

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO, TECNOLOGIAS
E SOCIEDADE**

STEFANO MAXIMO LOPES

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO:
UM ESTUDO NA MICRORREGIÃO DE ITAJUBÁ-MG**

**ITAJUBÁ/MG
2019**

STEFANO MAXIMO LOPES

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO:
UM ESTUDO NA MICRORREGIÃO DE ITAJUBÁ**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção ao Título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade, da Universidade Federal de Itajubá.

Linha de pesquisa: Desenvolvimento e Tecnologias.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Denise Pereira de Alcantara Ferraz

**ITAJUBÁ/MG
2019**

*Temos o direito a ser iguais quando a diferença nos inferioriza.
Temos o direito a ser diferentes quando a igualdade nos
descaracteriza.*

(Boaventura de Sousa Santos)

AGRADECIMENTOS

Expressar em palavras a gratidão que devo às pessoas que me acompanharam durante todo o período da minha vida que corresponde à escrita da dissertação é uma tarefa árdua porque remonta aos momentos mais espinhosos da vida do mestrando. É como reconstituir todos os momentos vividos e pensar: “talvez eu devesse ter sido mais grato em cada um deles”. Ao mesmo tempo, agradecer ao final de uma jornada é o símbolo do reconhecimento de cada pessoa que esteve ao lado dela comigo; é coroar aqueles obrigados que não foram sonoros, mas foram sentidos, foram vistos.

Antes de tudo, obrigado aos meus pais, que desde a pré-escola comemoram cada diploma com o mesmo orgulho e entusiasmo. Que me incentivam e me dão sustento. Que ao me colocarem no caminho, deixaram claro que os desvios são atrativos, fáceis, mas que trilhar o difícil costuma ser mais recompensador. Essa dissertação é tanto minha quanto suas, obrigado.

Agradeço à Professora Denise, minha orientadora, por ter sido o meu norte nessa trajetória. Sua generosidade e firmeza foram pra mim a concretização das palavras de Paulo Freire: ensinar é mais que transferir o conhecimento, mas sim possibilitar sua construção. Minha gratidão vai além da ciência e da pesquisa. Obrigado também pelos conselhos, pelas conversas, caronas, e por ser a pessoa inspiradora que é. Sobretudo, obrigado por acreditar em mim, e por permitir que eu aprendesse sob sua supervisão.

Deixo meus agradecimentos também a todo o corpo docente do PPG DTecS, em especial ao Professor Pimenta. Sua força é notável e contagiante. Obrigado por compartilhar comigo um pouco da sua personalidade e dos seus conhecimentos, e por mostrar a nós, alunos, a necessidade de conjugar o saber teórico ao empírico. Um não é nada sem o outro.

Agradeço também ao professor Renan Quinalha, que desde a graduação tem colaborado com a minha experiência acadêmica. Obrigado por atender, de maneira tão pronta e generosa, o convite para contribuir com este trabalho. Sua trajetória e suas palavras são um enorme incentivo na luta pela nossa comunidade. Obrigado!

Obrigado, ainda, a todos os membros do Grupo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Tecnologias, Educação em Ciências e Inclusão. Vocês foram as mãos que me entregaram os tijolos deste trabalho. Agradeço especialmente às minhas amigas Pamela Stüpp – por ter sido o sorriso que me desejou boas vindas ao grupo, e por ter sido

sempre tão gentil e parceira nos momentos mais difíceis da vida acadêmica – e Vivian Martins – pela cumplicidade e convivência.

Quanto aos amigos. Ah, os amigos... Além dos que eu já mencionei, tenho a sorte dizer que são muitos e dos mais diversos. Teve o amigo que me forçou a sair pra esquecer um pouco a dissertação, mas também teve o zangado porque eu usava a dissertação como desculpa quando eu não queria sair. Teve amigo que escreveu comigo no GEPE até os seguranças da UNIFEI perguntarem se não iríamos embora. Os que me receberam em Itajubá e os que eu conheci em Itajubá. Alguns amigos que eu fiz nesse período vão me acompanhar para o resto da vida. E os que eram meus companheiros e me apoiaram durante esse tempo, fico muito feliz de passar mais essa junto a vocês.

Obrigado ao pessoal da Sapão – e agregados – por terem feito com que eu me sentisse em casa desde o primeiro momento. De acordo com o nosso senso de humor, talvez isso não seja exatamente um elogio, mas sou muito grato por ter encontrado esse espaço onde eu pude me expressar de maneira completamente autêntica e, o pior: ser compreendido. Vocês são demais! Guilherme Borges, Eduardo Faggiani, Alexandre Costa, Daniel Matunaga, Alice, Sukita, Gabbes, Caiçara e Guilherme Bastos: espero vê-los nos próximos feats e carnavais.

A Juliana Boldrin, companheira do mestrado, muito obrigado simplesmente por ter sido comigo a pessoa que você é. Sua força e resistência são quase estoicas e me inspiram de maneira gigantesca enquanto amigo. Obrigado pelas vezes que me ajudou e pelas vezes em que chegamos juntos à conclusão de que não podíamos nos ajudar porque somos teimosos demais. Fica aqui meu agradecimento também a todos os demais parceiros do DTecS. Em especial: Ed, Elô e Pâmela. Obrigado também ao Alex, do Mestrado em Física.

Aos amigos antigos, agradeço primeiro a Tulio Barreto por ter me dado o abrigo inicial em Itajubá; a Ana, por sempre me entender sem que eu precise falar e por ser a irmã que me dá força em tudo que eu me proponho a fazer. Nossa amizade nem precisa de muita explicação; aos demais, Carla, Danilo, Ana Flávia, Camilla, Ale, Levi, Rafa, Lu e todos que são a parceria que eu preciso nos momentos certos e errados. Muito obrigado!

Obrigado aos que foram entrevistados nesta pesquisa, aos funcionários da UNIFEI, aos meus professores e a todos que colaboraram com a minha aprendizagem. Sem vocês, esse trabalho não existiria. Obrigado também à CAPES por conceder a bolsa de pesquisa.

Por fim, entendo a escrita da dissertação como um ato que extrapola a experiência pessoal. É, sobretudo, um ato social e político. Normalmente, é um processo que implica em outras atividades para o aluno: organização de eventos, escrita de artigos, participação em grupo de pesquisas, estágio à docência, aulas, trabalhos, etc. Passar por essa experiência durante um momento conturbado da democracia brasileira não foi exatamente uma tarefa tranquila. As preocupações e incertezas cresciam e se reorganizavam a cada dia. Entretanto, poder fazer parte dessa luta, somar à resistência, torna o resultado final ainda mais gratificante.

Diante disso, deixo registrado meu agradecimento a todos os que permanecem na luta por uma educação pública de qualidade neste país. Muito obrigado às minorias sociais – às pessoas com deficiência, às mulheres, aos negros, à população LGBT – e a todos que não entregaram os pontos, e assim permitiram que eu também usufrísse da Universidade Pública. A minha esperança é de que os conhecimentos que adquiri engradeçam tanto a vocês quanto a mim mesmo. Obrigado!

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo compreender o contexto de acesso e permanência das Pessoas com Deficiência (PCD) no trabalho da iniciativa privada, a partir da Legislação brasileira, cuja efetividade e resultados serão investigados qualitativamente na microrregião de Itajubá-MG. Para tanto, buscou-se entender as concepções teórica, acadêmica e jurídica sobre a Pessoa com Deficiência; constatar como a concepção de desenvolvimento pode influenciar a presença de grupos minoritários em sociedade; e, também, verificar a eficácia da legislação, principalmente no que diz respeito aos mecanismos de inserção e manutenção das PCD no ambiente de trabalho. A ideia é de que contribuições de diversas disciplinas deverão permear todo o trabalho, já que são necessárias para a compreensão do problema de pesquisa. Parte-se de uma postura crítica ao fato de que a ciência médica ainda é vista como a única capaz de conferir legitimidade ao diagnóstico da deficiência, mesmo quando ignora uma estrutura social que não só prolonga, mas, por vezes, é a causadora direta dos obstáculos enfrentados pelas pessoas que convivem com a deficiência. São analisadas as percepções de um representante do grupo das PCD, de um funcionário recrutador de mão-de-obra em uma empresa da microrregião, e também de um membro da entidade fiscalizadora da legislação. Metodologicamente, portanto, foi feita uma pesquisa qualitativa, na qual o objeto de estudo não é uma simples informação, inerte e neutra, mas está embutida com as relações que os sujeitos concretos criam em suas ações. Os resultados demonstraram que, apesar da preocupação e empenho dos atores envolvidos, a inclusão ainda enfrenta barreiras em sua efetivação.

Palavras-Chave: Pessoa com Deficiência; Legislação Brasileira; Acesso ao Trabalho; Percepção de Atores Sociais.

ABSTRACT

This research aims to understand the context of access and permanence of People with Disabilities (PCD) in the work of private initiative, based on the Brazilian Laws, whose effectiveness and results were qualitatively investigated in the micro-region of Itajubá-MG. In order to do so, it sought to understand the theoretical, academic and legal conceptions about the Person with Disability; to see how the conception of development can influence the presence of minority groups in society, and to verify the effectiveness of the legislation, especially with regard to the insertion and maintenance mechanisms of PCD in the workplace. The idea is that contributions from several disciplines should permeate all the work, since they are necessary for the understanding of the research problem. It is based on a critical stance that medical science is still seen as the only one capable of conferring legitimacy to the diagnosis of disability, even when it ignores a social structure that not only prolongs but is sometimes the direct cause of disability obstacles faced by people living with disability. It analyzes the perception of representatives of the group of PCD, of labor recruiting officials in the companies of the region, and of members of the entity that supervises the legislation. Methodologically, therefore, a qualitative research was carried out, in which the object of study is not simply information, inert and neutral, but is embedded with the relations that the concrete subjects create in their actions. The results demonstrated that, despite the concern and commitment of the actors involved, the inclusion still faces barriers in its implementation.

Key Words: People with Disabilities; Brazilian Law; Access to Work; Perception of Social Actors.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1. ASPECTOS INICIAIS SOBRE A PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	21
1.1. Considerações sobre a Legislação Protetiva das PCD.....	25
1.2. As Políticas Públicas para as Pessoas com Deficiência.....	34
2. O ACESSO AO TRABALHO NO BRASIL.....	36
2.1. A Relação entre o trabalho e a concepção desenvolvimentista brasileira.....	37
2.2. A Educação Inclusiva como meio de promoção ao acesso das PCD ao mercado de trabalho.....	43
3. O USO DE TECNOLOGIAS PARA A INCLUSÃO SOCIAL.....	48
4. ENREDOS DA PESQUISA: UMA ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS ENVOLVIDOS NO PROCESSO DE INCLUSÃO	53
4.1 O Papel Fiscalizador do Ministério Público do Trabalho.....	57
4.2 “Nada por Nós sem Nós”: As Percepções de uma PCD.....	60
4.3. RH: As Percepções de Quem Contrata.....	63
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
Referências.....	68
Apêndices.....	77

INTRODUÇÃO

Este estudo surgiu como a união entre dois propósitos: o primeiro deles é a minha necessidade, como pesquisador, de estudar um tema que conecte a minha formação profissional – o Direito e o Trabalho – com a importância da luta de grupos minoritários para a construção de uma sociedade que, ao menos, caminhe em direção a uma vivência que preze pela diversidade e pluralidade, e que almeje pela igualdade de condições. Acredito que a luta de pessoas com deficiência é muito representativa para refletirmos sobre como a sociedade pode estigmatizar um determinado grupo, mesmo enquanto prega o desenvolvimento e a própria evolução.

O segundo propósito é colaborar com os conhecimentos produzidos pelo Grupo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Tecnologias, Educação em Ciências e Inclusão¹, fomentando também os pilares da Universidade Pública do Brasil, quais sejam: o ensino, a pesquisa e a extensão. Preza-se, nesses estudos, entender a realidade local e ensaiar formas de melhorá-la, colaborando com a sociedade mais justa e igualitária em que acredito.

De acordo com dados do Censo IBGE (2010), existem no Brasil ao menos 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que corresponde a 23,9% da população. Os dados também apontam que são muitas as desigualdades em relação aos sem deficiência. Numa sociedade como a nossa, em que seguem pendentes diversos resgates sociais, fica cada vez mais evidente a necessidade de assegurar emprego a essas pessoas (BRASIL, 2012b).

A promoção do acesso das PCD ao trabalho é feita sobre alguns fundamentos básicos, tais como: legislação, educação, transporte e informação. A lógica a ser entendida é de que a Lei deve assegurar que as barreiras arquitetônicas, de transporte e pedagógicas devem ser superadas, a fim de que a pessoa com deficiência não encontre empecilhos para sua inserção no mercado de trabalho.

¹ Grupo que mantém estreitas relações com o Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências e com o Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade, ambos da UNIFEI, com a participação de docentes e discentes destes programas, alunos de Iniciação Científica dos cursos de Licenciatura em Física, Licenciatura em Química, Licenciatura em Matemática e Licenciatura em Ciências Biológicas, bem como com outros grupos de pesquisa do Brasil e do exterior, a partir de colaborações com pesquisadores da UNESP, USP e UFSC. Além das atividades de pesquisa que tem gerado publicações em periódicos, livros e em anais de eventos, este grupo também atua em extensão universitária através de ações via o Espaço Interciências da UNIFEI e o Projeto "Experiências educacionais inclusivas na microrregião de Itajubá/MG".

No quesito da Legislação, vê-se que o Brasil conta com um aparato bastante evoluído, havendo, por exemplo, obrigatoriedade de vagas para as PCD nas empresas. No entanto, uma pesquisa da *Fundação iSocial*² mostra que 86% dos respondentes afirmam que sua empresa contrata pessoas com deficiência apenas para cumprir o que prega a legislação. Os estudos evidenciam que há uma baixa qualidade no processo de inclusão, já que as empresas ainda consideram esta contratação como um custo e não como um investimento.

Quais as causas que – apesar da grande demanda de pessoas com deficiência à procura de emprego – levam muitas empresas a reclamar sobre dificuldades para contratar pessoas com deficiência para preencher as cotas estabelecidas por lei, e também para mantê-las no ambiente de trabalho? A necessidade de encontrar respostas para essa pergunta justifica este trabalho, que é uma observação acadêmica dos mecanismos de inclusão ofertados pela Lei Brasileira de Inclusão, e de sua aplicação.

A pesquisa de campo foi pensada a partir da necessidade de realizar investigações em realidades locais e regionais, a fim de possibilitar mudanças nestas realidades. As percepções e análises foram feitas na filial de uma empresa multinacional localizada na microrregião de Itajubá-MG, que agrega 13 municípios e localiza-se estrategicamente próxima a grandes centros, como o Rio de Janeiro e a capital de São Paulo. A região é frequentemente divulgada³ como um polo industrial, contando com filiais de diversas empresas difusoras de tecnologias, que empregam a população local. No entanto, o acesso a esses postos de trabalho ainda parece restrito, refletindo um panorama maior de conflitos socioeconômicos. Dessa forma, surge a necessidade de se verificar e entender tais conflitos, as disparidades resultantes e os problemas envolvidos, dentre os quais encontra-se a incapacidade do setor empresarial de atender à crescente demanda por trabalho das PCD.

Cabe aqui uma breve digressão para melhor caracterizar a região estudada. Pesquisas dão conta de que, historicamente, durante a primeira metade do século XX, a microrregião foi marcada pelo esforço de variados agentes sociais em inserir Itajubá no progresso, de acordo com a concepção que se tinha de desenvolvimento. De acordo com Oliveira (2017), a região passou, com isso, a ganhar elementos confrontantes com a sua origem colonial, escravocrata e latifundiária, sem, no entanto, perder de vez essas características.

² Empresa de consultoria, com a finalidade exclusiva de estudar e promover a inclusão socioeconômica de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, contando, para tanto, com uma equipe composta por profissionais com formações distintas e complementares.

³ As informações do site oficial da Prefeitura Municipal de Itajubá, por exemplo, destacam o município como um dos Maiores Distritos Industriais do Sul de Minas

Deve ser ponderado, ainda, que a influência de novos paradigmas que haviam então chegado na região não pode ser subestimada, e tomou por base:

a ciência e o novo conhecimento da natureza, cuja divulgação no Brasil se deu por meio do ensino superior e sob a inspiração do Positivismo de Augusto Conte, conforme o entendimento de seus seguidores e o uso que deles fizeram os seus intérpretes, ainda deve ser considerado apenas como motivação ou modelo, para ser adaptado, como parece ter sido o caso ocorrido no município de Itajubá, perceptível na leitura das atas e nos artigos da imprensa local (RIOS, 2016, p. 29).

Oliveira (2017) narra ainda que esses paradigmas, principalmente no que diz respeito ao positivismo atrelado à visão de progresso, permeou o imaginário social, mas sem desconectar-se do rural e das tradições. A partir dos anos 1910, então, diversas indústrias se estabeleceram em Itajubá, em setores como o da produção têxtil e alimentícia.

Essa construção desde antes mesmo do início do século XX fez com que a microrregião fosse considerada, então, o pólo industrial como é reconhecida hoje. A isso, alia-se também a sua localização e disposição territorial, as quais podem ser observadas no Anexo I desta pesquisa.

Agora em outro prisma, tratando de questões diversas à da regionalidade, a presente pesquisa emerge também da necessidade de estudos que colaborem para a maior compreensão das causas impulsoras – bem como das consequências – que dizem respeito à tecnologia assistiva no Brasil.

Por se tratar de uma prática recente, a implantação de mecanismos inovadores como facilitadores da inclusão de Pessoas com Deficiência nos diversos setores da sociedade – em especial o mercado de trabalho – precisa ser analisada com a cautela acadêmica, a fim de que a resposta social correspondente possa ser visualizada, entendida e, então, aprimorada.

Além disso, acompanhar a efetividade de instrumentos legislativos é um exercício de relevância incontestável, sobretudo quando se tratam de proteção a grupos minoritários como o da Pessoa com Deficiência que, historicamente, apesar de todos os esforços aplicados, não conseguem galgar espaços sociais em igualdade com o restante da população.

De todo o modo, é necessário compreender que se faz necessário extrapolar os limites disciplinares do Direito. Esse campo de estudo, embora contenha dentro de si diversas tangentes com outros conhecimentos, limita-se no fim a institucionalizar e normatizar

determinadas regras de conduta dentro de um contexto social. Por isso, não dá conta de compreender completamente um objeto de estudo em toda a sua complexidade.

Nesse sentido, observa-se as seguintes palavras de Bobbio (2003) sobre as regras jurídicas, que são por ele colocadas apenas como parte da experiência humana com a normatividade:

As normas jurídicas, às quais dedicaremos de modo particular a nossa atenção, não passam de uma parte da experiência normativa. Além das normas jurídicas, existem preceitos religiosos, regras morais, sociais, costumeiras, regras daquela ética menor que é a etiqueta, regras da boa educação, etc. Além das normas sociais, que regulam a vida do indivíduo quando ele convive com outros indivíduos, há normas que regulam as relações do homem com a divindade, ou ainda do homem consigo mesmo. Todo indivíduo pertence a diversos grupos sociais: à Igreja, ao Estado, à família, às associações que têm fins econômicos, culturais, políticos ou simplesmente recreativos. Cada uma destas associações se constitui e se desenvolve através de um conjunto ordenado de regras de conduta. (BOBBIO, 2003, p. 25)

Diante do colocado, para que sejam respondidas as indagações sobre como vem acontecendo o acesso ao trabalho das PCD, bem como a investigação de efetividade dos instrumentos legislativos, demanda-se do pesquisador uma postura de interdisciplinaridade, de modo que não se sujeite a um reducionismo (RAYNAUT, 2011). Nessa esteira, sabe-se que são diversas as áreas do conhecimento que podem colaborar para a compreensão do tema, dentre elas: a Medicina, a Biologia (e outros campos relacionados ao estudo do corpo), a Psicologia, a Antropologia, a Sociologia, as Ciências Políticas, entre outras.

Essa reflexão interdisciplinar, à qual se propõe o autor, gera uma ampliação da gama de saberes a serem pesquisados. Assim, para que atinja seus objetivos, faz-se necessário um rearranjo das premissas filosóficas e epistemológicas no presente trabalho, através do qual tenta-se não apenas entender os comportamentos sociais de acordo com as estruturas biológicas, mas também visualizar o caminho inverso (BIBEAU, 2013).

Nesse sentido, o primeiro ponto a ser destacado tem a ver com uma mudança paradigmática de questões referentes à deficiência, cuja definição abandona o modelo médico – até então dominante nas conceituações e políticas para as PCD – e parte ao que se chama de modelo social, rompendo com as noções, até então cristalizadas, de normalidade (GAUDENZI; ORTEGA, 2016). É válido dizer que essa transição teórica funciona como uma amálgama de conjecturas postas, e não como a superação completa do modelo anteriormente tido como verdadeiro. A partir dessa teoria, então, a deficiência do sujeito passou a ser entendida não apenas como uma característica que lhe é intrínseca, mas também como um

resultado das interações sociais, das políticas públicas, das intervenções humanas sobre o meio ambiente, dos modelos de atenção conferida à saúde no país, entre outros fatores (DE MELLO; NUERNBERG; BLOCK, 2014).

Quanto aos pontos relativos à tecnologia, aqui compreendida como resultado de interações socioculturais, considera-se que sua aplicação é capaz de incentivar a participação social e fomentar a inclusão de grupos ora marginalizados. Apontar tecnologias que funcionem em prol da inclusão social, dessa forma, é uma tarefa que incumbe também à chamada Ciência & Tecnologia – C & T (LIMA; NEVES; DAGNINO, 2010). Parte-se da noção de que os conceitos de “tecnologia” e de “sociedade” não devem ser tomados como individuais, por estabelecerem conexões complexas não só entre os próprios artefatos tecnológicos, mas também entre os sujeitos que deles se utilizam, os sistemas e as organizações envolvidas, as normas e conhecimentos difundidos, entre outros atores. Assim, formam diversos processos de construção do que se chama de realidade (THOMAS, 2013).

Para entender o elo entre as tecnologias e a sociedade, este trabalho busca, então, superar o chamado determinismo tecnológico, que se sustenta na hipótese de que as tecnologias possuem autonomia em sua lógica funcional, e podem ser explicadas de forma desconectada à sociedade. A sociedade, por sua vez, de acordo com esse enfoque determinista, estaria completamente sujeita a um fator não-social, e essa sujeição não aconteceria de maneira recíproca. Dagnino diz que, ao se pensar sob o viés determinista, considera-se o progresso como uma força exógena que incide na sociedade, e não uma expressão de valores e mudanças culturais (DAGNINO, 2008).

Portanto, especialmente no tópico da inclusão de grupos historicamente excluídos – como o das Pessoas com Deficiência – entende-se aqui a tecnologia como responsável por desempenhar um papel central nos processos de transformação. Elas são uma construção social, tal qual a sociedade também é uma construção tecnológica.

Diante dessas informações, o presente trabalho justifica-se pelo já mencionado fato de que, no último censo demográfico no Brasil, realizado no ano de 2010, os dados levantados sobre a deficiência mostraram números muito robustos. Como visto, segundo a coleta, 23,9% do total da população brasileira (o que corresponde a 45.606.048 habitantes) declararam possuir ao menos uma das deficiências colocadas – quais sejam: visual, auditiva, motora e intelectual (IBGE, 2012).

Há de se falar, no entanto, que esse levantamento não foi bem recebido devido ao fato de que, por terem caráter autodeclaratório, os dados poderiam conter inverdades e fatos que não necessariamente são caracterizados como deficiência, tornando esse número maior do que na realidade é (BRASIL, 2012b).

De todo o modo, diante do alarme desses dados, o que foi notado é que a questão se trata de um problema social relevante, que de uma forma ou outra acaba por afetar um número muito grande de brasileiros. Dessa maneira, fica cada vez mais em evidência a necessidade de se construir uma sociedade inclusiva, com a valorização da diversidade e garantir o acesso universal aos direitos (BRASIL, 2010). A concretização, ou não, desses ideais merece ser estudada com o cuidado acadêmico, a fim de que se possa perceber os erros e apontar as direções que devem ser tomadas.

Nesse sentido, o que se tem observado é que as políticas públicas atuais, bem como a Legislação, buscam valorizar a autonomia e a independência das PCD. Os marcos normativos buscam, de acordo com o apregoado na recente Lei Brasileira de Inclusão, “assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015).

No entanto, conforme apontado, as demandas desse grupo ainda não são inteiramente contempladas e têm um grande caminho a percorrer, e as lutas por direitos ainda precisam de uma observação cuidadosa, de modo a permitir uma melhor compreensão de quais pontos precisam ser reforçados. Assim, justifica-se a presente pesquisa: para que colabore no entendimento das demandas das PCD e que analise os efeitos da Legislação – sobretudo a LBI, a qual, por ser tão recente, ainda não possui bastante estudos a seu respeito.

Expostas as razões que impulsionam esta pesquisa, passa-se a descrever quais os objetivos pretendidos pelo autor, ou seja, quais as suas intenções acadêmicas (o que almeja compreender e expor) no presente trabalho.

O objetivo mais amplo da pesquisa é o de compreender as condições de acesso e permanência das Pessoas com Deficiência (PCD) em cargos da iniciativa privada, com base na legislação pertinente, cuja efetividade e resultados serão analisados a partir da percepção de atores sociais envolvidos com essa problemática, dentro da região ora recortada – qual seja, a microrregião de Itajubá-MG.

O primeiro objetivo específico do trabalho é estudar as conceituações teórica, acadêmica e jurídica acerca da Pessoa com Deficiência, fazendo um estudo sobre o que já foi pesquisado sobre o tema no Brasil (“Estado da Arte”), bem como analisar a relação entre a compreensão da deficiência com a implementação de políticas públicas no Brasil.

O segundo objetivo específico, por sua vez, é entender, a partir de um viés crítico, a maneira com que a concepção de desenvolvimento observada no Brasil, bem como a importância conferida ao trabalho, tem refletido no acesso de Pessoas com Deficiência no mercado.

Já o terceiro objetivo específico é o de verificar como tem acontecido a aplicação dos instrumentos legislativos cabíveis, principalmente no que diz respeito aos mecanismos de inserção e manutenção das PCD no ambiente de trabalho, de acordo com a percepção dos entrevistados.

Para tanto, buscou-se também, de forma sintética, analisar e apontar algumas das lutas sociais travadas pelas Pessoas com Deficiência na conquista de direitos, verificando-se também de que forma a Legislação Internacional e, principalmente, a Nacional acompanharam esses entraves, culminando na análise da Lei 13.146 de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão, ou Estatuto da Pessoa com Deficiência), principalmente no que tange os mecanismos e tecnologias de inclusão nela estabelecidos.

Quanto ao o percurso metodológico pretendido pelo autor, para que seja possível a sua compreensão, são colocadas aqui algumas informações que buscam explicar a natureza da pesquisa que se propõe, o público-alvo, o *locus*, as questões que envolvem a ética, os instrumentos e métodos de coleta de dados, bem como a forma pela qual se faz a análise dessas informações.

Este estudo se caracteriza como uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa, já que busca entender a forma pela qual os fenômenos ocorrem e como são as relações estabelecidas entre esses fenômenos. A abordagem qualitativa refere-se a estudos de significados, significações, ressignificações, percepções, pontos de vista, perspectivas, vivências, experiências de vida, analogias (TURATO, 2003).

O público-alvo desta pesquisa inclui: *a*) Uma Pessoa com Deficiência que tenha sido contratada pelo setor empresarial privado, em empresa alocada na Microrregião de Itajubá-MG, de modo a verificar suas percepções sobre as dificuldades na contratação e na

manutenção do posto de trabalho. *b)* Representante do órgão fiscalizador da Legislação Protetiva na região, ou seja, um Procurador do Ministério Público do Trabalho do município de Pouso Alegre-MG, que cuida também da microrregião de Itajubá-MG. *c)* Um representante do setor empresarial, na área responsável pela contratação de pessoal, de forma a ouvir a sua compreensão sobre a maneira como a empresa vem contratando as Pessoas com Deficiência, bem como verificar quais são, segundo ele, os principais obstáculos postos nesse processo.

Quanto ao *locus*, a pesquisa se adstringe aos municípios que compõem a microrregião de Itajubá-MG, pertencente à mesorregião Sul e Sudoeste de Minas Gerais. Segundo o IBGE (2010), sua população é de 189.193 habitantes e está dividida em treze municípios: Brasópolis, Consolação, Cristina, Delfim Moreira, Dom Viçoso, Itajubá, Maria da Fé, Marmelópolis, Paraisópolis, Piranguçu, Piranguinho, Virgínia e Wenceslau Braz, possuindo uma área total de aproximadamente 2.982 km². Salienta-se que a intenção não é fazer uma coleta de dados capaz de serem representativos de todos esses municípios, mas apenas estabelecer um limite territorial na pesquisa de forma a não perder os fatores característicos da mencionada realidade local.

Aos sujeitos que concordaram em participar da pesquisa, foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em duas vias (uma da pesquisadora e outra do entrevistado ou da entrevistada) contendo os objetivos da pesquisa e a garantia da confidencialidade das informações.

Os instrumentos e procedimentos de coleta de dados compreenderam a pesquisa em documentos e bases de dados oficiais do governo, bem como as entrevistas semiestruturadas então realizadas.

Nessa esteira, também foi realizado neste estudo, um levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos. Foram consultados livros, artigos científicos, base de dados (Portal de Periódicos CAPES, Scielo e Google Acadêmico), e páginas de *web sites* (Ministério da Saúde, Governo Federal, MPT-MG). As palavras-chave pesquisadas foram: Pessoa com Deficiência; Acesso ao Trabalho; Trabalho da Pessoa com Deficiência; Legislação da Pessoa com Deficiência; Inclusão da Pessoa com Deficiência; Lei Brasileira de Inclusão.

Em um primeiro momento, ao se constatar quais as obras acadêmicas que foram produzidas sobre o tema de pesquisa, optou-se por um exercício de – dentre os artigos, teses e dissertações encontrados – destacar trabalhos que demonstrassem possuir mais pontos de

toque com a pesquisa do autor, levando em conta a base teórica e metodológico. Cumpre destacar que a intenção inicial desta pesquisa era ater-se à Lei Brasileira de Inclusão. Embora não se tenha encontrado nenhum trabalho com o mesmo enfoque – até mesmo porque cada pesquisa é feita sobre um viés diferente, orientada por quem a escreve – notou-se que algumas delas apresentam similaridades no que diz respeito à compreensão da deficiência e sobre a importância do papel do governo na promoção dos avanços e concessão de garantias às PCD, o qual é desempenhado por meio das Leis e das Políticas Públicas.

Nesse sentido, cumpre destacar que a LBI trouxe dispositivos que vêm reafirmar, no ordenamento jurídico, a necessidade de expandir o processo de inclusão do grupo das PCD. Para que isso aconteça – tendo em vista que a legislação não consegue sozinha alterar o comportamento social –, são necessárias políticas públicas, já previstas no próprio Estatuto, de forma a estimular e acompanhar tal processo, como afirmam os autores:

A tônica do texto é a inclusão social das pessoas com deficiência, que deve ser favorecida por meio de políticas públicas ou iniciativas a cargo das empresas. No âmbito trabalhista, o Estatuto estabelece a importância da colocação competitiva do deficiente no mercado do trabalho. Para isso, força que sejam oferecidas ao trabalhador deficiente, recursos tecnológicos e a adaptação ao ambiente de trabalho (SILVA; LEITÃO; DIAS, 2016, p. 20).

Nota-se estreita relação da análise dos autores com a discussão que se pretende fazer neste trabalho de dissertação. A divergência, entretanto, ocorre porque o artigo não procura se debruçar sobre as lutas sociais enfrentadas pelos atores envolvidos, nem sobre as implicações daí decorrentes.

Há outros trabalhos que se aproximam da pesquisa que se pretende fazer, pois além de tratarem diretamente da inserção das PCD no ambiente de trabalho, a investigação também é feita com base na percepção dos sujeitos diretamente envolvidos. No entanto, todas elas se diferenciam do presente trabalho ao concentrarem-se no estudo sobre a maneira de como a Educação, em específico, pode influenciar o acesso das PCD ao trabalho (SHIMONO, 2008; DOTA, 2015). Além disso, não foram pensadas após o marco legislativo e temporal da Lei Brasileira de Inclusão.

Há outros trabalhos que também se aproximam da proposta de pesquisa, uma vez que lidam diretamente com a relação entre a empresa privada e a PCD, a partir de uma postura crítica da noção mercadológica de inclusão. Refletem também sobre as normas jurídicas e sobre de que forma elas influenciam na contratação/manutenção da PCD no trabalho. A

principal diferença reside no fato de que, como constatado, nessas pesquisas a empresa é quase o único eixo de estudo, não somando ao estudo uma análise do processo de constituição legislativo e/ou das políticas públicas pertinentes (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013; RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Há ainda de se ressaltar que a interdisciplinaridade não é mencionada como característica teórico-metodológica nos textos observados. Isso se diferencia da dissertação que se propõe no programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade, no qual o caráter interdisciplinar é um norte que guia todas as investigações, de forma a buscar a inteligibilidade de temas sociais que devem ser vistos sob a perspectiva de suas complexidades.

Nessa esteira, quando se menciona a questão disciplinar, salienta-se que a formação do autor, aqui, é originariamente do Direito. Dessa forma, procurou-se também verificar quais os pontos da Legislação trariam ao trabalho uma discussão mais relevante, integrando sua área de conhecimento com o escopo maior da pesquisa. Um ponto encontrado nos trabalhos versa sobre a questão de que, a partir da Lei Brasileira de Inclusão, passou-se a ter novo paradigma da presunção de capacidade civil da pessoa com deficiência, o qual apregoa que à toda pessoa com deficiência garante-se exercer a capacidade em igualdade de condições com o restante da população.

Viu-se, nesse sentido, na obra de Ferraz e Leite (2016) uma descrição sobre o alcance normativo da Lei. Entretanto, os autores não se baseiam em observações de campo. A pesquisa dos autores constata, ainda, que essa nova sistemática reflete a consolidação do modelo social de deficiência, previsto na Convenção da ONU sobre o tema. Essa ponderação teórica é importante e alinhada com o projeto aqui elaborado. Requião (2016) também elabora análises jurídicas interessantes acerca da Capacidade. No entanto, seu viés principal foi o de entender o funcionamento do instituto da Tomada de Decisão, distanciando-se, de certa forma, do que a presente pesquisa busca compreender.

Outra discussão a ser feita na pesquisa diz respeito à relação entre a noção capitalista de desenvolvimento – que vai exercer direta influência na criação de postos de trabalho – e a Pessoa com Deficiência. É nesse contexto, inclusive, que são pensadas as Políticas Públicas de inclusão. Na pesquisa de Estado da Arte, identificou-se que alguns dos trabalhos fazem essa abordagem, adotando uma postura crítica que tenta relacionar as PCD às questões históricas, principalmente no que diz respeito à questão do trabalho.

Lima (2012) traça um percurso, desde a Segunda Guerra Mundial, sobre como o princípio da Dignidade Humana foi importante para a proteção das PCD, se debruçando sobre o plano normativo. O trabalho tem relação com a presente pesquisa porque analisa a influência da norma sobre a realidade. Seguindo ainda essa linha sócio histórica, os autores Silva e Almeida (2016) buscaram:

(...) trazer exemplos de formas de superação de tais empecilhos e alternativas ao entendimento de que organizações de trabalho necessariamente devam se ater aos padrões, estabelecidos a partir de cenários que em muito distam das condições atuais, em ambiente democrático e inundado de informações e alternativas até então desconhecidas. Foram abordadas teorias economicistas relacionadas à desigualdade em diálogo com obras sobre a formação do povo brasileiro as maneiras de organização do trabalho, sob enfoque do que se denomina economia solidária (SILVA; ALMEIDA, 2016. p. 29).

Percebe-se, nesse viés adotado pelos autores, uma aproximação com a ideia da qual parte a presente pesquisa. Dentre os resultados obtidos, constatou-se que a atenção às pessoas com deficiência passou a tomar uma maior proporção desde a metade do séc. XX. Que envolve desde a classificação do grupo como uma minoria, até a preocupação em definir coerentemente o termo deficiência, bem como elaboração e ratificação de normas internacionais específicas para o grupo.

Castro e Amaral (2017) também seguem essa linha histórica, e fazem a consideração do trabalho como um fator decisivo no processo de inclusão social das PCD, sendo indispensável para a construção da individualidade do sujeito como participante ativo da sociedade. Elas ponderam ainda que, para que essa construção seja possível, é necessária a participação dos variados segmentos da sociedade, e a promoção de uma mudança na raiz cultural no que diz respeito às potencialidades humanas – as quais hoje tem se resumido à prática mercadológica. Lima e Jurdi (2018) também estabelecem o trabalho como um importante fator para a valorização do indivíduo, que ao realizar atividades laborais passa a se sentir integrante e ativo nas relações sociais cotidianas. Para verificar a pertinência dessa colocação, buscaram identificar e analisar as práticas institucionais e políticas públicas existentes no município de Santos (SP) voltadas à empregabilidade da pessoa com deficiência.

Ainda nessa linha, Costa e Oliveira (2017) buscaram implicar a responsabilidade social das empresas na inclusão da pessoa com deficiência, legitimando mecanismos políticos e jurídicos para esse fim. Jacobsen (2015), por sua vez, analisou como a Universidade Federal de Santa Catarina se porta ante essa responsabilidade. Cabreira e Stobraus (2015), inclusive,

concluem que, hoje, muitas empresas e órgãos fazem a contratação apenas devido à obrigatoriedade estabelecida em Lei, quando deveriam fazê-lo por uma questão, justamente, de responsabilidade social.

Noutro tópico, Serrana e Brustein (2011) tiveram a intenção de identificar e analisar os processos de aprendizagem e as competências desenvolvidas pelos gestores (especificamente) para lidar com o universo da PCD. Aqui, o trabalho relaciona-se com a pesquisa do autor porque esta busca verificar, como foi dito, diversas perspectivas e percepções. Uma delas é a da pessoa que contrata e faz a gerência dos serviços das PCD, sendo que a análise feita pelas autoras poderá determinar e elucidar pontos a serem tratados nesse aspecto.

Já o estudo de Rosa e Denari (2013) buscou entender o papel da família e da educação no que diz respeito ao acesso da PCD no ambiente de trabalho. Esse nexos é importante de ser investigado e se alinha diretamente com a proposta do Programa de Pós-Graduação ao qual a presente pesquisa está vinculada. Isso porque, ao reconhecer que este vínculo entre institutos, o pesquisador dá um passo na direção de tentar compreender a complexidade dessas relações, ao invés de estabelecer apenas um ou outro fator como determinante.

As pesquisas apresentadas oferecem um panorama sintético sobre o que vem sendo estudado acerca do tema, com os principais vieses e eixos de pesquisa. Os trabalhos que compõem o Estado da Arte, no tema de pesquisa do autor, apresentam objetos de estudos semelhantes, mas apresentam abordagens diferenciadas entre si. Percebe-se um crescimento dos debates que buscam lançar novos olhares sobre a questão da deficiência – especialmente no que diz respeito ao acesso aos postos de trabalho da iniciativa privada. Identificou-se também que boa parte deles busca entender, por meio de análise histórica, como a legislação acompanhou as PCD, para então verificar como ela é aplicada hoje.

Nas pesquisas verificadas, há também uma certa recorrência em atribuir à empresa o papel que lhe cabe de responsabilidade na promoção do acesso ao trabalho pelas PCD, e não apenas dizer que são as políticas públicas – outro tópico que também aparece com frequência nas pesquisas encontradas – que darão conta de solucionar a questão.

Há de ser dito, no entanto, que na microrregião proposta ao estudo, não foram encontrados estudos orientados a essa discussão. Dessa forma, partindo da necessidade de investigação do local, e da atualidade do tema relatado, a discussão que se faz parte da noção de que, mesmo havendo a proteção legal e teórica às PCD, ainda há muito que se avançar para que a prática alcance o discurso. Assim, portanto, é imprescindível trazer as percepções dos

atores envolvidos nessa problemática, de forma a assimilar variados aspectos de sua complexidade.

O Estado da Arte, portanto, contribui seguramente para a compreensão dessa variedade de olhares que deve ser lançada sobre o objeto. A partir disso, a presente pesquisa se desdobra no sentido de conferir, de acordo com a percepção dos entrevistados e dos dados coletados em campo, diferentes sentidos à teoria posta, e de estabelecer não apenas uma causa como decretória do sucesso ou insucesso das políticas de promoção da PCD com relação ao trabalho.

Os três primeiros itens deste trabalho tratarão de aspectos teóricos da pesquisa. O primeiro, a seguir disposto, tratará das questões históricas sobre a deficiência. Em seguida, no segundo capítulo são feitas algumas considerações sobre o acesso ao trabalho no Brasil, de modo geral, pontuando os aspectos da concepção desenvolvimentista brasileira relevantes à discussão. O terceiro, por fim, aborda questões da tecnologia e seu papel para incentivar a inclusão social de grupos minoritários.

Após as discussões teóricas, nos subitens do capítulo quarto, são evidenciados dados da microrregião sobre o assunto abordado e, por derradeiro, analisadas as percepções de cada um dos entrevistados na pesquisa. Passa-se, então, às abordagens teóricas, com o estudo de aspectos históricos sobre a pessoa com deficiência, a seguir contemplados.

1. ASPECTOS HISTÓRICOS SOBRE A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Antes de expor como foi se transformando a compreensão e os paradigmas acerca da deficiência no Brasil, é importante clarificar quem são os indivíduos que vivem com a deficiência no país. Desta feita, os dados apresentados a seguir trazem um percurso histórico, além de informações que puderam ser observadas nos resultados do último Censo Demográfico realizado em território nacional, o qual, conforme já dito anteriormente, aconteceu em 2010.

É válido mencionar que o propósito das narrativas históricas brevemente tecidas no decorrer deste item não é o de dar conta da complexidade existente no surgimento e consolidação dos conceitos e das percepções sobre a deficiência. Busca-se, de outro modo, contextualizar o leitor sobre alguns pontos destacáveis na história de como a sociedade relacionava a questão das PCD com outras esferas da vida.

As informações sobre a deficiência, quase em toda sua totalidade, estão presentes na história relacionadas aos chamados “miseráveis”, categoria que incluía os pobres, sendo a PCD o mais pobre dos pobres (DA SILVA, 1987).

Por meio dos relatos históricos observados nas obras referentes ao assunto, é possível observar que o homem da pré-história acreditava que a origem das enfermidades estava relacionada às crenças de natureza mística. Estas eram vistas como forma de punição de seres superiores, ou resultantes de ordem demoníaca. Narrativas mostram que, no Egito Imperial, o corpo diferente era utilizado como campo de espetáculo para evidenciar tudo que a sociedade queria afastado. À época, pessoas com deficiência eram rotuladas como bizarras e denominadas monstros. Há relatos que os médicos do Antigo Egito utilizavam das preces, do exorcismo, das pomadas, para combater as doenças graves e a deficiência intelectual. A crença estava alicerçada na ideia de que estas eram provocadas por maus espíritos e por pecados de vidas anteriores e, por isso, apenas uma intervenção divina era capaz de dominar esses males (DA SILVA, 1987).

Os relatos sobre a deficiência para os antigos Hebreus são de que, por menor que fossem, estavam relacionadas a um grau de pecado ou impureza. Entre os Hebreus, existiam, ainda, as deficiências provenientes de agressões, participação em lutas e punições da lei, e as

oriundas da escravidão, como os olhos vazados e partes do corpo decepadas (DA SILVA, 1987).

A cultura Inca foi descrita, por diversos estudos, como um povo que realizava procedimentos com um largo padrão cirúrgico e medicinal. Um dos indicativos está no grande número de crânios encontrados nas cidades Incas, que foram objetos de trepanação. Acredita-se que a prática era destinada a pessoas que apresentavam algum risco de vida devido a traumatismo craniano ou a uma sólida crença que em uma determinada localização na cabeça do indivíduo estavam os maus espíritos e, assim, esses espíritos poderiam ser retirados através da perfuração de um orifício realizado no osso do crânio (DA SILVA, 1987).

Com a ascensão do cristianismo, apesar de a doutrina ser voltada para o amor entre as pessoas, houve a caracterização do homem como filho de Deus, conduzindo a concretude do pensamento da perfeição e, portanto, todos aqueles não considerados semelhantes a Deus, não eram seus filhos e, assim, apontados como criaturas malignas (PICCOLO, 2012). De modo geral, até este período, as pessoas com deficiência tinham as mesmas condições de total desprezo e abandono. A diferença é que, a partir do surgimento da moral cristã, torna-se inaceitável a prática de eliminação dos “subumanos”, uma vez que esses passam a ser possuidores de uma alma.

Assim, durante a Idade Média, em razão do desconhecimento que predominava à época, as epidemias, as doenças e as deficiências eram verdadeiros sinais de uma ira divina e de um castigo de Deus. Paradoxo da época, uma vez que se tinham os ideais cristãos que conferem às pessoas certo grau de tolerância e caridade, mas também a crença nas maldições e na deficiência como consequência da ira de Deus pelos pecados cometidos. Muitas vezes, isso foi levado a extremos, com a crença de que até mesmo a tortura era um dos remédios cabíveis, como no caso da epilepsia, que era entendida como manifestação de possessão de um espírito maligno. Nesta época, surgiram grandes males como influenza, peste, hanseníase – também vistos como sinais da ira Divina - que muitas vezes devastaram a Europa, deixando um extenso número de pessoas com sérias sequelas, condenadas a passar o resto da vida em situações de privação e de marginalidade.

Neste mesmo período, as crianças que nasciam fora dos padrões considerados “normais” tinham poucas chances de sobrevivência e, as que sobreviviam, cresciam sendo desprezadas e separadas das demais. Existia nessa época, por parte da sociedade, a necessidade de caracterizar a deficiência como vexatória, proveniente de algo maligno e,

portanto, era aconselhado o exorcismo. Acreditava-se que, se o corpo é deformado, sua mente também o é (DA SILVA, 1987). A época foi marcada, ainda, pelo dilema da caridade-castigo, uma vez que a pessoa com deficiência era confinada em asilos e, assim, pela moral cristã, se exercia a caridade, garantindo o teto e a comida, ao passo que isolava o incômodo que a deficiência causava na sociedade. Acreditava-se, também, que o castigo seria uma forma de caridade, pois, por meio dele, seria possível salvar a alma e livrar a sociedade de ações que agredem a moral (PESSOTTI, 2012).

Ao final da Idade Média, os Estados europeus iniciaram um processo de reconhecer os pobres, as pessoas com deficiência e aqueles que não tinham possibilidade de se sustentar, como de sua responsabilidade. Iniciava-se, então, uma sociedade mais esclarecida, findando uma obscura etapa sobre a trajetória da PCD e o início de direitos daqueles postos à margem da sociedade, época denominada Renascimento. Este período da história surgiu para extinguir a ignorância e as superstições da Idade Média, muito embora essas práticas continuassem existindo (DA SILVA, 1987).

No ano de 1534, na Inglaterra, a natureza patológica da deficiência deixou de ser focada na superstição e na opinião, para se tornar norma de jurisprudência. Esta norma definiu como “bobo” ou “idiota de nascimento” aquele que não conseguia contar até vinte moedas e nem dizer quem era seus pais (PESSOTTI, 2012). A sociedade apenas começou a assumir, de fato, a responsabilidade pela PCD no século XIX. Isso porque, até então, a relação do que acontecia com os homens ainda estava estritamente ligada ao sobrenatural e às diversas credices (DA SILVA, 1987). Neste século, houve o esforço para a deficiência sair do campo teológico para se tornar problema médico. Com o surgimento da autoridade clínica, que procurava classificar os pacientes, o médico passou a ser aquele que tem o poder para julgar o destino da pessoa com deficiência. Nesse período, as tipologias da deficiência intelectual passaram a ser nomeadas como “cretinismo”, da “idiotia” à “imbecilidade”, sendo a idiotia e a imbecilidade graus do cretinismo.

O século XX trouxe questionamentos acerca da teoria da deficiência nascida no ambiente médico, que atrelava à deficiência intelectual apenas a hipótese da hereditariedade. Os avanços da psicologia, da genética, da biologia e de iniciativas pedagógicas foram os percursores desses questionamentos, considerados grandes avanços para o conceito da deficiência pelo mundo (PESSOTTI, 2012). Outros elementos foram importantes neste período, como a ampliação dos componentes da tecnologia assistiva que, além da inovação,

trouxeram o aperfeiçoamento de noções já existentes. A deficiência passou a ser integrada na sociedade. Entretanto, a crença do perigo neste século – e talvez no seguinte – deixou de ser a ameaça de algo sobrenatural que possui a pessoa com deficiência, para ser ela própria ou a sua lesão a causa da ruína social.

Durante todo esse percurso histórico, houve incrementos de assistências às PCD. Todo esse avanço foi essencial para acabar com a legitimação do abandono, mas não foi o suficiente para tornar a deficiência livre da concepção de castigo divino. Não é raro encontrar pessoas que ainda hoje explicam a deficiência como penalização divina. Ouvem-se muitos discursos em que a deficiência é apontada como a consequência das transgressões cometidas por indivíduo. Outra concepção, ainda muito presente neste século, é tratar a deficiência como uma anormalidade e como fator que descapacita o indivíduo.

No Brasil, os relatos das primeiras ações em prol do atendimento a pessoa com deficiência remetem ao século XIX, época em que o país se empenhava na consolidação do regime democrático e da economia capitalista, após a independência. O período do Império no Brasil foi marcado por intensas revoltas sociais, autoritarismo, limitada participação política, abandono social e por uma sociedade elitista e escravocrata (LANNA JÚNIOR, 2010). Diante dessa conjuntura, a percepção das diferenças era algo distante, ao passo que idealizar a compreensão e inclusão da pessoa com deficiência era quase irrealizável.

Nessa perspectiva – agora mais especificamente no que tange o levantamento de dados da população no país –, o tema da deficiência esteve presente desde a primeira pesquisa censitária brasileira, realizada em 1872, a qual apresentou perguntas relacionadas somente às deficiências motoras, denominadas então como deficiências físicas.

Na pesquisa do Censo realizada em 1920 foram acrescentadas também as categorias “mentais” – definidas no Congresso de Estatística de São Petesburgo. Notava-se que, mesmo com o esforço de entender a deficiência, os termos utilizados ainda demonstravam um tom insultuoso ao grupo. As categorias eram: o idiotismo, o cretinismo e a alienação mental. Sabe-se que as pesquisas permaneceram utilizando-se apenas dessas duas categorias até a década de 1980, mesmo com a formação e organização crescente de movimentos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2012b).

Já o Censo de 2000, por sua vez, destacou-se como um marco na questão das PCD, visto que, pela primeira vez, foram utilizados os termos e as categorias dispostas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na Classificação Internacional de Funcionalidades,

Deficiência e Saúde, que sustentou-se em uma nova metodologia, cuja avaliação se dava com base nos contextos ambientais e potencialidades do indivíduos, ao invés de focar apenas em suas dificuldades (BRASIL, 2012b).

Em 2010, por fim, houve um empenho em fazer com que os dados coletados pelo Censo descrevessem a predominância dos tipos de deficiência, além das características que compõem esse grupo populacional. Além disso, de acordo com a percepção dos próprios entrevistados acerca de suas funcionalidades, categorizou-se a deficiência de acordo com o grau de severidade (BRASIL, 2012b).

Isto posto, são apresentadas a seguir algumas considerações sobre a proteção legal conferida no Brasil às Pessoas com Deficiência, expondo os principais instrumentos normativos e analisando de que forma eles acompanharam ou influenciaram a concepção de deficiência no país.

1.1. Considerações sobre a Legislação Protetiva das PCD

Em uma análise mais singela sobre o conteúdo da legislação, o que pode ser notado é que o debate sobre a efetiva inclusão social de PCD no Brasil é uma prática recente, que só passou a vislumbrar consolidação após ter sido promulgada a Constituição Cidadã, de 1988. Essa característica acabava por se refletir em nossos dispositivos legais. Até 1969, por exemplo, o que se continha na legislação acerca de pessoas com deficiências eram apenas menções esparsas, inexistindo normas constitucionais específicas.

Apesar de recente, é importante frisar que a legislação brasileira de proteção à pessoa com deficiência é considerada pioneira se tomarmos como referência as reivindicações de outros grupos sociais, bem como em comparação a outros ordenamentos jurídicos ao redor do globo. Nesta esteira, Neri (2003) faz o seguinte apontamento:

O grupo de pessoas com deficiência é pioneiro em algumas conquistas sociais. Por exemplo, enquanto a sociedade brasileira começa a debater a implementação de cotas para afrodescendentes, já existe uma lei de cotas em operação para pessoas com deficiência. A política de assistência social constitui outro exemplo do pioneirismo das pessoas com deficiência, a Constituição brasileira garante um salário mínimo mensal às pessoas com deficiência que são miseráveis. A análise dessas políticas sociais pode gerar lições relevantes não só para as pessoas com deficiência como para outros grupos do tema diversidade. Agora, o pioneirismo significa a necessidade constantes de aprimorar políticas (NERI, 2003, p. 11).

A exemplo disso, a Carta de 1967, que institucionalizou a Ditadura Militar, contou com uma emenda que previa que a “educação de excepcionais” seria disciplinada em lei especial (art. 175, §4º). Houve também nesse período a Emenda Constitucional n. 12/78, que pregava a melhoria das condições socioeconômicas dos deficientes, pincelando instrumentos para que esse objetivo fosse atingido. Apesar do contexto ditatorial em que foi elaborado, é impossível afastar o legado trazido pelo dispositivo. “Talvez o grande mérito da Emenda Constitucional n. 12 tenha sido o de sistematizar, em uma só Emenda, o rol de direitos específicos desse grupo de pessoas”(ARAÚJO, 2007, p.13).

Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 – inclusive devido ao seu forte viés democrático – foi a que mais trouxe avanços institucionais para a pessoa com deficiência. Esses avanços vão desde a reafirmação do Princípio da Igualdade – preconizado pelo Art. 5º – até as normas mais específicas, que trazem à baila a importância do tema. Tanto é que, desde o início da vigência da referida Carta, diversos juristas circularam a importância que esta trouxe à questão da pessoa com deficiência. Vejam-se as palavras de Ferreira (1990):

A Constituição Federal teve especial empenho em amparar os deficientes. Às pessoas portadoras de deficiência foi reservado um percentual de empregos públicos, devendo a lei definir os critérios de admissão. Busca-se assim a integração dos deficientes tanto no serviço público como nas empresas particulares. O concurso de provas e de títulos parece-nos necessário, compatibilizando-o, contudo, com as peculiaridades físicas e locomotoras dos deficientes, que podem fazer provas de conhecimentos gerais, como português, matemática, história etc (FERREIRA, 1990, p. 374).

De fato, é grande o empenho da Constituição em explicitar que a pessoa com deficiência merece especial atenção para que possa ser incluída nos diversos setores sociais. Assim, ela indica medidas que devem ser tomadas em áreas que vão desde o trabalho até o ambiente familiar, sublinhando também questões como a acessibilidade aos prédios e meios de transporte públicos.

Foi justamente esse empenho que possibilitou ao Brasil a evolução legislativa infraconstitucional no sentido de compreender e oferecer meios de efetivar essas garantias trazidas pela Carta Maior. Desta feita, a Lei Federal Nº. 7.853, já em 1989, buscou promover ainda mais direitos com relação à acessibilidade das pessoas com deficiência, ao mesmo tempo em que apresentava punições de crimes envolvendo a discriminação desse grupo.

Além disso, em uma ação afirmativa, buscando garantir o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho, a Lei Nº 8.213, de 1991 – que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social – trouxe em seu Art. 93 a previsão de um sistema de cotas, determinando

que uma empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. A fiscalização do cumprimento dessa norma fica, segundo a própria Lei, a cargo do Ministério Público do Trabalho e Emprego.

Uma ação que busca efetivar o acesso ao trabalho é de extrema importância, de acordo com Sen (2000), pelo motivo que se transcreve:

O desemprego não é meramente uma deficiência de renda que pode ser compensada por transferências do Estado (a um pesado custo fiscal que pode ser, ele próprio, um ônus gravíssimo); é também uma fonte de efeitos debilitadores muito abrangentes sobre a liberdade, a iniciativa e as habilidades dos indivíduos. Entre seus múltiplos efeitos, o desemprego contribui para a “exclusão social” de alguns grupos e acarreta a perda de autonomia, de autoconfiança e de saúde física e psicológica (SEN, 2000, p. 35)

Segundo Tavares (2017), há alguns anos, antes do estabelecimento da Lei de Cotas, o profissional com deficiência conseguia ingressar no mercado de trabalho por meio de ações governamentais ou eram terceirizados por associações ou ONGs atuando em órgãos do governo Estadual e Federal. Após o estabelecimento desta Lei as empresas não tinham a visão de como viabilizar o acesso desses profissionais no mercado de trabalho e lançavam vagas praticamente impossíveis de serem preenchidas na época, muitas exigiam pós-graduação e no mínimo 36 meses de experiência em determinada função. Como não conseguiam preencher essas vagas recorriam aos órgãos fiscalizadores e recebiam uma certidão negativa, um documento que informava que a empresa havia lançado e procurado o profissional sem sucesso na contratação, o que a liberava mais 60 dias para a adequação da Lei.

Atualmente, evidenciam-se, ainda, algumas dificuldades enfrentadas pelas PCD ao ingressarem no mercado de trabalho, dentre as quais se destacam: o uso inadequado dos recursos disponíveis para desenvolver programas de emprego; elaboração de avaliações através de critérios inadequados; e espaços físicos e logísticos do ambiente de trabalho organizados de maneira excludente (OLIVEIRA, GOULART JUNIOR E FERNANDES, 2009). Outras Leis que dedicaram seu conteúdo também à questão da acessibilidade foram as Leis Federais Nº. 10.048 e 10.098, estas que, ao estabelecerem critérios para o acesso de pessoas com deficiência a edifícios, veículos de transporte coletivo e sistemas de comunicação e sinalização, acabaram por permitir que fosse criado o Programa Nacional de Acessibilidade.

Nesta esteira, tivemos também alguns decretos que contavam com uma conceituação sobre o assunto. O Decreto 914/93, por exemplo, trouxe uma definição de pessoa com deficiência como sendo aquela que apresentasse em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, gerando incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Essa definição viria a ser alterada por outros decretos subsequentes e, principalmente, pela já comentada promulgação da Convenção da ONU em nosso ordenamento jurídico interno. No entanto, a maior alteração aconteceu de fato com a chamada Lei Brasileira de Inclusão (LBI), promulgada em 2015. De acordo com ela, considera-se pessoa com deficiência quem 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”. Seu principal objetivo – atendendo a demanda internacional iniciada em 2006 com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo – é o de efetivar a inclusão e cidadania da pessoa com deficiência, por intermédio de medidas assecuratórias para que se promova o exercício de direitos e liberdades fundamentais, pela pessoa com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas.

Até 2006, antes dessa Convenção, portanto, o que se percebe é que havia diversas leis esparsas tratando do tema, às quais são sintetizadas no quadro a seguir.

Quadro 01: Sumário Legislativo de Proteção às Pessoas com Deficiência

Lei nº 7.405, de 12 de novembro de 1985	Dispõe sobre o Símbolo Internacional de Acesso para utilização por pessoas portadoras de deficiência.
Lei complementar nº 53, de 19 de dezembro de 1986	Concede isenção de imposto sobre circulação de mercadoria (ICM) para veículos destinados a uso exclusivo de pessoas com paraplegia e outros tipos de deficiência física.
Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988	Isenta do imposto de renda os proventos recebidos por pessoas com cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e outras condições.
Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989	Dispõe sobre o apoio e integração social dos deficientes e institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos destas pessoas, disciplinado a atuação do Ministério Público, bem como define

	crimes e das outras providências, prevendo crime a negação, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, de emprego ou trabalho, assim como impedimento, sem justa causa, do acesso a qualquer cargo público, por idêntico motivo, estipulando pena de reclusão de um a quatro anos.
Lei nº 7.853, de 29 de outubro de 1989	Cria a Coordenação Nacional para integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Estabelece as competências da CORDE. Trata dos direitos das pessoas com deficiência à saúde, à educação, ao trabalho, ao lazer, à previdência social e ao amparo à infância e à maternidade. O art. 8º estabelece os procedimentos, em relação a pessoa com deficiência, que constituem crime, punível com multa e reclusão de 1 a 4 anos.
Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990	O Estatuto de Criança e do Adolescente estabelece procedimentos nas áreas de saúde, educação, cultura, esporte, lazer, profissionalização, trabalho e atos infracionais, no atendimento a crianças e adolescentes com deficiência.
Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990	Traz a previsão de reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, em até 20% (vinte por cento).
Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991	No artigo 93 prevê a reserva de 2% a 5% dos cargos em empresas com mais de 100 empregados para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiências habilitadas e dispõe sobre os planos de previdência social.
Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991	Isonção de IOF em financiamentos para aquisição de automóvel por pessoas com deficiência, comprovada por perícia médica.
Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993	Dispõe sobre a Lei Organização da Assistência Social (Loas) e, nos artigos 20 e 21, estabelece os critérios para concessão do benefício da prestação continuada (‘um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 70 anos ou mais e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família’).
Lei nº 8.899, de 19 de junho de 1994	Concede passe livre aos portadores e deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.
Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994	Concede passe livre às pessoas com deficiência, comprovadamente carentes, no sistema de transporte coletivo interestadual.
Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995	Dispõe sobre a isenção de imposto sobre produtos industrializados (IPI) na aquisição

	de automóveis destinados ao transporte autônomo de passageiros e ao uso de pessoas com deficiência física e aos destinados ao transporte escolar.
Lei nº 9.045, de 18 de maio de 1995	Autoriza o MEC e o MC a disciplinarem a obrigatoriedade de reprodução, pelas editoras de todo o País, em regime de proporcionalidade, de obras em caracteres braile, e a permitirem a reprodução, sem finalidade lucrativa, de obras já divulgadas, para uso exclusivo de cegos.
Lei nº 9.867, de 10 novembro de 1999	Dispõe sobre a criação e o funcionamento de cooperativas Sociais visando a inserção de pessoas em desvantagem (por ex. pessoas com deficiência) por meio de trabalho.
Lei nº 10.048, de 08 de novembro de 2000	Dá prioridade de atendimento às PCD.
Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000	Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade por PCD.
Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002	Reconhece a Libras (Língua de Sinais Brasileira) e outros recursos de expressão a ela associados como meio legal de comunicação e expressão.
Lei nº 3.879, de 25 de junho de 2002	Obriga bares, restaurantes, lanchonetes, hotéis e motéis a colocarem cardápios em braile à disposição de clientes cegos e com baixa visão.
Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005	Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.
Lei nº 10.708, de 16 de junho de 2003	Institui o auxílio-reabilitação psicossocial para pacientes acometidos de transtornos mentais egressos de internação.
Lei nº 10.845, de 05 de agosto de 2004	Institui o programa de complementação ao atendimento educacional especializado às pessoas portadoras de deficiência.
Lei nº 11.133 de 15 de julho de 2005	Institui o dia nacional de luta de pessoa portadora de deficiência.

Fonte: MOREIRA, 2011, p.64.

Diferente das leis acima dispostas, além de estabelecer novos parâmetros protetivos, a LBI trouxe uma importante alteração no conceito de Capacidade à luz do Código Civil, de 2002: antes, de acordo com a Lei Civil, as pessoas que possuíssem “enfermidade ou deficiência mental” eram consideradas absolutamente incapazes, ou seja, não poderiam exercer quaisquer práticas da vida civil por conta própria. Além disso, a Lei considerava relativamente incapaz – categoria que permite a prática de atos jurídicos, desde que haja assistência por parte de alguém com a capacidade plena – aqueles que “por deficiência

mental” tivessem o discernimento reduzido, e também os “excepcionais, sem desenvolvimento mental completo”.

Isso gerava uma disparidade entre o discurso e a prática: as pessoas com deficiência acabavam sendo privadas de sua própria autonomia sob a justificativa de que isso ocorria para a própria proteção desse grupo. Sobre isso, Stüpp (2018) faz a seguinte ponderação:

durante quanto tempo tem-se privado as pessoas com deficiência dos seus direitos e das suas vontades apenas por achar que assim elas estariam protegidas? A história da pessoa com deficiência, descrita nessa pesquisa, revela que foram por muitos anos e que sob essa bandeira da proteção, muitos desses indivíduos foram submetidos a tratamentos subumanos (STÜPP, 2018, p. 65)

A LBI, ao alterar a concepção discriminatória que constava no Código Civil, visou garantir que a deficiência em nada pese para a determinação de plenitude de capacidade do indivíduo. Em termos práticos, essa inovação garante, por exemplo, que as pessoas com deficiência – antes privadas do livre exercício – possam se casar e constituir família sem restrições, em pé de igualdade com o restante da população.

Sobre isso, tem-se também as palavras de Requião:

A chegada do Estatuto da Pessoa com Deficiência traz profundas modificações não apenas à qualificação do estado civil do portador de transtorno mental, mas também a toda a sua lógica protetiva. Primeiro porque, ao reconhecer a importância de favorecer a autonomia do sujeito portador de transtorno mental, inaugura novo paradigma, que propicia que se torne ele ator da sua própria vida (REQUIÃO, 2016, p.11).

Logo, reforçando toda a exposição já feita, percebe-se que, ao alterar dispositivos do Código Civil Brasileiro, a LBI buscou, além de fornecer meios de proteção, firmar uma maior compreensão sobre a deficiência. Com isso, portanto, conseguiu afastar dos átrios jurídicos uma parcela da concepção supersticiosa que se tinha sobre o tema.

Dentro desse tema, chega a ser curioso pensar em certa contradição existente entre os supostos avanços que uma Lei tão recente traz, ao menos em teoria, para a área da deficiência, e a supressão de direitos que ocorreu com a vigência da chamada “Reforma Trabalhista”, imposta pela lei N°. 13.467 de 2017.

A questão do trabalho será abordada em item próprio neste trabalho. De todo o modo, é válido ressaltar, sobre as mudanças na legislação trabalhistas, que na visão de diversos pesquisadores e juristas, não se tratam elas de uma simples reforma (KREIN, 2018), mas um desmonte de direitos, já que cerca de duzentos aspectos do arcabouço legal sofreram

revogação ou alterações que modificaram elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho.

Todavia, a nova legislação manteve a porcentagem de cotas destinadas a esse grupo de pessoas, além de ter sido emitida nota explicativa do Ministério do Trabalho afirmando que a redução das cotas se constitui em prática ilegal⁴. Silva Junior (2019) constatou que, apesar dos retrocessos postos pela nova legislação trabalhista, a resposta social, num contexto mais amplo, mostrou-se firme para reivindicar a manutenção dos direitos. Nas palavras do autor, tem-se que:

Apesar dos retrocessos recentes com as alterações das leis trabalhistas, verificou-se que ao longo do processo histórico as PCD se organizaram e reivindicaram equiparação de oportunidades e garantia dos direitos civis. Além disso, o Estado precisou diminuir suas despesas públicas, inclusive com o seguro social das PCD, e as organizações mundiais pressionaram pela defesa dos direitos humanos das minorias, fatos estes que acabaram por contribuir para o surgimento das leis em defesa dos direitos das PCD e o aumento de sua maior inserção no mercado de trabalho (SILVA JUNIOR, 2019, p. 26)

As condições de trabalho e a vida dos trabalhadores foram, como se percebe, diretamente afetadas pela reformas enunciadas na legislação, especialmente afetando as que se referem à jornada de trabalho e ao descanso. Tais alterações podem causar impacto direto na questão da deficiência, porque são aspectos que possuem relação direta com os acidentes de trabalho e as doenças profissionais (KREIN, 2018).

Algumas outras mudanças, ainda mais recentes, acabaram por refletir diretamente nesta pesquisa. A dissolução do chamado Ministério do Trabalho e Emprego⁵, por exemplo, com a conseqüente transferência de suas funções para outros Ministérios, demonstra haver uma redução da preocupação estatal com relação às atividades que eram desenvolvidas pelo órgão.

É importante também pontuar que a extinção de um Ministério dedicado ao trabalhador passa uma mensagem de que a fiscalização das relações de trabalho não será

⁴ A nota foi emitida após denúncias de que determinadas convenções coletivas apresentaram mudanças na base de cálculo das cotas para pessoas com deficiência nas empresas. O posicionamento da pasta foi firme na ideia de que negociações dessa natureza entre sindicatos e empresas são ilegais. O ministério garante empregar equipes de fiscalização com o objetivo de coibir essa prática. Mais informações disponíveis em: <<http://www.brasil.gov.br/noticias/cidadania-e-inclusao/2018/05/nova-lei-trabalhista-nao-permite-mudancas-na-cota-de-pessoas-com-deficiencia>>

⁵ No dia 7 de janeiro de 2019, o atual presidente do Brasil, Jair Bolsonaro, anunciou oficialmente a extinção do Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência (MTE), sendo as pastas incorporadas a outros Ministérios, a exemplos dos Ministérios da Economia, da Cidadania e da Justiça e Segurança Pública.

prioridade para o atual governo, levando a uma ideia de “impunidade”, a qual tenta ser mitigada com o fato de que, como será visto, o MTE não é o único responsável por fiscalizar, já que o Ministério Público do Trabalho – apesar das diferenças institucionais e funcionais – pode fazer a sua vez, no atual contexto.

De todo o modo, apesar do caráter contraditório em relação ao contexto de retrocessos vivido, é inegável a importância e o avanço – ao menos representativo – marcado pela Lei Brasileira de Inclusão. Isso porque, além de reafirmar conceitos e perspectivas concretas de proteção às PCD, a LBI também é importante por, antes de mais nada, simplesmente centralizar as questões referentes à deficiência. Ao estatuto passou a ser conferido o *status* de microsistema jurídico, o qual pode ser entendido como o conjunto de normas, princípios e regras que regulamentam de forma minuciosa e exaustiva determinadas matérias, incluindo normas de direito material e processual, abrangendo diversas áreas do direito, tanto o público como o privado, visando tutelar as minorias, que de certa forma são considerados mais frágeis e sucessíveis a não terem seus direitos respeitados. A criação de microsistemas é um fenômeno estudado por acadêmicos do Direito, e já aconteceu, por exemplo, na criação do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Sobre esse fenômeno, Simões (2013) diz que:

O processo de criação de microsistemas é denominado de fragmentação do direito infraconstitucional, simbolizando a coexistência de diversos subsistemas jurídicos que se põem junto ao Código Civil; o qual já não exerce o papel patriarcal de proeminência normativa, que outrora desempenhara (SIMÕES, 2013, p. 07).

Quanto às políticas públicas, o dispositivo estabelece o atendimento prioritário às pessoas com deficiência e desenha uma série de outras medidas – nas áreas da saúde, trabalho, educação, infraestrutura urbana, esporte e cultura – para o grupo. Destaca-se também a reserva de 10% que a lei passou a garantir nas vagas de processos seletivos para o ensino superior, técnico e tecnológico. Sobre esse tópico – das políticas públicas – faz-se no capítulo a seguir algumas considerações.

1.2. As Políticas Públicas para as Pessoas com Deficiência

Aqui, num primeiro momento, cumpre lembrar que o Estado, por força da Constituição, é responsável por cuidar das demandas sociais e combater a exclusão e desnivelamentos que existem entre determinados grupos. Há diversas discussões sobre o tema, nas quais são apontados pelos teóricos diferentes finalidades para o aparelho do Estado.

Isso se deve, entre outros fatores, às mudanças estruturais que vêm acontecendo em nível global, tornando instituições privadas tão influentes (politicamente) quanto algumas nações (TEIXEIRA, 2010).

De todo o modo, o acatamento de novas compreensões sobre a deficiência, bem como a assimilação de diversos referenciais teóricos pelo ordenamento jurídico, vem conduzindo o Estado a formular políticas públicas em prol das pessoas com deficiência, afetando diretamente o modo de como outros setores sociais devem agir. Nesse sentido, a síntese de Bernardes e Araújo (2012):

A arquitetura e o urbanismo das cidades têm sofrido modificações a fim de promover o acesso das pessoas com deficiência e mobilidade reduzida. Os meios de transporte, a comunicação e a informação de massa estão sendo adaptados para garantir a inclusão social desse segmento. No campo da saúde, têm-se investido recursos em reabilitação, órteses e próteses, desenvolvimento de novas tecnologias e em promoção de qualidade de vida. Para isso, recursos públicos e privados têm sido investidos e vários questionamentos têm surgido no tocante à alocação de recursos públicos para o que é considerada uma minoria (BERNARDES; ARAÚJO, 2012. p. 2438).

Precipuamente, o que se pode dizer é que, nos últimos anos, o Brasil apresentou avanços na promoção dos direitos das pessoas com deficiência por meio de políticas públicas que passam agora a respeitar a individualidade e a diversidade desse grupo social, garantindo que seja respeitada a cidadania da pessoa, enquanto sujeito de direitos. De modo análogo ao que aconteceu com o conceito de deficiência, as medidas implementadas em prol das PCD, antes caritativas e assistencialistas, cederam lugar ao protagonismo dos indivíduos aos quais elas se referem, tentando garantir que eles próprios conduzissem os assuntos que lhes fossem pertinentes no âmbito público (BRASIL, 2012a).

Essa preocupação com a individualidade guarda relação com o fato de que as políticas públicas, apesar de serem categorizadas formalmente como um ramo da ciência política, não podem se restringir a essa área do pensamento. Isso porque elas sempre demandam uma resposta social, possuindo um caráter holístico que comporta diversos olhares e percepções. Situam-se no território de diversas disciplinas, teorias e modelos analíticos e buscam, concomitantemente, colocar o governo em ação, analisar e propor mudanças no rumo dessas ações (SOUZA, 2006; CRUZ, 2012).

Nesse sentido, Muller e Surel (1998) ressaltam que os resultados das políticas públicas estão intimamente ligados à dinâmica da realidade, uma vez que é construída por atores sociais diversos, e normalmente contam com embates, correlações e confrontos de seus

interesses. Assim, percebe-se que a construção das políticas públicas enfrenta diversas complexidades, já que ela deve sopesar as necessidades do grupo que visa atender, após a verificação dos recursos disponíveis, bem como outras eventuais restrições que poderiam travar esse processo. Algumas dessas complexidades poderão ser melhor visualizadas e são exemplificadas no decorrer deste trabalho.

Ao tratarmos do tema das políticas públicas, compreende-se então a necessidade de entender que estas devem ser analisadas sob diversos olhares, tendo em vista a complexidade das relações sociais que ela visa construir ou transformar, bem como os diversos atores envolvidos no processo de implementação de novas políticas. As situações a serem regidas por essas políticas contam com uma diversidade de fatores, que não podem ser descartados quando se busca um maior entendimento sobre a prosperidade ou o insucesso das ações do Estado.

Destarte, é preciso verificar que não há um único modo, uma única solução para a resolução dos problemas sociais hoje postos. Até porque, de todo o modo, esses problemas decorrem de situações que perduraram durante séculos, e que por vezes ainda subsistem. Assim, as políticas públicas não podem ser postas a lidar de maneira direta com um desses problemas, como se fossem capazes de resolvê-los por completo. Faz-se necessário ponderá-las de acordo, por exemplo, com: as lutas sociais, o contexto econômico, político, as situações de globalização, dentre outros aspectos que vão definir de maneira mais sincrética os rumos a serem tomados.

Assim, assimilar que os campos de compreensão das relações humanas estão interligados é um exercício mandatório no pensar das políticas públicas. Isso porque, a implementação de determinada ação do Estado não deve desconsiderar o histórico das lutas, das conquistas, bem como demais particularidades que já foram pinceladas neste trabalho.

Nosso papel dentro desse contexto ainda não é passível de um prognóstico exato. Entretanto, não devemos tomá-lo apenas como um presságio, algo distante de ser visualizado. Acreditamos que existam, sim, passos a serem tomados para que a nossa função seja desempenhada nesta conjuntura. O primeiro deles, o qual desde já intentamos, é o de buscar formas de fazer-nos compreender e seguir rumo à noção de que a resolução das demandas sociais não deve surgir apenas dos pontos de vista que julgamos eminentes, mas sim da diversidade de possibilidades e rearranjos sociais que permeiam a humanidade.

Uma das mais notórias políticas implantadas no Brasil com relação às PCD são as cotas obrigatórias de empregados PCD nas instituições privadas. De acordo com a Lei Ordinária nº. 8.213, contratar pessoas com deficiência é uma obrigação para empresas que têm 100 funcionários ou mais (BRASIL, 1991). Há de se convir, todavia, que o processo de validação das cotas empregatícias está inserido em um contexto econômico, qual seja, o da lógica competitiva e produtivista do sistema de produção capitalista. Dessa forma, é importante conhecermos tal contexto, de maneira a firmar uma noção mais elaborada e crítica sobre o cumprimento dessas políticas. Por isso, faz-se no capítulo a seguir algumas considerações sobre o acesso ao trabalho no Brasil – e também sobre a profissionalização –, pontuando os aspectos da concepção desenvolvimentista brasileira relevantes à discussão.

2. O ACESSO AO TRABALHO NO BRASIL

A abordagem feita neste capítulo encontra relação direta com as discussões realizadas nos encontros da disciplina de Tendências do Desenvolvimento (obrigatória no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade, ao qual vincula-se esta dissertação), que localiza o tema “desenvolvimento” a partir das dinâmicas estabelecidas na sociedade, sob óticas interdisciplinares, sempre partindo da ideia de que, ao se pensar em desenvolvimento, devem ser, necessariamente, relacionados temas como: a economia, a sociedade e o meio ambiente. Nesse sentido, aborda-se diferentes concepções de desenvolvimento, e analisa-se tópicos como a sustentabilidade, o crescimento socioeconômico, o papel do Estado e das políticas públicas, entre outros.

Assinalando alguns dos principais pontos suscitados durante essas discussões, buscase, aqui, demonstrar a sua conexão ao interesse de pesquisa do autor. Integra-se à concepção crítica formada em cima do arcabouço teórico acerca do desenvolvimento – intimamente ligada aos interesses do capital – com a perpetuação de um sistema de desigualdades e exclusão de parcela da população, que inclui as pessoas com deficiência, grupo historicamente marginalizado de grande parte dos benefícios desenvolvimentistas.

Estruturalmente, o capítulo está dividido em dois subitens: no primeiro deles, de maneira mais ampla, busca-se abordar diretamente os assuntos desenvolvimentistas, da forma como foram tratados no decorrer do curso, de forma a entender, também, a conexão existente entre o trabalho e a noção que se tem sobre desenvolvimento, conferindo sustento teórico à presente pesquisa; o segundo subitem, por sua vez, tem como objetivo desenredar a possível relação entre o conceito da Educação Inclusiva e a Empregabilidade das PCD. Isto posto, passa-se no subitem a seguir à explanação do tópico.

2.1. A Relação entre o trabalho e a concepção desenvolvimentista brasileira

Inicialmente, a fim de proporcionar um suporte teórico a este ponto do trabalho, aponta-se a concepção trazida por Immanuel Wallerstein⁶ (1983), segundo o qual a economia-

⁶ Immanuel Wallerstein é um sociólogo estadunidense que desenvolveu sua obra – O Sistema Mundial Moderno, vol. I, II e III – a partir do conceito de divisão internacional do trabalho produzida pela estrutura capitalista. A partir disso, ele elabora sua teste central, enunciando que a componente central dessa

mundo capitalista é um sistema social histórico, constituído por uma divisão mundial de trabalho que engloba um grande espaço geográfico, se unifica economicamente por meio do mercado, e se divide politicamente em territórios nacionais distintos. Isso faz com que o sistema de Estados nacionais que compõem a economia-mundo capitalista conte com forças assimétricas, as quais possibilitam que determinados Estados nacionais usem de mecanismos para concentrarem atividades centrais captadoras da maior parte do excedente da produção mundial para seus territórios.

Essa conceituação está diretamente relacionada com o conceito de núcleo orgânico estudado nos encontros da disciplina, formulado por Arrighi (1997). O autor discute as consequências da divisão social do trabalho sob a ótica internacional, dividindo o mundo inicialmente em dois setores. O primeiro deles é o mencionado “núcleo orgânico”, cuja tendência é a de acumular privilégios e centralizar as atividades de inovação buscadas pela concorrência capitalista. Além disso, é o setor que desenvolve (ou apropria-se de) novos métodos de produção, o que lhes garante lucros exacerbadamente maiores que os das atividades desenvolvidas nos países do segundo setor, qual seja: o periférico.

Esse segundo setor acaba, assim, obedecendo às regras ditadas pelo núcleo orgânico, dando forma a uma hierarquia do capital. Dentro disso, ainda, Arrighi (1997) afirma que essa hierarquia de riqueza consiste em três camadas de agrupamento distinto, posicionadas de acordo com a parcela de apropriação da divisão internacional do trabalho. Os que posicionam no agrupamento superior se apropriam de uma parcela extremamente superior dos benefícios da divisão internacional do trabalho, consistindo, portanto, no já citado núcleo orgânico do capitalismo. Já os que estão posicionados no agrupamento inferior colhem os benefícios que, no máximo, cobrem seus custos a longo prazo. O autor faz menção ainda de um grupo intermediário: os países semiperiféricos, que se apropriam dos benefícios que excedem os custos a longo prazo da participação na divisão internacional do trabalho, mas que, no entanto, não contam com o padrão de riqueza estabelecido pelos Estados do núcleo orgânico.

Sintetizando o descrito, Boron, ao abordar o assunto em fala que foi transcrita no trabalho organizado por Gentili, Anderson e Salama (1995), afirma o que segue:

(...) o resultado mais duradouro do neoliberalismo tem sido a constituição de uma sociedade dual, estruturada em duas velocidades que se coagulam num verdadeiro “apartheid social”. Ou seja, um modelo em que existe um pequeno setor de integrados

estrutura internacional resulta na divisão do mundo em três estamentos hierárquicos: centro, periferia e semiperiferia.

(cujo tamanho varia segundo as distintas sociedades) e outro setor (majoritário na América Latina) de pessoas que vão ficando inteiramente excluídas, provavelmente de forma irreversível no curto prazo. (GENTILI, P.; ANDERSON, P.; SALAMA, P., 1995. p. 146).

A título de observação, é válido salientar que essa dualidade não se materializa apenas em conceitos econômicos, mas pode se manifestar de diversas maneiras, sendo que uma delas é o desenvolvimento da paisagem urbana. A forma com que os países periféricos são explorados pelas grandes potências ditou o desenvolvimento das cidades naqueles lugares. Ao trabalhar sobre o tema, especialmente no que tange as metrópoles brasileiras, Ermínia Maricato (2000) aponta o que segue:

A industrialização baseada em baixos salários determinou muito do ambiente a ser construído. Ao lado do grande contingente de trabalhadores que permaneceu na informalidade, os operários empregados do setor industrial não tiveram seus salários regulados pela necessidade de sua reprodução, com a inclusão dos gastos com moradia, por exemplo. A cidade ilegal e precária é um subproduto dessa complexidade verificada no mercado de trabalho e da forma como se processou a industrialização (MARICATO, 2000. p. 31)

Mesmo diante de todo o exposto, organismos internacionais e governos locais seguem sustentando a ideia de que a distância que separa os setores pode ser superada. A defesa dessas instituições parte da falsa noção de que reformas estruturais – dentre elas, a abertura do comércio, desregulamentação dos mercados, privatização de empresas estatais e de serviços públicos – promoveriam o bom funcionamento dos mercados, gerando um reordenamento natural da ordem econômica. Em outras palavras: o sistema capitalista acaba propagando a aparência de que as boas condições afirmadas em países do núcleo orgânico possam ser universalizadas. A essa ideia, Furtado (1980) – cuja obra também foi pauta dos encontros da disciplina – dá o nome de “Mito do Desenvolvimento Econômico”.

Nesse sentido, pertinente fazer menção às palavras de Corsi (2002), segundo o qual:

A utopia liberal de uma economia baseada em mercados auto-regulados continua sendo uma miragem. O capitalismo não vive sem uma forte presença estatal na economia. Observam-se mudanças nas formas dessa intervenção. Verifica-se, por exemplo, uma alteração na natureza do gasto público. Observa-se também a redução dos gastos sociais em nome do controle do déficit público e da inflação, ao mesmo tempo em que ocorre uma explosão da dívida pública, relacionada, em grande medida, à sustentação da especulação financeira. Os mercados, mesmo o exterior, continuam sendo regulados pelo Estado, embora o livre comércio tenha avançado (CORSI, 2002, p. 17).

Dentro dessa abordagem, então, um dos maiores desafios propostos foi o de se pensar o papel do Estado na tentativa de superação desse abismo entre classes. A centralidade

conferida nos debates atuais ao papel do Estado na economia, mais especificamente na promoção do desenvolvimento, de fato, mantém um tema que sempre foi muito importante e que se constituiu num dos principais problemas da economia do desenvolvimento. Há um paradoxo que reside na forma com que o sistema capitalista demanda o afastamento dos Estados da economia e a forma com que este é constantemente levado a tomar medidas que, nos países periféricos, acabam por privilegiar justamente os países mais ricos, perpetuando as mazelas sociais que, após, são exigidas do Estado que se resolvam, melhorando a qualidade de vida de sua população.

A partir daí, faz-se então uma reflexão sobre o objetivo do Estado de promover a melhoria da qualidade de vida. Há de se pensar na diversidade das formas que a boa qualidade de vida pode ser concretizada, de acordo com as necessidades de cada grupo social. Logo, esse objetivo não pode ser pensado sob uma ótica econômica e avassaladoramente capitalista, mas sim pensado sob um viés de direitos humanos, buscando garantir dignidade às diversas minorias que compõem uma população.

Nessa esteira, Sachs diz que “devemos nos esforçar por desenhar uma estratégia de desenvolvimento que seja ambientalmente sustentável, economicamente sustentada e socialmente incluyente” (SACHS, 2004, p. 118). Essa concepção, no entanto, não tem sido adotada como estratégia de desenvolvimento capitalista. Isso porque, de acordo o que foi estudado, a noção de desenvolvimento que hoje é empregada, sobretudo nos países periféricos, está atrelada aos interesses da pequena parcela da população que conta com o grande lucro; está atrelada ao que busca ser aplicado pelo núcleo orgânico. Assim, o que ocorre é que apenas o pilar econômico da equação está sendo privilegiado, em detrimento aos demais.

Isso faz com que uma série de reivindicações seja deixada em segundo plano. Como exemplo, citam-se aqui as demandas de classe como a das mulheres, dos negros e das Pessoas com Deficiência. Questões como essas, de caráter urgente – e que, no final das contas, estão tão relacionadas ao capital quanto qualquer outra que se julga mais relevante – acabam sendo preteridas em função da concorrência econômica. Isso causa a permanência das minorias como excluídas do sistema de divisão de trabalho, cada uma de acordo com suas demandas. Faz com que apenas os privilegiados continuem tendo acesso aos frutos do capitalismo. Nesse sentido, traz-se as palavras do professor Pimenta (2014):

É necessário pensar o desenvolvimento para além dos novos arranjos do sistema produtivo ou da nova ordem económico–empresarial, mas, também, como as estratégias sociais de sobrevivência e de geração de renda ganham em pertinência. Esta idealização, em suas diversas perspectivas, traduz-se em contornos importantes e significativos dentro da lógica da sociedade atual. Permanece em aberto: para que serve? Para quem serve? Ou, quem tem acesso? (PIMENTA, 2014, p. 55)

Ainda, no que diz respeito exatamente à questão das Pessoas com Deficiência, tenta-se aqui pensar sua efetiva inclusão em um ambiente agressivo de concorrência e trabalho. Será possível assegurar a igualdade dessas pessoas nesse contexto, da forma com ele é posto? O filósofo e intelectual marxista Mészáros (2005), nessa mesma ideia, assevera que o sistema capitalista é incorrigível porque sua estrutura é metabólica, e o máximo que poderia acontecer são reformas políticas paliativas, que não dão conta da sua desestruturação, mas sim acabam por reforçar sua legitimação. Isso significaria, no final das contas, dizer que toda e qualquer política de Estado ou de governo voltada para a classe pobre ou marginalizadas no sistema de produção (tal qual a das Pessoas com Deficiência), serve apenas para a conformação da sua situação opressora imposta pelo sistema capitalista.

Neste tópico, cabe também a discussão sobre a capacidade do capitalismo de se reinventar. As reivindicações e as ações em torno de problemas sociais acabam sendo previstas pelo sistema; ele permite tais atitudes como forma de correção marginal de alguns problemas, que não abalam as estruturas orgânicas do sistema capitalista. Então, nesse sentido, até mesmo políticas de fortificação social acabam transformando-se em produto, e se rendem à lógica de mercado. Nas palavras de Harvey (1994, p. 308) ao referir-se à cultura constata o seguinte: “Precisamente porque o capitalismo é expansionista e imperialista, a vida cultura, num número cada vez maior de áreas, vai ficando ao alcance do nexos do dinheiro e da lógica e da circulação do capital”.

Assim, dentro da lógica de que as ações de um Estado capitalista não têm a intenção de transformar o que está posto, a constatação é de que, para o mercado, o fato é que os sujeitos que nascem ou adquirem alguma deficiência devem permanecer na exclusão; porém, como isso atualmente está sendo visto, por parte da sociedade civil, como algo inadmissível é preciso, portanto, fazer as correções marginais através de uma legislação e política pública de pseudo inclusão social, educacional e de trabalho.

Para a real solução do problema, faz-se necessário, portanto, uma reforma que reconstrua toda a lógica hoje estabelecida, que se desenvolva a partir das demandas sociais de classes como as citadas e que não se pautem apenas em interesses económicos e empresariais.

A afirmação feita acima não implica em dizer que as políticas não devam ser aplicadas. Sabe-se que, empiricamente, a solução dos problemas sociais deve levar em conta o contexto vivido, e, portanto, as políticas de inclusão – ainda que encontrem base no próprio sistema capitalista – devem, sim, ser postas em práticas, porquanto não há uma saída mais coerente e plausível. Além disso, negar tais políticas seria deixar em segundo plano todo o histórico de lutas galgado pelas pessoas com deficiência e outras minorias. Sobre isso, Silva (2017) diz que:

Sendo a marginalização das minorias uma construção social, em um contexto no qual o individualismo é fortalecido, torna-se mais difícil o respeito à diferença enquanto diversidade. Logo, além de serem preteridos enquanto parte classe trabalhadora, as PCD são duplamente prejudicadas nas possibilidades de exercerem seus direitos. O direito de recebimento de políticas assistenciais, a partir da constituição de 1988, também por parte das PCD, foi uma conquista angariada dos movimentos sociais da época. No entanto, as PCD que têm condições de trabalhar, necessitam apenas de adequações no ambiente de trabalho (SILVA, 2017, p. 25).

O desenvolvimento, perante o senso comum e para a lógica disposta pelo centro orgânico mundial, é sinônimo de crescimento econômico, aumento da capacidade de produção e de lucros, que acabam sempre em mãos de pequenas parcelas abastadas da população mundial.

No entanto, depreende-se que, de acordo com os autores que compõem nosso arcabouço teórico e que fundamentam nossos estudos, essa concepção precisa ser amplamente revista e desconstruída. Da forma como está posta, dificilmente é possível encontrar uma saída efetiva para os problemas da população, como um todo.

Isso porque o chamado Desenvolvimento ainda abarca apenas os países do centro orgânico. Nos países periféricos, onde há uma gritante diferença entre a população rica e a pobre, a produção visa apenas à manutenção do ciclo de acumulação dos lucros. As Pessoas com Deficiência, por exemplo, contam com problemas que não alcançam o interesse do capital, nem na questão do trabalho, tampouco na questão econômica e na de produção tecnológica e, portanto, ficam normalmente de fora das benéficas que o capital poderia lhe trazer.

Seria necessário, para que houvesse uma efetiva mudança desse quadro, incluir caracteres que vão desde a questão racial até a questão ambiental no pensamento de quem vai gerir as políticas de desenvolvimento. A luta de classes, que impõe as respectivas demandas que emanam de cada grupo, tem um papel fundamental nessa possível transformação. O

problema surge quando até as demandas sociais são apropriadas pelo mercado e passam a contar com uma etiqueta de preço, representando possibilidade do lucro.

Não há a pretensão, aqui, de apontar saídas para o problema descrito. Até porque o aprofundamento necessário para essa tarefa vai além do campo teórico, e demanda atitudes práticas. Acredita-se que o Desenvolvimento só conseguirá contar efetiva inclusão social quando ele subverter a lógica do Capitalismo, e essa subversão apenas ocorrerá quando as demandas das classes forem ouvidas, por meio da luta.

Essa constatação não deve ser entendida como contraditória às noções de que a legislação e políticas públicas hoje em dia vigentes podem, sim, colaborar para um processo de inclusão. Sabe-se que, sim, tais medidas têm um caráter paliativo e são desenvolvidas no seio de uma sociedade capitalista, estando diretamente submetidas à lógica que a ele corresponde. Entretanto, mesmo que não trabalhem pra subverter as noções do capital, o que se deve ter em mente é que, de forma pragmática, elas buscam a inclusão dentro dos limites do sistema hoje posto, os quais devem, sim, ser levados em conta.

No que tange especificamente a PCD e o mercado de trabalho, é difundida uma ideia de que suas especificidades seriam empecilhos para o trabalho. No entanto, essa análise não pode ser feita de maneira descolada das questões sociais ensaiadas neste capítulo. Tanaka (2007), nesse sentido, diz que:

Vários fatores podem ser citados para as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam no acesso ao mercado de trabalho, desde os de âmbito individual - relacionados aos aspectos pessoais de sua dificuldade, falhas no processo de sua formação profissional, e os de âmbito social - fatores políticos, sociais. No entanto, a ênfase nos aspectos orgânicos acaba dando a ideia de que a deficiência do indivíduo é algo inerente a ele, descontextualizada das questões Sociais (TANAKA, 2007, p.54)

Em suma, o que se constata é uma mudança estrutural e de conjuntura no mundo do trabalho, com consequências diretas para a classe trabalhadora, associadas aos ciclos do capitalismo a nível global. Entender o acesso das PCD ao mercado de trabalho é uma tarefa que exige que tenhamos dimensão dessas mudanças. Outro aspecto que também deve ser levado em conta diz respeito à Educação e profissionalização dessas pessoas. Por isso, no item a seguir, são elaboradas algumas considerações a respeito desse tópico.

2.2. A Educação Inclusiva como meio de promoção do acesso das Pessoas com Deficiência ao Mercado de Trabalho

O acesso ao trabalho é tido como essencial para que as pessoas alcancem completa realização financeira e pessoal, partindo de uma perspectiva de que é o ambiente laboral que possibilita aos cidadãos interações sociais capazes de potencializar suas capacidades (COSTA; OLIVEIRA, 2017). No entanto, há de se pensar que, para que o trabalho seja uma atividade desenvolvida de maneira digna, sem inferiorizar a vocação do indivíduo, a preocupação com suas particularidades deve ocorrer desde a fase da educação e formação profissional.

Reconhecer as individualidades do trabalhador torna-se uma tarefa essencial, então, desde a fase de profissionalização, sobretudo quando tratamos das Pessoas com Deficiência (PCD). Sabe-se que as dificuldades de inserção desse grupo no convívio social são causadas por diversos fatores – como o preconceito, a religião, a acessibilidade, entre outros – e acontecem desde o ambiente escolar. Visando contribuir com a solução desse problema, pensa-se hoje no conceito da Educação Inclusiva, que colaboraria para que o aluno com deficiência desenvolva suas habilidades sociais e para que tenha suas competências para o trabalho aprimoradas de maneira mais digna.

Nesse sentido, é importante analisar a educação inclusiva e suas possíveis contribuições da formação profissional para a inclusão de PCD no mercado de trabalho.

Conforme exposto, o trabalho é imposto ao ser humano como uma condição necessária, algo natural, inerente a sua subsistência. No atual modelo capitalista, sabe-se que a atividade laborativa passou a ter, além da dimensão econômica, uma roupagem e motivação estética (RIBEIRO, 2017). Isso porque tem sido a ele atribuída a função de realização pessoal, de utilidade e de permitir ao indivíduo encontrar sentido para os seus dias. Nessa esteira, Vash (1988) considera o trabalho como uma maneira de adquirir recompensas externas, as quais são estabelecidas socialmente, tais como: o próprio dinheiro, os bens de consumo e o prestígio. Além disso, conforme mencionado, tem a ver também com recompensas internas e pessoais, como autorrealização, pertinência e estima.

Essa importância conferida ao labor gera um efeito que atinge pessoas de todas as faixas etárias, especialmente os jovens: trata-se do período de transição e inserção no ambiente adulto – ambiente que, por sua vez, é substancialmente caracterizado pelo trabalho. Esse “estágio” da vida humana na sociedade capitalista é normalmente alcançado após o

término do período de escolarização, quando a pessoa se vê forçada a decidir a carreira e conseguir um emprego. Nesse sentido, tem-se a seguinte síntese:

A preparação profissional remete aos conhecimentos transmitidos aos jovens nos órgãos de formação em vista de habilitá-los a conseguir um lugar no mercado de trabalho. Esses conhecimentos transformam-se em qualificações [...] A transição profissional é caracterizada pela procura de emprego e por um conjunto de mecanismos que se situam na interface da escola e do trabalho. [...] Em seguida vem a fase da integração profissional propriamente dita, ou por uma relativa estabilidade de emprego, ou por situações de espera em relação ao acesso a um emprego, ou por situações de marginalização, ou de exclusão do mercado de trabalho (TROTIER, 1999, p. 152).

Dentro desse tópico, é válido dizer que – apesar de tratar-se de uma fase que apresenta dificuldades para quase todas as pessoas –, no caso das pessoas com deficiência, ingressar no mercado de trabalho pode ser uma experiência vivenciada de forma ainda mais complexa. Espera-se, por isso, que seu planejamento seja ainda mais cuidadoso, contemplando a escola, a família e o próprio indivíduo.

Sendo assim, primeiramente, é necessário entender de forma abrangente a relação entre o ambiente escolar e o ambiente de trabalho. Depois, então, torna-se possível a discussão mais específica sobre a educação inclusiva e o acesso das PCD no mercado de trabalho. Passemos, então, à conexão mais ampla.

A correlação básica entre educação e trabalho pode ser buscada nos percursos históricos das civilizações. A necessidade do ser humano em agrupar-se e em organizar-se socialmente criou hierarquias nas quais o trabalho é um ponto essencial de diferenciação, e está posto de acordo com a nível de “erudição” e de conhecimento que se exige para que uma atividade seja desenvolvida. Em outras palavras: os trabalhos considerados de maior importância são, normalmente, aqueles que demandaram uma carga maior de formação e de estudos.

Por conseguinte, diante da evidente importância da ligação que existe entre estes dois paradigmas, pode-se mencionar que a função da escola ao longo da história foi a de, primordialmente, construir os valores e princípios que norteariam o indivíduo para o mercado de trabalho, fundamentando-se na premissa de que são os estudos que permitem ao ser humano que ele cresça como profissional capaz de organizar seu próprio espaço, alcançando uma perspectiva financeira e social estável.

No entanto, no que diz respeito às Pessoas com Deficiência, sabe-se que viemos de um contexto histórico de segregação, marcado por preconceitos e influências religiosas que não

permitiam a inclusão desse grupo em sociedade. Essa exclusão, por óbvio, foi refletida na educação.

Por muito tempo, o modelo utilizado para a formação de Pessoas com Deficiência era inteiramente segregatório, mantendo esse grupo em instituições distantes das do ensino regular, de forma a “higienizar” e garantir a eficácia do ensino. No entanto, hoje, graças ao avanço legislativo e aos estudos realizados, a regra aplicada é o que chamamos de “Educação Inclusiva”, segundo a qual o aluno com deficiência deve ser matriculado, preferencialmente, nas escolas regulares.

Entretanto, sabe-se que as escolas, apesar de possuírem a função descrita nos parágrafos anteriores, quase nunca tiveram um perfil que fosse realmente democrático ou acessível, tampouco inclusivo. Questões como a diferença de classes, a luta racial, a diferença de corpos – entre outras – sempre fecharam as portas (literalmente, por vezes), impedindo que determinados grupos frequentassem, em iguais condições aos demais, o ambiente educacional.

Para que essas portas sejam abertas, faz-se necessário um redesenho social, com o reconhecimento das desigualdades postas, conforme escrito nas lições de Pimentel e Pimentel (2017):

Nesse sentido, possibilitar a inclusão das pessoas com deficiência representa muito mais do que reconhecê-las ou “permitti-las” acessar espaços outrora negados. Significa estar disposto a refletir sobre: de que modo suas peculiaridades deverão ser atendidas, como os espaços sociais deverão ser redesenhados, alterando as relações hierárquicas estabelecidas por um padrão de “normalidade” e construindo uma sociedade realmente democrática (PIMENTEL; PIMENTEL, 2017, p. 1043).

Apesar das diversas políticas que vêm tentando minimizar a diferença que existe na escolarização das PCD em relação às demais, sabe-se que a educação que vem sendo transmitida a essa parcela da sociedade não se preocupa em desenvolver as mesmas potencialidades que são trabalhadas no restante da população. Isto significa dizer que, enquanto os alunos ditos “normais” são ensinados a aplicar os conceitos aprendidos, as fórmulas e os saberes aos problemas que enfrentarão no ambiente profissional, as Pessoas com Deficiência – devido ao preconceito e à exclusão com os quais ainda sofrem – são limitadas a aprender funções básicas e elementares, mesmo dentro de uma educação chamada de inclusiva. Sobre esse tema:

Na linha desses argumentos, a educação de pessoas com deficiência deve voltar-se para a construção das funções psicológicas superiores e não privilegiar as funções elementares. Essa formulação advém de um raciocínio sobre a deficiência, que pode ser assim resumido: o núcleo orgânico da deficiência não é modificável pela ação educativa; as funções elementares prejudicadas são sintomas que derivam diretamente desse núcleo e, por isso, são menos flexíveis. O funcionamento superior está secundariamente ligado ao fator orgânico e depende das possibilidades de compensação concretizadas pelo grupo social; daí mostrar-se mais suscetível à ação educativa. Desse modo, a educação do cego ou do surdo, por exemplo, não pode ser orientada para a falta de audição ou de visão e, sim, para o potencial de desenvolvimento das funções humanas complexas (DE GÓES, 2002, p. 100)

Por fim, apesar de a breve discussão aqui se focar no papel da educação sobre a baixa incidência estatística de PCD no ambiente de trabalho, isso não significa dizer que não existam outras variáveis influenciando nessa problemática. Uma dessas variáveis, inclusive, importante de ser mencionada, é a relutância das empresas em assumirem o papel social do qual são incumbidas. De acordo com Tanaka e Manzini (2005), por exemplo, a inserção da pessoa com deficiência no contexto do trabalho faz parte, sim, das discussões do âmbito da Educação, porém diversas normas vêm sendo aprovadas de modo a garantir que a preocupação se estenda ao mundo empresarial, o qual, infeliz e notoriamente, vem se importando apenas com o acúmulo de capital.

Assim, entende-se que hoje a função do trabalho em sociedade adquiriu contornos de *status* não só econômico, mas também social e individual, e tem relação direta com o nível de educação formal conquistado pelo trabalhador. O ambiente educacional, por sua vez, sempre privilegiou alguns grupos em detrimento de outros, de acordo com as “castas” colocadas pelo capitalismo.

O grupo das pessoas com deficiência, especificamente, enfrentou – e continua enfrentando – uma série de obstáculos para que consiga receber a educação com o mesmo padrão das demais pessoas. Os resultados desses enfrentamentos fizeram com que a legislação determinasse que, hoje, como regra geral, a Educação Inclusiva faça parte do cotidiano escolar, sendo que todas as instituições devem estar preparadas para atender e lidar com os diversos tipos de deficiência.

No entanto, diante do histórico de estigma e preconceitos, essa garantia inclusivista não seria facilmente efetivada. O que se vê hoje é um ensino formalmente inclusivo, atendendo às diretrizes normativas, mas que ainda prioriza a profissionalização às pessoas ditas normais, relegando às PCD o ensino de atividades elementares e cotidianas.

A promoção do acesso ao trabalho às PCD deve ser pensada de maneira transversal, envolvendo as instituições de saúde e, sobretudo, as de ensino. Salienta-se, mais uma vez, que dizer isso não isenta as empresas e a iniciativa privada da responsabilidade social que carregam consigo, devendo elas também colaborar e incentivarem a participação desse grupo nas atividades laborativas, devidamente de acordo com suas potencialidades.

Conclui-se, portanto, que as mudanças sociais necessárias para permitir a inserção das PCD no ambiente de trabalho – garantindo a elas também o grau de satisfação, estima e sociabilização garantido por este – só acontecerá, de fato, quando a deficiência for pensada não como um empecilho, limitando o indivíduo, mas sim como um fator a ser trabalhado para que as habilidades da pessoa sejam afloradas.

Nesse sentido, sabe-se que um dos principais agentes hoje tidos como catalizadores de mudanças sociais são as tecnologias. No caso da Pessoa com Deficiência, em específico, as tecnologias assistivas podem desempenhar um papel importante no processo de inclusão. No entanto, há de se adotar uma postura crítica sobre essa função da tecnologia, entendendo que as elas não agem de maneira completamente como exógena aos atores sociais, mas também são um produto direto das relações e ideologias postas por estes. Dessa forma, o capítulo seguinte passa a se debruçar em aspectos importantes sobre os aspectos sociais da tecnologia.

3. O USO DE TECNOLOGIAS PARA A INCLUSÃO SOCIAL

Um aspecto importante a ser discutido no âmbito deste trabalho é o da ciência e tecnologia, elemento indissociável no tocante ao desenvolvimento e em suas relações com a inclusão social. Faz-se uma breve abordagem histórica, de como esta se aproximou do desenvolvimento econômico, auxiliando na formação de grandes nações inovadoras, passando pela discussão de sua neutralidade ou não-neutralidade. Intenta-se uma reflexão sobre o papel da tecnologia na sociedade e no seu desenvolvimento, se é que existe tal distanciamento entre as partes, convergindo para o seguinte questionamento, proposto por Calderon e Laserna: “Como combinar novas tecnologias e memória coletiva, ciência universal e culturas comunitárias, paixão e razão?” (CALDERON e LASERNA *apud* CASTELLS, 2016, p.78).

De modo a entender como acredita-se hoje pela maioria dos técnicos e cientistas na neutralidade da ciência, é preciso construir as bases desse conhecimento, ou seja, traçar a linha de pensamento de como esta se distancia da sociedade. Dado o caráter social deste trabalho, foram seguidas as ideias dos teóricos que defendem a não-neutralidade da ciência e da tecnologia. Mas, para fins didáticos, será ilustrado aqui o momento anterior a este, o da ciência neutra, que está além de seus usos feitos pela humanidade, como apenas uma ferramenta utilitária e, acima de tudo, que não possui ética ou moral embutidas em sua concepção.

As raízes do pensamento neutro acerca da ciência podem ser traçadas, de maneira mais assertiva, por volta de três séculos atrás. Já eram claras a importância e a relevância da instituição ciência, no entanto, “o cientista chegou a considerar-se independente da sociedade e a encarar a ciência como empresa que se justifica por si mesma e que ‘está’ na sociedade, mas não ‘faz parte’ dela” (MERTON, 1979, p.38). Acreditava-se que a ciência, mãe da tecnologia, era autônoma e independente dos costumes sociais, não se relacionando a eles. Era necessário desconstruir esse pensamento, aproximando a ciência das consequências que esta traz, de tal modo deu-se o que é chamado de *ethos* da ciência. Conceito explorado por Merton, o *ethos* da ciência consiste num complexo de valores e normas morais para o cientista. Um conjunto de regras que deveriam ser seguidos pelos cientistas em suas práticas acadêmicas e laboratoriais, dando assim um importante passo na discussão do imbricamento da tecnologia no social.

Já no século XIX e início do XX a pesquisa e o desenvolvimento da ciência tiveram grande influência na economia dos países que hoje fazem parte do núcleo orgânico. Verificou-se que o dito avanço tecnológico poderia ampliar e maximizar os lucros da indústria, momento no qual se passou a investir em laboratórios dentro das empresas, de modo que as pesquisas fossem exclusivas e específicas para o determinado segmento em que esta atuava, incorporando-se aos bens de capital (MOWERY; ROSENBERG, 2005, p.14). O avanço tecnológico em linhas de montagens, na comunicação e no transporte, por exemplo, possibilitou um aumento significativo do volume de produção e uma redução de gastos, ampliando a margem de lucros a cada salto de inovação. Com isso, maiores somas eram investidas em pesquisa e desenvolvimento. Como dito pelos autores, “a maioria das novas tecnologias entra no fluxo da vida econômica apenas como resultado de uma decisão de investimento” (MOWERY; ROSENBERG, 2005, p.15).

Tal decisão não foi posta em prática nas indústrias de países periféricos, uma vez que os centros de desenvolvimento de tecnologias situavam-se nas sedes destas indústrias, ou seja, nos países ricos. Com isso foi-se agravando e aprofundando o modelo neocolonialista, que não só ocupa os espaços e corpos da nação subjugada, mas também, neste momento, impõe o seu modo de pensar, de criar e de viver. Não tensionando as questões culturais, políticas e sociais dessa dominação, Vannevar Bush, pelo olhar estritamente tecnológico e desenvolvimentista, afirma de “maneira tortuosa”, que “*uma nação que depende de outras para obter seu conhecimento científico básico novo será lenta em seu progresso industrial e fraca em sua situação competitiva no comércio mundial*” (BUSH *apud* STOKES, 2005, p.19, grifo do autor). Dentro do cenário de impedimento e exclusão dos países periféricos de exploração de seus recursos naturais e falta de investimentos em centro tecnológicos próprios, o resultado não poderia ser diferente.

Alimenta-se assim um ciclo, ou um vício, para o aprimoramento constante destas novas tecnologias. No entanto, estas ocorrem naqueles territórios nos quais houve as inovações advindas da tecnologia, jamais onde estas foram somente aplicadas. Segundo Castells (2016, p.93):

os registros históricos parecem indicar que, em termos gerais, quanto mais próxima for a relação entre os locais de inovação, produção e utilização das novas tecnologias, mais rápida será a transformação das sociedades e maior será o retorno positivo das condições sociais sobre as condições gerais para favorecer futuras inovações (CASTELLS, 2016, p. 93).

Destarte, pode-se afirmar que a distância destes centros inovadores apenas contribui para o alargamento do abismo entre os Estados pobres e os Estados ricos, adicionando o novo elemento tecnologia na equação.

Vale ressaltar também o fato de que um grande avanço tecnológico não parte de uma longa e extensa pesquisa científica, pelo contrário, esta é o início de uma série de novos desenvolvimentos e mudanças de grande importância (ROSENBERG, 2006, p.236). Ou seja, parte-se de um novo descobrimento que trouxe resultados positivos (economicamente), para então que isto seja estudado, aprimorado e aperfeiçoado. Faz-se então ciência ao redor deste descobrimento, com interesses muito bem delineados: “a ciência vem sendo moldada, direcionada e constrangida por poderosos estímulos econômicos” (ROSENBERG, 2006, p. 240). Como então repensar a ciência e a tecnologia através de um outro olhar, menos político e capitalista e mais social e humanitário? Um dos pensadores da atualidade que visa responder à questão e promover este diálogo é o francês Bruno Latour.

Um dos grandes problemas de se não levar em conta os aspectos sociais da ciência e da tecnologia é a sua organização em caixas, a compartimentalização do conhecimento, que, neste caso, oculta-se pelo véu da neutralidade tecnológica. Segundo Latour (2011, p.24), a separação das pesquisas por *disciplinas* e por *objetos* é o maior responsável pelos entraves dos estudos em “ciência, tecnologia e sociedade”. Existe uma forte corrente científica que defende a não-neutralidade das ciências e das tecnologias, afirmando que esta não é mero instrumento e acarreta sim em mudanças estruturais e sociais nos contextos em que é aplicada. Auler e Delizoicov (2006, p.350), argumentam, neste sentido, “que o aparato ou produto tecnológico incorpora, materializa, interesses, desejos de sociedades e de grupos sociais hegemônicos”. Deste modo, não se pensa nos impactos ambientais ou sociais causados por determinada técnica ou instrumento, por dois motivos: primeiro, espera-se somente que a inovação possa trazer cada vez mais lucros, a exemplo das práticas de mineração ou da indústria farmacêutica; segundo, os malefícios serão causados na periferia do mundo, longe dos países sedes. Tais pesquisas são muito bem selecionadas, sendo investidas somente àquelas que tragam benefícios políticos ou econômicos. Os autores também se arcam sobre Prigogine, relatando como é “marcante a compreensão de que o conhecimento científico é resultado de questionamentos, de perguntas, feitas historicamente, sobre determinados fenômenos e não sobre outros.” (AULER; DELIZOICOV, 2011, p. 264). Dagnino é ainda mais efusivo ao tratar da relação da ciência e da tecnologia com os moldes capitalistas na qual ela foi constituída:

[...] isso que hoje chamamos de C&T é ‘tão-somente’ um conhecimento produzido sob a égide do capital com o objetivo de assegurar a sua reprodução. E que, por isso esse conhecimento ou conjunto de C&T, ou ainda o que passarei a chamar de tecnociência deveria vir sempre adjetivado pelo termo capitalista (DAGNINO, 2011).

A chave da compreensão sobre as tecnologias é considerá-las como um produto social dinâmico. Nessa linha, incorporando as discussões sobre tecnologia ao objeto de estudo da pesquisa, é importante também entender as tecnologias sob um prisma mais específico: o das Pessoas com Deficiência. Neste caso, limitações físicas, cognitivas, emocionais – ou até mesmo as particularidades do indivíduo em lidar com as múltiplas linguagens – devem ser levadas em conta ao se pensar nas variáveis tecnológicas. Some-se a isso as pormenoridades já mencionadas neste trabalho, referentes ao acesso à educação, ao convívio social e ao trabalho. Nesse sentido, Conte, Ourique e Basegio (2017) escrevem que:

(...) o papel dos estigmas enquanto marcas sociais pode ser registrado em corpos e pressupostos subjetivos, na medida em que acabam transformando as relações entre os sujeitos, pois são práticas vividas no cotidiano através dos elementos da discriminação cultural institucionalizada. Ou seja, a construção do corpo faz parte da estruturação do próprio papel social, interpondo e legitimando a criação de barreiras sociais entre as pessoas e a sociedade, assim como os ambientes para a reabilitação humana e a educação inclusiva pela via da TA (CONTE; OURIQUE; BASEGIO, 2017, p. 04)

Buscando abranger essa complexidade social, a definição de Tecnologias Assistivas (T.A.) estabelecida no Brasil pelo Comitê de Ajudas Técnicas (CAT), expedida pela Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, instruiu-se que:

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, 2009, p. 9).

Sendo assim, as diretrizes da política governamental brasileira voltada para a criação de Tecnologias Assistivas (TA) indicam haver uma percepção mais justa sobre as deficiências dos sujeitos. Reconhecer a complexidade dos recursos tecnológicos que devem ser concedidos às PCD é, portanto, mais uma maneira de efetivar as garantias fundamentais postas em nossa legislação.

Pode ocorrer, no entanto, que as PCD, comumente excluídas dos ambientes acadêmicos e políticos, não tenham conhecimento das normas e dos mecanismos que são colocados ao seu dispor. Sobre isso, os autores analisam que:

As informações existentes estão pulverizadas e ficam, muitas vezes, restritas aos diferentes agentes de governo e a poucos profissionais que atuam nas áreas da saúde, assistência social, direitos humanos, educação e trabalho. Certamente, a integração social da tecnologia envolve o acesso à informação para garantir a qualidade de vida como condição de participação social, formação humana e interação no cotidiano cultural e político (CONTE; OURIQUE; BASEGIO, 2017, p. 10).

Constata-se, assim, que o desenvolvimento de tecnologias deve ser sempre pensado dentro de um contexto social. No desenvolvimento de tecnologias assistivas, especificamente, o exercício de apreciar e ponderar as circunstâncias que cingem às Pessoas com Deficiência é uma maneira de garantir que os dispositivos tecnológicos estejam à serviço da inclusão pregada pelas normas.

Sobre esse tópico, Silva Junior (2019) ressalta que os recursos em tecnologias assistivas direcionados às deficiências físicas podem dizer respeito a uma ampla gama de objetos, sejam eles tecnológicos ou não, por exemplo, uma bengala de apoio, uma cadeira de rodas ou uma rampa em um projeto arquitetônico também são considerados recursos em TA, tanto quanto uma prótese mecanizada. Pensa-se, então, a tecnologia assistiva, não necessariamente como um produto de ponta e informatizado, mas sim como qualquer aparato que colabore na minimização das deficiências.

O autor salienta ainda, diante disso, que os recursos em TA mais conhecidos e voltados para as pessoas com algum tipo de deficiência física são, sim, as cadeiras de rodas, as próteses e as órteses. No entanto, o grupo composto por pessoas com deficiência física é bastante heterogêneo e apresenta necessidades singulares. Algumas causas interferem na coordenação motora, outras ocasionam a falta de membros e muitas deixam paralisia como consequência; dependendo do número e da forma como os membros são afetados (AMPUDIA, 2016). Nesse contexto, é notório presumir, com base em uma avaliação imediata, que as pessoas com deficiências físicas precisam apenas de rampas e elevadores. Porém, a oferta de acessibilidade para as pessoas com algum tipo de deficiência física ultrapassa os recursos arquitetônicos e de mobilidade urbana, ou seja, torna-se fundamental garantir, também, a acessibilidade web. A falta de conhecimento sobre a convivência com uma determinada deficiência física conduz à dedução superficial e equivocada. No que diz respeito à acessibilidade digital, muitas ferramentas garantem navegação autônoma para as pessoas com deficiências físicas, intelectuais e sensoriais. É essencial lembrar que a acessibilidade para para pessoas com deficiência física também acontece na internet e deve ser parte dos recursos oferecidos.

Em suma, percebe-se que há uma infinidade de recursos em TA que podem ser disponibilizados aos servidores da instituição a fim de melhorar as limitações impostas pelas deficiências. Outrossim, destaca-se que alguns desses recursos são disponibilizados gratuitamente e não implicariam custos ao erário sua disponibilização. O que se faz necessário é aumentar a disseminação do conhecimento entre os servidores PCD sobre tais recursos, bem como incentivar sua utilização.

Agora, após dispostas as razões teóricas que fundamentam esta pesquisa, traz-se no capítulo a seguir alguns dos resultados e percepções analisadas na pesquisa de campo e coleta de dados.

4. ENREDOS DA PESQUISA: UMA ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS ENVOLVIDOS NO PROCESSO DE INCLUSÃO

Como já mencionado, de forma a sustentar as análises feitas neste tópico, realizou-se uma busca online pelas bases de dados oficiais, nas quais constassem informações censitárias e estatísticas sobre a população brasileira com deficiência, em fontes como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e os Relatórios Anuais de Indicadores Sociais (RAIS).

Nesse sentido, é válido frisar que as percepções e os dados analisados pelo presente trabalho se restringem às informações sobre o trabalho formal no país. Isso porque, acredita-se, uma das características do trabalho informal é a dificuldade que se tem em quantificá-lo em dados representativos.

Por exemplo, uma das conclusões que foi alcançada no Sistema de Indicadores Municipais de Trabalho Decente (SIMTD)⁷ é que um grupo de apenas 24 municípios com mais de 100 mil trabalhadores e trabalhadoras em situação de informalidade – composto por diversas capitais e grandes centros urbanos – chegava a abrigar 6,8 milhões de pessoas ocupadas em trabalhos informais. Dessa forma, diante dos números maciços e de intrincada avaliação, percebe-se que estudar esses dados sob a ótica da deficiência é uma tarefa ainda muito longe de ser plenamente realizada pelo governo. Devido a essa dificuldade, escolheu-se então, nesta pesquisa, apenas a análise do mercado de trabalho formal, no qual, além disso, é obrigatória a política de cotas.

A nível nacional, nota-se que o número de pessoas com deficiência oficialmente empregadas totalizava 418.521 em 2016, data da última divulgação dos indicadores sociais coletados pelo RAIS. Nos dados divulgados, é possível verificar a empregabilidade de acordo com os diversos tipos de deficiência, sendo que os subconjuntos mais volumosos referem-se a trabalhadores com Deficiência Física (204,6 mil empregos, 48,9% do estoque de PCD empregados), Deficiência Auditiva (80,4 mil empregos, 19,2% do estoque), Deficiência Visual (53,4 mil vínculos, 12,8% do estoque), Reabilitados (38,7 mil empregos, 9,2% do

⁷ O Sistema de Indicadores Municipais de Trabalho Decente (SIMTD) é uma reunião de informações composto pela base de informações relatórios municipais sobre trabalho decente, solicitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego a cada um dos 5.565 municípios brasileiros. O SIMTD usa também as informações coletadas pelo IBGE e pelo RAIS na análise dos dados.

estoque), Deficiência Intelectual (mental) (34,2 mil vínculos, 8,2% do estoque) e Deficiência Múltipla (7,3 mil postos, 1,7% do estoque).

A comparação dos dados observados entre 2010 e 2016 sinaliza uma tendência de baixa participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Em 2010 havia 306,0 mil PCD empregados, o que correspondia a apenas 0,7% do estoque total de empregos formais. Em 2016, embora a participação tenha crescido, atingindo um estoque de 418,5 mil PCD formalmente empregadas, o número corresponde a somente 0,9% do estoque total. Tal estatística é preocupante, sobretudo se levarmos em conta os dados, já comentados, de que as PCD no Brasil representam aproximadamente 25% da população total.

Abaixo, podem ser verificadas as informações sobre o trabalho formal de PCD no período, de acordo com o tipo de deficiência apresentada.

Tipo de Deficiência:	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Física	166.690	174.207	170.468	181.464	192.432	200.794	204.554
Auditiva	68.819	73.579	74.385	78.078	78.370	79.389	80.390
Visual	17.710	21.847	26.119	33.505	39.580	46.913	53.438
Intelectual	15.606	18.810	21.317	25.332	29.132	32.144	34.168
Múltipla	3.845	4.144	4.696	5.490	6.708	8.108	7.287
Reabilitado	33.343	32.704	33.311	33.928	35.100	35.907	38.684
PCD	306.013	325.291	330.296	357.797	381.322	403.255	418.521

Tabela 01. Brasil: Emprego segundo Tipo de Deficiência (2010/16). Fonte: MTb/RAIS. (BRASIL, 2017)

O recorte territorial desta pesquisa, como já exposto, é o da microrregião de Itajubá, a qual pertence à mesorregião Sul e Sudoeste do Estado de Minas Gerais. De acordo com o IBGE (BRASIL, 2012b), sua população é de 189.193 habitantes e está dividida em treze municípios: Brasópolis, Consolação, Cristina, Delfim Moreira, Dom Viçoso, Itajubá, Maria da Fé, Marmelópolis, Paraisópolis, Piranguçu, Piranguinho, Virgínia e Wenceslau Braz, possuindo uma área total de aproximadamente 2.982 km².

A microrregião é contemplada em sua maioria pela Serra da Mantiqueira, por um polo educacional e tecnológico, atividades relacionadas ao setor de agronegócio, turismo, gastronomia e artesanato (SOUZA, 2018, p. 39). Como pode ser observado no mapa constante em Imagem anexa ao texto dessa dissertação, conforme já mencionado, a região possui localização privilegiada devido à sua posição em relação às grandes capitais como São Paulo

e Rio de Janeiro, cujo acesso se dá pela BR 459 e MG 350, facilitando o fluxo de mercadorias e de turistas.

Entretanto, nas informações divulgadas pelo IBGE e pelos RAIS, não havia uma maneira de filtrar os dados das Pessoas com Deficiência dentro do recorte territorial descrito. Mesmo constando nos relatórios informações referentes a cada um dos municípios da microrregião, não havia números referentes à deficiência, mas apenas informações gerais sobre contratação e sobre o setor de atividade econômica das empresas alocadas na região.

Dessa forma, foi efetuado contato (via *e-mail*) com uma Auditora Fiscal do Trabalho que Coordenadora do Projeto estadual de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho em Minas Gerais, na Superintendência Regional do Trabalho. Acreditando-se que o acesso às informações oficiais seja mais facilitado aos servidores, solicitou-se dados específicos da microrregião, sobretudo a quantas empresas existem na área recortada, bem como as correspondentes vagas obrigatoriamente disponibilizadas.

Foi explicado pela servidora que o acesso a essas informações é embaraçado inclusive para ela. Assim, devido à forma de inserção de dados no sistema, foi possível apenas reunir dados das empresas cuja sede se encontram nos municípios da microrregião. As informações foram dispostas na tabela seguinte.

	CIDADE SEDE	FAIXA DE EMPREGADOS	COTA OBRIGATÓRIA DE PCD	NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS PCD
EMPRESA 1	Cristina	100 a 200	3	0
EMPRESA 2	Itajubá	501 a 1000	29	3
EMPRESA 3	Paraisópolis	501 a 1000	24	3
EMPRESA 4	Paraisópolis	201 a 500	12	4
EMPRESA 5	Paraisópolis	100 a 200	3	0
EMPRESA 6	Virgínia	201 a 500	9	2

Tabela 02: Empresas com sede na microrregião de Itajubá-MG que têm que atender a cota obrigatória de funcionários PCD. Elaborada pelo autor, com base nos dados fornecidos pelo MTE.

Há de ser pontuado então que, dessa forma, foram excluídos desse material os indicadores de empresas multinacionais – ou até mesmo de empresas brasileiras sediadas em municípios que não sejam o da área recortada. Acredita-se, então, que os dados acima encontrem desproporção com o total de trabalhadores PCD da microrregião, uma vez que seu principal motor econômico são as grandes empresas ali instaladas.

Tentou-se também agendar uma entrevista com a funcionária, que representaria o papel desempenhado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente extinto em sua formalidade, sendo que a pasta passou a integrar o Ministério da Economia). No entanto, devido a aparentes conflitos na sua agenda, não foi possível realização. Tentou-se também contato com o Posto de Atendimento ao Trabalhador local, inclusive com visita ao endereço oficial, porém não houve sucesso.

Buscando uma congruência na análise, tentou-se ainda contato telefônico e via e-mail com cada uma das empresas postas tabela acima. No entanto, como foi visto nas informações introdutórias da pesquisa, houve relutância por parte das instituições em promover a abertura de suas portas para o estudo. Pondera-se que isso tenha existido em virtude do receio de que os dados aferidos pudessem ocasionar consequências jurídicas.

Dessa forma, as entrevistas realizadas nesta pesquisa aconteceram em uma empresa multinacional de metalurgia – diferente das que foram dispostas na tabela 02 – a qual possui uma filial na microrregião. A instituição também está instalada em outros cinco municípios brasileiros, e conta com 9.104 trabalhadores no país. Na filial estudada, de acordo com informações da Confederação Nacional dos Metalúrgicos, existem 1.962 empregados, o que gera a obrigatoriedade de contratação de, pelo menos, 99 Pessoas com Deficiência, correspondentes a 5% do total. Vale ressaltar que, de acordo ainda com esses números, a contratação imposta à empresa em todo o território nacional, pela Lei de Cotas (BRASIL, 1991), é de 456 vagas às PCD.

Diante dessas informações, nos subitem a seguir passa-se a analisar as percepções de cada um dos entrevistados para a pesquisa. No primeiro tópico, são analisadas as falas do representante da MPT, responsável pela fiscalização. Os dois tópicos seguintes correspondem à análise das informações trazidas pelos empregados da empresa descrita – uma Pessoa com Deficiência e uma funcionária de RH, que lida diretamente com a contratação de PCD, respectivamente.

4.1. O papel fiscalizador do Ministério Público do Trabalho

A princípio, cumpre informar que O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do Ministério Público da União (MPU) ao qual se atribui a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista quando há interesse público, cabendo ao órgão regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores.

Ao MPT compete, por exemplo, promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. Também pode manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, quando entender existente interesse público que justifique. O MPT pode ser árbitro ou mediador em dissídios coletivos e pode fiscalizar o direito de greve nas atividades essenciais.

Atribui-se, ainda, ao MPT a propositura as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes de relações de trabalho, além de recorrer das decisões da Justiça do Trabalho tanto nos processos em que for parte como naqueles em que officie como fiscal da lei.

Assim como os demais ramos do Ministério Público, o MPT é incumbido de desempenhar uma importante função no que diz respeito às soluções administrativas (extrajudiciais) de conflitos. A partir do recebimento de denúncias, representações, ou por iniciativa própria, pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos, notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias.

Para cumprir suas atribuições, o MPT dispõe de uma estrutura, que inclui diversos órgãos responsáveis pelo desenvolvimento de atividades administrativas e pela eficaz execução das funções fins: Procurador-Geral; Procuradorias Regionais; Conselho Superior; Câmara de Coordenação e Revisão; Corregedoria Geral, Ouvidoria e o Colégio de Procuradores.

Da fala do entrevistado, conclui-se que hoje há uma forte característica autodeclaratória, por parte das empresas, na fiscalização de cumprimento das cotas e da legislação. Ele chama esse método de “fiscalização indireta”, e diz que, embora haja a aplicação de multas para as empresas que não entregam as informações solicitadas, essa estratégia pode acabar gerando um certo “mascaramento” dos dados coletados. Veja-se:

O problema disso é que ele consegue ver somente o número de contratados (...), mas o problema é que elas não sabem se aquelas pessoas preenchem os pré-requisitos da deficiência, porque tem empresas que infelizmente contratam pessoas que não são deficientes e mascaram esses dados, esse que é o problema. Só *in locu* que você vai saber, ou então se você fizer o pedido de documentos pra avaliar se aquela pessoa enquadra, do ponto de vista qualitativo, como uma pessoa com deficiência.

Dessa maneira, percebe-se que, apesar de os meios eletrônicos facilitarem e acelerarem o processo de fiscalização das empresas, existe o revés de que isso complica uma análise imediata mais cuidadosa sobre a veracidade dessas informações, sendo que, para que seja constatado se as PCD contratadas realmente se enquadram na vaga oferecida, faz-se necessária a realização de novos procedimentos, como a análise de documentos ou a visita ao local da empresa.

A fala do representante deixa claro, ainda, que as idas ao local da empresa acontecem por provocação, após uma denúncia ou até mesmo por força de uma política ou Ação estabelecida pelo Ministério para que, durante determinado período, essas visitas ocorram obrigatoriamente. Ele estabelece ainda que a provocação por parte das PCD ou de outros membros da sociedade tem acontecido com muito pouca frequência, e que, caso aumentassem, talvez pudessem solucionar o problema da baixa fiscalização.

O entrevistado frisa ainda que a política de cotas não é o único propulsor da fiscalização, havendo outros motivos para que o MPT promova uma operação verificatória em relação à forma com que a empresa tem lidado com a questão da deficiência. Isso é exemplificado na seguinte fala:

Um dia desses eu recebi uma denúncia aqui de um portador de deficiência que estava sendo humilhado pelos colegas de trabalho. (...) Eu intervi e consegui resolver o problema. Firmei um TAC com a empresa, e a empresa... no TAC está falando que se algum colega de trabalho ou patrão fizer algum ato de assédio moral ou discriminação contra ele, vai ser punido.

Quando indagado sobre se havia dados quantitativos e estatísticos da microrregião reunidos, o entrevistado reafirmou a dificuldade – também percebida pelo autor – de acessar essas informações. Para consegui-las, o Procurador teria que entrar em contato com a central, em Brasília, e fazer uma solicitação oficial.

Especificamente sobre a política de cotas, o entrevistado acredita na sua imprediscinibilidade para que haja a inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. A fala a seguir ilustra essa percepção:

Essa cota é importantíssima, eu acho. Eu sou a favor de todas as cotas, para ser sincero. Eu acho que as cotas são um mecanismo compensatório, e, acho que as cotas vão se... à medida que o país vai ficando mais consciente e civilizado, ele pode ir até fazendo a diminuição das cotas, mas acho que as cotas têm que existir. Se não tivesse essa lei aí, acho que nós estaríamos ainda na idade da pedra... não teria Pessoas com Deficiência trabalhando.

Por fim, apesar de não especificar necessariamente qual é o nexos causal entre a promulgação da Lei Brasileira de Inclusão – recente marco de proteção das PCD no Brasil – ele acredita que depois da promulgação houve um aumento na contratação dessas pessoas, julgando existir relação entre os dois fatos.

A fala do entrevistado deve ser analisada aqui levando em consideração o atual contexto político brasileiro, sobretudo no que diz respeito ao viés pelo qual são enxergadas as políticas sociais de apoio às minorias. A inflexão que se faz é de que o discurso legitimado pelo governo – que normalmente coloca a reivindicação por direitos e por políticas afirmativas como “vitimismo” das minorias – pode vir a prejudicar, ainda mais, os instrumentos de fiscalização e acompanhamento da política de cotas.

Postas essas considerações sobre a fiscalização, passa-se no tópico a seguir a analisar a fala de uma trabalhadora com deficiência entrevistada na empresa escolhida.

4.2. “Nada por nós, sem nós”: as percepções de uma pessoa com deficiência

“Nada por nós, sem nós” é um lema que, historicamente, vem regendo os movimentos sociais e a conquista de Direitos das Pessoas com Deficiência. Essa máxima se relaciona muito com o chamado “lugar de fala”, termo que aparece com frequência em conversas entre militantes dos movimentos de minorias sociais, dentre eles os movimentos feministas, negros ou LGBTQ+. O conceito traduz a busca pelo fim da mediação: a pessoa que sofre preconceito fala por si, como protagonista da própria luta e movimento. Não precisa de um intermediário “alheio” à situação.

De acordo com as demandas do movimento de PCD, todas as pesquisas e ações devem ser implementadas mediante diálogo e cooperação com indivíduos e/ou organizações representativas de pessoas com deficiência. A nível governamental, tal participação não deve estar limitada a receber informações ou endossar decisões. Mais do que isso, é preciso estabelecer ou fortalecer mecanismos regulares para a consulta e o diálogo, possibilitando que

as PCD trabalhem, de forma direta, no planejamento, implementação, monitoramento e avaliação de todas as medidas.

Nessa esteira, é válido salientar que a presente pesquisa não tem a pretensão de substituir ou de ser uma representante direta das Pessoas com Deficiência. Acredita-se que essas demandas devam ser apreciadas diretamente pelos movimentos a que correspondem as reivindicações realizadas.

Deste modo, esclarece-se que a análise é realizada aqui na condição de pesquisa acadêmica, e diz respeito verificação de eficácia da legislação aplicável ao grupo das pessoas com deficiência, bem como as circunstâncias sociais, tecnológicas e políticas que lhe dizem respeito. Justamente por isso, entende-se que a compreensão do pesquisador – que não possui deficiência – não é suficiente para atingir a complexidade do tema, sendo também essencial que o exame das percepções de uma PCD, de forma a respaldar e justificar o estudo.

Procurou-se, assim, verificar e entender as demandas e percepções de uma empregada com deficiência na empresa analisada. A entrevistada possui uma deficiência física chamada hemiparesia⁸, e trabalha no local há pouco mais de um ano na função de operadora, lidando diretamente com máquinas no “chão de fábrica”. Sua escolaridade é de ensino médio incompleto.

Inicialmente, quando indagada sobre as dificuldades que enfrentou para ser contratada, a entrevistada responde que o que lhe pareceu mais difícil foi encontrar uma empresa que oferecesse uma vaga destinada às PCD. Todavia, durante a contratação, ela julga não ter sofrido com nenhum tipo de empecilho ou segregação com relação aos outros concorrentes do processo seletivo, tampouco após o ingresso no serviço.

Foi questionada também, para a empregada, qual a vantagem que ela enxergava em estar no ambiente de trabalho. A resposta veio no sentido de que as razões que a fazem trabalhar, enquanto PCD, não dizem respeito apenas às questões econômicas, mas também ao senso de realização pessoal e de ocupação da mente do trabalhador, tópico que foi abordado nos aspectos teóricos desta pesquisa.

⁸ Hemiparesia é a paralisia parcial de um lado do corpo. Geralmente é causado por lesões da área corticospinal que corre abaixo dos neurónios corticais do lobo frontal para os neurónios motores da coluna vertebral e é responsável pelos movimentos dos músculos do corpo e seus membros.

A entrevistada chegou a afirmar, nessa linha de raciocínio, que, se tivesse que escolher entre a oportunidade de trabalhar e o simples recebimento da mesma quantia remuneratória como benefício da seguridade social, optaria pelo emprego. Veja-se:

Eu gosto de trabalhar, eu gosto de ter contato com as pessoas, eu gosto de desenvolver e mostrar o que eu posso fazer. Não é porque eu sou deficiente que eu não tenho capacidade de estar ali fazendo. (...) Não tem diferença. Não é porque eu tenho uma limitação física que eu vou ter diferença na hora de ‘qualquer coisa’. (...) Eu fiquei seis meses paradas antes de entrar aqui, e esse período foi tenso (...) Eu desde os 18 anos trabalho com carteira assinada, sempre trabalhei, então não tem porque eu receber um benefício sendo que eu tenho a possibilidade de estar trabalhando.

Observa-se, então, que a deficiência pode servir como um apoio à contratação por empresas que precisam cumprir a legislação vigente no Brasil, mas ao mesmo tempo, uma percepção interessante que também é trazida por Almeida, Carvalho-Freitas e Marques (2008) complementa a discussão de como a deficiência pode ser utilizada para garantir à pessoa certas políticas fora do emprego, como o benefício da previdência. Os autores realizaram uma pesquisa na qual ficou constatado que a maior parte dos respondentes afirmou que estavam desempregados e que não estavam procurando emprego. A justificativa dos autores para tal fato está relacionada às dificuldades enfrentadas pelas PCD e aos benefícios do Governo Federal para as pessoas consideradas inaptas para o trabalho. Esses benefícios são considerados relevantes para o sustento familiar e, devido à instabilidade com relação ao futuro em uma organização, o indivíduo sente-se mais seguro se mantiver o recebimento de seu benefício ao invés de se inserir no mercado de trabalho.

Um aspecto abordado na entrevista – que já havia sido tratado também na conversa com o representante da Fiscalização, e depois viria também a ser conversado com a responsável pela contratação – diz respeito à importância das cotas para que haja a contratação de PCD. Aqui, a entrevistada também assevera que, se não fossem as cotas, as PCD não seriam contratadas.

Nesse sentido, ela diz que:

Infelizmente, se não tivesse ela [as cotas], boa parte das Pessoas com Deficiência não estariam [no mercado de trabalho], porque a questão da pessoa ver um deficiente antes de conhecer, a percepção é completamente diferenciada... você não mostra ser capaz de alguma coisa porque você é um amputado (...). Não tem nada a ver. A pessoa, cada um tem seu tempo. Eu conheço, tenho contato com várias pessoas, com diversos tipos de deficiência. Então, assim, a gente vê que é muito das pessoas. Não é uma questão das empresas, do pessoal de contratação, mas sim o pessoal que tá ali próximo e enxerga a limitação sua, e não a capacidade.

Nota-se, assim, a preocupação da PCD de que ela seja reduzida apenas a sua deficiência. Ela assevera que, embora isso não parta diretamente das empresas, durante a contratação, mas sim da população em geral, que acaba enxergando as descapacidades e ignorando as capacidades. A percepção da entrevistada, portanto, se encaixa nas demandas postuladas pelo movimento das PCD como um todo, já que até mesmo a nomenclatura foi alterada e evoluiu para se encaixar nessa concepção social da deficiência, em que os aspectos médicos e biológicos não devem ser os únicos a importar para a caracterização do indivíduo.

É interessante também pensarmos na dualidade que se afere da fala da entrevistada. Isso porque, em sua concepção, conquanto se reconheça o empecilho que a deficiência pode significar para que consiga um emprego, é justamente ela que, por força legal, faz com que sua contratação ocorra. Sobre isso, Maciel (2000) assevera que, ainda que hoje as pessoas com algum tipo de deficiência sejam excluídas do ambiente de trabalho, o que se nota é que ao mesmo tempo em que a deficiência pode ser considerada como um obstáculo à contratação, ela se apresenta como uma alternativa para os indivíduos conseguirem emprego.

Colocadas essas percepções, no tópico a seguir são feitas algumas ponderações acerca do processo de escolha e admissão de PCD no ambiente de trabalho, com base na visão de uma funcionária diretamente responsável por esses mecanismos de contratação.

4.3. Recursos humanos: as percepções de quem contrata

Na lógica empresarial, o processo de inclusão implica a adequação da estrutura organizacional às pessoas com deficiência e o reconhecimento das características e competências que elas podem oferecer à organização. Portanto, ao negar o conceito de inclusão e a capacidade de acreditar no potencial das pessoas com deficiência em contribuir para o crescimento da organização, esta não se esforça em compreender as diferenças requeridas para o tratamento dessa parte da população no processo de recrutamento e seleção. É necessário que as organizações compreendam que não existe um modelo formatado para a inclusão de pessoas com deficiência a ser seguido. É preciso que não se restrinja a inserção de ações isoladas de correção como forma de adaptar o processo de seleção e recrutamento, e sim a concepção de políticas organizacionais que promovam a diversidade dentro das organizações e ações inclusivas.

Sobre esse tópico, Fernandes, Moura e Ribeiro (2011) trazem uma perspectiva relevante sobre a mudança no processo de contratação de pessoas com deficiência. A partir de um estudo, os autores verificaram que o que era, a princípio, somente uma tentativa de cumprimento da lei de inclusão – como foi indicado nesta pesquisa por meio das falas dos entrevistados anteriores – passou a ser uma preocupação com o ambiente que a cerca e com o seu próprio futuro.

Os autores notaram também a inadequação de estrutura física em empresas para a acessibilidade das pessoas com deficiência ao ambiente de trabalho e a não aceitação por parte da própria pessoa com deficiência de sua condição, bem como a falta de preparo e qualificação. No caso do processo de recrutamento e seleção, a organização compreendeu a necessidade de realizar uma flexibilização nos processos de contratação das pessoas com deficiência e passou a diminuir a exigência em relação a escolaridade, experiências e cursos, pois esse era um dos fatores que mais dificultavam o processo de implantação do programa de recrutamento e seleção.

Nesse sentido, Maccali *et al* ponderam que:

Um aspecto ligado à contratação de pessoas com deficiência é o processo de ‘escolha’ de quais tipos de deficiência podem ser incorporados na dinâmica das atividades de trabalho, sem que ocorra prejuízo ou necessidade de rearranjo do espaço. (...) As empresas preferem optar pela contratação de pessoas com deficiência auditiva, física ou visual, uma vez que elas possuem maiores habilidades desenvolvidas que permitem a aprendizagem formal desses indivíduos. (MACCALI *et al*, 2015, p. 60)

A entrevistada responsável pela contratação, apesar de não ter o contato com o chamado “chão de fábrica”, também considera que o espaço físico pode ser uma dificuldade para a manutenção das Pessoas com Deficiência no ambiente de trabalho. Existe uma falta de banheiros acessíveis, por exemplo, que acaba ocasionando contatemplos e dificuldades no rendimento e na produção durante o serviço.

Em contraponto, ela menciona ainda que, em conversa com um dos gestores dos funcionários, pode ser observada uma postura considerada contraprodutiva por partes dos próprios funcionários com deficiência, de acordo com as percepções do gestor, eles acabam se colocando numa posição de dificuldades, demonstrando resistência em executar determinados serviços. Ela deixa claro que essa pode não ser uma percepção geral no ambiente da empresa, mas que já chegou a ser notada.

Vale observar que, tanto a contratação quanto a gestão de PCD é uma atividade complexa, até mesmo por existirem diversos tipos e intensidades de deficiência, que podem ter impactos diferentes no trabalho (CARVALHO-FREITAS et al., 2009). Portanto, entender a diversidade e a realidade com que pessoas com deficiência se deparam todos os dias, torna-se parte essencial para os funcionários de Recrutamento e Gestão das PCD, diante da necessidade de compreender as relações de trabalho e o próprio indivíduo imerso neste contexto.

Por fim, outro aspecto interessante, já abordado nas entrevistas anteriores e que aqui se reitera, é a noção de que a Legislação, especificamente no que diz respeito às cotas, é essencial para que a inclusão ocorra. Nas palavras da funcionária:

Sem a Lei de Cotas, nenhuma empresa contrataria o operador PCD para trabalhar. Nenhuma empresa teria essa capacidade de pensar que eles precisam se desenvolver profissionalmente também. Então, claro, a gente tem o cumprimento de cota (...) mas pensamos também no lado social de desenvolvê-los no mercado, desenvolvê-los profissionalmente, de não vitimizar esse candidato, mas de colocá-lo numa posição de quem consegue fazer, de que pode fazer e que estão aptos a trabalhar.

Essa constatação tem, inclusive, sido feita em outras pesquisas, em regiões diferentes do país. Por exemplo, Vergara e Irigaray (2007) apontaram, após um estudo de caso, quais são as percepções dos funcionários de uma empresa que adotou uma determinada política de diversidade, em conformidade à legislação brasileira, incentivando a contratação de PCD. Os autores destacaram que a maioria dos funcionários reconheceu que a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com algum tipo de deficiência acontece por piedade, e não por mérito. Admitiram uma inclusão forçada, devido à lei, mas que a diversidade, per si, não é completamente aceita. Os autores destacam ainda que ocorre uma barganha dolorosa, ou seja, as próprias PCD abrem mão de questionar seus direitos de igualdade como seres humanos, sentindo que a organização está lhes fazendo um favor ao contratá-las. O utilitarismo cínico é outra característica presente, que diz respeito aos ganhos de marketing para a imagem corporativa da organização.

Acredita-se que esse viés mais crítico da propaganda da diversidade adotada tanto quanto pela legislação quanto pelas empresas ao obedecê-la deve, sim, ser levado em conta, e nos conduz a uma percepção mais cuidadosa – com menos riscos de contradição – das políticas públicas no Brasil. Seria ingênuo confiar cegamente que elas (as cotas e as demais políticas) sejam uma solução definitiva ao problema da não contratação de PCD, mas, ao

mesmo tempo, é importante reconhecer os avanços e benefícios que a Lei pode gerar ao remediar a situação.

Assim, após analisadas as percepções dos entrevistados, faz-se no tópico a seguir as reflexões finais da pesquisa, buscando concatenar as ideias dos sujeitos, das teorias e do pesquisador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Expostas todas as razões, os trajetos e alguns resultados da pesquisa, é importante agora breve considerações acerca das informações obtidas. Assim, vale dizer que as conclusões alcançadas denotam que a compreensão da deficiência pelos entrevistados aparentemente acontece de maneira condizente com o que se verifica na Lei. Apesar de algumas das respostas ainda estarem relacionadas mais ao conceito de “integração” do que ao de “inclusão”, os avanços conquistados são inegáveis.

Questões como a eficácia da legislação e das políticas públicas também foram abordadas na coleta de dados. Pelo que foi observado, o dispositivo legal que exerce maior influência na inclusão das PCD no ambiente privado de trabalho é aquele que determina a obrigatoriedade de cotas nas empresas. Embora a Lei Brasileira de Inclusão tenha sido apontada por um entrevistado como um impulsionador do processo de inclusão, não foi possível determinar a relação direta entre uma coisa e outra.

Embora o objetivo geral da pesquisa tenha sido, precipuamente, verificar a eficácia da legislação, a análise das falas dos entrevistados permite verificar uma grande diversidade de assuntos abordados, de acordo com os tipos de percepções apresentadas por eles. Questões como a autoestima dos empregados, a “propaganda capitalista” por trás da política de cotas e da contratação por parte das empresas também foram tópicos que emergiram deste trabalho.

Um importante de ser pinçado na presente pesquisa é a dualidade que pode ser observada na resposta dos entrevistados, sobretudo na fala da trabalhadora: é como se houvesse o reconhecimento por parte deles – embora o discurso seja de exaltação à Lei e

reconhecimento da sua importância – de que ela não tem sido suficiente para avançar a compreensão social que temos da deficiência. Reconhece-se que a deficiência é um obstáculo a ser transposto e que, embora a Lei de Cotas (e os demais instrumentos legislativos) auxilie nessa transposição, por se tratar de um método que impõe a presença de pessoas com deficiência no ambiente laboral, ela não tem sido suficiente para alterar a concepção e a mentalidade dos contratantes. Isso é notório simplesmente devido ao fato inferido de que, sem a Lei, não haveria a contratação.

Vimos nesta pesquisa que a Legislação brasileira, em compasso com a internacional, adota hoje o conceito biopsicossocial da deficiência, em oposição ao antigo modelo médico. Ao estabelecer essa compreensão, a LBI deixou claro que são diversos os entraves que podem limitar ou até mesmo impedir a participação social da PCD. De todas as barreiras descritas na legislação⁹, pelo que se pode perceber dos resultados da pesquisa, a mais difícil de ser superada é a barreira atitudinal.

Estabelecer quais são as barreiras atitudinais postas às PCD – ou seja, seus estigmas e as formas de marginalização desse grupo – é uma tarefa árdua que tem relação direta com um processo socialmente construído desde a sociedade primitiva até a contemporaneidade, e está intimamente ligado com questões culturais e religiosas. Independentemente do período histórico, o homem tende a tomar como centro de tudo seu próprio grupo de convivência; como consequência, o outro é pensado, visto/sentido subjetivamente por meio de valores, modelos e definições pessoais do que é a existência. Some-se isso à existência de um ambiente opressor, tomado por uma exacerbada importância do lucro e da aparência, questões como a deficiência, e a luta das mais variadas minorias, esbarram menos em questões burocráticas e mais em comportamentos.

Cuida-se ainda que, com a atual plataforma de governo, que vem se disseminando e ganhando força nos aparelhos estatais – sobretudo o poder executivo e legislativo, os quais vêm promovendo desmontes em garantias de grupos sociais na educação, no trabalho, entre outros – a percepção social e aceitação da deficiência, se vinha aumentando, enfrente certa estagnação.

Apesar da impossibilidade de se alcançar, ao certo, números concretos, centralizados e indicadores estatísticos da deficiência na região, verificou-se, nas diversas tentativas de

⁹ Barreiras urbanísticas, arquitetônicas, barreiras nos transportes, na comunicação e na informação, barreiras atitudinais e tecnológicas. (BRASIL, 2015)

contato com empresas, indivíduos e órgãos estatais, que os atores envolvidos na inclusão das PCD, de certa forma, encontram-se muito fechados em tratar do assunto, talvez por razões legais ou até mesmo por falta de conhecimento da matéria.

Por fim, acredita-se também que os objetivos da pesquisa tenham sido alcançados, com a devida observância das propostas epistemológicas e metodológicas que o programa de pós-graduação demanda. Espera-se que o estudo acadêmico da deficiência e mercado de trabalho, embora notadamente não consiga abranger toda a complexidade do tema, tampouco dimensionar a luta dos envolvidos, seja um passo, uma fagulha para mitigar as mazelas historicamente enfrentadas pela população com deficiência.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Conceituação de deficiência.** In GUGEL, Maria Aparecida; FILHO, Waldir Macieira da Costa; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. *Deficiência no Brasil: Uma Abordagem Integral dos Direitos das Pessoas com Deficiência*, Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

ARRIGHI, Giovanni. **A ilusão do desenvolvimento.** Petrópolis: Ed. Vozes, 1997.

AYDOS, Valéria. **Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo.** In *Horizontes Antropológicos*, 46, pp. 329-358. IFCH-UFRGS: Porto Alegre, 2016.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2016.

BERNARDES, Liliane Cristina Gonçalves; ARAUJO, Tereza Cristina Cavalcanti Ferreira de. **Deficiência, políticas públicas e bioética: percepção de gestores públicos e conselheiros de direitos.** In *Ciência & Saúde Coletiva* [online] (ISSN 1413-8123), Vol.17, nº 9, pp. 2435-2445, 2012. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232012000900024>>. Acesso em 09.Fev.2019

BIBEAU, Gilles. **O Humano entre a medida e a desmedida: o que são “evidências”?** In *Ciênc. Saúde coletiva*. Rio de Janeiro: v.18, n.10, p. 2808-2812, Out.2013. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/630/63028210005.pdf>> Acesso em: 02.jun.2018.

BOBBIO, Norberto. **Teoria da norma jurídica.** Tradução: Fernando Pavan Baptista e Ariani Bueno Sudatti. Bauru, SP: EDIPRO, 2a ed. revista, 192p, 2003.

BRAGA, Mariana Moron Saes; SCHUMACHER, Aluisio Almeida. **Direito e inclusão da pessoa com deficiência: uma análise orientada pela teoria do reconhecimento social de Axel Honneth.** In *Sociedade & Estado* (ISSN 0102-6992), v. 28, n. 2, UNB: Brasília, 2013.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Política Nacional de Saúde da Pessoa com Deficiência.** Brasília, DF, 2010.

_____, Ministério do Trabalho. **Relatório Anual de Informações Sociais: Análise dos Principais Resultados.** Brasília, DF, 2017. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/rais>> Acesso em: 23.abr.2018

_____, Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 23.abr.2018

_____, Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em 23.abr.2018.

_____, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

_____, Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). **Avanços das Políticas Públicas para as Pessoas com Deficiência: Uma Análise a Partir das Conferências Nacionais**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012a.

_____, Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). **Cartilha do Censo 2010**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012b.

_____, Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SDH/PR) / Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Comitê de Ajudas Técnicas (CAT). **Tecnologia Assistiva**. Brasília: CORDE, 2009. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-tecnologia-assistiva.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2017.

CABREIRA, Priscila Aguirre; STOBAUS, Claus Dieter. **Inclusão, empresa e psicopedagogia**. In *Revista Diálogo* (ISSN 2238-9024), n. 28, pp. 09-24. Editora Unilasalle: Canoas-RS, 2015.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim; KRUGLIANSKAS, Gil. **Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira**. In *Revista de Administração (São Paulo)*. (ISSN 0080-2107), Vol. 48, pp. 560-573. Universidade de São Paulo: São Paulo-SP, 2013.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 17ª edição, revista e ampliada. São Paulo: Paz e Terra, 2016.

CASTRO, Bianca Gomes da Silva Muylaert Monteiro; AMARAL, Shirlena Campos de Souza; BORGES, Luís Felipe Câmara. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: perspectivas sobre a exclusão produtiva**. In *Política e Gestão Educacional* (ISSN-e 1519-9029), v.21, n. 3. UNESP: São Paulo, 2017.

CAVALCANTE, Fátima Gonçalves; SADALA, Maria da Glória Schwab; VERÍSSIMO, Luiz José; COSTA, Marcelo Henrique; JESUS, Claudia Tadéa. **Desafios da interdisciplinaridade no ensino, pesquisa e prática profissional** In *Pesquisa e Extensão: experiências e perspectivas interdisciplinares*. SCHIMANSKI, Edina; CAVALCANTE, Fátima Gonçalves (orgs.). Ponta Grossa: Editora UEPG, 2014.

CORSI, Francisco Luiz.; ALAVES, Giovanni. **A Questão do Desenvolvimento à Luz da Globalização da Economia Capitalista**. In: *Dossiê Globalização*. Revista de Sociologia e Política, Curitiba, v. 19, p. 7-94, 2002.

CONTE, Elaine; OURIQUE, Maiane Liana Hatschbach; BASEGIO, Antonio Carlos. **Tecnologia Assistiva, Direitos Humanos e Educação Inclusiva: Uma Nova Sensibilidade**. In *Educação em Revista*, v. 33, 2017

COSTA, L. A.; OLIVEIRA, L. J. Valorização do Trabalho Humano e Inclusão Social no Brasil: A Responsabilidade Empresarial e as Políticas Públicas para a Inclusão de Pessoas com Deficiência. In: **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. UNIMEP: Brasília. v. 3, n. 1. p. 76-93, 2017

COSTA, Larissa Aparecida Costa. OLIVEIRA, Lourival José. **Valorização do Trabalho Humano e Inclusão Social no Brasil: A Responsabilidade Empresarial e as Políticas Públicas para a Inclusão das Pessoas com Deficiência**. In *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho* (e-ISSN: 2525-9857), v. 3, n. 1, pp. 76-93. Brasília, 2017.

COSTA, V. A. **Formação de professores e educação inclusiva frente às demandas humanas e sociais: para quê?** In: MIRANDA, T. G.; GALVÃO FILHO, T. A. (Org.). *O Professor e a Educação Inclusiva: Formação, Práticas e Lugares*. pp. 89-110. Salvador: EDUFBA, 2012.

CRUZ, D. M. C. **Papéis ocupacionais e pessoas com deficiências físicas: independência, tecnologia assistiva e poder aquisitivo**. Tese (Doutorado em Ciências Humanas). Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 230 p. 2012.

DA SILVA, Otto Marques. **A Epopéia Ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde, 1987.

DAGNINO, Renato. **Neutralidade da ciência e determinismo tecnológico: um debate sobre a tecnociência**. Unicamp, 2008.

DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. **Ética constitucional e a pessoa com deficiência: sob a efetividade da democracia**. In *Revista Espaço Acadêmico* (ISSN 1519-6186), v. 14, n. 157. UEM: Paraná, 2014.

DE ARAUJO E SILVA, Roberta et al . **Políticas públicas para la inclusión social en la discapacidad - revisión sistemática**. In *Avances en Enfermería*, Bogotá , v. 30, n. 2, p. 13-24. Bogotá, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002012000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20.Mar.2018.

DE GÓES, M. C. R. Relações entre Desenvolvimento Humano, Deficiência e Educação: Contribuições da Abordagem Histórico-Cultural. In: OLIVEIRA, M. K.; REGO, T. C.; SOUZA, D. T. R. (Org.). **Psicologia, Educação e as Temáticas da Vida Contemporânea**. pp. 95-114. São Paulo: Moderna, 2002

DE MELLO, Anahi Guedes; BLOCK, Pamela; NUERNBERG, Adriano Henrique. **Occupying disability studies in Brazil**. In *Occupying Disability: Critical Approaches to Community, Justice, and Decolonizing Disability*. BLOCK P., KASNITZ D., NISHIDA A., POLLARD N. (orgs.). Holanda. Editora Springer Netherlands, 2016, pp 279-293.

DE MELLO, Anahi Guedes; BLOCK, Pamela; NUERNBERG, Adriano Henrique. **Não é o corpo que descapacita, mas sim a sociedade: a interdisciplinaridade e o surgimento dos estudos sobre deficiência no Brasil e no mundo**. In: SHIMANSKI, Edina; CAVALCANTE, Fátima Gonçalves. (Org.). *Pesquisa e Extensão: experiências e perspectivas interdisciplinares*. 1ed. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2014, p. 91-117.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa.** In DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Orgs.) *Planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. Porto Alegre: Artmed, 2006, p. 15-42.

DOTA, Fernanda Piovesan. **Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: avaliação de um programa de capacitação profissional.** Dissertação. (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) - UNESP, Faculdade de Ciências, Bauru, 2015.

DUARTE, Fábio. **Planejamento urbano.** São Paulo: Ed. Ibpx, 2009.

FERNANDES, A. L.; MOURA, A. S. D.; RIBEIRO, L. P. **O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: inclusão ou integração?** In *Anais do I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, João Pessoa, PB, Brasil, v. 3, 2011.

FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão. **A Presunção da Capacidade Civil da Pessoa com Deficiência na Lei Brasileira de Inclusão.** In *Revista Direito e Desenvolvimento* (ISSN 2177-0026), v. 7, n. 13, pp. 99-117. UNIPE: João Pessoa-PA, 2016.

FERREIRA, João Sette Whitaker. **Globalização e urbanização subdesenvolvida.** In: *São Paulo em perspectiva*, v. 14, n. 4, p. 10-20, 2000.

FURTADO, Celso. **O mito do desenvolvimento econômico.** Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1980.

GAUDENZI, Paula; ORTEGA, Francisco. **Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade.** In *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 21, n. 10, 2016

GENTILI, Pablo; ANDERSON, Perry; SALAMA, Pierre. **Pós-neoliberalismo: As Políticas Sociais e o Estado Democrático.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

GUIMARAES, Bruno; MARTINS, Laura Bezerra; BARKOKEBAS JUNIOR, Béda. **Workplace accommodation to people with disabilities: a case study in civil construction.** In *Fisioter. mov.*, Curitiba, v. 28, n. 4, p. 779-791, Dec. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-51502015000400779&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 18. Mar. 2018.

HABER, Jaques; SCHWARZ, Andrea. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência.** São Paulo: i.Social, 270p., 2009.

HARVEY, David; SOBRAL, Adail Ubirajara. **Condição pós-moderna.** Edições Loyola, 349p, 1994.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Censo Demográfico 2010. Características Gerais da População. **Resultados da Amostra.** Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

JACOBSEN, Alessandra de Linhares et al. **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência: um projeto de responsabilidade social da Universidade Federal de Santa Catarina.** In *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, Florianópolis, p. 93-

113, nov. 2015. ISSN 1983-4535. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/38589>>. Acesso em: 18.mar.2018. doi:<https://doi.org/10.5007/1983-4535.2015v8n3p93>.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista.** In *Tempo soc.*, São Paulo, v.30, n.1, p.77-104, abr. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702018000100077&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 21.mai.2019. <http://dx.doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>.

LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins. **História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil.** Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, p. 12, 2010.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. **Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma Nova Questão de Pesquisa para os Brasileiros.** In *Gestão e Sociedade* (ISSN 1980-5756), v. 9, n. 22, pp. 853-868. UFMG: Belo Horizonte, 2016.

LIMA, Aline Cristina Bezerra Leite Carvalho. **A Inclusão Social das Pessoas com Deficiência como Efeito da Efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: Análise no Plano Normativo.** In *Revista Controle – Doutrina e Artigos*, v. 10, n. 2. TCECE: Ceará, 2012.

LIMA, Laís Batista de; JURDI, Andrea Perosa Saigh. **Employment of people with disabilities in Santos/SP: mapping public policies and institucional practices.** In *Rev. bras. educ. espec.*, Marília, v. 20, n. 4, p. 513-524, Dec. 2014. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382014000400004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 18.Mar.2018.

LIMA, Márcia Tait; NEVES, Ednalva Félix; DAGNINO, Renato. **Popularização da ciência no Brasil: entrada na agenda política, de que forma?** In: DAGNINO, R. (org). *Estudos sociais da ciência e tecnologia e política de ciência e tecnologia: abordagens alternativas para a América Latina.* Campina Grande: EDUEPB, 2010. p. 235-252.

MACCALI, Nicole *et al.* **As Práticas de Recursos Humanos para a Gestão da Diversidade: A Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil.** In *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157-187, 2015.

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

MARICATO, Ermínia. **Urbanismo na periferia do mundo globalizado: metrópoles brasileiras.** In: *São Paulo em perspectiva*, v. 14, n. 4, p. 21-33, 2000.

MARTINS, G.A.; THEÓPHILO, C.R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas.** São Paulo: Atlas, 2007.

MASCARO, C. A. A. C; PACHECO, A. P. Educação e Trabalho: Ações de Inclusão para Jovens e Adultos. In: **Anais do I Seminário Internacional de Inclusão Escolar: Práticas e Diálogos**, 2014.

- MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital**. Tradução Isa Tavares. São Paulo: Boitempo, 2005.
- MOREIRA, L. B. **Socialização organizacional e dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos**. 2011. 158 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2011.
- MULLER, P.; SUREL, L. **L'analyse des politiques publiques**. Paris. Ed. Montchrestien, 1998.
- NAMUR, Marli; BOEIRA, Jurandir Guatassara. **Reflexões sobre o papel do Planejamento Urbano no Brasil**. In: Encontro Nacional da Associação de Pós-Graduação e Pesquisa em Planejamento Urbano Regional – ANPUR, v.11, 2005.
- OLIVEIRA, C. A. B. de. **Processo de industrialização do capitalismo originário ao atrasado**. São Paulo: Editora UNESP; Campinas, SP: UNICAMP, 2003.
- OLIVEIRA, S. D. **Em debate o desenvolvimento: Elementos para se pensar a cidade de Itajubá, MG**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade) – Instituto de Engenharia de Produção e Gestão, Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, 2017.
- PESSOTTI, Isaias. **Deficiência mental: da superstição à ciência**. Marília: ABPEE, 2012.
- PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BULITZ, Michelle Dias. **Sociedade da Informação e Pessoas com Deficiência**. In *Espaço Jurídico Journal of Law* (ISSN 2179-7943), v. 12, n. 2, pp. 109-132. UNOESC: Santa Catarina, 2011.
- PICCOLO, Gustavo Martins. **Contribuições a um pensar sociológico sobre a deficiência**. Tese. São Carlos: UFSCar, 2012. 231f.
- PIMENTA, Carlos A. M. **Tendências do Desenvolvimento: Elementos para reflexão das dimensões sociais na contemporaneidade**, In: *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, Taubaté, SP, UNITAU, 2014. Disponível em <<http://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/1471>>. Acesso em 02.Dez.2017
- PIMENTEL S.C.; PIMENTEL, M.C. Ressignificando a Deficiência: A Necessidade de Revisão Conceitual Para Definição de Políticas Públicas. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas** UNIFAFIBE. Bebedouro-SP, v.5, n.2, pp. 1039-1054, 2017.
- RAYNAUT, C. Interdisciplinaridade: mundo contemporâneo, complexidade e desafios à produção e à aplicação de conhecimentos. In: PHILIPPI JR, A.; SILVA NETO, A.J. **Interdisciplinaridade em Ciência, Tecnologia & Informação**. Barueri: Manole, 2011. p. 68-105.
- REIS IRIGARAY, Hélio Arthur. **A Inserção dos Surdos no Mercado de Trabalho: Políticas Públicas, Práticas Organizacionais e Realidades Subjetivas**. In *Gestão & Planejamento* (ISSN: 15169103), v.17, n. 2, pp. 213-231. UNIFACS: Salvador, 2016.
- REQUIÃO, Maurício. **As mudanças na capacidade e a inclusão da tomada de decisão apoiada a partir do Estatuto da Pessoa com Deficiência**. In *Revista de Direito Civil Contemporâneo*. (ISSN: 2358-1433). pp. 37-54, 2016.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. **A Inclusão Indesejada: As Empresas Brasileiras Face à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.** In *Organizações & Sociedade* (ISSN: 1413-585X), Vol. 16, pp. 545-564. UFBA: Salvador, 2009.

RIBEIRO, R. C. A Influência e a Importância do Trabalho Para a Sociedade e suas Diferentes Concepções. In: **VII Jornada Internacional de Políticas Públicas**, 2017, São Luís-MA. Um Século de Reforma e Revolução, 2017.

RIOS, Wilson de Oliveira. **Cidade de Itajubá: Câmara Municipal e Desenvolvimento Urbano (1892 – 1930)**. Itajubá. 2016.

ROMANOWSKI, Joana Paulin. ENS, Romilda Teodora. **As Pesquisas Denominadas do Tipo “Estado da Arte” em Educação.** In *Revista Diálogo Educacional* (ISSN: 1518-3483), v. 6, n. 19, pp. 37-50. PUCPR: Curitiba, 2006.

ROSA, Fernanda Duarte. DENARI, Fátima Elisabeth Denari. **Trabalho, Educação e Família: Perspectivas para a Pessoa com Deficiência Intelectual.** In *Revista Educação Especial*, v. 26, n. 45, pp. 73-90 UFSM: Rio Grande do Sul, 2013.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: incluyente, sustentável, sustentado.** Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

SALES, Alessandra Santos; OLIVEIRA, Roberto Ferreira; ARAÚJO, Edna Maria. **Inclusão da pessoa com deficiência em um Centro de Referência em DST/AIDS de um município baiano.** In *Revista Brasileira de Enfermagem* (ISSN 0034-7167), v. 66, n. 2. ANEN: Brasília, 2013.

SANTOS, José Vitor Palhares; SANTOS, Thiago Lima Bahia; SOUZA, Ana Augusta Almeida; VERONEZE, Ricardo Braga. **Políticas de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise sobre o Caso de Lavras (MG).** In *Revista Foco* (ISSN 1981-223X), v. 8, n. 2, pp. 04-15. UTFPR: Paraná, 2015.

SERRANO, Claudia; BRUNSTEIN, Janette. **O gestor e a PcD: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações.** *REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)*, Porto Alegre, v. 17, n. 2, p. 360-395, Aug. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112011000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 Mar. 2018.

SHIMONO, Sumiko Oki. **Educação e Trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência.** Dissertação (Mestrado em Educação), Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo-SP, 2008.

SIMÕES, A. G. **A Constitucionalização do Direito Civil.** Jurisway, 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24039/a-constitucionalizacao-do-direito-civil>> Acesso em: 16.jan.2019

SILVA, Alexandre Antonio Bruno; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. **O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos?** In *Revista Opinião Jurídica* (ISSN n. 1806-0420), Vol.14, pp.13-43. Portal de Revistas da Unichristus: Fortaleza-CE, 2016.

SILVA, Alice Gerlane Cardoso; HELAL, Diogo Henrique. **A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios.** In *Rev. FSA* (ISSN 1806-6356), v.14, n.5, art. 2, p. 32-54, Faculdade Santo Agostinho: Piauí, 2017.

SILVA, Larissa Jorge. **O surdo e o direito ao trabalho: para além do acesso.** 92 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade) – Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, 2017.

SILVA, Paulo Garcez Correa; ALMEIDA, Lucio Antônio Machado. **Origens da desigualdade nas relações de trabalho no Brasil: o retrato pós globalização e as alternativas surgidas aos trabalhadores alvo de políticas públicas de inclusão no século XXI.** In *Revista JURIS* v. 26, pp. 29-49, FURGS: Rio Grande, 2016.

SILVA, Priscila Neves; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. **The inclusion of disabled persons in the labor Market in Belo Horizonte, Brazil: scenario and perspective.** In *Ciência & Saúde Coletiva* (ISSN 1678-4561), v. 20, n. 8, ABRASCO: Rio de Janeiro, 2015.

SILVA JUNIOR, Geraldo Elias. **Tecnologia Assistiva e as contribuições para a permanência da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho de uma Instituição Federal de Ensino Superior.** 2019. 123 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade) – Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, 2019.

SOUSA LOPES, Maria Celeste de; RODRIGUES, Maria João. **A inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** In *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación* (ISSN-e: 2386-7418). Vol. Extr., n. 7. Coruña/Espanha, Braga/Portugal, 2015.

SOUZA, C. **Políticas Públicas: uma revisão da literatura.** In *Sociologias*, Porto Alegre, v. 8, n. 16, p. 20-45, 2006.

SOUZA, N. L. **Desenvolvimento e Cultura: Implicações das Políticas Culturais Públicas na Dimensão Socioprodutiva da Microrregião de Itajubá-MG.** Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade) – Instituto de Engenharia de Produção e Gestão, Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, 2018.

SOUZA-SILVA, J. R.; DIEGUES, D.; CARVALHO, S. G. **Trabalho e Deficiência: Reflexões sobre as Dificuldades da Inclusão Social.** In: *Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento*, São Paulo, v.12, n.1, p. 27-33, 2012

STÜPP, Pamela Couto Rosa. **Processo de Constituição da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência: A influência dos Atores Sociais.** 2018. 101 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade) – Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, 2018.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro. **O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência.** Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Campus de Marília) – Faculdade de Educação, Filosofia, Ciências Sociais e da Documentação, Marília, 2007.

TEIXEIRA, Marina C. A. **Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil.** Dissertação - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2010.

THOMAS, H. E. **Tecnologia, desarrollo, democracia: sistemas tecnológicos sociales y ciudadanía socio-técnica.** In: NEDER, R.T. (org.). *CTS ciência, tecnologia e sociedade: e a produção de conhecimento na Universidade.* Brasília: UnB/Capes- Escola de Altos Estudos, Cadernos Primeira Versão, 2013. p. 85-113.

TROTTIER, C. Emergência e constituição do campo de pesquisa sobre a inserção profissional. In: DESAULNIERS, Julieta Beatriz Ramos (Org.) **Formação & trabalho & competência: questões atuais.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 1999. p. 133-177.

TURATO, E. R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico- qualitativa.** Petrópolis: Vozes, 2003.

VASCONCELOS, Fernando Donato. **O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia.** In *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v.35, n. 121, pp.41-52. FUNDACENTRO: São Paulo, 2010.

VASH, C. L. **Enfrentando a deficiência: a manifestação, a psicologia, a reabilitação.** São Paulo: Pioneira / EDUSP, 1988.

VERGARA, S. C; IRIGARAY, H. A. R. **Os Múltiplos Discursos sobre Diversidade no Ambiente de Trabalho.** In: Anais do XXXI Encontro da ANPAD. ANPAD: Rio de Janeiro, 2007.

WALLERSTEIN, Immanuel. **The capitalist world-economy.** New York: Cambridge University Press, 1983.

APÊNDICES

APÊNDICE I – Roteiro para Entrevista Semi-Estruturada com o Representante do MPT em Pouso Alegre-MG, responsável pela microrregião de Itajubá-MG.

ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA	
Pesquisador	Stefano Maximo Lopes
Orientadora	Prof ^a . Dr ^a . Denise Pereira de Alcantara Ferraz
Título do Projeto de Pesquisa / Dissertação	O Acesso das Pessoas com Deficiência ao Trabalho a partir da Lei Brasileira de Inclusão

Item 1 – Entender como funciona a fiscalização de cumprimento da Legislação em favor da PCD.

-
- A. Como funciona a fiscalização para cumprimento da legislação trabalhista relacionada à Pessoa com Deficiência?
 - B. Quem participa desse processo de fiscalização?
 - C. A fiscalização é feita da mesma forma, tanto para o setor privado quanto para o setor público?
 - D. O que provoca O MPT para efetuar os procedimentos fiscalizatórios? São feitos de ofício? Ou dependem de algum tipo de provocação?
 - E. Existe alguma frequência média de realização desses procedimentos?
 - F. Existe alguma associação organizada de Pessoas com Deficiência que acompanha ou ao menos atua para que esses procedimentos aconteçam?
 - G. Desde 2016, quando entrou em vigor a LBI (Lei Brasileira de Inclusão. en), foi possível notar alguma mudança nesse processo fiscalizatório? (Aumentou/Diminuiu)

Item 2 – Conhecer alguns dados quantitativos sobre a Fiscalização

-
- A. Qual a região abrangida pela fiscalização do MPT de Pouso Alegre?
 - B. Quantas empresas são fiscalizadas na região referida?
 - C. Existem dados disponibilizados sobre os procedimentos realizados?
 - D. Existem dados disponibilizados sobre o número de Pessoas com Deficiência nas empresas da região?
 - E. Esses dados são públicos? Se sim, onde podem ser acessados?
 - F. Se os dados não estiverem disponibilizados, o Senhor poderia informá-los?

Item 3 – Identificar as percepções do Procurador sobre eventuais dificuldades na fiscalização.

- A. O senhor vê algum tipo de barreira/dificuldade para que a fiscalização ocorra?
- B. Como as empresas se portam em relação aos procedimentos de fiscalização? Elas são receptivas?
- C. O senhor acredita que as empresas tentam “mascarar” a presença de PCD no ambiente de trabalho? Se sim, como?

Item 4 – Percepção Geral sobre a Noção de Inclusão

- A. Em termos práticos, o Senhor acredita que tem sido conferida a devida relevância à Inclusão de PCD no ambiente de trabalho?
- B. De que forma o Senhor enxerga a importância das Cotas (e outras normas) para a efetiva inclusão das PCD no mercado de trabalho?
- C. Pela sua experiência, qual tem sido a maior barreira das PCD para que consigam postos de trabalho?
- D. As políticas públicas de inclusão das PCD no mercado de trabalho têm sido integradas com as de outros setores? (Educação, por exemplo)

APÊNDICE II – Roteiro para Entrevista Semi-Estruturada com uma Funcionária do RH de uma empresa localizada na microrregião de Itajubá-MG

ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA Realizada com o (a) funcionário (a) do Setor de RH de uma Empresa	
Pesquisador	Stefano Maximo Lopes
Orientadora	Prof ^a . Dr ^a . Denise Pereira de Alcantara Ferraz
Título do Projeto de Pesquisa / Dissertação	A Pessoa com Deficiência e o Acesso ao Mercado de Trabalho: Um Estudo na Microrregião de Itajubá-MG

Item 1 – Verificar a Presença de Pessoas com Deficiência (PCD) na Empresa

- A. A empresa atende a Lei de Cotas (Contratação mínima de PCD)?
- B. A empresa tem alguma política de contratação de PCD?
- C. Qual o número de PCD em atividade hoje na empresa?

Item 2 – Entender as dificuldades na contratação e permanência das PCD

- A. A empresa encontra dificuldades para encontrar empregados com deficiência? Se sim, quais são elas?
- B. Qual o principal motivo para a empresa contratar PCD?
- C. O grau de qualificação escolar exigido às PCD é o mesmo exigido do restante dos funcionários?
- D. O processo seletivo de PCD tem algum diferencial em relação aos demais?
- E. Há significativa diferença salarial entre as PCD e as demais?
- F. Uma vez contratadas, quais são as principais dificuldades para manter essas pessoas no ambiente de trabalho?
- G. O que pode ser dito sobre o rendimento das PCD no trabalho?
- H. Há evasão de PCD contratadas?

Item 3 – Percepção Geral sobre a Noção de Inclusão

- A. Em termos práticos, você acredita que tem sido conferida a devida relevância à Inclusão de PCD no ambiente de trabalho?
- B. De que forma você enxerga a importância das Cotas (e outras normas) para a efetiva inclusão das PCD no mercado de trabalho?
- C. No que tange às PCD, a empresa atua em parceria com outros setores (Educação, por exemplo)?

Apêndice III - Roteiro para Entrevista Semi-Estruturada com uma Funcionária com Deficiência de uma empresa localizada na microrregião de Itajubá-MG

ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA Realizada com o (a) funcionário (a) com deficiência de uma Empresa	
Pesquisador	Stefano Maximo Lopes
Orientadora	Prof ^a . Dr ^a . Denise Pereira de Alcantara Ferraz
Título do Projeto de Pesquisa / Dissertação	A Pessoa com Deficiência e o Acesso ao Mercado de Trabalho: Um Estudo na Microrregião de Itajubá-MG

Item 1 – Entender as dificuldades na contratação e permanência no ambiente de trabalho

-
- I. Você encontrou dificuldades para conseguir um emprego formal? Se sim, quais foram elas?
 - J. Qual a sua formação escolar?
 - K. Você acredita que, com os estudos, foi suficientemente preparado para o mercado de trabalho?
 - L. Qual a função exercida por você na empresa? É a mesma para qual foi contratado?
 - M. Quais as principais dificuldades que você encontra para se manter no ambiente de trabalho?
 - N. A empresa lhe garante acessibilidade?
 - O. Para você, qual a principal vantagem de estar no ambiente de trabalho?
 - P. Você sairia do emprego, se fosse ganhar um benefício do governo (salário mínimo – BPC)?

Item 2 – Percepção Geral sobre a Noção de Inclusão

-
- D. Você acredita que tem sido conferida a devida relevância à Inclusão de PCD no ambiente de trabalho?
 - E. De que forma você enxerga a importância das Cotas (e outras normas) para a efetiva inclusão das PCD no mercado de trabalho?
 - F. Como você acredita que colabora com a empresa?

APÊNDICE IV – Carta de Apresentação da Pesquisa ao Membro do MPT

Carta de Apresentação

Ao Sr/Sra. Membro do Ministério Público do Trabalho

A presente pesquisa é resultado das conversas realizadas no grupo de Estudos sobre Tecnologias, Educação e Diversidade, dentro do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade (PPG - DTecS) da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI), e inclui-se na linha de pesquisa “Desenvolvimento e Tecnologias”, a qual toma por tecnologia todo o conhecimento advindo de processos científicos, materializando-se em ferramentas, processos, metodologias, materiais e produtos criados e utilizados a partir de tal conhecimento. Assim, busca relacionar a compreensão dessas tecnologias ao fomento e fortalecimento do desenvolvimento social, ambiental e/ou econômico (UNIFEI, 2017). Dentro disso, encontram-se as tecnologias assistivas, as quais têm funcionado como instrumento de grande importância para a inclusão da Pessoa com Deficiência nos diversos âmbitos da sociedade. Dentre eles: o trabalho.

Nessa esteira, sabe-se que a promoção do acesso das PCD ao trabalho é feita sobre alguns fundamentos básicos, tais como: legislação, educação, transporte e informação. No quesito da Legislação, vê-se que o Brasil conta com um aparato bastante evoluído, havendo, por exemplo, obrigatoriedade de vagas para as PCD nas empresas. No entanto, o que se nota é uma baixa qualidade no processo de inclusão, já que as empresas ainda consideram esta contratação como um custo e não como um investimento. Quais as causas que – apesar da demanda em grande quantidade de pessoas com deficiência à procura de emprego – levam muitas empresas a reclamar sobre dificuldades para contratar pessoas com deficiência para preencher as cotas estabelecidas por lei, e também para mantê-las no ambiente de trabalho? A necessidade de encontrar respostas para essa pergunta justifica este trabalho, que é uma observação acadêmica dos mecanismos de inclusão ofertados pelo ordenamento jurídico.

A ideia, então, é a de conhecer a percepção de quem atua no processo fiscalizatório e na implementação das políticas para as Pessoas com Deficiência, por intermédio de uma entrevista semiestruturada, realizada com Vossa Senhoria, na condição de Procurador do Trabalho. Caso permita, o diálogo será gravado e depois transcrito para garantir a fidedignidade dos dados e, se o responsável assim o desejar poderá ter acesso a essa transcrição.

Agradecemos antecipadamente a sua colaboração na produção de nossa pesquisa, e colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Itajubá, _____ de _____ de _____.

Stefano Maximo Lopes
(Aluno do Programa de Pós-Graduação em
Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade)

Prof^a. Dr^a Denise Pereira de Alcantara Ferraz

(Assinatura do responsável e carimbo da instituição)
Autorizo a entrevista.

APÊNDICE V – Carta de Apresentação da Pesquisa para a Empresa estudada

Carta de Apresentação

Ao setor de Recursos Humanos da empresa _____

A pesquisa intitulada “A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO NA MICRORREGIÃO DE ITAJUBÁ” é resultado das conversas realizadas no grupo de Estudos sobre Tecnologias, Educação e Diversidade, dentro do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade (PPG - DTecS) da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI), e inclui-se na linha de pesquisa “Desenvolvimento e Tecnologias. Busca-se relacionar a compreensão dessas tecnologias ao fomento e fortalecimento do desenvolvimento social, ambiental e/ou econômico (UNIFEI, 2017). Dentro disso, encontram-se as tecnologias assistivas, as quais têm funcionado como instrumento de grande importância para a inclusão da Pessoa com Deficiência nos diversos âmbitos da sociedade. Dentre eles: o trabalho.

Nessa esteira, sabe-se que a promoção do acesso das PCD ao trabalho é feita sobre alguns fundamentos básicos, tais como: legislação, educação, transporte e informação. No quesito da Legislação, vê-se que o Brasil conta com um aparato bastante evoluído, havendo, por exemplo, obrigatoriedade de vagas para as PCD nas empresas. No entanto, o que se nota é uma baixa qualidade no processo de inclusão, já que as empresas ainda consideram esta contratação como um custo e não como um investimento. Quais as causas que – apesar da demanda em grande quantidade de pessoas com deficiência à procura de emprego – levam muitas empresas a reclamar sobre dificuldades para contratar pessoas com deficiência para preencher as cotas estabelecidas por lei, e também para mantê-las no ambiente de trabalho? A necessidade de encontrar respostas para essa pergunta justifica este trabalho, que é uma observação acadêmica dos mecanismos de inclusão ofertados pela ordenamento jurídico.

A ideia, então, é a de conhecer a percepção de quem atua no processo de contratação e na implementação das políticas para as Pessoas com Deficiência, por intermédio de uma entrevista semiestruturada, realizada com Vossa Senhoria e também de um funcionário com deficiência. Caso permita, o diálogo será gravado e depois transcrito para garantir a fidedignidade dos dados e, se o responsável assim o desejar poderá ter acesso a essa transcrição.

Agradecemos antecipadamente a sua colaboração na produção de nossa pesquisa, e colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Itajubá, _____ de _____ de _____.

Stefano Maximo Lopes
(Aluno do Programa de Pós-Graduação em
Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade)

Prof^a. Dr^a Denise Pereira de Alcantara Ferraz

(Assinatura do responsável e carimbo da instituição)

Autorizo a entrevista.

APÊNDICE VII – Termo de Consentimento assinado pelos entrevistados

1. Nome do projeto de Pesquisa: O Acesso da Pessoa com Deficiência ao Mercado de Trabalho a partir da Lei Brasileira de Inclusão.
2. Justificativas e Objetivo Geral: A pesquisa foi pensada a partir da necessidade de se averiguar quais as causas que – apesar da considerável quantidade de Pessoas com Deficiência (PCD) à procura de emprego – levam muitas empresas a reclamar sobre dificuldades para contratá-las e mantê-las no ambiente de trabalho. Além disso, acompanhar a efetividade de instrumentos legislativos é um exercício de relevância incontestável, sobretudo quando se tratam de proteção a grupos minoritários, como o das Pessoas com Deficiência. Seu objetivo geral, dessa forma, é o de compreender as condições de acesso e permanência dessas pessoas em cargos da iniciativa privada, a partir da Lei Brasileira de Inclusão.
3. Procedimentos: Será realizada uma entrevista semiestruturada, cujos tópicos e questionamentos serão previamente submetidos para vosso conhecimento. Fica permitida também a abertura para que, durante o diálogo, questões diferentes àquelas postas no papel possam ser tratadas, caso elas surjam durante a entrevista. A entrevista será registrada via gravador de áudio.
4. Garantia de acesso: em qualquer etapa do estudo, Vossa Senhora terá acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. O principal investigador é a Professora Denise Pereira de Alcântara Ferraz que pode ser encontrada no endereço: Universidade Federal de Itajubá – IFQ, Campus Prof. José Rodrigues Seabra. Avenida BPS, 1303. Bairro Pinheirinho. CEP: 37500-903. Itajubá, MG. Tel: (35) 3629-1902.
5. Garantia de saída: é garantida a liberdade da retirada de seu consentimento a qualquer momento, deixando de participar deste estudo, sem qualquer prejuízo;
6. Direito de confidencialidade: será preservada qualquer informação sobre sua identidade pessoal, assim como as de todas as pessoas por você referidas.

Eu, _____, acredito ter sido suficientemente informado a respeito do que li ou do que foi lido para mim, descrevendo o estudo sobre o processo e problemas no processo de escolarização do aluno. Concordo voluntariamente em participar deste estudo, sabendo que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante a realização do mesmo, sem penalidades ou prejuízos.

_____/_____/_____
Assinatura do sujeito/representante legal Local Data

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste sujeito ou de seu representante legal para a participação neste estudo.

_____/_____/_____
Assinatura do responsável pelo estudo (aluno) Local Data

APÊNDICE VIII – Transcrição das Entrevistas**ENTREVISTADO 01 – Representante do Ministério Público do Trabalho (MPT)**

Pesquisador (Pq): Eu tenho as questões que estão no papel, mas se você quiser falar livremente, sinta-se à vontade. Como funciona a questão da fiscalização por cumprimento? O MPT tem algum órgão que vai até as empresas?

Entrevistado 01 (MPT): Geralmente quem faz a fiscalização é a GRTE (Gerência Regional Do Trabalho E Emprego), o Ministério do Trabalho. E eles têm uma vantagem muito grande, porque atualmente eles conseguem fazer uma fiscalização online. Atualmente eles têm um programa do Ministério do Trabalho que está ligado a todas empresas. Eles fazem um cruzamento de dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados). São vários documentos que as empresas são obrigadas a inserir no sistema, que é do Ministério do Trabalho. Nomeado como (algo parecido com) 'Ministério do Trabalho Eletrônico'. Aí eles conseguem entrar no sistema e qualquer empresa que tiver o número necessário de funcionários para o cumprimento da cota, acaba por ter que cumprí-la. São essas as empresas que têm mais de cem funcionários. Eles sabem quais são as empresas, e pelo computador eles vêem se elas estão ou não cumprindo a cota. O problema disso é que eles conseguem ver só o número de contratados. Por exemplo, tem uma empresa que tem cem empregados, e aí a cota é de dois por cento. Aí a empresa tem que ter dois empregados (com deficiência). Eles (as empresas) conseguem entrar no sistema e falar 'ah, aqui tem três empregados PCD contratados'. Mas o problema é que aí não é sabido se aquelas pessoas preenchem os pré-requisitos da deficiência. Porque tem empresas que, infelizmente, contratam pessoas que não deficientes.

Pq: E mascaram esse dado.

MPT: É, esse que é o problema. E aí só fazendo o pedido de documentos que a gente pode avaliar se aquela pessoa está enquadrada no ponto de vista qualitativo de uma pessoa com deficiência. Porque quantitativamente aparece na tela. Agora tem que ver se aquela pessoa realmente tem deficiência.

Pq: Entendi. Eu sei que a gente está numa cidade pequena, mas essas visitas in loco têm alguma periodicidade?

MPT: Toda vez que chega denúncia aqui no Ministério do Trabalho, aí a gente já pede que seja feita a fiscalização imediatamente. Mas eles também têm programas, de tempos em tempos. Por exemplo, é dito 'agora vamos fiscalizar todas as empresas em relação à cota'.

Pq: Uma política, né. Entendi. E quem pode provocar o MPT para fazer essa pesquisa in loco?

MPT: Aí é uma denúncia que qualquer pessoa pode fazer. Sempre acontece. Pode ser denúncia anônima ou pode ser denúncia sigilosa em que a pessoa omite o nome dela. O Ministério sabe quem denunciou, mas não aparece no sistema. E a pessoa pode vir aqui fazer uma denúncia pessoalmente. Esse dia chegou uma denúncia aqui de um portador de deficiência que tava sendo humilhado no ambiente de trabalho. Ele disse estar sendo humilhado e estar sofrendo bullying. Aí eu intervi e consegui resolver o problema. Firmei um TAC (Termo de Ajustamento de Conduta) com a empresa. E no TAC tá falando que se algum colega de trabalho ou patrão fizer algum ato de assédio moral ou de discriminação contra ele, o mesmo vai ser punido.

Pq: Entendi. Existe alguma parceria do Ministério do Trabalho com alguma organização civil ou entidade que reúne pessoas com deficiência para fazer essas denúncias? Não só de pessoas com deficiência, mas de outros casos também?

MPT: Tem a ouvidoria, o 'Disque Direitos Humanos'. É uma entidade pública, uma ouvidoria que é do Governo de Brasília. Qualquer pessoa pode discar para esse número e fazer uma denúncia de qualquer coisa.

Pq: O senhor tem algum dado quantitativo para passar?

MPT: Não tenho. É difícil de conseguir. A gente fica mais focado na parte jurídica. Eu teria (os dados) se eu consultasse Brasília, aí eu poderia tentar obtê-los.

Pq: Ah, nisso aí eu vou tentar obter de alguma forma. A minha questão era ver se o senhor já tinha esses dados reunidos.

MPT: Isso é muito importante de saber. Quando eu vou entrar com as ações, por exemplo, eu vejo o número de pessoas com deficiência em cada Estado. Por exemplo, as pessoas alegam que não têm pessoas com deficiência para serem contratadas. Você consegue

ver até na região de cada cidade pelo site do IBGE, a estimativa de pessoas com deficiência. É como eu digo, ‘se em Pouso Alegre tem quinze mil pessoas com deficiência, como vocês argumentam que não existe PCD?’ Eu uso o IBGE.

Pq: ...Como um fundamento do quê o senhor está apresentando?

MPT: Isso.

Pq: E aqui em Pouso Alegre, ele abarca várias cidades daqui da microrregião?

MPT: Abarca. São sessenta e oito cidades.

Pq: A microrregião de Itajubá também?

MPT: Isso. Itajubá é uma região que tem muita atuação do Ministério Público. Itajubá é considerada uma área com muitas questões trabalhistas importantes.

Pq: E o que o senhor entende como maior dificuldade para ocorrer a fiscalização?

MPT: Primeiro, eu acho que chegam poucas denúncias aqui. Acho que deveriam chegar muitas denúncias. E por incrível que pareça, não chegam muitas denúncias aqui sobre pessoas com deficiência. Acho que as pessoas com deficiência deveriam denunciar muito mais. Hoje ouvi falar do caso de um portador de deficiência que processa todo mundo a toda hora. Por exemplo, ele tá andando num prédio público e lá não tem acessibilidade. Então ele já processa. Isso que eu acho bacana. A pessoa tá lutando pelo direito dela.

Pq: Falta essa provocação das pessoas. Quanto ao procedimento de difícil realização, você falou que as pessoas têm feito isso de forma online, mas elas se recusam a entregar esses dados?

MPT: Não, não tem como recusar. Porque é obrigatório, senão elas são multadas. O sistema de fiscalização trabalhista tá se modificando cada vez mais. Isso se chama fiscalização indireta. O fiscal não precisa ir até a empresa. Como é obrigatório que as empresas insiram vários dados, lá eles conseguem fazer o cruzamento de dados, e aí (conseguem) saber o que está irregular na empresa.

Pq: E o senhor acha que esse cruzamento de dados pode mascarar a quantidade de PCD que atuam na empresa?

MPT: É, mas se chega a denúncia pra gente, nós não nos contentamos só com a fiscalização online. Aí a gente vai até a empresa, porque além da quantidade necessária de PCD empregados, conferimos se a empresa tem acessibilidade. De nada adianta se a empresa contrata uma pessoa com deficiência, se ela não tem um modo (para manter as pessoas lá dentro).

Pq: E em relação ao último item da nossa pauta: Como o senhor enxerga a importância das cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho? O senhor acha que sem essa lei diminuiria o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

MPT: Com certeza. Sinceramente, eu sou a favor de todas as cotas. Eu acho que a cota é um mecanismo compensatório, e à medida que o país fica mais consciente e civilizado, é possível até ser feita a diminuição das cotas. Mas elas (as cotas) têm que existir, claro. Se não tivesse essa lei aí, acho que nós estaríamos ainda na Idade da Pedra. Não teria pessoas com deficiência trabalhando.

Pq: E já que estamos falando da legislação, o senhor viu alguma diferença desde 2006, quando foi prorrogada a lei específica para pessoas com deficiência?

MPT: O que eu noto de diferença é que as empresas contratam cada vez mais pessoas com deficiência. Outra coisa que eu vejo é que cada dia aumenta o número de aplicativos para o cadastro de pessoas com deficiência. Têm empresas que já estão ganhando muito dinheiro, aí elas fazem o cadastro dessas pessoas. Então não tem mais desculpa de a empresa falar que não acha (essas pessoas). Você baixa o aplicativo tal e ali encontra pessoas com deficiência pelo Brasil inteiro, que estão disponíveis para a contratação. Então a tecnologia facilitou. Antigamente não tinham esses aplicativos. Você tinha que ir até o INSS para ver se tinha algum cadastro. Hoje, com apenas um clique você consegue ver as pessoas que estão cadastradas.

Pq: E as mudanças você acha que se devem à lei?

MPT: Com certeza. Está cada vez melhorando (a inclusão) mais.

Pq: E o senhor vê que as políticas públicas no trabalho tem algum tipo de integração com outros tipos de políticas públicas? Por exemplo, de educação, como treinamento dos PCD. Pois as empresas costumam alegar que as pessoas não estão qualificadas para os postos de trabalho.

MPT: Você tá falando um ponto muito importante, porque eu acho que existe em toda empresa de grande porte. Ela é obrigada a ter um médico do trabalho. A lei fala que é necessário ter um médico do trabalho, um enfermeiro do trabalho, um engenheiro do trabalho. Porém, eu acho que toda empresa deveria ter um assistente social do trabalho. Eu falo isso porque esse assistente social seria uma pessoa especializada, não só em captar as pessoas deficientes, mas também em acompanhar o treinamento deles. A ideia de ter uma pessoa dentro da empresa só para isso e cuidar da parte da gestão. Eu já propus isso. Todas essas coisas que estou falando estão em IMR (Instrumento de Medição de Resultado). Eu que inventei esse nome... e se as empresas tivessem a obrigação de ter essa pessoa, tudo seria mais facilitado, porque elas ficariam especializadas só nisso. E uma outra percepção minha, quando eu vou a algum lugar, geralmente os melhores empregados são os portadores de alguma deficiência física. É impressionante. No serviço público tem pessoas com deficiência, né. A gente tem cota aqui e em muitas vezes esses são os melhores empregados. Parece que eles fazem mais esforço.

Pq: Desde já, eu gostaria de agradecer a disposição do senhor em responder essas perguntas.

MPT: Para mim é uma felicidade muito grande de falar sobre o assunto.

ENTREVISTADA 02 – Funcionária do RH de uma empresa da microrregião de Itajubá-MG

Pq: Boa tarde, Jussara. Meu nome é Stefano. Eu sou aluno no mestrado em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade, na Unifei (Universidade Federal de Itajubá). Eu faço uma pesquisa sobre pessoas com deficiência e o mercado de trabalho. (Sobre) como se tem dado o acesso a essas pessoas no mercado de trabalho, (sobre) a acessibilidade e todos esses permeios. A ideia aqui é fazer uma entrevista tanto com a pessoa que faz a contratação quanto com uma pessoa que esteja trabalhando dentro da

empresa, a fim de analisar essas duas percepções. Eu vou começar com você, Jussara, que é do RH (Recursos Humanos). Primeiro, para verificar como tá sendo a presença de pessoas com deficiência aqui na empresa. Eu queria saber de você: essa empresa atende à lei de cotas?

Funcionária (RH): Sim, Stefano, ela atende à contratação mínima na lei de cotas. A lei define que, a partir de cento e um colaboradores ou mais, a empresa tem que ter cinco por cento das vagas para a contratação (de pessoas com deficiência). Aqui não tem os cinco por cento total, então a empresa responde um grupo. No Brasil, hoje temos sete unidades da empresa. Então é somada todas as unidades e a quantidade de colaboradores que se tem em cada uma delas (unidades), e aí os cinco por cento são feitos em cima do total de colaboradores das unidades. Então na questão de contratação e de cotas, a empresa responde pelo ‘grupo (nome da empresa ocultado)’, pelo CNPJ.

Pq: E essa porcentagem aqui na planta de Itajubá é proporcional ao número de funcionários ou não?

Funcionária (RH): Cada planta tem um controle. Cada unidade tem um controle da contratação de PCD (pessoas com deficiência) e de demissão. A planta de Itajubá comporta setenta e oito colaboradores PCD trabalhando. Aí eu não tenho o número exato das outras plantas. Então se um colaborador é desligado, a gente já cria uma requisição da substituição dessa vaga.

Pq: Então já respondendo a uma outra questão aqui, o número de pessoas com deficiência aqui é de setenta e oito colaboradores?

Funcionária (RH): Isso.

Pq: E aqui vocês têm alguma política própria de inclusão ou de contratação?

Funcionária (RH): Nós não temos uma política de contratação de PCD separada da contratação de uma outra vaga. A gente tem uma política de seleção, que engloba vários fatores. Por exemplo, a ética do processo de não divulgar o que tá sendo realizado no processo. Digo, vou pegar uma prova de um processo seletivo de estágio e divulgar? a nossa política de seleção tá mais voltada para isso, mas não temos uma política separada.

Pq: Certo. Então acho que a gente finalizou aqui o primeiro eixo. Vou passar para o segundo ponto para entender se há alguma dificuldade na contratação e também na permanência.

Funcionária (RH): A gente tem (dificuldades), Stefano. Não é porque a Aline está aqui que eu vou citar o exemplo dela, mas é difícil de a gente encontrar um candidato. É de perceber que o mesmo tem um desenvolvimento.. uma desenvoltura maior. Eu falo mais pelo lado comportamental, de se sair bem numa entrevista e de ter uma comunicação boa, como foi o caso da Aline. A Aline tem uma comunicação excelente e não se vitimiza em algumas situações. Ela sabe se colocar, e sabe colocar seu ponto de vista. Ela não se vitimiza pela deficiência que a pessoa possa ter. É um candidato como qualquer outro. A nossa dificuldade é essa. Na maior parte de entrevistas que fazemos para a contratação de PCD, a gente percebe que os candidatos para essa vaga não têm uma desenvoltura e um desenvolvimento quando se trata de comunicação, e demais aspectos. Pode ser que o candidato seja bom? Pode. Não é a comunicação que vai definir, mas eu percebo que na maior parte das entrevistas, esses candidatos não conseguem se posicionar e se colocar ali na entrevista como um bom candidato. "Eu vou conseguir!", "a minha deficiência pode gerar dificuldade em alguma dificuldade? pode! mas eu tenho conhecimento sobre outro assunto". Eu vejo um pouco dessa dificuldade.

Pq: E a empresa, tem algum motivo para contratar, além da questão das cotas?

Funcionária (RH): Também há a questão social. A gente entende que se talvez não existisse essa lei de contratação mínima para PCD, nenhuma empresa contrataria o colaborador PCD para trabalhar. Nossa, nenhuma empresa teria essa capacidade de pensar que eles precisam se desenvolver profissionalmente também. Então, claro, a gente tem problema de cotas. Como eu disse, são setenta e oito colaboradores. Assim que sai um colaborador, a gente já repõe essa vaga. Mas pensando também nesse lado social de desenvolver e de colocar eles no mercado, de desenvolver eles profissionalmente, e de não vitimizar esse candidato. E, sim, de colocar ele numa posição em que o mesmo consegue e pode fazer, de que ele está apto para trabalhar.

Pq: E no processo seletivo, o grau de escolaridade que vocês exigem é o mesmo do restante?

Funcionária (RH): É o mesmo. Aqui na empresa, a gente pede sempre que (o candidato) tenha o ensino médio completo. Já teve uma mini-fábrica aqui que não pedia o ensino médio completo. Era a única mini-fábrica que não pedia (esse grau de escolaridade) e que não tinha

essa qualificação. Mas hoje, todos os colaboradores que entram (na empresa), independente do cargo e da vaga, precisam ter o ensino médio completo. É o requisito mínimo que a gente pode pedir. Depois, dependendo da vaga, a gente vai pedir um curso mais específico. Porém, não é obrigatório. Obrigatório é ter o ensino médio completo tanto para PCD quanto para outras vagas.

Pq: E tem alguma diferença na questão salarial?

Funcionária (RH): Não. Sempre quando um contratado é admitido, independente do cargo, o salário inicial é de mil quatrocentos e noventa e três reais com noventa e cinco centavos. O salário inicial do cargo de operador de processos é nesse valor.

Pq: Uma vez que essas pessoas são contratadas, quais são as maiores dificuldades para as mesmas se manterem no ambiente de trabalho? O que você percebe?

Funcionária (RH): Como eu fico muito aqui no setor de Recursos Humanos, eu não tenho muito contato (com os demais colaboradores). Mas eu já conversei com o gestor da Aline, é ele que está no dia a dia (das colaboradores que são portadores de deficiência). A percepção que ele tem dentro da mini-fábrica é de que, dependendo da atividade dada para um operador PCD, de acordo com o que é sabido que aquela pessoa consegue desempenhar, o mesmo se coloca numa posição de "está muito difícil para mim", "eu não vou conseguir". Ou (na situação de dizer) "pode passar isso para uma outra pessoa?". É pensado (algo como) "pode passar isso para outra pessoa?", "Estão pedindo demais para mim". Essa é a percepção que ele tem dentro da mini-fábrica. A percepção do gestor é que depois que se inicia (a atividade), você precisa estar ali motivando e acompanhando (os colaboradores PCD). Porque se perde um pouco (a motivação). Geralmente eles sentem que estão com serviço demais e que (isso) pode estar acarretando em alguma coisa. E que o gestor não enxerga isso como um problema. O gestor acredita que o colaborador consegue fazer, e que essa não é uma atividade que está prejudicando a saúde dele de alguma forma. Esse é ponto de vista que eu coletei de um gestor.

Pq: E você acha que isso tem atrapalha no rendimento ou na produção?

Funcionária (RH): Ele não comentou, mas não no sentido de incomodar um colaborador e de até pensar no desligamento, numa demissão. São problemas que eu acho que nem são diários. Esporadicamente acontece alguma situação, de o colaborador não querer desempenhar alguma atividade. Porém, nada que atrapalhe. Isso porque não citou esse problema, pois não chegou a

vez em que eu tive que desligar algum colaborador. Então eu acho que não atrapalha o rendimento, não.

Pq: E a última pergunta desse item: você percebe que há muito evasão? Muitas pessoas com deficiência pedindo demissão ou sendo demitidas?

Funcionária (RH): Eu fui contratada na seleção, em agosto do ano passado. Desde que eu estou em seleção, nunca teve algum colaborador PCD que pediu desligamento ou pediu para sair daqui da empresa. Já conversei com a recrutadora (que estava aqui) antes de mim, e ela não viu caso algum. Só tiveram casos como de algum operador não estar realizando as atividades de acordo com aquilo que o gestor queria e aí houve o desligamento. Porém, não por parte do colaborador perceber essa demissão. Sempre por parte do gestor.

Pq: Tá ótimo. Agora vamos para o terceiro e último item, só para entender a sua percepção sobre inclusão e a questão mais social mesmo. No geral, você acha que tem sido conferida a devida relevância à inclusão para pessoas com deficiência, no ambiente de trabalho?

Funcionária (RH): Eu acredito que a empresa, como um grupo, ainda precisa melhorar nesse quesito. A gente ainda tem enfrentado dificuldade para colocar eles aqui dentro da empresa e para fazer com que eles desempenhem as atividades de maneira segura e motivadora. De modo que não tenham esses ruídos, que eles não sintam “nossa, eu não consigo fazer”. Mas eu acredito que, por um outro lado, a empresa é uma empresa muito motivadora. E sempre na contratação, nas áreas que demandam mais de contratação de PCD, toda vez que eu vou conversar com o gestor para marcar uma entrevista, os gestores estão empenhados até mesmo nos processos e nas fases de seleção. Eles querem saber da vida (dos colaboradores) e querem saber o que está por trás daquilo. Querem saber qual é a dificuldade (de cada candidato) e no que podem ajudar. De zero a dez, eu acredito que nesse quesito de motivação, a gente é nove. No quesito do gestor querer que o colaborador esteja junto com ele. E não como um membro separado. Em (relação à) dificuldade, acredito que a gente tenha a rampa de acesso. A gente não tem colaborador cadeirante aqui, mas caso surja essa oportunidade, a gente não tem os acessos para esses deficientes físicos que usam cadeira de roda. Talvez essa seja uma dificuldade que a gente enfrenta.

Pq: Para aproveitar que você falou isso: Qual é a principal deficiência dos colaboradores?

Funcionária (RH): Eu até levantei (o assunto anteriormente). A maior parte (dos colaboradores tem deficiência) auditiva. Temos colaboradores com deficiência visual e física. E a gente tem dois colaboradores com deficiência mental. Mas a maior parte dos mesmos tem a deficiência auditiva. De volta ao que você tinha perguntado antes, uma dificuldade que também encontramos é que, muitas vezes, a gente tem candidatos para participar de processos seletivos para PCD, mas que não se enquadram na cota. E aí a gente não consegue fazer uma contratação.

Pq: Não se enquadram por conta de laudo?

Funcionária (RH): Por conta de laudo médico. Por exemplo, um candidato PCD visual. Eu não sei te falar o certo, porque esse assunto é ligado ao ambulatório médico. Tem uma porcentagem que entra na cota e outra que não (entra). Às vezes, o candidato é bom, mas a porcentagem de visão dele não compromete. E aí ele não entra na cota. Essa é uma dificuldade que a gente encontra também.

Pq: E essa última questão: a empresa atua em parceria com algum setor de educação ou de profissionalização em relação às pessoas com deficiência?

Funcionária (RH): Há alguns anos na empresa, já teve um curso de libras para alguns gestores e mestres que atuam com os colaboradores no dia a dia. Quando teve esse curso de libras foram formados gestores e mestres, mas não teve mais (o curso). Agora tem mestre que não tem curso, mestres que foram desligados, gestores que entraram e não têm esse curso. Então, nesse momento, estamos tentando fazer um contrato com escolas que tenham esse treinamento de libras. E assim, treinar os gestores, os colaboradores e também treinar os operadores. Esses operadores que nós chamamos de ‘operador facilitador’, que é aquele que tá no dia a dia deles. Geralmente é o amigo, que vai almoçar junto, que precisa ter esse conhecimento para facilitar a comunicação.

Pq: É isso, Jussara. Muito obrigado.

Funcionária (RH): Deu para ajudar?

Pq: Claro!

ENTREVISTADA 03 – Funcionária com Deficiência de uma empresa da microrregião de Itajubá-MG

Pq: Boa tarde, Aline. Meu nome é Stefano. Vou fazer uma entrevista com você agora, porque eu procuro saber para a minha dissertação quais são as percepções de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Você é uma pessoa que tem deficiência e trabalha nessa empresa. Eu fiz algumas questões baseadas em dois eixos que eu vou perguntar pra você agora. O primeiro eixo busca entender as dificuldades percebidas por você na contratação e na sua permanência no ambiente de trabalho. Então a primeira pergunta é: você teve dificuldades para encontrar esse emprego com carteira assinada? Se sim, quais foram as dificuldades?

Funcionária (PCD): A questão da dificuldade acontece na oportunidade da empresa ter a cota para atender. Agora, a partir do momento que a empresa tem a cota e tem a vaga liberada, aí a dificuldade praticamente não existe pra mim. Porque o processo é comum igual a todos. Não só aqui, mas em todas as empresas em que trabalhei. Não diferencia em nada da pessoa com deficiência ou não. A gente faz todo o processo e depois as avaliações médica, clínica e física, que são feitas com qualquer outro funcionário. Especificamente, existe a questão do laudo médico que é aberto. Eu não encontrei dificuldade nenhuma, sendo uma vantagem aberta, a concorrência é tranquila.

Pq: Então você não sentiu nenhum tipo de segregação durante o processo, em relação aos outros concorrentes?

Funcionária (PCD): Não.

Pq: Qual é a sua formação escolar? Você tem ensino médio?

Funcionária (PCD): Eu não terminei ainda o Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Pq: Você acredita estar preparada para o mercado de trabalho e para trabalhar aqui na empresa com o estudo que você tem?

Funcionária (PCD): Sim, estou. Hoje eu tô na área de operador, mas nada me impede de estar tentando alcançar uma outra vaga. Porque eu também vim de uma área administrativa, então não tem dificuldade nenhuma em estar participando disso.

Pq: E você trabalha na área em que você iniciou aqui mesmo?

Funcionária (PCD): Isso.

Pq: Aqui dentro da empresa, fora do processo, você encontra alguma dificuldade? Tem alguma dificuldade no relacionamento com os colegas ou algo do tipo?

Funcionária (PCD): Não tenho dificuldade alguma. Até então todos os colegas nos tratam igualmente. Não tem diferenciação nenhuma entre as pessoas. Nesse meu setor, nós temos pessoas com deficiências visual, auditiva e auditiva. Eles são tratados igualmente, não tem diferenciação alguma entre a gente.

Pq: E em questão de acessibilidade, de coisas que possam facilitar o trabalho e acesso de você, e de outros colaboradores com deficiência. Você acha que a empresa é boa nesse aspecto?

Funcionária (PCD): Então, quando a gente sai daqui tem algumas dificuldades pela empresa. (Parte inaudível) antigas, as questões de adaptação. Essas entradas militares são rampadas e os restaurantes também . A única questão é de banheiro acessível, se for uma pessoa cadeirante. Mas nas outras questões para nós que somos deficientes físicos, não tem problema.

Pq: Para você, qual é a principal vantagem de estar aqui no ambiente de trabalho desenvolvendo seu potencial dentro da empresa?

Funcionária (PCD): Olha, é a parte (de estar) trabalhando com as outras pessoas, sem elas estarem te rotulando e dizendo que você não é capaz de fazer algo por ser diferente fisicamente ou mentalmente. Se eu vou pegar uma coisa muito pesada, o colega vê e diz "não, deixa que eu pego para você". E não é só em relação a minha deficiência física, mas é a questão de qualquer outra pessoa, daqueles que trabalham com a gente.

Pq: Sim, de solidariedade.

Funcionária (PCD): Isso, porque a força de um homem e de uma mulher é completamente diferente. O pessoal com que eu trabalho é bem solidário. Todo mundo conversa tranquilo, sem discriminação alguma.

Pq: Certo. E se você fosse ganhar um benefício do governo (BPC - Benefício de prestação continuada) para receber o mesmo salário, você acha que compensaria sair (do emprego) para só receber o benefício ou você acredita que trabalhar aqui dentro tem as suas vantagens?

Funcionária (PCD): Então, eu não conheço esse benefício, mas eu gosto de trabalhar. Eu gosto de ter contato com as pessoas, eu gosto de desenvolver e mostrar o que eu posso fazer. Não é porque eu sou deficiente que eu não tenho capacidade de estar ali fazendo o que eu

faço. Desde (quando eu) era criança, minha mãe nunca rotulou. Toda atividade sempre era igual para todos os filhos. Minha mãe ensinou que não tem diferença.

Pq: Só para te explicar essa pergunta, uma coisa que eu leio muito é que muita gente prefere trabalhar, mesmo que receba a mesma coisa. A ideia de que o trabalho enaltece o homem e traz benefícios para a mente. Não é só pelo dinheiro.

Funcionária (PCD): Acredito que tenham pessoas que se sintam mais importantes: "eles precisam de mim" / "eu sou uma peça importante lá dentro". Eu fiquei seis meses parada antes de entrar aqui. Esse período foi tenso, porque eu tô acostumada a trabalhar. Eu saía às seis e meia para o trabalho e chegava (em casa) quase às seis horas do tarde. E tem toda a minha atividade, porque eu sou casada e tenho minha casa. Então aquela parte regrada da vida da gente se perde um pouco (quando se está desempregado). Eu trabalho com carteira assinada desde o meus dezoito anos. Sempre trabalhei. Então não tem porquê eu receber um benefício, se eu tenho capacidade de estar trabalhando.

Pq: E só para confirmar, nos outros trabalhos você também entrou pelas cotas?

Funcionária (PCD): Sim.

Pq: Bom, vou passar para o segundo eixo, que é sobre a sua percepção geral sobre a questão social e a questão da inclusão. Você acredita que tem sido conferida a devida relevância da inclusão de pessoas com deficiência? Você acha que isso está sendo levado tão a sério quanto deveria?

Funcionária (PCD): A questão que eu vejo hoje é que boa parte das empresas estão focadas em alcançar a cota, uma questão por lei. E algumas empresas acabam deixando de avaliar o potencial do colaborador para cumprir aquela cota. Então acho que é muito legal quando a empresa, além de querer cumprir a cota, quer um colaborador que atenda toda a necessidade para aquela vaga e que possa ir além também. Porém, hoje, muitas empresas buscam isso.

Pq: E de que forma que você enxerga a importância dessa política do governo? Você acha que as empresas contratariam (PCD) se não tivesse essa obrigatoriedade?

Funcionária (PCD): É importante, mas infelizmente se não tivesse ela, boa parte das pessoas com deficiência não estariam (empregadas). Porque a percepção de uma pessoa ao ver um deficiente, antes de conhecer o mesmo, é completamente diferente. Por exemplo, você é um amputado, então você não pode subir lá na open Park. Demora demais. Não tem nada a ver, cada um tem o seu tempo. Eu tenho contato com várias pessoas com diversos tipos de

deficiência. Então a gente vê que é muito da pessoa. Não em relação à empresa e ao pessoal da comunicação, mas em relação ao pessoal próximo, que enxerga a sua limitação e não a sua capacidade.

Pq: De um modo geral, o que eu tenho percebido mesmo é que as pessoas acabam reduzindo a pessoa com deficiência à deficiência dela. Como se ela não tivesse capacidade de resolver o restante da vida.

Funcionária (PCD): Porque a cota não é aberta. Por exemplo, "a gente tem o número x de vagas, independente da empresa que é". O número "x" de PCD é para certos tipos de vaga. E ficam amarrados mais a um perfil de vaga, ao invés de um perfil geral.

Pq: Agora a última pergunta, é bem aberta, bem sobre a sua percepção. Eu queria saber como você colabora com a empresa. Como você entende que sua presença no ambiente de trabalho colabora com a empresa?

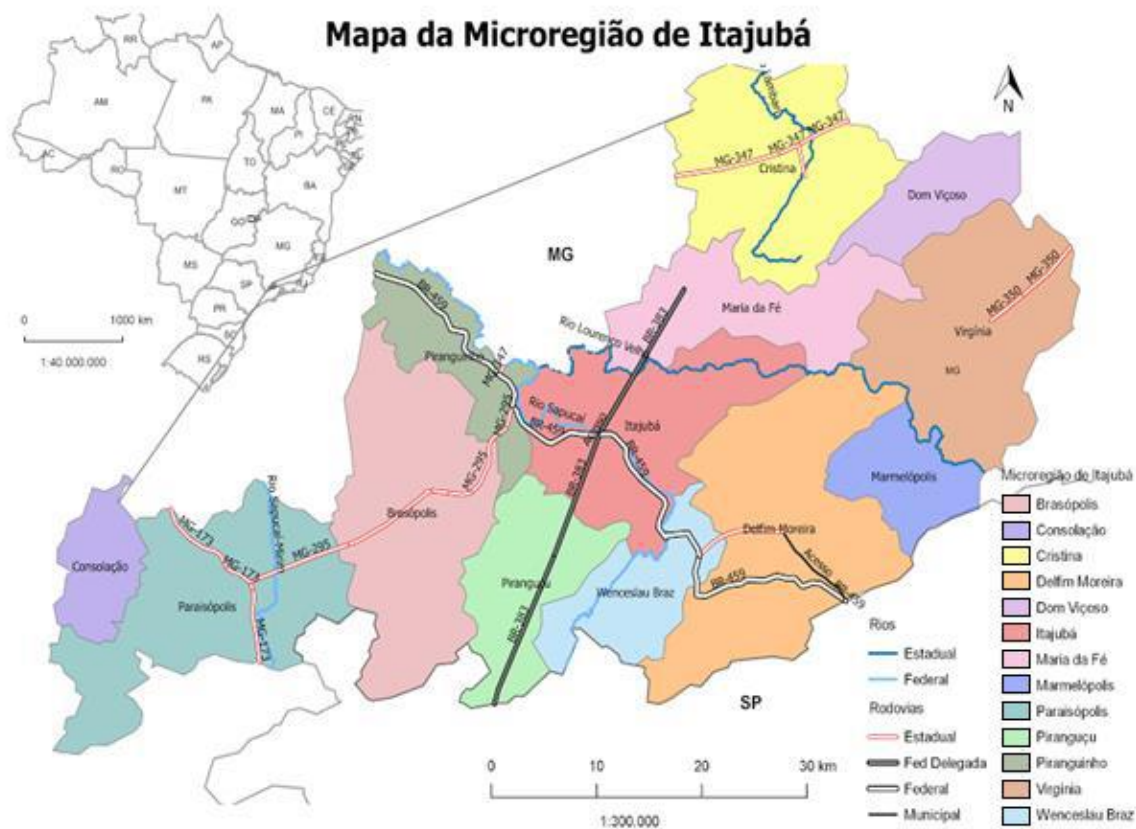
Funcionária (PCD): Eu colaboro um pouco para que as pessoas possam entender que pessoas 'diferentes' podem estar ocupando o mesmo espaço. Podem estar fazendo as mesmas atividades ou fazendo atividades além do que os mesmos parecem ser capazes (de realizar). Tanto eu quanto qualquer outra pessoa que tá aqui. A gente mostra que você pode ir além. Acho que é isso que a gente acaba pautando sem as pessoas perceberem.

Pq: Aline, eram essas as questões que eu queria perguntar. Agradeço imensamente à Jussara. Assim que eu acabar a dissertação, envio uma cópia para vocês. Obrigado, gente.

ANEXO

ANEXO I – Imagem: MAPA DA MICRORREGIÃO DE ITAJUBÁ

Fonte: Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre Desenvolvimento – NEID (2016)¹⁰



¹⁰ O mapa foi elaborado para o Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre Desenvolvimento – NEID da Universidade Federal de Itajubá, por Raquel Regina de Oliveira Martins Felix