecimento de algumas minorias socialmente inferiorizadas, vale dizer, juridicamente desiguiladas, por preconceitos arraigados culturalmente e que precisavam ser superados para que se atingisse a eficácia da igualdade preconizada e assegurada constitucionalmente na principiologia dos direitos fundamentais

Segundo nos ensina Gomes (2001, p. 55), as ações afirmativas podem ser definidas como

Um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.

Sobre as ações afirmativas Gomes (2001, p. 40) acrescenta que

As ações afirmativas são, assim, medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional.

Ao tratar do direito relativo às diferenças Cruz (2005, p. 128) apresenta o seguinte conceito de ações afirmativas:

As ações afirmativas podem ser entendidas como medidas públicas e privadas, coercitivas ou voluntárias, implementadas na promoção/integração de indivíduos e grupos sociais tradicionalmente discriminados em função de sua origem, raça, sexo, opção sexual, idade, religião, patologia física/psicológica, etc.

Ante o exposto, verifica-se que as ações afirmativas, conforme MTE (2007, p. 17), “contêm elementos concernentes à compensação, à mobilização de grupos privados, à proatividade do Estado na direção dessa compensação e à materialização da igualdade real, concreta, objetiva.”. Tal como, se observa que as ações afirmativas advêm da coerção formada por grupos representativos de minorias sociais que evidenciaram as injustiças e impeliram e estimularam a adoção de políticas públicas compensatórias de acesso à educação, ao mercado de trabalho, à saúde, dentre muitas outras.

Levando-se isto em consideração fica claro que as ações afirmativas se firmam em formas de inclusão provenientes das áreas pública e privada com o objetivo de consolidar a igualdade a todos os indivíduos na sociedade, em contrapartida às políticas governamentais fundamentadas em sancionar garantias legais. Outra questão acerca das ações afirmativas é o seu caráter temporário e excepcional com a finalidade reparar situações discriminativas, as quais devem ser aplicadas até que estas situações sejam corrigidas, apenas até que seja

alcançada a igualdade de oportunidade almejada para todos e não se incorrer em discriminação inversa, ou seja, implicar na criação de privilégios.

De acordo com Goldschmidt (2008, p. 169), “Por “ações afirmativas da dignidade da pessoa humana” deseja-se designar ações que “afirmem”, ou seja, que torne real e eficaz o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana”. Esclarece, ainda, que segundo os preceitos legais sobre a igualdade, existem dois tipos de discriminação, sendo: a discriminação negativa que é considerada ilícita e coibida por lei e a discriminação positiva que por sua vez é avaliada como lícita e tem por finalidade igualar, legalmente, pessoas que materialmente são desiguais e que podem ser denominadas de tratamento compensatório ou ação de inclusão.

Nesse sentido, salientamos a seguinte afirmação de Cruz (2005, p. 185):

A discriminação positiva, ou as ações afirmativas, são atos de discriminação lícitos e necessários para o aperfeiçoamento da sociedade. Não são “esmolas” ou “clientelismos”, mas elemento essencial à conformação do Estado Democrático de Direito, sendo exigência em Estados desenvolvidos, como os EUA, e em desenvolvimento, como o Brasil.

## 2.2 Políticas públicas para inserção no trabalho da pessoa com deficiência

A inclusão social por meio da ação afirmativa é denominada *de affirmative action* nos Estados Unidos e na Europa de *discrimination positive* e *action positive*.

No cenário internacional relativo às políticas de emprego desenvolvidas para pessoas com deficiência destacamos o *The American with Disabilities Act- ADA*, de 1990, nos Estados Unidos; o *European Action Plan*, de 2003, na União Europeia e no Brasil o Decreto n. 3.298, de 1999 são os documentos fundamentais que norteiam as estratégias de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, com vistas à garantia da igualdade de oportunidades e proporcionar o acesso destas, em todas as instâncias sociais.

Em referência aos objetivos tratados nos documentos acima mencionados Oliveira *et al* (2009, p. 224) esclarecem que

No caso dos Estados Unidos, a luta contra a discriminação, por meio de suporte fornecido pelo Governo Federal, mostra-se como um aspecto fundamental explicitado no *ADA*. Já as metas da União Europeia, explicitadas no *European Action Plan*, definem-se pela elaboração de políticas, pelo combate à discriminação e à marginalização das pessoas com deficiência e, por último, pela promoção de acessibilidade. No contexto brasileiro, os objetivos propostos no Decreto 3.298/ 99 se vinculam à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que prevê a acessibilidade aos serviços disponíveis na sociedade, a atuação em diversas áreas dirigida à prevenção da deficiência, à eliminação de suas

diferentes causas e à inclusão social e o desenvolvimento de programas na área e a formação de recursos humanos.

Atualmente, os estudos acerca da inserção de pessoas com deficiência se situam amparados em dois modelos políticos internacionais predominantes. Um deles, surgido nos Estados Unidos, que se fundamenta essencialmente em ações antidiscriminação, enfatizando os direitos civis e a independência da pessoa com deficiência. O outro modelo teve sua origem nos países europeus, e tratam, também, da antidiscriminação, no entanto, baseia-se, significativamente, em um sistema de cotas compulsórias de emprego aliada à ampla atuação do Estado.

O Brasil integra esta conjuntura mundial e se identifica com o modelo europeu, porém, já se verificam ações que se assemelham ao modelo americano. As pessoas com deficiência reivindicam igualdade de oportunidades e garantia de seus direitos civis e é responsabilidade do Estado a garantia dessas exigências por meio das políticas públicas e ações afirmativas.

No Século XX ocorreram em todo o mundo transformações significativas nas políticas e legislação referentes à deficiência. Alguns países instituíram políticas com vistas à promoção dos direitos das pessoas com deficiência. Entre as políticas adotadas, temos ações que aumentam as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, criação de legislação e regulamentos, tais como a legislação de quotas e a legislação pela igualdade de oportunidades e contra a discriminação no emprego. Dessa forma, há mais de 50 anos são adotadas ações afirmativas em diversos países, cada qual com suas particularidades e regras próprias. Observa-se que as legislações de cada país adotam diferentes percentuais, formas de aplicabilidade, alternativas ao cumprimento da cota, incentivos fiscais, dentre outros aspectos.

Apresentamos, no Quadro 4, um cenário internacional referente à inserção social de pessoas com deficiência por meio do trabalho, verificando como a questão é tratada em diversos países.

Quadro 4 – Cenário internacional da legislação de proteção a PcD, por meio do trabalho

PAÍS	MARCO LEGAL	ASSUNTO
PORTUGAL	Art. 28, da Lei n. 38/04.	Estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.
ESPANHA	Lei n. 63/97 e n. 66/97 ratificou o art. 4º do Decreto Real n. 1.451/83.	Assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei n. 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.
ITÁLIA	Lei n. 68/99, art. 3º.	Estabelece que os empregadores públicos e privados têm que contratar pessoas com deficiência na proporção: mais de 50 empregados percentual de 7%; duas pessoas com deficiência em empresas com 36 a 50 trabalhadores e uma pessoa com deficiência, empresa que possui entre 15 e 35 trabalhadores.
ALEMANHA	Lei alemã	Estabelece para as empresas com mais de 16 empregados cota de 6% e incentiva uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.
ÁUSTRIA	Lei federal	Reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25, ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional.
BÉLGICA		Existe sistema de cotas, porém, não há um percentual legal para a iniciativa privada. Este é negociado por sindicatos e representantes patronais para cada ramo da economia.
HOLANDA		Percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.
IRLANDA		Cota é de 3%, sendo aplicável somente para o setor público.
REINO UNIDO	<i>Disability Discrimination Act (DDA).</i>	<i>Disability Discrimination Act (DDA)</i> de 1995 trata da questão do trabalho vedando a discriminação de pessoas com deficiência em relação ao acesso, conservação e progresso no emprego. Estabelece medidas organizacionais e físicas, para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e de que se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.
ARGENTINA	Lei n. 25.687/98.	Estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.
COLÔMBIA	Lei n. 361/97.	Concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência.
EL SALVADOR	Decreto Legislativo n. 888, art. 24.	Lei de Equiparação de Oportunidades estabelece que as empresas com mais de empregados 25 devam contratar uma pessoa com deficiência.
HONDURAS	Decreto n. 17/91, em seu art. 2º	Lei de Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência fixa cotas obrigatórias para contratação de pessoas com deficiência por empresas públicas e privadas, na proporção de: uma pessoa empresas com 20 a 40 trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro, nas empresas que tenham mais de 100 empregados.

(Continua...)

PAÍS	MARCO LEGAL	ASSUNTO
NICARÁGUA	Lei n. 185.	Estabelece que as empresas contratem uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados.
PANAMÁ	Lei n. 42/99 e Decreto Executivo n. 88/93.	Obriga os empregadores que possuam em seus quadros mais de 50 trabalhadores a contratar, no mínimo, 2% de trabalhadores com deficiência. O Decreto Executivo n. 88/93 estabelece incentivos em favor de empregadores que contratem pessoas com deficiência. O governo também está obrigado a empregar pessoas com deficiência em todas as suas instituições.
PERU	Lei Geral da Pessoa com Deficiência, capítulo VI.	Estabelece a concessão de benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas que as contratem, como, por exemplo, a obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros nacionais e internacionais; preferência nos processos de licitação; e dedução da renda bruta de uma percentagem das remunerações paga às pessoas com deficiência.
URUGUAI	Lei n. 16.095	Estabelece no art. 42 que 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência e, no art. 43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que estes contratem pessoas com deficiência, mas não estabelece qualquer percentual.
VENEZUELA	Lei Orgânica do Trabalho, de 1997.	Fixa uma cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados.
ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA	<i>The Americans with Disabilities Act (ADA), de 1990.</i>	Inexistem cotas legalmente fixadas, as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais. A <i>The Americans with Disabilities Act (ADA)</i> , de 1990, trata do trabalho de pessoas com deficiência, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas obrigatoriamente por todas as empresas para receber pessoas com deficiência como empregadas.
JAPÃO	Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1998.	Fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem.
CHINA		A cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.
BRASIL	Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.	Estabelece a reserva de vagas para investidura em cargo público de pessoas com necessidades especiais.
BRASIL	Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.	Assegura o percentual mínimo de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, para empresas com 100 (cem) ou mais empregados.
BRASIL	Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999.	Estabelece aos órgãos e Entidades do Poder Público, a responsabilidade em assegurar os direitos básicos das pessoas com deficiência.

Fonte: BRASIL (2007, p. 12), com elaboração da autora.

Segundo Nobre (2014, p. 35), o Brasil atualmente está em uma situação de destaque em relação à legislação relativa ao tema da inserção da pessoa com deficiência por meio da

política de inclusão trabalhista que determina cotas em âmbito nacional, tanto no setor público quanto no privado. A legislação brasileira é considerada uma das mais abrangentes do continente americano.

Como se pode ver a reserva de vagas no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência por meio da definição de quotas, de fato, abrange tanto o conceito de política pública como o de ação afirmativa em razão do seu caráter legal e da prerrogativa de se efetivar a equiparação de direitos e cidadania daquele grupo de pessoas. Ambos se fundamentam nos dispositivos Constitucionais e infraconstitucionais e apresentam como escopo a garantia dos princípios da cidadania, da dignidade, do trabalho e da igualdade de todos diante da lei.

No Brasil o estabelecimento de quotas trabalhistas para as pessoas com deficiência se fundamenta essencialmente no artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal e foi consolidada na Lei 8.112/90, que prevê uma reserva de até 20% dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e na Lei 8.213/1991, que fixa percentuais de 2% a 5% para contratação obrigatória de pessoas com deficiências habilitadas ou reabilitadas no âmbito das empresas privadas, de acordo com o número de empregados contratados.

Além da legislação e normas já mencionadas, destacamos o papel do Estado e do poder público na atuação de políticas públicas destinadas às pessoas com deficiência, destacando-se o Programa do Benefício da Prestação Continuada (BPC), criado em 1993, por meio da Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993, denominada Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS). O BPC é um benefício assistencial e assegura um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência em Estado de vulnerabilidade e às pessoas acima de 65 anos de idade, cuja renda familiar per capita não ultrapasse 25% de um salário mínimo. (BRASIL, 1993).

No entanto, a oferta desse benefício estava se transformando em um entrave para a inclusão trabalhista e social efetiva das pessoas com deficiência e para sua inserção no mercado de trabalho, uma vez que os beneficiários não buscavam se colocarem no mercado de trabalho com o temor que isso causasse a perda definitiva do benefício e configurando-se assim, a inclusão perversa assinalada por Sawaia (2001), também não buscavam se qualificar e buscar uma profissão para não correr o risco de perder o BPC.

A Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011, trouxe alterações positivas nas regras do Benefício de Prestação Continuada (BPC) que passa a permitir que pessoas com deficiência que recebem benefício participem do mercado de trabalho, ocorrendo apenas a suspensão do benefício, que será retomado quando o vínculo empregatício for extinto. Permite, ainda, a



participação em programas de aprendizagem, acumulando o recebimento do BPC com a remuneração na condição de Aprendiz pelo período de até dois anos (BRASIL, 2011).

Destacamos, ainda, o Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que estabelece aos órgãos e Entidades do Poder Público, a responsabilidade em assegurar os direitos básicos das pessoas com deficiência (BRASIL, 1999).

E também, a importância do Decreto n. 7.612, de 17 de novembro de 2011, por meio do qual foi instituído o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite. (BRASIL, 2011).

No artigo 1º do Plano Viver Sem Limite verificamos que o mesmo tem a finalidade de promover, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência e conforme o seu parágrafo único, será executado pela União em colaboração com Estados, Distrito Federal, municípios, e com a sociedade. (BRASIL, 2011).

Por conseguinte, o Programa “Viver sem Limite”, trata-se de um Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência e tem por finalidade colocar em prática novas iniciativas e ampliar as ações desenvolvidas pelo governo em prol das pessoas com deficiência. Trata-se de políticas públicas direcionadas às pessoas com deficiência e cuja missão é promover equitativamente os direitos destas pessoas.

Portanto, o programa engloba um conjunto de políticas públicas, fundamentadas nos seguintes eixos: Atenção à Saúde, Acesso à Educação; Inclusão social e Acessibilidade. Efetivamente, as ações destes eixos possuem correlação e articulação com as demais, estruturando redes de serviços e políticas públicas competentes no sentido de possibilitar uma situação que vise garantir direitos para as pessoas com deficiência, em conformidade com suas inúmeras necessidades em ocasiões diversas de suas vidas trata, ainda da ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional. (BRASIL, 2011).

A Lei 13.146/2015, de 06/07/2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI destaca as políticas públicas para as pessoas com deficiência em áreas relativas à educação, cultura, esporte, saúde, infraestrutura urbana e trabalho. (BRASIL, 2015).

A existência dessa estrutura legal que aborda os direitos da pessoa com deficiência devem-se, principalmente, à luta do movimento de pessoas com deficiência, ininterruptamente mobilizada em prol da garantia de seus direitos.

O lema “Nada sobre nós, sem nós” surgiu com o movimento de protesto das pessoas com deficiência na África do Sul, quando o Governo se recusou a reconhecer o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, instituído pela ONU, em 1981.

Conforme salienta Sasaki (2007, p. 20) sobre o documento “*Nothing About Us Without Us: Some Historical Reflections on the Disability Movement in South Africa*” (Nada Sobre Nós, Sem Nós: Algumas Reflexões Históricas sobre o Movimento da Deficiência na África do Sul) no artigo escrito pelo ativista de direitos das pessoas com deficiência William Rowland, da República da África do Sul, o qual originou o lema do movimento das pessoas com deficiência exigindo serem ouvidas em decisões que afetam sua vida.

Com efeito, o “Nada sobre nós, sem nós” revela a certeza e consciência de que as pessoas com deficiência são plenamente convictas do que é melhor para elas. Da análise de SASSAKI (2007) sobre este lema, sobressai esta excelente explicação:

Nenhum resultado a respeito das pessoas com deficiência haverá de ser gerado sem a plena participação das próprias pessoas com deficiência. [...] Em outras palavras, as pessoas com deficiência estão dizendo: ‘Exigimos que tudo que se refira a nós seja produzido com a nossa participação. Por melhores que sejam as intenções das pessoas sem deficiência, dos órgãos públicos, das empresas, das instituições sociais ou da sociedade em geral, não mais aceitamos receber resultados forjados à nossa revelia, mesmo que em nosso benefício’ (SASSAKI, p. 8, 2007).

A OIT reconheceu, em 2004, essas reivindicações em uma declaração sobre o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, cuja temática foi ‘Nada sobre nós, sem nós’. Assim, vimos que este lema se tornou o clamor presente nas ações demandadas pelas pessoas com deficiência e respectivas organizações no mundo todo. Naquele ano ainda, o Brasil foi eleito pela organização não governamental *International Disability Rights Monitor* (IDRM) e considerado como um dos cinco países que possuem boas práticas de inclusão nas Américas. Para a classificação uma das seis condições era a existência de estrutura legal que garanta à pessoa com deficiência proteção adequada.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada no Brasil por meio do Decreto n. 6.949 de 25/08/2009, considera em seu preâmbulo “que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das decisões relativas a programas e políticas, inclusive aos que lhe dizem respeito diretamente” (BRASIL, 2009, p. 1).

Positivamente, se verifica que a criação de mecanismos de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho constitui-se em umas das principais finalidades das políticas públicas ou ações afirmativas surgidas inicialmente nos Estados Unidos e Europa.

No Brasil considera-se recente a implantação dessas políticas, no entanto, podem-se observar resultados positivos originados por elas, a exemplo das políticas de quotas promovidas pelo Estado. A discriminação em relação às pessoas com deficiência, especialmente, concernente à inserção ao trabalho traz prejuízos para a sociedade.

O objetivo primordial das políticas públicas ou ações afirmativas é que a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e no trabalho deve ter como fundamento suas potencialidades e a sociedade e suas organizações tem que se ajustar para assegurar a participação plena dessas pessoas.

As concepções que orientaram os direitos das pessoas com deficiência e seu desenvolvimento político podem ser dividido em três momentos, resumidos em políticas de segregação, de integração e de sociedade inclusiva.

Abordamos aqui, ainda que brevemente, estes conceitos históricos, já trabalhados anteriormente, com o objetivo estabelecer o marco legal dos direitos das pessoas com deficiência. Com efeito, vimos que no decorrer dos séculos, as pessoas com deficiência eram marcadas como inválidas e consideradas inúteis do ponto de vista da sociedade. Nestas circunstâncias, ao fim do século XIX surgiu a política de segregação que se caracterizou por instituir a internação permanente da pessoa com deficiência em instituições fechadas e foi praticada, aproximadamente, até a década de 1940 e apesar, de seu caráter segregacionista, significou um avanço humanitário que denotava preocupação com essas pessoas que não existia antes.

A política de integração surgiu em um movimento de reação à política de segregação institucional, com a proposta de que as pessoas com deficiência deveriam adaptar-se ao meio social.

No entanto, na década de 1980 começa a surgir uma inquietude contrária às limitações da política de integração, dando surgimento, então, ao conceito de sociedade inclusiva. Que trouxe em seu bojo os princípios de igualdade, diversidade, repúdio à discriminação e valorização das diferenças e que se transformaram nos princípios das políticas de direitos humanos de organizações internacionais e nacionais, configurados nos direitos garantidos na Constituição Brasileira. Observa-se que estes diferentes contextos ainda se fazem presentes em nossa sociedade.

### 2.3 Legislação trabalhista para a pessoa com deficiência

A abordagem acerca da inserção da pessoa no mercado de trabalho prescinde de um relato, mesmo que conciso, sobre a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foi criada no ano 1919 e traz o princípio de que a paz universal se fundamenta na justiça social. Faz parte do Sistema das Nações Unidas (ONU) e possui uma estrutura tripartite, constituída por representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores.

O Brasil é membro fundador da OIT e participa das Conferências Internacionais do Trabalho desde sua primeira reunião. É responsabilidade da OIT a elaboração e aplicação das normas internacionais do trabalho que se traduzem nas convenções e recomendações. As convenções, quando ratificadas por decisão soberana do país, se tornam parte do seu ordenamento jurídico. A OIT exerceu importante atuação no estabelecimento das legislações trabalhistas e na construção de políticas sociais, econômicas e trabalhistas século XX.

A inclusão social das pessoas com deficiência está contemplada em diversas publicações da OIT, conforme relacionado por Sasaki (2014, p.10), no Quadro 5.

Quadro 5– Documentos da OIT para inclusão laboral da pessoa com deficiência

ANO	DOCUMENTO/PUBLICAÇÕES	ASSUNTO
1925	Recomendação 22	Oportunidades de Trabalho
1951	Convenção 100	Igual Remuneração
1955	Recomendação 99	Reabilitação Profissional
1958	Convenção 111	Emprego e Discriminação no Trabalho
1962	Convenção 118	Igualdade de Atendimento (seguridade social)
1983	Convenção 159	Reabilitação Profissional e Emprego
1988	Recomendação 168	Promoção e Proteção no Emprego contra o Desemprego
1998	Princípios Fundamentais e Direito ao Trabalho	Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.
2001	Gestão das Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho: Repertório de Recomendações Práticas da OIT	Orientações práticas sobre gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho
2010	Deficiência no Local de Trabalho: Práticas Empresariais	Equilíbrio entre o trabalho, a família e a vida pessoal como condição indispensável para uma efetiva igualdade de oportunidades no mundo do trabalho
2014	Recomendações para Inclusão da Deficiência na Agenda Pós-2015: Pessoas com Deficiência e Trabalho Decente	Assegurar a igualdade de oportunidades sob a égide do trabalho decente e do combate à exclusão no campo da inclusão sócio produtiva das pessoas com deficiência.

Fonte: Sasaki (2014), adaptado pela autora.

Segue descrição sucinta acerca dos principais documentos da OIT, relativas à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, lembrando que no decorrer do trabalho alguns deles serão mais bem detalhados.

A Recomendação n. 99 institui a reabilitação profissional para capacitação das pessoas com deficiência com a finalidade aumentar oportunidades de emprego, prevê também que o emprego das pessoas com deficiência o estabelecimento de um percentual para a contratação de pessoas com deficiência.

A Convenção n. 111 da OIT que dispõe sobre a eliminação da discriminação que prejudique a igualdade de oportunidades ou de tratamento em relação ao emprego ou profissão. Esta Convenção foi promulgada no Brasil, por meio do Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968. A relevância deste documento se deve à garantia de direitos trabalhistas que proporcionam a integração ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência.

Convenção n. 159, aprovada em 20 de junho de 1983, trata da política de reabilitação profissional e emprego das pessoas com deficiência apresenta como finalidade assegurar medidas adequadas de reabilitação profissional, ao alcance de todas as pessoas com deficiência, além da promoção oportunidades de emprego. A reabilitação profissional além possibilitar a reinserção ao trabalho favorece a igualdade de oportunidades e participação no desenvolvimento social e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência.

A Recomendação n. 168 faz a regulamentação da Convenção n. 159 e assegura emprego adequado e a integração ou reintegração das pessoas com deficiência.

Destacamos que a ONU por meio da Resolução n. 31/123, proclamou o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (*Internacional Year for Disabled Person*) e instituiu, ainda, o dia três de dezembro como o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência.

Os direitos fundamentais do homem são declarados e legitimados por meio das normas internacionais de proteção e defesa, com ênfase nos direitos da pessoa com deficiência. Com a finalidade de acompanhar a evolução destas normas, relacionamos cronologicamente os principais documentos internacionais que tratam da questão, como apresentado no Quadro 6.

Quadro 6 – Principais documentos internacionais relacionados a pessoas com deficiência

ANO	ENTIDADE	DOCUMENTO	ASSUNTO
1948	ONU	Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10/12/1948.	Trata dos direitos fundamentais a partir do princípio da igualdade iniciado na Revolução Francesa com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1789.
1955	OIT	Recomendação n. 99.	Trata dos direitos da pessoa com deficiência, o texto dessa Recomendação foi ampliado e referendado pela Convenção n. 159, de 1983.
1975		Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes	Trata dos direitos das pessoas com qualquer tipo de deficiência.
1975	ONU	Resolução n. 3.447, de 09/12/1975.	Aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas.
1976		Ano Internacional das Pessoas com Deficiência	Comemorado o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência sob ao tema “A participação plena e a Igualdade”.
1981	UNESCO	Declaração de Cuenca	Recomenda a eliminação de barreiras físicas e participação de pessoas com deficiência na tomada de decisões a seu respeito.
1981		Declaração de Princípios	Apresenta o conceito de Equiparação de Oportunidades.
1982		Programa Mundial de Ação Concernente às Pessoas com Deficiência	Estabelece diretrizes para ações nacionais, ações Internacionais, pesquisa, controle e avaliação do programa para a participação de pessoas com deficiência na tomada de decisões, prevenção, reabilitação, ação comunitária, e educação do público.
1983		Declaração de Cave Hill	Um dos primeiros documentos a condenar a imagem de pessoas com deficiência como cidadãos de segunda categoria.
1983		Convenção n. 159/83	Estabelece princípios e ações para as políticas nacionais de reabilitação profissional e de emprego de pessoas com deficiência.
1983	OIT	Recomendação n. 168/83.	Editou a Recomendação n. 168, durante a 69ª Conferência em Genebra em 01/06/1983, que regulamenta a Convenção/159/83 e trata da reabilitação profissional e do emprego de pessoas com deficiência.
1990	ONU	Resolução 45/91	Propõe a execução do Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência e da Década das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas.
1993		Normas para Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência	Estabelece as medidas de implementação da igualdade de participação em acessibilidade, educação, emprego, renda e seguro social etc.
1994	UNESCO	Declaração de Salamanca	Estabelece a implementação de políticas públicas e ações para assegurar os direitos à educação das pessoas com deficiência.

(Continua...)

ANO	ENTIDADE	DOCUMENTO	ASSUNTO
1999	OEA	Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência - Convenção da Guatemala	Define discriminação como toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, ou em seus antecedentes, consequências ou percepções, que impeçam ou anulem o reconhecimento ou exercício, por parte das pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais. Regulamentada pelo Decreto 3.956, de 08 de outubro de 2001.
1999		Carta para o Terceiro Milênio da Reabilitação Internacional	Estabelece medidas para proteger os direitos das pessoas com deficiência mediante o apoio ao pleno empoderamento e inclusão em todos os aspectos da vida.
2002		Declaração de Madri	Define o parâmetro conceitual para a construção de uma sociedade inclusiva, focalizando os direitos das pessoas com deficiência, as medidas legais, mudança de atitudes, a vida independente, entre outros.
2002		Declaração de Caracas	Participantes da conferência da Rede Ibero-Americana de Organizações Não-Governamentais de Pessoas com Deficiência e Suas Famílias declaram 2004 como o Ano das Pessoas com Deficiência e Suas Famílias.
2003		Declaração de Quito	Governos da América Latina defendem uma Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, da ONU.
2006	ONU	Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência	A ONU aprovou a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, primeiro documento de direitos humanos do Século XXI.

Fonte: Elaborado pela autora com dados obtidos na literatura sobre o tema.

Nesse sentido, é oportuna a reflexão de que os as normas internacionais acerca dos direitos humanos, constituem um avanço histórico e fundamentam os direitos das pessoas com deficiência. A Declaração Universal dos Direitos Humanos compreende os direitos básicos da pessoa como condição dos direitos sociais e inscritos nos direitos fundamentais universais.

A esse respeito Oliveira (2011, p. 434) destaca que a questão da dignidade da pessoa humana surgiu como resultado das discussões sobre a universalidade do gênero humano e culminou com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, pela ONU, em 1948, que estabelece como base das sociedades modernas a liberdade, a igualdade e a dignidade da pessoa humana, nos seguintes termos:

Artigo 1 – Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

[...]

Artigo 7 – Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos tem direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação (ONU, 1948).

Documentos da ONU apresentam, em seu conjunto, os direitos relativos à pessoa com deficiência:

Art. 25- Item 1 - Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle (ONU, 1948).

No contexto internacional, salientamos a comemoração em 1976 do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência com destaque para o tema “A participação plena e a Igualdade”. Esse evento contribuiu no sentido de ampliar a concepção das necessidades e potencialidades das pessoas com deficiência em diferentes países.

O referencial histórico a partir do qual as pessoas com deficiência deixaram de ser invisíveis, segregadas e vistas como inválidas, segundo Figueira (2008, p. 115), ocorreu na década de 80. O ano de 1981 foi declarado pela ONU como o Ano Internacional da Pessoa Deficiente e foi considerado o marco legal dos direitos das pessoas com deficiência.

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1983) sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes foi aprovada na 69ª Reunião da Conferência Internacional em Genebra no ano de 1983, foi adotada no Brasil em 20 de junho de 1983, entrou em vigor no plano internacional em 20 de junho de 1985, foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 51, de 28 de agosto de 1989 (Brasil, 1989) e promulgada pelo Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991 (Brasil, 1991). Esta Convenção significou um passo importante e de grande relevância, uma vez que expressa a posição da OIT no que se refere à pessoa com deficiência.

Regulamentando a Convenção acima, a OIT editou durante a 69ª Conferência em Genebra em 1º de junho de 1983 a Recomendação n. 168 que trata da reabilitação profissional e do emprego de pessoas com deficiência.

O princípio fundamental da Convenção ampara-se na perspectiva de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade e na prerrogativa de um emprego



adequado. Os Estados que ratificaram a Convenção devem estabelecer e adotar uma política nacional a respeito do emprego e da readaptação profissional de pessoas com deficiência, bem como, assegurar que as medidas favoreçam de forma efetiva a todos que estejam nessa situação. Estas políticas devem fundamentar-se no princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência e, também com os demais trabalhadores. Devem ser disponibilizados às pessoas com deficiência serviços de orientação, de formação, de colocação, de emprego ou de outras finalidades, devidamente adaptados as suas necessidades.

Em outras palavras, se verifica que os direitos fundamentais das pessoas com deficiência estão abalizados na Convenção n. 159 da OIT, que estabelece princípios e ações para as políticas nacionais de reabilitação profissional e de emprego de pessoas com deficiência (BRASIL, 1991).

Abordamos, agora, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU, em 2006, entrando em vigor em 2008. No início de 2009, diversos países, dentre eles o Brasil, ratificaram esta Convenção. O Decreto Legislativo n. 186, de 09 de julho de 2008, aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque em 30 de março de 2007. Esta Convenção foi promulgada pelo Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009 e trata de relevante dispositivo de desenvolvimento dos direitos humanos, além de ter sido o primeiro documento de direitos humanos do Século XXI (BRASIL, 2009).

A finalidade dessa Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para pessoas com deficiência e também promover o respeito pela sua dignidade, como afirma o Artigo 1º:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. Pessoas com deficiência são pessoas que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009).

Nesse contexto, destacamos ainda, o artigo 3º da Convenção que apresenta oito princípios essenciais que devem ser adotados para o exercício pleno dos direitos da pessoa com deficiência:

Art. 3º. Os princípios da presente Convenção são:

O respeito pela dignidade inerente, à autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;  
A não discriminação;  
A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;

O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;  
A igualdade de oportunidades;  
A acessibilidade;  
A igualdade entre o homem e a mulher;  
O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade (BRASIL, 2009).

Assim, se observa que a Convenção estabelece direitos relativos à saúde; à educação inclusiva; transporte; crianças e mulheres com deficiência; atendimento em caso de calamidade; lazer; cultura; esporte; habilitação e reabilitação; trabalho e formação profissional dentre outros.

No que diz respeito ao trabalho, ratifica a ideia de inclusão de todas as pessoas com deficiência ao mundo do trabalho de forma digna e integral e reafirma as ações afirmativas, para tanto, segundo o disposto no artigo 27.

A Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência da Organização dos Estados Americanos - OEA, mais conhecida como Convenção da Guatemala, foi aprovada pelo Conselho Permanente na sessão realizada em 26 de maio de 1999 na Guatemala, foi promulgada no Brasil pelo Decreto n. 3.956, de 08 de outubro de 2001 (BRASIL, 2001) e traz no seu artigo 1º definição de “deficiência com uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social” e aborda, também o tema da discriminação contra as pessoas com deficiência, conforme disposto a seguir:

O termo ‘discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência’ significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.

Conforme o disposto em seu artigo II se verifica que a Convenção tem por finalidade a prevenção e eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência e assegurar a sua plena integração à sociedade.

O Brasil é signatário dos tratados e convenções assinalados, portanto, comprometido na defesa, atendimento e viabilização destes direitos fundamentais relativos à pessoa com deficiência.

Destarte a aprovação da Convenção 159 da OIT em 1983, Costallat (2003, p. 24) afirma que a “transição entre o modelo assistencialista que desconsiderava os potenciais das pessoas com deficiência [...] e o modelo jurídico hábil a integrar o deficiente, se deu somente com a Constituição Federal de 1988”.

A Constituição Federal Brasileira, de 1988, ao adotar o princípio da isonomia ou princípio da igualdade, reúne garantias às pessoas com deficiência, coibindo as diferenças e discriminações. Com base neste princípio, Costallat (2003, p. 41) destaca o princípio Aristotélico da igualdade, segundo o qual, deve-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida em que se desiguam. Desta forma, considera que às pessoas com deficiência devem ser assegurados direitos que permitam sua efetiva integração social e a igualdade de direitos.

A Constituição de 1988, além dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, trata das pessoas portadoras de deficiência, nos seguintes artigos:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 23 – É competência comum da União, dos Estados, do Distrito federal e dos Municípios:

XIV – proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

Art.37 [...]

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de admissão;

Art. 203 – A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente da contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

[...]

IV – a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção, ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei (BRASIL, 1988).

O artigo 227 § 1º, II prevê a criação de programas de prevenção e atendimento especializados para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como a integração social do adolescente portador de deficiência, mediante treinamento para o trabalho, convivência e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos. Prevê também a oferta de escolas especializadas (art. 208, III).

A ordenação jurídica no Brasil por meio da atual Constituição Federal de 1988 traz a proteção da pessoa com deficiência em vários de seus dispositivos citados e em capítulos

diferentes. A Constituição foi precursora de várias leis que foram criadas posteriormente, disciplinando a não discriminação, a igualdade e a integração dos deficientes e podemos reafirmar, sobre a proteção e a inclusão de pessoas com deficiência.

De acordo com Costtalat (2003, p. 27) a partir da “Constituição Federal o Brasil assumiu o compromisso de admitir a pessoa com deficiência como trabalhador”. Entretanto, reconhece que obstáculos como a discriminação e o preconceito deverão ser superados e que o desenvolvimento e aperfeiçoamento nas leis é apenas o início da luta por igualdade de oportunidades dos deficientes no mercado de trabalho.

Antes da década de 1990, as ações do Estado brasileiro no que se refere às pessoas com deficiência eram escassas, descontínuas, desarticuladas e voltadas em sua maioria para a educação, acessibilidade e questões sociais, não existindo políticas amplas e abrangentes.

O interesse público em relação aos direitos das pessoas com deficiência foi reconhecido no Brasil quando foi sancionada a Lei n.7.853, de 24 de outubro de 1989 (Brasil, 1989) que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, instituindo a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas e cria a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) e da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

A política para a pessoa com deficiência encontra-se vinculada diretamente à Presidência da República, por meio da pasta de Direitos Humanos. A Lei n. 11.958, de 26 de junho de 2009 (Brasil, 2009) e o Decreto n. 6.980, de 13 de outubro de 2009 (Brasil, 2009), transformou a CORDE em Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) e por meio do Decreto n. 8.162, de 18 de dezembro de 2013 (Brasil, 2013), adquiriu o status de Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) e tem como fundamento a defesa de direitos e a promoção da cidadania e a responsabilidade pela articulação e coordenação das políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência.

A Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995, combate a discriminação nas relações de trabalho proibindo toda e qualquer prática que discrimine e limite o acesso ou a manutenção no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, Estado civil, situação familiar ou idade. Lembrando, ainda, que o comportamento discriminativo relativo às pessoas com deficiência é caracterizado como crime, conforme o disposto no art. 8º da Lei n.7.853/1989 e punível com reclusão de um a quatro anos e multa nos casos de obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência e negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência.

A Lei n. 13.146/2015, de 06 de julho de 2015, também, trata dos crimes e das infrações administrativas em seu artigo 88 quando houver a prática, indução ou incitação à discriminação de pessoas, em razão de sua deficiência e prevê pena de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos, além de multa.

O Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta, depois de decorridos dez anos, a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências e trouxe avanços efetivos em relação ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência refletindo na criação de outras leis em seu benefício. Transcrevemos a seguir, os artigos 1º e 2º que são de fundamental importância ao estabelecer os direitos da pessoa com deficiência, como se segue:

Art. 1º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (BRASIL, 1999).

O artigo 3º traz no inciso I, a definição de deficiência como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; o inciso II define como deficiência permanente aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos e adota no inciso III a definição de incapacidade como uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O artigo 70 do Decreto n. 5.296, de 02 de dezembro de 2004, altera o artigo 4º do Decreto 3.298/1999, assim, é considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas categorias a seguir, já com a nova redação:

**I – deficiência física** – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

**II – deficiência auditiva** – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

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

**IV – deficiência mental** – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho.

**V – deficiência múltipla** – associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 1999, grifos nossos).

A Lei n. 12.764, de 27/12/2012, (BRASIL, 2012) considera a pessoa com transtorno do espectro autista como pessoa com deficiência, conforme parágrafo único do artigo 1º e a ela se aplicam os direitos e obrigações previstos na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e na legislação pertinente às pessoas com deficiência, portanto, se encontra enquadrada na Lei de Cotas.

Isto posto, contata-se que as deficiências consideradas para enquadramento na Lei de Cotas são as estabelecidas no Decreto 3.298/1999 e verifica-se que foram classificadas de acordo com a parte do corpo atingida ou com o tipo de função cujo desempenho se encontra comprometido.

A saúde da pessoa com deficiência é tratada no artigo 16 da Lei 3.298/1999 do qual destacamos o disposto no § 2º: “a deficiência ou incapacidade deve ser diagnosticada e caracterizada por equipe multidisciplinar de saúde, para fins de concessão de benefícios e serviços” (BRASIL, 1999).

O artigo 30 trata do direito da pessoa com deficiência às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente. O artigo 31 define que

Habilitação e reabilitação profissional é o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária (BRASIL, 1999).

O artigo 34 trata do acesso ao trabalho e da inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido, finalidade da política de emprego.

As modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência podem, conforme o artigo 35, ocorrer de três formas: **colocação competitiva**, quando a contratação não é diferenciada pela deficiência, na qual o empregado será avaliado com igualdade aos demais, tanto no processo seletivo quanto nas atividades laborais e também em todos os fatores inerentes à qualidade à prestação dos serviços; **colocação seletiva**, quando a pessoa com deficiência pode ser contratado em regime especial, com flexibilidade de horários, salário proporcional e ambiente de trabalho adequado para compensação de uma ou mais limitações funcionais; **processo de contratação regular** e promoção do trabalho por conta própria, ou seja, o trabalho autônomo, nas cooperativas ou em regime de economia familiar.

O Art. 36 dispõe sobre os percentuais de reabilitados e de pessoa portadora de deficiência habilitada que a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher. Considera-se pessoa com deficiência habilitada ao trabalho, aqueles que concluíram cursos de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico; curso superior, certificados por instituição pública ou privada, credenciada pelo Ministério da Educação ou Órgão equivalente; processo de habilitação ou reabilitação profissional, fornecido pelo INSS. Conforme o disposto no § 3o, “considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função” (BRASIL, 1999).

A efetivação desta determinação ocorreu somente após dois anos da criação da Lei n. 7.853/89 quando foi sancionada a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe entre outras providências, sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e é conhecida como a Lei de Cotas, conforme o artigo 93, que estabelece que empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, conforme descrito no Quadro 7.

Quadro 7– Percentual de cotas para empresa privada

	<b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>	<b>PERCENTUAL</b>
I	100 até 200 empregados	2%
II	201 a 500	3%
III	501 a 1.000	4%
IV	1.001 em diante	5%

Fonte: BRASIL (1991).

Destacamos que esta lei, conhecida como Lei de Cotas, passou a ter sua aplicabilidade cobrada apenas em 1999, em decorrência do Decreto Federal n. 3.298/99.

A Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estabelece a reserva de vagas para investidura em cargo público de pessoas com deficiência, conforme artigo 5º, parágrafos 2º:

§ 2º - Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990).

Para as pessoas com deficiência, as Leis 8112/91 e a 8213/91 podem ser avaliadas como um divisor de águas no que se refere à sua inclusão no mercado de trabalho formal. Nos últimos anos, principalmente, com a intensificação da fiscalização, se verifica um crescimento na entrada de pessoas com deficiência e reabilitados nos quadros de funcionários das empresas e órgãos públicos e a concretização de um mercado de trabalho que vem se tornando cada vez mais inclusivo.

A Lei n. 14.715, de 04 de fevereiro de 2004, dispõe sobre a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência conforme artigo 1º, ao regulamentar o inciso IX do art. 92 da Constituição Estadual de Goiás:

É assegurado às pessoas portadoras de deficiência o direito de se inscreverem em concurso público para investidura em cargo ou emprego público, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, devendo ser reservado pela administração pública direta e indireta, no mínimo, 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso público para o preenchimento com pessoas portadoras de deficiência, conforme disciplinado nesta lei (GOIÁS, 2004).

Em referência à reserva de vagas, a Lei n. 8.666/1993, de 21 de junho de 1993, conhecida como lei de licitações, trata no art. 3º da prioridade na contratação com empresas



cumpridoras da reserva de vagas, em caso de empate nas licitações, como apresentado a seguir:

Art. 3º A licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável (...).

§ 2º Em igualdade de condições, como critério de desempate, será assegurada preferência, sucessivamente, aos bens e serviços:

V - produzidos para o Estados por empresas que **comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social** e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação. (BRASIL, 1993, grifos nossos).

O art. 24, XX, da mesma lei, prevê, ainda, a utilização da modalidade de dispensa de licitação quando da contratação de associação de portadores de deficiência física, conforme se segue:

XX - na contratação de **associação de portadores de deficiência física**, (grifo nosso) sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade, por órgãos ou entidades da Administração Pública, para a prestação de serviços ou fornecimento de mão-de-obra, desde que o preço contratado seja compatível com o praticado no mercado (BRASIL, 1993).

Trata-se, portanto, da possibilidade do instituto da licitação ir além do seu objeto imediato, contribuindo e assumindo uma função social e caracterizando-se como incentivo às empresas que cumprem a Lei de Cotas.

Lei 11.180, de 23 de setembro de 2005, insere a contratação de aprendiz na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Decreto 5.598/2005, de 01 de dezembro de 2005, regulamenta a contratação de aprendizes. Conforme o artigo 2º, aprendiz é considerado aquele jovem que possui idade entre 14 e 24 anos, que esteja regularmente matriculado em curso de aprendizagem profissional e que celebre contrato de aprendizagem com estabelecimentos de qualquer natureza, em conformidade com o art. 428 da CLT. Destacamos, conforme estabelecido no parágrafo único, que não se aplica o limite de 24 anos de idade para contratação de aprendizes com deficiência (BRASIL, 2005).

O contrato de aprendizagem é um tipo de contratação especial de trabalho, firmado por escrito e por prazo determinado, cuja duração máxima é de até dois anos, no qual o empregador tem o compromisso de garantir ao aprendiz inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional e, por outro lado, o aprendiz deverá executar as atividades relativas à formação profissional.

A contratação de aprendizes é definida de acordo com percentual variável de 5% (cinco por cento) a 15% (quinze por cento) dos trabalhadores do estabelecimento, no entanto, a contratação do aprendiz com deficiência não é considerada para o cumprimento da Lei de Cotas, uma vez, que se constituem em exigências legais que visam proteger direitos distintos, que não se sobrepõem. É importante destacar que a pessoa com deficiência ao participar de programas de aprendizagem está se preparando para desempenhar atividades profissionais e se qualificando para o mundo do trabalho e, por outro lado, as empresas estão formando mão de obra qualificada que poderá ser contratada posteriormente.

A Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece em seu art. 1º:

Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação (BRASIL, 2000).

Para fins dessa Lei são estabelecidas as seguintes definições:

I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II – barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas (BRASIL, 2000).

Foi aprovado, em 14 de dezembro de 2007, pelo Comitê de Ajudas Técnicas o conceito de tecnologia assistiva com a finalidade de proporcionar subsídios às políticas públicas brasileiras, conforme apresentado a seguir:

Tecnologia Assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL 2007).

Em síntese, tecnologia assistiva é toda e qualquer ferramenta, recurso ou processo utilizado com a finalidade de proporcionar uma maior independência e autonomia à pessoa com deficiência. São consideradas Tecnologias Assistivas, portanto, desde artefatos simples, como uma colher adaptada ou um lápis com uma empunhadura mais grossa para facilitar a preensão, até sofisticados programas especiais de computador que visam à acessibilidade.

O Decreto n. 5.626/2005, de 22/12/2005, regulamenta a Lei n. 10.436, de 24/04/2002, que trata da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e também o artigo 18 da Lei n. 10.098, de 19/12/2000. Segundo o artigo 2º deste Decreto “considera-se pessoa surda aquela que, por ter perda auditiva, compreende e interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais – Libras”. (BRASIL, 2005). A inserção da Libras como disciplina curricular obrigatória nos cursos de formação de professores para o exercício do magistério tanto médio quanto superior e nos cursos de Fonoaudiologia nas instituições públicas e privadas de ensino, contribui de forma positiva para inclusão da pessoa surda na educação e no trabalho.

A promulgação da Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011, (BRASIL, 2011) que altera os artigos 20 e 21 e acrescenta o artigo 21-A da Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (LOAS), trouxe, efetivamente, alterações positivas nas regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência e acarretou melhorias para esta situação específica, fazendo com que o beneficiário tenha o benefício suspenso e não mais cancelado, em caso de se encontrar empregado, conforme estabelecido:

§ 4º A cessação do benefício de prestação continuada concedido à pessoa com deficiência não impede nova concessão do benefício, desde que atendidos os requisitos definidos em regulamento.

[...]

Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.

§ 1º Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo [...] poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21 (BRASIL, 2011).

O Decreto 7.612, de 17 de novembro de 2011, instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver Sem Limite e, conforme seu parágrafo 1º, tem como finalidade:

Promover, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência, nos termos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (BRASIL, 2011).

Como se pode ver o Plano Viver Sem Limite tem por finalidade aprimorar resultados e garantir direitos para as pessoas com deficiência com vistas a uma vida melhor e com

dignidade. O artigo. 3º deste Decreto traz as diretrizes do Plano Viver sem Limite, destacando-se o inciso III, que trata da “ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional” (BRASIL, 2011).

As publicações da Organização das Nações Unidas (ONU): *Deficiência no Local de Trabalho: Práticas Empresariais* (OIT, 2010) e *Recomendações para Inclusão da Deficiência na Agenda Pós-2015: Pessoas com Deficiência e Trabalho Decente* (OIT, 2014), já citadas anteriormente, no quadro de documentos da OIT, foram denominadas de Recomendações para a Prática da Boa Inclusão e abordam medidas a serem adotadas pelas empresas. De acordo com Sasaki (2014, p. 10) são elas: práticas relativas à operação interna das empresas; práticas para promover treinamento, contratação ou retenção de pessoas com deficiência; práticas para aumentar sua produtividade e práticas de parceria e colaboração com outros agentes para efetivar a inclusão de pessoas com deficiência.

Nas *Recomendações para Inclusão da Deficiência na Agenda Pós-2015: Pessoas Com Deficiência e Trabalho Decente*, a OIT traz as seguintes recomendações: acesso às oportunidades de trabalho decente; considerar a deficiência nos esforços nacionais de desenvolvimento e de redução da pobreza; os empenhos de desenvolvimento devem se basear em princípios de igualdade de oportunidades, não discriminação e acessibilidade; promover medidas específicas de capacitação de pessoas com deficiência; efetuar consulta às pessoas com deficiência e suas organizações na implementação de programas inerentes a essa população; promover capacitação para aqueles envolvidos em serviços que incluam, ou são destinados a pessoas com deficiência, em especial aqueles envolvidos em atividades de orientação profissional, treinamento profissional, colocação e desenvolvimento de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência e promover a coleta de dados confiáveis sobre a situação do mercado de trabalho e os padrões de vida das pessoas com deficiência.

Sasaki (2014, p.12) faz uma análise dessas publicações da OIT e avalia que as recomendações se fundamentam no modelo social da deficiência em oposição ao modelo médico, uma vez que consideram que para haver uma boa inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho propõem medidas como: modificações na sociedade, nos ambientes coletivos e de trabalho; evidenciar suas habilidades e capacidades; aceitar as diferenças individuais das pessoas com deficiência e incentivar a sua independência, as decisões devem estar centradas na pessoa com deficiência e os serviços devem ser baseados na comunidade para a efetiva inclusão, participação e cidadania desse grupo de pessoas.

## 2.4 Contextualizando a Lei de Cotas

A Lei de Cotas caracteriza-se como um instrumento que se traduz na oferta de oportunidades legítimas de trabalho para as pessoas com deficiência. Reafirma-se que este grupo representa uma parcela significativa da população que possui disposição e competência para o trabalho e, contudo, permanece à margem do mercado de trabalho por razões históricas de exclusão e, também, por conta de preconceitos e barreiras diversas. Assim, a Lei de Cotas surgiu para modificar a ordem estabelecida e assegurar trabalho digno às pessoas com deficiência.

O resgate do direito de cidadania das pessoas com deficiência, proporcionado pela Lei de Cotas, reflete o resultado de uma longa trajetória no enfrentamento de questões relacionadas às diferentes e inúmeras formas de discriminação que se encontram presentes, ainda, nos valores sociais de nossa sociedade.

Jaime e Carmo (2005) observam que a Lei 8213/1991, de 24 de julho de 1991, foi publicada quarenta e três anos após a aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), trinta e três anos após a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ter adotado a Convenção n. 111 (1958), que trata da discriminação da pessoa com deficiência no emprego e três anos após a promulgação da Constituição Federal (1988). Os autores acrescentam, ainda que, “a demonstrar a distância entre a intenção e a disponibilidade de ferramentas legais para o desenvolvimento de ações concretas, esta lei só foi regulamentada em 20 de dezembro de 1.999 (Decreto n. 3.298/99).”. Nota-se que a Instrução Normativa n. 20 que estabelecia os procedimentos a serem adotados pela fiscalização, foi emitida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (MTE), somente em 26 de janeiro de 2001 (JAIME; CARMO, 2005, p. 14).

Observa-se que, na aplicação da Lei de Cotas a inclusão, a igualdade e a empregabilidade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como o seu desenvolvimento, são a essência dessa política pública. Assim, as empresas devem se preparar para o cumprimento da lei com vistas a reconhecer as habilidades e competências do trabalhador, considerando-o além da sua deficiência.

A exigência legal determina que toda empresa com cem ou mais empregados deve ocupar de 2% a 5% por cento dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas. Desse modo, cabe observar que nesta porcentagem estão incluídas aquelas pessoas que sofreram acidentes de trabalho e que foram submetidos a processos de reabilitação e readaptação. Os percentuais estabelecidos para contratação de

pessoas com deficiência devem ser cumpridos por todas as empresas com 100 ou mais empregadas em qualquer setor, observando-se os percentuais estabelecidos, sem exceção ou estabelecimento de vagas específicas, inclusive aquelas que apresentam riscos.

Destacamos, ainda, relativamente às formas de emprego no cumprimento da Lei de Cotas, a proibição de discriminação baseada na deficiência e na diferenciação de salários no exercício da mesma função, quando ocupada por pessoa com deficiência. O sistema de cotas determina que um empregado pode ser dispensado somente quando houver nova contratação em condição idêntica para ocupar a mesma vaga.

A fiscalização da Lei de Cotas é de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que pode autuar as empresas pelo seu descumprimento. O percentual de contratação obrigatório para cada empresa é definido com base no número total de funcionários sem deficiência e, no caso, do não cumprimento, a multa é calculada por funcionário com deficiência não contratado, mais um acréscimo definido pela autoridade regional do MTE. A cada exercício é determinado um teto para a penalidade, sendo que, no ano de 2016, a Portaria Interministerial dos Ministros de Estado do Trabalho e Previdência Social (MTPS/MF), Portaria n. 1, de 08.01.2016, define no artigo 8º, inciso IV, o valor da multa a partir de R\$ 2.143,04 (dois mil, cento e quarenta e três reais e quatro centavos) até R\$ 214.301,53 (duzentos e quatorze mil, trezentos e um reais e cinquenta e três centavos), variáveis conforme a gravidade da infração (BRASIL, 2016).

O MTE por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho publicou a Instrução Normativa n. 98, de 15.08.2012, que revoga a Instrução Normativa n. 20/2001 e regulamenta, de acordo com seu artigo 1º, a fiscalização quanto à inclusão das pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários da Previdência Social reabilitados no mercado de trabalho com a finalidade de garantir o exercício pleno e igualitário do direito ao trabalho e da promoção do respeito à dignidade da pessoa humana. Ressalta-se que a Instrução Normativa deve ser entendida como um ato meramente administrativo, uma norma administrativa complementar que não é aceita como fonte formal do direito e foi considerada neste trabalho, em razão da grande contribuição para a compreensão do processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal.

O artigo. 3º estabelece que “a ação fiscal para a verificação do cumprimento da reserva legal de cargos compete à SRTE em cuja circunscrição territorial estiver instalada a **matriz da empresa**”. (BRASIL, 2012, grifo nosso).

O Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, é o fundamento legal para determinar e caracterizar a condição de pessoa com deficiência, devendo-se observar, ainda, o disposto

da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, conforme estabelecido no artigo 7º da Instrução Normativa do MTE (BRASIL, 2012).

De acordo com o artigo 2º da Instrução Normativa, cabe aos auditores fiscais do Trabalho efetuar ações de fiscalização do cumprimento da reserva de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas, na forma do art. 93 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, e, acrescenta-se, ainda, que trata da regulamentação da centralização das ações entre as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego; especifica como se dará a caracterização da pessoa com deficiência, dispõe acerca das medidas de combate às práticas discriminatórias e prevê, também, a articulação com as entidades e instituições públicas e privadas atuantes na inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas (BRASIL, 2012).

Os procedimentos definidos na Instrução Normativa n. 98/2012 devem ser adotados pelos auditores fiscais do trabalho propiciando a uniformização das ações e promovendo a atuação dos fiscais que deverão fazer parte do processo de inclusão da pessoa com deficiência junto às empresas. Tendo em vista o reconhecimento pelo MTE de que a aplicação de multas não é a finalidade da Lei de Cotas e, principalmente, não satisfaz à proposta social da mesma, cabe à fiscalização, além de verificar as contratações que as empresas alcançadas pela lei devem cumprir; acompanhar a adaptação ao ambiente de trabalho; atuar com vistas a incentivar as empresas para que promovam a qualificação das pessoas com deficiência contratadas e acompanhar, quando necessário, o seu desligamento.

A Instrução Normativa n. 98/2012, prevê, no artigo 16, o estabelecimento de procedimento especial para a ação fiscal quando verificadas razões relevantes que inviabilizem ou dificultem o cumprimento da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas, a que as empresas com mais de 100 (cem) empregados estão sujeitas, e pode estabelecer e prever prazos que deverão ser fixados mediante termo de compromisso firmado junto ao MTE.

Destaca-se, ainda, no processo de inclusão da pessoa com deficiência, o desempenho do Ministério Público do Trabalho (MPT), que atua em parceria com o MTE, com vistas a assegurar o cumprimento das normas de incremento do trabalho das pessoas com deficiência atuando, inclusive, na adoção de medidas de aproximação de empresários, autoridades públicas e organizações não governamentais. É dever do MPT defender o trabalho decente e digno, estimular e determinar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não apenas com o intuito de cumprir a lei, mas com o objetivo de alcançar a inclusão dessas pessoas com qualidade, responsabilidade e oportunidades para que possam desenvolver seus potenciais e exercer sua cidadania.

Pesquisa realizada pela i.Social – Soluções em Inclusão Social, em parceria com a empresa Catho e a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), denominada *Profissionais de Recursos Humanos – expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho - 2015* aponta que as principais dificuldades no recrutamento e contratação de pessoas com deficiência, segundo as empresas são: falta de acessibilidade na empresa, baixa qualificação dos profissionais com deficiência, dificuldade em estabelecer vagas exclusivas para pessoas com deficiência, falta de banco de currículos confiáveis, resistência dos Gestores, dificuldade em lidar com pessoas com deficiência, baixa atratividade em função da qualidade ruim das vagas destinadas às pessoas com deficiência, dentre outras, e que o principal motivo para as empresas contratarem pessoas com deficiência, ainda é o cumprimento da legislação. Em 2015 e 2016, 86% das empresas pesquisadas responderam que contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir a Lei de Cotas, em 2014 esse número foi de 81%, que já era considerado alto (I.SOCIAL, 2016).

Esses números demonstram que existem, ainda, dificuldades no processo de inclusão da pessoa com deficiência e observa-se que as empresas consideram esta contratação como um custo e não como um investimento, mesmo após vinte e cinco anos decorridos da Lei de Cotas.

Alguns autores buscaram discutir o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, com ênfase em uma avaliação crítica a respeito da Lei de Cotas. Os principais autores que atuaram nessa perspectiva foram Pastore (2000), Clemente (2008) e Rosa (2009), que, de uma forma geral, abordaram, baseados em diferentes pontos de vista, os limites desta lei e trataram de outros aspectos importantes para a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Verificam-se inúmeras críticas ao dispositivo legal que determina a reserva de vagas nas empresas; existem questionamentos acerca da efetividade da inclusão social das pessoas por meio da Lei de Cotas; restrição de postos de trabalho em razão do risco que representam para as pessoas com deficiência; número insuficiente de pessoas com deficiência para atender à lei; falta de capacitação profissional; questiona-se os percentuais da cota de acordo com o quantitativo de empregados, além de subterfúgios para isentar a responsabilidade das empresas em contratar pessoas com deficiência, dentre diversas outras argumentações.

Cabe ressaltar que foi vetada pela Presidência da República a proposta de alteração do porte da empresa submetida à reserva de vagas, determinada no art. 93 da Lei n. 8.213/1991, na Lei Brasileira de Inclusão n. 13.146/2015, que previa a redução de cem para cinquenta empregados quanto à obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, no



percentual de 2% (dois por cento). O Poder Executivo conforme divulgado, na mensagem de veto avaliou que a redução do quantitativo de 100 para 50 empregados poderia ocasionar impacto negativo em empresas de pequeno e médio porte.

A qualidade da inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, particularmente, no mercado de trabalho, é a finalidade daqueles que creem em transformações significativas para as pessoas com deficiência, mas esse processo necessita de parcerias, nas quais todos devem desempenhar papéis ativos no processo de inclusão. Conforme Sasaki (1997), a inclusão social se constitui em um processo bilateral onde a sociedade e as pessoas que estão na situação de exclusão devem se empenhar em parceria, para solucionar problemas, determinar ações e concretizar a equiparação de oportunidades para todos. Dessa forma, o direito ao trabalho decente, sem discriminação, é o desafio no cumprimento do disposto no artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU, e, conseqüentemente, ao cumprimento da Lei de Cotas.

## **2.5 Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI)**

No dia 06/07/2015 foi sancionada a Lei n. 13.146/2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI). Esta norma, publicada no Diário Oficial da União em 07/07/2015, passa a vigorar após 180 dias (*vacatio legis*) e tem por finalidade assegurar e promover, em condições de igualdade o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

A Lei 13.146/2015, que entrou em vigor em janeiro de 2016, assinala como fonte material a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, firmado em Nova York em 2007, e, no Brasil, foi aprovado pelo Decreto Legislativo n. 186/2008 e promulgado pelo Decreto n. 6.949/2009, como seu embasamento legal.

Além de reiterar os princípios da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência a Lei 13.146/2015 reproduz os conceitos de adaptação razoável e desenho universal, estabelecidos no art. 2º da Convenção. Esta norma classifica o que é deficiência, prevê atendimento prioritário e dá ênfase às políticas públicas para pessoas com deficiência em áreas como educação, saúde, trabalho, infraestrutura urbana, cultura e esporte. Este diploma legal ratifica a terminologia atualmente utilizada: pessoa com deficiência.

O artigo 2º da Lei 13146/2015 traz a definição de pessoa com deficiência, estabelece, no parágrafo 1º, parâmetros para se avaliar a deficiência e determina, no parágrafo 2º, a

incumbência do Poder Executivo na criação dos instrumentos para avaliação da deficiência, conforme estabelecido a seguir:

Art. 2º considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

§ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência (BRASIL, 2015).

Destacamos as definições para fins de aplicação desta Lei, conforme considerados no art. 3º, que estão estritamente relacionadas à temática da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e ressaltamos, ainda, a abordagem acerca das barreiras ou entraves que possam impedir ou prejudicar a efetiva participação dessas pessoas em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, como se segue:

I - **acessibilidade**: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - **desenho universal**: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

III - **tecnologia assistiva ou ajuda técnica**: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

IV - **barreiras**: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

barreiras **urbanísticas**: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

barreiras **arquitetônicas**: as existentes nos edifícios públicos e privados;

barreiras nos **transportes**: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

barreiras nas **comunicações e na informação**: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

barreiras **atitudinais**: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

barreiras **tecnológicas**: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

V - **comunicação**: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações;

VI - **adaptações razoáveis**: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

[...]

IX - **pessoa com mobilidade reduzida**: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso (BRASIL, 2015, grifos nossos).

O art. 4º trata do direito da igualdade e da não discriminação da pessoa com deficiência, preceitua o direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas, resguardando-a de qualquer forma de discriminação.

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa (BRASIL, 2015).

O art. 14 trata do direito à habilitação e de reabilitação da pessoa com deficiência, consoante descrito no seu parágrafo único:

Parágrafo único. O processo de habilitação e de reabilitação tem por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência e de sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

O direito ao trabalho é referendado pelo art. 34 da Lei 13.146/2015 que cuida da igualdade de oportunidade de trabalho, asseverando o dever das pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza em garantir ambientes acessíveis e inclusivos.

Importante ressaltar que não se deve confundir ambientes acessíveis e inclusivos com o conceito de adaptações razoáveis, tratado pelo art. 3º, inciso VI.

Destacamos aqui, o capítulo VI - do direito ao trabalho, seção I, disposições gerais, como segue:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. (BRASIL, 2015).

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação (BRASIL, 2015).

Merece destaque o artigo 35, que trata do papel das políticas públicas para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias (BRASIL, 2015).

No que se refere à colocação competitiva de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, com ênfase na igualdade de oportunidades com as demais pessoas, temos na seção III, artigo 37, que

Constitui modo de **inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas**, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (grifos nossos)

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;  
 II - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;  
 IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;  
 V - realização de avaliações periódicas;  
 VI - articulação interssetorial das políticas públicas;  
 VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes (BRASIL, 2015).

A inclusão educacional da pessoa com deficiência foi contemplada na Lei 13.146, no seu art. 28, § 1º, que trata da obrigatoriedade em instituições públicas ou privadas, de qualquer nível e modalidade de ensino, da disponibilização de professores para o atendimento educacional especializado, tradutores, intérpretes de Libras, oferta de ensino de Libras, do sistema Braille e outros recursos inclusivos.

Podemos afirmar que se trata de um momento histórico em relação à promoção e ampliação dos direitos da pessoa com deficiência, os quais abrangem, atualmente, mais de 45 milhões de brasileiros.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) tem como intuito garantir a irrestrita inclusão das pessoas com deficiência na vida social, assegurando seus direitos, por meio de políticas públicas ou de iniciativas privadas.

No que tange ao mercado de trabalho, a LBI prevê que a pessoa tenha garantido o uso de tecnologias apropriadas ou tecnologias assistivas, conforme seja necessário. Os cinemas, teatros, estádios, etc., tanto públicos quanto privados, têm por obrigatoriedade garantir a acessibilidade predial e reservar espaços e assentos adaptados para as pessoas com deficiência.

Em outras palavras, a LBI tem como finalidade básica a efetivação dos princípios e regras estabelecidas na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e segue o modelo biopsicossocial de deficiência, ao evidenciar o entendimento que os impedimentos físicos, mentais, sensoriais e intelectuais não determinam obstáculos por si mesmos. Os obstáculos que impedem o pleno exercício de direitos ocorrem por meio das barreiras atitudinais, arquitetônicas, urbanísticas, tecnológicas, de comunicação, de acessibilidade, além de outras, originadas na sociedade.

A LBI adota o novo modelo social da deficiência, fundamentado nos direitos humanos, em que o ambiente interfere ou influencia diretamente na independência e liberdades da pessoa com deficiência. Nesse cenário, considera-se fundamental a

implementação de estratégias sociais, políticas e jurídicas para eliminação de obstáculos e discriminações, de forma a permitir que essas pessoas possam manifestar suas capacidades e viver de maneira independente e autônoma na sociedade.

Com fulcro no extenso arcabouço das leis que asseguram os direitos da pessoa com deficiência, a LBI consolida como direito humano e princípio fundamental diversas ações tais como: direito à educação, ao trabalho, à saúde, desenho universal, tecnologias assistivas e acessibilidade, dentre outros. Da mesma forma, traz novos fundamentos que irão exigir com mais rigor o cumprimento desses princípios e direitos. A título de exemplo, citamos a questão da acessibilidade, definida nos seus artigos 3º e 53º, que se constitui em direito já consolidado em legislação anterior, portanto, já se encontrava em vigência, de tal modo que, ao considerar os direitos fundamentais que garantem à pessoa com deficiência exercer seus direitos de participação social e cidadania, a LBI não estabeleceu novos prazos para adaptação ou adequação de prédios públicos e privados que tenham utilização pública ou de uso coletivo, tendo em vista se tratar de fatos e direitos já estabelecidos. Portanto, para direitos já consolidados, resta a aplicação dos dispositivos legais.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência prevê, ainda, que pode estar sujeito à pena de um a três anos de reclusão quem discriminar qualquer pessoa com deficiência.

Concretamente, como se pode observar, a LBI não é importante apenas para as pessoas com deficiência, representa uma transformação ideológica que impacta toda a sociedade, promovendo o respeito à diversidade e à dignidade de todos.

Ante o cenário atual, é evidente a relevância de todo estudo que pretenda verificar se os direitos e garantias previstos em instrumentos internacionais, na Constituição Federal e leis infraconstitucionais, estão sendo efetivamente cumpridas, especificamente, no que concerne ao direito ao trabalho alinhado aos princípios da dignidade da pessoa humana, principal embasamento dos princípios da igualdade e da não discriminação constantes na Carta Magna e, também, em instrumentos internacionais ratificados pelo Brasil.

Assim, se verifica a existência de leis em vigor que visam à inserção social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho mediante o estabelecimento de cotas em empresas privadas e de reserva de vagas para investidura em cargos públicos.

Com a finalidade de se apreender o objeto desta investigação faz-se necessária uma melhor compreensão das leis e normas em vigor, e uma verificação da atuação de órgãos governamentais, além da busca por dados produzidos por órgãos ou institutos de pesquisa e

associações representativas do segmento em estudo, acerca da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A inclusão da pessoa com deficiência na comunidade é um grande desafio que postula a adoção de mecanismos que promovam “o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social”, conforme o estabelecido na Lei n. 7.583, de 24 de outubro de 1989, e, conseqüentemente, a igualdade de oportunidades e a preparação para a vida (BRASIL, 1989).

Em resumo, consideram-se como políticas públicas os programas, ações e atividades desenvolvidas pelo Estado, direta ou indiretamente, com a participação de entes públicos ou privados, que visam assegurar direitos de cidadania para determinado segmento social, cultural, étnico ou econômico.

Nesta investigação, pretende-se obter um perfil do segmento de pessoas com deficiência, com foco na sua inserção na força de trabalho, destacando-se esta inclusão nas perspectivas constitucionais, na legislação pertinente e se efetuar o levantamento de dados disponíveis para se conhecer a realidade desse segmento da sociedade, no âmbito do Estado de Goiás. Assim, são de fundamental importância uma estrutura teórica e um instrumental analítico capazes de permitir a análise dos fenômenos relacionados ao desenvolvimento regional e territorial.

### 3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo é dedicado à questão da pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho, com foco restrito ao Estado de Goiás e está dividido em três partes.

Na primeira parte, são apresentados os procedimentos metodológicos da investigação.

Na segunda parte, a partir dos dados do Censo IBGE 2010, da Pesquisa Nacional de Saúde, de 2013, e da RAIS, é apresentado um panorama do emprego formal da pessoa com deficiência, com a finalidade de se conhecer os dados relativos à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no Estado de Goiás.

A terceira parte traz a os resultados da pesquisa acerca da percepção dos Gestores que atuam na inclusão laboral de pessoas com deficiência.

#### 3.1 Procedimentos metodológicos

Para a realização deste trabalho foi necessário lançar mão da pesquisa bibliográfica, do levantamento de dados secundários e de questionário respondido por Gestores de órgãos responsáveis pelo controle de políticas públicas em Goiás.

Para Gil (2007, p. 44), a pesquisa bibliográfica é utilizada nas investigações que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema. Segundo Fonseca (2002, p. 32), a pesquisa bibliográfica é realizada por meio do “Levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de *web sites*, [...] que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto”.

A **pesquisa bibliográfica** foi realizada com a finalidade de se estabelecer a evolução histórica da pessoa com deficiência, a conceituação e a terminologia específica desta área e realizar o estudo dos aspectos legais, a partir de referências teóricas e legais já publicadas.

O **levantamento de dados secundários**, de caráter quantitativo, foi realizado junto a órgãos, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), utilizando-se dados do Censo Demográfico 2010 e da Pesquisa Nacional de Saúde, de 2013; o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Delegacia Regional do Trabalho em Goiás; a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). A opção por dados secundários coletados em fontes oficiais se deve ao fato de



oferecerem maior credibilidade e por se constituírem dados consolidados, dificilmente obtidos por pesquisador individual. Destaca-se que são atribuições dos órgãos oficiais, entre outras, prover dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e disponibilizar informações sobre o mercado de trabalho.

Segundo Marconi e Lakatos (2001), na pesquisa quantitativa ocorre a descrição de um fenômeno ou situação, por meio de um estudo realizado em determinado espaço-tempo. Gil (1996) declara que a pesquisa descritiva tem por objetivo fundamental descrever as características de determinada população ou fenômeno para se estabelecer possíveis relações entre variáveis.

Assim, por meio de dados oficiais e estatísticos pretende-se mapear o processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, no Estado de Goiás. A coleta de dados secundários abrange o período de 2010 a 2016 e leva em consideração apenas os dados relativos à situação de ocupação de postos de trabalho no Estado de Goiás. Os dados secundários relativos ao Brasil foram considerados apenas para efeitos de comparação.

A pesquisa foi realizada no período de janeiro a março de 2017 por meio da aplicação de **questionário** (APÊNDICE A) respondido por Gestores de políticas públicas relacionadas ao processo de inserção formal das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no Estado de Goiás, foi utilizado com a finalidade de se obter dados que permitam conhecer a avaliação que esses Gestores fazem com relação à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

O grupo respondente da pesquisa foi formado por Auditores Fiscais e/ou Analistas do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e da Previdência Social, Procuradores e outros agentes públicos do Ministério Público do Trabalho e demais Órgãos Públicos, Presidentes, Gestores, Diretores e Coordenadores de Entidades, Associações, Conselhos ou Núcleos de Inclusão de Pessoas com Deficiência e ONGs, dentre outros agentes, ativistas e pessoas que atuam, direta ou indiretamente, nesta inserção. A escolha dos participantes se caracterizou por ser uma amostra por conveniência, não compreendendo todos os agentes, entidades e órgãos que atuam na inclusão trabalhista das pessoas com deficiência no Estado de Goiás.

A pesquisa relativa aos dados primários foi realizada por meio da aplicação de questionário, respondido pelo grupo mencionado. Segundo Marconi e Lakatos (2001), o questionário é uma ferramenta de coleta de dados formada por um conjunto de perguntas respondidas por escrito. O questionário compreende perguntas com respostas quantitativas e perguntas com respostas discursivas, que levam em conta a percepção do entrevistado em

relação a um fato. Considerando-se que não existe uma base numérica que permita o dimensionamento da quantidade dos sujeitos envolvidos com políticas públicas de inclusão laboral, critério adotado foi o grau de homogeneidade ou semelhança desse grupo, uma vez que, quanto menos variada é a população, menor é a amostra necessária. Participaram da pesquisa 20 (vinte) Gestores.

A elaboração do questionário foi realizada por meio da adequação aos objetivos da presente investigação da pesquisa *Profissionais de Recursos Humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*, realizada, em 2016, pela *i.Social - Soluções em Inclusão Social* (I.SOCIAL, 2016), em parceria com a Catho Empresas e Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH). As publicações da *i.Social*, em 2014 e 2016 tem a finalidade de oferecer subsídio aos profissionais de recursos humanos na gestão de ações para a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Tendo em vista a abrangência da pesquisa e seu público-alvo, os resultados representam uma visão geral dos gestores de recursos humanos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no país.

O questionário passou por um processo de pré-teste com a finalidade verificar a perceptibilidade das perguntas por parte dos respondentes, o tempo médio utilizado para respondê-lo e a melhor forma para se efetivar a coleta de dados. Esse procedimento possibilitou identificar a necessidade de ajustes para definição do questionário a ser utilizado.

O presente projeto de pesquisa foi realizado com a ciência e concordância do Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Alves Faria (UniAlfa), conforme os procedimentos descritos no protocolo de pesquisa, relativos à realização da investigação proposta. Destacamos que os trabalhos e publicações originados a partir desta pesquisa têm propósito unicamente acadêmico e que foi garantido o anonimato dos informantes, conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B). Os resultados da pesquisa serão encaminhados aos agentes participantes para conhecimento.

Na coleta de dados em fonte primária, junto a Gestores que atuam na inserção trabalhista da pessoa com deficiência, o questionário foi entregue pessoalmente aos agentes participantes e respondidos individualmente sem a participação ou interferência da pesquisadora. Após a coleta dos dados foram utilizados os recursos da ferramenta *Formulários do Google* na tabulação e representação estatística dos dados em forma de gráficos e tabelas, formando um banco de dados por meio do agrupamento de variáveis relacionadas às informações coletadas, facilitando a realização da análise. Para Gil (2009), a

análise tem como escopo organizar e extrair os dados coletados de forma a propiciar o provimento de respostas ao problema proposto pela investigação.

Por fim, na interpretação e discussão dos resultados buscou-se atribuir significado amplo às respostas encontradas, fazendo-se uma relação com os conhecimentos obtidos anteriormente.

### **3.2 Resultados e discussão**

A investigação das características da população com deficiência tem apresentado modificações ao longo dos censos demográficos, evoluindo do modelo médico para o modelo biopsicosocial, recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), fundamentado nas recomendações internacionais da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), de 2001. A CIF, ao avaliar também os fatores sociais e ambientais que influenciam nessa limitação, entende que a incapacidade é mais do que um sintoma físico e patológico.

Desde o Censo 2000, para o segmento da população composto pelas pessoas com deficiência, a coleta de dados foi efetuada de acordo com as orientações do Grupo de Washington (*Washington Group on Disability Statistics - GW*), que é um grupo pertencente à ONU, cujo foco é trabalhar nas questões de medidas sobre deficiência e tem como objetivo padronizar o levantamento das estatísticas das pessoas com deficiência, tanto nos censos populacionais como em outras pesquisas domiciliares com vistas a alcançar o conhecimento pleno do campo da deficiência e das barreiras impostas às pessoas com deficiência pela sociedade.

Conforme recomendações do Grupo de Washington a respeito de estatísticas sobre pessoas com deficiência, as perguntas, nos questionários de coletas de dados, procuram caracterizar as deficiências visual, auditiva e motora, conforme os seguintes graus de dificuldade: “alguma dificuldade em realizar”; “grande dificuldade em realizar”; “não consegue realizar de modo algum”, além da caracterização da deficiência mental ou intelectual, para a qual o IBGE, no Censo 2010, trabalhou com a seguinte pergunta: “Tem alguma deficiência mental/intelectual permanente que limite as suas atividades habituais, como trabalhar, ir a escola, brincar, etc.?” e as alternativas: “1- Sim (Quando for declarada a existência de deficiência mental permanente que dificulte a realização de atividades

diárias).” e “2- Não (Mesmo quando a pessoa possuir perturbações ou doenças mentais, tais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose.)” (IBGE, 2010).

Assim, é possível detectar na população com deficiência diferentes níveis de dificuldade em enxergar, ouvir, locomover-se ou raciocinar nos quais a funcionalidade não se refere apenas à restrição corporal, mas sobretudo, a uma organização e estrutura social flexível e que se adeque a todos os tipos de pessoas.

Antes de prosseguir, é importante apresentar algumas observações acerca da metodologia utilizada no Censo de 2010 para caracterização da população com deficiência. Conforme consta na divulgação dos dados do Censo 2010 do IBGE (2010, p. 72) as questões que dizem respeito a pessoas com deficiência foram tratadas no Brasil desde o “levantamento censitário de 1872 e nos Censos Demográficos de 1890, 1900, 1920, 1940, 1991 e 2000, porém, com mudanças nos conceitos utilizados ou na formulação das perguntas, o que não permite a comparabilidade direta entre esses levantamentos” (IBGE, 2010, p. 72). Segundo Lenzi (2012, p. 13), embora não exista total comparação entre os dados do censo, em função das diferentes metodologias de coleta, os resultados “podem ser utilizados para planejamento gerais de políticas e serviços públicos; programas de igualdades de oportunidades; monitoramento de alguns aspectos da tendência da deficiência no país”.

A verificação das características da população com deficiência adota a metodologia censitária de auto declaração do entrevistado, com exceção das pessoas com deficiência mental e menores de 10 anos de idade, que, nesses casos, são representadas por seus pais ou responsáveis.

No Censo 2010, o IBGE promoveu um aperfeiçoamento da metodologia de coleta de dados relativos à pessoa com deficiência, com vistas a assegurar maior precisão às características desta população, demonstrando que existe um predomínio de diferentes tipos de deficiência característicos dessa população.

A classificação da deficiência foi efetuada por meio da avaliação do grau de severidade, conforme a percepção sobre as funcionalidades das próprias pessoas entrevistadas. Desse modo, na análise sobre os tipos de deficiência pesquisados é utilizada a expressão “pelo menos uma das deficiências investigadas: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual”.

Importante esclarecer que no Censo quando se aborda a “população total” as pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez, considerando a primeira deficiência informada. Assim, quando se faz a abordagem referente ao quantitativo

ou percentual da população com deficiência, relativamente à população total, trata-se das pessoas que declararam possuir pelo menos uma das deficiências investigadas e foi acatado apenas um tipo de deficiência para a contagem geral dessa população.

Por outro lado, pode ocorrer a existência de mais de um tipo de deficiência em indivíduos dessa população, em virtude da coleta de dados permitir que um indivíduo declare mais de um tipo de deficiência. Desse modo, quando se faz o detalhamento quanto aos “tipos de deficiência” esse quantitativo ou percentual se diferencia, uma vez que é considerado, conforme cada deficiência declarada.

Já a análise constituída a partir dos dados da RAIS se diferencia, neste ponto, em relação aos registros do Censo, sendo que na RAIS as pessoas com mais de uma deficiência são classificadas em uma categoria denominada “deficiência múltipla”.

Feitas estas observações, reiteramos que os dados, tabelas, gráficos e demais informações apresentados neste trabalho foram obtidos a partir de bases de dados de órgãos oficiais.

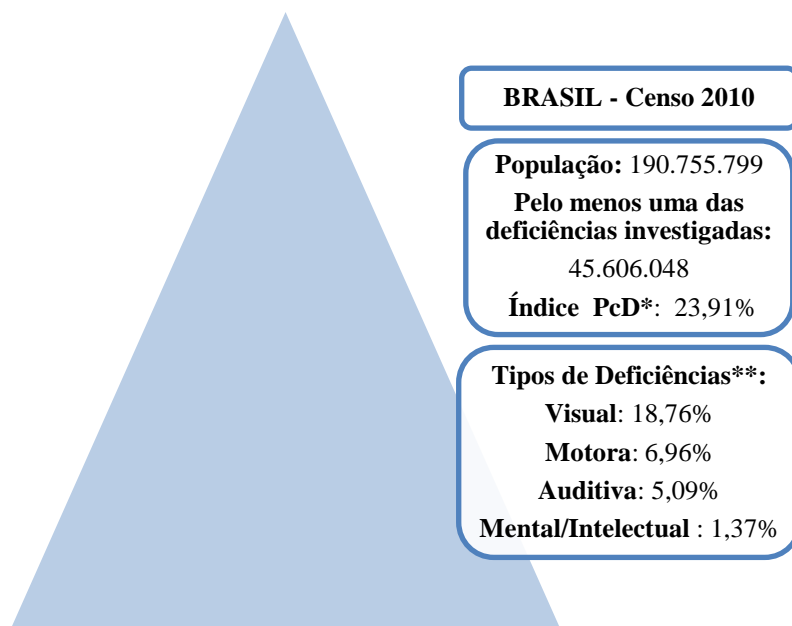
### 3.2.1 Dados do Censo IBGE 2010

Segundo o Censo 2010, os dados relativos à população residente no país demonstram que da população brasileira de 190.755.799 pessoas, 45.606.048 (23,91%) têm algum tipo de deficiência sensoriais (visual, auditiva, tátil, cinestésicas), motora, mental ou intelectual.

Os dados utilizados para a contagem da população total e com deficiência no Brasil e em Goiás foram extraídos da Tabela 3426 do Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA). Destacamos que segundo a metodologia do Censo, para o total da população as pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez, considerando-se a primeira deficiência informada. No entanto, quando se efetua a soma por tipo de deficiências pode ocorrer a declaração de mais de um tipo de deficiência por pessoa.

No Censo 2010, segundo dados do IBGE por tipo de deficiência, no Brasil a deficiência visual foi a que apresentou maior ocorrência, com 35.774.392 (18,76%), seguida pela deficiência motora, com 13.265.599 (6,96%), deficiência auditiva com 9.717.318 (5,09%), e a deficiência mental ou intelectual com 2.611.536 (1,37%), como mostra a Figura 2.

Figura 2 – População com deficiência no Brasil



\* Para o total e percentual da população com deficiência, as pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez, considerando-se a primeira deficiência informada.

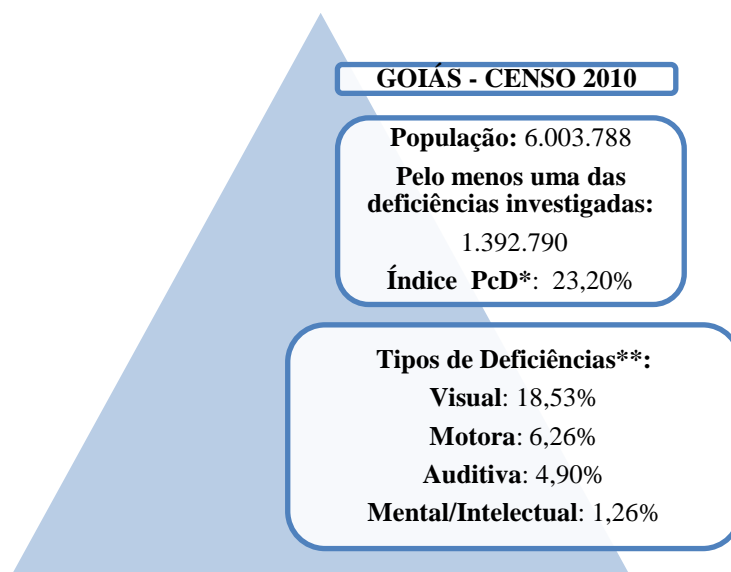
\*\*Tipos de deficiência: percentual total de 32,18%, em razão da declaração de mais de uma deficiência por pessoa.

Fonte: Elaborado a partir de dados do IBGE (2010).

No Estado de Goiás, o Censo Demográfico de 2010 demonstrou que para uma população de 6.003.788 de pessoas, 1.392.790 (23,20%) tem algum tipo de deficiência.

Em Goiás, assim como no Brasil, observa-se que a deficiência visual, apresentou a maior ocorrência, afetando 1.112.402 pessoas (18,5%) da população do Estado, seguida da deficiência motora 376.565 (6,2%), da deficiência auditiva 294.029 (4,9%) e da deficiência mental ou intelectual 75.853 (1,2%), como mostra a Figura 3.

Figura 3 – População com deficiência no Estado de Goiás



\* Para o total e percentual da população com deficiência, as pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez, considerando-se a primeira deficiência informada.

\*\*Tipos de deficiência: percentual total de 30,95%, em razão da declaração de mais de uma deficiência por pessoa.

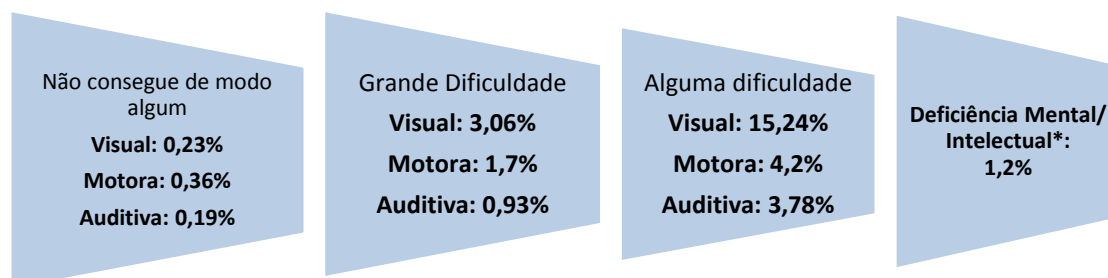
Fonte: Elaborado a partir de dados do IBGE (2010).

Os índices sobre as pessoas com deficiência em Goiás apresentam proporções muito próximas aos percentuais do país (Brasil 23,94%, Goiás 23,20%), seja na quantidade/percentual, seja na distribuição por deficiência e quando se avalia o quantitativo de homens e mulheres no segmento de pessoas com deficiência, que foi da ordem de 10,2% para os homens e 12,9% para as mulheres em Goiás e de 10,3% para os homens e 13,5% para as mulheres, no País.

O contingente de pessoas que possuem deficiências foi calculado no Censo 2010 pelo somatório das respostas positivas às perguntas: “tem grande dificuldade” e “não consegue de modo algum”, que identificam o quadro das deficiências severas e à pergunta “alguma dificuldade”, que identifica as deficiências leves. O quantitativo das pessoas que apresentam deficiências severas é proporcionalmente menor do que o quantitativo das pessoas que declaram ter “alguma dificuldade” em ouvir, enxergar e em se locomover. No Estado 0,36% das pessoas com deficiência não conseguem se locomover; 0,23% são totalmente cegas e 0,19% são totalmente surdas. Para aferição da deficiência mental/intelectual foi utilizada metodologia diferente da classificação das demais deficiências investigadas.

A Figura 4 mostra esses percentuais, além dos percentuais para os demais graus de dificuldades declarados.

Figura 4 – Graus de deficiências em Goiás



\*Para aferição da deficiência mental/intelectual foi utilizada metodologia diferente da classificação das demais deficiências investigadas.

Fonte: Elaborado a partir de dados do IBGE (2010).

O quantitativo identificado para a deficiência mental/intelectual foi de 1,3% no Brasil e de 1,2%, em Goiás.

O Censo 2010 evidencia que o contingente populacional representado por 23,94% da população que declarou possuir pelo menos uma das deficiências investigadas é bastante alto na população brasileira.

A inserção formal da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é amparada por um arcabouço legal que assegura seus direitos ao trabalho, à proteção contra o desemprego e à não discriminação no trabalho, como vimos nos capítulos anteriores. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Constituição Federal do Brasil e a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência asseguram à pessoa com deficiência as mesmas condições de igualdade da população sem deficiência. A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como a lei de Cotas, em razão do seu artigo 93, determina percentuais para contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas nas empresas com mais de 100 empregados.

Para aferição da inserção das pessoas no mercado de trabalho, o IBGE utiliza o indicador denominado de taxa de atividade, que calcula o percentual de pessoas economicamente ativas na população de 10 ou mais anos de idade.

Entretanto, considera-se que estes dados foram medidos por meio de variáveis não adequadas atualmente às relações de trabalho no país, em razão de se considerar como pessoa economicamente ativa as pessoas com acima de 10 anos de idade, sendo que a



legislação trabalhista e a Constituição da República só permitem o trabalho do menor a partir de 16 até os 18 anos de idade e a partir dos 14 anos de idade, somente na condição de aprendiz.

Os dados do Censo 2010 indicam que 5.092.674 pessoas no Estado de Goiás tem idade acima de 10 anos, sendo que 1.349.306 (26,5%) possuem pelo menos uma das deficiências investigadas e 3.742.228 (73,5%) não possuem nenhuma deficiência. A diferença de aproximadamente 0,02% nos dados se refere à categoria sem declaração no censo. A Tabela 1 mostra os quantitativos e percentuais de pessoas com pelo menos uma deficiência e sem nenhuma deficiência em Goiás.

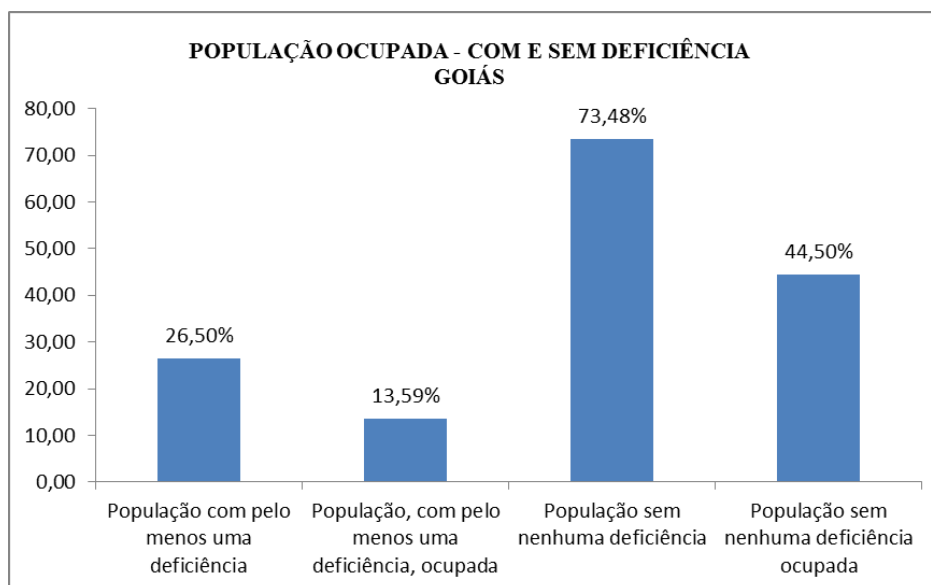
Tabela 1- Pessoas acima de dez anos ou mais de idade que ocupam postos de trabalho

Pessoas de 10 anos ou mais de idade, por existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas e situação de ocupação na semana de referência						
Unidade Territorial - Goiás				Ano 2010		
Variáveis	População Total		Pelo menos uma das deficiências investigadas		Nenhuma das deficiências	
	Total	Ocupadas	Total	Ocupadas	Total	Ocupadas
Valor Absoluto	5.092.674	2.959.329	1.349.306	692.285	3.742.228	2.266.265
Percentual	100%	58,11%	26,50%	13,59%	73,48%	44,50%

Fonte: Elaborado a partir de dados do IBGE (2010).

O total da população ocupada em Goiás, em 2010, era de 2.958.550, sendo 692.285 (13,59%) pessoas com deficiência e 2.266.265 (44,5%) das pessoas sem nenhuma deficiência, representando um percentual de 58% de pessoas ocupadas no Estado, considerando-se a população acima de 10 anos. Como se pode ver, esta situação indica uma grande discrepância entre a população de pessoas com deficiências ocupadas comparadas às pessoas sem nenhuma deficiência. A diferença de aproximadamente 0,02% nos dados se refere à categoria “sem declaração” no censo. O Gráfico 1 mostra as pessoas com e sem deficiência que ocupam postos de trabalho no Estado.

Gráfico 1 – População ocupada, com pelo menos uma e sem nenhuma deficiência



Fonte: Elaborado a partir de dados do IBGE (2010).

Segundo o Censo de 2010, no Estado de Goiás o quantitativo e o percentual de pessoas economicamente ativas no segmento das pessoas com deficiência era de 692.285 (13,59%) e no Brasil de 65.697.714 (12,57%). Em comparação às pessoas sem deficiência esses percentuais foram de 40,73% para o Brasil e 44,5% para o Estado de Goiás.

A despeito da existência de um conjunto de leis para assegurar e proteger os direitos e promover a igualdade das pessoas com deficiência na sociedade, além da exigência de reserva legal de cotas para trabalhadores com deficiência, os dados do Censo 2010 apontam que a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é considerada baixa relativamente à participação das pessoas que não têm deficiência.

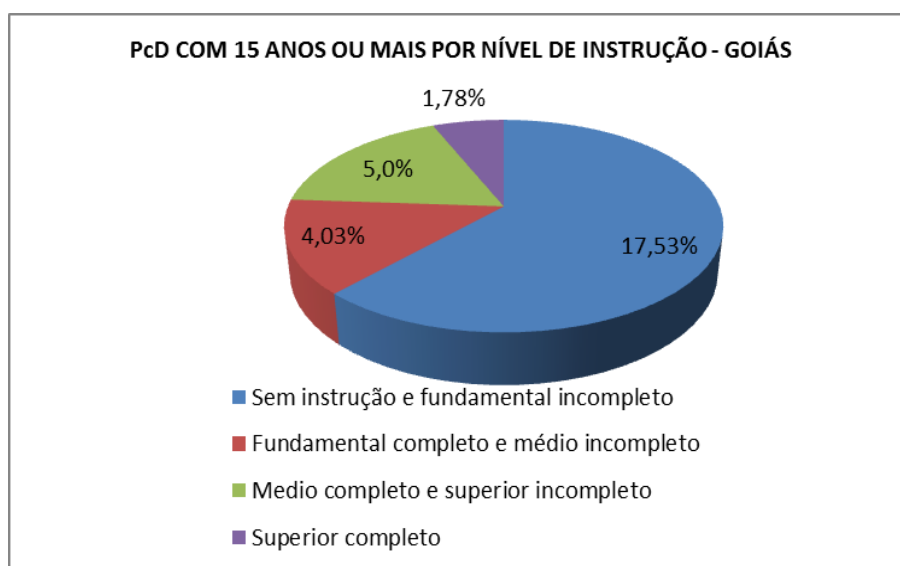
Da população de pessoas em idade ativa em Goiás com pelo menos uma deficiência 371.726 (7,3%) eram homens e 320.559 (6,2%) mulheres. Por outro lado, se verifica que o percentual das pessoas ocupadas que não apresentavam nenhuma deficiência 1.361.886 (26,74%) eram homens e 904.378 (17,76%) mulheres. Isto evidencia que a população masculina ocupa o maior número de empregos formais e indica, também, uma grande desigualdade na ocupação de postos de trabalho entre o segmento de pessoas com deficiência e o de pessoas que não possuem nenhuma deficiência.

O nível de instrução foi aferido pelo IBGE considerando-se a proporção de pessoas de 15 anos ou mais de idade que alcançaram determinados níveis de estudo. A maior ocorrência de pessoas com deficiência foi no nível “sem instrução e com ensino fundamental incompleto” no quantitativo de 799.649 (17,53%) e a menor foi no nível “superior

completo” com 81.042 (1,78%). Esses indicadores estão bastante abaixo dos percentuais verificados na população sem deficiência que foi de 1.228.634 (26,94%) para a população “sem instrução e ensino fundamental incompleto” e 313.420 (6,87%) para o superior completo.

Outra discrepância entre os dois segmentos ocorreu no “ensino médio completo e superior incompleto”, sendo que para as pessoas com deficiência foi de 228.134 (5,0%) e no segmento de pessoas sem deficiência foi de 985.124 (21,6%), indicando uma grande diferença no índice de escolarização das pessoas com deficiência relativamente às pessoas sem deficiência, também no ensino médio. O Gráfico 2 mostra os percentuais de pessoas com deficiência, por nível de instrução, observando-se que o percentual total para as PcDs escolarizadas é de 28,34% e de 71,06% para as pessoas sem nenhuma deficiência, com uma diferença aproximada de 0,02%.

Gráfico 2 – PcD com 15 anos ou mais, por nível de instrução, em Goiás

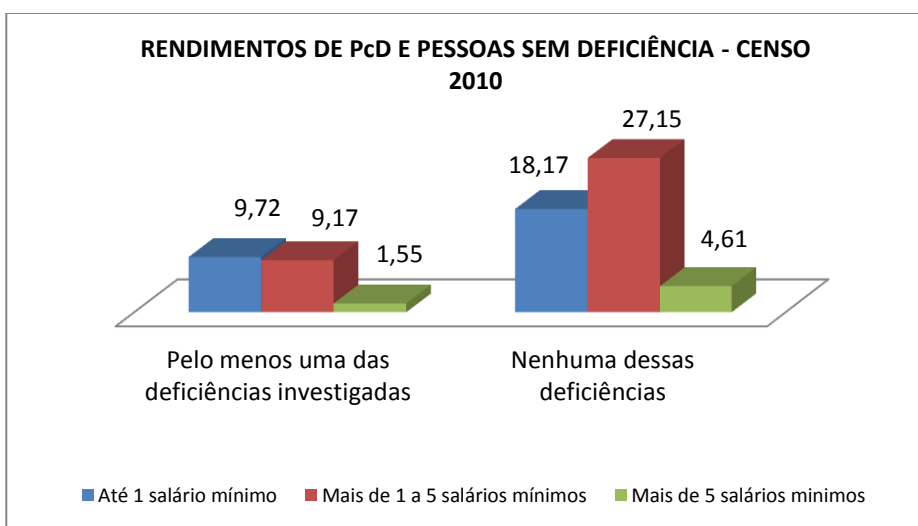


Fonte: Elaborado a partir de dados do IBGE (2010).

No Censo 2010, os resultados revelaram diferenças expressivas entre o nível de instrução das pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas e o daquelas sem nenhuma deficiência. Entretanto, quando se considera as barreiras que as pessoas com deficiência se deparam no seu cotidiano em relação às diversas atividades, inclusive, à educação, pode-se afirmar que os percentuais verificados nos diversos níveis de instrução são significativos para o processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e precisam ser melhorados para garantir maior participação.

Em relação ao rendimento do trabalho aferido em salários mínimos no Censo 2010 para a população em Goiás acima de 10 anos com pelo menos um das deficiências investigadas, observa-se que o percentual da população com deficiência na classe de “até 1 (um) salário mínimo” foi de 9,72%. Esse percentual foi relativamente um pouco acima da classe de “1 (um) a 5(cinco) salários mínimos”, que foi de 9,17%. Para a classe de “mais de 5 (cinco) salários mínimos” o índice cai para 1,55% o que guarda uma relação direta com as taxas de escolaridade deste segmento. O Gráfico 3 mostra as classes de rendimento para a população com e sem deficiência.

Gráfico 3 – Rendimento das pessoas com e sem deficiência em Goiás



Fonte: Elaborado a partir de dados do IBGE (2010).

Quanto à população sem deficiência, no Estado de Goiás, vimos que a população é representativamente maior para a classe de rendimentos de “mais de 1 (um) a 5 (cinco) salários mínimos”, que foi de 27,1%. Assim, para esta classe nas demais os rendimentos auferidos pela população com deficiência foi significativamente menor comparado à população sem deficiência.

No Estado de Goiás a análise da população com deficiência segundo o grau de dificuldade e as classes de rendimento nominal mensal mostrou que a maior empregabilidade ocorreu com pessoas com deficiência visual (16,3%), principalmente no grupo de pessoas com alguma dificuldade (13,4%) e a maior concentração ocorreu na classe de “mais de 1 (um) a 5 (cinco) salários mínimos”, na ordem de 6,3%.

Pessoas com deficiência auditiva empregadas apresentaram um percentual geral de 4,6% e maior ocorrência na classe de rendimento de “até 1 (um) salário mínimo”, que foi de 1,8%, também, na categoria de alguma dificuldade.

O percentual geral de pessoas com deficiência motora empregadas foi de 5,9% e a maior concentração salarial foi na classe de “até 1 (um) salário mínimo”, na ordem de 2,2% para os que apresentaram alguma dificuldade.

Para as pessoas com deficiência intelectual, o percentual foi bastante baixo, apenas 0,9% empregadas. Para todas as deficiências, inclusive deficiência intelectual, os percentuais da classe de rendimento de mais de cinco salários mínimos foi bastante baixa. Isso significa que este tipo de deficiência é o que mais compromete a inserção no mercado de trabalho, pois poucos conseguem ultrapassar essa faixa de rendimentos. A Tabela 2 mostra esses indicadores, no Estado de Goiás, considerando-se pessoas com 10 ou mais anos de idade.

Tabela 2 – Tipos de deficiência e classes de rendimento

Pessoas de 10 anos ou mais de idade, por tipo de deficiência, segundo as classes de rendimento nominal mensal										
Unidade Territorial - Goiás Ano 2010										
Tipo de deficiência	Deficiência visual			Deficiência auditiva			Deficiência motora			Mental/ intelectual
Classes de rendimento nominal mensal	Não consegue de modo algum (%)	Grande dificuldade (%)	Alguma dificuldade (%)	Não consegue de modo algum (%)	Grande dificuldade (%)	Alguma dificuldade (%)	Não consegue de modo algum (%)	Grande dificuldade (%)	Alguma dificuldade (%)	(%)
Até 1 salário mínimo	0,1	1,58	5,98	0,1	0,55	1,8	0,22	1,06	2,24	0,71
Mais de 1 a 5 salários mínimos	0,07	1,05	6,35	0,04	0,31	1,51	0,07	0,52	1,51	0,21
Mais de 5 salários mínimos	0,02	0,13	1,11	0,01	0,04	0,24	0,02	0,06	0,22	0,03
Subtotal (%)	0,19	2,76	13,44	0,15	0,9	3,55	0,31	1,64	3,97	0,95
Total (%)	16,39			4,6			5,92			0,95

Fonte: Elaborado a partir de dados do IBGE (2010).

O comparativo por tipo de deficiência investigada relativamente às taxas de atividade aponta que a deficiência mental ou intelectual influenciou como maior fator limitante na participação no mercado de trabalho. A deficiência visual foi o tipo de deficiência que mais ocorreu na população, seguida da deficiência motora e da deficiência auditiva.

Sobre o rendimento do trabalhador no Estado de Goiás e sua formação escolar, avaliada pela quantidade dos anos dedicados ao estudo ou pelos níveis de ensino concluídos, verifica-se que o grau de escolaridade tem grande influência para o acesso ao trabalho e à renda. Quando ocorre o descumprimento do direito à educação, em qualquer nível, do ensino fundamental ao superior, haverá impacto negativo para a inserção trabalhista de qualquer pessoa, inclusive, para a pessoa com deficiência.

### 3.2.2 Dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013

O IBGE divulgou novos dados sobre a população com deficiência com a publicação da “Pesquisa Nacional de Saúde 2013: ciclos de vida” (IBGE, 2015) e da “Pesquisa Nacional de Saúde: indicadores de saúde e mercado de trabalho” (IBGE, 2016). A PNS foi realizada no ano de 2013 com a publicação dos dados em 2015 e 2016.

A publicação da PNS de 2015 traz indicadores específicos para determinados grupos populacionais, dos quais, distingue-se o segmento das pessoas com deficiência com dados relativos às deficiências física, auditiva, visual e mental/intelectual. Na publicação de 2016, o IBGE mostra alguns indicadores desagregados, apresentados nos volumes anteriores como grupos de idade, sexo, cor ou raça e escolaridade na perspectiva do mercado de trabalho.

Na pesquisa realizada no ano de 2013, a população de pessoas residentes em domicílios particulares permanentes no Brasil foi estimada em 200,6 milhões de pessoas e 12.437.200 (6,2%) desse total possuíam pelo menos uma dos quatro tipos de deficiências investigadas. A população com deficiência foi avaliada sem detalhamento sobre suas funcionalidades. Para aferição da força de trabalho dessa população estabeleceu-se a classificação de pessoas com 14 anos ou mais de idade.

Os resultados relativos à população com deficiência, para o Brasil e para o Estado de Goiás, estão demonstrados na Tabela 3, compreendendo as deficiências investigadas por situação de domicílio e sexo.

Tabela 3 - PcD por tipo de deficiências, no Brasil e em Goiás

Pessoas com deficiências investigadas - 2013								
Unidade Territorial - Brasil/Goiás								
Unidade Territorial	Intelectual		Física		Auditiva		Visual	
	Total (1.000)	Percentual	Total (1.000)	Percentual	Total (1.000)	Percentual	Total (1.000)	Percentual
BRASIL	1.564	0,8	2.651	3,4	2.239	1,1	7.283	3,6
GOIÁS	38	0,6	103	12,2	60	0,9	177	14,9

Fonte: Elaborado a partir de dados da Pesquisa Nacional de Saúde (IBGE, 2013).

A PNS 2013 mostrou que 0,8% da população no Brasil e 0,6% no Estado de Goiás declararam ter deficiência intelectual e foi a que apresentou menor frequência comparada às outras deficiências investigadas, tanto em termos nacionais como para o Estado de Goiás.

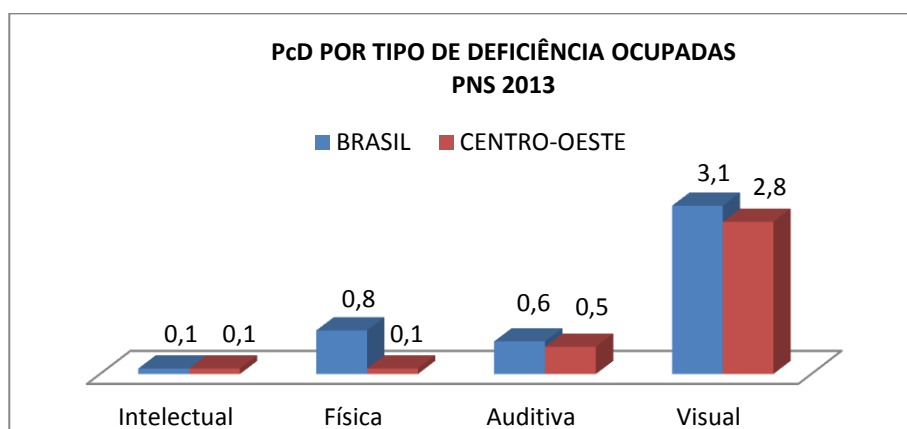
Os dados relativos à deficiência física apontam o percentual de 3,4% da população do Brasil e 12,2% para a população do Estado de Goiás. A deficiência física indicou um percentual alto da população no Estado de Goiás, comparativamente ao indicador nacional.

A população declarada com deficiência auditiva apontou o percentual de 1,1% da população do país e de 0,9% para a população do Estado de Goiás. A deficiência visual aparece como a mais representativa da população brasileira (3,6%) e da população goiana (14,9%).

A PNS 2013 avaliou a população com deficiência, objetivamente, em física, visual, auditiva e intelectual, sem detalhamento sobre suas funcionalidades. Para aferição da força de trabalho dessa população estabeleceu o critério de pessoas com 14 anos ou mais de idade.

Os resultados da PNS 2013 relativas às deficiências investigadas por condição em relação à força de trabalho na semana de referência e situação do domicílio demonstram uma maior concentração na classificação da deficiência visual, tanto no Brasil, quanto na região Centro-Oeste. Por outro lado, observa-se que a deficiência intelectual foi a que apresentou os menores indicadores tanto nacional quanto regional. O Gráfico 4 demonstra o percentual de pessoas com 14 anos ou mais de idade, por tipo de deficiência, segundo a ocupação no Brasil e na região Centro-Oeste, em 2013, observando-se que não foram detalhados os dados referentes à força de trabalho por Estado.

Gráfico 4 – População ocupada por tipo de deficiência - Brasil e Centro-Oeste



Fonte: Elaborado a partir de dados do IBGE/PNS – 2013.

### 3.2.3 Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)

A RAIS foi criada pelo Decreto n. 76.900/1975, de 23/12/1975, e se trata de um cadastro de abrangência nacional, com frequência anual e obrigatória para a totalidade dos

estabelecimentos do setor público e privado (BRASIL, 1975) e representa uma das mais importantes fontes de informação relativamente aos dados estatísticos para acompanhamento e caracterização a respeito do mercado de trabalho formal no Brasil. De modo geral, a RAIS constitui-se em uma declaração que todas as empresas privadas ou públicas têm obrigação de preencher e que compreende informações que se destinam a suprir as estatísticas relativas ao trabalho e à área social do Governo. A logística da RAIS é de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego e abrange o acompanhamento e controle da totalidade do processo, desde o recebimento, o cadastramento e a divulgação de informações.

O significado de trabalho formal na RAIS fundamenta-se na definição da OIT e compreende os trabalhadores e empregados com carteira assinada, inclusive o trabalhador doméstico que tem carteira assinada, os militares, os funcionários públicos, os estatutários, o trabalhador autônomo e o empregador, enfim, todos aqueles que contribuem para a previdência social.

O Ministério do Trabalho passou a exigir das empresas a informação da existência de trabalhadores “Portadores de Necessidades Especiais” na RAIS, a partir do ano de 2007, com a especificação do tipo de deficiência. Dessa forma a variável tipo de deficiência foi divulgada na RAIS pela primeira vez a partir daquele ano, quando foi efetuada a análise e divulgação dos vínculos formais de emprego para esta categoria, relacionando as variáveis: tipo de deficiência, sexo, raça e remuneração.

No presente trabalho, o panorama do emprego formal no Brasil, segundo os dados da RAIS, no período de 2010 a 2016 abrange os tipos de deficiências física, auditiva, visual, intelectual, múltiplas deficiências e reabilitados.

Na Tabela 4 consta o estoque de emprego formal para toda a população e os vínculos declarados para pessoas com deficiência no período de 2010 a 2015 no Brasil.

Tabela 4 – Variação absoluta no total de empregos em 31/12/15, no Brasil

Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total de Deficientes	306.013	325.291	330.296	357.797	381.322	403.255
Não Deficientes	43.762.342	45.985.340	47.128.416	48.590.636	49.190.188	47.657.552
Total	44.068.355	46.310.631	47.458.712	48.948.433	49.571.510	48.060.807

Fonte: Elaborado a partir de dados da RAIS/2010 a 2015 (BRASIL, 2015).

A análise da variação relativa da quantidade de emprego formal das pessoas com deficiência, comparativamente aos vínculos da população total, indica uma estabilidade



relativa no período de 2010 a 2014 no patamar de 0,7% e um pequeno aumento, em 2015, na ordem de 0,1%.

A Tabela 5 indica a ocorrência de um crescimento progressivo da participação da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho no período de 2010 a 2015.

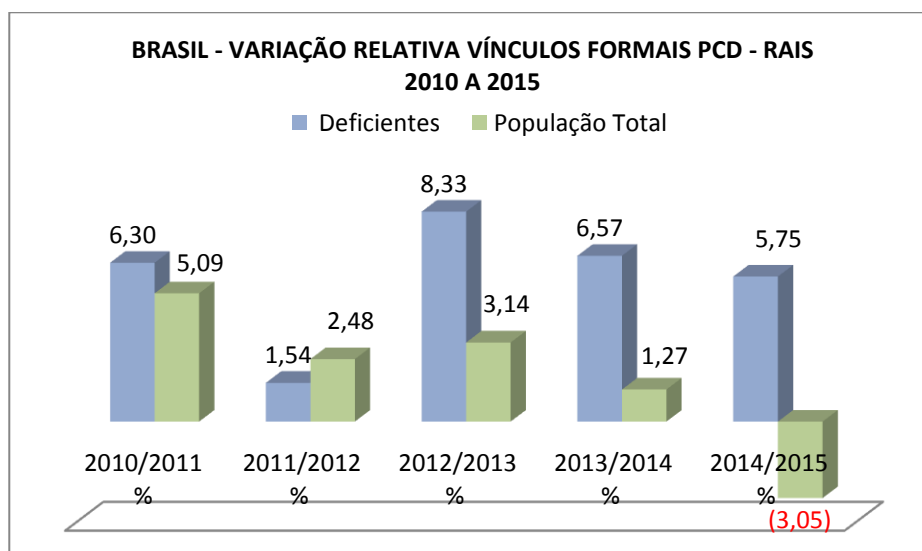
Tabela 5 – Variação relativa do total de empregos em 31/12/15 no Brasil

RAIS	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Vínculos Total	2.242.276	1.148.081	1.489.721	623.077	-1.510.703
Vínculos PcD	19.278	5.005	27.501	23.525	21.933
Variação relativa quantidade PcD/Total população	0,69	0,70	0,70	0,73	0,77

Fonte: Elaborado a partir de dados da RAIS/2010 a 2015 (BRASIL, 2015).

No período analisado, verifica-se que no Brasil os vínculos para a pessoa com deficiência vêm sofrendo um decréscimo após o ano de 2013. No entanto, comparado ao decréscimo ocorrido nos vínculos da população total no país com destaque para o percentual negativo de menos 3,0% em 2015, podemos observar uma estabilidade nos vínculos formais da pessoa com deficiência relativamente à queda dos vínculos no mercado formal do país, conforme Gráfico 5.

Gráfico 5 – Variação relativa dos vínculos formais de PcD e da população total, no Brasil



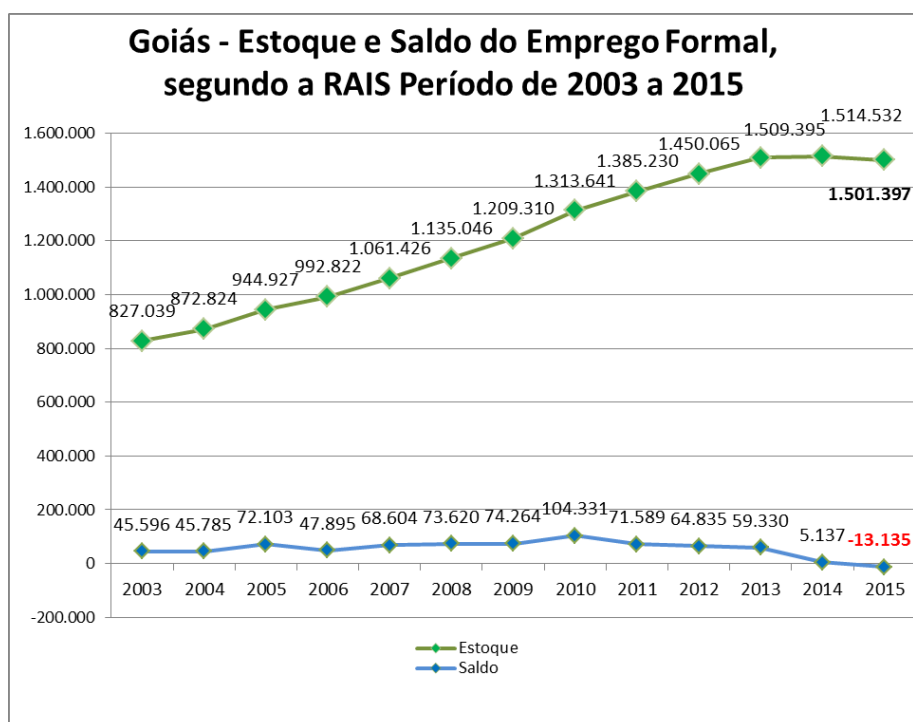
Fonte: Elaborado a partir de dados da RAIS/2010 a 2015 (BRASIL, 2015).

A seguir, apresentamos a evolução do mercado formal de empregos para a população total do Estado de Goiás e para a população com deficiência no período de 2003 a 2016, fundamentados nos resultados da RAIS.

O emprego formal no Estado de Goiás indica uma evolução positiva com o maior aumento no estoque de empregos no ano de 2010. Nos anos de 2011 a 2013, verifica-se uma queda gradual no estoque de empregos, a qual, em 2014, foi bastante acentuada com a geração de apenas 5,1 mil empregos. No ano de 2015, além de não ocorrer a geração de empregos, houve uma forte redução indicando resultados negativos para o emprego formal no Estado.

O Gráfico 6 mostra a evolução de emprego formal no Estado de Goiás, no período de 2003 a 2015.

Gráfico 6 - Estoque e saldo do emprego formal em Goiás



Fonte: BRASIL (2015).

Dessa forma, podemos observar no Estado de Goiás a tendência de queda, como ocorreu no emprego formal no país, com um decréscimo no estoque de emprego no patamar de 1,5 milhões de vínculos declarados no mercado formal e um declínio de 13.135 vínculos no estoque de empregos do Estado. Entretanto, nota-se que em relação à variação relativa para as pessoas com deficiência, os níveis de emprego se mantiveram estáveis.

Os resultados da RAIS relativos à população com deficiência formalmente inserida no mercado formal de trabalho no Estado de Goiás mostram que em 2013, 9,0 mil pessoas foram declaradas com vínculo empregatício e no ano de 2014, esse contingente foi de 10,9 mil indicando uma variação absoluta de 1,9 mil vínculos.

A variação relativa dos vínculos formais para a pessoa com deficiência demonstra que a maior alteração ocorreu na declaração de deficiência múltipla na ordem de 128%, seguida das declarações de deficiência visual com o índice de 54,7%. A menor alteração relativa ocorreu nos vínculos declarados para a deficiência física na ordem de 7,5%, porém, observa-se que esta deficiência é a que concentra o maior número de empregos formais no Estado de Goiás.

A Tabela 6 mostra as variações relativas dos vínculos formais ocorridas em Goiás, no período de 2013 a 2015.

Tabela 6 - Variação relativa dos vínculos de PcD

Variação Absoluta e Relativa por Tipo de Deficiência Goiás - 2013/2014/2015							
	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (mental)	Múltipla	Reabilitado	Total
2013	4.858	1.642	675	342	556	943	9.016
2014	5.222	2.040	1.044	472	1.269	947	10.994
2015	5.765	2.329	1.211	579	1.744	949	12.577
Variação Relativa (%) - 2013/2014							
Percentual	7,49	24,24	54,67	38,01	128,24	0,42	21,94
Variação Relativa (%) - 2014/2015							
Percentual	10,40	14,17	16,00	22,67	37,43	0,21	14,40

Fonte: Elaborado a partir de dados da RAIS 2013/2014 (BRASIL, 2014).

A análise dos dados da RAIS, no período de 2014 a 2015 indica que houve uma variação de 1,6 mil (14,4%) vínculos para a pessoa com deficiência no Estado de Goiás. A variação relativa dos vínculos formais no Estado de Goiás de 2014 e 2015 indicam que a maior alteração ocorreu também nas declarações de deficiência múltipla e uma continuidade na tendência da deficiência física com o maior estoque de vínculos.

No período de 2013 a 2015 os dados da RAIS demonstram um aumento significativo nas declarações de vínculos para as deficiências múltiplas que em 2013 era de 0,5 mil empregos e em 2015 de 1,7 mil. A deficiência física e os reabilitados apresentaram maior estabilidade nas declarações de vínculo, seguida pela deficiência auditiva. A estabilidade verificada para a deficiência auditiva pode estar relacionada à efetividade da política pública

implementada pelo do Decreto n. 5.626/2005, de 22/12/2005, que trouxe melhorias para a inclusão da pessoa surda nas áreas de educação e trabalho, em razão da obrigatoriedade da LIBRAS no ensino médio e superior. A deficiência visual foi a que apresentou o menor número de declarações, no entanto, de 2013 para 2014 apresentou um acréscimo expressivo com o índice de 54,7% e de 16%, em 2015.

No ano de 2014, conforme resultados da RAIS, os vínculos empregatícios declarados para pessoas com deficiência em Goiás eram de 11,0 mil empregos, representando uma variação de 0,7%, relativamente a 2013.

Na abordagem por tipo de deficiência e grau de instrução, verifica-se que o ensino médio corresponde ao maior número de vínculos para todas as deficiências declaradas. O menor índice de instrução foi verificado na deficiência mental, porém, é importante considerar a diferenciação entre os tipos de deficiência e a correspondente capacidade para a escolarização da pessoa com deficiência. Os níveis de instrução nas categorias doutorado e mestrado são os que apresentaram menor número de vínculos empregatícios.

A Tabela 7 mostra os vínculos por grau de instrução e tipo de deficiência.

Tabela 7 - Vínculos por tipo de deficiência e escolaridade em Goiás - 2014

Grau de Instrução	Física (%)	Auditiva (%)	Visual (%)	Intelectual (Mental) (%)	Múltipla (%)	Reabilitado (%)
Analfabeto	0,31	0,88	0,29	6,36	0,08	0,32
Até o 5º ano Incompleto Ensino Fundamental	3,62	7,45	5,08	11,02	1,18	5,49
5º ano Completo Ensino Fundamental.	3,62	5,83	3,35	5,93	2,36	3,59
6º ao 9º ano Incompleto Ensino Fundamental	7,28	10,20	7,85	16,53	2,13	7,29
Fundamental Completo	9,36	11,57	9,10	12,50	5,99	8,66
Médio Incompleto	8,52	9,95	7,66	13,35	2,36	6,86
Médio Completo	45,44	37,60	41,57	30,30	38,30	48,57
Superior Incompleto	4,69	2,99	3,83	1,48	3,23	3,27
Superior Completo	17,02	13,24	20,69	2,54	44,29	15,95
Mestrado	0,10	0,20	0,48	0,00	0,08	0,00
Doutorado	0,04	0,10	0,10	0,00	0,00	0,00

Fonte: Elaborado a partir de dados da RAIS 2014 (BRASIL, 2014).

A análise dos dados referentes ao grau de instrução revela o predomínio do sexo masculino nos diversos níveis, exceto para o superior completo em que a representatividade das mulheres é de 65,2%.

Os rendimentos do segmento de pessoas com deficiência com vínculos no mercado formal, segundo dados da RAIS relativos aos tipos de deficiência, indicam que ocorreram aumentos reais comparativamente aos rendimentos auferidos em dezembro de 2013 para todos os tipos de deficiência.

A análise dos rendimentos indica que a remuneração média dos deficientes, em 2014, foi maior que a dos que não apresentavam nenhum tipo de deficiência e que as maiores variações nos rendimentos ocorreram nas deficiências mental e múltipla, conforme Tabela 8, além da variação da remuneração média por tipo de deficiência no Estado de Goiás.

Tabela 8- Vínculos por tipo de deficiência e remuneração média em Goiás

TIPO DE DEFICIÊNCIA	RAIS/2014		RAIS/2013		Aumento Real da Remuneração Média (%) 2013 e 2014
	Média	(R\$)	Média	(R\$)	
Múltipla		2.141,32		1.663,18	21,20
Intelectual (Mental)		1.079,59		866,61	17,27
Visual		2.523,38		2.147,93	10,59
Auditiva		1.942,81		1.708,54	7,04
Reabilitado		2.674,13		2.355,22	6,88
Física		1.868,15		1.707,39	3,00
Total de Deficientes		2.011,33		1.773,72	6,75
Não Deficientes		2.040,11		1.849,59	3,83
Total		2.039,90		1.849,14	3,85

Fonte: Elaborado a partir de dados da RAIS 2014 (BRASIL, 2014).

Os resultados da RAIS, em 2014, indicam que o rendimento médio das pessoas com deficiência foi de R\$ 2.011,33, um pouco menor que o valor médio dos rendimentos do total de vínculos formais (R\$ 2.039,90). Observa-se que a redução dos rendimentos das pessoas com deficiência mental impactou os rendimentos médios do total das pessoas com deficiência.

### 3.2.4 Fiscalização do Emprego da PcD – Empresas com Matriz em Goiás

A Instrução Normativa n. 98, de 15.08.2012, do Ministério do Trabalho/Secretaria de Inspeção do Trabalho regulamentou a fiscalização quanto à inclusão das pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários da Previdência Social reabilitados no mercado de trabalho e estabelecendo no seu artigo. 3º que “a ação fiscal para a verificação do cumprimento da

reserva legal de cargos compete à SRTE em cuja circunscrição territorial estiver instalada a **matriz da empresa**” (BRASIL, 2012, grifo nosso). Os dados apresentados, a seguir, referem-se às empresas que possuem matriz no Estado de Goiás e à inserção das pessoas com deficiência nestas empresas.

Os resultados relativos ao estoque de empregos para a pessoa com deficiência nas empresas que possuem matriz em Goiás nos meses de janeiro e setembro de 2016 indicam que existiam 5.395 (29,08%) vínculos em janeiro, houve um acréscimo de 576 vínculos até o mês de setembro do mesmo ano, perfazendo um total de 5.971 (31,85%) vínculos empregatícios com um saldo de vagas não ocupadas de 12.776 (68,15%) em setembro.

A Tabela 9 mostra o total de pessoas com deficiências contratados nas empresas que possuem matriz em Goiás, no período de janeiro e setembro de 2016.

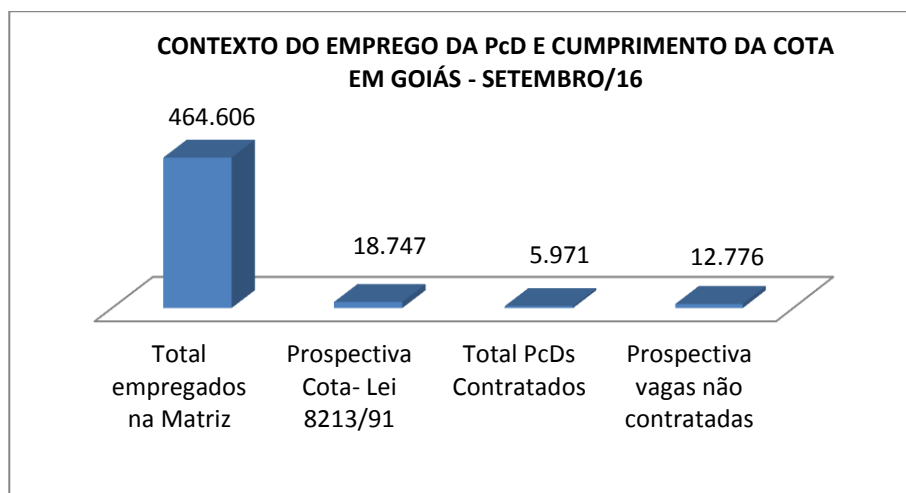
Tabela 9 – Total de PcD empregadas em empresas com matriz em Goiás - Janeiro e setembro/2016

Emprego da PcD - Empresas com Matriz no Estado de Goiás em Janeiro e Setembro/2016		
Meses	Janeiro	Setembro
Empresas com 100 ou mais pessoas empregadas e com matriz localizada no Estado	1.219	1.267
Total de empregados	461.485	464.606
Previsão de vagas Cota ou Reabilitados - Lei 8213/1991	18.554	18.747
Total PcD contratados	5.395	5.971
Prospectiva de vagas para PcD não contratadas	13.159	12.776
Percentual contratados	29,08	31,85
Prospectiva do percentual de vagas para PcD não contratadas	70,92	68,15

Fonte: Elaborado a partir da base de dados MTE/CAGED (BRASIL, 2016).

O Gráfico 7 apresenta o quantitativo de pessoas com deficiência contratados até a data base de setembro/2016 no total de 464.606 vínculos, correspondentes ao total de empregados nas 1.267 empresas que possuem matriz no Estado de Goiás. Conforme os percentuais estabelecidos na Lei 8.213/1991 (Lei de Cotas) pode-se fazer uma prospectiva de 18.747 vagas para pessoas com deficiência nestas empresas. O total de pessoas contratadas é de 5.971, portanto, existe uma projeção de déficit de 12.776 vagas não contratadas.

Gráfico 7 – Contexto do emprego para a PcD e cumprimento da Cota em Goiás



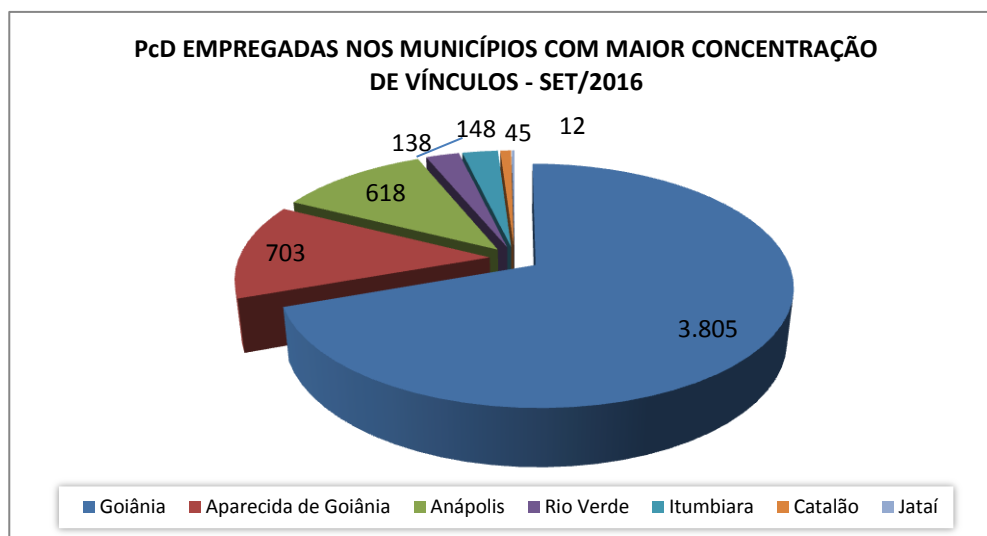
Fonte: Elaborado a partir da base de dados MTE/CAGED (BRASIL, 2016).

Os municípios de Goiânia, Aparecida de Goiânia, Anápolis, Rio Verde, Itumbiara, Catalão, Jataí e Senador Canedo apresentados nesta análise representam 78,74% dos vínculos declarados, concentrados no total de 756 (59,7%) empresas das 1.267 empresas com matriz no Estado.

Os municípios do Estado de Goiás que apresentam maior concentração de vínculos para pessoas com deficiência, na data base de setembro de 2016, são Goiânia, com o quantitativo de 3.805 (20,30%) empregados; Aparecida de Goiânia, com 703 (3,75%); e Anápolis 618 (3,30%). Já o município de Jataí aparece com o menor número de vínculos para a pessoa com deficiência, com apenas 12 vínculos declarados (0,06%).

O Gráfico 8 mostra o número vínculos nos municípios que apresentam a maior concentração de contratação de pessoas com deficiência no Estado de Goiás.

Gráfico 8 - Municípios que concentram maiores vínculos para PcD em Goiás



Fonte: Elaborado a partir da base de dados MTE/CAGED (BRASIL, 2016).

O município de Goiânia, apesar de concentrar o maior número de vínculos, ainda apresenta um percentual alto de não ocupação para as pessoas com deficiência na ordem de 31,66%.

Os resultados dos dados secundários do Censo 2010 e da RAIS, no período de 2010 a 2016 se constituem em informações que podem auxiliar nas tomadas de decisões relativas às pessoas com deficiência e, também, como subsídio para formulação e aplicação de políticas públicas e ações afirmativas, no entanto, não possibilitam o cruzamento de dados em virtude das especificidades, variáveis e critérios de realização de cada pesquisa.

### 3.3 Percepção dos Gestores sobre a inserção de PcD no mercado de trabalho

A pesquisa foi efetuada com representantes que atuam e/ou exercem cargos, funções ou atividades relativas à inclusão de pessoas com deficiência em Goiás, conforme relacionado: Ministério do Trabalho; Sistema Nacional de Emprego (SINE/MTE); Ordem dos Advogados de Goiás (OAB) – Comitê dos Direitos da Pessoa com Deficiência; Associação dos Deficientes Físicos de Goiás (ADFEGO); Associação Pestalozzi de Goiânia – Centro Integrado de Educação e Trabalho/Unidade Pró-Labor; Federação das Indústrias do Estado de Goiás (FIEG); Associação das Mulheres Deficientes Auditivas e Surdas de Goiás (AMDASGO); Fórum Goiano de Inclusão no Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência e Reabilitados pelo INSS (FIMTPODER); Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH); Secretaria Cidadã/Gerência de Promoção dos Direitos da Pessoa com



Deficiência - Estado de Goiás; Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CEDO) e Ministério Público do Trabalho.

A pesquisa teve como finalidade a obtenção de dados com a perspectiva de se conhecer a percepção desses Gestores relativamente à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no Estado de Goiás.

À vista da homogeneidade e semelhança do grupo investigado, em virtude da atuação em uma atividade específica, foram distribuídos 27 (vinte e sete) questionários dos quais obtivemos 20 (vinte) respondentes da pesquisa. Dos sete questionários não incluídos na pesquisa, dois agentes se recusaram em participar da pesquisa e cinco a entregaram fora do prazo da pesquisa.

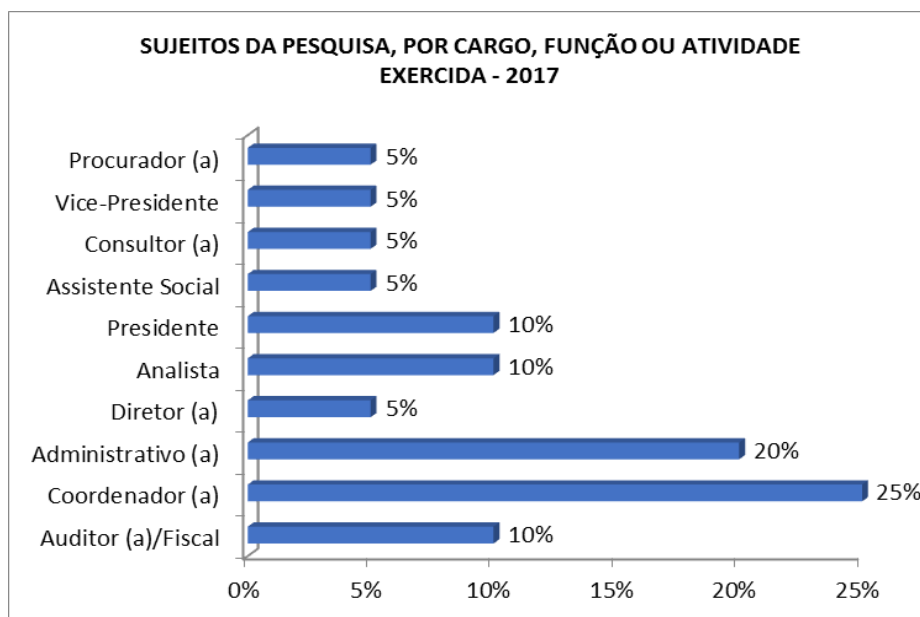
Para a coleta de dados junto aos Gestores, foi tomada como referência a pesquisa *Profissionais de recursos humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*, realizada, em 2016, pela *i.Social - Soluções em Inclusão Social*, em parceria com a Catho e ABRH (I.SOCIAL, 2016).

A pesquisa realizada pela *i.Social* traz o mapeamento de informações com a finalidade de oferecer subsídio aos profissionais de recursos humanos na gestão de ações para a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Tendo em vista a abrangência da pesquisa e seu público-alvo, verifica-se que os resultados propiciaram uma visão geral dos profissionais de recursos humanos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no país, tendo já formado um quadro dessa inclusão, segundo as pesquisas sobre o tema realizadas desde o ano de 2014.

Desta maneira, optamos por efetuar uma pesquisa com os Gestores que atuam na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, buscando apreender suas percepções acerca desta inserção, no estado de Goiás.

O perfil profissional dos participantes referente ao cargo, função ou atividade que exercem ou que mais se assemelham à atuação dos Gestores da inclusão trabalhista da pessoa com deficiência apontou uma predominância de sujeitos atuando como Coordenadores; em funções administrativas; Auditores, Analistas e Presidentes e as demais na mesma proporção de Procuradores, Vice-Presidentes, Consultores e assistentes Sociais. O Gráfico 9 demonstra as atividades profissionais exercidas pelos respondentes.

Gráfico 9 – Perfil profissional dos Gestores que atuam com a inclusão da PcD



Fonte: Dados da pesquisa.

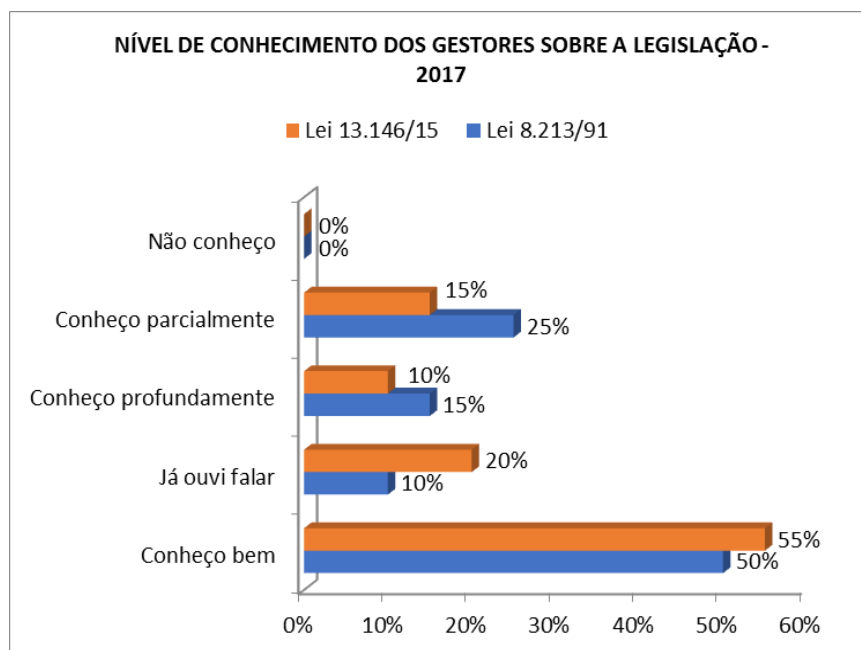
Em seguida, são apresentados os resultados das questões relativas à percepção dos Gestores de políticas de inclusão quanto à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, em Goiás.

### 3.3.1 Conhecimento da legislação específica

As respostas mostram que metade ou pouco mais da metade dos Gestores participantes da pesquisa afirmaram conhecer bem a legislação; alguns conhecem apenas parcialmente; outros apenas ouviram falar e bem poucos conhecem profundamente estas leis.

Os resultados sobre o nível de conhecimento dos Gestores sobre a legislação específica, representada pela Lei de Cotas (Lei 8.213/91) e pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/15), estão apresentados no Gráfico 10.

Gráfico 10 – Conhecimento da legislação específica



Fonte: Dados da pesquisa.

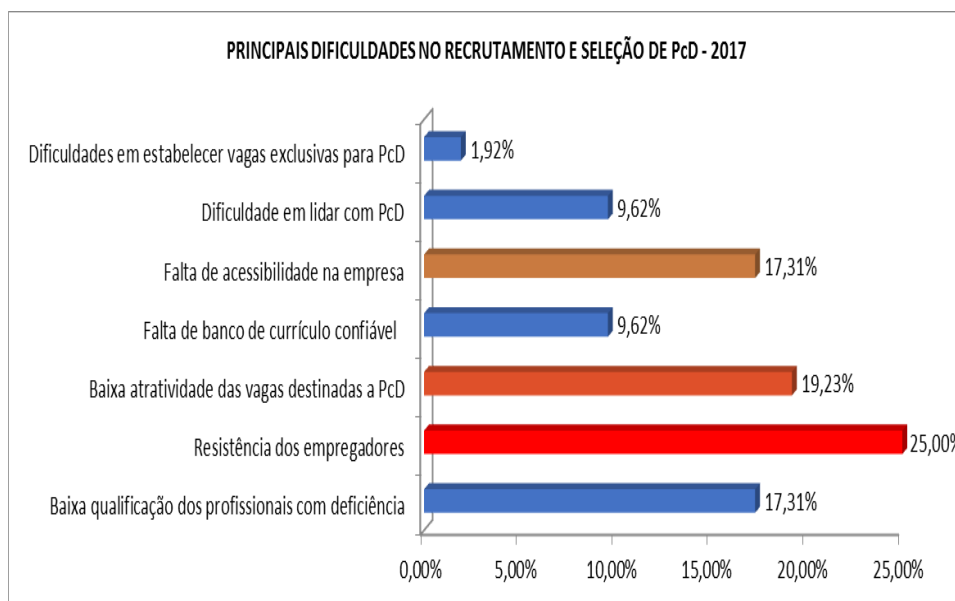
Relativamente ao conhecimento da legislação os dados permitem inferir que a maioria dos participantes que atuam na inclusão trabalhista da pessoa com deficiência no Estado de Goiás conhece bem a legislação, alguns chegando a conhecê-la profundamente, mas ainda é significativo o índice dos que têm pouco conhecimento da legislação, o que pode comprometer a efetividade da gestão das políticas públicas para este setor.

Considerando a relevância destas leis para a inclusão da pessoa com deficiência e sua inserção trabalhista é importante que todas as pessoas que atuam neste segmento tenham amplo conhecimento das mesmas, em razão, das suas características no âmbito das áreas sociais, de saúde, educação, lazer, transporte, infraestrutura e trabalho, dentre outras, fundamentais para garantir a plena integração das pessoas com deficiência na sociedade e eliminar a discriminação contra elas, além do conhecimento do disposto na Constituição Federal (1988) e no conjunto de leis relativas à pessoa com deficiência. De acordo com Nobre (2014, p. 35), atualmente, o Brasil está em uma situação de destaque em relação à legislação relativa ao tema da inserção da pessoa com deficiência no trabalho, mas, na prática, os resultados ainda são tímidos.

### 3.3.2 Principais dificuldades no processo de recrutamento e seleção

Na percepção dos Gestores que atuam no âmbito das políticas públicas para inserção de PcD no mercado de trabalho formal a principal dificuldade no processo de recrutamento e seleção está na resistência dos empregadores, como mostra o Gráfico 11.

Gráfico 11 – Principais dificuldades no processo de recrutamento e seleção de PcD



Fonte: Dados da pesquisa.

A baixa atratividade das vagas destinadas à PcD e a percepção de baixa qualificação dos profissionais com deficiência leva a crer que uma dificuldade resulta na outra, ou seja, a baixa qualidade das vagas destinadas à PcD conduz à captação de profissionais com baixa qualificação, além da falta de acessibilidade na empresa, que completa a lista das quatro dificuldades mais indicadas na percepção dos Gestores. Dessa forma, vimos que das quatro dificuldades apontadas no recrutamento e seleção de PcD, três são de responsabilidade das empresas.

Os resultados mostram que a despeito dos esforços para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda são encontradas barreiras relativas à aceitação da sociedade.

A percepção dessa resistência em relação às pessoas com deficiência remete à situação de exclusão, segundo Mehedff (2001); Sawaia (2001); Wanderley (2001); Giuberti (2011). Sobre o processo de exclusão social com base nos preconceitos e estereótipos a que estão sujeitas as pessoas com deficiência, conforme Bento e Castelar (2001, p. 14), faz-se

necessário estimular a diversidade e a inclusão de grupos excluídos de forma a romper “valores nas culturas empresariais que cristalizam preconceitos e relegam à marginalização os indivíduos nestas categorias de excluídos, independente de avaliar sua capacidade para o trabalho”.

Nesta pesquisa vimos que as principais dificuldades que os Gestores atuantes na inclusão da PcD em Goiás percebem, corroboram com as indicadas pelos profissionais de recursos humanos na pesquisa da i.Social, porém, em ordem de importância diferente: em primeiro lugar, foi apontada a baixa qualificação das pessoas com deficiência, com 54%; seguida, a falta de acessibilidade, com 43%; e em terceiro lugar, com percentual de 39%, a resistência dos gestores. Estes resultados revelam uma sociedade com tendências preconceituosas e não inclusivas, na qual a pessoa com deficiência precisa superar barreiras atitudinais, físicas e culturais para se inserirem no mercado de trabalho.

### 3.3.3 Nível de informação dos empregadores sobre PcD

Quando perguntados sobre a necessidade dos profissionais de recursos humanos se informarem mais para selecionar e gerenciar pessoas com deficiência, houve a concordância de todos os respondentes, assim como na pesquisa da i.Social, em 2016, que apontou um percentual de 94% de concordância a este respeito.

Este dado sugere que a porta de entrada da PcD na empresa, o setor de RH, não se encontra devidamente preparado para dar efetividade às políticas de inserção da PcD no mercado formal de trabalho, pois a falta de informações adequadas ocasiona a não oportunidade de mostrarem o seu potencial e, por consequência, mantém a exclusão. Sasaki (1997) acrescenta que esta exclusão advém do estigma que coloca as pessoas com deficiência como incapazes para o exercício de sua cidadania e esta concepção contribui significativamente para a resistência da sociedade em incluir pessoas com deficiência não só no mercado de trabalho, mas em todas as esferas sociais.

A busca de informações e conhecimento sobre as deficiências, a legislação e os potenciais desse contingente contribui para a eliminação de preconceitos e velhos paradigmas por parte do empregador acerca da pessoa com deficiência e oportuniza a sua contratação.

As publicações da Organização das Nações Unidas (ONU) denominadas de *Recomendações para a Prática da Boa Inclusão* abordam medidas a serem adotadas pelas empresas na inserção no mercado formal para as pessoas com deficiência que exigem

maiores conhecimentos e preparo por parte das empresas. Segundo Sasaki (2014, p. 10), são elas: práticas relativas à operação interna das empresas; práticas para promover treinamento, contratação ou retenção de pessoas com deficiência; práticas para aumentar sua produtividade e práticas de parceria e colaboração com outros agentes para efetivar a inclusão de pessoas com deficiência.

### 3.3.4 Nível de informações disponíveis sobre inclusão de PcD

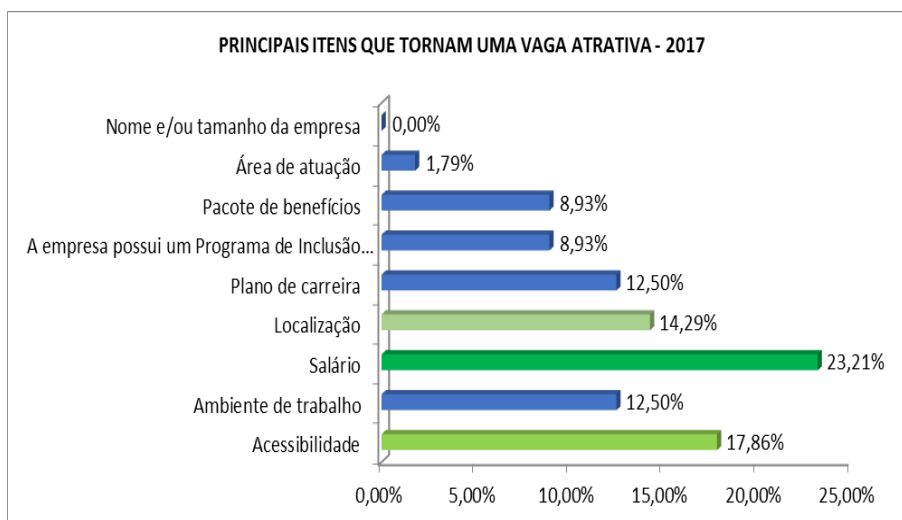
Os resultados da pesquisa apontam para a necessidade de se prover maiores informações acerca da inserção das PcDs. Na percepção dos Gestores, 75% afirmaram que faltam informações sobre este segmento e esta falta de informações pode afetar negativamente a efetividade das políticas. Segundo a pesquisa da I.Social (2016), pode-se perceber a ausência de informações, incluindo publicações, trocas de experiências e estudos que propiciem e promovam melhores caminhos para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ou quando existem, são de circulação restrita.

A pesquisa bibliográfica e o levantamento de dados secundários que subsidiaram este trabalho revelaram, também, a quase inexistência de trabalhos sobre a inserção formal da pessoa com deficiência no Estado de Goiás. No entanto, verifica-se o esforço dos Órgãos e Entidades, que atuam em ações de inserção das pessoas com deficiência no mercado formal, bem como, uns poucos trabalhos acadêmicos que tratam do tema no sentido de promover, suprir e disseminar informações e possibilidades desta inserção no Estado.

### 3.3.5 Atratividade da vaga para a PcD

Na percepção dos Gestores, o principal item que torna uma vaga de emprego atrativa para o profissional com deficiência é a remuneração salarial, como mostra o Gráfico 12.

Gráfico 12 – Itens que tornam uma vaga atrativa para a pessoa com deficiência



Fonte: Dados da pesquisa.

Os outros dois principais itens que tornam uma vaga de emprego atrativa para a PcD apontados pelos Gestores são a acessibilidade e a localização da empresa. Verifica-se que a acessibilidade apareceu com percentuais significativos nas questões de dificuldades no processo de recrutamento e seleção, como atrativo nas vagas para as pessoas com deficiência e como uma das maiores barreiras encontradas por essas pessoas no que diz respeito à sua inserção no mercado formal no Estado.

O Decreto n. 5.296/2004 (Brasil, 2004) regulamentou as Leis n. 10.048/2000 e n. 10.098/2000 (Brasil, 2000) que estabeleceram, respectivamente, o atendimento prioritário às pessoas com deficiência e sua acessibilidade e evidencia que direitos relativos à saúde, educação e trabalho se encontram interligados ao direito de ir e vir de cada cidadão. A LBI, nos artigos 53 a 62, trata da acessibilidade da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida e das tecnologias assistivas, que asseguram uma vida independente e o exercício dos direitos de cidadania e de participação social (BRASIL, 2015).

Para Cambiaghi (2016, p. 167) o “direito de ir e vir” está intrinsecamente ligado à acessibilidade. Como uma pessoa pode ser cidadã se não consegue circular pelas ruas, acessar edificações, usufruir de espaços “públicos” ou “privados”? Atualmente, no Brasil ainda se fazem as adaptações razoáveis, no entanto, o conceito de desenho universal é obrigatório desde 2004, com o Decreto n. 5.296/2004 (BRASIL, 2004). Na LBI, o desenho universal foi definido como “a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva” (BRASIL, 2015). Portanto, os projetos devem

incluir a utilização por todas as pessoas com e sem deficiência, nos ambientes, como habitações, jardins, espaços corporativos e públicos e, também, a concepção de produtos adequados à diversidade humana, tendo em vista que as atividades cotidianas de todas as pessoas se relacionam a deslocamentos e uso dos espaços, equipamentos e produtos.

Por fim, a acessibilidade gera autonomia de locomoção e permite a todos os indivíduos usufruírem de todos os espaços, mobiliário urbano e equipamentos adequados com mais confiança, comodidade e segurança. Na atualidade, o desenho universal já deveria estar incorporado na vida em sociedade e não se caracterizar ainda como uma forma de se combater as barreiras às pessoas com deficiência.

### 3.3.6 Qualificação da PcD

Na percepção de grande parte dos Gestores a qualificação dos profissionais com deficiência está pouco abaixo da média dos profissionais sem deficiência, como mostra o Gráfico 13.

Gráfico 13 – Percepção sobre o nível de qualificação das pessoas com deficiência



Fonte: Dados da pesquisa.

No entanto, os dados do Censo 2010 no Estado de Goiás indicam que o percentual de pessoas com deficiência sem instrução e ensino fundamental incompleto foi de 17,5%, bastante abaixo dos percentuais verificados na população sem deficiência, que foi de 26,94%, o mesmo ocorrendo no ensino médio e superior incompleto (5,0%) contra 21,6%, o



que evidencia uma grande diferença no índice de escolarização das pessoas com deficiência relativamente às pessoas sem deficiência.

Este cenário confirma as dificuldades que os empregadores encontram na contratação de pessoas com deficiência em razão da baixa capacitação profissional. Comprova-se que as pessoas com deficiência com maior nível de escolaridade conseguem se inserir no mercado de trabalho, ao passo que as que possuem baixa escolaridade têm maior dificuldade para se colocarem no mercado formal, além de receberem menor remuneração.

Em relação ao rendimento do trabalhador no Estado de Goiás e sua formação escolar, verifica-se que a educação tem grande influência para o acesso ao trabalho e à renda. Os dados indicam que os rendimentos recebidos pela população com deficiência foi significativamente menor comparado à população sem deficiência. Dessa forma, quando ocorre o descumprimento do direito à educação, em qualquer nível, do ensino fundamental ao superior, haverá grande impacto negativo para a inserção trabalhista de qualquer pessoa, inclusive, para a pessoa com deficiência.

### 3.3.7 Motivação das empresas para contratação de PcD

Na percepção dos Gestores, o maior motivo que leva as empresas a contratarem pessoas com deficiência é a obrigatoriedade legal de cumprir a Lei de Cotas, como ficou evidenciado, também, na pesquisa da i.Social, na qual 86% dos profissionais de recursos humanos indicaram esta mesma motivação.

Essa percepção dos Gestores que atuam na inserção da pessoa com deficiência em Goiás é alarmante, porém, esperada, em virtude dos registros relativos ao (des)cumprimento da Lei de Cotas no Estado de Goiás. Segundo, Clemente (2014), em 2013, a porcentagem de cumprimento da Lei de Cotas no Estado foi de 22,8% representada por 6.928 vagas ocupadas para um quantitativo de 30.343 vagas legais previstas pelos dados da RAIS.

Atualmente, este cenário ainda prevalece no que diz respeito ao cumprimento da reserva de vagas no Estado e ao quantitativo de pessoas com deficiência contratadas no mercado formal. Até o mês de setembro/2016, foram registrados 464.606 vínculos, dos quais, 5.971 eram pessoas com deficiência. De acordo com os percentuais de reservas de vagas estabelecidos pela Lei n. 8.213/1991 (Brasil, 1991), 18.747 vagas deveriam ser preenchidas por pessoas com deficiência, portanto, existe um déficit de 12.776 vagas não ocupadas.

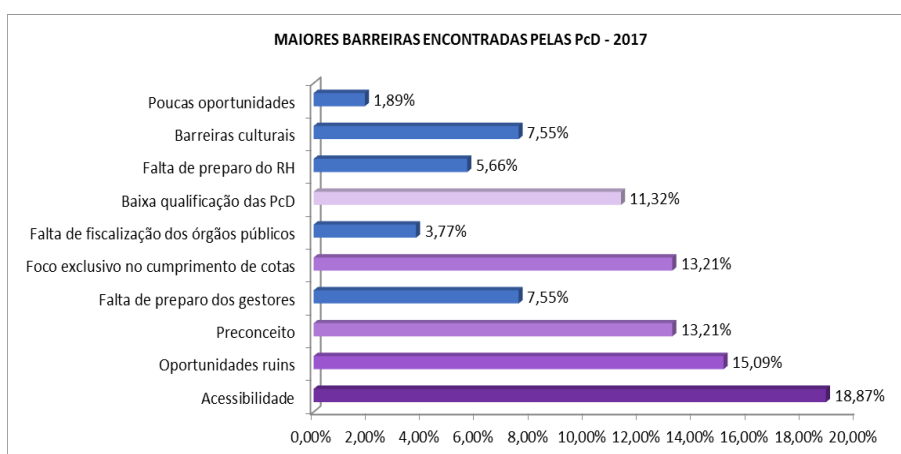
As cotas são fundamentais para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, significando um grande avanço social no direito ao trabalho e à plena participação social. No entanto, 26 anos após sua instituição ainda é o principal instrumento de inserção formal da pessoa com deficiência, uma vez que dados do IBGE e da RAIS indicam a existência de um número expressivo de PcD fora do mercado de trabalho à espera de exercer seus direitos de cidadania por meio da inserção trabalhista.

Esses números demonstram que existem dificuldades no processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado formal e observa-se que as empresas ainda consideram esta contratação como um custo e, talvez, se não existisse essa determinação legal, a inserção da PcD praticamente não existiria. Alguns autores discutem o acesso das PcD ao mercado de trabalho com ênfase em uma avaliação crítica a respeito da Lei de Cotas, sendo que os principais autores que atuaram nessa perspectiva foram Pastore (2000), Clemente (2008) e Rosa (2009) que, de uma forma geral, fundamentados em diferentes pontos de vista, abordaram os limites desta lei e trataram de outros aspectos importantes para a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

### 3.3.8 Maiores barreiras encontradas pelas PcD

A falta de condições de acessibilidade é apontada pelos Gestores como a maior barreira encontrada pelas PcD para sua inserção no mercado formal de trabalho, como mostra o Gráfico 14.

Gráfico 14 – Percepção dos Gestores sobre as maiores barreiras encontradas pelas PcD



Fonte: Dados da pesquisa.

O fator oportunidades ruins foi indicado com um alto percentual e pode ser associado, também, à baixa qualidade das vagas ofertadas. O preconceito e o foco exclusivo no cumprimento de cotas completam o quadro das cinco barreiras mais comumente encontradas pelas PcD no processo de sua inserção no mercado formal de trabalho. Segundo os resultados da pesquisa acerca das barreiras encontradas pela pessoa com deficiência para se inserirem no mercado de trabalho observa-se que esses fatores influenciam de forma negativa a qualidade do processo inclusivo.

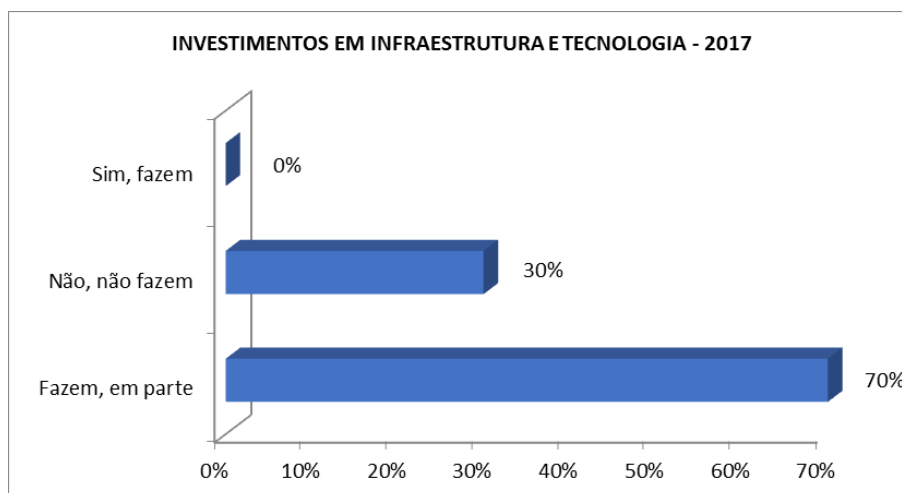
A Lei de Cotas é essencial para a inserção formal da PcD, no entanto, é importante não enfatizar apenas o seu cumprimento quantitativo; é necessário refletir sobre outras formas de incentivar melhorias nesse processo. O desenvolvimento de uma política pública de inclusão no trabalho exige não apenas a implementação do sistema de cotas, mas um conjunto de medidas que envolvam a inclusão escolar, o estímulo à habilitação e ao desenvolvimento profissional.

Garcia (2010) avaliou a efetividade da Lei de Cotas por meio de um estudo dos resultados do Censo de 2000, concluindo que “para além da legislação, é preciso avançar na inclusão escolar das pessoas com deficiência, melhorar as condições gerais de acessibilidade nos municípios e reafirmar paradigmas que não reforcem mitos e estereótipos”, erroneamente associados a este contingente.

### 3.3.9 Investimentos das empresas para inserção de PcD

Quanto aos investimentos tecnológicos e de infraestrutura necessários para as empresas receberem, de forma adequada, PcD, é unânime a percepção dos Gestores de que as empresas não fazem os investimentos necessários ou o fazem em parte, indicando que as empresas não se mobilizam no sentido de dar condições de trabalho adequadas para as PcD como mostra o Gráfico 15.

Gráfico 15 – Percepção dos Gestores sobre os investimentos das empresas



Fonte: Dados da pesquisa.

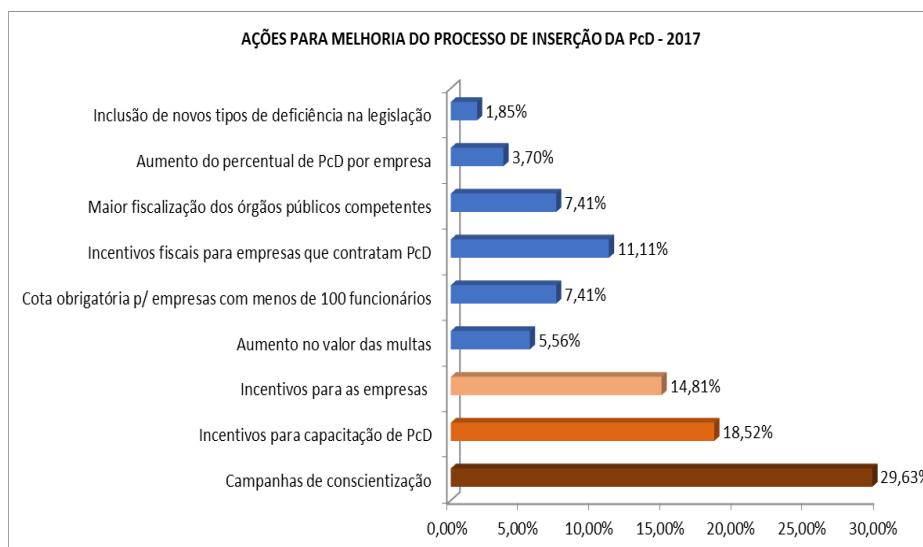
A maioria dos Gestores, no entanto, reconhece que 70% das empresas fazem investimentos apenas de maneira parcial. Estes dados referentes ao Estado de Goiás são mais marcantes que os encontrados na pesquisa i.Social, de 2016, na qual 46% dos respondentes apontaram que as empresas investem parcialmente em tecnologia e infraestrutura.

Para Cambiaghi (2016, p.179) atualmente existe “o entendimento de que o impedimento ou a ausência de acessibilidade não está na pessoa e sim no ambiente, que deve sofrer os ajustes necessários para que se garanta a plena inclusão”. Entretanto, as empresas questionam os investimentos para a adequação da infraestrutura, acessibilidade e tecnologias assistivas para as pessoas com deficiência, considerando-os como custos que necessitariam de incentivos do Governo para serem aplicados.

### 3.3.10 Principais ações para o processo de inclusão de PcD

Solicitados a indicarem o que mais poderiam contribuir para a inserção da PcD no mercado formal de trabalho, os Gestores apontaram a realização de campanhas de conscientização como a principal ação a ser desenvolvida, como mostra o Gráfico 16.

Gráfico 16 – Ações que podem contribuir para a inserção da PcD



Fonte: Dados da pesquisa.

As campanhas de conscientização devem alcançar toda a sociedade com o objetivo de oferecer informações sobre a inclusão das PcD e os direitos a elas inerentes de promoção, proteção e garantia do exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para as pessoas com deficiência, inclusive sua inserção no mercado formal de trabalho, estabelecidos na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009).

Carvalho-Freitas e Marques (2009, p. 276), por meio de um estudo a respeito da satisfação das pessoas com deficiência no trabalho, demonstraram a necessidade de se aprofundar a discussão sobre a questão do trabalho dessas pessoas, sobretudo, com relação às possibilidades de trajetória profissional proporcionadas ou as dificuldades encontradas no processo de inserção. Nesse sentido, é indispensável que haja adequações das condições e práticas de trabalho tanto para condições de igualdade com os demais trabalhadores, quanto para as condições fundamentadas na inclusão.

Em relação ao ambiente laboral, faz-se necessária a conscientização dos empregadores, RH e demais trabalhadores na empresa sobre as necessidades, respeito e limitações apresentadas pela PcD. Assim, para que exista uma inclusão justa e qualificada, deve haver a conscientização de todos os envolvidos no processo de inserção dessas pessoas. Incentivos para a capacitação de pessoas com deficiência e incentivos para as empresas investirem em acessibilidade e tecnologias assistivas completam a lista das três ações mais indicadas pelos Gestores e são os principais argumentos para modificações da Lei de Cotas,

além de incentivos fiscais para empresas que contratam PcDs, estabelecimento de cotas para empresas com menos de 100 empregados, dentre outras.

Segundo Araújo e Schmidt (2006) quando as pessoas com deficiência são excluídas do processo educacional são automaticamente impossibilitadas de acessar uma série de bens culturais e intelectuais e enfrentam diversas dificuldades no processo de inclusão trabalhista e social. Assim, tendo em vista estas circunstâncias, torna-se imprescindível que cada vez mais as pessoas com deficiência tenham acesso ao sistema educacional, de forma que a transição da escola para o trabalho ocorra naturalmente.

Sasaki (2014, p.12) faz uma análise das recomendações da OIT para inclusão da deficiência na Agenda Pós-2015 e avalia que as recomendações se fundamentam no modelo social da deficiência e, assim, considera que, para haver uma boa inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é necessário ocorrer modificações na sociedade, nos ambientes coletivos e de trabalho; evidenciar suas habilidades e capacidades; aceitar as diferenças individuais e incentivar a sua independência. As decisões, segundo este autor, devem estar centradas na pessoa com deficiência e os serviços devem ser baseados na comunidade para a efetiva inclusão, participação e cidadania desse grupo de pessoas.

### 3.3.11 Sugestões e ou propostas dos Gestores para a inserção de PcD

Ao final do questionário, foi solicitado aos participantes que apresentassem sugestões e/ou propostas para aprimorar o processo de inserção de PcD no mercado de trabalho, com o intuito de se obter um rol resumido destas sugestões e propostas.

As sugestões apresentadas foram variadas, expressando o envolvimento e comprometimento dos Gestores atuantes na inclusão da pessoa com deficiência no Estado de Goiás e refletindo as nuances da diversidade existente no processo de inclusão.

Os participantes da pesquisa levantaram um conjunto de sugestões: conscientização da sociedade (família, escolas, governo, empresas); atenção à educação básica e ensino formal em todos os níveis de escolarização; capacitação profissional, em conformidade com suas especificidades, dons e competências; acessibilidade, valorização da pessoa com deficiência; qualificação e capacitação dos Gestores que atuam na inclusão e inserção dessas pessoas; maiores informações sobre as pessoas com deficiência, a legislação e o processo de inclusão; banco de dados nacional para os profissionais com deficiência; mudança de cultura sobre a pessoa com deficiência; mudança organizacional sobre a inclusão. Enfim, diversas

sugestões e/ou propostas com a finalidade de melhorar e possibilitar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

As sugestões apresentadas corroboram com os resultados da pesquisa e indicam, também, a necessidade de se constituir políticas para promover a inclusão e a eliminação de barreiras físicas e atitudinais por meio de programas e práticas de sensibilização e de conscientização da sociedade sobre a diversidade humana, uma vez que a inserção da pessoa com deficiência gera satisfação pessoal, produz riqueza e ocasiona maiores perspectivas de desenvolvimento.

Dessa forma, optou-se por transcrevê-las integralmente no Quadro 8 com a intenção de ampliar as possibilidades e perspectivas do processo de inclusão da PcD e não apenas sua inserção no mercado formal de trabalho e, sim, sua inclusão social plena.

Quadro 8 – Sugestões dos Gestores para melhoria do processo de inclusão de PcD

<b>SUGESTÕES E/OU PROPOSTAS DOS GESTORES PARA MELHORIA DO PROCESSO DE INCLUSÃO DE PcD</b>
Aproximação das empresas às entidades de defesa
Campanhas de conscientização
Acessibilidade
Salários atrativos, para que haja um maior número de PcD no mercado de trabalho
Fomentar cursos de especialização/Formação de profissionais com deficiência, de acordo com suas especificidades, dons e competências
Construir um banco de dados nacional com profissionais com deficiência
Capacitação para Gestores e RH
Divulgação da Legislação
Informação às PcD de seus direitos
Capacitação Profissional de PcD
Conscientização familiar
O trabalho de inclusão deve começar na pré-escola e seguir pelo ensino fundamental, médio e superior, se possível. Se o PcD é excluído do ensino, também o será das empresas. A conscientização da sociedade é fundamental.
Os incentivos, como cargos melhores, salários compatíveis ou maiores que o valor dos benefícios que os PcDs recebem, podem ser uma medida mais imediata.
No ato do agendamento do processo seletivo até a fase de contratação e treinamento, deveria ser de total responsabilidade da empresa ter um intérprete de Libras ou uma pessoa capacitada para fazer o recebimento dos surdos.
Que as empresas tenham mais vagas a serem oferecidas às pessoas com deficiência intelectual.
A inclusão da pessoa com deficiência passa por uma mudança de cultura das empresas brasileiras, que, hoje, só empregam com medo das sanções que o Estado impõe, sendo assim, a maior fiscalização pelo Estado, das leis já existentes e uma maior qualificação da pessoa com deficiência ajudariam na mudança do atual cenário.
O maior problema para o processo de inclusão é a falta de qualificação das pessoas com deficiência. O incentivo à capacitação seria um grande benefício às empresas e pessoas.
Existe uma diferenciação muito grande entre os tipos de deficiência e sua escolarização.

(continua...)

<b>SUGESTÕES E/OU PROPOSTAS DOS GESTORES PARA MELHORIA DO PROCESSO DE INCLUSÃO DE PcD</b>
<p>Maior conscientização, a começar pelas escolas. Integração dos sistemas de informação que gerenciam oportunidades de trabalho e renda.</p>
<p>Empoderamento das leis. Trabalho com as famílias. Trabalhos de sensibilização corporativa são fundamentais para a inclusão e permanência dos profissionais com deficiência, quebra de barreiras.</p>
<p>Precisamos de uma mudança cultural, de forma geral, para toda a sociedade, com campanhas de conscientização e valorização da capacidade da PcD(s), melhorias na mobilidade, pois, sem mobilidade não há como uma PcD deslocar-se para o trabalho ou curso de qualificação e, sem dúvidas, incentivos para melhoria em acessibilidade nas empresas e na capacitação das PcD(s).</p>
<p>Sugiro que as empresas e consultorias de RH consigam desenvolver programas específicos, atrativos para os candidatos e, que principalmente, consigam desenvolver nas empresas o incentivo de ter pessoas capacitadas, motivadas e com resultados, destacando assim as PcDs como pessoas que fazem a diferença.</p>
<p>A capacitação dos Gestores e dos analistas de RH é uma ferramenta importantíssima para combater o preconceito, bem como, fomentar ideias pra viabilizar a inclusão. Nesta capacitação seria importante que tivesse um módulo voltado para a inclusão, e outro mais prático voltado para a discussão de ideias que auxiliam na resolução das dificuldades enfrentadas pelas empresas na contratação, qualificação e no dia a dia do trabalho. A minha experiência demonstrou-me que a estratégia mais importante no processo de inclusão, e poderosa também em eficiência, é o trabalho da cultura organizacional voltado para a mudança do paradigma da inclusão. Se as empresas se conscientizarem dessa mudança e se comprometerem com ela o processo de inclusão tornar-se-á efetivo, passando da lei para a realidade.</p>

Fonte: Dados da pesquisa.



## CONCLUSÃO

Nesta pesquisa buscou-se estabelecer um retrato das características gerais da população com deficiência e sua ocupação no mercado de trabalho, no Estado de Goiás. Para tanto, foram levantados e analisados os dados desse segmento populacional, com foco na população economicamente ativa e na caracterização do mercado de trabalho formal. As principais fontes de dados consideradas foram o Censo 2010, do IBGE, a Pesquisa Nacional de Saúde, de 2013, e as informações da RAIS, no período de 2010 a 2016. Complementam os dados coletados, informações coletadas junto a Gestores que atuam na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no Estado de Goiás.

O panorama formado pelos resultados da pesquisa mostra os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência, relativamente à sua inclusão no mercado de trabalho e aborda alguns dos diversos aspectos que envolvem esse tema. Os dados obtidos proporcionam informações importantes para a concepção, organização, elaboração e implementação de ações direcionadas à melhoria do processo de inserção desse segmento populacional no mercado de trabalho.

Os resultados desta investigação evidenciam que, a despeito dos esforços para inclusão das pessoas com deficiência, a participação dessas pessoas no mercado de trabalho, no Estado de Goiás, ainda é considerada baixa, relativamente, à empregabilidade das pessoas que não têm nenhuma deficiência. Verifica-se, também, a existência de diversas dificuldades e barreiras quanto à inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, apesar desse contingente populacional ser bastante alto na população brasileira, segundo dados do Censo.

Ainda hoje, apesar dos preceitos constitucionais, da evolução das leis internacionais e nacionais e das políticas públicas de proteção aos direitos da pessoa com deficiência, observam-se situações que revelam dimensões de resistência por meio de atitudes preconceituosas e não inclusivas constituídas pelas barreiras físicas, atitudinais e culturais que precisam ser constantemente superadas pelas pessoas com deficiências para sua inserção no mercado de trabalho.

Os resultados da pesquisa indicam que as principais dificuldades que os Gestores investigados percebem no processo de inclusão trabalhista das pessoas com deficiência são a resistência dos empregadores; a baixa atratividade em função da qualidade ruim das vagas destinadas à pessoa com deficiência; e a baixa qualificação dos profissionais com deficiência.

Em relação às principais barreiras para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a investigação apontou a falta de acessibilidade como a mais indicada;

oportunidades de trabalho ruins; preconceito e o foco exclusivo no cumprimento de cotas por parte das empresas.

A pesquisa relativa aos dados do Estado de Goiás demonstrou a existência de uma inter-relação entre o grau de instrução e a empregabilidade evidenciada pela percepção apontada na investigação acerca da baixa escolaridade da pessoa com deficiência e, também, de uma baixa capacitação profissional. Essa constatação se confirma na comparação dos dados relativos à escolarização entre as pessoas com deficiência e sem deficiência. Observa-se, inclusive, que as pessoas com deficiência com maior nível de escolaridade conseguem se inserir no mercado de trabalho mais facilmente, ao passo que as que têm menor escolaridade enfrentam maiores dificuldades para serem contratadas, além de estarem sujeitas a baixas remunerações.

Sem dúvida, nota-se que a baixa escolarização está vinculada à baixa remuneração, de maneira que, na medida em que as pessoas com deficiência são excluídas do processo educacional, certamente, encontrarão maiores dificuldades de inserção social e trabalhista. Dessa forma, o acesso das pessoas com deficiência à educação traz benefícios à inserção no mercado de trabalho. Além disso, a pesquisa demonstrou a necessidade de se promover uma melhor capacitação das pessoas com deficiência, de modo a atender às demandas do mercado de trabalho, uma vez que, a maioria dos Gestores atuantes na inclusão considera que a qualificação das pessoas com deficiência está um pouco abaixo da média.

Os resultados da pesquisa sobre a percepção dos Gestores no estado de Goiás indicam a necessidade de se prover maiores informações acerca da inclusão das pessoas com deficiência, tais como publicações, relatos e trocas de experiências e estudos que propiciem e promovam melhores caminhos para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em virtude de que as informações se constituem em um importante recurso no processo de inclusão de pessoas com deficiência.

Em relação à atratividade das vagas para as pessoas com deficiência, o salário e a acessibilidade foram indicados como os principais itens. Esse fato justifica os baixos índices de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, já que as empresas ainda consideram esta contratação como um custo e não como um investimento.

Diante desse fato, observa-se que a lei 8.213/1991 é um instrumento fundamental na garantia do acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no entanto, não garante a sua real inserção, como demonstram os resultados encontrados em relação aos baixos quantitativos de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho.

É importante considerar que o estabelecimento de cotas não é suficiente para assegurar esta inserção. A inserção só se torna viável se houver conscientização por parte do governo, da sociedade e das empresas; investimento em infraestrutura (acessibilidade); instalações adequadas ou adaptadas (desenho universal ou adaptações razoáveis); disponibilização de equipamentos (tecnologias assistivas); e, acima de tudo, promoção da educação e da saúde para que as pessoas com deficiência possam exercer sua cidadania com igualdade de direitos. Do mesmo modo, o cumprimento da reserva legal de vagas para a pessoa com deficiência não garante a inclusão e, para que isso ocorra, é essencial que haja por parte das empresas a criação de uma cultura organizacional inclusiva.

Os resultados referentes aos vínculos empregatícios no Estado de Goiás, em 2016, apresentaram um quantitativo significativo de pessoas com deficiência com vínculos formais, porém, quando se analisa o saldo de vínculos, ou seja, o quantitativo das pessoas que deveriam estar contratadas, segundo os percentuais de cota definidos na Lei 8.213/91, verifica-se a existência de um déficit superior ao número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho no Estado.

A análise dos resultados demonstrou que apenas a proteção legal não é suficiente no processo de inclusão efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, quando se verifica que a grande maioria das empresas contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir a legislação. Assim, pode-se concluir que se não existisse a obrigação legal para contratação das pessoas com deficiência, este segmento estaria fora do mercado de trabalho.

Relativamente aos investimentos tecnológicos e de infraestrutura necessários para que as pessoas com deficiência possam exercer suas atividades, os Gestores da pesquisa no Estado consideram que as empresas os fazem parcialmente. E no que diz respeito às ações importantes para o processo de inclusão, a pesquisa indicou as campanhas de conscientização como o item com maior efetividade para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, seguido pelo incentivo para capacitação, além dos incentivos para as empresas investirem em acessibilidade e tecnologias assistivas.

Para que a inclusão realmente ocorra faz-se necessário reconhecer e valorizar a função social do trabalho e, acima de tudo, promover uma mudança de padrões, no sentido de conscientizar o empregador de que, ao contratar uma pessoa com deficiência, o empresário está contratando força de trabalho e não deficiência. Dessa forma, enquanto não houver a compreensão da importância social do trabalho no processo de inclusão e cidadania da pessoa com deficiência, a legislação – apesar de fundamental para o processo de reconhecimento do

grande potencial da capacidade laboral e da força do trabalho das pessoas com deficiência – não é suficiente para assegurar a inclusão laboral das pessoas com deficiência.

Os resultados obtidos da análise e interpretação dos dados buscaram apresentar um panorama acerca desse tema com vistas à contribuição para análises futuras no Estado de Goiás e prover apoio no grande desafio que é a inserção de pessoas com deficiência no mercado trabalho.

Por fim, considerando-se a variedade de informações e dados contidos neste trabalho, acreditamos no potencial dessas informações e nas suas possibilidades no provimento de elementos e subsídios importantes para a compreensão, organização e implementação de ações direcionadas para a melhoria do processo de inserção no mercado de trabalho desse segmento populacional, podendo – assim esperamos – motivar e auxiliar outros estudos e análises de políticas públicas referentes à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Estado de Goiás, com vistas a reduzir as desigualdades sociais dessa população e equiparar as oportunidades. Considera-se que esta abordagem acerca do tema da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho pode contribuir para o desenvolvimento social e econômico do nosso Estado.

## REFERÊNCIAS

- AMIRALIAN, M. L. T. *et al.* Conceituando deficiência. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 34, n. 1., 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.org/pdf/rsp/v34n1/1388.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2015.
- ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Temas de Psicologia**. Ribeirão Preto. v. 3, n. 2. Ago. 1995. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413)>. Acesso em: 03 fev. 2016.
- \_\_\_\_\_. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Ano XI, n. 21., 2001. Disponível em: <[cafe.edunet.sp.gov.br/textos/textos/11.doc](http://cafe.edunet.sp.gov.br/textos/textos/11.doc)>. Acesso em: 13 mar. 2016.
- \_\_\_\_\_. **Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social**. Brasília, 2003. Presidência da República/ Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Disponível em <<http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1232542572Construindoxumxmercadoxdextrabalhoxincludivoxguiaxpraticoxparaxprofissionais1.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2016.
- ARAÚJO, L. A. D. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 3. ed. Coordenação Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. 2001. Disponível em: <<http://www.grupos25.org.br/download/aprotecao.doc>>. Acesso em: 15 jun. 2015.
- BARROS, S. R. Políticas públicas e o poder judiciário. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 2, n. 2., 2012. Jul./dez.
- BENTO, M. A. S.; CASTELAR, M. (Orgs.). **Inclusão no trabalho: desafios e perspectivas**. Centro de Estudos das relações do Trabalho e Desigualdade/ Conselho Regional de psicologia de São Paulo. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2001.
- BRASIL. **Decreto n. 76.900**, de 23 de dezembro de 1975. Institui a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e dá outras providências. Presidência da República. 1975. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d76900.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d76900.htm)>. Acesso em: 05 jan. 2017.
- \_\_\_\_\_. **Decreto Federal n. 129**, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção n. 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm)>. Acesso em: 12 jun. 2015.
- \_\_\_\_\_. **Decreto 3.956**, de 08 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. 2001. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/d3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm)> Acesso em: 12 out. 2015.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 5 de outubro de 1988. Ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. **Decreto n. 6.949**, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm)>. Acesso em: 12 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 6.980**, de 13 de outubro de 2009. Aprova a Estrutura Regimental da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, e dá outras Providências. 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6980.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6980.htm)>. Acesso em: 26/11/2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 7.853**, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm)>. Acesso em: 30 mar. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.112**, de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. 1990. Disponível em: <[www.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1990/8112.htm](http://www.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1990/8112.htm)>. Acesso em: 30 mar. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 10.048/2000**, de 8 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas às pessoas que especifica. Presidência da República. 2000. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm)>. Acesso em 21/01/2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto Federal n. 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. 1999. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 30 mar. 2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 5.296**, de 02 de dezembro de 2004. Dispõe sobre a prioridade de atendimento às pessoas que especifica e estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <[http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw\\_Identificacao/DEC%205.296-2004?OpenDocument](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC%205.296-2004?OpenDocument)>. Acesso em: 26 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto 5.626**, de 22 de dezembro de 2005. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras. Presidência da República. 2005. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm)> Acesso em 27/05/2017.

BRASIL. **Decreto 5.598**, de 01 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. MTE. 2005. Disponível em: <[http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw\\_Identificacao/DEC%205.598-2005?OpenDocument](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC%205.598-2005?OpenDocument)>. Acesso em: 18 jan. 2017.

BRASIL. **Decreto n. 8.162**, de 18 de dezembro de 2013. Aprova a Estrutura Regimental da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8162.htm#art9](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8162.htm#art9)>. Acesso em: 26 nov. 2015.

BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 1991. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)>. Acesso em: 30 mar. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.742**, de 7/12/1993. Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS). Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm)>. Acesso em: 29 set. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.666**, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm)>. Acesso em: 20 set. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei 11.180**, de 23 de setembro de 2005. Insere a contratação de aprendiz na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). 2005. <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm)>. Acesso em: 18 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei 11.958/2009**, de 26 de junho de 2009. Altera as leis n. 7.853, de 24 de outubro de 1989 e dá outras providências. 2009). Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/111958.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/111958.htm)>. Acesso em: 08 jul. 2015.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Programa de capacitação de recursos humanos do ensino fundamental: deficiência visual**. v. 1, 2001. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/def\\_visual\\_1.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/def_visual_1.pdf)>. Acesso em: 07 jul. 2015.

\_\_\_\_\_. **Resolução n. 1**, de 15 de outubro de 2010. Secretaria de Direitos Humanos - Conselho Nacional Dos Direitos Da Pessoa Com Deficiência, altera dispositivos da Resolução n. 35, de 6 de julho de 2005. 2010. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/conade/sobre-o-conade/regimento-interno>>. Acesso em: 05.01.2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 7.612**, de 17 de novembro de 2011. Instituiu o Plano nacional dos Direitos da pessoa com Deficiência - Plano Viver Sem Limite. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm)>. Acesso em: 29 out. 2015.

BRASIL. **Lei n. 12.470**, de 31 de agosto de 2011. Conversão da Medida Provisória nº 529, de 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112470.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112470.htm)>. Acesso em: 29 set. 2015.

\_\_\_\_\_. **Instrução normativa n. 98**, de 15.08.2012. Ministério do Trabalho e Emprego. 2012.. <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>> Acesso em: 11 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 12.764**, de 27 de dezembro de 2012. Institui A Política Nacional De Proteção Dos Direitos Da Pessoa Com Transtorno Do Espectro Autista. 2012. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm)>. Acesso em: 27 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.146**, de 06 de julho de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI). 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art127](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art127)>. Acesso em: 08 jul. 2015.

\_\_\_\_\_. **Portaria Interministerial n. 1**, de 08.01.2016, dos Ministros de Estado do Trabalho e Previdência Social (MTPS/MF). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-interm-mtps-mf-1-2016.htm>>. Acesso em: 02 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência**. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR)/Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD)/Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficienciareduzido.pdf> . Acesso em: 02 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério de Trabalho. **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET): Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. 2016. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>>. Acesso em: 23.12.2016.

\_\_\_\_\_. Ministério de Trabalho. **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET): Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**. 2016. Disponível em <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default> Acesso em 23.12.2016.

BUCCI, M. P. D. **Direito administrativo e políticas públicas**. São Paulo: Saraiva, 2002.

\_\_\_\_\_. **Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva 2006.

CAMBIAGHI, Silvana Serafino; SETUBAL, Joyce Marquezim; FAYAN Regiane Alves Costa (Orgs.). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Comentada**. Da acessibilidade. Capítulo 10. Campinas: Fundação FEAC, 2016. Disponível em: <<http://www.mt.gov.br/documents/21013/5274384/Lei-brasileira-de-inclusao-comentada-baixa-2.pdf/62f64c24-614e-4f1c-95a6-d7f4872051b2>>. Acesso em: 23/03/2017.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. Tese. UFMG, 2007.



CARVALHO-FREITAS, M. N. *et al.* A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organ. Soc.** [online]. 2007, vol. 14, n. 41. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v14n41/03.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **ANPAD/RAC**, Curitiba, v. 13, edição especial, art. 8, p. 121-138, Junho 2009a.

CARVALHO-FREITAS, M. N. *et al.* **Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência**: modelo de análise e avaliação de estabilidade temporal. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33, 2009. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009b.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Satisfação das pessoas com deficiência no trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Orgs.). **Trabalho e pessoas com deficiência**: pesquisa, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2009.

CASTRO, A. V. de. O controle judicial das políticas públicas como garantia de efetividade dos direitos fundamentais. **Universo Jurídico**, Juiz de Fora, ano XI, 06 de fev. de 2007.

Disponível em:

<[http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/2964/O\\_Control\\_Judicial\\_Das\\_Politic\\_Publicas\\_Como\\_Garantia\\_De\\_Efetividade\\_Dos\\_Direitos\\_Fundamentais](http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/2964/O_Control_Judicial_Das_Politic_Publicas_Como_Garantia_De_Efetividade_Dos_Direitos_Fundamentais)>. Acesso em: 31 out. 2015.

CLEMENTE, Carlos Aparecido. **Trabalho decente**: leis, mitos e práticas de inclusão. Osasco - SP: Ed. do Autor, 2008. Disponível em:

<[http://www.ecidadania.org.br/media/08\\_06\\_15.pdf](http://www.ecidadania.org.br/media/08_06_15.pdf)>. Acesso em: 19 dez 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei de cotas para trabalho de pessoas com deficiência**: análise e fundamentação dos principais argumentos favoráveis e contrários ao seu cumprimento. São Paulo: [s.n.], 2015. Disponível em:

<[http://www.ecidadania.org.br/media/TCC\\_Carlos\\_A\\_Clemente\\_08\\_06\\_15.pdf](http://www.ecidadania.org.br/media/TCC_Carlos_A_Clemente_08_06_15.pdf)>. Acesso em: 25 nov. 2016.

COMPARATO, F. K. Ensaio sobre o juízo de constitucionalidade de políticas públicas.

**Revista dos Tribunais**, n. 737. São Paulo: RT, 1997.

COSTALLAT, F. L. **O direito ao trabalho da pessoa deficiente**: manual de orientação legislação e jurisprudência. Campinas, SP: Fundação Síndrome de Down, 2003.

CRUZ, A. R. de S. **O direito à diferença**: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoa portadoras de deficiência. Belo Horizonte: Arraes, 2009.

FÁVERO, E. A. G. **Direitos das pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: WVA. 2004.

FIGUEIRA, E. **Caminhando no silêncio**: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editora, 2008.

FONSECA, R. T. M. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa.** São Paulo: LTr., 2006.

GARCIA, Vinicius G. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e o contexto contemporâneo.** 2010. 205 f. Tese. Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2010.

GESSER, M., NURENBERG, A. H., TONELI, M. J. F. A contribuição do modelo social da deficiência à Psicologia Social. **Psicologia & Sociedade.** 24(3), 557- 566. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v24n3/09.pdf>>. Acesso em: 19 dez. 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GIUBERTTI, A. M. **A importância da psicopedagogia na inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho.** Ministério de Trabalho e Emprego. Observatório do mercado de Trabalho. 2011. Disponível em: <[http://www3.mte.gov.br/observatorio/psicopedagogia\\_deficiencia.pdf](http://www3.mte.gov.br/observatorio/psicopedagogia_deficiencia.pdf)>. Acesso em: 21 set. 2016.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1975.

GOIÁS. **Lei Estadual n. 14.715**, de 04 de fevereiro de 2004. 0, Disponível em: <[http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/2004/lei\\_14715.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2004/lei_14715.htm)>. Acesso em: 17 nov. 2015.

GOMES, J. B. B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa.** Senado Federal. 2001. Disponível em <<http://adami.adv.br/artigos/19.pdf>>. Acesso em: 23.08.2016.

GALVÃO, A., C. F.; VASCONCELOS, R. **Elementos para repensar o planejamento regional.** IPEA. Brasília/DF, 1995. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=652-vol5afr-pdf&category\\_slug=documentos-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=652-vol5afr-pdf&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192)>. Acesso em: 15 set. 2016.

HABER, Jaques. **Profissionais de recursos humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** São Paulo: i.Social, 2015. Disponível em: <<http://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/Pesquisa-iSocial-2015.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2015.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência.** Rio de Janeiro. 2010. Disponível em <[http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd\\_2010\\_religiao\\_deficiencia.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf)>. Acesso em: 02 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Censo 2010.** Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>>. Acesso em: 03 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa nacional de saúde - 2013: ciclos de vida.** Brasil e grandes regiões/IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. V. III. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94522.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa nacional de saúde - 2013: indicadores de saúde e mercado de trabalho.** Brasil e grandes regiões / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv97329.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2017.

I.SOCIAL. Soluções em Inclusão Social. **Profissionais de recursos humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2016. Disponível em: <http://blog.isocial.com.br/profissionais-de-rh-e-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-novas-expectativas/>. Acesso em: 02 nov. 2016.

HÖFLING, E. M. Estado e políticas (públicas) sociais. **Cadernos Cedes**, ano XXI, n. 55, novembro, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo>. Acesso em: 30 set. 2016.  
JAIME, L. R.; CARMO, J. C. **A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.** São Paulo: Ed. dos Autores, 2005.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos.** 5. ed. São Paulo: Atlas. 2001.

LENZI, M. B. Os dados sobre deficiência nos censos demográficos Brasileiro. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 18. ABEP. Águas de Lindóia/SP – Brasil, 2012.

LIMA, E. S. **Discriminação positiva e o portador de necessidades especiais.** Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

MANTOAN, M. T. E. **Ser ou estar: eis a questão.** Explicando o déficit intelectual. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

MEHEDFF, N.G. Da lógica da inclusão à prática de incluir: a experiência do Planfor. In: BENTO, M. A. S.; CASTELAR, M. (Orgs.). **Inclusão no trabalho: desafios e perspectivas.** Centro de Estudos das relações do Trabalho e Desigualdade/ Conselho Regional de Psicologia de São Paulo. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

MOURA, M. S. Revisando conceitos: o necessário exercício da construção da identidade a partir das diferenças. In: MANTOAN, M. T. E. (Org.). **O Desafio das diferenças nas escolas.** Boletim 21. Salto para o futuro. São Paulo, 2006. Disponível em: <http://cdnbi.tvescola.org.br/resources/VMSResources/contents/document/publicationsSeries/175610Desafio.pdf#page=32>. Acesso em: 28 maio 2016.

NOBRE, C. A. Di N. **O futuro da Lei de Cotas: próximos passos para a efetiva inclusão social dos portadores de deficiência.** Petrópolis: KBR, 2014.

OLIVEIRA, E. G.; S., Y. B. da S. O princípio da igualdade e a pessoa com deficiência. **Revista de C. Humanas**, v. 11, n. 2, jul./dez. 2011.

OLIVEIRA, M. A.; GOULART JÚNIOR, Edward; FERNANDES, José Munhoz. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. **Revista Brasileira de Educação Especial**, 15(2), 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbee/v15n2/04.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2016.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho**: Repertório de Recomendações Práticas da OIT. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/disability/pub/gestao\\_2006\\_297.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/disability/pub/gestao_2006_297.pdf)> Acesso em: 15 dez. 2016.

OMS. Organização Mundial de Saúde. Ministério do Emprego e da Segurança Social Secretariado Nacional de Reabilitação. **Classificação internacional das deficiências, incapacidades e desvantagens (handicaps)**. Lisboa: SNR/OMS, 1989.

\_\_\_\_\_. WHO. World Health Organization. **International Classification of functioning, disability and health**: ICF. World Health Organization. 2001. Disponível em: <[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42417/1/9241545445\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42417/1/9241545445_eng.pdf)>. Acesso em: 05 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. **Relatório mundial sobre a deficiência**. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO\\_MUNDIAL\\_COMPLETO.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf)>. Acesso em: 07 jan. 2017.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração universal dos direitos humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas. Local: editora, 1.948.

\_\_\_\_\_. **A inclusão social e os direitos das pessoas com deficiência no Brasil**: uma agenda de desenvolvimento pós-2015. Brasília. 2013. Disponível em: <[https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/07/UN\\_Position\\_Paper-People\\_with\\_Disabilities.pdf?](https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/07/UN_Position_Paper-People_with_Disabilities.pdf?)>. Acesso em: 21.01.2017.

OIT. **A inclusão social e os direitos das pessoas com deficiência no Brasil**: uma agenda de desenvolvimento pós-2015. 2015. Disponível em: <[https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/07/UN\\_Position\\_Paper-People\\_with\\_Disabilities.pdf](https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/07/UN_Position_Paper-People_with_Disabilities.pdf)>. Acesso em: 09 jan. 2017.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. **A evolução do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2001.

RODRIGUES, M. M. Assumpção. **Políticas públicas**. São Paulo: Publifolha, 2011. (Coleção Folha Explica).

ROSA, Enio Rodrigues. **O trabalho das pessoas com deficiência e as relações sociais de produção capitalista**: uma análise crítica das políticas de cotas no Brasil. Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel-PR, 2009. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/2115273-O-trabalho-das-pessoas-com-deficiencia-e-as-relacoes-sociais-de-producao-capitalista-uma-analise-critica-da-politica-de-cotas-no-brasil.html>>. Acesso em: 19 dez. 2016.

SAWAIA, B. **As artimanhas da exclusão**: análise psicossocial e ética da desigualdade social. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

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

\_\_\_\_\_. Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. . São Paulo: RNR, 2003, p. 12-16. Disponível em: <<http://bauru.apaebrasil.org.br/arquivos.phtml?t=3316>>. Acesso em: 20 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. Nada sobre nós, sem nós: da integração à inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, ano X, n. 58, set./out. 2007, p. 20-30. Parte 1 e 2.

\_\_\_\_\_. Eufemismo na contramão da inclusão. **Reação (Revista Nacional de Reabilitação)**, ano XIV, n. 74, maio/jun.2010.

\_\_\_\_\_. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SECCHI, L. **Políticas públicas**: conceitos, esquemas de análises, casos práticos. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

SOUZA, C. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, jul/dez 2006.

WANDERLEY, M. B. **Refletindo sobre a noção de exclusão**. In: SAWAIA, B. *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 17-26.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PARA COLETA DE DADOS

Percepção dos Gestores sobre a Inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho no Estado de Goiás

Pesquisadora: Márcia Sotério de Oliveira

Prezado participante:

Sua participação é muito importante para o bom êxito desta pesquisa e, desde já, agradecemos a sua colaboração!

Favor assinalar a opção que melhor corresponda à **sua percepção**.

### A - Dados de identificação do respondente

1 - Indique qual Órgão, Instituição, Entidade, Associação, ONG ou local onde você exerce cargo, função ou atividade relativa à inclusão de pessoas com deficiência em Goiás:

---

---

---

2 - Indique qual dos cargos, função ou atividade abaixo mais se assemelha à sua atuação profissional:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Administrativo (a)        | <input type="checkbox"/> Advogado (a)       |
| <input type="checkbox"/> Analista                  | <input type="checkbox"/> Auditor (a)/Fiscal |
| <input type="checkbox"/> Coordenador (a)           | <input type="checkbox"/> Conselheiro (a)    |
| <input type="checkbox"/> Consultor (a)             | <input type="checkbox"/> Diretor (a)        |
| <input type="checkbox"/> Especialista (a)          | <input type="checkbox"/> Gerente            |
| <input type="checkbox"/> Procurador (a)            | <input type="checkbox"/> Presidente         |
| <input type="checkbox"/> Outro. Especificar: _____ |   |

### B – Questões sobre a inclusão de PcD no mercado de trabalho

1 - Como classificaria seu conhecimento da Lei n. 8213/91, denominada Lei de Cotas, para pessoas com deficiência?

- Não conheço
- Já ouvi falar
- Conheço parcialmente
- Conheço bem
- Conheço profundamente

- 2 - Como classificaria seu conhecimento da Lei n. 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão para pessoas com deficiência?
- Não conheço
  - Já ouvi falar
  - Conheço parcialmente
  - Conheço bem
  - Conheço profundamente
- 3 - Quais são as principais dificuldades no processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência? Enumere, de 1 a 3, os itens principais.
- Falta de banco de currículo confiável
  - Baixa qualificação dos profissionais com deficiência
  - Falta de acessibilidade na empresa
  - Resistência dos Gestores
  - Dificuldade em lidar com PcD
  - Dificuldades em estabelecer vagas exclusivas para PcD
  - Baixa atratividade em função da qualidade ruim das vagas destinadas a PcD
- 4 - Há necessidade de os empregadores se informarem mais para selecionar e gerenciar pessoas com deficiência?
- Sim
  - Não
- 5 - Faltam informações disponíveis sobre inserção de pessoas com deficiência?
- Sim
  - Não
- 6 - Quais os itens principais que tornam uma vaga de emprego atrativa para o profissional com deficiência. Enumere, de 1 a 3, os itens principais.
- Acessibilidade
  - A empresa possui um Programa de Inclusão estruturado
  - Nome e/ou tamanho da empresa
  - Localização
  - Ambiente de trabalho
  - Área de atuação
  - Salário
  - Pacote de benefícios
  - Plano de carreira
- 7 - Como você classificaria a qualificação, em geral, dos profissionais com deficiência?
- Muito abaixo da média
  - Pouco abaixo da média
  - Está na média
  - Um pouco acima da média
  - Muito acima da média
- 8 - De acordo com sua percepção, as empresas contratam pessoas com deficiência porque:
- valorizam a diversidade
  - acreditam no potencial delas
  - precisam cumprir a Lei de Cotas
  - o perfil do candidato, independente de cota ou deficiência, atende ao cargo ou função

9 - Quais são as maiores barreiras para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Enumere, de 1 a 3, os itens principais.

- Acessibilidade
- Falta de preparo dos Gestores
- Falta de preparo do RH
- Falta de Benefícios da Previdência
- Procedimentos para contratação
- Falta de fiscalização dos órgãos públicos
- Barreiras culturais
- Foco exclusivo no cumprimento de cotas
- Baixa qualificação das PcD (s)
- Poucas oportunidades
- Oportunidades ruins
- Preconceito

10 - As empresas fazem os investimentos tecnológicos e de infraestrutura necessários para receber, da maneira adequada, pessoas com deficiência?

- Sim, fazem
- Não, não fazem
- Fazem, em parte.

11 - Quais itens poderiam contribuir melhor para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Enumere, de 1 a 3, os itens principais.

- Incentivos fiscais para as empresas que contratam pessoas com deficiência
- Inclusão de novos tipos de deficiência na legislação
- Aumento no valor das multas para as empresas que não cumprem a cota
- Aumento do percentual de funcionários com deficiência por empresa
- Maior fiscalização dos órgãos públicos competentes
- Obrigatoriedade de cota para empresas com menos de 100 funcionários
- Campanhas de conscientização
- Incentivos para as empresas investirem em acessibilidade e tecnologias assistivas
- Incentivos para capacitação de pessoas com deficiência

12 - Que sugestões ou propostas você tem para aprimorar o processo de inclusão de PcD(s) ao mercado de trabalho?.

---

---

---

---

---



## **APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

### **CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA (UNIALFA) PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL (MDR)**

Prezado participante,

Você está sendo convidado a participar da pesquisa **A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, NO ESTADO DE GOIÁS**, desenvolvida por Márcia Sotério de Oliveira, mestranda do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* Mestrado Profissional em Desenvolvimento Regional do Centro Universitário Alves Faria (UniAlfa), sob orientação do Prof. Dr. Alzino Furtado de Mendonça

O convite se deve à necessidade de colher dados com a finalidade de conhecer o processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal no âmbito do Estado de Goiás. Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar e para retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida por não participar ou mesmo desistir.

Sua colaboração é muito importante para a execução da pesquisa e desde já agradecemos.

#### **1 Objetivo da pesquisa**

O objetivo central deste estudo consiste em contextualizar e avaliar o processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, no âmbito do Estado de Goiás, a partir das políticas públicas destinadas a promover a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

#### **2 Anonimato dos sujeitos e sigilo das informações**

Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa. Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações prestadas.

#### **3 Procedimento**

A sua participação consiste em responder a um questionário organizado pela pesquisadora deste projeto. O tempo para responder às questões é de aproximadamente 20 (vinte minutos). A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar da pesquisadora informações sobre sua participação ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito por meio do contato indicado neste TCLE.

#### **4 Guarda dos dados e materiais coletados na pesquisa**

As entrevistas serão transcritas e armazenadas em arquivos digitais. Somente terão acesso às mesmas a pesquisadora e seu orientador. Ao final da pesquisa, todo material será armazenado em local seguro e mantido por, pelo menos, cinco anos, conforme Resolução 466/2012.

#### **5 Benefício da pesquisa**

Contribuir para a eficácia das políticas públicas para inserção no mercado de trabalho formal da pessoa com deficiência no Estado de Goiás e com o fortalecimento do processo de absorção dessa população na força economicamente ativa do Estado.

#### **6 Previsão de riscos ou desconfortos**

Nesta pesquisa o questionário será aplicado pela pesquisadora pessoalmente, mediante contato prévio com os respondentes em seus locais de trabalho e, também, poderá ser entregue pela pesquisadora ao respondente em envelope lacrado e recolhido após dois dias úteis. A aplicação do questionário não apresenta riscos, no entanto, a

pesquisadora se compromete a avaliar e contornar possíveis situações constrangedoras ou que gerem desconforto aos respondentes.

### 7 Divulgação dos resultados

Os resultados da pesquisa serão utilizados unicamente para fins acadêmicos, podendo ser divulgados em artigos científicos e em dissertação de mestrado, assegurado o anonimato dos informantes.

### 8 Contato com o (a) pesquisador (a):

Nome: Márcia Sotério de Oliveira  
Endereço: Rua C 203, n. 150 – Jardim América. Goiânia-GO.  
Fone: (62) 98450 9822 Email: [msoterio@gmail.com](mailto:msoterio@gmail.com)

### 9 Declaração do(a) pesquisador(a)

Declaro, para os devidos fins de direito, que cumprirei os ditames da Resolução n. 466/12, do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde, e normas complementares e zelarei pelo cumprimento dos princípios éticos vigentes. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos neste protocolo e a publicar os resultados, sejam eles favoráveis ou não, e assumo as responsabilidades pela condução científica do presente projeto.

---

Márcia Sotério de Oliveira  
**Pesquisadora Responsável**

### 10 Declaração do Comitê de Ética em Pesquisa

Declaramos ter ciência quanto à realização da investigação proposta e concordamos com os procedimentos descritos neste protocolo de pesquisa.

O Centro Universitário Alves Faria (UniAlfa) se declara ciente de suas co-responsabilidades como instituição co-participante da presente pesquisa e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos que dela vierem a participar.

Goiânia, 24 de Janeiro de 2017.

---

Prof. Dra. Cíntia Neves Godoy  
Comitê de Ética em Pesquisa da UniAlfa

-----recortar aqui-----

### DECLARAÇÃO DO PARTICIPANTE DA PESQUISA

Eu: .....,  
residente no endereço:.....,  
fone:.....,  
declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa **A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, NO ESTADO DE GOIÁS** e concordo dela participar.

Goiânia, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2017

---

(Assinatura do participante)