

UNIVERSIDADE FEEVALE
DOUTORADO EM DIVERSIDADE CULTURAL E INCLUSÃO SOCIAL

EMERSON TYRONE MATTJE

**O PRONATEC/VIVER SEM LIMITE E A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Novo Hamburgo
2017

EMERSON TYRONE MATTJE

**O PRONATEC/VIVER SEM LIMITE E A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do título de doutor em Diversidade Cultural e Inclusão Social pela Universidade Feevale. Linha de pesquisa: Inclusão Social e Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Everton Rodrigo Santos

Novo Hamburgo

2017

EMERSON TYRONE MATTJE

Tese com o título **O PRONATEC/VIVER SEM LIMITE E A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**, submetida à examinadora, como requisito necessário à obtenção do título de doutor em Diversidade Cultural e Inclusão Social.

Encaminho o presente trabalho para avaliação de banca examinadora:

Prof. Dr. Everton Rodrigo Santos
(Orientador) Universidade Feevale

Prof.^a Dr.^a Jacinta Sidegum Renner
Universidade Feevale

Prof. Dr. Honor de Almeida Neto
Universidade Luterana do Brasil

Prof. Dr. Ricardo Strauch Aveline
Centro Universitário Metodista

Novo Hamburgo, 17 de fevereiro de 2017.

Dedicatória

Dedico o presente trabalho às pessoas com deficiência que desejam ser incluídas no mercado formal de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Ana Sirlei e Tirone (*in memoriam*), pelo exemplo de caráter e de honestidade.

À minha esposa, Daiane, à minha filha Larissa, à minha irmã Sinara e a toda a minha família, pelo carinho, pelo estímulo e, principalmente, pela compreensão diante de tantas horas subtraídas do salutar convívio familiar.

Ao meu orientador, professor doutor Everton Rodrigo Santos, pelos ensinamentos, pela disposição e pela paciência, que tornaram possível a conclusão desta tese.

Aos demais professores do Programa de Pós-graduação em Diversidade Cultural e Inclusão Social, pelos ensinamentos que foram importantes para o desenvolvimento do presente trabalho.

Aos professores doutores Jacinta Sidegum Renner (Universidade Feevale), Honor de Almeida Neto (Universidade Luterana do Brasil) e Ricardo Strauch Aveline (Centro Universitário Metodista), pela disponibilidade de participar da banca examinadora da defesa.

Aos amigos e aos colegas da primeira turma do doutorado em Diversidade Cultural e Inclusão Social da Universidade Feevale.

A todas as pessoas com deficiência que estiveram matriculadas nos cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite) e que participaram da amostra desta pesquisa.

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar o impacto do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite) no que diz respeito à qualificação profissional das pessoas com deficiência com vistas à inclusão no mundo do trabalho. Também se aborda a construção epistemológica do conceito de pessoa com deficiência e de inclusão social; verifica-se se existe inclusão social laboral das pessoas com deficiência egressas do Pronatec/Viver sem Limite, bem como examina-se se há ou não qualificação profissional das pessoas com deficiência egressas do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite). Quanto à metodologia da pesquisa, trata-se de um estudo de caso com pessoas com deficiência matriculadas nos cursos de qualificação profissional do Pronatec/Viver sem Limite, nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo, no período de 17/11/2011 a 31/12/2015, a partir do critério da abordagem qualitativa de estudo de caso. Nesse contexto, valendo-se do referencial teórico e da pesquisa empírica, obtêm-se os seguintes resultados: a inclusão dos matriculados no âmbito do mercado de trabalho ocorre de forma precária, marginal e instável; as pessoas com deficiência não obtêm qualificação profissional com a conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite e, por conseguinte, tal programa não impacta na inclusão social laboral das pessoas com deficiência, pois a inclusão acontece de maneira precária, marginal e instável.

Palavras-chave: Pronatec/Viver sem Limite. Qualificação profissional. Pessoa com deficiência. Inclusão social.

ABSTRACT

This research aims to analyze the impact of the National Program of Access to Technical Education and Employment (*Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego – Pronatec/Viver sem Limite*) regarding the professional qualification of disabled people, aiming the inclusion in the job world. It also deals with the epistemological construction regarding the concept of disabled person and social inclusion; it is verified whether there is or not labor social inclusion of disabled people who egress from *Pronatec/Viver sem Limite*, as well as whether there is or not professional qualification of disabled people who egress from the National Program of Access to Technical Education and Employment (*Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego – Pronatec/Viver sem Limite*). Regarding the research methodology, this is a case study with disabled people enrolled in professional qualification courses of *Pronatec/Viver Sem Limite*, in the municipalities of Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre and São Leopoldo, in the period from 11/17/2011 to 12/31/2015, based on the criterion of case study qualitative approach. In this context, using the theoretical framework and the empirical research, the following results are obtained: the inclusion of the enrolled ones in the labor market occurs in a precarious, marginal and unstable way; disabled people do not obtain professional qualification by concluding the courses of *Pronatec/Viver Sem Limite* and, therefore, this program does not impact on the labor social inclusion of disabled people, since inclusion occurs in a precarious, marginal and unstable way.

Keywords: Pronatec/Viver Sem Limite. Professional qualification. Disabled person. Social inclusion.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Grau de dificuldade declarada.....	82
Gráfico 2 - Número de entrevistas.....	90
Gráfico 3 - Faixa etária dos respondentes	91
Gráfico 4 - Qual o seu tipo de deficiência?.....	93
Gráfico 5 - Você está (esteve) incluído no sistema legal de cotas para pessoas com deficiência nas empresas?	101
Gráfico 6 - Você possui/possuía Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, ou você trabalha/trabalhava na informalidade?	103
Gráfico 7 - No trajeto casa-trabalho e vice-versa, qual o meio de transporte que você utiliza/utilizava?	107
Gráfico 8 - Número de alunos Pronatec + alunos do Pronatec/Viver sem Limite	122
Gráfico 9 - Número de alunos Pronatec/Viver sem Limite.....	124
Gráfico 10 - Você concluiu o curso de qualificação profissional do Pronatec/Viver sem Limite?	127

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Total de empregados em atividade x total da cota legal de pessoas com deficiência x total de pessoas com deficiência contratadas	97
Tabela 2 - Percentuais de crescimento dos empregos formais.....	98
Tabela 3 - Número de pessoas com deficiência contratadas.....	99
Tabela 4 - Qual a função que exerce (exercia)?	104
Tabela 5 - Tipos de deficiência x trabalha (trabalhou) com a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada.....	106
Tabela 6 - A empresa na qual você trabalha (trabalhava) realizou alguma adaptação na estrutura física da empresa e/ou no local onde você trabalha (por exemplo, portas, mesas, cadeiras, etc.) com o objetivo de facilitar o desempenho de suas atividades?	108
Tabela 7 - Tipos de adaptações realizadas na empresa.....	109
Tabela 8 - Você possui (possuía) alguma dificuldade no desempenho de suas atividades na empresa?	110
Tabela 9 - Tipos de dificuldades.....	110
Tabela 10 - Você entende que a relação interpessoal com colegas e /ou chefias é (era) satisfatória?	111
Tabela 11 - Motivo de satisfação no que tange à relação interpessoal.....	111
Tabela 12 - Você acha que o salário que a empresa paga (pagava) para você é (era) igual ao que a empresa paga (pagava) para outros empregados que exercem (exerciam) a mesma função e não eram pessoas com deficiência?	112
Tabela 13 – Explique.....	113
Tabela 14 - Explique	113
Tabela 15 - A empresa na qual você trabalha/trabalhava lhe fornece/forneceu oportunidades para assumir outras responsabilidades e ser promovido no âmbito organizacional?	114
Tabela 16 - Explique	115
Tabela 17 - Você se sente (sentia) realizado profissionalmente com as atividades que você desempenha (desempenhava)?	115
Tabela 18 - Motivo de satisfação com as atividades realizadas na empresa.....	116
Tabela 19 - Por quê?.....	116
Tabela 20 - Percentual de alunos com deficiência em relação ao total de alunos ..	125

Tabela 21 - Cursos - Pronatec/Viver sem Limite	127
Tabela 22 - Motivo da não conclusão dos cursos de qualificação profissional do Pronatec/Viver sem Limite.....	129
Tabela 23 - Tipos de deficiência x não conclusão do curso x conclusão do curso..	130
Tabela 24 - A empresa na qual você trabalha (trabalhava) realizou alguma adaptação na estrutura física da empresa e/ou no local onde você trabalha (por exemplo, portas, mesas, cadeiras, etc.) com o objetivo de facilitar o desempenho de suas atividades?.....	134
Tabela 25 - Tipos de dificuldades no desempenho das atividades laborais.....	135

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	17
1.2	HIPÓTESES	18
1.3	OBJETIVOS	18
1.3.1	Objetivo geral	18
1.3.2	Objetivos específicos	19
1.4	JUSTIFICATIVA	19
2	A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO	22
2.1	A PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM PERSPECTIVA CONCEITUAL	22
2.2	POLÍTICAS PÚBLICAS E A PROTEÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	32
2.3	A DESIGUALDADE, A INCLUSÃO SOCIAL E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	48
3	CAMINHO METODOLÓGICO	84
3.1	MÉTODO DE COLETA DE DADOS.....	85
3.2	MÉTODO DE TRATAMENTO (ANÁLISE) DE DADOS	86
4	A INCLUSÃO SOCIAL LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	89
4.1	O PERFIL DOS ENTREVISTADOS E A DEFICIÊNCIA.....	90
4.2	A INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO	95
5	A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA....	119
5.1	EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL INCLUSIVA	120
5.2	O IMPACTO DA CONCLUSÃO DOS CURSOS DO PRONATEC/VIVER SEM LIMITE NA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	131
6	CONCLUSÃO	140
	REFERÊNCIAS	147
	ANEXOS	159
	ANEXO A – PERGUNTAS DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	160

1 INTRODUÇÃO

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é tema de grande importância para a sociedade brasileira, pois todos os indivíduos têm direito ao trabalho digno e em igualdade de condições.

Nesse aspecto, o trabalho que as pessoas com deficiência realizam é uma forma de valorização e de capacitação para gerenciarem a sua própria sobrevivência. A oportunidade laborativa é um meio de mostrar que sujeitos com deficiência podem contribuir muito para o crescimento econômico do País, independentemente de seus impedimentos.

Em relação aos direitos sociais, as pessoas com deficiência estão amparadas pela Constituição Federal/88, que prevê a reserva de vagas e a proibição de qualquer discriminação no tocante à remuneração e a critérios de admissão. No que se refere ao sistema legal de cotas das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, têm-se duas situações: a primeira delas trata da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos; a segunda trata da reserva de vagas para pessoas com deficiência nas empresas privadas que tenham cem ou mais empregados.

No âmbito dos concursos públicos, a reserva de vagas está prevista no artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal que prevê: “A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Quanto ao percentual de vagas ofertadas no âmbito federal, está previsto no § 2º, do artigo 5º, da Lei nº 8.112/90, que dispõe: “[...] § 2º – Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso” (BRASIL, 1990).

Assevera-se, entretanto, que as questões relacionadas à reserva legal de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos não serão analisadas nesta pesquisa. Portanto, abordar-se-á a reserva de vagas para pessoas com deficiência nas empresas privadas que tenham cem ou mais empregados, prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991b).

É importante frisar que, de acordo com o Censo Demográfico de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BRASIL, 2010a), o País possui 45.623.910 pessoas com algum grau de dificuldade declarada. Entre essas, 15.791.945 declararam ter grande dificuldade para desempenhar as atividades exigidas ou nem conseguir desempenhá-las em razão do grau ou da extensão da deficiência, ou, ainda, devido à deficiência intelectual. Todavia, dessas 15.791.945 pessoas, é preciso diminuir aquelas que possuem menos de 16 anos (idade mínima para trabalhar no Brasil), bem como as que possuem mais de 65 anos, por não fazerem parte da população economicamente ativa. Sendo assim, o universo de pessoas com deficiência fica reduzido a aproximadamente 11 milhões, e esse montante constitui o objeto das ações afirmativas¹ de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

Quanto ao termo utilizado para identificar as pessoas com deficiência, destaca-se que é comum, em palestras e em conversas informais, o uso da expressão *pessoas com necessidades especiais e/ou pessoas portadoras de necessidades especiais*, como forma de evitar o uso da palavra *deficiência*. Porém, a expressão *necessidades especiais* não deve ser utilizada como sinônimo de deficiência (intelectual, auditiva, visual, física ou múltipla), pois uma pessoa com insuficiência orgânica ou dificuldades de aprendizagem possui necessidades especiais, mas não é considerada pessoa com deficiência.

Ao longo do tempo, existiram diversos conceitos para definir pessoa com deficiência, e os movimentos sociais empenharam-se em buscar rechaçar a noção de “menos-valia” sobre a deficiência.

O ano de 1981 foi eleito o Ano Internacional das Pessoas Deficientes pela Assembleia Geral das Nações Unidas, o que ocasionou maior discussão sobre o assunto e uma influência para que a expressão *pessoa deficiente* passasse a ser mais usual. Essa mudança representou um avanço, na medida em que o foco foi desviado para a pessoa, e o termo *deficiente* passou a ser usado como adjetivo. A partir de então, passou-se a usar a expressão *pessoa portadora de deficiência*.

¹ Ações afirmativas são “um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego” (GOMES, 2005, p. 53).

No entanto, as pessoas com deficiência ponderaram que elas não portam a deficiência, pois não é algo que em determinados momentos se porta ou não, como uma bolsa, por exemplo, e sim uma condição – inata ou adquirida.

Atualmente, adota-se a terminologia *pessoa com deficiência*, que foi consagrada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU) e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, a qual dispõe que pessoas com deficiência são aquelas que, por apresentarem limitações mentais, intelectuais, sensoriais ou físicas, poderão ter reduzida a sua participação em sociedade no que se refere à igualdade de condições.

Em 6 de julho de 2015, foi promulgada a Lei nº 13.146, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e, em seu artigo 2º, dispõe:

[...] Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015b).

Os impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial passam a ser considerados características das pessoas, ou seja, inerentes à diversidade humana. Dessa forma, a deficiência emerge da interação desses impedimentos com as barreiras sociais. Assim, superar a deficiência não é apenas cuidar dos impedimentos, mas também possibilitar e criar mecanismos que eliminem as barreiras existentes no ambiente.

No que se refere ao mercado de trabalho, o sistema legal de cotas é de grande valia, pois busca assegurar às pessoas com deficiência condições para o desenvolvimento profissional e afastá-las de qualquer ato discriminatório em ambiente laboral. Entretanto, as modificações na organização do trabalho, em decorrência da difusão de um novo padrão tecnológico e da orientação das empresas para trabalhar com um número de empregados cada vez menor, têm elevado, segundo Pochmann (2001), as exigências de contratação de empregados com polivalência funcional. As empresas têm requisitado pessoas com maior nível de motivação e novas habilidades para o exercício de suas atividades.

Dessa forma, percebe-se que incluir pessoas com deficiência no ambiente de trabalho é uma tarefa complexa. Essa complexidade também se dá pelo fato de,

muitas vezes, como explica Sasaki (2010), as pessoas com deficiência serem excluídas do mercado de trabalho por falta de reabilitação profissional, de meios de transporte, de apoio das próprias famílias, de escolaridade e de qualificação para a função.

Acerca da educação, pessoas com deficiência têm direito ao atendimento de suas particularidades garantido por políticas públicas. E, são as políticas que possuem força de lei, pois estão alocadas sobre os princípios fundamentais da Constituição de 1988 - texto em que a dignidade da pessoa aparece como um fundamento da República Federativa do Brasil.

Para Sasaki (2003a), a educação inclusiva é o conjunto de princípios e procedimentos implementados pelos sistemas de ensino para adequar a realidade das instituições de ensino à realidade dos alunos, que, por sua vez, devem representar toda a diversidade humana.

No que diz respeito ao acesso e à garantia de educação profissional de qualidade, a palavra *incluir* significa não deixar ninguém de fora do processo regular de ensino, é tratar todos os indivíduos sem discriminação, assim, a instituição de ensino deve se adequar, como um todo, para atender a todas as necessidades provenientes dos alunos, deficientes ou não. Com isso, faz-se necessário vencer o preconceito e dar oportunidade para conviver com a diversidade (MANTOAN, 2006).

A qualificação profissional deve oferecer à pessoa com deficiência a possibilidade de mediar suas relações com e no mundo, a fim de que o trabalho se constitua em uma via de inclusão social e de cidadania.

Nesse aspecto, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego Pronatec/Viver sem Limite, instituído por meio da Lei nº 12.513/2011 e regulamentado pelo Decreto nº 7.612/2011 (BRASIL, 2011e), é uma política pública que tem por finalidade a qualificação profissional das pessoas com deficiência. Nesse sentido, quando se fala em política pública, faz-se referência a “uma diretriz para enfrentar um problema público” (SECCHI, 2014, p. 02).

A política pública possui dois elementos preponderantes: intencionalidade pública e resposta a um problema público, isto é, a causa para o estabelecimento de uma política pública é o tratamento ou a resolução de um problema entendido como coletivamente relevante. Nesse sentido, sabendo-se que um dos entraves para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a ausência de qualificação profissional, o tratamento para o problema coletivamente relevante

advém da criação do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite).

O Pronatec/Viver sem Limite menciona que é garantida às pessoas com deficiência, a partir dos dezesseis anos de idade, a prioridade no preenchimento das vagas dos cursos na modalidade bolsa-formação. A modalidade oferece cursos técnicos de nível médio e de formação inicial e continuada (conhecidos como cursos de qualificação profissional).

É importante esclarecer que o Pronatec/Viver sem Limite está inserido no Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite (BRASIL, 2011e), que tem a finalidade de promover, por meio da integração e da articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos dessas pessoas nos termos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aprovados por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008.

Cabe asseverar, no que diz respeito à educação inclusiva, que é necessária a organização ou a reorganização geral do ambiente educativo, sendo esse físico ou não, e do fazer docente, ou seja, as instituições regulares de ensino devem atender os alunos que apresentam deficiência por meio da promoção das condições de acessibilidade, da capacitação de recursos humanos envolvidos, da flexibilização e da adaptação curricular.

Outrossim, é importante considerar que muitas pessoas com deficiências buscam a qualificação profissional como forma de construção de uma aprendizagem que se volte ao plano de garantia da cidadania e, paralelamente, de seus direitos. Como resultado, aumenta a consciência de que educação e trabalho devem andar juntos, assim, a qualificação profissional, nos dias de hoje, assume fundamental importância para a consolidação de políticas de inclusão social para as pessoas com deficiência.

A ideia da inclusão social, segundo Sasaki (2010, p. 39), é um “[...] processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade”. Portanto, a inclusão social é um processo bilateral no qual as pessoas com deficiência e a sociedade buscam, em conjunto, equacionar problemas, encontrar soluções com o objetivo de efetivar a equiparação de oportunidade para todos.

Os adeptos da inclusão baseiam-se no modelo social de deficiência.² Para que todas as pessoas possam ser incluídas, a sociedade deve ser modificada a partir do entendimento de que ela é que precisa ser capaz de atender às necessidades de seus integrantes. Segundo Clemente Filho (1996), o desenvolvimento das pessoas com deficiência por meio da educação, da reabilitação e da qualificação profissional deve ser realizado dentro do processo de inclusão, e não como um pré-requisito para que elas façam parte da sociedade.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, *caput*, elenca como princípio fundamental a igualdade entre todos, sem distinções de qualquer natureza. Para a concretização de tais garantias, o Estado deve tomar providências, entre elas, a adoção de ações afirmativas, que têm por finalidade proporcionar a igualdade de oportunidades.

A inclusão social sugere uma série de ações afirmativas do poder público, geralmente associadas a pessoas de baixa renda, nível educacional mínimo, idosos ou minorias raciais e pessoas com deficiência que, geralmente, se encontram na extremidade mais desfavorecida da sociedade.

Os elementos basilares da inclusão social são: a aceitação das diferenças individuais, a aprendizagem cooperativa, a valorização de cada pessoa, o respeito à diversidade humana.³

No que se refere à inclusão social no mercado de trabalho, surge, nas palavras de Sasaki (2010), a denominada empresa inclusiva. Essa prática inclusiva iniciou-se a partir de alguns empregados compreensivos que perceberam a necessidade de a sociedade e as empresas abrirem suas portas para as pessoas com deficiência qualificadas para o trabalho, com o objetivo de empregá-las, ao mesmo tempo que realizavam alterações nos respectivos ambientes laborais.

Tal situação pressupõe, por parte das empresas, a adoção de algumas medidas, a saber: a adequação dos espaços físicos de trabalho, a adequação de

² Segundo o modelo social de deficiência, os problemas da pessoa com deficiência não estão nela apenas, mas também na sociedade. Esse modelo conclama a sociedade a perceber que ela causa problemas para as pessoas com deficiência, como incapacidades ou desvantagens por meio de ambientes restritivos, de discutíveis padrões de normalidade, de objetos inacessíveis do ponto de vista físico, de práticas discriminatórias em muitos setores da atividade humana. Por conseguinte, é necessário que a sociedade tome medidas para eliminar todas as barreiras arquitetônicas, instrumentais e atitudinais para que as pessoas com deficiência possam ter acesso às informações, aos lugares e aos bens que colaborem com o seu desenvolvimento pessoal, educacional, social e profissional.

³ A diversidade humana tem sua representação nas questões que envolvem a nacionalidade, a orientação sexual, a idade, o gênero, a cor, a religião, a raça e a deficiência.

aparelhos, máquinas e equipamentos, a adoção de horário de trabalho flexível no que se refere à jornada de trabalho das pessoas com deficiência, a modificação dos programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, a revisão das políticas de seleção de pessoal, a alteração da filosofia da empresa, a adoção de medidas para a prevenção de acidentes do trabalho, de doenças do trabalho e de doenças ocupacionais, o cumprimento das convenções internacionais da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relacionadas ao trabalho, o cumprimento da legislação trabalhista nacional, a informatização da empresa, a realização de palestras internas de sensibilização de empregados e chefias, a aquisição e/ou a facilitação da aquisição de produtos de tecnologia assistiva que facilitem o desempenho do trabalho por parte de empregados com deficiência severa.

Portanto, a simples contratação regular (sob a ótica trabalhista) da pessoa com deficiência não significa que ocorrerá a sua inclusão social laboral. É necessário também que esteja presente a igualdade de oportunidades, ou seja, que sejam atendidas todas as questões de acessibilidade.

Ao contrário, se não forem superadas as barreiras excludentes em todas as suas dimensões, estar-se-á diante do que Martins (1997) denomina de inclusão precária, marginal e instável. O autor defende que

[...] não existe exclusão: existe contradição, existem vítimas de processos sociais, políticos e econômicos excludentes; existe o conflito pelo qual a vítima dos processos excludentes proclama seu inconformismo, seu mal-estar, sua revolta, sua esperança [...] (MARTINS, 1997, p. 14).

Além disso, relata que a sociedade capitalista desenraiza, exclui, para incluir, incluir de outro modo, segundo suas próprias regras, segundo sua própria lógica, por isso, verifica-se, no Brasil, uma grande quantidade de pessoas incorporadas, por meio do trabalho precário e instável, no setor de serviços mal remunerados, etc. (MARTINS, 1997).

1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Tendo em vista o exposto, o presente trabalho pretende contribuir no sentido de verificar se o conceito de inclusão social – já tratado anteriormente – abrange os matriculados no Pronatec/Viver sem Limite, nos municípios de Canoas, Estância

Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo, no período de 17/11/2011 a 31/12/2015.

Assim, a presente investigação tem como problema central de pesquisa entender como ocorre a qualificação profissional das pessoas com deficiência por meio do Pronatec/Viver sem Limite e se os egressos são incluídos no mercado de trabalho, na perspectiva da inclusão social laboral.

Para tanto, propõem-se as seguintes questões de pesquisa:

- Quais são as principais conceituações de deficiência implícitas nessa política pública?
- Existe inclusão social laboral das pessoas com deficiência egressas do Pronatec/Viver sem Limite?
- O Pronatec/Viver sem Limite tem obtido êxito no que se refere à qualificação profissional das pessoas com deficiência?
- Quais são os limites e os avanços do Pronatec/Viver sem Limite como política pública?

1.2 HIPÓTESES

Por intermédio da pesquisa e do quadro de referências teóricas, pretende-se demonstrar as hipóteses seguintes:

- A inclusão dos matriculados no âmbito do mercado de trabalho ocorre de forma precária, marginal e instável (MARTINS, 1997);
- As pessoas com deficiência não obtêm qualificação profissional com a conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite e, por conseguinte, tal programa não impacta na inclusão social laboral das pessoas com deficiência, pois a inclusão acontece de maneira precária, marginal e instável.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

O objetivo geral da pesquisa é analisar o impacto do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite) no que diz

respeito à qualificação profissional das pessoas com deficiência com vistas à inclusão no mundo do trabalho, a partir da perspectiva da inclusão social laboral.

1.3.2 Objetivos específicos

Os objetivos específicos da tese são:

1º) analisar a construção epistemológica do conceito de pessoa com deficiência e de inclusão social;

2º) verificar se existe inclusão social laboral das pessoas com deficiência matriculadas do Pronatec/Viver sem Limite;

3º) Verificar se há ou não qualificação profissional das pessoas com deficiência que concluíram os cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite), nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo, no período de 17/11/2011 a 31/12/2015.

1.4 JUSTIFICATIVA

O tema da pesquisa abrange uma questão de extrema relevância social, uma vez que analisa a qualificação profissional e a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil contemporâneo.

Além disso, cabe asseverar que o autor é servidor público da União, exercendo o cargo de auditor fiscal do trabalho, da carreira auditoria fiscal do trabalho, sendo que desde o ano de 2007 integra, no âmbito da Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Rio Grande do Sul, o projeto denominado “inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”.

A originalidade da presente tese está assentada, primeiramente, na circunstância de que, salvo melhor juízo, até a presente data, não existem trabalhos científicos que abordem a temática do Pronatec/Viver sem Limite e a inclusão social de pessoas com deficiência matriculadas nos cursos ministrados nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo, no mercado de trabalho, no período de 17/11/2011 a 31/12/2015.

Ressalta-se que, nos municípios abrangidos pela pesquisa, os quantitativos de pessoas com deficiência, segundo dados do Censo Demográfico de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BRASIL, 2010a), são os seguintes: Canoas – 15.965; Estância Velha – 1.600; Novo Hamburgo – 10.629; Porto Alegre – 65.563 e São Leopoldo – 10.828, e essas pessoas têm direito ao trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Outrossim, conforme já mencionado, as pessoas com deficiência têm direito a reserva de vagas (cotas legais) nas empresas. Nesse sentido, cabe esclarecer que existe, na atualidade, um número importante de vagas a serem preenchidas nesses municípios, a saber: Canoas – 422; Estância Velha – 112; Novo Hamburgo – 560; Porto Alegre – 13.784 e São Leopoldo – 771, conforme dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho, da competência de outubro/2016.

Em segundo lugar, a tese propõe-se a contribuir para o debate acadêmico no interior das políticas públicas. Para tanto, avalia o impacto das políticas no recente cenário de implantação de ações afirmativas para inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, salientando o aspecto não inclusivo dessas políticas.

A investigação realizada está organizada em cinco capítulos, além desta Introdução.

No segundo capítulo, denominado “A pessoa com deficiência e as políticas públicas para a sua inclusão no mercado de trabalho”, são apresentados os referenciais teóricos adotados na pesquisa, sendo tratadas as seguintes questões: a pessoa com deficiência em perspectiva conceitual; as políticas públicas e a proteção das pessoas com deficiência; a desigualdade, a inclusão social e a qualificação profissional das pessoas com deficiência.

No terceiro capítulo, chamado “Caminho metodológico”, são apresentados os principais procedimentos adotados para a condução da investigação.

No quarto capítulo, chamado “A inclusão social laboral da pessoa com deficiência”, são analisados os documentos e os dados empíricos, pretendendo-se fundamentar a hipótese de que a inclusão dos matriculados no âmbito do mercado de trabalho ocorre de forma precária, marginal e instável.

No quinto capítulo, denominado “A qualificação profissional da pessoa com deficiência”, são analisados os documentos e os dados empíricos, pretendendo-se

fundamentar a hipótese de que as pessoas com deficiência não obtêm qualificação profissional com a conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite e, por conseguinte, tal programa não impacta na inclusão social laboral das pessoas com deficiência, pois a inclusão acontece de maneira precária, marginal e instável.

O sexto capítulo, chamado “Conclusão”, são apresentadas as conclusões da pesquisa, levando-se em conta o referencial teórico adotado no estudo e os dados empíricos. Também são apontados os avanços e os limites da investigação.

2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Nesse capítulo são apresentados os referenciais teóricos adotados na pesquisa

Na primeira parte do presente capítulo, denominada de “A pessoa com deficiência em perspectiva conceitual” são utilizados, de forma preponderante, os seguintes autores: Bernardes; Araújo, Amiralian t al., Marta, Ribas, Boucinhas Filho e Diniz; Squinca; Medeiros.

Na segunda parte do presente capítulo, chamada de “As políticas públicas e a proteção das pessoas com deficiência” são utilizados os seguintes: Rua, Secchi, Schmidt, França; Pagliuca, Kant, Sarlet e Dhanda.

Na terceira parte do presente capítulo, denominada de “A desigualdade, a inclusão social e a qualificação profissional das pessoas com deficiência” são utilizados, de forma preponderante, os seguintes autores: Baumam, Martins, Castel, Piovesan, Sasaki, Mantoan, Nery Júnior, Gomes, Sena; Delgado; Nunes, Dieter; Renner; Martins, Souza, Frigotto, Foucault, Harvey, Carvalho e Bourdieu.

2.1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM PERSPECTIVA CONCEITUAL

As indefinições que norteiam o conceito de deficiência dificultam a efetiva inclusão dessas pessoas na escola, nos espaços de lazer, no trabalho, etc. Por conseguinte, é fundamental explicitar de maneira clara tal conceito.

Inicialmente, destaca-se que, no Brasil, até pouco tempo, a utilização de termos como “aleijados”, “incapazes”, “inválidos” indicava que a sociedade brasileira encarava essas pessoas como inúteis e sem valor. Portanto, as diversas mudanças de denominação refletem o empenho dos movimentos sociais para rechaçar a noção de “menos-valia” sobre a deficiência (BERNARDES; ARAÚJO, 2012).

No âmbito mundial, mais precisamente no século XVIII, surgiram os primeiros indícios de preocupação, por parte dos profissionais da área da saúde, em criar uma classificação das doenças. Mas, somente a partir de 1948, por meio da VI Revisão

da Classificação Internacional de Doenças⁴ (CID-6), referenciou-se o rol de doenças crônicas que necessitariam de maior atenção (AMIRALIAN et al., 2000).

Cabe lembrar que a abordagem da deficiência, segundo o modelo médico, toma como ponto de partida a realidade biológica do comprometimento. Por conseguinte, a deficiência é um atributo ou uma característica do indivíduo causada diretamente por doença, trauma ou outra condição de saúde, que requer algum tipo de intervenção de profissionais para “corrigir” ou “compensar” o problema (BERNARDES; ARAÚJO, 2012).

No que se refere ao entendimento do termo *peças deficientes*, surgiu a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, em 9 de dezembro de 1975, que proclamou, em seu artigo I: “O termo ‘peças deficientes’ refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não de suas faculdades físicas ou mentais”.

Em 1976, na IX Assembleia da Organização Mundial da Saúde (OMS), surgiu uma nova conceituação, a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidade e Desvantagens (CIDID), que vinha sendo utilizada pelos países-membros da ONU para determinar a prevalência das incapacidades. Essa determinação era aproveitada em diversas áreas, por exemplo, na saúde ocupacional, para concessões de benefícios, como forma de avaliação em pacientes em fase de reabilitação, etc. Mediante a terminologia empregada pela CIDID, seria possível compreender o grau de limitação do indivíduo (AMIRALIAN et al., 2000).

Nesse contexto, o conceito de deficiência apresentado pela CIDID, na época, propunha uma denominação a ser aplicada de forma universal, por meio de escala por nivelamento de dependência e limitação, sendo elas: a deficiência, a incapacidade e a desvantagem.

A deficiência é toda restrição ou ausência de capacidade para executar uma atividade normalmente, ou dentro da margem do que se considera normal para o ser humano. Nela, o estado patológico está apresentado de forma exteriorizada (BERNARDES; ARAÚJO, 2012). A incapacidade caracteriza o fato de a deficiência

⁴ A CIDID classifica em códigos os tipos de doenças, sendo utilizada internacionalmente para levantamento de pesquisas estatísticas quanto à morbidade e mortalidade. Publicada pela OMS e revisada periodicamente.

restringir as habilidades para desempenhar as tarefas do cotidiano. Nessa categoria, enquadram-se as deficiências de caráter psicológico, físico, sensorial (AMIRALIAN et al., 2000).

Segundo a OMS, a incapacidade resulta de uma situação de desvantagem que limita ou até mesmo impede que uma atividade normal possa ser elaborada (considerando sexo, idade, fatores culturais e sociais). Ademais, está relacionada à interação da pessoa com deficiência e o meio em que vive, restringindo, assim, a participação desta em igualdade de oportunidades com as demais (MARTA, 2010). A desvantagem trata da deficiência que resulte em prejuízo à pessoa pelo desempenho reduzido de certa função, estando, assim, ligada às dificuldades nas habilidades de sobrevivência (AMIRALIAN et al., 2000).

Um exemplo de pessoas com deficiência que apresentam desvantagens, mas que possuem capacidades, são os hemofílicos e os diabéticos, que, ao receberem o tratamento médico compatível com suas necessidades, podem não desenvolver qualquer tipo de incapacidade, embora estejam em desvantagem acerca das questões alimentares ou do exercício de atividades físicas (AMIRALIAN et al., 2000).

Por meio do entendimento proposto pela CIDID, é possível compreender que uma pessoa pode ter uma deficiência sem incapacidade, uma incapacidade sem desvantagem ou uma desvantagem sem incapacidade ou deficiência. Isso significa dizer que as pessoas com deficiência não devem ser consideradas incapacitadas, uma vez que possuem particularidades que são definidas por intermédio dos conceitos de avaliação do indivíduo. Assim como uma pessoa com deficiência pode apresentar incapacidade e desvantagens para determinadas tarefas, outra pode ser plenamente capaz (AMIRALIAN et al., 2000).

Segundo Ribas (1994), a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes e a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidade e Desvantagens (CIDID) tentaram, ao que parece, determinar quem é ou não deficiente. Toda pessoa considerada fora das normas e das regras estabelecidas é pessoa estigmatizada. O estigma não está na deficiência que ela possa apresentar. Na verdade, são os valores culturais que permitem identificar quais pessoas são estigmatizadas. Uma pessoa traz em si o estigma social da deficiência. Entretanto, é estigmatizada porque se estabeleceu que ela possui uma marca no corpo que a distingue pejorativamente das outras pessoas. A razão disso está no fato de a sociedade dividir-se estruturalmente, isto é, aqueles considerados iguais se colocam em um

polo da sociedade, ao passo que aqueles diferentes se colocam em outro (RIBAS, 1994).

Pela lógica dos valores sociais dominantes, uma pessoa estigmatizada deve tentar se parecer o mais normal possível. Aqueles que fogem dos padrões, de certa forma, agridem a normalidade e ficam à parte da sociedade. É por isso que se procura alcançar, por qualquer meio e a qualquer preço, os padrões sociais (RIBAS, 1994).

Na legislação brasileira, muitos anos se passaram até que, no dia 24 de outubro de 1989, foi assinada a Lei nº 7.853/89⁵ (BRASIL, 1989), que dispôs sobre o apoio e a integração social às pessoas com deficiência. Entretanto, segundo Silva (2006, p. 46), por mais esdrúxulo que possa parecer, a mencionada lei não trouxe qualquer esclarecimento quanto ao termo “pessoa com deficiência”.

Assim, diante da necessidade de avanços nas políticas públicas, tornou-se indispensável identificar as pessoas com deficiência, para que se tornasse possível a compreensão de suas limitações e a busca da satisfação de seus anseios (BOUCINHAS FILHO, 2005). Nesse aspecto, no âmbito trabalhista, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua Convenção 159, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 129/1991, em seu artigo 1º, define pessoa deficiente:

Para efeito desta Convenção, entende-se por ‘pessoa deficiente’ todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (BRASIL, 1991a).

Em sentido retrógrado à evolução social, o Decreto nº 914, de 06 de setembro de 1993, conceitua a pessoa com deficiência como incapaz, a saber:

Art. 3º Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (BRASIL, 1993a).

Percebe-se que tal conceituação está claramente assentada no modelo médico de deficiência, pois, para determinar se uma pessoa está ou não de acordo

⁵ A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, foi criada no intuito de apoiar as pessoas com deficiência e zelar pela integração social desses indivíduos. Instituiu a tutela jurisdicional de interesses coletivos e difusos dos deficientes, disciplinando a atuação do Ministério Público, sob a coordenação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).

com “o padrão considerado normal para o ser humano”, é preciso um diagnóstico realizado por profissionais de saúde, especialmente, da classe médica.

A ciência entende que os diversos tipos de limitação devem ser enfrentados e solucionados de forma diferenciada, visto que o rol de deficiências não possui classificação homogênea. Deve-se considerar que as limitações de determinada deficiência nem sempre são iguais às de outra, por exemplo, pessoas com deficiência mental ou auditiva não têm as mesmas dificuldades daquelas que apresentam restrições de mobilidade (MARTA, 2010).

A regra geral é que a deficiência é uma consequência de alterações de aptidões classificadas como restrições ou lesões. A grande dificuldade está em rotular quais as variantes de capacidade e funcionalidade que se enquadrariam como deficiências. A solução estaria em listar as alterações de capacidade que devem se enquadrar no rol de deficiências, tornando possível a identificação dos beneficiários (DINIZ; SQUINCA; MEDEIROS, 2007).

O artigo 20, § 20, da Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993⁶ (BRASIL, 1993b), em sua redação original, também conceituava pessoa com deficiência como sendo “aquela incapacitada para o trabalho e para a vida independente”. Todavia, de encontro a essa conceituação, Bublitz (2012, p. 360) concorda com Amiralian et al. (2000) ao defender que deficiência não deve ser confundida com incapacidade (BUBLITZ, 2012, p. 360). Por sua vez, Fávero, da mesma forma, discorda do conceito esboçado na Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, ao afirmar que:

Fez muito mal, pois definiu pessoa com deficiência, para efeito deste benefício, como aquela incapacitada para a vida independente e para o trabalho (art. 20, § 2º). Tal definição choca-se, frontalmente, com todo o movimento mundial pela inclusão da pessoa com deficiência. Num momento em que se procura ressaltar os potenciais e as capacidades da pessoa com deficiência, por esta lei, ela deve demonstrar exatamente o contrário. (FÁVERO, 2004 apud SANTOS, 2012, p. 115).

No que tange ao assunto, a Convenção de Guatemala (1999) estabelece, em seu artigo 1º, que a deficiência se caracteriza por limitações físicas, mentais ou sensoriais, restringindo a capacidade do indivíduo em desempenhar tarefas importantes do dia a dia (MARTA, 2010). Nessa perspectiva, em 20 de dezembro de 1999, o Decreto nº 3.298, que regulamenta a Política Nacional para a Integração da

⁶ Lei Orgânica da Assistência Social.

Pessoa Portadora de Deficiência, apresenta, em seu artigo 4º, um conceito de pessoa com deficiência:

É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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

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

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

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

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

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

É importante frisar que a caracterização do conceito exposto acima é de suma relevância no que tange à proteção das pessoas com deficiência, ou seja, aquelas que necessitam da proteção do Estado por intermédio das políticas públicas (BOUCINHAS FILHO, 2005).

Em maio de 2001, a Assembleia Mundial de Saúde endossou uma revisão da classificação terminológica sobre deficiência (BERNARDES; ARAÚJO, 2012). Surgiu, então, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (BOUCINHAS FILHO, 2005), que visa a fornecer uma perspectiva abrangente, incluindo os planos biológico, pessoal e social das condições de saúde (BERNARDES; ARAÚJO, 2012).

Para a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), as deficiências são problemas nas funções ou nas estruturas do corpo com um desvio importante ou perda. A inabilidade e a funcionalidade resultam da

interação limitada pela saúde da pessoa com o ambiente em que vive (DINIZ; SQUINCA; MEDEIROS, 2007). Dessa forma, percebe-se que a existência de falhas na estruturação ou nas funções do corpo pode resultar em empecilhos para o desempenho de certas atividades. Nesses casos, serão necessárias providências sociais no sentido de tornar possível a concretização dessas tarefas (BOUCINHAS FILHO, 2005).

No âmbito dos instrumentos jurídicos internacionais, destaca-se a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, promulgada pela Organização das Nações Unidas (ONU), aprovada pelo Brasil por intermédio do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008, nos termos do parágrafo 3º do art. 5º da Constituição Federal e, portanto, com equivalência de Emenda Constitucional, ratificada em 1º de agosto de 2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro novo conceito de pessoa com deficiência, dessa vez, com *status* constitucional e, assim, com eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional que lhe seja contrária.

A mencionada Convenção fez constar em seu preâmbulo, na alínea “e”, que o conceito de deficiência deverá ser verificado e atualizado em cada contexto histórico, conforme segue:

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas [...] (BRASIL, 2008a).

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência menciona ainda, em seu preâmbulo, que as pessoas com deficiência não podem ser tratadas de forma uniforme, reconhecendo a existência de diversas formas de deficiência, ao afirmar: “[...] i) Reconhecendo, ainda, a diversidade das pessoas com deficiência [...]”. Cabe frisar que o artigo 1º da Convenção traz uma nova e importante conceituação de pessoa com deficiência:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2008a).

A Convenção da ONU foi elaborada em processo que contou com a efetiva participação das pessoas com deficiência. Segundo Maia (2013), trata-se de um processo iniciado no final do século XX e início do século XXI, por meio do qual se iniciou a preocupação com a inclusão social das pessoas com deficiência, buscando, para elas, a equiparação de oportunidades após longo período de rejeição e segregação pelo qual passaram.

O núcleo da definição, de acordo com Maia (2013), é a interação dos impedimentos que as pessoas têm com as diversas barreiras sociais, tendo como resultado a obstrução da sua participação plena e efetiva na sociedade, em condição de igualdade com as demais pessoas. Nesse contexto, a deficiência não é mais vista como algo intrínseco à pessoa, como pregavam as definições puramente médicas; a deficiência está na sociedade, não na pessoa.

Os impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais passaram a ser considerados características das pessoas, inerentes à diversidade humana. A deficiência é provocada pela interação dos impedimentos com as barreiras sociais, ou seja, com os diversos fatores culturais, econômicos, tecnológicos, arquitetônicos, etc., de forma a gerar uma impossibilidade de efetiva participação desses sujeitos na sociedade (MARTA, 2010). Por conseguinte, não é a pessoa que apresenta uma deficiência, mas a sociedade. Superar a deficiência não é tão somente cuidar dos impedimentos, mas possibilitar e criar mecanismos que eliminem as barreiras existentes no ambiente.

Para Fonseca (2012, p. 24):

Os impedimentos de caráter físico, mental, intelectual e sensorial são, a meu sentir, atributos, peculiaridades ou predicados pessoais, os quais, em interação com as diversas barreiras sociais, podem excluir as pessoas que os apresentam da participação da vida política, aqui considerada no sentido mais amplo.

Salienta-se que a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência possui, no ordenamento jurídico brasileiro, o *status* de Emenda Constitucional. Isso significa que todo e qualquer conceito de pessoa com deficiência que contrarie o conceito previsto na mencionada Convenção é entendido como revogado tacitamente. Assim, a legislação brasileira posterior à aprovação da Convenção também deve observá-la. Nesse aspecto, a conceituação de pessoa com deficiência trazida pelo artigo 4º do Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, não é mais aplicável.

Araujo (2012, p. 56) possui o mesmo entendimento, ao aduzir que

A Convenção, portanto, trata a questão da deficiência de maneira diferente. Inova, avança e torna revogada a legislação brasileira anterior. Inegável que o decreto regulamentar era mais fácil de ser aplicado. Trazia índices, referências mais precisas. No entanto, não se pode deixar de louvar a Convenção e seu novo conceito, porque exigirá melhor critério e mais discussão do que o anterior.

A Lei nº 12.435/2011, que altera a Lei nº 8.742/1993 (Lei orgânica da assistência social), adota a nova nomenclatura (pessoa com deficiência) e traz em seu art. 20, § 2º, I, o conceito de pessoa com deficiência de acordo com a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU). Além da Lei nº 12.435/2011, o Decreto nº 7.612/2011, que institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Viver Sem Limite), também traz a definição de pessoa com deficiência de acordo com Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 2º, a saber:

Art. 2º São consideradas pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2011e).

Mais recentemente, em 6 de julho de 2015, foi promulgada a Lei nº 13.146, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e, em seu artigo 2º, dispõe:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015b).

Na conceituação de pessoa com deficiência existente na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e na legislação brasileira posterior à sua aprovação, conforme mencionado, percebe-se claramente a influência do denominado modelo social de deficiência (BERNARDES; ARAÚJO, 2012). Para esse modelo, a deficiência não está relacionada somente às restrições sensoriais, físicas, mentais ou motoras, mas às barreiras encontradas no convívio com a população e com as dificuldades na inclusão desses indivíduos na vida social (ARAUJO, 1997). Por exemplo, a falta de mobilidade é resultado de um

impedimento, mas um ambiente sem rampas transforma o impedimento em deficiência.

Antes da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, bastava que fosse constatada uma situação fisiológica, médica, dentro de certos parâmetros, para que a pessoa fosse considerada com deficiência. Agora, o fator fisiológico, médico, é somente um dos elementos do conceito de deficiência (o impedimento), na medida em que a obstrução plena do convívio social da pessoa com deficiência é resultado da sua interação com as diversas barreiras presentes na sociedade, o que a deixa em desigualdade de oportunidades com relação às demais pessoas.

Assim, o conceito de deficiência está vinculado às restrições para o desempenho de atividades necessárias para a vida social. E, tornando-se possível a identificação das habilidades, deve-se levar em conta a complexidade da relação entre as habilidades, funcionalidades e o contexto social em que vive a pessoa (DINIZ; SQUINCA; MEDEIROS, 2007).

Frisa-se que o modelo social de deficiência tem influenciado, na atualidade, não só a elaboração de leis e normas, mas também o desenho das políticas públicas destinadas a garantir o pleno exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais por parte das pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação.

A terminologia científica ora apresentada é de suma relevância para que se dê maior atenção às pessoas com deficiência, pois o entendimento conceitual contribui para a elaboração de ações futuras, respeitando as limitações e, ao mesmo tempo, valorizando as possibilidades desses indivíduos, beneficiando, assim, toda a sociedade (AMIRALIAN et al., 2000).

Destaca-se o entendimento de que as anomalias não devem ser interpretadas de forma homogênea, pois as potencialidades de cada um devem ser consideradas. O vínculo complexo entre o corpo, as habilidades e a sociedade aponta para uma possível verificação adequada do grau de deficiência somente a partir da colocação, em perícia(s) médica(s), dos dados inerentes ao ambiente em que as pessoas com deficiência vivem. Poder-se-ia, dessa forma, implementar as políticas públicas relacionadas às pessoas com deficiência de maneira consistente.

2.2 POLÍTICAS PÚBLICAS E A PROTEÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As sociedades modernas têm como principal característica a diferenciação social. Isso significa que seus integrantes possuem atributos diferenciados (idade, sexo, religião, estado civil, escolaridade, renda, setor de atuação profissional, etc.), bem como valores, interesses e aspirações diferentes e desempenham papéis distintos no decorrer da sua existência. Tudo isso faz com que a vida em sociedade seja complexa e, frequentemente, envolva conflito: de opinião, de interesses, de valores, etc.

No entanto, segundo Rua (2011, p. 01), para que a sociedade possa sobreviver e progredir, “o conflito deve ser mantido dentro de limites administráveis. Para isso, existem apenas dois meios: a coerção pura e simples e a política. Contudo, o problema com o uso da coerção é que, quanto mais é utilizada, mais reduzido se torna o seu impacto e mais elevado se torna o seu custo”. Resta, portanto, a política, que, para Rua (2011, p. 01), “consiste no conjunto de procedimentos formais e informais que expressam relações de poder e que se destinam à resolução pacífica dos conflitos quanto a bens públicos”.

Por conseguinte, as políticas públicas (*policies*) são *outputs* resultantes das atividades políticas (*politics*), isto é, compreendem o conjunto das decisões e de ações relativas à alocação imperativa de valores (RUA, 2011).

Nas palavras de Secchi (2014, p. 01), as políticas públicas “tratam do conteúdo concreto e do conteúdo simbólico das decisões políticas, e do processo de construção e atuação dessas decisões”. Aliado a isso, aduz que “política pública é uma diretriz para enfrentar um problema público”. A política pública possui dois elementos preponderantes, quais sejam: intencionalidade pública e resposta a um problema público, isto é, a causa para o estabelecimento de uma política pública é o tratamento ou a resolução de um problema entendido como coletivamente relevante. No presente trabalho, adotar-se-á essa conceituação (SECCHI, 2014, p. 02).

Tais políticas são denominadas públicas para distinguir do privado, do particular, do individual, considerando-se a ótica de que o termo *público* tem uma dimensão mais ampla e abrange o estatal e o não estatal. As políticas públicas funcionam como instrumentos de aglutinação de interesses em torno de objetivos comuns, que passam a estruturar uma coletividade de interesses e funcionam como

um instrumento de planejamento, racionalização e participação popular (BUCCI, 2001).

Segundo Secchi (2014, p. 11), para aqueles que acreditam em espírito, “a política pública é uma alma, e esta precisa de um corpo para tomar vida”. Assim, as políticas públicas são a materialização do Estado por meio de programas públicos, projetos, leis, campanhas publicitárias, esclarecimentos públicos, inovações tecnológicas, subsídios governamentais, coordenação de ações de uma rede de atores, rotinas administrativas, decisões judiciais e demais atividades que tenham por fim atender às demandas da sociedade (SECCHI, 2014).

Com o objetivo de melhor esclarecimento acerca da citada temática, a seguir, são dados exemplos de operacionalizações de políticas públicas em diversas áreas (SECCHI, 2014).

- Assistência social: campanha do agasalho realizada anualmente no estado do Rio Grande do Sul por organizações da sociedade civil, meios de comunicação, voluntários, municípios e Secretaria Estadual do Trabalho e do Desenvolvimento Social.
- Ciência, tecnologia e inovação: lei municipal de inovação de Florianópolis, que institui um fundo para projetos de inovação e um programa de incentivos à inclusão digital e à capacitação tecnológica.
- Cultura e esporte: programa de fomento a projetos artísticos e culturais com recursos do Fundo de Apoio à Cultura do Distrito Federal.
- Economia: regime de câmbio flutuante definido pelo Banco Central, o qual permite que a taxa cambial no País varie de acordo com a oferta e a demanda da moeda.
- Educação: Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) – Viver sem Limite, que tem por finalidade a qualificação profissional das pessoas com deficiência.
- Gestão: metodologia de avaliação de desempenho individual associado à remuneração variável para os servidores públicos do estado de Minas Gerais.
- Habitação: programa Minha Casa Minha Vida, do governo federal em parceria com municípios, estados, bancos públicos e organizações da sociedade civil.

- Infraestrutura e transportes: Plano Nacional de Logística e Transportes (PNLT), elaborado pelo Ministério dos Transportes em parceria com o Ministério da Defesa.
- Justiça e cidadania: portaria lavrada pelo juiz da comarca de José de Freitas no estado do Piauí, que proíbe o funcionamento de bares, restaurantes e similares após a meia-noite.
- Planejamento urbano: plano diretor de desenvolvimento territorial do município de Chapecó, no estado de Santa Catarina.
- Previdência social: legislação especial que permite que pessoas com deficiência possam se aposentar por idade cinco anos antes dos segurados urbanos.
- Relações internacionais: atuação brasileira na coordenação da missão de paz da ONU no Haiti.
- Saneamento: Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/2010).
- Saúde: programa de distribuição de medicamentos em uma parceria entre municípios, estados e governo federal, por intermédio do Sistema Único de Saúde (SUS).
- Segurança: instalação das Unidades de Polícia Pacificadora (UPPs) em comunidades carentes do estado do Rio de Janeiro.
- Trabalho: legislação especial que dispõe sobre as cotas de pessoas com deficiência nas empresas.

Conforme exemplificado anteriormente, o conceito de política pública é transversal a diversas áreas ou setores de intervenção pública. Por conseguinte, essa lista é apenas enumerativa, tendo que são muitas as áreas das políticas públicas e, dentro delas, existem temas específicos que também demandam políticas específicas.

Salienta-se que a classificação de uma determinada política pública dentro das áreas de intervenção também deve ser relativizada, pois, algumas vezes, uma política pública se enquadra em diversas áreas, por exemplo, uma política de transferência de renda para pequenos produtores agrícolas conservarem as nascentes dos rios pode ser, ao mesmo tempo, uma política agrícola, uma política ambiental e uma política social (SECCHI, 2014).

Segundo Secchi (2014, p. 23):

[...] a ciência política tradicional sempre encarou as *policies* como um resultado das dinâmicas do enfrentamento, disputa de poder e resolução de interesses entre atores (*politics*). Ou seja, sendo *politics* variável independente, não havia por que perder tempo estudando as *policies*, pois estas não passavam de variáveis dependentes [...].

Theodore J. Lowi (1972) causou uma reviravolta ao defender que as políticas públicas determinam a dinâmica política, isto é, dependendo do tipo de política pública que está em jogo, a estruturação dos conflitos, das coalizões e o equilíbrio de poder se modificam (SECCHI, 2014). No entendimento de Secchi (2014, p. 24), tipologia

[...] é um esquema de interpretação e análise de um fenômeno baseado em variáveis e categorias analíticas. [...] e as tipologias públicas são formas de classificar os conteúdos, os atores, os estilos, as instituições, dentro de um processo de política pública.

No que se refere às tipologias públicas, destaca-se a de Schmidt (2008, p. 2307-2333), que tem por base as linhas gerais da tipologia proposta por Theodore J. Lowi, formulada em 1964, dividida em quatro tipos a seguir descritos.

- Políticas distributivas: consistem na distribuição de recursos da sociedade a regiões ou determinados segmentos sociais e, geralmente, requerem o controle social por meio de conselhos ou outro tipo de participação popular. Exemplos: política de desenvolvimento regional, subsídios, incentivos, etc.
- Políticas redistributivas: consistem na redistribuição de renda mediante o deslocamento de recursos das camadas mais abastadas da sociedade para as camadas mais pobres, incluindo, aqui, a política da seguridade social. Em regra, as camadas mais abastadas tendem a oferecer resistência, mas há outras formas mais suaves de realização que evitam essa resistência quando feito por meio de realocação do próprio orçamento público. Exemplo: programa bolsa família (Lei nº 10.836, de 9/01/2004).
- Políticas regulatórias: criam normas para o funcionamento de serviços e a instalação de equipamentos públicos por meio de ordens, proibições, decretos, portarias, etc. Podem ocorrer mediante a distribuição de custos e benefícios entre grupos e setores sociais, de forma equilibrada ou por meio do atendimento de interesses particulares. Exemplos: plano diretor urbano, código de trânsito, leis, política de uso do solo, política pública de emprego relacionada às cotas de pessoas com deficiência nas empresas e a respectiva fiscalização, etc.

- Políticas constitutivas ou estruturadoras: definem procedimentos gerais da política; determinam as estruturas e os processos da política, por isso, têm a característica de afetar as condições como são negociadas as demais políticas; em regra, não propiciam um envolvimento da população. Para Secchi (2014, p. 26), “são chamadas *meta-polícies*, porque se encontram acima dos outros três tipos de políticas e comumente moldam a dinâmica política nessas outras arenas”. Ex.: as regras do sistema político-eleitoral, a distribuição de competências entre poderes e esferas, etc.

Independentemente dessa ou de diversas outras tipologias existentes, todas as políticas públicas têm em comum o fato de seu principal destinatário ser a sociedade. Dessa maneira, os anseios e as necessidades da sociedade devem ser considerados desde a etapa da percepção e da definição dos problemas que precedem a formulação de uma política pública até a etapa em que é realizada a respectiva avaliação.

É importante lembrar que, nas palavras de Secchi (2014, p. 31), “o analista de políticas públicas pode realizar sua própria análise utilizando uma das tipologias já consolidadas na literatura (aplicação dedutiva) ou então pode construir sua própria tipologia (desenvolvimento indutivo)”. O desenvolvimento indutivo de tipologias está assentado na capacidade do analista de estabelecer um critério diferente para a verificação de uma variável ou estabelecer novas categorias analíticas para a classificação do fenômeno, como o prazo de vigência da política pública (determinado ou indeterminado).

Quanto aos atores no processo de políticas públicas, Secchi (2014, p. 99) explica:

São aqueles indivíduos, grupos ou organizações que desempenham um papel na arena política. Os atores relevantes em um processo de política pública são aqueles que têm capacidade de influenciar, direta ou indiretamente, o conteúdo e os resultados da política pública. São os atores que conseguem sensibilizar a opinião pública sobre problemas de relevância coletiva. São os atores que estudam e elaboram propostas, tomam decisões e fazem que intenções sejam convertidas em ações.

No presente trabalho, adotar-se-ão as principais categorias de atores (SECCHI, 2014) adiante descritas.

a) Atores governamentais:

- Políticos: são atores fundamentais no processo de políticas públicas. O papel principal é identificar os problemas públicos e decidir quais políticas públicas são adequadas para combatê-los;
- Designados politicamente: são as pessoas indicadas pelo político eleito para trabalhar em funções de direção, chefia e assessoramento na administração pública;
- Burocratas: no âmbito das ciências políticas, são os servidores públicos que exercem cargos públicos efetivos (concurados). A principal atribuição dos burocratas é manter a administração pública ativa, não obstante os ciclos eleitorais;
- Juízes: são servidores públicos que desempenham funções importantes no processo de implementação das políticas públicas, tendo em vista que têm a prerrogativa de interpretar a justa ou a injusta aplicação de uma lei por parte dos cidadãos e da própria administração pública.

b) Atores não governamentais:

- Grupos de interesse: são grupos de pessoas organizadas voluntariamente que utilizam recursos para influenciar decisões e políticas públicas. Os grupos de interesse são conhecidos como grupos de pressão. Exemplos: sindicatos, colegiados profissionais, associações comerciais, movimentos feministas, grupos ambientalistas, entre outros;
- *Think tanks*: são organizações de pesquisa e aconselhamento em políticas públicas. Atuam na produção e na disseminação de conhecimentos relevantes para a formulação, a decisão e a avaliação de políticas públicas. Exemplo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE);
- Partidos políticos: são organizações formalmente constituídas em torno de um projeto político, que buscam influenciar ou ser protagonistas no processo de decisão pública e de administração do aparelho governamental mediante a formação e a canalização de interesses da sociedade civil. A principal função dos partidos políticos é servir de elo entre os interesses da sociedade e o governo;
- Meios de comunicação (mídia): exercem papel de controle sobre a esfera política e a atuação da administração pública, realizando jornalismo

investigativo, denunciando corrupção e apontando as melhores práticas. Também desempenham importante papel na promoção de campanhas de conscientização acerca de problemas públicos, por exemplo, necessidade de doadores de sangue, urgências ambientais, etc.;

- Organizações do terceiro setor: são organizações privadas sem fins lucrativos que lutam por algum interesse coletivo. Atuam em áreas sociais nas quais a ação estatal é insuficiente ou inexistente, como saúde, educação, meio ambiente, cultura e proteção de minorias (afrodescendentes, indígenas, pessoas com deficiência, entre outras). Exemplos: organizações não governamentais, fundações privadas e entidades filantrópicas;
- Destinatários das políticas públicas (*policytakers*): são os indivíduos, os grupos e as organizações para os quais a política pública foi elaborada. São rotulados como uma categoria passiva de atores, pois mais recebem influência do que provocam no processo de elaboração de políticas públicas. Entretanto, é cada vez maior a participação dos destinatários das políticas públicas, como ativistas na Internet (*websites, blogs, redes sociais*), membros de redes de políticas públicas, etc. Por outro lado, os destinatários das políticas públicas têm seu potencial de influência prejudicado quando são dispersos geograficamente, heterogêneos e incapazes de organizar recursos com o objetivo de defender os seus interesses.

Nessas situações, os grupos de interesse e os meios de comunicação têm maior possibilidade de defender os seus interesses do que os destinatários. Assinala-se que a presente pesquisa trabalha com os destinatários das políticas públicas, tendo em vista que estuda a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir dos indivíduos matriculados nos cursos do Pronatec/Viver sem Limite nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo.

Especificamente em relação às políticas públicas de proteção das pessoas com deficiência, frisa-se que, no Brasil, os primeiros debates direcionados aos direitos das pessoas com deficiência ocorreram a partir da década de 1960, quando foi reivindicado o direito à convivência social (FRANÇA; PAGLIUCA, 2009).

A mobilização dos vários segmentos da sociedade (principalmente dos movimentos sociais) em prol das demandas das pessoas com deficiência possibilitou um avanço no processo de politização dos sujeitos sociais, contribuindo

para que o Estado assumisse a responsabilidade de desenvolver políticas públicas destinadas a atender às demandas das pessoas com deficiência (FRANÇA; PAGLIUCA; BAPTISTA, 2008). Desde então, no mundo e no Brasil, muitas discussões foram levantadas em relação à pessoa com deficiência, visto que demandavam e demandam questões políticas, econômicas e sociais, pelas quais o poder público é responsável.

A visão de que a deficiência deveria ser tratada e corrigida, de que a pessoa deveria receber algum tipo de intervenção de profissionais para “resolver” o “problema” e, assim, adaptar-se à maneira como a sociedade é construída e organizada foi dando lugar à ideia de que a exclusão vivida pelas pessoas com deficiência era, na verdade, provocada pela organização social contemporânea. Dessa maneira, a deficiência passou a ser entendida como um produto das barreiras físicas, organizacionais e atitudinais presentes na sociedade, e não culpa individual daquele que tem a deficiência.

Partindo desse paradigma, as pessoas com deficiência têm direito à igualdade de condições e à equiparação de oportunidades, ou seja, todas devem ter garantidos e preservados seus direitos em bases iguais com os demais cidadãos. Passou-se, portanto, a compreender as demandas das pessoas com deficiência sob a ótica dos direitos humanos.

Nesse contexto, Herkenhoff (1994, p. 30-31) afirma:

Direitos humanos ou direitos do homem são, modernamente, entendidos aqueles direitos fundamentais que o homem possui pelo fato de ser homem, por sua própria natureza humana, pela dignidade que a ela é inerente. São direitos que não resultam de uma concessão da sociedade política. Pelo contrário, são direitos que a sociedade política tem o dever de consagrar e garantir.

Assim, sob essa perspectiva, os direitos humanos são entendidos como todos aqueles intrínsecos à pessoa como passível de direitos e deveres. Reverenciados como direitos de todos os homens, em todos os tempos e lugares, sem qualquer delimitação, devem ser respeitados e, além disso, garantidos e defendidos por todos. Por esse prisma, as expressões *direitos humanos*, *direitos do homem* e *direitos fundamentais* são tidas como sinônimas.

Dessa forma, na Constituição da República Federativa do Brasil, no título referente aos princípios fundamentais (artigos 1º a 4º), bem como no referente aos direitos e às garantias fundamentais (artigos 5º e 6º), encontram-se os princípios

norteadores da República Federativa do Brasil, que se constitui em um Estado Democrático de Direito, com fundamento na cidadania e na dignidade da pessoa humana, cujos objetivos são a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, por meio da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação e, acima de tudo, preza pela prevalência dos direitos humanos, da igualdade e da liberdade.

Salienta-se que o princípio da dignidade humana é tratado, de um lado, como fundamento da Constituição Federal de 1988 (artigo 1º) e, de outro, como princípio fundamental de garantia de direitos humanos (artigo 5º). De acordo com esse princípio, a “pessoa” é colocada como o fim último da sociedade. Acerca disso, Silva (2000) atesta que a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do ser humano, desde o direito à vida.

Para Kant (2000, p. 68), o ser humano, o homem, jamais pode ser utilizado como meio para a vontade de outros, mas sempre como um fim, “existe como um fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. Pelo contrário, em todas as suas ações, tanto nas que se dirigem a ele mesmo, como nas que dirigem aos outros seres racionais, ele tem de ser considerado simultaneamente como fim”.

Diante disso, o ser humano não pode ser empregado como simples meio, objeto de valor, distinguindo-se dos demais por ter racionalidade, sendo capaz de elaborar e seguir as próprias leis. Possui fim em si mesmo, não é coisa apta a ser valorada. O ser humano, como um fim em si mesmo e sujeito de dignidade, é posto acima de todas as coisas e, até mesmo, do próprio Estado.

Outrossim, Kant (2000, p. 77) aduz que, “quando uma coisa está acima de todo o preço e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade”, assim é o ser humano, insubstituível, não há preço ou qualquer outra coisa que possa ser colocada em seu lugar, nada é equivalente ao ser humano. Essa concepção Kantiana, segundo Sarlet (2011, p. 35), “repudia toda e qualquer espécie de coisificação e instrumentalização do ser humano”.

O valor absoluto conferido ao homem, a partir da concepção Kantiana, faz dele um fim em si mesmo, o que lhe confere dignidade, por não poder ser usado como instrumento, objeto, para a consecução de vontades de terceiros, devendo haver respeito de um em relação ao outro.

O princípio da dignidade humana, na concepção atual, designa uma referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais. Seu conceito obriga a uma densificação valorativa que tenha em conta o seu amplo sentido normativo-constitucional, e não qualquer ideia do ser humano, não podendo se reduzir o sentido da dignidade humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, esquecendo-a nos casos de direitos sociais ou ignorando-a quando se trate de garantir as bases da existência humana (SILVA, 2000).

No cenário brasileiro atual, na opinião de Bahia e Kobayashi (2003, p. 35-62),

Uma das grandes preocupações em relação à necessidade de efetivação da dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, da concretização do princípio da igualdade no seio social, diz respeito às minorias, as quais, seja em razão de apresentarem comportamento diferenciado daquele normalmente experimentado por uma determinada comunidade, seja em razão de não ostentarem as mesmas características físicas e psíquicas verificadas na maioria dos indivíduos, sofrem os mais diversos tipos de discriminação e de exclusão, sendo, inclusive, expungidas injustamente do benefício resultante do exercício de direitos que, ao menos em tese, se mostram pertencentes a qualquer cidadão.

Na esfera constitucional brasileira, o conteúdo da proteção das pessoas com deficiência vai além do direito geral à igualdade, corolário do princípio da dignidade humana e dos direitos humanos, todos os direitos sociais estão assegurados, por exemplo, o direito à educação, à saúde, ao trabalho, à assistência social, ao lazer, à previdência social, à vida familiar, ao transporte coletivo adaptado, à eliminação de preconceitos e de obstáculos arquitetônicos.

Essa nova visão relacionada às pessoas com deficiência gerou a necessidade de alterações estruturais em relação às políticas públicas voltadas para esse segmento. As medidas caritativas e assistencialistas tiveram de ser revistas e modificadas para dar lugar ao protagonismo das pessoas com deficiência na condução dos assuntos que lhes dizem respeito no campo público (BRASIL, 2012b). Os espaços públicos e de uso coletivo não poderiam mais ser excludentes; a acessibilidade ao meio físico, ao transporte, à comunicação e à informação deveria ser provida a fim de garantir que todos, sem exceção, pudessem fruir de seus direitos com equiparação de oportunidades.

Com isso, foram publicadas diversas normas relacionadas às políticas públicas de proteção das pessoas com deficiência na perspectiva dos direitos humanos, a saber (ALMEIDA, 2003):

- A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que procura garantir às pessoas com deficiência acesso aos programas governamentais nas áreas de: educação, saúde, formação profissional, recursos humanos e edificações. Atribui prioridade no tratamento dos assuntos relativos à pessoa portadora de deficiência, por intermédio de órgão de coordenação federal (CORDE), e reforça a atuação do Ministério Público para intervir em ações públicas, coletivas ou individuais, em que sejam discutidos interesses das pessoas com deficiência;
- A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que, no artigo 5º, no parágrafo 2º, assegura às pessoas com deficiência o direito de inscrição em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a sua deficiência, reservando-lhes até 20% das vagas oferecidas;
- A Lei nº 8.160, de 08 de janeiro de 1991, que obriga a colocação do “símbolo internacional de surdez” em todos os locais que possibilitem acesso, circulação e utilização por pessoas com deficiência auditiva;
- A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a qual, no seu artigo 151, relaciona as doenças graves que dão direito à aposentadoria por invalidez sem exigência de cumprimento de carência. Determina que o benefício de aposentadoria por invalidez fique acrescido de vinte e cinco por cento se o deficiente necessitar de ajuda permanente de outra pessoa (artigo 45). O segurado que, após sofrer acidente, apresentar sequelas que impliquem a redução da sua capacidade de trabalho terá direito ao auxílio-acidente de valor igual a cinquenta por cento do salário de benefício (média das maiores contribuições correspondente a oitenta por cento do período contributivo). No artigo 118, assegura a estabilidade no emprego, pelo prazo mínimo de doze meses a contar da cessação do auxílio-doença, ao segurado que sofrer acidente do trabalho. Na qualidade de dependente de segurado, a pessoa com deficiência faz jus à pensão (artigo 16, incisos I e III). O artigo 89 prevê a reabilitação profissional para proporcionar, ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e a (re)adaptação profissional e social. O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, ao disciplinar o contido na referida Lei, em seus artigos 136 a 140, garante o atendimento às pessoas com deficiência, independentemente de serem seguradas ou não, mediante celebração de

convênio de cooperação técnica. No artigo 141 do referido Decreto, encontra-se regulamentado o previsto no artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que obriga a empresa com cem ou mais empregados a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas;

- A Lei nº 8.541, de 23 de dezembro de 1992, que modifica a redação do artigo 6º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, para isentar do imposto de renda pessoa física – IRPF – os proventos de aposentadoria ou reforma, desde que motivados por acidente em serviço, e os percebidos pelos portadores de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome da imunodeficiência adquirida, com base na conclusão da medicina especializada. Isenta também do referido imposto os valores percebidos a título de pensão quando o beneficiário for portador das referidas moléstias, mesmo se a doença for contraída após a concessão da pensão;
- A Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, a qual, em seu artigo 20, assegura à pessoa com deficiência, que comprove receber renda mensal *per capita* inferior a 1/4 do salário mínimo, o benefício de prestação continuada da assistência social no valor de um salário mínimo mensal;
- A Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991, que, no artigo 72, isenta do imposto sobre operações financeiras (IOF) as operações de financiamento para a aquisição de automóveis de passageiros de fabricação nacional, quando adquiridos por pessoas portadoras de deficiência física, entre outros que menciona;
- A Lei nº 8.883, de 08 de junho de 1994, a qual dispensa licitação para a contratação de associação de pessoas com deficiência, que não tenha fins lucrativos e de comprovada idoneidade, por órgãos ou entidades da Administração Pública, para prestação de serviços ou fornecimento de mão de obra, desde que o preço contratado seja compatível com o praticado no mercado;

- A Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994, que concede passe livre às pessoas com deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual e isenta de imposto sobre produtos industrializados (IPI) os veículos adquiridos por pessoas com deficiência;
- A Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, que permite dedução da base de cálculo do imposto de renda pessoa física, sem limite de abatimento, das despesas realizadas com médicos, dentistas, psicólogos, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionais e hospitais, bem como das despesas com exames laboratoriais, serviços radiológicos, aparelhos ortopédicos e próteses ortopédicas e dentárias. Também isenta da incidência do referido imposto os rendimentos auferidos pelas pessoas físicas decorrentes de seguro-desemprego, auxílio-natalidade, auxílio-funeral e auxílio-acidente, pagos pela previdência oficial da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e pelas entidades de previdência privada. Inclui a fibrose cística (mucoviscidose) na relação das moléstias que implicam rendimentos de aposentadoria ou pensão isentos do imposto de renda pessoa física e define como dependente, para fins da permissão de abatimento da base de cálculo do imposto de renda, a filha, o filho, a enteada ou o enteado, até vinte e um anos, ou com qualquer idade quando incapacitados física ou mentalmente para o trabalho;
- A Lei nº 9.533, de 10 de dezembro de 1997, que prevê apoio financeiro a municípios que instituírem programas de renda mínima associados a ações socioeducativas, tais como programas de assistência em horário complementar ao da frequência escolar no ensino fundamental para os filhos e os dependentes das famílias beneficiárias, inclusive pessoas com deficiência, ou programas de educação especial para pessoas com deficiência;
- A Lei nº 9.656, de 03 de junho de 1998, a qual proíbe que haja qualquer impedimento em razão de idade ou de condição de deficiência no que se refere à participação em planos de seguros privados de assistência à saúde;
- A Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999, que prevê a instituição de cooperativas sociais, visando à integração social das pessoas em desvantagem no mercado, incluindo as pessoas com deficiência;

- A Lei nº 10.048, de 08 de novembro de 2000 (regulamentada pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004), a qual dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica. No artigo 4º, determina que os logradouros e os sanitários públicos, bem como os edifícios de uso público terão normas de construção, para efeito de licenciamento da respectiva edificação, baixadas pela autoridade competente, destinadas a facilitar o acesso e o uso desses locais pelas pessoas com deficiência. No artigo 5º, estabelece que os veículos de transporte coletivo a serem produzidos após doze meses da publicação dessa lei serão plantados de forma a facilitar o acesso, a seu interior, das pessoas com deficiência;
- A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 (regulamentada pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004), que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências. Em seu artigo 1º, define seus objetivos de estabelecer normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e nos espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e na reforma de edifícios, bem como nos meios de transporte e de comunicação;
- A Lei nº 10.182, de 12 de fevereiro de 2001, que restaura a vigência da Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, a qual, por sua vez, dispõe sobre a isenção do imposto sobre produtos industrializados (IPI) na aquisição de automóveis destinados ao transporte autônomo de passageiros e ao uso de pessoas com deficiência física, reduz o imposto de importação para os produtos que especifica;
- A Lei nº 10.226, de 15 de maio de 2001, que determina a expedição de instruções sobre a escolha de locais para votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico;
- A Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, a qual garante apoio ao uso e à difusão da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) por parte do poder público e das empresas concessionárias de serviços públicos. Garante atendimento adequado às pessoas com deficiência auditiva por parte do poder público e das empresas concessionárias de serviços públicos. Inclui o ensino da Língua

Brasileira de Sinais (LIBRAS) nos cursos de formação de educação especial, de fonoaudiologia e de magistério nos níveis médio e superior das instituições de ensino federais e estaduais;

- A Lei nº 12.513, de 26 de outubro 2011, que instituiu o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec);
- O Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011, que instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite, com a finalidade de promover, por meio da integração e da articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência. O Plano Viver sem Limite possui quatro eixos de atuação, a saber: a) acesso à educação; b) atenção à saúde; c) inclusão social; d) acessibilidade. No eixo de acesso à educação, é garantida às pessoas com deficiência, a partir dos dezesseis anos, a prioridade no preenchimento das vagas dos cursos na modalidade bolsa-formação do Pronatec, independentemente do curso e do tipo de deficiência. O programa oferece cursos técnicos de nível médio e de formação inicial e continuada – conhecidos como cursos de qualificação profissional;
- A Lei Complementar nº 143, de 08 de maio de 2013, que assegura a concessão de aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ao segurado com deficiência, observadas as seguintes condições: I - aos 25 (vinte e cinco) anos de tempo de contribuição, se homem, e 20 (vinte) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência grave; II - aos 29 (vinte e nove) anos de tempo de contribuição, se homem, e 24 (vinte e quatro) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência moderada; III - aos 33 (trinta e três) anos de tempo de contribuição, se homem, e 28 (vinte e oito) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência leve; ou IV - aos 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher, independentemente do grau de deficiência, desde que cumprido tempo mínimo de contribuição de 15 (quinze) anos e comprovada a existência de deficiência durante igual período;
- A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a 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 à cidadania. Esse postulado legal contém um conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar a esses sujeitos o pleno exercício dos direitos à vida, à saúde, à educação, à habilitação e à reabilitação profissional, à moradia, ao trabalho, à assistência social, à previdência social, à cultura, ao turismo ao lazer, ao transporte, à mobilidade e à participação na vida pública e na política.

Salienta-se que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência está baseada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência tem como propósito promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e das liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência, bem como promover o respeito à sua dignidade inerente.

E, na visão de Dhandá (2008, p. 42), a citada Convenção

[...] introduziu o idioma da igualdade para conceder o mesmo e o diferente a pessoas com deficiências; reconheceu a autonomia com apoio para pessoas com deficiências e, sobretudo, tornou a deficiência uma parte da experiência humana.

Assim, entende-se que as políticas públicas para as pessoas com deficiência são instrumentos de efeitos em médio e longo prazos, pois envolvem vários atores no campo das decisões e requerem implementação, execução e avaliação (FRANÇA; PAGLIUCA; BAPTISTA, 2008).

Não se deve negar que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) são considerados divisores de águas no que diz respeito ao reconhecimento das demandas dessas pessoas. Por isso, nos últimos anos, o País tem avançado na promoção dos direitos das pessoas com deficiência por meio de políticas públicas que buscam valorizar a pessoa como cidadã. Entretanto, percebem-se contradições entre as medidas contidas nas políticas públicas em

relação aos interesses das pessoas com deficiência e às ações reais que são executadas. Na sociedade brasileira, verificam-se ainda atitudes de descaso e de preconceito em relação aos direitos das pessoas com algum tipo de deficiência (FRAGA; SOUSA, 2009).

Nota-se que, embora exista todo um arcabouço jurídico dispendo sobre as políticas públicas direcionadas às pessoas com deficiência, a realidade do cotidiano dessas pessoas muitas vezes é preocupante. Nessa seara, percebe-se que a acessibilidade nos espaços públicos de grande parte dos municípios brasileiros impede a qualidade e a autonomia de vida de pessoas com deficiência. Isso inclui áreas de lazer, transportes públicos, prédios, instituições de ensino, sanitários públicos, calçadas, entre outros (SANTOS et al., 2012).

Acerca da educação, salienta-se que muitos docentes ainda não estão preparados para superar adversidades em sala de aula, por exemplo, ter alunos com deficiência auditiva ou visual.

No aspecto do lazer, esclarece-se que, em sua maioria, cinemas, teatros, museus e restaurantes, entre outros, ainda não são acessíveis a todas as pessoas com deficiência.

No que se refere ao mundo do trabalho, a participação das pessoas com deficiência está longe de ser considerada satisfatória. Isso é causado por diversos fatores, entre os quais, ausência de qualificação profissional, acessibilidade reduzida entre residência-trabalho e trabalho-residência, inadequação ergonômica do local de trabalho. Ressalta-se que essa temática é o ponto central do presente trabalho e, portanto, será aprofundada posteriormente.

Por conseguinte, há muito por fazer para que as políticas públicas sejam eficazes, permitindo que as pessoas com deficiência possam usufruir de todos os direitos conquistados, mas que nem sempre são respeitados.

2.3 A DESIGUALDADE, A INCLUSÃO SOCIAL E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Os conceitos são imprescindíveis para as Ciências Sociais. Com eles, é possível compreender programas, projetos e analisar políticas públicas, tendo em vista que acompanham a evolução de certos valores, no caso específico, aqueles relacionados às pessoas com deficiência.

Cabe frisar que se deve estender o tema desigualdade para além da ideia limitada de renda *per capita* e abranger a pobreza, a vulnerabilidade social, a corrupção, a humilhação ou até os fatores que moldam as atitudes e a conduta e são responsáveis pela desintegração de grupos, fatores que crescem em volume na era da informação globalizada (BAUMAN, 2013).

Segundo Bauman (2005), superpopulação é uma ficção atuarial: um codinome para a aparição de um número de pessoas que, em vez de ajudarem a economia a funcionar com tranquilidade, tornam muito mais difícil a obtenção, para não falar na elevação, dos índices pelos quais se mede e avalia o funcionamento adequado. A quantidade desses indivíduos parece crescer de maneira incontrolável, aumentando continuamente as despesas, mas não os ganhos. Essa população excedente é uma das variedades do denominado “refugio humano” (BAUMAN, 2005).

Em uma sociedade de produtores, pode-se afirmar são enquadradas na superpopulação as pessoas cuja mão de obra não pode ser empregada com utilidade, já que todos os bens que as demandas atual e futura são capazes de absorver podem ser produzidos – e produzidos com maior rapidez, maior lucratividade e de modo mais econômico – sem que elas sejam mantidas em seus empregos (BAUMAN, 2005).

De acordo com Brunkhorst (2003 apud BAUMAN, 2005, p. 55), “a produção de corpos supérfluos, não mais exigidos para o trabalho, é consequência direta da globalização”.

Dessa forma, em um mundo globalizado e predominantemente capitalista, onde se multiplica a utilização de termos de comércio, aqueles – como, por exemplo, as pessoas com deficiência – que eventualmente não se adaptem aos padrões de produtividade e de eficiência, às demandas do mercado e às pressões de competitividade são relegados a refugos humanos, “lixo humano”, através do qual uma pessoa só é útil a outra enquanto puder ser explorada; a lata do lixo, último destino dos excluídos, é o futuro natural daqueles que não mais se ajustam; sobrevivência é o nome do jogo da convivência humana, e o verdadeiro objetivo da sobrevivência é sobreviver aos outros.

Nesse contexto, segundo Martins (1997), o capitalismo desenraiza todos, exclui todos. Na sociedade capitalista, esta é a regra estruturante: todos, em vários momentos da vida, foram desenraizados e excluídos. É próprio dessa lógica de

exclusão a inclusão. A sociedade capitalista exclui para incluir, incluir de outra maneira, segundo suas próprias regras, aí é que reside o problema.

O modelo denominado “neoliberal” opera uma inclusão precária, marginal e instável. As pessoas são incluídas nos processos econômicos, na produção e na circulação de bens e serviços, estritamente, naquilo que é conveniente e necessário à mais eficiente e barata reprodução do capital. Essas pessoas são incluídas, no Brasil, em uma sociedade sub-humana por meio da prostituição infantil, do trabalho terceirizado e/ou precarizado, do pequeno comércio do setor de serviços mal pagos, da inclusão da pessoa com deficiência em atividade (trabalho) não adequada às suas potencialidades, etc. (MARTINS, 1997).

Castel (2011), por sua vez, aprofundou a análise sobre a temática da exclusão e assegura que, pelo menos nas últimas duas décadas, a palavra *exclusão* vem sendo utilizada para definir todas as modalidades de misérias do mundo. Por consequência, a questão da exclusão é, por excelência, uma questão social. Assim, Castel (2011) defende o uso moderado do termo e destaca as características da exclusão, como se destaca a seguir, observando os seguintes passos:

A primeira razão para se desconfiar da exclusão é a heterogeneidade de seus usos, tendo em vista que ela designa um número enorme de situações diversas, encobrendo a especificidade de cada uma, isto é, a exclusão não é uma noção analítica.

A segunda razão para desconfiar da exclusão diz respeito à automatização das situações-limite que só têm sentido quando colocadas em um processo. A exclusão se dá efetivamente pelo estado de todos os que se encontram fora dos circuitos vivos das trocas sociais. Dessa forma, não se nasce excluído, não se esteve sempre excluído, salvo em caso bastante particular. Na maior parte dos casos, a exclusão nomeia, na atualidade, situações que traduzem uma degradação relacionada a um posicionamento anterior. Na maior parte das situações, o excluído é um desfilhado de tudo que é produzido na sociedade capitalista.

A terceira razão está relacionada aos estados de despossuir, mas criam-se impasses sobre os processos que os geram; procede-se a análises setoriais, renunciando-se à ambição de recolocá-las a partir dos mecanismos atuais da sociedade. Por conseguinte, não é tarefa fácil conciliar, de um lado, as exigências da concorrência e da competitividade e, de outro, a manutenção de um mínimo de proteção e de garantias para que as conquistas de uns não ocasionem a anulação

de outros (para que os *in* não produzam os *out*). Frisa-se que a dificuldade dessa tarefa não reduz a exigência de tentar controlar essa relação entre a lógica econômica e a coesão social, antes que se chegue às situações de ruptura que representam a exclusão.

A quarta razão diz respeito às políticas de inserção (políticas públicas). Em relação à assistência tradicional, elas apresentam o mérito de continuar um trabalho com as populações em situações de vulnerabilidade (momento de crise), cujo objetivo é sua integração à sociedade. Em princípio, as políticas públicas são pensadas como estratégias limitadas no tempo. Entretanto, hoje se percebe que essas situações foram instaladas e que o provisório se tornou um regime permanente. E, se nada mais profundo for feito, a luta contra a exclusão correrá o risco de se reduzir a uma espécie de pronto-socorro social.

A quinta razão relaciona-se a populações-alvo a partir de um déficit preciso. Foi categorizado um número cada vez maior de indivíduos, como, por exemplo, os idosos economicamente frágeis, as famílias monoparentais, as pessoas com deficiência.⁷

A sexta razão aborda as medidas tomadas para lutar contra a exclusão que tomam o lugar das políticas públicas (sociais) mais gerais, com finalidades preventivas e não somente reparadoras, que teriam por objetivo controlar os fatores de dissociação social. Parece mais fácil intervir sobre um disfuncionamento social do que controlar os processos que o acionam. Diz respeito a tratar dos problemas coletivos como se fossem individuais, por exemplo, o trabalho voluntário, a bolsa-família.

A sétima e última razão para se desconfiar da exclusão está relacionada à exigência de maior rigor aos usuários do termo *exclusão*, ou seja, é importantíssima a legitimidade na utilização do termo *exclusão*. Nesse sentido, cabe salientar que a exclusão não é categoria analítica.

⁷ Segundo René Lenoir (1974), os excluídos são todos aqueles – desadaptados sociais, idosos inválidos, pessoas com deficiência – que manifestam uma incapacidade de viver a maioria das pessoas. Em relação à sua extensão, a categoria caracteriza-se a partir de uma deficiência pessoal (CASTEL, Robert. **Desigualdade e a questão social**. 3. ed. São Paulo: Educ, 2011).

A utilização de conceitos inclusivistas no que se refere às pessoas com deficiência é recente na doutrina. Segundo Sasaki (2010, p. 27), denominam-se “inclusivistas porque abrangem valores que defendem a inclusão”. Os primeiros debates sobre a temática surgiram a partir da década de 90 e foram desenvolvidos pelas pessoas com deficiência e por todos os envolvidos na defesa dos direitos desses cidadãos. Salienta-se que esse assunto é abordado e debatido até os dias atuais.

À medida que a perspectiva com a qual eram entendidas a deficiência e as causas de sua existência influenciaram diretamente a aceitação e a participação das pessoas com deficiência na sociedade, contextualizar a inclusão social das pessoas com deficiência fez-se necessário. Assim, para melhor entendimento do que significa inclusão social das pessoas com deficiência, é preciso abordá-la com aprofundamento, bem como esclarecer as fases que a antecederam.

Historicamente, sempre houve intolerância em relação às pessoas com deficiência. Platão, em “A República”, e Aristóteles, em “A Política”, fazem referência à eliminação de crianças nascidas com deformidades, seja por abandono, seja atirando-as da cadeia montanhosa de Tygetos, na Grécia (PIOVESAN, 2010). É importante lembrar que, na cidade grega de Esparta, no reinado de Leônidas, os guerreiros deveriam ser perfeitos para defender suas fronteiras, sendo sumariamente executadas as crianças nascidas com qualquer tipo de deficiência (GUGEL, 2007).

Depois, existiu uma segunda fase na história, que se pode chamar de invisibilidade ou segregação. Nesse período, as pessoas com deficiência eram colocadas em guetos, separadas do resto da humanidade. Sob esse prisma, os relatos bíblicos dos leprosos são exemplos de que esses sujeitos eram considerados impuros e, por isso, segregados pela sociedade (PIOVESAN, 2010).

Ressalta-se a importância da doutrina cristã, principalmente do Novo Testamento. Com a descrição dos milagres e das curas, as pessoas com deficiência foram trazidas para o centro das atenções. Os preceitos do amor ao próximo e do acolhimento foram importantes passos para dar novo enfoque à pessoa com deficiência na sociedade.

A terceira fase é denominada de modelo médico de deficiência e é explicitada por Fletcher (1996, p. 7) da seguinte forma: “Tradicionalmente, a deficiência tem sido

vista como um problema do indivíduo e, por isso, o próprio indivíduo teria que se adaptar ou ele teria de ser mudado por profissionais através da reabilitação ou cura”.

Sasaki (2010, p. 29), por sua vez, afirma que, para esse modelo, “a pessoa com deficiência é que precisa ser curada, tratada, reabilitada, habilitada, etc., a fim de ser adequada à sociedade como ela é, sem maiores modificações”. Tal modelo foi responsável, em parte, pela resistência que a sociedade tem em alterar suas estruturas e suas atitudes no intuito de incluir as pessoas com deficiência, visando a seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional.

Para Sasaki (2010, p. 29), “é sabido que a sociedade sempre foi, de um modo geral, levada a acreditar que, sendo a deficiência um problema existente exclusivamente na pessoa com deficiência, bastaria prover-lhe algum tipo de serviço para solucioná-lo”. Por conseguinte, verifica-se que, ao longo de muitos anos, os centros de reabilitação de pessoas com deficiência foram os principais disseminadores dessa fase chamada de modelo médico de deficiência. Nas palavras de Westmacott (1996, p. 04), esse modelo “tenta melhorar as pessoas com deficiência para adequá-las aos padrões da sociedade. [...] É claro que algumas vezes pessoas com deficiência necessitam, de fato, apoio físico ou médico, porém é importante que isso atenda às suas necessidades e lhes dê maior controle sobre sua vida”.

Todavia, a fase denominada de integração social apareceu em contraposição à prática da exclusão social a que as pessoas com deficiência, por muitos séculos, foram submetidas. Essas eram excluídas por serem consideradas inválidas, sem utilidade para a sociedade e sem capacidade de trabalhar. Essa fase surgiu no final da década de 1960, quando se passou a inserir as pessoas com deficiência nos sistemas sociais, como a educação, a família, o lazer e o trabalho (SASSAKI, 2010).

Outrossim, é importante ressaltar que essa fase foi fundamentada por princípios e processos a seguir explicitados.

a) Normatização: segundo Mendes (1994), esse princípio tinha como pressuposto básico a ideia de que toda pessoa com deficiência, especialmente aquela com deficiência mental, tem o direito de experimentar um estilo ou um padrão de vida que seria comum ou normal à sua própria cultura.

Para Mantoan (1997, p. 2), a normatização “visa tornar acessíveis às pessoas socialmente desvalorizadas condições e modelos de vida análogos aos que são

disponíveis de um modo geral ao conjunto de pessoas de um dado meio ou sociedade”.

Por meio desse princípio, defendia-se a criação de um mundo (escola, moradia, trabalho, etc.) separado para as pessoas com deficiência, embora muito similar ao vivenciado pelos demais cidadãos.

b) *Mainstreaming*⁸: surgiu na década de 80 e avançou um pouco mais na tentativa da integração das pessoas com deficiência, principalmente na área da educação especial.

No que se refere ao *mainstreaming*, Mantoan (1997, p. 2) entende que:

Uma das opções de integração escolar denomina-se *mainstreaming*, ou seja, corrente principal e seu sentido é análogo a um canal educativo geral, que em seu fluxo vai carregando todo tipo de aluno com ou sem capacidade ou necessidade específica. O aluno com deficiência mental ou com dificuldades de aprendizagem, pelo conceito referido, deve ter acesso à educação, sua formação sendo adaptada às suas necessidades específicas. Existe um leque de possibilidades e de serviços disponíveis aos alunos, que vai da inserção nas classes regulares ao ensino em escolas especiais. Este processo de integração se traduz por uma estrutura intitulada sistema de cascata, que deve favorecer o ambiente o menos restritivo possível, oportunizando ao aluno, em todas as etapas da integração, transitar no sistema, da classe regular ao ensino especial. Trata-se de uma concepção de integração parcial, porque a cascata prevê serviços segregados que não ensejam o alcance dos objetivos da normalização.

Cabe frisar, entretanto, que o princípio da normatização e o processo *mainstreaming* serviram como elementos importantes na aquisição de conhecimentos e experiências de integração, que, depois, abriram caminho para a inclusão social das pessoas com deficiência (a qual será analisada posteriormente).

Nesse sentido, é importante esclarecer que a prática da integração social teve grande avanço a partir da década de 1980, com a luta dos movimentos sociais pela implementação dos direitos das pessoas com deficiência.

A integração social consistia no esforço de inserção das pessoas com deficiência que alcançassem um nível de competência compatível com os padrões sociais vigentes na sociedade, isto é, se estas estivessem capacitadas a superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais nela existentes. Consistia em um esforço unilateral das pessoas com deficiência, bem como da sua família, das instituições especializadas e de algumas pessoas da comunidade, defensoras da

⁸ *Mainstream* é um conceito que expressa uma tendência ou uma moda principal e dominante. A tradução literal de *mainstream* é "corrente principal" ou "fluxo principal". Em inglês, *main* significa principal, enquanto *stream* significa um fluxo ou uma corrente.

inserção social e de sua aceitação no seio da sociedade. Tinha o mérito de inserir a pessoa com deficiência na sociedade, desde que ela conseguisse superar as barreiras programáticas, físicas e atitudinais nela existentes. Ou seja, ainda refletia, em parte, o modelo médico de deficiência (SASSAKI, 2010).

A prática da integração social ocorria das seguintes maneiras:

- Pela inserção pura e simples daquelas pessoas com deficiência que conseguissem, por méritos pessoais e profissionais próprios, utilizar os espaços físicos e sociais, sem nenhuma modificação, ou seja, trabalho comum, escola comum, etc.;
- Pela inserção daquelas pessoas com deficiência que necessitassem de alguma adaptação específica no espaço físico comum ou no procedimento da atividade comum, para conviverem com as demais pessoas no trabalho, na escola, etc.;
- Pela inserção de pessoas com deficiência em ambientes separados dentro das organizações, como escolas especiais, turmas especiais dentro das escolas comuns, entre outros.

Ressalta-se que essas maneiras de integração social não satisfazem totalmente os direitos das pessoas com deficiência, tendo em vista que pouco ou nada exigem da sociedade e do poder público em termos de alterações de atitudes, de espaços físicos, de políticas públicas (SASSAKI, 2010).

No âmbito do trabalho, a fase da integração social caracteriza-se pelas seguintes situações:

1ª) as pessoas com deficiência são admitidas e contratadas em órgãos públicos e empresas privadas, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços e os equipamentos das empresas sem nenhuma modificação. Nas palavras de Amaral (1993), essa situação é denominada de trabalho plenamente integrado, isto é, sem nenhuma alteração no ambiente laboral.

2ª) as pessoas com deficiência são contratadas em órgãos públicos e empresas privadas que concordam em realizar pequenas adaptações nos postos de trabalho meramente por motivos práticos, não, necessariamente, pela causa da integração social. Amaral (1993) chama essa situação de trabalho integrado, ou seja, há pequenas alterações no ambiente de trabalho.

3ª) as pessoas com deficiência trabalham em setores exclusivos nas empresas, de preferência afastadas do contato com os clientes, por conseguinte,

segregativos, com ou sem alterações. Amaral (1993) chama essa situação de trabalho semi-integrado, ou seja, mesmo local, mas em diferente força de trabalho.

Em todas as situações de integração mencionadas, as pessoas com deficiência dificilmente seriam envolvidas em programas de desenvolvimento de recursos humanos ou mesmo de promoção, tendo em vista a inacessibilidade do ambiente de trabalho ou a ignorância dos integrantes da empresa. Além disso, poderia ocorrer um clima desfavorável à interação social, pois muitas pessoas que trabalhavam próximas às pessoas com deficiência não reconheciam o que essas faziam como trabalho.

A partir do início da década de 1990, algumas instituições sociais e parte da comunidade acadêmica começaram a notar que a prática da integração social se constituía em algo pequeno para propiciar a verdadeira participação plena em igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência (SASSAKI, 2010).

Surgiu, então, a fase denominada de inclusão social, que, segundo Sasaki (2010, p. 39), é

O processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. Portanto, a inclusão social é um processo bilateral no qual as pessoas com deficiência e a sociedade buscam, em conjunto, equacionar problemas, encontrar soluções com o objetivo de efetivar a equiparação de oportunidade para todos.

Na presente pesquisa, adota-se esse conceito de inclusão social no que diz respeito às pessoas com deficiência.

Aranha (2001, p. 19), por sua vez, assevera que inclusão social é:

[...] o processo de ajuste mútuo, onde cabe à pessoa com deficiência manifestar-se com relação a seus desejos e necessidades e à sociedade, a implementação dos ajustes e providências necessárias que a ela possibilitem o acesso e a convivência no espaço comum, não segregado.

Assim, os adeptos da inclusão baseiam-se no modelo social de deficiência⁹. Para que todas as pessoas possam ser incluídas, a sociedade deve ser modificada

⁹ Segundo o modelo social de deficiência, os problemas da pessoa com deficiência não estão nela apenas, mas também na sociedade. Esse modelo conclama a sociedade a perceber que ela causa problemas para as pessoas com deficiência, causando-lhes incapacidades ou desvantagens, por meio de ambientes restritivos, de discutíveis padrões de normalidade, de objetos inacessíveis do ponto de vista físico, de práticas discriminatórias em muitos setores da atividade humana. Por conseguinte, é necessário que a sociedade tome medidas para eliminar todas as barreiras arquitetônicas, instrumentais e atitudinais para que as pessoas com deficiência possam ter acesso às informações, aos lugares e aos bens que colaborem com o seu desenvolvimento pessoal, educacional, social e profissional.

a partir do entendimento de que ela é que precisa ser capaz de atender às necessidades de seus integrantes. Segundo Clemente Filho (1996), o desenvolvimento das pessoas com deficiência por meio da educação, da reabilitação e da qualificação profissional deve ser realizado dentro do processo de inclusão, não como um pré-requisito para que elas façam parte da sociedade.

Aliás, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela Assembleia Geral no dia 13 de dezembro de 2006¹⁰, está comprometida com o objetivo da não discriminação, evidenciado no direito à igualdade. Nesse sentido, o seu artigo 24, item 3, exige que os Estados-partes devem “assegurar às pessoas com deficiência a possibilidade de aprender as habilidades necessárias à vida e ao desenvolvimento social, a fim de facilitar-lhes a plena e igual participação na educação e como membros da comunidade”.

A inclusão social traz no seu bojo a equiparação de oportunidades, a mútua colaboração de pessoas com e sem deficiência e o pleno acesso aos recursos da sociedade. Cabe mencionar que uma sociedade inclusiva tem o compromisso com todas as minorias, entre elas, as pessoas com deficiência (MACIEL, 2000).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, *caput*, elenca como princípio fundamental a igualdade entre todos, sem distinções de qualquer natureza. No entanto, no que se refere à igualdade, o que a Constituição prevê não é apenas uma igualdade meramente formal, mas sim uma igualdade material, assegurando tratamento igual aos iguais e tratamento desigual aos desiguais, de acordo com os critérios razoáveis e justificáveis, objetivando atingir a igualdade.

Nesse sentido, afirma Nery Júnior (1999, p. 42):

O princípio da igualdade pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual. Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.

Para a concretização de tais garantias, o Estado deve tomar providências, entre elas, a adoção de ações afirmativas, as quais têm por finalidade proporcionar a igualdade de oportunidades (SIMON, 2006). Acerca de tais ações, Gomes (2005, p. 53) apresenta um conceito bastante esclarecedor, definindo-as como

¹⁰ No Brasil, foi aprovada com quórum qualificado, tendo sido publicado o Decreto nº 186/2008 em Diário Oficial da União em 10/07/2008.

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

Assim, em vez de conceber políticas públicas de que todos seriam beneficiários, independentemente de raça, cor ou sexo, o Estado passa a considerar esses fatores na implementação das suas decisões, não para prejudicar quem quer que seja, mas para evitar que a discriminação, a qual inegavelmente tem um fundo histórico e cultural, e não raro se subtrai ao enquadramento nas categorias jurídicas clássicas, termine por perpetuar as iniquidades sociais.

Segundo Bellintani (2006), os Estados Unidos da América foram o primeiro país a adotar ações afirmativas para a efetivação da igualdade. Naquele país, foram utilizadas inicialmente em relação a preconceitos raciais historicamente enraizados.

A inclusão social sugere uma série de políticas públicas afirmativas, geralmente associadas a pessoas de baixa renda, nível educacional mínimo, idosos ou minorias raciais e pessoas com deficiência que, geralmente, se encontram na extremidade mais desfavorecida da sociedade (SINGER, 2002). Em outras palavras, a inclusão social visa oferecer aos mais necessitados, oportunidades de participarem da distribuição de renda do País, dentro de um sistema que beneficie a todos e não somente uma camada da sociedade (SENA; DELGADO; NUNES, 2010).

Sobre isso, é importante ponderar que nem todas as pessoas com deficiência são hipossuficientes, porém a situação de pobreza de um indivíduo aumenta bastante suas possibilidades de chegar a essa condição devido às péssimas condições em que se encontra, por vezes, afastado de serviços médicos adequados, de programas de prevenção e de reabilitação profissional (DIETER; RENNERT; MARTINS, 2012). Nesse sentido, Ciszewski (2005), quando do desenvolvimento de pesquisas relacionadas à deficiência e à relação com as condições socioeconômicas, constatou que o percentual de pessoas com deficiência é mais elevado nas camadas mais carentes da sociedade.

De outro modo, Monteiro (2003 apud DIETER; RENNERT; MARTINS, 2012, p. 04) define pobreza como “[...] a condição de não satisfação de necessidades humanas elementares como comida, abrigo, vestuário, educação assistência à saúde, entre várias outras”.

No que tange à inclusão social das pessoas com deficiência, conforme já mencionado, o artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008 cria uma nova conceituação, ao proclamar:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2008a).

Essa conceituação informa, que além de fatores meramente biológicos, deverão ser consideradas a sociedade e a cultura em que a pessoa está inserida. Por isso, a nova conceituação é inovadora por agregar o meio ambiente social e econômico como fator que agrava a deficiência (PIOVESAN, 2009).

Além disso, cabe salientar que, a partir da definição prevista na Convenção, a natureza “física, mental, intelectual ou sensorial” da deficiência, que anteriormente era exclusivamente atestada por profissionais da medicina, passou a ter concepção multidisciplinar quando relacionada às barreiras que obstruem a participação plena e efetiva na sociedade.

Nota-se, portanto, que os elementos basilares da inclusão social são: a aceitação das diferenças individuais, a aprendizagem cooperativa, a valorização de cada pessoa, o respeito à diversidade humana¹¹.

Sob esse prisma, tratar-se-á, a partir de agora, da inclusão social das pessoas com deficiência nas diversas áreas da vida humana, entretanto o aprofundamento teórico dar-se-á apenas nas áreas do trabalho e da qualificação profissional.

Nos esportes, Sasaki (2010, p. 99) afirma que:

À medida que o conceito de inclusão social ganha adeptos no mundo todo, mais e mais profissionais de educação física, que atuam nos setores de esporte, turismo, lazer e recreação, estão sendo chamados a enfrentar o desafio de incluir em suas atividades rotineiras as pessoas com deficiência que, individualmente ou em grupos, procuram os clubes e associações desportivas locais. Esta tendência vale também para profissionais com outra formação e que estejam desenvolvendo atividades nesses setores.

¹¹ A diversidade humana tem sua representação nas questões que envolvem a nacionalidade, a orientação sexual, a idade, o gênero, a cor, a religião, a raça e a deficiência.

Ressalva-se que a primeira olímpiada de pessoas com deficiência ocorreu entre os dias 19 e 24 de setembro de 1960, em Roma (Itália), sob o comando de Antonio Maglio, diretor do Centro de Lesionados Medulares da cidade de Ostia. O evento teve a denominação oficial de Olimpíadas dos Portadores de Deficiência e a participação apenas de cadeirantes, únicos atletas a competir nesse tipo de evento até 1972. Todavia, sob a nomenclatura de Paraolimpíadas, o evento somente foi realizado em 1984, nos municípios de Stoke Mandeville, na Grã-Bretanha, que contou com a participação de atletas em cadeira de rodas, e de Nova Iorque, nos Estados Unidos da América, que contou com a participação de atletas com paralisia cerebral, deficiências visuais, amputados e outras deficiências, reunindo aproximadamente 400 atletas (WEBRUN, 2008).

Não se deve excluir das atividades esportivas algumas pessoas em razão da sua deficiência, seja ela física, mental, visual, auditiva ou múltipla. Para que se obtenha êxito nessa área, é necessário que todos os interessados, com ou sem deficiência, participem, juntos, dos esportes. Para tanto, deve-se tomar as seguintes medidas: adaptar os recintos esportivos; adaptar regras, procedimentos e recursos físicos de cada atividade; capacitar professores e monitores de atividades esportivas em pesquisar experiências de inclusão nos esportes (SASSAKI, 1997).

Quanto ao turismo, percebe-se que um número enorme de pessoas com deficiência não pode ter acesso aos logradouros turísticos nem aos empregos disponíveis no setor, pois grande parte dos ambientes de lazer, recreação e turismo possui barreiras arquitetônicas, comunicacionais, instrumentais, entre outras. Com o objetivo de superar tais barreiras, Sasaki (2010) propõe: a) a realização de pesquisas em todos os lugares turísticos para identificar os respectivos níveis ou tipos de acessibilidade e divulgá-los; b) o auxílio aos órgãos públicos para melhorar os níveis de acessibilidade por intermédio de projetos financiados, tendo em vista o incremento do número de ambientes turísticos para pessoas com deficiência e também a empregabilidade dessas pessoas no setor.

Sasaki (1997), no âmbito da inclusão social nos transportes, pondera acerca da necessidade de: os veículos coletivos em circulação serem adaptados; as indústrias projetarem os futuros veículos coletivos sem barreiras; os motoristas e os cobradores serem capacitados no que se refere às abordagens das pessoas com deficiência; os espaços urbanos em torno dos pontos e das estações de embarque e

desembarque de passageiros serem melhorados; os táxis serem adaptados e em quantidade suficiente para atender à demanda de usuários com deficiência.

No que diz respeito às artes e à inclusão social, espera-se que seja corriqueiro encontrar pessoas com deficiência e dotadas de talentos literários e artísticos atuando juntamente com profissionais sem deficiência, e não mais em grupos formados exclusivamente por pessoas com deficiência. Também se pretende que se envolvam com as artes e a cultura em razão de maior desenvolvimento pessoal e de lazer (SASSAKI, 2004).

Acerca da religião, na atualidade, é bastante comum encontrar igrejas e templos religiosos dotados de acessibilidade, facilitando, por conseguinte, o acesso dos fiéis com deficiência. Verifica-se também que as pessoas com deficiência têm desempenhado atividades de auxílio aos celebrantes nos cultos e nas missas. E, geralmente, para permitir a inclusão das pessoas com deficiência auditiva, há intérpretes de sinais que ajudam os padres e os pastores. Isso, além de ser um direito das pessoas com deficiência, serve de conscientização para os frequentadores sem deficiência de missas e cultos.

Quanto ao trabalho, os direitos sociais estão previstos na Carta Magna e podem ser definidos como direitos fundamentais. Desse modo, Osternack (2010, p. 66) entende que “o direito ao trabalho tem como fundamento a necessidade de auto-realização do ser humano para que possa desenvolver, com dignidade, as aspirações profissionais”.

Fonseca (2006, p. 249), por seu turno, assevera que:

O direito ao trabalho constitui-se como direito social, devendo o Estado mobilizar-se para realizar políticas de pleno emprego. Isso, é claro, porque, a partir do trabalho, o ser humano conquista sua independência econômica e pessoal, reafirma sua capacidade produtiva, exercita sua auto-estima e se insere na vida adulta definitivamente.

Adentrando-se no aspecto da inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cabe inicialmente discorrer sobre as medidas tomadas em âmbito internacional.

As políticas internacionais de incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência envolvem providências que vão desde a reserva obrigatória de vagas até os incentivos fiscais e as contribuições empresariais em favor de fundos públicos destinados ao custeio de programas de formação profissional, no âmbito público e

no privado (BRASIL, 2007). Nesse sentido, a seguir, exemplificam-se algumas situações.

Entre os países da Europa, Portugal estabelece a cota de até 2% de pessoas com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública. Na Espanha, é assegurada a cota de, no mínimo, 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Na França, existe reserva de postos de trabalho no percentual de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados. Na Itália, os empregadores públicos e os privados devem contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores. Na Alemanha, além da cota de 6% para empresas com mais de 16 empregados, existe um fundo especial para a qualificação profissional das pessoas com deficiência. Na Holanda, o percentual das cotas varia de 3% a 7%, sendo esse firmado por negociação coletiva de trabalho, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa. No Reino Unido, o Disability Discrimination (DDA), de 1995, trata das questões do trabalho, vedando a discriminação de pessoas com deficiência em relação ao acesso, à conservação e ao progresso no emprego. Estabelece, também, medidas organizacionais e físicas para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e desde que se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde ela se situa.

Nos Estados Unidos da América, as cotas não são legalmente fixadas, tendo em vista que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais, desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade. Além disso, o The Americans with Disabilities Act (ADA), de 1990, que trata do trabalho de pessoas com deficiência, detalha as características do ambiente laboral que todas as empresas que empreguem pessoas com deficiência devem obrigatoriamente possuir.

No Japão, existe determinação legal fixando o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições dos empregadores que não cumprem a cota, fundo esse que também

custeia as empresas que a preenchem. Na China, a cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.

Na América Central, em El Salvador, as empresas com mais de 25 empregados devem contratar uma pessoa com deficiência. Em Honduras, existem cotas obrigatórias para contratação de pessoas com deficiência por empresas públicas e privadas na seguinte proporção: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 40 trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro, nas empresas que tenham mais de 100 empregados. Na Nicarágua, as empresas devem contratar uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados. No Panamá, a cota é de, no mínimo, 2% de pessoas com deficiência para os empregadores que possuam mais de 50 empregados.

Na América do Sul, a Colômbia concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência. Na Venezuela, a cota legal é de uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores contratados. Na Argentina, é estabelecido um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de pessoas com deficiência no âmbito da administração pública. Também existem alguns incentivos para que as empresas privadas empreguem pessoas com deficiência. No Uruguai, o sistema é semelhante ao da Argentina, ou seja, é estabelecido que 4% dos cargos vagos na administração pública devem ser preenchidos por pessoas com deficiência.

As exemplificações anteriormente apontadas respaldam o entendimento de que políticas públicas afirmativas das cotas de pessoas com deficiência nas empresas ainda são necessárias para superar o preconceito e garantir o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho.

No Brasil, a inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho apresenta duas situações: a primeira delas trata da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos; a segunda trata da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência nas empresas que tenham cem ou mais empregados.

No âmbito dos concursos públicos, a reserva de vagas está prevista no artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal que prevê: “[...] A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Quanto ao percentual de vagas ofertadas no âmbito federal, está previsto no artigo 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/1990, que dispõe:

[...]

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

Assevera-se, entretanto, que as questões relacionadas à reserva legal de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos não se constituem em objeto da presente pesquisa.

Quanto à inclusão social das pessoas com deficiência no mundo do trabalho privado, em 24 de julho de 1991, foi promulgada a Lei nº 8.213, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, ou seja, é de cunho previdenciário. Entretanto, especificamente, o artigo 93 pertence à área do trabalho, consoante se verifica:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I- até 200 empregados2%

II- de 201 a 5003%

III- de 501 a 1.0004%

IV- de 1.001 em diante5%

[...]

§ 2º O Ministério do Trabalho deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados [...] (BRASIL, 1991b).

Trata-se, por conseguinte, de uma política pública afirmativa, pois buscam-se a promoção de igualdade e a disponibilização de oportunidades para todos os cidadãos no que tange ao trabalho (GÓES, 2010). Frisa-se que, no âmbito das tipologias públicas, trata-se de política regulatória e redistributiva (SCHMIDT, 2008).

Entretanto, as modificações na organização do trabalho, em decorrência da difusão de um novo padrão tecnológico e da orientação das empresas para trabalhar com um número de empregados cada vez menor, têm elevado, segundo Pochmann (2001), as exigências de contratação de empregados com polivalência funcional, maior nível de motivação e novas habilidades para o exercício de suas atividades. Assim, percebe-se que a inclusão social de pessoas com deficiência no ambiente

laboral é uma tarefa complexa. Nesse aspecto, surge, nas palavras de Sasaki (2010), a denominada empresa inclusiva.

A prática inclusiva iniciou a partir de alguns empregados compreensivos que perceberam a necessidade de a sociedade e das empresas abrirem suas portas para as pessoas com deficiência qualificadas para o trabalho, com o objetivo de empregá-las, ao mesmo tempo que realizavam alterações nos respectivos ambientes laborais. No entendimento de Sasaki (2010, p. 63), empresa inclusiva é

Aquele que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adequações no ambiente físico, adéqua procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão, etc.

Assevera-se que a prática inclusiva nas empresas pressupõe a adoção de algumas medidas, conforme destacado a seguir (SASSAKI, 2010).

- Filosofia da empresa: acreditar que a empresa deve contratar candidatos com ou sem deficiência para desempenhar bem as funções essenciais dos cargos ofertados, e não necessariamente as funções secundárias;
- Recrutamento de empregados: informar entidades de reabilitação e associações de pessoas com deficiência sempre que existirem vagas; cientificar agências de emprego de que a empresa está contratando pessoas com deficiência qualificadas;
- Seleção de candidatos: treinar pessoal de seleção para conduzir entrevistas com instrumentos em formato acessível para as diferentes deficiências, por exemplo, a presença de intérprete de sinais, quando o candidato for surdo, teste em Braille, para os cegos, etc. O ideal, quando forem ofertadas as vagas, é incentivar que os candidatos informem antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo (BRASIL, 2007);
- Contratação de mão de obra: é comum a associação dos deficientes auditivos com o trabalho em almoxarifados; a dos visuais com a telefonia; e a dos físicos com o teleatendimento. Tal correlação é restritiva, pois não permite vislumbrar as diversas potencialidades que as pessoas com deficiência podem desenvolver no trabalho, desde que os postos estejam devidamente adaptados. Há exemplos de pessoas com deficiência visual trabalhando como controladores de qualidade no setor de pinturas da indústria automobilística, de pessoas com deficiência auditiva atendendo no balcão de padaria, entre

outros. Assim, antes de dizer que pessoas com deficiência não têm condições, é preciso dar a elas oportunidade de revelarem suas reais potencialidades para desempenhar as funções (BRASIL, 2007). Por consequência, a empresa deve contratar atendendo às necessidades e ao perfil da pessoa com deficiência, não “por aquilo que ela não pode fazer, mas por aquilo que ela pode fazer” (DRUCKER, 1995, p. 109). Além disso, não se pode esquecer de que o desenvolvimento tecnológico vem propiciando, cada dia mais, que as pessoas com deficiências realizem atividades antes inimagináveis para elas;

- Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: realizar reuniões internas de sensibilização do quadro funcional, no sentido de eliminar preconceitos e estereótipos, permitindo, dessa forma, o respeito e a convivência com as pessoas com deficiência; treinar, em funções compatíveis, os empregados que ficaram com uma deficiência após um acidente ou uma doença do trabalho; treinar e desenvolver a pessoa com deficiência junto com os demais empregados;
- Legislação sobre pessoas com deficiência: cumprir as Convenções Internacionais da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relacionadas ao trabalho; cumprir a legislação trabalhista nacional e incluir as pessoas com deficiência na empresa por estarem qualificadas, não apenas para cumprir a cota legal prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;
- Teletrabalho: apresenta-se, na maioria das vezes, como produção, tratamento e distribuição de sistemas de informação, concedendo ao empregado certa autonomia e a possibilidade de trabalhar em sua própria residência, o que gera mais oportunidades para os trabalhadores com deficiência (JARDIM, 2003). O teletrabalhador comunica-se instantaneamente com o mercado de trabalho por meio de recursos, como: computador, correio eletrônico (*e-mail*), secretária eletrônica, telefone, rede mundial de computadores (Internet), serviços postais comuns, incluindo mala direta. O teletrabalho está se tornando um sucesso na vida de muitas pessoas com deficiência severa no Brasil e em outros países (SASSAKI, 2008);
- Segurança e Medicina do Trabalho: são inúmeros os obstáculos encontrados pelas pessoas com deficiência, obstáculos esses minimizados pela execução

de ações concretas em segurança e saúde, por parte das empresas, para superar esse desafio.

Nesse contexto, existem importantes instrumentos facilitadores da inclusão de empregados na empresa, tais como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), a Ergonomia, o Programa de Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho, entre outros, que, articulados, integram o conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores em geral e, em especial, daqueles com deficiência.

O Programa de Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho pode estar incluído no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da empresa e faz parte das orientações da Organização Internacional do Trabalho, tendo como objetivo a igualdade de acesso e oportunidade para todas as pessoas no que diz respeito a emprego seguro e saudável, a treinamento profissional e a ocupações específicas e sem discriminação. Nesse programa, deverão ser definidas as estratégias de ações, por parte da empresa, para a inclusão das pessoas com deficiência após consulta a estas e às suas organizações representativas, incluindo ações no recrutamento, na seleção e na manutenção no emprego das pessoas em igualdade de oportunidades perante os outros empregados, bem como para manter no emprego o trabalhador que tenha adquirido alguma deficiência.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Norma Regulamentadora (NR7), dá ênfase às questões incidentes não somente sobre o indivíduo (abordagem clínica), mas também sobre a coletividade de trabalhadores (abordagem epidemiológica), privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre a saúde e o trabalho. Essa dupla abordagem configura-se como essencial para a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, por ter como objetivo a promoção e a preservação da saúde do conjunto dos trabalhadores, possibilitando a prevenção, o rastreamento e o diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados com o trabalho.

O médico, familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de trabalho e os riscos a que está ou será exposto cada trabalhador da empresa, atua, pois, como importante agente facilitador na inclusão da pessoa com deficiência na empresa, por meio da

prevenção, do rastreamento e do diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados com o trabalho. Mediante o exame médico ocupacional, ele identifica aptidão ou não do(a) trabalhador(a) para exercer determinada função, identificando suas potencialidades laborativas, fator primordial na adequada alocação e na inclusão desse(a) trabalhador(a) com deficiência na empresa. Essa medida é primordial para garantir que o profissional com deficiência assuma uma função que corresponda às suas habilidades, à sua capacidade de trabalho e a seu interesse (BRASIL, 2007).

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Norma Regulamentadora (NR 09), visa à preservação da saúde e da integridade dos empregados por meio da antecipação, do reconhecimento, da avaliação e do consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes, ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. No que se refere às pessoas com deficiência, deverão ser executados todos os ajustes necessários nos equipamentos, no posto de trabalho e na organização do trabalho com a finalidade de minimizar ou excluir possíveis riscos ocupacionais.

Destaca-se a adoção de medidas especiais positivas, tais como apoios especiais, promoção da acessibilidade e ajustes na organização do trabalho, que atendam às necessidades específicas das pessoas com deficiência e visem a estabelecer igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento no trabalho para essas pessoas, não constituindo discriminação dos demais empregados (BRASIL, 2007).

A ergonomia (espaço físico, equipamentos, organização do trabalho), Norma Regulamentadora (NR 17), por sua vez, tem como objetivo estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

As características psicofisiológicas dizem respeito a todo o conhecimento referente ao funcionamento do ser humano, incluindo o conhecimento antropológico, o psicológico e o fisiológico. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, ao transporte e à descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos, às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.

Com vistas à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos empregados com deficiência, devem ser avaliados e executados ajustes ou adaptações da maquinaria, equipamentos, estações de trabalho e/ou adequação das tarefas correspondentes ao posto de trabalho, do tempo de trabalho e de sua organização, bem como a adaptação do espaço físico da empresa, com o objetivo de propiciar o acesso ao local de trabalho e facilitar o emprego desses trabalhadores. A empresa também deverá realizar a adequação dos meios e dos recursos para o bom desempenho do trabalho, considerando as limitações da pessoa com deficiência.

O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, no § 3º do art. 35, define os apoios especiais da seguinte maneira:

[...]

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade (BRASIL, 1999).

A título ilustrativo dos apoios especiais, elencam-se: as tecnologias de acesso ao computador e à rede mundial de computadores (Internet) para pessoas com deficiência visual e motora, sintetizadores de voz, livros falados, sinalização e alarmes sonoros e luminosos, folheadores eletrônicos para tetraplégicos, serviço de impressão em Braille, serviço de mensagem e *vibracall* em telefones para deficientes auditivos, banheiros adaptados para cadeirantes, corrimão nas paredes para facilitar a locomoção de deficientes visuais, etc.

Acessibilidade: a acessibilidade exerce papel fundamental na inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A empresa pode melhorar, por exemplo, o acesso ao local de trabalho para pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo facilidades para entrar e se movimentar no estabelecimento, além de acesso a banheiros e lavatórios.

A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e nos espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e na reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação. O seu artigo 2º estabelece as seguintes definições:

[...]

Art. 2º Para os fins desta Lei são estabelecidas as seguintes definições:

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

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

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

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

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

[...]

VI - elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização, tais como os referentes à pavimentação, saneamento, encanamento para esgotos, distribuição de energia elétrica e de gás, iluminação pública, serviços de comunicação, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

VII - mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos de urbanização ou de edificação, de forma que sua modificação ou seu traslado não provoque alterações substanciais nesses elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, terminais e pontos de acesso coletivo às telecomunicações, fontes de água, lixeiras, toldos, marquises, bancos, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

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

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

X - desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva [...]. (BRASIL, 2000).

A partir das definições anteriormente delineadas, entende-se que, na atualidade, a acessibilidade não se restringe ao viés arquitetônico, pois existem barreiras de várias espécies e em outros contextos que não o arquitetônico.

No contexto da inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é necessária não só a contratação regular (regime da Consolidação das Leis do Trabalho), mas também a igualdade de oportunidades, isto é, a empresa inclusiva deve implementar a acessibilidade em todas as suas seis dimensões (SASSAKI, 2003b), conforme descritas a seguir.

- **Acessibilidade arquitetônica:** sem barreiras físicas dentro do ambiente laboral, no entorno do prédio e nos meios de transporte coletivo utilizados pelas empresas para seus empregados. Portanto, além de obedecer à Lei nº 10.098/2000, a empresa deve cumprir as normas técnicas que refletem orientações de diversas organizações, como a Organização das Nações Unidas e a União Europeia, entre outras. No Brasil, o organismo legalmente constituído para cuidar das normas técnicas é a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que possui a NBR 9050, intitulada “acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamento públicos” (BRASIL, 2015c).
- **Acessibilidade comunicacional:** sem barreiras na comunicação interpessoal (face a face Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), linguagem gestual, etc.), na comunicação escrita (livros, revistas, apostilas, etc.), incluindo o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados e outras tecnologias assistidas, como os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados, além dos modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação.
- **Acessibilidade metodológica:** sem barreiras quanto aos métodos e às técnicas de trabalho (treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, etc.).
- **Acessibilidade programática:** sem barreiras invisíveis, como, por exemplo, ordens de serviço, regulamento interno da empresa, deliberações de diretoria, normas, portarias, leis, etc.
- **Acessibilidade instrumental:** sem barreiras nos instrumentos de trabalho (máquinas, ferramentas, equipamentos, monitor e teclado de computador, etc.).
- **Acessibilidade atitudinal:** sem preconceitos e discriminações como consequência de práticas de conscientização dos empregados e da

convivência harmônica com respeito à diversidade humana no ambiente laboral.

Portanto, se a empresa, a *contrario sensu*, não executa as medidas elencadas anteriormente, não adota a acessibilidade em suas seis dimensões (arquitetônica, comunicacional, metodológica, programática, instrumental e atitudinal), ou seja, contrata pessoas com deficiência de forma irregular ou com o objetivo de simplesmente cumprir um dispositivo legal (artigo 93 da Lei nº 8.213/1991), estar-se-á diante do que Martins (1997) denomina de inclusão precária, marginal e instável. O autor salienta que a sociedade capitalista desenraiza, exclui, para incluir, incluir de outro modo, segundo suas próprias regras, segundo sua própria lógica, por isso, verifica-se, no Brasil, uma grande quantidade de pessoas incorporadas por intermédio do trabalho precário, do setor de serviços mal remunerados, etc.

De outra banda, Sasaki (2010) explica que, muitas vezes, as pessoas com deficiência têm sido excluídas do mercado de trabalho por falta de escolaridade e falta de qualificação profissional. Em razão de a educação para as pessoas com deficiência no Brasil dar-se, ao longo da história, de forma diferenciada dos ditos “indivíduos normais” – sem deficiência, o viés educacional dessa parcela da população, os denominados “não normais”, é caracterizado pela exclusão escolar, pelo acesso restrito a espaços de segregação, nitidamente no que se refere à educação profissional.

No que se refere à educação profissional das pessoas com deficiências, deixando de lado o sentido filantrópico presente nas instituições associativistas ou religiosas, ela surge por meio da consciência que domina o período posterior à Segunda Grande Guerra Mundial, que traz valores de uma universalidade de direitos humanos presentes na Carta Universal dos Direitos do Homem (ONU, 1948). Entre os aspectos presentes, está o direito de profissionalização de pessoas com deficiências, que foi baseado em função da necessidade de reabilitação e de reintegração social e funcional dos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, bem como dos mutilados de guerras pelas ações nos campos de batalha. Nesse contexto internacional, a Organização das Nações Unidas (ONU), em 1981, criou o Ano Internacional da Pessoa Deficiente, com o tema “Participação plena e igualdade”, que se vincula a inúmeras outras ações, como a Convenção 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que objetiva a promoção da igualdade

de oportunidade e o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, como se pode observar em seu Art. 2º:

[...]

De acordo com as condições nacionais, experiências e possibilidades nacionais, cada País Membro formulará, aplicará e periodicamente revisará a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes (OIT, 1983).

Alicerçada em políticas públicas específicas, a educação inclusiva funda-se nos princípios legais da Constituição Federal do Brasil de 1988 juntamente com o Estatuto da Criança e do Adolescente de 1990, que garantem a educação como direito de todos. Todavia, a prática está muito distante da norma jurídica. Assim, os sujeitos inclusos são deixados à margem da sociedade e do convívio.

Segundo Souza (2012), a sociedade não reconhece o outro, ou seja, a mulher, o negro, a pessoa com deficiência. Assim, esses, em diferentes situações, têm sua dignidade ferida e são denominados pelo autor de *subcidadãos*, produto de um efetivo processo de modernização (século XX), perante um Estado no qual a lei lhes garante igualdade.

Nessa dimensão, Carvalho (2013) assevera que as pessoas com deficiência podem ser categorizadas, infelizmente, como cidadãos de segunda ou terceira classe, pois, no Brasil, ainda não é efetivo o reconhecimento dos seus direitos.

Honneth (2003, p. 216-217), por sua vez, concebe direitos como sendo

[...] aquelas pretensões individuais com cuja satisfação social uma pessoa pode contar de maneira legítima, já que ela, como membro de igual valor em uma coletividade, participa em pé de igualdade de sua ordem institucional; se lhe são denegados certos direitos dessa espécie, então está implicitamente associada a isso a afirmação de que não lhe é concedida imputabilidade moral na mesma medida que os outros membros da sociedade. Por isso, a particularidade nas formas de desrespeito, como as existentes na privação de direitos ou na exclusão social, não representa somente a limitação violenta da autonomia social, mas também sua associação com o sentimento de não possuir o *status* de um parceiro da interação com igual valor, moralmente em pé de igualdade; para o indivíduo, a degeneração de pretensões jurídicas socialmente vigentes significa ser lesado na expectativa intersubjetiva de ser reconhecido como sujeito capaz de formar juízo de moral; nesse sentido, de maneira típica, vai de par com a experiência da privação de direitos uma perda de auto-respeito, ou seja, uma perda da capacidade de se referir a si mesmo como parceiro em pé de igualdade na interação com todos os próximos.

Nesse aspecto, cabe salientar que o valor da igualdade, como foi construído pelo Ocidente moderno, obteve no Brasil um contorno específico. Nesse país, as pessoas atêm-se a querer seus direitos e aviltam-se quando lhes são cobradas

determinadas coisas, de modo que querem as benesses oferecidas pela norma legal, mas não se dispõem a conquistá-las dentro daquilo que é mais básico em uma democracia, qual seja, que a todo direito corresponde certo dever.

Além disso, Damatta (1997; 2001) afirma que, em uma sociedade como a brasileira, onde a hierarquia social ainda encontra espaço dentro das vivências cotidianas, tem-se que o ditado popular – *todos são iguais perante a lei, mas alguns são mais iguais que outros* – adquire o *status* de uma verdade instituinte que bate de frente com o pseudoideário humanista, primeiro-mundista, de que todos são iguais.

O papel de instância transformadora e democratizadora da educação é contestado por Bourdieu (1998) ao afirmar que ela reproduz e legitima as desigualdades sociais; os alunos não são indivíduos abstratos que competem em condições relativamente igualitárias na escola, mas, atores socialmente constituídos que trazem incorporada, em larga medida, uma bagagem social e cultural diferenciada e mais ou menos rentável no mercado escolar.

Decorrente dessa abordagem, Bourdieu (1998) defende a concepção de que a escola não é neutra. Formalmente, ela efetivamente trata todos de modo igual, na medida em que todos assistem às mesmas aulas, são submetidos às mesmas formas de avaliação, obedecem às mesmas regras e, portanto, têm as mesmas chances. Contudo, alguns alunos estão em uma condição mais favorável do que outros para atenderem às exigências, muitas vezes implícitas e subliminares, da escola. Para o autor, os conteúdos curriculares são selecionados em função dos conhecimentos, dos valores e dos interesses das classes dominantes:

[...] É provável por um efeito de inércia cultural que continuamos tomando o sistema escolar como um fator de mobilidade social, segundo a ideologia da escola libertadora, quando, ao contrário, tudo tende a mostrar que ele é um dos fatores mais eficazes de conservação social, pois fornece a aparência de legitimidade às desigualdades sociais, e sanciona a herança cultural e o dom social tratado como dom natural (BOURDIEU, 1998, p. 41).

Assevera-se que os indivíduos integrantes das classes populares possuem poucos recursos econômicos e, de um modo geral, a vida escolar dos filhos é acompanhada de modo muito sistemático e não há uma cobrança intensiva em relação ao sucesso escolar. Nesse caso, segundo Bourdieu (1998), as aspirações escolares são moderadas, isto é, espera-se tão somente que os filhos estudem apenas o suficiente para sua manutenção. Por conseguinte, essas famílias privilegiam

as carreiras escolares mais curtas, que dão acesso mais rápido ao mercado de trabalho.

Outrossim, a Constituição pátria elege como um de seus princípios a “igualdade de condição de acesso e permanência na escola” (artigo 206, inciso I), ainda acrescenta que “o dever do Estado com a educação será efetivado mediante garantia de acesso aos níveis mais elevados de ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um” (artigo 208, inciso V). Sendo assim, nenhuma instituição de ensino pode excluir algum indivíduo pela sua origem, pelo seu sexo, por cor, raça, idade ou deficiência.

No entanto, no entendimento de Goffman (1988), as pessoas com deficiência estão colocadas à margem da sociedade e carregam a marca do estigma, pois, embora a educação, a saúde e o trabalho sejam direitos de todos e um dever do Estado, a realidade está bem distante do disposto na Carta Magna de 1988.

Para Sasaki (2003a), a educação inclusiva é o conjunto de princípios e procedimentos implementados pelos sistemas de ensino para adequar a realidade das instituições de ensino à realidade dos alunos, que, por sua vez, devem representar toda a diversidade humana. As escolas passam a ser chamadas inclusivas no momento em que decidem aprender com os alunos o que deve ser eliminado, modificado, substituído ou acrescentado em relação às seis áreas de acessibilidade (arquitetônica, atitudinal, comunicacional, metodológica, instrumental e programática), a fim de que cada aluno possa aprender pelo seu estilo de aprendizagem e com o uso de todas as suas múltiplas inteligências.

A inclusão escolar, nas palavras de Sasaki (2003a, p. 01),

[...] é o processo de adequação da escola para que todos os alunos possam receber uma educação de qualidade, cada um a partir da realidade com que ele chega à escola, independentemente de raça, etnia, gênero, situação socioeconômica, deficiências etc. É a escola que deve ser capaz de acolher todo tipo de aluno e de lhe oferecer educação de qualidade, ou seja, respostas educativas compatíveis com as suas habilidades, necessidades e expectativas.

Aliás, no paradigma cotidiano escolar, a inclusão é tida como um processo complexo; para que a inclusão se efetive no dia a dia da sala de aula, é necessário muito mais do que o cumprimento da legislação vigente e/ou da boa vontade dos docentes e dos profissionais ligados ao processo educativo. É na própria sala de aula, no convívio rotineiro com o professor e os colegas de classe, que a inclusão poderá se tornar uma realidade para o aluno ou um fracasso tanto para o aluno

como para a instituição de ensino. Transformar uma política pública em uma prática requer o reposicionamento e a reflexão de todos os envolvidos no processo educativo. Incluir não se restringe somente à colocação de alunos com deficiência em escola denominada inclusiva, mas requer aceitação e bom convívio entre todos, cada um com suas características peculiares, suas limitações, suas diferenças, suas necessidades específicas.

Objetivando alcançar a igualdade social e a equiparação de oportunidades, é de fundamental importância o reconhecimento da dignidade de todos os indivíduos, incluindo a anulação da degradação e do desrespeito (HONNETCH, 2007). Dessa forma, o planejamento e a execução de políticas públicas, no âmbito da educação inclusiva, são uma consequência das diferentes lutas, das mobilizações e das inquietações, frutos da busca de emancipação social em um Estado, na contemporaneidade, que sofre constante mutação, fatores esses que estão “em xeque”: diversidade de estilos de vida e pluralidade de valores (práticas sociais).

Assim, sintetiza Souza:

[...] desenvolver em toda consequência um conceito de sociedade, e especialmente de mudança social, a partir da dinâmica de uma luta por reconhecimento. Seriam as motivações morais das lutas de grupos sociais que, enquanto tentativa coletiva, permitem a progressiva institucionalização e aceitação cultural das dimensões do reconhecimento recíproco (SOUZA, 2000, p. 24).

O paradigma estruturante de Souza (2006), que é a institucionalização da denominada categoria de “subcidadania” e a naturalização das desigualdades sociais, constitui-se, assim, o construto fundante de “periferia”. Aliás, o autor comenta que

[...] a naturalização da desigualdade social de países periféricos de modernização recente como o Brasil pode ser mais adequadamente percebida como consequência, não a partir de uma suposta herança pré-moderna e personalista, mas precisamente do fato contrário, ou seja, como resultante de grandes proporções que toma o país paulatinamente a partir de inícios do século XIX. Nesse sentido, meu argumento implica que nossa desigualdade e sua naturalização na vida cotidiana é moderna, posto que vincula a eficácia de valores e instituições moderna com base em sua bem-sucedida importação ‘de fora para dentro’. Assim, a contrário de ser personalista, ela retira sua eficácia da ‘impessoalidade’ típica dos valores e instituições modernas (SOUZA, 2006, p. 17).

Tratando-se de acesso e garantia de educação profissional de qualidade, a palavra *incluir* significa não deixar ninguém de fora do processo regular de ensino, é tratar todos os indivíduos sem discriminação, assim, a instituição de ensino deve se

adequar, como um todo, para atender a todas as necessidades provenientes dos alunos, deficientes ou não. Com isso, faz-se necessário vencer o preconceito e dar oportunidade para conviver com a diversidade (MANTOAN, 2006).

Por isso, é importante esclarecer que, a partir da década de 90, houve significativos avanços na legislação educacional e, como resultado, vários mecanismos foram instituídos, os quais possibilitaram a formação profissional das pessoas com deficiência. Salienta-se que, embora existissem normas no ordenamento jurídico interno sobre o direito à educação, a adoção de medidas para a universalização do acesso à educação básica que garantissem a igualdade de acesso à educação às pessoas com deficiência surgiu a partir da pressão internacional, que teve como marco normativo a Declaração Mundial sobre Educação para Todos: satisfação das necessidades básicas de aprendizagem, de 1990.

Com o advento da Lei nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), a educação profissional conjuntamente com a especial foi determinada como modalidades distintas dos dois níveis de ensino do sistema educacional brasileiro - o ensino básico e o ensino superior. A partir dessas prerrogativas, a educação da pessoa com deficiência deve ser ofertada, preferencialmente, pela rede regular de ensino. Também foi pactuada pela referida lei a determinação de que os sistemas de ensino devem assegurar a educação especial para o trabalho aos alunos com deficiência (BRASIL, 1996).

Nesse contexto, muitas instituições criaram os chamados Núcleos de Apoio às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE's), que buscam atender a essas demandas que foram reprimidas e desconsideradas durante o passar dos anos. No mais, garantiu-se que a rede de educação profissional deve possibilitar o acesso e a permanência do aluno com deficiência em suas instituições escolares por meio da quebra de barreiras arquitetônicas, adequações em equipamentos e espaços, além de promover a flexibilização do currículo, a qualificação e a capacitação dos envolvidos nesse processo de inclusão, bem como o adequado encaminhamento para o mundo do trabalho (BRASIL, 2001).

A qualificação profissional da pessoa com deficiência, atualmente, vem sendo constantemente discutida em âmbito geral da educação com o pressuposto de que o trabalho se constitui em uma via de inclusão social da pessoa com deficiência e, por consequência, minimiza os problemas que afligem essa parcela da população.

Nesse aspecto, Frigotto (2001, p. 82) pontua:

No campo educativo, necessitamos reiterar, sem constrangimento, a concepção de educação básica (fundamental e média) pública, laica, unitária, gratuita e universal, centrada na ideia do direito subjetivo de cada ser humano. Uma educação unilateral, tecnológica ou politécnica formadora de sujeitos autônomos e protagonistas de cidadania ativa e articulada a um projeto de desenvolvimento 'sustentável'. Afirmar a ideia de que essa educação, por ser básica e de qualidade social, é a que engendra o sentido da emancipação humana e a melhor preparação técnica para o mundo da produção no atual patamar científico-tecnológico.

Ao debater-se a qualificação profissional, volta-se a um significado mais amplo, que se refere aos processos educativos capazes de possibilitar ao indivíduo a aquisição de conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, sejam estes desenvolvidos tanto nas instituições de ensino quanto nas empresas (SILVA; PALHANO, 2015).

Quando essa qualificação profissional passa a ser tratada como meramente mais uma das etapas complementares de educação ofertada na sua maior parte à população jovem/adulta, favorece o “adestramento” desses sujeitos trabalhadores (FOUCAULT, 2009).

Como afirma Machado (1999, p. 15):

[...] complementar significa completar, rematar o que está faltando, agregar às habilidades básicas as específicas, que seriam as que caracterizariam a educação profissional. Vê-se aqui uma redução do conceito de educação profissional ao campo das habilidades específicas, o que vai contra a corrente do entendimento encontrado nos meios mais avançados que se dedicam a esta reflexão [...].

Salienta-se que o Decreto nº 5.154/04 (BRASIL, 2004) definiu que a educação profissional deve ser desenvolvida por meio de cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores: de educação profissional técnica de nível médio e de educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação. Tal norma jurídica representou um avanço ao revogar o Decreto nº 2.208/97 (BRASIL, 1997) – síntese da desigualdade ao desvincular a educação profissional técnica e a educação básica –, permitindo a forma “integrada” entre ensino médio e educação profissional (art. 4º, § 1º, I). No entanto, essa forma não modificou a essência da formação para o trabalho simples na educação profissional e também não assumiu a concepção gramsciana de escola unitária¹² para o ensino médio.

¹² Para Gramsci, “a escola unitária é escola de trabalho intelectual e manual (técnico, industrial), seu objetivo é a formação dos valores fundamentais do humanismo, isto é, a autodisciplina intelectual e a

A retomada da política de educação profissional integrada ocorreu em um contexto econômico mundial que tem como principal referência empírica o mercado de trabalho, que demanda uma formação correlata, na fase denominada por Harvey (2012a, p. 143) de “acumulação flexível”¹³ do capital.

No entanto, se o regime de acumulação flexível exige um trabalhador qualificado, com o domínio de conhecimentos científico-tecnológicos e sócio-históricos, o papel da escola pública, ao possibilitá-los, permite – por contradição – a compreensão crítica da realidade, se os conhecimentos forem apropriados pelos trabalhadores na perspectiva de autonomia intelectual e ética, fortalecendo e buscando a emancipação das relações de trabalho alienadas (HARVEY, 2012a).

Os serviços de formação profissional das pessoas com deficiência, por sua vez, quando realizados em oficinas protegidas situadas em instituições especiais, proporcionam, segundo seus projetos pedagógicos, atividades consideradas profissionalizantes, remuneradas ou não, com o objetivo de incluir socialmente essas pessoas por meio do trabalho. Entretanto, essas instituições apresentam um resultado desalentador, pois ocasionam isolamento do trabalhador com deficiência do mundo externo e do próprio mundo do trabalho (SILVA; PALHANO, 2015).

Nessa situação, Mendes (2004) alerta que o isolamento em relação à realidade social em que a pessoa com deficiência está inserida dificulta o respectivo encaminhamento para o mundo do trabalho e muito contribui para a manutenção do estereótipo do deficiente como um ser incapaz/desprovido de qualquer capacidade de produção.

A qualificação profissional, de acordo com Silva e Palhano (2015), deve oferecer à pessoa com deficiência a possibilidade de mediar suas relações com e no mundo, a fim de que o trabalho se constitua em uma via de inclusão social e de cidadania.

autonomia moral necessária tanto para os estudos posteriores, assim como para a profissão; [...] que a vida moderna implica num novo entrelaçamento entre ciência e trabalho [...]. A perspectiva de uma escola elementar e média unitária tem como base uma cultura geral formativa teórico-prática, [...] com orientação múltipla em relação às futuras atividades profissionais, sem pré-determinar as escolhas [...]” (MANACORDA, 1990, p. 163 e 165).

¹³ No sistema de acumulação flexível, as empresas estão preocupadas em diminuir cada vez mais o número de trabalhadores fixos. Aumentam a quantidade de empregados em tempo integral com habilidades facilmente encontradas no mercado de trabalho, que se caracteriza por uma alta taxa de rotatividade, bem como de profissionais altamente capacitados, que ganham altos salários, mas substituem, com suas habilidades de operar e fiscalizar linhas de produção automatizadas, grandes quantidades de trabalhadores fixos sem qualificação (HARVEY, 2012b).

Glat (1994, p. 16), por sua vez, explica que “cidadania significa fazer escolhas e ter a coragem de levá-las adiante, mesmo errando. [...] Significa não ser um mero receptáculo passivo de novos serviços especializados, e sim um consumidor consciente e criativo”.

Nesse aspecto, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) foi instituído por intermédio da Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011 (BRASIL, 2011d), e tem como finalidade a ampliação da oferta de educação profissional e tecnológica por meio de programas, projetos e ações de assistência técnica e financeira. Constitui-se, portanto, em uma política pública.

O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) pretendia, no período de 2011 a 2014 (BRASIL, 2011b), criar oito milhões de vagas para a qualificação técnico-profissional de trabalhadores e de alunos do ensino médio. O programa possui os seguintes objetivos: a) expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de educação profissional técnica de nível médio presencial e a distância e de cursos e programas de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; b) fomentar e apoiar a expansão da rede física de atendimento da educação profissional e tecnológica; c) contribuir para a melhoria da qualidade do ensino médio público, por meio da articulação com a educação profissional; d) ampliar as oportunidades educacionais dos trabalhadores, por meio do incremento da formação e da qualificação profissional; e) estimular a difusão de recursos pedagógicos para apoiar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica; e estimular a articulação entre a política de educação profissional e tecnológica e as políticas de geração de trabalho, emprego e renda.

O Pronatec deve atender, prioritariamente, os estudantes do ensino médio da rede pública, inclusive da educação de jovens e adultos; trabalhadores; beneficiários dos programas federais de transferência de renda; bem como estudantes que tenham cursado o ensino médio completo em escola da rede pública ou em instituições privadas na condição de bolsistas integrais.

Com a finalidade de reduzir o problema coletivamente relevante da ausência de qualificação profissional das pessoas com deficiência, o artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei nº 12.513/2011 disciplinou o chamado Pronatec/Viver sem Limite, ao dispor que:

Será estimulada a participação das pessoas com deficiência nas ações de educação profissional e tecnológica desenvolvidas no âmbito do Pronatec,

observadas as condições de acessibilidade e participação plena no ambiente educacional, tais como adequação de equipamentos, de materiais pedagógicos, de currículos e de estrutura física (BRASIL, 2011d).

O Pronatec/Viver sem Limite menciona que é garantida às pessoas com deficiência, a partir dos dezesseis anos, a prioridade no preenchimento das vagas dos cursos na modalidade bolsa-formação, que oferece cursos técnicos de nível médio e de formação inicial e continuada (conhecidos como cursos de qualificação profissional). Outrossim, esclarece-se que inexistente previsão da oferta de turmas específicas para pessoas com deficiência ou a destinação de vagas exclusivas para esse público, mas sim a garantia de que todas as vagas do programa possam ser acessadas por pessoas com deficiência, independentemente do ofertante, do curso e do tipo de deficiência, com atendimento preferencial na ocupação das vagas (BRASIL, 2011f).

Além disso, o Pronatec/Viver sem Limite contempla, entre suas ações, a expansão da oferta de vagas para as pessoas com deficiência, inclusive com a articulação dos Institutos Públicos Federais, Estaduais e Municipais de Educação (BRASIL, 2011f). Configura-se, portanto, no que se refere às tipologias públicas, em política regulatória e redistributiva (SCHMIDT, 2008).

Os cursos são presenciais e realizados pelas instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (Institutos Federais, Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET's) e pelas escolas técnicas vinculadas às universidades), pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) e pelas redes públicas estaduais, distritais e municipais de educação profissional e tecnológica, com o apoio do Ministério da Educação.

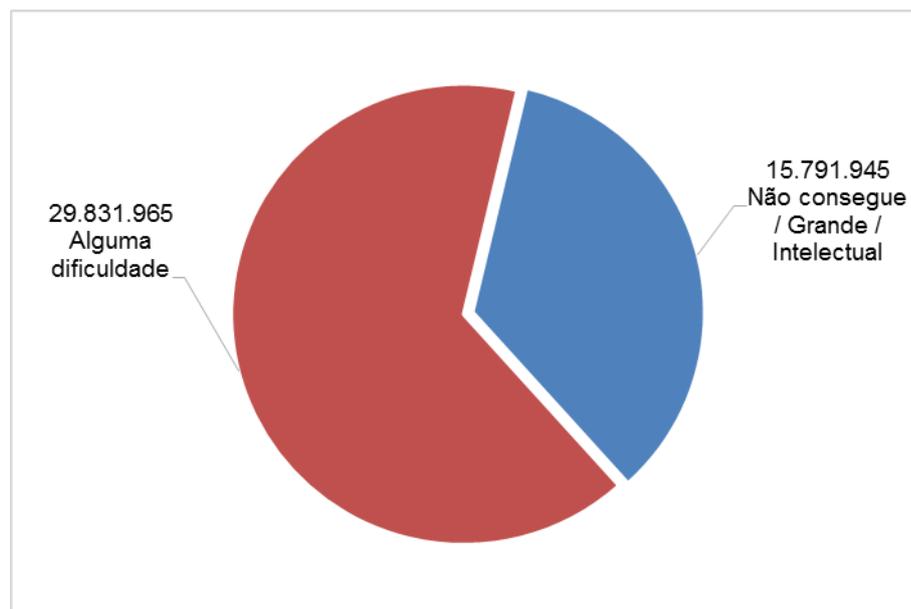
Assevera-se que o Pronatec/Viver sem Limite está inserido no Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite (Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011), o qual tem a finalidade de promover, por meio da integração e da articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência, nos termos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Em 25 de novembro de 2014, essa política pública sofreu alteração pela Portaria nº 693 (BRASIL, 2014a), que estabeleceu as regras e os critérios para a

execução e o monitoramento do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Direitos Humanos) no âmbito da Secretaria Nacional de Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos. Tal programa abrange três categorias específicas, que atendem aos perfis contemplados: Pronatec/Viver sem Limite (pessoas com deficiência), Pronatec/Sinase (adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas) e Pronatec/Situação de Rua (pessoas em situação de rua).

No que se refere ao público-alvo do Pronatec/Viver sem Limite, de acordo com o Censo Demográfico de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BRASIL, 2010a), o País possui 45.623.910 pessoas com algum grau de dificuldade declarada, conforme o seguinte gráfico.

Gráfico 1 - Grau de dificuldade declarada



Fonte: Elaborado pelo autor

Do total de 45.623.910 pessoas com algum grau de dificuldade declarada, 15.791.945 declararam ter grande dificuldade de desempenhar as atividades, ou até nem conseguir desempenhá-las em razão do grau ou da extensão da deficiência, ou por possuírem deficiência intelectual.

Dessas 15.791.945 pessoas, é preciso diminuir aquelas que possuem menos de 16 anos, que é a idade mínima para efetuar a matrícula nos cursos do Pronatec/Viver sem Limite, bem como as que possuem mais de 65 anos, por não fazerem parte da população economicamente ativa. Assim, o universo de pessoas

com deficiência, que formam o grupo que é objeto da política pública do Pronatec/Viver sem Limite, fica reduzido para aproximadamente 11 milhões.

Nesse aspecto, reitera-se que o presente trabalho envolve as pessoas com deficiência matriculadas nos cursos de qualificação profissional do Pronatec/Viver sem Limite, nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo.

Cabe asseverar, no que diz respeito à educação inclusiva, que é necessária a organização ou a reorganização geral do ambiente educativo, sendo esse físico ou não, e do fazer docente, ou seja, as instituições regulares de ensino devem atender os alunos que apresentam deficiência por meio da promoção das condições de acessibilidade, da capacitação de recursos humanos envolvidos, da flexibilização e da adaptação curricular (BISOL; VALENTINI, 2010).

Na atualidade, a participação de pessoas com deficiência na qualificação profissional é recheada de possibilidades não imagináveis há duas ou três décadas. Destacam-se, entre outros, os seguintes fatores que fortaleceram essa trajetória: a legislação no plano social e na educação, os avanços do desenvolvimento científico, tecnológico e do conhecimento, que possibilitaram a superação de diversas barreiras, o incentivo da matrícula de pessoas com deficiência nos cursos de aprendizagem da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a criação do programa Pronatec/Viver sem Limite.

Também é importante considerar que muitas pessoas com deficiências buscam a qualificação profissional como forma de construção de uma aprendizagem que se volte ao plano de garantia da cidadania e, paralelamente, de seus direitos. Como resultado, aumenta a consciência de que educação e trabalho devem andar juntos, assim, a qualificação profissional, nos dias de hoje, assume fundamental importância para a consolidação de políticas de inclusão social para as pessoas com deficiência.

3 CAMINHO METODOLÓGICO

É oportuno ressaltar a importância da pesquisa científica, haja vista ser um elemento indispensável em que se consegue maior produção em quantidade e qualidade com melhores informes para se compreender o homem, a sociedade e a natureza. Logo, segundo Ciribelli (2003, p. 24), a “universidade deve ser o campo por excelência da investigação do conhecimento, da busca reflexiva e criadora”.

A metodologia da pesquisa define-se como técnica utilizada durante o desenvolvimento do estudo para atingir os objetivos propostos, de forma que os resultados obtidos possam ser considerados científicos. A sua finalidade concentra-se em melhor compreender todo o processo de pesquisa (GIL, 1999).

Segundo Gil (1999, p. 26), “para que um conhecimento possa ser considerado científico, torna-se necessário identificar as operações mentais e técnicas que possibilitam a suas verificações”. Em outras palavras, determinar o método que possibilitou chegar ao presente conhecimento.

Já para Prodanov e Freitas (2013, p. 13), a metodologia científica “examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a coleta e processamento de informações, visando ao encaminhamento e à resolução de problemas e/ou questões de investigação”. A metodologia é a “aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade”.

Por fim, no mundo acadêmico, fazer ciência é importante para todos, porque é por meio dela que se descobre e se inventa, e o método representa, portanto, uma forma de pensar para se chegar à natureza de um determinado problema, quer seja para estudá-lo, quer seja para explicá-lo (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Assim, no que se refere à metodologia da pesquisa, foram analisadas as pessoas com deficiência matriculadas nos cursos de qualificação profissional do Pronatec/Viver sem Limite, nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo, no período de 17/11/2011 a 31/12/2015, utilizando-se o critério da abordagem qualitativa de estudo de caso, porque tomou-se tal programa (política pública) nesses municípios como uma unidade, embora, em diversas situações, tenha se recorrido a dados quantitativos.

3.1 MÉTODO DE COLETA DE DADOS

Esta pesquisa é de natureza acadêmica, que tem como base empírica os seguintes documentos:

1) Primeiramente, o procedimento técnico usado abrangeu a pesquisa documental (Constituição Federal, leis, decretos e demais normas jurídicas). Desse modo, a legislação pertinente ao tema foi analisada, por exemplo, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência; a Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988; o artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabelece o sistema legal de cotas para as pessoas com deficiência nas empresas; o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, o qual dispõe sobre a política nacional de integração da pessoa com deficiência; a Lei nº 12.513 de 26 de outubro 2011, que institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec); o Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011, que instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Plano Viver sem Limite), e a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, a qual instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

2) Posteriormente, abrangeram-se as entrevistas com os destinatários das políticas públicas, ou seja, as noventa e duas pessoas com deficiência matriculadas nos cursos de qualificação profissional do Pronatec/Viver sem Limite ministrados no período de 17/11/2011 a 31/12/2015, nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo (BRASIL, 2015d).

As pessoas com deficiência antes mencionadas correspondem ao universo da pesquisa, ou seja, “todos os indivíduos que estejam capacitados a responder ao problema de pesquisa”, segundo Almeida Neto (2008, p. 82-85).

Desse número, coletou-se uma amostra que foi caracterizada como não probabilística por conveniência, em que os indivíduos foram convidados a responder à pesquisa por meio de contatos telefônicos. A amostra foi composta por vinte e nove respondentes.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário (entrevista semiestruturada¹⁴), que foi respondido pelos usuários das políticas públicas, cujas perguntas se encontram no anexo A.

A coleta de dados foi realizada entre os dias vinte e quatro de outubro até três de novembro de 2016 pelo Centro de Pesquisa e Planejamento (CPP) da Universidade Feevale.

3.2 MÉTODO DE TRATAMENTO (ANÁLISE) DE DADOS

No presente trabalho, foi adotada a técnica chamada análise de conteúdo temático (BARDIN, 2004).

Tendo em vista a quantidade de material encontrado, foram criadas 4 (quatro) categorias temáticas com base nos objetivos do presente trabalho, as categorias do código de análise 1, a saber: 1.1 qualificação profissional – nessa categoria, foi reunida toda a documentação que caracteriza a qualificação profissional da pessoa com deficiência, inclusive fazendo-se referência a textos legais; 1.2 mercado de trabalho – nessa categoria, agrupou-se toda a documentação referente ao mercado de trabalho, especificamente, no viés das cotas legais para as pessoas com deficiência; 1.3 inclusão social – nessa categoria, agrupou-se toda a documentação que define inclusão social da pessoa com deficiência; 1.4 deficiência – nessa categoria, foi reunida toda a documentação que define deficiência e pessoa com deficiência, fazendo referências à história ou mesmo a normas jurídicas nacionais e internacionais que tratam da conceituação de pessoa com deficiência.

A partir dessa documentação, operou-se a sua análise sob o prisma de uma nova categorização (as categorias do código de análise 2). Essa categorização serviu de base para a realização da análise do material, a saber: 1) na inclusão social, foram buscados elementos para demonstrar que ela “é um processo bilateral no qual as pessoas com deficiência e a sociedade buscam, em conjunto, equacionar problemas, encontrar soluções com o objetivo de efetivar a equiparação de oportunidade para todos” (SASSAKI, 2010, p. 39) e que a mera contratação regular

¹⁴ Entrevista semiestruturada é aquela na qual o pesquisador possui um conjunto de questões previamente definidas, mas mantém liberdade para incluir outras, cujo interesse desponte no decorrer da entrevista. Essas questões compõem uma diretriz, mas não ditam a forma como a entrevista irá decorrer, na medida em que as questões não precisam ser colocadas em uma determinada ordem, nem seguir a mesma forma como foram inicialmente definidas.

(sob a ótica trabalhista) de pessoa com deficiência não significa que ocorrerá a inclusão social laboral das pessoas com deficiência, sendo necessário também o atendimento das questões de acessibilidade em todas as suas dimensões. Também serviu para fundamentar a hipótese de que a inclusão dos matriculados no âmbito do mercado de trabalho ocorre de forma precária, marginal e instável. 2) Na qualificação profissional, buscou-se demonstrar que, como princípio educativo, esta deve oferecer à pessoa com deficiência a possibilidade de mediar suas relações com e no mundo, a fim de que o trabalho se constitua em uma via de inclusão social e cidadania. E, a partir daí, buscou-se fundamentar a hipótese de que as pessoas com deficiência não obtêm qualificação profissional com a conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite, portanto tal programa não impacta na inclusão social laboral das pessoas com deficiência, pois a inclusão acontece de maneira precária, marginal e instável.

Na análise de conteúdo, observaram-se os seguintes procedimentos:

1º) leitura do material a partir das categorias temáticas supraindicadas;

2º) coloriram-se com caneta de cor diferente os documentos de cada uma das categorias, a saber: para deficiência, foi utilizada a cor verde; para inclusão social, foi utilizada a cor amarela; para qualificação profissional, a cor laranja; para mercado de trabalho, foi utilizada a cor azul.

3º) Analisaram-se as categorias a partir dos cortes: “deficiência”; “inclusão social”; “qualificação profissional” e “mercado de trabalho”.

Desse procedimento teórico-metodológico, organizou-se a apresentação da tese em seis capítulos subsequentes, conforme explicitado a seguir.

O primeiro capítulo constitui-se na introdução. Também nesse capítulo se formulou o problema, bem como apresentaram-se as hipóteses, os objetivos e a justificativa do presente trabalho.

O segundo capítulo é denominado “A pessoa com deficiência e as políticas públicas para sua inclusão no mercado de trabalho”, no qual foram apresentados os referenciais teóricos adotados na pesquisa. As questões fundamentais do capítulo constituíram-se em: a) dar um tratamento adequado ao conceito de pessoa com deficiência; b) conceituar política pública e abordar as principais políticas públicas relacionadas à proteção das pessoas com deficiência; c) explicitar a definição de inclusão social da pessoa com deficiência; d) discorrer sobre a qualificação

profissional das pessoas com deficiência e sobre o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite).

O atual, chamado “Caminho Metodológico”, constitui-se no terceiro capítulo.

No quarto capítulo, trata-se da pessoa com deficiência em um processo mais amplo. Para tanto, procede-se a análise da categoria da inclusão social, bem como a sua relação com a deficiência – 1.4 (código de análise 1), com o mercado de trabalho – 1.2 (código de análise 1). O objetivo do capítulo é fundamentar a hipótese de que a inclusão dos matriculados no âmbito do mercado de trabalho ocorre de forma precária, marginal e instável.

No quinto capítulo, aborda-se a qualificação da pessoa com deficiência. Nesse aspecto, realiza-se a análise da categoria da qualificação profissional, bem como a sua relação com a inclusão social – 1.3 (código de análise 1) e com o mercado de trabalho – 1.2 (código de análise 1). O objetivo desse capítulo é fundamentar a hipótese de que as pessoas com deficiência não obtêm qualificação profissional com a conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite e, por conseguinte, tal programa não impacta na inclusão social laboral das pessoas com deficiência, pois a inclusão acontece de maneira precária, marginal e instável.

O sexto capítulo, denominado “Conclusão”, apresentam-se as conclusões da pesquisa, levando-se em conta o referencial teórico adotado no estudo e os dados empíricos. Também se apontam os avanços e os limites da investigação.

4 A INCLUSÃO SOCIAL LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O objetivo deste capítulo é fundamentar a hipótese de que a inclusão dos matriculados no âmbito do mercado de trabalho ocorre de forma precária, marginal e instável (MARTINS, 1997).

Tal hipótese se confirmou, tendo em vista que, por vezes, as situações analisadas se aproximam da inclusão precária, marginal e instável no mercado de trabalho e, às vezes, aproximam-se da perspectiva de inclusão social no ambiente laboral no qual as pessoas com deficiência e a sociedade buscam, em conjunto, equacionar problemas, encontrar soluções, com o objetivo de efetivar a equiparação de oportunidades para todos. Por conseguinte, tais situações apresentam instabilidade.

Nesse capítulo, trata-se da pessoa com deficiência em um processo mais amplo, ou seja, procede-se a análise da categoria da inclusão social, bem como a sua relação com a deficiência e com o mercado de trabalho¹⁵.

Na primeira parte do presente capítulo, denominada de “O Perfil dos entrevistados e a deficiência”, é realizada uma abordagem demográfica dos entrevistados e seus respectivos municípios, bem como aborda-se a caracterização das deficiências encontradas, remetendo-se a deficiência física, visual, mental auditiva e intelectual.

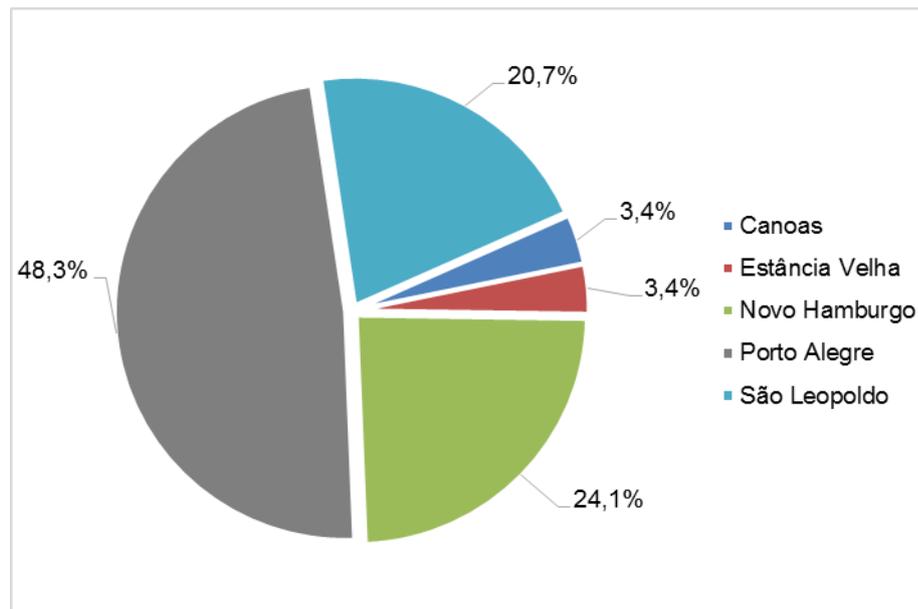
Já na segunda parte do capítulo, denominada de “A inclusão social no mercado formal de trabalho”, é realizada uma análise do panorama atual da contratação de pessoas com deficiências no mercado formal de trabalho (sistema legal de cotas), demonstra-se que a simples contratação regular (sob a ótica trabalhista) da pessoa com deficiência não significa que ocorrerá a inclusão social laboral das pessoas com deficiência. É necessário também que esteja presente a igualdade de oportunidades, ou seja, que sejam atendidas as questões de acessibilidade em todas as suas dimensões. Nesse contexto, analisam-se essas questões em relação aos entrevistados.

¹⁵ Salienta-se que neste capítulo não se analisam a qualificação profissional nem a conclusão ou não dos cursos de qualificação profissional no âmbito PRONATEC/Viver sem Limite. Tal verificação se dá no próximo capítulo.

4.1 O PERFIL DOS ENTREVISTADOS E A DEFICIÊNCIA

A pesquisa abrange as pessoas com deficiência matriculadas nos cursos de qualificação profissional do Pronatec/Viver sem Limite no período de 17/11/2011 a 31/12/2015 (BRASIL, 2016b), e a amostra foi composta de vinte e nove respondentes distribuídas de acordo com o Gráfico 2.

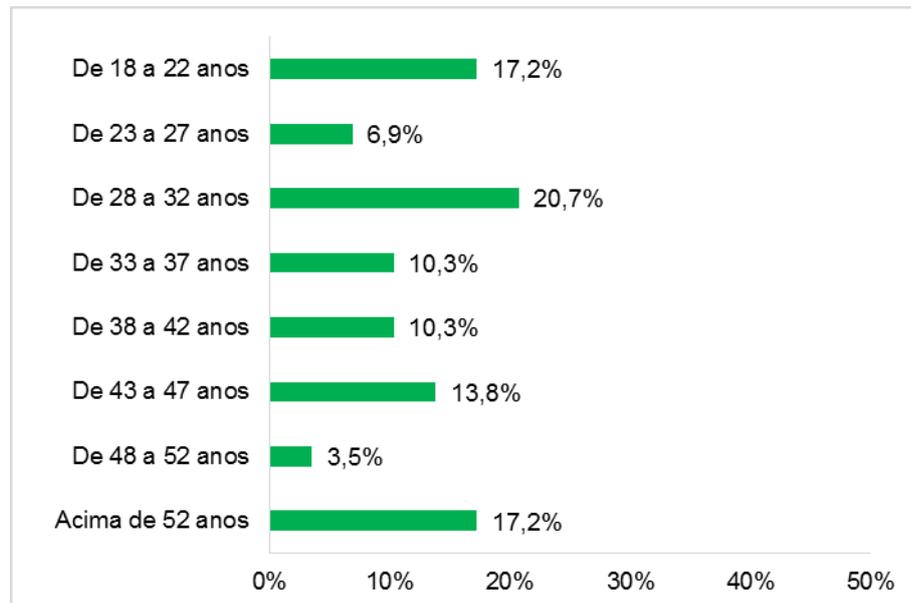
Gráfico 2 - Número de entrevistas



Fonte: elaborado pelo autor

De acordo com o gráfico acima, verifica-se que os entrevistados de Porto Alegre respondem por quase metade da amostra (48,3%); os de Novo Hamburgo, por 24,1%; os entrevistados de São Leopoldo, por 20,7%; os de Estância Velha, por 3,4%, e os de Canoas, também por 3,4%.

Em relação à faixa etária dos entrevistados, destacam-se as seguintes faixas, conforme Gráfico 3: de 28 a 32 anos (20,7%); de 18 a 22 anos (17,2%) e acima de 52 anos (17,2%).

Gráfico 3 - Faixa etária dos respondentes

Fonte: elaborado pelo autor

De outra banda, cabe agora analisar a questão da deficiência. O trecho seguinte apresenta o conceito de pessoa com deficiência:

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

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

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - a limitação no desempenho de atividades; e
- IV - a restrição de participação. [...] (DOC. 4, fl. 2, d. 2015).

É claro que esse conceito representou um enorme avanço no que diz respeito à inclusão social, pois a deficiência não é mais um atributo do indivíduo, mas o resultado gerado pela correlação entre os impedimentos da pessoa e o ambiente incapacitante.

Assim, não basta atestar que a pessoa tem um determinado impedimento e, por essa razão, tem maior dificuldade de realizar uma ou várias atividades, mas é necessário demonstrar que, em razão dessa dificuldade, há um prejuízo para a efetiva inclusão daquela pessoa na sociedade, retirando-lhe oportunidades de participação plena e efetiva.

Cabe esclarecer que, embora o conceito antes referido não mencione, também se considera pessoa com deficiência o indivíduo reabilitado, ou seja, aquele

que passou por processo de reabilitação junto ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) com o objetivo de desenvolver potencialidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, entre outras, para a conquista da sua autonomia.

Por conseguinte, no término desse processo, o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) fornece ao indivíduo um Certificado de Reabilitação Profissional. Independentemente do tipo de deficiência à época de reabilitação, esta é válida e não é necessário nenhum laudo biopsicossocial realizado por equipe multiprofissional e interdisciplinar.

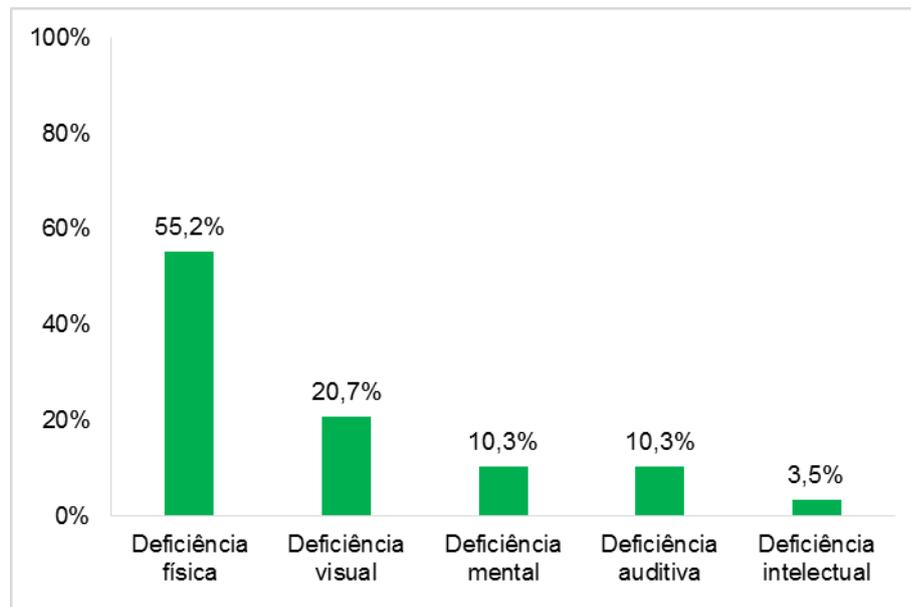
Essa situação é importante para esclarecer que a empresa, ao contratar uma pessoa com deficiência, deve realizar um laudo caracterizador de deficiência, no qual serão indicadas a natureza da deficiência, a respectiva descrição e eventuais restrições.

Nesse aspecto, esclarece-se que os dados públicos relativos às pessoas com deficiência constantes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), ambos do Ministério do Trabalho, advêm de informações prestadas pelas empresas com base no laudo caracterizador de avaliação, conforme mencionado.

Sob essa ótica, salienta-se que os dados referentes às pessoas com deficiência e/ou aos tipos de deficiências constantes no Censo Demográfico de 2010 (BRASIL, 2010a) foram tabulados a partir do boletim de recenseamento que foi respondido por um membro de cada agregado familiar no momento da visita do recenseador ao seu domicílio, ou seja, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) não exigiu documentos que comprovassem a veracidade das informações prestadas.

Quanto à presente pesquisa, informa-se que também não foi solicitado laudo caracterizador de deficiência, pois, conforme citado, a coleta de dados foi realizada por meio de entrevista semiestruturada, que foi respondida pela própria pessoa com deficiência ou, na impossibilidade, pelo pai, pela mãe, pelo esposo, pela esposa, pelo companheiro, pela companheira ou por outro parente. Entretanto, no início de cada entrevista, frisou-se que era muito importante que o entrevistado respondesse corretamente ao questionário.

Em relação à deficiência, à natureza da deficiência dos integrantes da amostra, fez-se a seguinte pergunta: qual o seu tipo de deficiência? (Gráfico 4)

Gráfico 4 - Qual o seu tipo de deficiência?

Fonte: elaborado pelo autor

Da análise do Gráfico 4, nota-se que a maioria dos respondentes informou ter deficiência física, ou seja, 55,2%; 20,7% informaram ter deficiência visual; 10,3%, deficiência mental; 10,3% informaram ter deficiência auditiva, e 3,5%, deficiência intelectual.

Esse percentual de pessoas com deficiência de natureza física é um pouco maior que o das pessoas com deficiência incluídas nas cotas legais (artigo 93 da Lei nº 8.213/1991) e que consta na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS¹⁶ (BRASIL, 2015a), em que, do total de 403.255 pessoas com deficiência, 50,5% são deficientes físicos.

Nesse contexto, o Estatuto da Pessoa com Deficiência assim prevê:

[...] Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho [...] em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. [...] (DOC. 4, fl. 4, d. 2015).

¹⁶ A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) tem por objetivo o suprimento das necessidades de controle da atividade trabalhista no País para identificação dos trabalhadores com direito ao recebimento do abono salarial. Outras funções são o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais. Os dados coletados pela RAIS constituem expressivos insumos para atendimento das necessidades: da legislação da nacionalização do trabalho; de controle dos registros do FGTS; dos sistemas de arrecadação e de concessão de benefícios previdenciários; de estudos técnicos de natureza estatística e atuarial; de identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP. A RAIS mais recente com estatísticas referentes às pessoas com deficiência é a do ano-base 2015.

No que se refere ao tipo de deficiência, percebe-se que, infelizmente, muitos empregadores contratam pessoas com deficiência de natureza física, geralmente, por necessitarem poucas adaptações na estrutura física da empresa (acessibilidade arquitetônica e instrumental).

Quanto à descrição da deficiência física, o Decreto nº 3.298, de 20/12/1999, conceitua:

[...] I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, *exceto as deformidades estéticas* e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; [...] (DOC. 4, fl. 1, d. 1999). (Grifou-se)

Nessa descrição, não estão previstas expressamente as alterações articulares ou da coluna vertebral importantes e que limitam a amplitude de movimentos e são sequelas definitivas, bem como as alterações permanentes do aparelho fonatório (da fala) com importante prejuízo na comunicação, porém devem ser consideradas deficiências físicas. Em relação a isso, esclarece-se que, dos dezesseis respondentes que declararam ser pessoas com deficiência física, dois informaram possuir alterações na coluna vertebral que dificultam os movimentos (portanto, enquadram-se na primeira situação), e outro informou que teve câncer nas cordas vocais e, por isso, tem dificuldades de falar (por conseguinte, enquadra-se na segunda situação).

O Decreto nº 3.298, de 20/12/1999 (DOC. 4, fl. 1, d. 1999), também exclui as deformidades estéticas. Todavia, como se relatou anteriormente, a deficiência é gerada pela correlação entre os impedimentos da pessoa e o ambiente incapacitante. Dessa forma, não é possível excluir as pessoas que são estigmatizadas por alguma deformidade, já que a barreira atitudinal ainda é uma das mais significativas no País. Sendo assim, pessoas que são excluídas do trabalho e da vida social por algum estigma estético devem ser consideradas pessoas com deficiência física.

De outra banda, chama a atenção o percentual de 20,7% dos respondentes com deficiência de natureza visual. Isso demonstra que essas pessoas buscam a qualificação profissional como forma de viabilizar mais oportunidades de inclusão no ambiente laboral, tendo em vista que apenas 10,4% do total de pessoas com

deficiência incluídas nas cotas do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 são deficientes visuais (BRASIL, 2015a).

O parágrafo terceiro do artigo 34 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, por sua vez, dispõe: “[...] § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição [...] (DOC. 2, fl. 4, d. 2015). Esse dispositivo, porém, é deixado de lado, tendo em vista que as pessoas com deficiência visual sofrem restrições no que se refere às contratações por parte das empresas.

Aliás, o Decreto nº 3.298, de 20/12/1999, apresenta a caracterização da deficiência de natureza visual:

[...]

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; [...] (DOC. 4, fl. 1, d. 1999).

Essa concepção é restritiva e excludente, pois opera uma discriminação ao não abranger as pessoas que apresentam visão monocular ou estrabismo¹⁷. Entretanto, entende-se que essas pessoas devem ser consideradas como deficientes visuais. Inclusive, na presente pesquisa, das seis pessoas que declararam ter deficiência visual, três informaram ter baixa visão, e três informaram apresentar visão monocular.

Repisa-se, por conseguinte, que as caracterizações das deficiências não podem ser restritivas, tendo em vista que as deficiências são resultantes da interação entre impedimentos (distúrbios, doenças e lesões), fatores contextuais: ambientais (ausência acessibilidade arquitetônica, de comunicação, preconceitos, etc.) e pessoais (como gênero, raça, condições sociais, escolaridade, qualificação profissional).

4.2 A INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO

Conforme mencionado, a inclusão social está calcada nos seguintes elementos: a valorização de cada pessoa, o respeito à diversidade humana, a

¹⁷ Estrabismo corresponde à perda do paralelismo entre os olhos. Existem três formas de estrabismo, o mais comum é o convergente (desvio de um dos olhos para dentro), mas pode ser também divergente (desvio para fora) ou vertical (um olho fica mais alto ou mais baixo do que o outro).

aprendizagem cooperativa e a aceitação das diferenças de cada indivíduo. Portanto, é aquela na qual as pessoas com deficiência e a sociedade buscam, em conjunto, equacionar problemas, encontrar soluções com o objetivo de efetivar a equiparação de oportunidade para todos (SASSAKI, 2010).

Nesse sentido, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência dispõe:

[...] Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. [...] os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. Essas medidas, que incluirão a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade [...] (DOC. 3, fl. 3, d. 2009).

Esse dispositivo é importante para a inclusão social tendo em vista que traz para o contexto legal as questões da acessibilidade e da promoção da igualdade de oportunidades, por consequência, da não discriminação.

No entanto, não é apenas o Estado Parte (poder público constituído) que tem a função de garantir a acessibilidade, possibilitando o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência. Entende-se que cabe também à sociedade (nela incluídas as empresas) assegurar à pessoa com deficiência a efetivação dos direitos referentes à educação, à qualificação profissional, ao trabalho, ao transporte, etc., de modo igualitário e acessível.

Sabendo-se que o objetivo do presente capítulo é abordar a inclusão social sob o enfoque laboral, passa-se a analisar o panorama atual do mercado do trabalho para a pessoa com deficiência.

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, assim prevê:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

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

(DOC. 2, fl. 2, d. 1991).

Esse dispositivo trata das cotas legais de pessoas com deficiência nas empresas. Nesse sentido, para se verificar como se apresenta o cumprimento das cotas legais de pessoas com deficiência nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo, elaborou-se a Tabela 1 (abaixo) a partir dos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho, referentes à competência do mês de outubro de 2016 (BRASIL, 2016c).

Tabela 1 - Total de empregados em atividade x total da cota legal de pessoas com deficiência x total de pessoas com deficiência contratadas

	Total de empregados em atividade	Total da cota legal de pessoas com deficiência	Total de pessoas com deficiência contratadas
Porto Alegre	416.004	18.841	5.057
Novo Hamburgo	25.394	1.009	449
Canoas	20.527	764	342
São Leopoldo	24.850	1.077	306
Estância Velha	3.588	135	23
Total dos municípios	490.363	21.826	6.177

Fonte: elaborada pelo autor

Da análise da Tabela 1, nota-se o seguinte: em Porto Alegre, as 5.057 pessoas com deficiência contratadas representam 26,8% do total de 18.841 cotas legais existentes no município; em Novo Hamburgo, as 449 pessoas com deficiência contratadas representam 44,5% do total de 1.009 cotas legais existentes no município; em Canoas, as 342 pessoas com deficiência contratadas representam 44,8% do total de 764 cotas legais existentes no município; em São Leopoldo, as 306 pessoas com deficiência contratadas representam 28,4% do total de 1.077 cotas legais existentes no município e, em Estância Velha, as 23 pessoas com deficiência contratadas representam 17,0% do total de 135 cotas legais existentes no município.

Percebe-se que o documento (DOC. 2, fl. 2, d. 1991) que estabelece as cotas legais de pessoas com deficiência sob o aspecto formal é perfeito, entretanto, ao analisar-se a Tabela 1 sob o aspecto material, ou seja, do preenchimento total das vagas, está longe do ideal.

Além disso, no que tange ao total dos municípios pesquisados, verifica-se que as 6.177 pessoas com deficiência contratadas representam somente 28,3% do total de 21.826 cotas legais para pessoas com deficiência. Portanto, nesses municípios,

existe um amplo espaço para avanços em relação à contratação de pessoas com deficiência.

Nesse contexto, para se ampliar o campo de análise, apresenta-se a Tabela 2, com um comparativo do percentual de crescimento dos empregos formais no Brasil entre pessoas com deficiência e pessoas não deficientes, no período de 2010 a 2015, com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do período de 2010 a 2015.

Tabela 2 - Percentuais de crescimento dos empregos formais

Ano	Número de empregados com deficiência Variação relativa (%)	Número de empregados sem deficiência Variação relativa (%)
2010 ¹⁸	6,04	6,94
2011 ¹⁹	6,30	5,09
2012 ²⁰	1,54	2,48
2013 ²¹	8,33	3,14
2014 ²²	6,57	1,27
2015 ²³	5,75	- 3,05

Fonte: elaborada pelo autor

Observa-se que o período mencionado apresentou um crescimento maior dos empregados formais de pessoas com deficiência em relação às pessoas não deficientes. Saltam aos olhos as diferenças existentes nos anos de 2013 a 2015: em 2013, o percentual de aumento dos empregos de pessoas não deficientes foi de 3,14%, enquanto o das pessoas com deficiência foi de 8,33%; em 2014, o percentual de aumento dos empregos de pessoas não deficientes foi de apenas 1,27%, ao passo que o das pessoas com deficiência foi de 6,57%; em 2015, a variação relativa dos empregos de pessoas não deficientes foi de – 3,05% (variação negativa), enquanto em relação às pessoas com deficiência houve um incremento (variação positiva) de 5,75%.

No que diz respeito ao número total de pessoas com deficiência contratadas no Brasil no período de 2009 a 2015, apresenta-se a Tabela 3, de acordo com os dados apresentados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

¹⁸ Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2010b).

¹⁹ Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2011c).

²⁰ Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2012a).

²¹ Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2013).

²² Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2014b).

²³ Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2015a).

Tabela 3 - Número de pessoas com deficiência contratadas

RAIS (ano-base)	Total de pessoas com deficiência em atividade no mercado formal de trabalho
2009 ²⁴	288.593
2010 ²⁵	306.013
2011 ²⁶	325.291
2012 ²⁷	330.290
2013 ²⁸	357.797
2014 ²⁹	381.322
2015 ³⁰	403.255

Fonte: elaborada pelo autor

Ao analisar-se a tabela 3 referente ao período de 2009 a 2015, nota-se que ocorreu um aumento de 114.662 pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho (resultado da diminuição de 288.593 do ano de 2009 em relação ao total de 2015, ou seja, 403.255).

Obviamente, os dados significam importantes avanços quantitativos, porém a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência prevê que os Estados Partes devem “[...] Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado mediante políticas e [...] *programas de ação afirmativa*. [...]” (DOC. 2, fl. 3, d. 2009). (Grifou-se)

Ademais, segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano de 2015, existe um total de 827.000 vagas referentes às cotas de pessoas com deficiência nas empresas (BRASIL, 2015a). Dada a própria dinâmica capitalista – e os circuitos de desigualdade e fragilidade social que dela decorrem -, não é possível esperar que todas as pessoas com deficiência se insiram no mercado formal de trabalho. Porém, dessas 827.000 vagas existentes, ainda há 423.745 vagas (51,2%) a serem preenchidas, isto é, a inclusão social laboral apresenta-se incompleta.

Sob essa nuance, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, esclarece:

[...]

§ 2º Ao Ministério do Trabalho incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de

²⁴ Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2009).

²⁵ Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2010b).

²⁶ Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2011c).

²⁷ Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2012a).

²⁸ Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2013).

²⁹ Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2014b).

³⁰ Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2015a).

empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados (DOC. 2, fl. 2, d. 1991).

Todavia, conforme dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho, em outubro de 2016, havia apenas 2.505 auditores fiscais do trabalho no País envolvidos em todas as atividades de fiscalização, e não somente naquelas que envolvem a fiscalização das cotas de pessoas com deficiência (BRASIL, 2016e). Sabendo-se que o número total de cargos da carreira é de 3.650, conclui-se que existem 1.145 servidores faltantes (a serem supridos mediante concurso público).

Especificamente em relação aos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo, existiam apenas três auditores que realizavam fiscalizações das cotas de pessoas com deficiência nesses e em outros noventa e cinco municípios do estado do Rio Grande do Sul, ou seja, um número notadamente insuficiente para fiscalizar todas as empresas sujeitas à contratação de pessoas com deficiência.

Tendo em vista a redução drástica do número de auditores fiscais do trabalho no âmbito geral, o Ministério do Trabalho priorizou a atividade fiscalizadora em relação ao cumprimento das cotas de pessoas com deficiência por meio da utilização de bancos de dados informatizados (RAIS³¹, CAGED³², SFIT³³, IDEB³⁴) para acompanhamento das contratações de pessoas com deficiência pelas empresas.

Quanto à acessibilidade, o Estatuto da Pessoa com Deficiência dispõe desta forma:

[...] acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência [...] (DOC. 2, fl. 5, d. 2015).

Outrossim, no que se refere à análise da inclusão social laboral, adota-se o posicionamento de Sasaki (2003b), que compreende a acessibilidade de um modo

³¹ Relação Anual de Informações Sociais.

³² Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.

³³ Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.

³⁴ Índícios de Débitos e Irregularidades Trabalhistas.

abrangente por meio de seis dimensões: arquitetônica, comunicacional, metodológica, programática, instrumental e atitudinal.

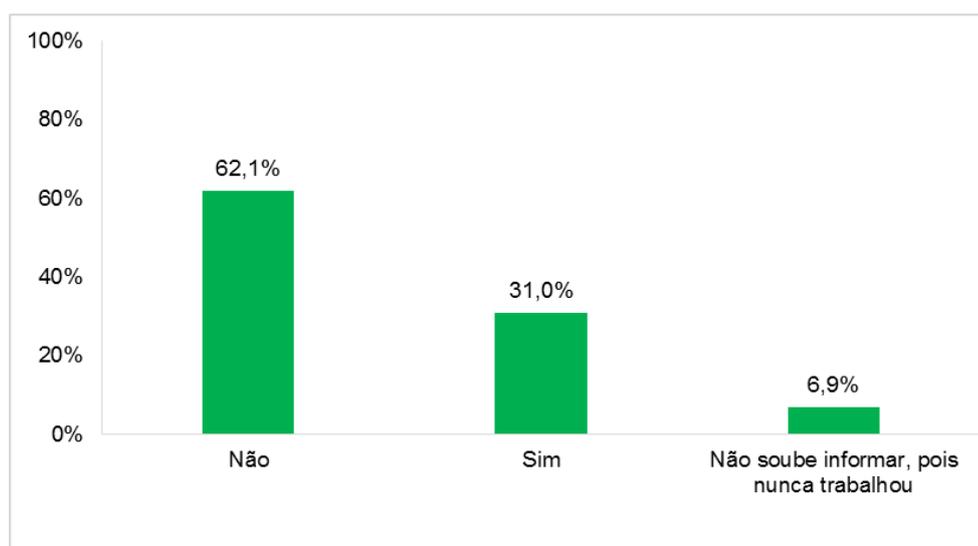
Por isso, a mera contratação regular (regime da Consolidação das Leis do Trabalho) não significa que haverá a inclusão social laboral das pessoas com deficiência. Para que se verifique a prática inclusiva laboral, é necessário também que exista a igualdade de oportunidades e, por conseguinte, que sejam atendidas as questões de acessibilidade nas dimensões já citadas.

Segundo Sasaki (2010), acessibilidade é um atributo essencial do ambiente que garante a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência. A acessibilidade, portanto, proporciona a eliminação dos mais diferentes tipos de barreira.

Nesse contexto, passa-se a analisar, a seguir, as respostas dos entrevistados a partir dessa perspectiva.

Para verificar o preenchimento das cotas de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, fez-se a seguinte pergunta aos entrevistados: você está (esteve) incluído no sistema legal de cotas para pessoas com deficiência nas empresas? As respostas estão demonstradas no Gráfico 5.

Gráfico 5 - Você está (esteve) incluído no sistema legal de cotas para pessoas com deficiência nas empresas?



Fonte: elaborado pelo autor

Nota-se que apenas 31,0% afirmaram que estão ou estiveram incluídos no sistema legal de cotas para pessoas com deficiência nas empresas, ao contrário,

62,1% afirmaram que não estão ou mesmo estiveram incluídos nas cotas, e 6,9% afirmaram que nunca trabalharam.

O percentual de indivíduos que responderam que estão ou estiveram incluídos no sistema legal de cotas para pessoas com deficiência (31,0%) é muito inferior em relação ao percentual de vagas preenchidas no País inteiro, que corresponde a 48,8%³⁵ do total de vagas reservadas (cotas legais).

Nesse aspecto, cabe frisar que muitos dos respondentes podem não ter a devida compreensão do que seja a expressão “sistema legal de cotas para pessoas com deficiência”.

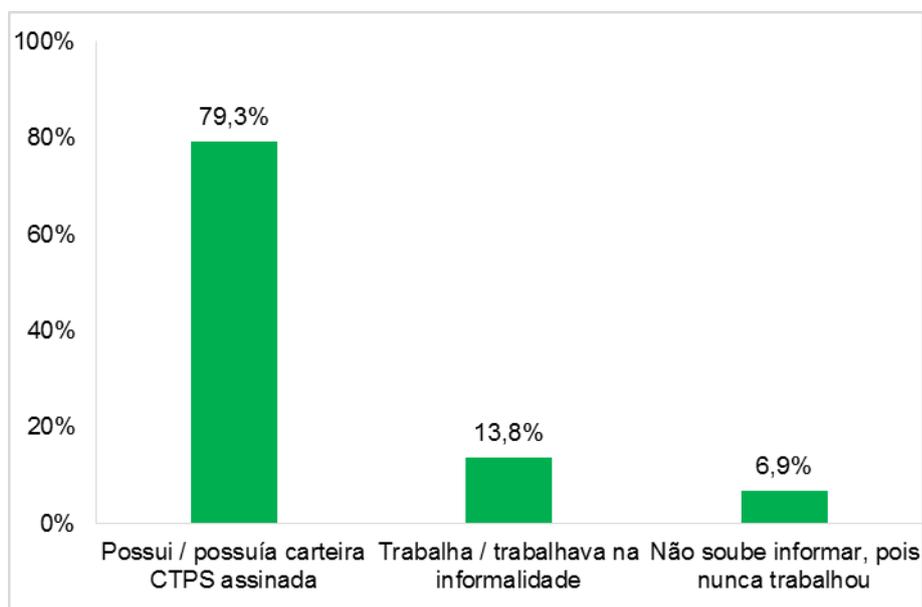
Nessa perspectiva, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, sob o prisma da inclusão social, explicita que “[...] A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa [...]” (DOC. 2, fl. 6, d. 2015).

Isso quer dizer que, no âmbito trabalhista, embora a pessoa com deficiência seja contratada regularmente (regime da Consolidação das Leis do Trabalho), não é obrigada a assinar o termo de aceitação de ser incluída no sistema legal de cotas, pois se entende que ela não possui garantia (estabilidade) provisória no emprego.

Com o objetivo de esclarecer a situação contratual laboral dos entrevistados, fez-se outra pergunta: você possui/possuía Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, ou você trabalha/trabalhava na informalidade? O Gráfico 6 traz os resultados.

³⁵ Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano de 2015.

Gráfico 6 - Você possui/possuía Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, ou você trabalha/trabalhava na informalidade?



Fonte: elaborado pelo autor

Constata-se, de forma surpreendente e positiva, que 79,3% declararam que estão trabalhando ou trabalharam mediante contrato de trabalho regular, isto é, estão laborando ou laboraram com a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Essa situação vai ao encontro ao trecho da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que assim dispõe:

[...] Devem ser asseguradas às pessoas com deficiência o exercício dos seus direitos trabalhistas e sindicais em condições de igualdade com as demais pessoas. [...] (DOC. 2, fl. 3, d. 2009).

Entretanto, 13,8% informaram que trabalham (trabalhavam) na informalidade, e 6,9% não souberam informar, pois nunca trabalharam.³⁶

Para os que responderam “possui (possuía) CTPS assinada” e “trabalha (trabalhava) na informalidade”, perguntou-se: qual a função que exerce (exercia)? Na Tabela 4, constam os resultados.

³⁶ No que se refere às duas pessoas (6,9%) que não souberam informar, pois nunca trabalharam, informa-se que elas não serão objeto das próximas análises no presente capítulo que trata de inclusão social laboral da pessoa com deficiência.

Tabela 4 - Qual a função que exerce (exercia)?

Função	Possui (possuía) CTPS assinada	Trabalha (trabalhava) na informalidade
Colocador de vidros	0,0% (0)	25,0% (1)
Empresário de eletroeletrônicos	0,0% (0)	25,0% (1)
Estagiário	0,0% (0)	25,0% (1)
Recepcionista	0,0% (0)	25,0% (1)
Empacotador	8,7% (2)	0,0% (0)
Arrumadeira	4,4% (1)	0,0% (0)
Assistente de biblioteca	4,4% (1)	0,0% (0)
Auxiliar de cozinha	4,4% (1)	0,0% (0)
Auxiliar de estoque	4,4% (1)	0,0% (0)
Auxiliar de limpeza	4,4% (1)	0,0% (0)
Operador de máquina para transformação de borracha	4,4% (1)	0,0% (0)
Balconista de farmácia	4,4% (1)	0,0% (0)
Cobrador de ônibus	4,4% (1)	0,0% (0)
Eletricista automotivo	4,4% (1)	0,0% (0)
Auxiliar administrativo	4,4% (1)	0,0% (0)
Mecânico industrial	4,4% (1)	0,0% (0)
Operador de caixa	4,4% (1)	0,0% (0)
Técnico em informática	4,4% (1)	0,0% (0)
Operador de máquina e comando numérico	4,4% (1)	0,0% (0)
Porteiro	4,4% (1)	0,0% (0)
Repositor de mercadorias	4,4% (1)	0,0% (0)
Vendedor	4,4% (1)	0,0% (0)
Serviços gerais	4,4% (1)	0,0% (0)
Agente operacional	4,4% (1)	0,0% (0)
Auxiliar de escritório	4,4% (1)	0,0% (0)
Auxiliar de padaria e confeitaria	4,4% (1)	0,0% (0)
Total	100% (23)	100% (4)

Fonte: elaborada pelo autor

Em relação às quatro pessoas que informaram que trabalham (trabalhavam) na informalidade, fazem-se as ponderações seguintes:

- Um respondente informou que é estagiário. O estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de

ensino médio, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. Assim, não se configura em trabalho informal, porém, não se enquadra na temática “inclusão social laboral no mercado formal de trabalho”;

- Um respondente informou que atua como empresário de eletroeletrônicos. Portanto, é empreendedor, e não trabalhador informal. Logo, também não se enquadra na temática “inclusão social laboral no mercado formal de trabalho”;
- Um respondente informou que atua na função de colocador de vidros, sem Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, e outro salientou que exerce a função de recepcionista, também na informalidade. Tendo em vista que esses respondentes trabalham sem qualquer direito trabalhista, não têm possibilidade de gozar de iguais oportunidades em relação aos demais empregados, ou seja, foram incorporadas ao trabalho por meio do trabalho precário (MARTINS, 1997);
- Pelas explanações descritas acima, esses quatro respondentes não serão objeto de posteriores análises no curso do presente capítulo.

No que diz respeito às vinte e três pessoas restantes que informaram que trabalham ou trabalhavam com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, verificou-se que essas laboram nas mais diversas funções nas empresas.

Essa situação demonstra a superação de associação restritiva de que pessoa com deficiência visual deve ser contratada como telefonista, de que deficiente físico (principalmente, cadeirante) tem de ser contratado para trabalhar com o teleatendimento. Também se constatou que a totalidade das pessoas com deficiência foi empregada para funções materiais subalternas.

De outra banda, é necessário, nesta parte, abordar novamente a questão do tipo de deficiência e, por isso, aos que declararam estar laborando ou terem laborado com a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, perguntou-se: qual o seu tipo de deficiência? Verificam-se os resultados na Tabela 5.

Tabela 5 - Tipos de deficiência x trabalha (trabalhou) com a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada

Tipo de deficiência	Trabalha (trabalhou) com a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada
Deficiência física	52,2%
Deficiência visual	21,7%
Deficiência mental	8,7%
Deficiência auditiva	13,1%
Deficiência intelectual	4,3%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Da análise da Tabela 5, verifica-se que 52,2% dos selecionados para trabalhar com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada são deficientes físicos.

Nesse sentido, salienta-se que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência proíbe “[...] a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de [...] *seleção* [...]” (DOC. 2, fl. 3, d. 2009). (Grifou-se)

Isso quer dizer que existe proibição de toda distinção que tenha o objetivo de prejudicar o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência. Na prática, porém, o que se percebe é o contrário, pois as seleções priorizam amplamente as pessoas com deficiência física em detrimento dos demais tipos de deficiência.

Contudo, os dados antes mencionados apresentam uma situação positiva, qual seja: os 21,7% de deficientes visuais contratados correspondem ao dobro do percentual nacional, que de é de 10,4%³⁷. Esse resultado é positivo, pois a pessoa com deficiência visual, além de superar as barreiras arquitetônicas, tem de transpor as barreiras atitudinais, ou seja, os preconceitos, que não são pequenos em relação a esse tipo de deficiência.

Segundo Sasaki (2003b), a acessibilidade arquitetônica abrange a eliminação de barreiras físicas dentro do estabelecimento da empresa, no entorno do prédio, bem como os meios de transporte utilizados pelos empregados. Sob esse aspecto, analisar-se-á agora a questão do transporte.

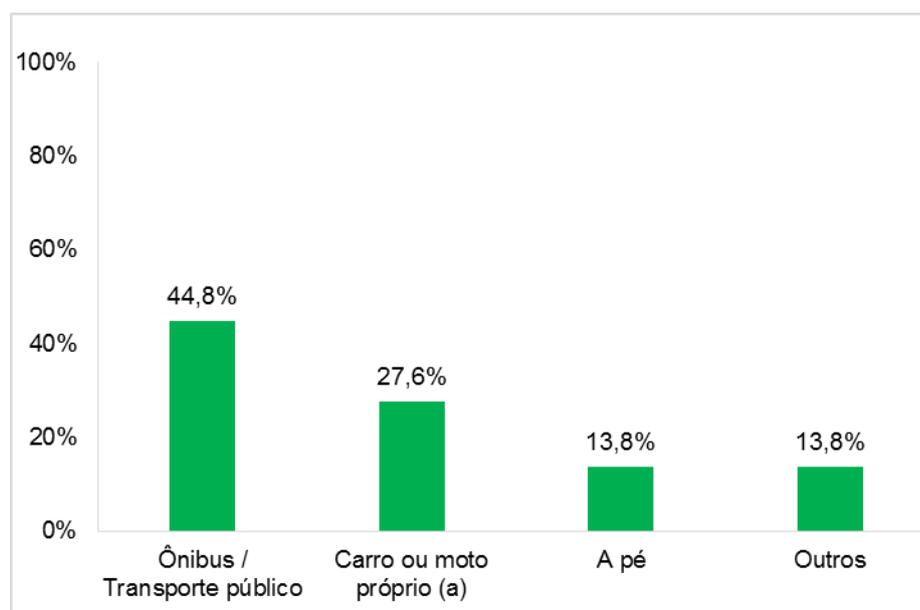
³⁷ Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano de 2015.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência expõe:

[...] O direito ao transporte e à mobilidade da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida será assegurado em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, por meio de identificação e de eliminação de todos os obstáculos e barreiras ao seu acesso. [...] Para fins de acessibilidade aos serviços de transporte coletivo terrestre, aquaviário e aéreo, em todas as jurisdições, consideram-se como integrantes desses serviços os veículos, os terminais, as estações, os pontos de parada, o sistema viário e a prestação do serviço. [...] (DOC. 3, fl. 7, d. 2015).

Por esse motivo, perguntou-se aos entrevistados: no trajeto casa-trabalho e vice-versa, qual o meio de transporte que você utiliza/utilizava? No Gráfico 7, visualizam-se os percentuais correspondentes às respostas.

Gráfico 7 - No trajeto casa-trabalho e vice-versa, qual o meio de transporte que você utiliza/utilizava?



Fonte: elaborado pelo autor

Analisando o Gráfico 7, percebe-se que 44,8% dos respondentes que já haviam laborado ou estavam laborando utilizavam o transporte coletivo (ônibus, metrô, etc.). Além disso, esse gráfico deve ser analisado conjuntamente com outra pergunta da entrevista semiestruturada (Você deseja mencionar mais alguma coisa ou complementar algo?), pois, nesse questionamento, nenhum respondente mencionou a existência de barreiras que impedissem ou dificultasse o acesso ao transporte. Dessa forma, entende-se que o transporte coletivo utilizado pelos respondentes é acessível e garante o seu uso de acordo o seguinte trecho do Estatuto da Pessoa com Deficiência:

[...] O direito ao transporte [...] da pessoa com deficiência será assegurado em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, por meio de identificação e de eliminação de todos os obstáculos e barreiras ao seu acesso. (DOC. 3, fl. 7, d. 2015).

Além disso, o Brasil é um país em desenvolvimento, onde o transporte coletivo, de modo especial, o ônibus apresenta problemas, como, por exemplo, péssimo estado de conservação, carência de horários e de rotas. Na Europa, ao contrário, a qualidade do transporte coletivo é boa, por isso, a maioria da população utiliza o transporte coletivo (ônibus, metrô, etc.).

Quanto aos 27,6% que informaram utilizar veículo ou motocicleta própria, também se deve analisar essa questão em conjunto com a última pergunta da entrevista semiestruturada (Você deseja mencionar mais alguma coisa ou complementar algo?), já que nessa nenhum respondente mencionou a existência de barreiras, portanto, entende-se que os veículos estão de acordo o Código de Trânsito Brasileiro e possuem as adaptações definidas pela junta médica do Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN), como, por exemplo, direção hidráulica ou elétrica, câmbio automático, volante de direção com pomo giratório, sistema de freio e acelerador acionado pela mão, entre outras.

Também em relação à acessibilidade arquitetônica, bem como à acessibilidade instrumental, fez-se o questionamento constante na Tabela 6.

Tabela 6 - A empresa na qual você trabalha (trabalhava) realizou alguma adaptação na estrutura física da empresa e/ou no local onde você trabalha (por exemplo, portas, mesas, cadeiras, etc.) com o objetivo de facilitar o desempenho de suas atividades?

Respostas	%
Sim	13%
Não	87%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Nota-se, a partir dos dados constantes na Tabela 6, que a quase totalidade dos respondentes (87%) informou que a empresa não realizou adaptações na sua estrutura física e/ou no local de trabalho. Isso demonstra que a imensa maioria das empresas nas quais os respondentes trabalham ou trabalhavam não respeitou integralmente as questões relativas à acessibilidade arquitetônica e instrumental.

Aliás, é importante esclarecer que o Estatuto da Pessoa com Deficiência classifica como “[...] barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados [...]” (DOC. 3, fl. 5, d. 2015).

Por conseguinte, verifica-se que tal disposição não é tão abrangente quanto o posicionamento de Sasaki (2003b), que considera como acessibilidade arquitetônica aquela que envolve a superação de barreiras do prédio do estabelecimento da empresa e do transporte utilizados pelos empregados e considera como acessibilidade instrumental aquela que envolve a superação de barreiras nos instrumentos de trabalho, como, por exemplo, máquinas, equipamentos, computador, entre outros.

Para os que responderam “Sim” para o questionamento anterior, perguntou-se: quais? As respostas constam na Tabela 7.

Tabela 7 - Tipos de adaptações realizadas na empresa

Tipos de adaptações	Sim
Adaptação de mesas e cadeiras	33,3%
Adaptação dos níveis do piso	33,3%
Redução de escadas	33,3%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

A partir da Tabela 7, percebe-se que as empresas fizeram as adaptações necessárias (nas mesas, nas cadeiras, nos níveis do piso, nas escadas) para que as pessoas com deficiência pudessem prestar serviços em condições justas, favoráveis de trabalho. Essas poucas empresas evitaram uma situação de discriminação conforme prevê o Estatuto da Pessoa com Deficiência: [...] É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de [...] *permanência no emprego* [...] (DOC. 2, fl. 4, d. 2015). (Grifou-se)

Nesse sentido, entende-se que a eventual ausência de acessibilidade arquitetônica ou instrumental e a recusa na realização das adaptações razoáveis no ambiente de trabalho configuram uma discriminação.

Com o objetivo de analisar a acessibilidade sob outras dimensões (por exemplo, comunicacional – inexistência de barreiras relacionadas à comunicação interpessoal, metodológica – inexistência de barreiras quanto à execução das tarefas da função), perguntou-se aos entrevistados: você possui (possuía) alguma

dificuldade no desempenho de suas atividades na empresa? A Tabela 8 traz os resultados.

Tabela 8 - Você possui (possuía) alguma dificuldade no desempenho de suas atividades na empresa?

Respostas	%
Sim	13,0%
Não	87,0%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Em análise, observa-se que a grande maioria (87%) respondeu que não tinha dificuldade no desempenho de suas atividades na empresa, o que demonstra que lhes foi oferecido um ambiente laboral adequado sob a ótica comunicacional e metodológica (esta em relação à execução de tarefas da função) de acordo com o disposto no seguinte trecho: “[...] As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza *são obrigadas a garantir ambientes de trabalho inclusivos*” (DOC. 2, fl. 4, 2015). (Grifou-se)

Para os que responderam que possuem (possuíam) alguma dificuldade no desempenho de suas atividades na empresa, perguntou-se: quais? Os resultados estão evidenciados na Tabela 9.

Tabela 9 - Tipos de dificuldades

Tipos de dificuldades	Sim
Dificuldades de comunicação	66,7%
Precisava do auxílio de colega de trabalho para lhe ajudar no início das tarefas	33,3%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Observa-se que 66,7% informaram ter dificuldades de comunicação. Percebe-se que, nesses casos, houve falhas das empresas, isto é, barreiras não superadas em relação à acessibilidade comunicacional, principalmente no que se refere à disponibilização de intérprete de Língua dos Sinais (LIBRAS) e de recursos de tecnologia assistiva, como, por exemplo, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados.

Quanto aos 33,33% que salientaram que “precisavam do auxílio de colega de trabalho para lhe ajudar no início das tarefas”, essa situação não se configura como uma barreira ou ausência de acessibilidade (comunicacional, metodológica ou de

qualquer outra dimensão), tendo em vista que é possível o auxílio no trabalho, conforme previsto no seguinte trecho:

[...] provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização [...] de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho [...] DOC. 2, fl. 4, 2015).

No que diz respeito à análise da acessibilidade atitudinal (ambiente de trabalho sem preconceitos e discriminações), realizou-se a seguinte pergunta: você entende que a relação interpessoal com colegas e/ou chefias é (era) satisfatória? Na Tabela 10, apresentam-se os resultados.

Tabela 10 - Você entende que a relação interpessoal com colegas e /ou chefias é (era) satisfatória?

Respostas	%
Sim	91,3%
Não	8,7%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Em análise, observa-se que a quase totalidade, isto é, 91,3% afirmaram que a relação interpessoal, no ambiente de trabalho, com colegas e/ou chefias é (era) satisfatória.

No que se refere aos 8,7% que entenderam que a relação interpessoal com colegas e/ou chefias não é/era satisfatória, perguntou-se: por quê? Entretanto, eles não souberam ou não quiseram informar.

Em relação aos entrevistados que responderam positivamente, perguntou-se: por quê? E obtiveram-se os resultados constantes na Tabela 11.

Tabela 11 - Motivo de satisfação no que tange à relação interpessoal

Explicações	Sim
Existe (existia) bom relacionamento entre os colegas	26,1%
É (era) uma relação normal	26,1%
Existe (existia) um bom ambiente de trabalho	17,5%
Existe (existia) boa comunicação entre os colegas	13,0%
Existe (existia) companheirismo entre os colegas	8,7%
Auxilia (auxiliava) no crescimento pessoal	4,3%
Existe (existia) compreensão dos colegas quanto a sua deficiência.	4,3%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Verifica-se, a partir das respostas, que realmente a relação interpessoal das pessoas com deficiência com colegas e /ou chefias é/era satisfatória.

Destaca-se que 26,1% informaram que “existe (existia) bom relacionamento entre os colegas”, e 17,5% afirmaram “que existe (existia) um bom ambiente de trabalho”. Nota-se, portanto, que, nas empresas onde trabalham ou trabalhavam os respondentes, foram tomadas medidas de sensibilização do quadro de empregados, com a finalidade de eliminar preconceitos, estereótipos, barreiras atitudinais, possibilitando o respeito às pessoas com deficiência, de acordo com o trecho da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que prescreve que é necessário proteger os direitos das pessoas com deficiência: “[...] em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho [...] e proteção contra o assédio no trabalho [...]” (DOC. 2, fl. 3, d. 2009).

Sob essa ótica, para verificar a acessibilidade na dimensão programática, ou seja, aquela relacionada às barreiras invisíveis, como, por exemplo, decisões dos empregadores ou de integrantes da diretoria que prejudiquem a prestação do trabalho por parte da pessoa com deficiência em igualdade de condições com os não deficientes, perguntou-se aos entrevistados: você acha que o salário que a empresa paga (pagava) para você é (era) igual ao que a empresa paga (pagava) para outros empregados que exercem (exerciam) a mesma função e não eram pessoas com deficiência? As respostas constam na Tabela 12.

Tabela 12 - Você acha que o salário que a empresa paga (pagava) para você é (era) igual ao que a empresa paga (pagava) para outros empregados que exercem (exerciam) a mesma função e não eram pessoas com deficiência?

Resposta	%
Sim	83%
Não	17%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Percebe-se que 83% dos respondentes entendem que o salário que a empresa paga (pagava) para as pessoas com deficiência é (era) igual ao que a empresa paga (pagava) para outros empregados que exercem (exerciam) a mesma função e não eram pessoas com deficiência, ao passo que 17% aduziram o contrário.

Além disso, era necessário explicar. Dessa forma, para os que responderam “sim”, solicitou-se: explique. Obtiveram-se os resultados constantes na Tabela 13.

Tabela 13 – Explique

Explicações	Sim
O salário é (era) o mesmo para os empregados que exercem (exerciam) a mesma função	52,6%
Não soube informar	37,0%
Era a única que exercia a função na empresa, mas estava compatível com o mercado de trabalho	5,2%
Sim, porém tinha uma carga horária menor	5,2%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Constata-se que 52,6% dos respondentes explicaram que os empregadores pagam (pagavam) os mesmos salários para os empregados que exercem (exerciam) a mesma função. Ora, esse apontamento se amolda ao disposto na legislação laboral, que determina que para trabalho igual deve ser pago um salário igual.

No que tange ao respondente que informou que seu salário era igual ao dos demais empregados que exerciam a mesma função, porém possuía uma jornada de trabalho reduzida, ele recebia um salário por hora igual, entretanto o resultado numérico era menor devido ao fato de sua jornada ser proporcionalmente menor. Nessa situação, não há incongruência em relação ao princípio da isonomia salarial.

Em relação aos que responderam “não”, solicitou-se: explique. Os resultados estão evidenciados na Tabela 14.

Tabela 14 - Explique

Explicações	Sim
Não soube informar	75%
Era o empregado mais novo da empresa	25%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Nota-se que aqueles que responderam que o salário que a empresa paga (pagava) para as pessoas com deficiência não é (era) igual ao que a empresa paga (pagava) para outros empregados que exercem (exerciam) a mesma função e não eram deficientes, infelizmente, não souberam informar o motivo de sua resposta.

Quanto ao respondente que afirmou que o motivo era por ser o empregado mais novo na empresa, salienta-se que unicamente com essa resposta não se pode

afirmar que existiu uma espécie de discriminação em relação ao salário dessa pessoa com deficiência.

Ainda no que se refere à igualdade de oportunidades, destaca-se o Estatuto da Pessoa com Deficiência na parte que dispõe que

[...] A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso [...] a planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados. (DOC. 2, fl. 4, d. 2015)

Desta feita, com o objetivo de aprofundar a análise da acessibilidade na dimensão programática, bem como para verificar se existe efetiva aplicação do disposto, fez-se a seguinte pergunta: a empresa na qual você trabalha/trabalhava lhe fornece/forneceu oportunidades para assumir outras responsabilidades e ser promovido no âmbito organizacional? Os resultados constam na Tabela 15.

Tabela 15 - A empresa na qual você trabalha/trabalhava lhe fornece/forneceu oportunidades para assumir outras responsabilidades e ser promovido no âmbito organizacional?

Respostas	%
Sim	34,8%
Não	56,5%
Não soube informar	8,7%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Verifica-se que 56,5% dos respondentes aduziram que a empresa na qual trabalham/trabalhavam não fornece/forneceu oportunidades para assumir outras responsabilidades e serem promovidos no âmbito organizacional; 34,8% informaram que a empresa na qual trabalham/trabalhavam fornece/forneceu oportunidades para assumirem outras responsabilidades e serem promovidos no âmbito organizacional; e 8,7% não souberam informar.

Ressalta-se que a informação de que 56,5% dos respondentes não tiveram oportunidades para assumir outras responsabilidades e ser promovidos na empresa na qual trabalham (trabalhavam) apresenta-se em choque com a ideia de inclusão social no trabalho, a qual prevê que as empresas devem possibilitar às pessoas com deficiência condições justas e favoráveis de trabalho, de forma igualitária em relação aos empregados não deficientes.

No que tange aos 34,8% que responderam positivamente, solicitou-se: explique. E obtiveram-se os resultados constantes na Tabela 16.

Tabela 16 - Explique

Explicações	Sim
Foi promovido de cargo	25%
Oportunidade de crescimento profissional	25%
Oportunidade de trabalhar em outro setor da empresa	25%
Oportunidade de crescimento profissional e qualificação profissional	12,5%
Oportunidade de trabalhar em todos os setores da empresa	12,5%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Das situações apontadas, destacam-se as seguintes: 25% foram promovidos de cargo na empresa em que trabalham (trabalhavam); 25% tiveram oportunidade de crescimento profissional; e 25% receberam a oportunidade de trabalhar em outro setor da empresa.

Outrossim, buscando analisar a satisfação da pessoa com deficiência no que se refere à sua atividade profissional, fez-se a seguinte pergunta: você se sente (sentia) realizado profissionalmente com as atividades que você desempenha (desempenhava)? Os resultados podem ser visualizados na Tabela 17.

Tabela 17 - Você se sente (sentia) realizado profissionalmente com as atividades que você desempenha (desempenhava)?

Respostas	%
Sim	74,0%
Não	21,7%
Não soube informar	4,3%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Constata-se que a imensa maioria (74%) se sente (sentia) realizada profissionalmente com as atividades que desempenha (desempenhava) na empresa; 21,7% não se sentem (sentiam) realizados profissionalmente com as atividades que desempenham (desempenhavam) na empresa, ao passo que 4,3% não souberam informar.

Para os que responderam “sim”, perguntou-se: por quê? Verificam-se os resultados na Tabela 18.

Tabela 18 - Motivo de satisfação com as atividades realizadas na empresa

Explicações	Sim
Faz o que gosta	52,9%
Aprendeu e desenvolveu suas habilidades de forma satisfatória	17,6%
Bom ambiente de trabalho	11,8%
Boa experiência profissional	5,9%
Atuava na área do curso	5,9%
Foi o seu primeiro emprego	5,9%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Verifica-se que 52,9% dos respondentes informaram que se sentem (sentiam) realizados profissionalmente, tendo em vista que fazem (faziam) o que gostam (gostavam); 17,6% dos respondentes informaram que se sentem (sentiam) realizados profissionalmente, pois aprenderam e desenvolveram as respectivas habilidades de forma satisfatória; 11,8% dos respondentes informaram que se sentem (sentiam) realizados profissionalmente, pois tinham (têm) um bom ambiente de trabalho na empresa; 5,9% dos respondentes informaram que se sentem (sentiam) realizados profissionalmente, tendo em vista que é (foi) uma boa experiência profissional; 5,9% dos respondentes informaram que se sentem (sentiam) realizados profissionalmente, pois atuavam na área do curso de qualificação profissional, e 5,9% dos respondentes informaram que se sentem (sentiam) realizados profissionalmente, uma vez que foi o seu primeiro emprego.

Por outro lado, para as cinco pessoas com deficiência que responderam “não”, perguntou-se: por quê? Na Tabela 19, estão expressos os resultados.

Tabela 19 - Por quê?

Explicações	Não
Não gosta (gostava) da sua área de atuação	40%
Devido à falta de comunicação	20%
Gostaria de trabalhar em uma empresa que oferecesse mais oportunidades de crescimento profissional	20%
Possui poucas experiências profissionais	20%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Verifica-se que 40% dos respondentes informaram que não se sentem (sentiam) realizados profissionalmente, pois não gostam (gostavam) da sua área de atuação; 20% dos respondentes informaram que não se sentem (sentiam) realizados

profissionalmente devido à falta de comunicação; 20% dos respondentes informaram que não se sentem (sentiam) realizados profissionalmente, pois desejam trabalhar em uma empresa que ofereça mais oportunidades de crescimento profissional, e 20% dos respondentes informaram que não se sentem (sentiam) realizados profissionalmente, porque possuem poucas experiências profissionais.

Especificamente quanto ao respondente que disse que não se sente realizado profissionalmente devido à falta de comunicação, isso reforça a análise anterior de que, nesse caso específico, ocorreu falha por parte da empresa em relação à acessibilidade comunicacional

A partir da exposição feita até o momento, pode-se concluir este capítulo apontando as conclusões que seguem.

A primeira é que as caracterizações das deficiências não podem ser restritivas, tendo em vista que as deficiências são resultantes da interação entre impedimentos, fatores contextuais: ambientais e pessoais, como, por exemplo, as alterações articulares ou da coluna vertebral importantes, que limitam a amplitude de movimentos, e as deformidades estéticas estigmatizantes.

A segunda é que, no âmbito brasileiro, ocorreram progressos, no período de 2009 a 2015, em relação ao número de pessoas com deficiência que foram incluídas no mercado formal de trabalho. Dada a própria dinâmica capitalista – e os circuitos de desigualdade e fragilidade social que dela decorrem -, não é possível esperar que todas as pessoas com deficiência se insiram no mercado formal de trabalho. Porém, das 827.000 vagas que existem referentes às cotas de pessoas com deficiência, ainda há 423.745 vagas (51,2%) a serem preenchidas, isto é, a inclusão social laboral apresenta-se incompleta.

A terceira conclusão que se buscou demonstrar diz respeito à hipótese de que a inclusão dos matriculados no âmbito do mercado de trabalho ocorre de forma precária, marginal e instável. Tal hipótese se confirmou, tendo em vista que, por vezes, as situações analisadas se aproximam da inclusão precária, marginal e instável no mercado de trabalho e, às vezes, aproximam-se da perspectiva de inclusão social no ambiente laboral, na qual as pessoas com deficiência e a sociedade buscam, em conjunto, equacionar problemas, encontrar soluções com o objetivo de efetivar a equiparação de oportunidade para todos. Desta forma, tais situações apresentam instabilidade.

Isto é, a mera contratação regular (sob a ótica trabalhista) de pessoas com deficiência não significa que haverá a inclusão social laboral das pessoas com deficiência. Para que se verifique a prática inclusiva laboral, é necessário também que exista a igualdade de oportunidades e, por conseguinte, que sejam atendidas as questões de acessibilidade, superando-se, assim, as barreiras excludentes nas seguintes dimensões: arquitetônica, comunicacional, metodológica, programática, instrumental e atitudinal (SASSAKI, 2010).

Em relação aos entrevistados, verifica-se a hipótese antes mencionada na medida em que:

a) 79,3% dos entrevistados declararam que estão laborando ou laboraram com a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Tal situação se aproxima da inclusão social laboral.

b) as questões de acessibilidade nas dimensões comunicacionais (como, por exemplo, superação das barreiras na comunicação interpessoal, na comunicação escrita, inclusive tecnologias assistivas); metodológica (como, por exemplo, inexistência de barreiras quanto à execução das tarefas da função) e atitudinal (como, por exemplo, ambiente de trabalho sem preconceitos e discriminações), na maioria das situações, afastam-se da hipótese de trabalho precário, marginal e instável, contudo excepcionalmente se aproximam.

c) as questões relacionadas à acessibilidade arquitetônica (como, por exemplo, a superação das barreiras físicas dentro do estabelecimento e no que se refere aos meios de transporte utilizados pelos empregados); à acessibilidade instrumental (como, por exemplo, máquinas e equipamentos de trabalho) e à acessibilidade programática (como, por exemplo, oportunidades para assumir outras responsabilidades e ser promovido no âmbito organizacional), na maioria das vezes, aproxima-se da hipótese de trabalho precário, marginal e instável.

Pelo exposto, constata-se que o não atendimento das questões de acessibilidade, de maneira integral, confirma a hipótese de inclusão precária, marginal e instável no mercado de trabalho.

No próximo capítulo, abordam-se a qualificação profissional e o impacto do Pronatec/Viver sem Limite na inclusão social laboral das pessoas com deficiência.

5 A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O objetivo deste capítulo é fundamentar a hipótese de que as pessoas com deficiência não obtêm qualificação profissional com a conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite e, por conseguinte, tal programa não impacta na inclusão social laboral das pessoas com deficiência, pois a inclusão acontece de maneira precária, marginal e instável. Essa hipótese se confirmou, pois as situações analisadas ora aproximam-se dessa afirmação, ora afastam-se, ou seja, apresentam-se instáveis.

Além disso, conforme se abordou no capítulo anterior, para que ocorra a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir da perspectiva da inclusão social laboral, é necessária não só a contratação regular (regime da Consolidação das Leis do Trabalho), mas também a igualdade de oportunidades e, por conseguinte, que sejam atendidas as questões de acessibilidade, superando-se, assim, as barreiras excludentes em todas as suas dimensões. Portanto, a não implementação dessas questões em sua totalidade configura-se em uma inclusão precária, marginal e instável.

Especificamente em relação aos cursos do Pronatec/viver sem Limite, verificou-se que o número de pessoas com deficiência matriculadas ainda é pequeno, bem como a evasão nos cursos é enorme.

Cabe lembrar que a qualificação profissional, como princípio educativo, deve oferecer à pessoa com deficiência a possibilidade de mediar suas relações com e no mundo, a fim de que o trabalho se constitua em uma via de inclusão social e cidadania.

Na primeira parte do presente capítulo, denominada de “Educação e qualificação profissional inclusiva”, é realizada uma análise do Pronatec/Viver sem Limite sob o enfoque da educação inclusiva, ou seja, é feita uma análise do número total pessoas com deficiência matriculadas no Pronatec/Viver sem Limite no País, do número total pessoas sem deficiência matriculadas no Pronatec, bem como do número de pessoas com deficiência matriculadas no Pronatec/Viver sem Limite no período 17/11/2011 a 31/12/2015, nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo, além das motivações que ocasionaram o abandono dos cursos.

Na segunda parte do capítulo, chamada de “O impacto da conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem limite na inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência”, é analisado se e de que forma as pessoas com deficiência que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite foram incluídas no mercado formal de trabalho a partir da perspectiva da inclusão social laboral. Também serão abordados nessa parte os limites e os avanços do Pronatec/Viver sem Limite como política pública.

5.1 EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL INCLUSIVA

Conforme mencionado, a educação inclusiva é o conjunto de princípios e procedimentos implementados pelos sistemas de ensino para adequar a realidade das instituições de ensino à realidade dos alunos, que, por sua vez, devem representar toda a diversidade humana (SASSAKI, 2003a).

Para o referido autor, as instituições de ensino passam a ser chamadas inclusivas no momento em que decidem aprender com os alunos o que deve ser eliminado, modificado, substituído ou acrescentado nas seis áreas de acessibilidade (arquitetônica, atitudinal, comunicacional, metodológica, instrumental e programática), a fim de que cada aluno possa aprender pelo seu estilo de aprendizagem e com o uso de todas as suas múltiplas inteligências.

A qualificação profissional, por sua vez, deve propiciar às pessoas com deficiência a construção de uma aprendizagem que se volte ao plano de garantia da cidadania e, paralelamente, de seus direitos.

O artigo 28 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, prevê que a pessoa com deficiência terá “[...] acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho” (DOC. 1, fl. 3, d. 2011). Tal dispositivo, em parte, é apropriado. Entretanto, de acordo com ponderações anteriores, a educação profissional deve oferecer mais do que o acesso ao mercado de trabalho, isto é, oferecer à pessoa com deficiência a possibilidade de mediar suas relações com e no mundo, a fim de que o trabalho se constitua em uma via de inclusão social e de cidadania.

A Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, que instituiu o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), dispõe que “*Será estimulada a participação das pessoas com deficiência nas ações de educação profissional e*

tecnológica desenvolvidas no âmbito do Pronatec [...]” (DOC. 1, fl. 3, d. 2011). (Grifou-se)

Quanto às ponderações acerca da educação inclusiva, verifica-se que houve uma barreira programática não superada que determina simplesmente que “será estimulada a participação das pessoas com deficiência”, porém não esclarece de que forma serão incentivadas as matrículas e a permanência das pessoas com deficiência nos cursos do Pronatec.

Além disso, esse programa somente passou a existir de fato para as pessoas com deficiência quase um mês depois, ou seja, no de 17 de novembro de 2011, quando foi publicado o Decreto nº 7.612, que tem a finalidade de articular políticas, programas e ações que possibilitem que as pessoas com deficiência exerçam, de forma plena, os direitos constantes na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Nesse Decreto, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego, no que se refere às pessoas com deficiência, foi inserido no eixo da educação e passou a ser denominado de Pronatec/Viver sem Limite.

Sob esse aspecto, um trecho do Estatuto da Pessoa com Deficiência define que esta tem acesso “[...] à educação profissional e tecnológica em *igualdade de oportunidades* e condições com as demais pessoas [...]” (DOC. 1, fl. 4, d. 2015). (Grifou-se)

Ao analisar o referido documento, verifica-se que, no âmbito inicial do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), não foi respeitada a igualdade de condições, tendo em vista que tal programa foi instituído no dia 26 de outubro de 2011, porém, para as pessoas com deficiência, só foi regulamentado no dia 17 de novembro de 2011, com a nomenclatura de Pronatec/Viver sem Limite.

Sabendo-se que, conforme já mencionado, o universo dessa política pública é de aproximadamente 11 milhões de pessoas com deficiência, verifica-se que a meta estabelecida pelo Poder Executivo federal³⁸ era bastante tímida, pois pretendia-se qualificar, por meio dos cursos oferecidos pelo Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite), 150.000 (cento e cinquenta mil) indivíduos até o final de 2014 em todo o País (BRASIL, 2011a). Assevera-se ainda que o Poder Executivo federal³⁹ não estabeleceu um dimensionamento da meta mencionada por estado ou municípios, como, por exemplo, São Paulo: 80.000

³⁸ Casa Civil da Presidência da República.

indivíduos qualificados; Rio Grande do Sul, 10.000 indivíduos qualificados; Porto Alegre: 1.000 indivíduos qualificados; Canoas, 400 indivíduos qualificados.

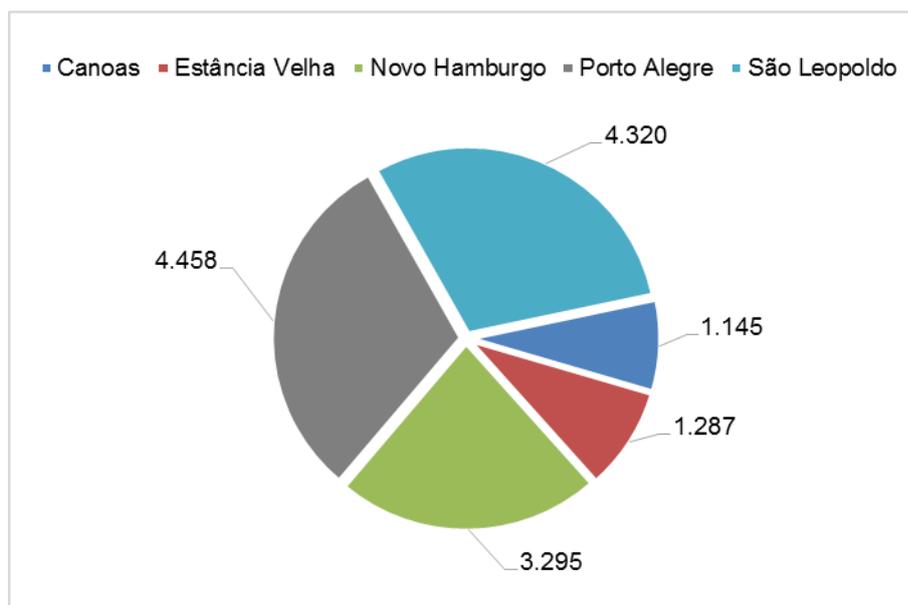
No entanto, embora bastante contida, a meta supraindicada não foi atingida, pois, conforme dados disponibilizados pela Secretaria Nacional de Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos, foram matriculadas apenas 19.021 pessoas com deficiência no período de 17 de novembro de 2011 a 31 de dezembro de 2014 (BRASIL, 2015d).

Portanto, verifica-se que esses números de matrículas estão na contramão da própria Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011 que garante:

[...] a expansão de oferta de vagas para as pessoas com deficiência, inclusive com a articulação dos Institutos Públicos Federais, Estaduais e Municipais de Educação [...] (DOC. 1, fl. 3, d. 2011).

Nesse aspecto, para aprofundamento da temática, apresenta-se o Gráfico 8, no qual consta o número total de alunos com e sem deficiência matriculados no período de 17 de novembro de 2011 a 31 de dezembro de 2015, nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo (BRASIL, 2016b).

Gráfico 8 - Número de alunos Pronatec + alunos do Pronatec/Viver sem Limite



Fonte: Adaptado do Sistema Nacional de Informações de Educação Profissional e Tecnológica (SISTEC) do Ministério da Educação (2016)

Do Gráfico 8, destaca-se o seguinte: Porto Alegre teve 4.458 alunos; São Leopoldo teve 4.320; Novo Hamburgo, 3.295 alunos; Estância Velha teve 1.287; e Canoas teve 1.145 alunos. Contudo, chama atenção o fato de que Porto Alegre possuiu 4.458 alunos; São Leopoldo teve 4.320 alunos; e Novo Hamburgo teve 3.295 alunos, levando-se em conta que essa diferença é pequena em relação à população dos respectivos municípios^{40 41 42} (BRASIL, 2016b). Além disso, o número de alunos matriculados em Estância Velha (1.287) é maior que o de Canoas (1.145), e esse último município tem população imensamente superior ao primeiro^{43 44} (BRASIL, 2016b).

Pelas situações apontadas, não se deve afirmar, mas se pode intuir que os poderes públicos municipais de São Leopoldo, Novo Hamburgo e Estância Velha divulgaram a existência de cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) nos respectivos municípios, com maior eficácia que os de Porto Alegre e de Canoas.

O Gráfico 9 apresenta o número de pessoas com deficiência matriculadas nos cursos Pronatec/Viver sem Limite no período de 17 de novembro de 2011 a 31 de dezembro de 2015, nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo (BRASIL, 2016b).

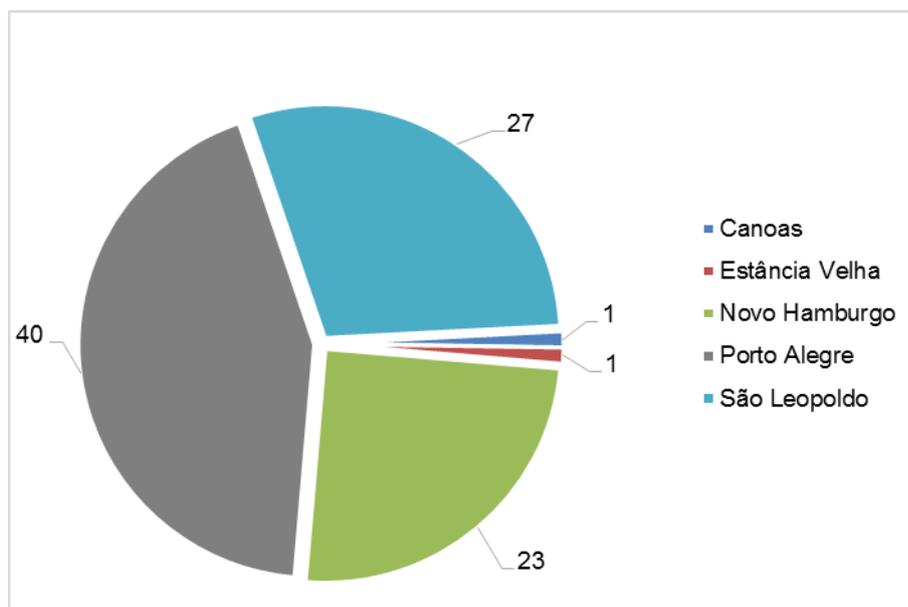
⁴⁰ Porto Alegre tem população estimada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística de 1.481.019 pessoas (BRASIL, 2016a).

⁴¹ São Leopoldo tem população estimada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística de 229.678 pessoas (BRASIL, 2016a).

⁴² Novo Hamburgo tem população estimada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística de 249.113 pessoas (BRASIL, 2016a).

⁴³ Canoas tem população estimada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística de 342.634 pessoas (BRASIL, 2016a).

⁴⁴ Estância Velha tem população estimada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística de 46.877 pessoas (BRASIL, 2016a)

Gráfico 9 - Número de alunos Pronatec/Viver sem Limite

Fonte: Adaptado do Sistema Nacional de Informações de Educação Profissional e Tecnológica (SISTEC) do Ministério da Educação (2016)

Verifica-se, no Gráfico 9, uma maior incidência de matrículas de pessoas com deficiência no município de Porto Alegre, com um total de 40; na sequência, aparecem São Leopoldo, com 27; Novo Hamburgo, com 23; Estância Velha e Canoas, respectivamente, com uma pessoa em cada um.

Sabendo-se que, de acordo com os dados do Censo Demográfico de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BRASIL, 2010a), Porto Alegre possui 65.563 pessoas com deficiência; Canoas, 15.965; São Leopoldo tem 10.828 pessoas com deficiência; Novo Hamburgo, 10.629; e Estância Velha possui 1.600 pessoas com deficiência, a partir dos dados acima e ante o ínfimo número de matrículas em Estância Velha e, principalmente, em Canoas, em comparação com os demais municípios, intui-se que as entidades e as associações representativas das pessoas com deficiência de Porto Alegre, São Leopoldo e Novo Hamburgo tiveram participação mais ativa na divulgação e no encorajamento das matrículas desses indivíduos nos cursos do Pronatec/Viver sem Limite do que as entidades e as associações de Estância Velha e Canoas.

Percebe-se, a partir na comparação dos Gráficos 8 e 9, que o número de matrículas de pessoas com deficiência é bastante inferior ao número de matrículas das demais pessoas. Com o objetivo de melhor esclarecer essa situação, elaborou-se a Tabela 20, que apresenta o número de alunos com e sem deficiência –

Pronatec mais Pronatec/Viver sem Limite, o número de alunos com deficiência - Pronatec/Viver sem Limite, bem como o percentual de alunos com deficiência em relação ao total de alunos em relação a cada um dos municípios pesquisados, no período de 17 de novembro de 2011 a 31 de dezembro de 2015 (BRASIL, 2016b).

Tabela 20 - Percentual de alunos com deficiência em relação ao total de alunos

	Nº de alunos com e sem deficiência⁴⁵	Nº de alunos com deficiência⁴⁶	Percentual de alunos com deficiência em relação ao total de alunos
Porto Alegre	4.458	40	0,9%
São Leopoldo	4.320	27	0,6%
Novo Hamburgo	3.295	23	0,7%
Estância Velha	1.287	1	0,08%
Canoas	1.145	1	0,09%
Total	14.505	92	0,6%

Fonte: elaborada pelo autor

Da análise da Tabela 20, constata-se que: Porto Alegre contava com 40 alunos com deficiência, que representavam 0,9% do total de 4.458 alunos (com e sem deficiência) existentes no município; São Leopoldo contava com 27 alunos com deficiência, os quais representavam 0,6% do total de 4.320 alunos (com e sem deficiência) existentes no município; Novo Hamburgo contava com 23 alunos com deficiência, que representavam 0,7% do total de 3.295 alunos (com e sem deficiência) existentes no município; Estância Velha contava com um aluno com deficiência, o qual representava 0,08% do total de 1.287 alunos (com e sem deficiência) existentes no município; e Canoas contava com um aluno com deficiência, que representava 0,09% do total de 1.145 alunos (com e sem deficiência) existentes no município.

E, em relação ao total dos municípios pesquisados, verifica-se que os 92 alunos com deficiência representavam 0,6% do total de 14.505 alunos (com e sem deficiência) existentes nos municípios de Porto Alegre, São Leopoldo, Novo Hamburgo, Estância Velha e Canoas.

Quanto a esses percentuais reduzidos de matrículas nos cursos do Pronatec/Viver sem Limite, dizem respeito a barreiras programáticas, ou seja,

⁴⁵ Fonte: Sistema Nacional de Informações de Educação Profissional e Tecnológica (SISTEC) do Ministério da Educação.

⁴⁶ Fonte: Sistema Nacional de Informações de Educação Profissional e Tecnológica (SISTEC) do Ministério da Educação.

obstruções invisíveis na própria política pública que impedem o pleno acesso por parte dos seus destinatários, como, por exemplo, ausência de parcerias entre o poder público e as entidades e associações que representam as pessoas com deficiência com a finalidade de divulgar e fomentar a expansão das matrículas nos cursos do Pronatec/Viver sem Limite.

Além disso, pode-se deduzir que estão relacionados à acessibilidade atitudinal, isto é, envolvem uma cultura “familista”, que, por vezes, desestimula a qualificação profissional das pessoas com deficiência, e também certo grau de acomodação ou conformismo das próprias pessoas com deficiência, que, por vezes, perpetuam sua condição de dependência.

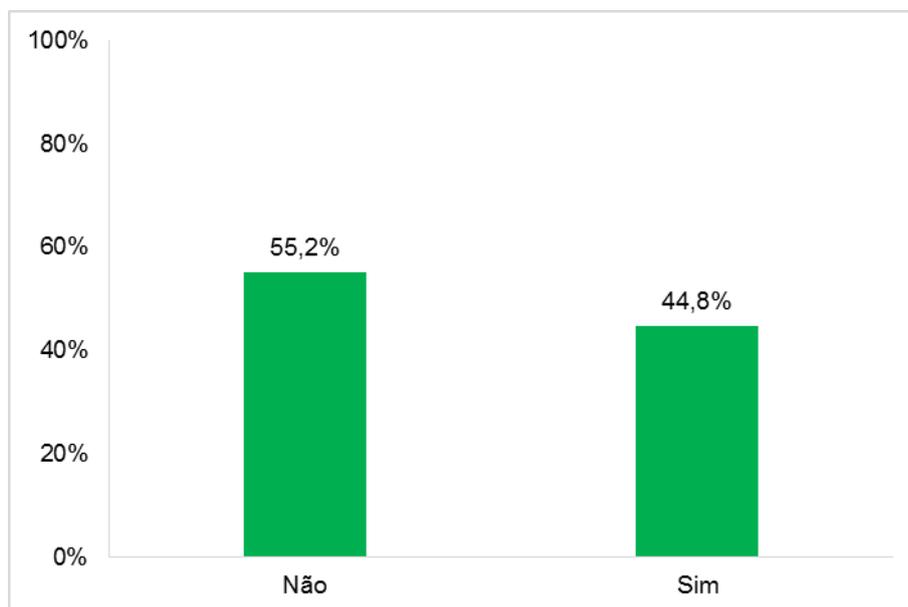
Percebe-se que tais situações contrariam o trecho do Estatuto da Pessoa com Deficiência, o qual prevê que “[...] É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de qualificação” (DOC. 1, fl. 4, d. 2015).

Outrossim, é importante esclarecer que o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) não destina vagas exclusivas ou turmas específicas para pessoas com deficiência, mas esses indivíduos têm acesso a todas as vagas disponibilizadas pelo programa e, dessa forma, as vagas ocupadas por eles denominam-se Pronatec/Viver sem Limite.

Por outro lado, repisa-se, quanto à entrevista semiestruturada, que a amostra não probabilística por conveniência foi composta por 29 pessoas com deficiência entre aquelas que integram a terceira coluna da Tabela 20, sendo distribuídas da seguinte maneira: 14 entrevistados de Porto Alegre; sete entrevistados de Novo Hamburgo; seis entrevistados de São Leopoldo; um entrevistado de Estância Velha e um entrevistado de Canoas.

Ademais, buscando-se aprofundar a análise do Pronatec/Viver sem Limite, fez-se, aos 29 entrevistados, a seguinte pergunta: você concluiu o curso de qualificação profissional do Pronatec/Viver sem Limite? No Gráfico 10, estão expressos os resultados.

Gráfico 10 - Você concluiu o curso de qualificação profissional do Pronatec/Viver sem Limite?



Fonte: elaborado pelo autor

Verifica-se que mais da metade, isto é, 55,2% afirmaram que não concluíram o curso de qualificação profissional do Pronatec/Viver sem Limite, e 44,8% responderam que concluíram o curso de qualificação profissional do Pronatec/Viver sem Limite.

Outrossim, com o objetivo de analisar os cursos nos quais os entrevistados estiveram matriculados no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite), elaborou-se a Tabela 21.

Tabela 21 - Cursos - Pronatec/Viver sem Limite

(continua)

Curso	Concluiu o curso	Não concluiu o curso	Total
Eletricista automotivo	15,4% (2)	18,8% (3)	17,2% (5)
Técnico em informática	7,7% (1)	18,8% (3)	13,8% (4)
Auxiliar de cozinha	15,4% (2)	0,0% (0)	6,9% (2)
Auxiliar de padaria e confeitaria	7,7% (1)	6,3% (1)	6,9% (2)
Operador de computador	0,0% (0)	12,5% (2)	6,9% (2)
Auxiliar administrativo	15,4% (2)	0,0% (0)	6,9% (2)
Técnico em eletrônica	7,7% (1)	6,3% (1)	6,9% (2)
Pintura em tecido	7,7% (1)	0,0% (0)	3,5% (1)
Auxiliar de recursos humanos	0,0% (0)	6,3% (1)	3,5% (1)
Operador de máquina para transformação de borracha	7,7% (1)	0,0% (0)	3,5% (1)

Tabela 21 - Cursos - Pronatec/Viver sem Limite

Curso	(conclusão)		
	Concluiu o curso	Não concluiu o curso	Total
Pedreiro de alvenaria estrutural	7,7% (1)	0,0% (0)	3,5% (1)
Serígrafo	7,7% (1)	0,0% (0)	3,5% (1)
Soldador no processo TIG em aço	0,0% (0)	6,3% (1)	3,5% (1)
Técnico em curtimento	0,0% (0)	6,3% (1)	3,5% (1)
Inglês básico	0,0% (0)	6,3% (1)	3,5% (1)
Técnico em mecânica	0,0% (0)	6,3% (1)	3,5% (1)
Técnico em redes de computadores	0,0% (0)	6,3% (1)	3,5% (1)
Total	100% (13)	100% (16)	100% (29)

Fonte: elaborada pelo autor

Da Tabela 21, destaca-se que 17,2% estiveram matriculadas no curso de eletricista automotivo; 13,8%, no curso de técnico em informática; 6,9%, no curso de auxiliar de cozinha; 6,9%, no curso de auxiliar de padaria e confeitaria; 6,9%, no curso de operador de computador; 6,9%, no curso de auxiliar administrativo, e 6,9% estiveram matriculadas no curso de técnico em eletrônica.

Nesse contexto, ao verificar a diversidade de cursos ofertados, constata-se que tal situação está de acordo com o trecho do Decreto nº 3.298/1999, o qual prevê que “[...] As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional *deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico* à pessoa com deficiência [...]. (DOC. 1, fl. 1, d. 1999)”. (Grifou-se)

Isso significa que as instituições de ensino, no âmbito da educação profissional, deverão oferecer às pessoas com deficiência cursos de Formação Inicial e Continuada⁴⁷ ⁴⁸. Além disso, poderão ofertar cursos técnicos de nível médio, conforme demonstrado na Tabela 21.

⁴⁷ A Lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008, alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) – Lei nº 9.394/1996, e o artigo 39 passou a ter a seguinte redação: “[...] “Art. 39. A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. § 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino. § 2º A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos: I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; II – de educação profissional técnica de nível médio; III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação. [...]” (BRASIL, 2008b).

⁴⁸ Os cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) são ofertados no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) e devem ter duração mínima de 160 horas. A Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação publica periodicamente o guia Pronatec de cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC). A quarta edição, revista e

Por outro lado, procurando compreender as causas do alto percentual de desistências dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite, elaborou-se a Tabela 22 a partir das respostas ao questionamento feito aos entrevistados que responderam que não tinham concluído os cursos nos quais se encontravam matriculados.

Tabela 22 - Motivo da não conclusão dos cursos de qualificação profissional do Pronatec/Viver sem Limite

Respostas	%
Dificuldade de aprendizado devido à sua deficiência	37,5%
Dificuldade de compreensão das explicações do professor	12,5%
Dificuldade de acesso à sala de aula	12,5%
Insatisfação quanto ao currículo do curso	6,3%
Outros	31,2%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Nota-se que 68,8% (37,5% + 12,5% + 12,5% + 6,3%) das situações que ocasionaram a não conclusão dos cursos Pronatec/Viver sem Limite por parte das pessoas com deficiência se referem à acessibilidade. Os 37,5% que responderam que o motivo da não conclusão do curso foi a “dificuldade de aprendizado devido à sua deficiência” e os 12,5% que responderam que foi por causa da “dificuldade de compreensão das explicações do professor” demonstram que tais situações envolvem barreiras não superadas nas dimensões: metodológica (por exemplo, adequação de técnicas, teorias, abordagens e de métodos de ensino) e/ou comunicacional (por exemplo, adequação da comunicação interpessoal, da comunicação escrita e da utilização de meios alternativos de comunicação) e/ou instrumental (por exemplo, adaptação de materiais, aparelhos e equipamentos).

Quanto aos 12,5% das pessoas com deficiência que informaram que não concluíram o curso devido à “dificuldade de acesso à sala de aula”, tal motivação está relacionada à acessibilidade na dimensão arquitetônica, isto é, dizem respeito à desobstrução de barreiras ambientais.

No que tange aos 6,3% que motivaram o abandono devido à insatisfação quanto ao currículo do curso, entende-se que tal situação diz respeito à

acessibilidade metodológica (como, por exemplo, adequação de técnicas, teorias, abordagens e métodos de ensino).

Salienta-se, especificamente, no que se refere aos respondentes, não se contataram questões envolvendo a acessibilidade nas dimensões atitudinal e programática.

Além disso, ressalta-se que as situações antes explicitadas afrontam a Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, que incentiva a participação das pessoas com deficiência nas ações de educação profissional e tecnológica do Pronatec:

[...] observadas as condições de acessibilidade e participação plena no ambiente educacional, tais como adequação de equipamentos, de materiais pedagógicos, de currículos e de estrutura física (DOC. 1, fl. 3, d. 2011). (Grifou-se)

Além disso, contrariam o Estatuto da Pessoa com Deficiência, o qual prevê que devem ser aprimorados os sistemas educacionais para garantir às pessoas com deficiência

[...] condições de acesso, *permanência*, participação e aprendizagem, por meio da oferta de serviços e de *recursos de acessibilidade que eliminem as barreiras e promovam a inclusão plena* [...] (DOC. 1, fl. 4, d. 2015). (Grifou-se)

Sob esse aspecto, como forma de aprofundar tais ocorrências, elaborou-se a Tabela 23, que apresenta um comparativo dos percentuais das pessoas com deficiência que não concluíam e daquelas que concluíam os cursos do Pronatec/Viver sem Limite a partir dos tipos de deficiência.

Tabela 23 - Tipos de deficiência x não conclusão do curso x conclusão do curso

Tipo de deficiência	Não concluiu o curso	Concluiu o curso
Física	43,8% (7)	69,2% (9)
Mental	6,3% (1)	15,4% (2)
Visual	31,3% (5)	7,7% (1)
Auditiva	12,5% (2)	7,7% (1)
Intelectual	6,3% (1)	0,0% (0)
Total	100% (16)	100% (13)

Fonte: elaborada pelo autor

Destaca-se, a partir da análise da Tabela 23, que: as pessoas com deficiência física respondem por 43,8% do total de alunos que não concluíram os cursos e por 69,2% do total de alunos que concluíram os cursos; as pessoas com deficiência

mental respondem por 6,3% do total de alunos que não concluíram os cursos e por 15,4% do total de alunos que concluíram os cursos; as pessoas com deficiência visual respondem por 31,3% do total de alunos que não concluíram os cursos e por apenas 7,7% do total de alunos que concluíram os cursos; as pessoas com deficiência auditiva respondem por 12,5% do total de alunos que não concluíram os cursos e por somente 7,7% do total de alunos que concluíram os cursos; e as pessoas com deficiência intelectual respondem por 6,3% do total de alunos que não concluíram os cursos e por 0,0% do total de alunos que concluíram os cursos, isto é, nenhuma pessoa com deficiência intelectual concluiu os cursos do Pronatec/Viver sem Limite.

Esses apontamentos reforçam as análises anteriores de que ocorreram falhas as quais impediram que essas pessoas com deficiência tivessem acesso à qualificação profissional em igualdade de condições com as demais pessoas, de acordo com o trecho do Estatuto da Pessoa com Deficiência que garante “[...] o pleno acesso ao currículo em condições de igualdade, promovendo a conquista e o exercício de sua autonomia [...]” (DOC. 1, fl. 4, d. 2015).

Verifica-se, desse modo, que as causas apontadas pelos entrevistados como motivadoras de sua respectiva desistência dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite não aconteceriam se as disposições previstas nas normas jurídicas já mencionadas, de modo especial, no Estatuto da Pessoa com Deficiência, fossem aplicadas integralmente.

Assim, percebe-se que existem dois Brasis, um “Brasil legal” e um “Brasil real”, do dia a dia, que, por não garantir a acessibilidade a todas as pessoas com deficiência matriculadas nos cursos do Pronatec/Viver sem Limite, ocasionou um número bastante importante de desistências nesses cursos.

5.2 O IMPACTO DA CONCLUSÃO DOS CURSOS DO PRONATEC/VIVER SEM LIMITE NA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No capítulo anterior, foi abordada a inclusão social laboral da pessoa com deficiência em relação ao total de integrantes da amostra, isto é, aqueles que estiveram matriculados nos cursos do Pronatec/Viver sem Limite.

Agora, na segunda parte deste capítulo, a análise se dá em um recorte específico, ou seja, os entrevistados que concluíram os cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite) nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo, no período de 17/11/2011 a 31/12/2015.

Verificar-se-á se e de que forma as pessoas com deficiência que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite foram incluídas no mercado formal de trabalho, na perspectiva da inclusão social laboral, isto é, respeitando-se a acessibilidade nas áreas arquitetônica, comunicacional, metodológica, programática, instrumental e atitudinal.

Sob essa ótica, esclarece-se que a lei que criou o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego prevê, entre os seus diversos objetivos, a ampliação das “[...] oportunidades educacionais dos trabalhadores, por meio do incremento da formação e qualificação profissional [...]” (DOC. 1, fl. 3, d. 2011), além de pretender estimular “[...] a articulação entre a política de educação profissional e tecnológica e as políticas de geração de trabalho, emprego e renda” (DOC. 1, fl. 3, d. 2011).

Tais disposições são importantes, porém incompletas, pois não tratam expressamente da articulação com as políticas de geração de trabalho e emprego para as pessoas com deficiência. Assim, constata-se novamente a existência de barreiras programáticas que devem ser superadas.

Nesse quadro, para superar tais barreiras, deve-se realizar a abordagem de acordo com o trecho do Estatuto da Pessoa com Deficiência que preconiza às pessoas com deficiência a garantia da “[...] acessibilidade em cursos de formação e de capacitação. [...]” (DOC. 2, fl. 4, d. 2015). Igualmente, as políticas de geração de trabalho e emprego, de modo precípua, devem “[...] promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho” (DOC. 2, fl. 4, d. 2015).

Ademais, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência preconiza que os Estados Partes devem promover “[...] o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa [...]” (DOC. 2, fl. 3, d. 2009).

Ante essa disposição, perguntou-se aos entrevistados que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite: você está (esteve) incluído no sistema legal de

cotas para pessoas com deficiência nas empresas? 66,7% dos respondentes afirmaram que sim, enquanto 38,9% afirmaram que não.

Verifica-se que esses demonstraram ter um maior conhecimento da política afirmativa em comparação ao total de matriculados no Pronatec/Viver sem Limite, dos quais, em relação à mesma pergunta, apenas 31,0% informaram que estão (estiveram) incluídos no sistema legal de cotas para pessoas com deficiência nas empresas, conforme indicado no Gráfico 5, no capítulo anterior.

Lembrando que muitas pessoas com deficiências buscam a qualificação profissional como forma de construção de uma aprendizagem que se volte ao plano de garantia da cidadania e, paralelamente, de seus direitos, entende-se que a constatação indicada acima se deve à circunstância de que a conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite possibilitou a elas o entendimento da expressão “sistema legal de cotas” para pessoas com deficiência nas empresas.

Mesmo assim, no sentido de aprofundar e esclarecer essa questão, fez-se a seguinte pergunta: você possui (possuía) Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, ou você trabalha/trabalhava na informalidade?

No que se refere a essa pergunta, 92,3% (12) das pessoas com deficiência que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite responderam que possuem (possuíam) Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, e 7,7% (1) responderam que trabalham/trabalhavam na informalidade.

Em relação ao percentual (7,7%) de pessoas que responderam que trabalham/trabalhavam na informalidade, perguntou-se qual a função que exerce (exercia). A resposta foi de que trabalhava como empresário de eletroeletrônicos. Isso significa que é empreendedor, e não trabalhador informal⁴⁹.

Constata-se, por conseguinte, que todos os demais alunos com deficiência que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite possuem (possuíam) Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada. Essa situação fática vai ao encontro do trecho do Decreto nº 3.298/1999, o qual apregoa que o aluno com deficiência “[...] terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho” (DOC. 1, fl. 1, d. 2009).

⁴⁹ O empreendedorismo não se enquadra na temática da inclusão social laboral no mercado formal de trabalho.

No que diz respeito aos 92,3% das pessoas com deficiência que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite e que trabalham ou trabalhavam com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, verificou-se que essas prestam trabalho em funções variadas nas empresas, como, por exemplo, agente operacional, auxiliar de cozinha, auxiliar administrativo, auxiliar de escritório, eletricitista automotivo, operador de computador, operador de máquina para transformação de borracha.

Portanto, nota-se a inexistência de associação restritiva, como a ideia de que a pessoa com deficiência física (principalmente cadeirante) tem de ser contratada para trabalhar, por exemplo, com o teleatendimento.

Tendo em vista que a acessibilidade arquitetônica⁵⁰ abrange também os meios de transporte utilizados pelos empregados, perguntou-se aos entrevistados: no trajeto casa-trabalho e vice-versa, qual o meio de transporte que você utiliza/utilizava? A ampla maioria, ou seja, 66,66% responderam que utilizam o ônibus como transporte coletivo e, sabendo-se que nenhum dos respondentes alegou existirem barreiras que impedissem o acesso ao transporte, entende-se que o transporte coletivo utilizado pela maioria dos entrevistados é acessível.

Ainda objetivando esclarecer as questões que dizem respeito à acessibilidade arquitetônica⁵¹, bem como à acessibilidade instrumental⁵², fez-se o questionamento constante na Tabela 24.

Tabela 24 - A empresa na qual você trabalha (trabalhava) realizou alguma adaptação na estrutura física da empresa e/ou no local onde você trabalha (por exemplo, portas, mesas, cadeiras, etc.) com o objetivo de facilitar o desempenho de suas atividades?

Respostas	%
Sim	25%
Não	75%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Nota-se, a partir dos dados constantes na Tabela 24, que 75% dos respondentes afirmaram que as empresas não realizaram adaptações na sua

⁵⁰ Acessibilidade arquitetônica é aquela que envolve a superação de barreiras do prédio do estabelecimento da empresa e do transporte utilizados pelos empregados.

⁵¹ Acessibilidade arquitetônica é aquela que envolve a superação de barreiras do prédio do estabelecimento da empresa e do transporte utilizados pelos empregados.

estrutura física e/ou no local de trabalho. Esse percentual reafirma a análise da Tabela 6 do capítulo anterior, ou seja, grande parte dos empregadores não respeitou integralmente as questões relativas à acessibilidade arquitetônica e instrumental.

Além disso, poucos empregadores realizaram as adaptações necessárias que se configuraram nas seguintes ocorrências: adequações de mesas e cadeiras (33,3%) adequações dos níveis do piso (33,3%) e adequações de escadas (33,3%).

Por isso, reitera-se a afirmação de que a eventual recusa na realização das adaptações razoáveis no ambiente de trabalho configura uma discriminação.

Quanto à acessibilidade na dimensão comunicacional⁵³, bem como na dimensão metodológica⁵⁴, verificou-se que 83,3% dos respondentes aduziram não que não havia dificuldade no desempenho de suas atividades na empresa, ao passo que 16,7%, ao contrário, responderam que tinham dificuldades no desempenho de suas atividades laborais.

Para os que responderam que tinham dificuldades no desempenho de suas atividades laborais, fez-se a pergunta constante na Tabela 25.

Tabela 25 - Tipos de dificuldades no desempenho das atividades laborais

Tipos de dificuldades	Sim
Dificuldades de comunicação	50,0%
Precisava do auxílio de colega de trabalho para lhe ajudar no início das tarefas	50,0%
Total	100%

Fonte: elaborada pelo autor

Observa-se que 50% informaram ter dificuldades de comunicação. Tal situação, conforme análise realizada no capítulo anterior, consiste em um caso de falha empresarial no que se refere à ausência de acessibilidade comunicacional.

Já a situação de 50% que responderam que precisavam de “auxílio de colega de trabalho para lhe ajudar no início das tarefas” não se configura em uma ausência de acessibilidade⁵⁵.

⁵² Acessibilidade instrumental é aquela que envolve a superação de barreiras nos instrumentos de trabalho como, por exemplo, máquinas, equipamentos, computador, entre outros.

⁵³ Acessibilidade comunicacional é aquela que envolve a inexistência de barreiras relacionadas à comunicação interpessoal.

⁵⁴ Acessibilidade metodológica é aquela que envolve a inexistência de barreiras quanto à execução das tarefas da função.

⁵⁵ É possível o auxílio no trabalho, de acordo com o seguinte trecho: [...] provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização [...] de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho [...]” (DOC. 2, fl. 4, 2015).

Para que fosse possível a análise da acessibilidade atitudinal⁵⁶, realizou-se a seguinte pergunta: você entende que a relação interpessoal com colegas e/ou chefias é (era) satisfatória?

Do total de respondentes, 91,7% aduziram que a relação interpessoal, no ambiente de trabalho, com colegas e/ou chefias é (era) satisfatória, e 8,3% afirmaram que a relação interpessoal com colegas e/ou chefias não é (era) satisfatória. Tais percentuais corroboram a análise já realizada no capítulo anterior, o que, portanto, demonstra que existia acessibilidade atitudinal.

De outro jeito, para analisar a acessibilidade na dimensão programática⁵⁷, fez-se aos entrevistados que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite a seguinte pergunta: a empresa na qual você trabalha/trabalhava lhe fornece/forneceu oportunidades para assumir outras responsabilidades e ser promovido no âmbito organizacional?

Nesse contexto, 66,7% declararam que empresa na qual trabalham/trabalhavam não fornece/forneceu oportunidades para assumir outras responsabilidades e ser promovidos no âmbito organizacional; 25% informaram que a empresa na qual trabalha/trabalhava fornece/forneceu oportunidades para assumir outras responsabilidades e ser promovidos no âmbito organizacional; e 8,3 não souberam informar.

Verifica-se que esse percentual (66,7%) de trabalhadores com deficiência que não teve oportunidades para assumir outras responsabilidades e ser promovido na empresa na qual trabalha (trabalhava) corrobora os altos índices dessa triste situação já analisada no capítulo anterior (Tabela 15), bem como o entendimento de que as empresas devem oferecer aos trabalhadores com deficiência condições justas e favoráveis de trabalho, de forma igualitária em relação aos empregados não deficientes.

Ante as ponderações expostas, poder-se-ia pensar em um alto índice de insatisfação em relação à prestação do trabalho. Contudo, não é isso que é acontece, pois verificou-se que 75% dos trabalhadores com deficiência que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite se encontram satisfeitos com

⁵⁶ Acessibilidade atitudinal é aquela que relacionada a um ambiente de trabalho sem preconceitos e discriminações.

⁵⁷ Acessibilidade programática é aquela relacionada às barreiras invisíveis, como, por exemplo, decisões dos empregadores ou de integrantes da diretoria que prejudiquem a prestação do trabalho por parte da pessoa com deficiência em igualdade de condições com os não deficientes.

sua atividade profissional; 16,7% estão insatisfeitos no aspecto profissional, e 8,3 não souberam informar.

As circunstâncias que fizeram com que os trabalhadores com deficiência que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite se sentissem satisfeitos com sua atividade profissional são: “faz o que gosta” (44,4%), “aprendeu e desenvolveu suas habilidades de forma satisfatória” (33,3%), “atuava na área do curso” (11,1%) e “era o primeiro emprego” (11,1%).

No que diz respeito ao percentual de 16,7% dos respondentes que informou que se sentia insatisfeito com suas atividades profissionais, as respostas foram justificadas nos seguintes aspectos: “não gosta (gostava) da sua área de atuação” (50%) e “devido a dificuldades de comunicação” (50%).

Quanto ao respondente (50%) que alegou ter dificuldades de comunicação, tal situação foi ocasionada por ausência de acessibilidade comunicacional na empresa, como, por exemplo, ausência de disponibilização de intérprete de Língua dos Sinais (LIBRAS) e/ou de recursos de tecnologia assistiva, etc.⁵⁸

A partir da exposição feita até aqui, pode-se concluir este capítulo apontando as conclusões seguintes.

Primeiramente, o objetivo era fundamentar a hipótese de que as pessoas com deficiência não obtêm qualificação profissional com a conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite e, por conseguinte, tal programa não impacta na inclusão social laboral das pessoas com deficiência, pois a inclusão acontece de maneira precária, marginal e instável. Tal hipótese se confirmou, tendo em vista que situações analisadas, por vezes, aproximam-se dessa afirmação e, por vezes, afastam-se, isto é, apresentam instabilidade.

Como segunda conclusão, reitera-se que a meta dessa política pública (Pronatec/viver sem Limite) era qualificar 150.000 pessoas com deficiência em todo o País, todavia não foi atingida.

Em terceiro lugar, salienta-se que os 92 alunos com deficiência representavam 0,6% do total de 14.505 alunos (com e sem deficiência) matriculados nos cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) nos municípios pesquisados (Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo,

⁵⁸ Esse caso já foi objeto de análise no capítulo anterior.

Porto Alegre e São Leopoldo). Esse percentual reduzido de matrículas nos cursos do Pronatec/Viver sem Limite está relacionado aos seguintes aspectos:

a) acessibilidade programática, ou seja, obstruções invisíveis na própria política pública que impedem o pleno acesso por parte dos seus destinatários:

- entende-se que devem ser celebrados convênios (parcerias) entre o poder público e as entidades e associações que representam as pessoas com deficiência, com a finalidade de divulgar e fomentar a expansão das matrículas nos cursos do Pronatec/Viver sem Limite;

- entende-se que o poder público deve ampliar a divulgação dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite por intermédio dos meios de comunicação (como, por exemplo, jornal, revista, rádio, televisão, Internet).

b) acessibilidade atitudinal:

- entende-se que é necessário romper com a cultura “familista”, que, por vezes, desestimula a qualificação profissional das pessoas com deficiência;

- entende-se que é preciso superar também certo grau de acomodação ou conformismo das próprias pessoas com deficiência, que, às vezes, perpetuam a própria condição de dependência.

Como quarta conclusão, é possível afirmar que o Pronatec/Viver sem Limite apresenta uma alta porcentagem de desistências, isto é, mais da metade das pessoas com deficiência matriculadas nesses cursos não os conclui. Nesse aspecto, verificou-se que 68,8% das situações que ocasionaram as desistências se referem às condições de acessibilidade nas instituições de ensino promotoras dos cursos, como ausência de adequações de equipamentos, de materiais pedagógicos, de currículos e de estruturas físicas.

A quinta conclusão é de que, embora o percentual de desistências seja grande, ao contrário, verificou-se que 92,3% das pessoas com deficiência que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite obtiveram a qualificação profissional que lhes possibilitou o acesso ao mercado formal de trabalho, tendo em vista que possuem (possuíam) Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada.

Mais uma vez, afirma-se que, para que se verifique a inclusão social laboral, é necessário que exista não só a contratação regular (sob a ótica trabalhista) da pessoa com deficiência, mas também a igualdade de oportunidades e, por conseguinte, que sejam atendidas as questões de acessibilidade superando-se,

assim, as barreiras excludentes nas seguintes dimensões: arquitetônica, comunicacional, metodológica, programática, instrumental e atitudinal.

Como sexta conclusão, em relação às pessoas com deficiência que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite, constatou-se a hipótese já mencionada de acordo com os seguintes aspectos:

a) 92,3% dos entrevistados declararam que estão laborando ou laboraram com a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Tal aspecto se afasta da inclusão precária, isto é, aproxima-se da inclusão social laboral.

b) as questões de acessibilidade nas dimensões comunicacionais (por exemplo, superação das barreiras na comunicação interpessoal, na comunicação escrita, inclusive tecnologias assistivas); metodológica (por exemplo, inexistência de barreiras quanto à execução das tarefas da função) e atitudinal (por exemplo, ambiente de trabalho sem preconceitos e discriminações), na maioria das situações, afastam-se da inclusão precária, ou seja, aproximam-se da inclusão social laboral.

c) as questões relacionadas à acessibilidade arquitetônica (como, por exemplo, a superação das barreiras físicas dentro do estabelecimento e no que se refere aos meios de transporte utilizados pelos empregados); à acessibilidade instrumental (por exemplo, máquinas e equipamentos de trabalho) e à acessibilidade programática (por exemplo, oportunidades para assumir outras responsabilidades e ser promovido no âmbito organizacional), na maioria das vezes, afastam-se da inclusão social laboral, isto é, aproximam-se da inclusão precária, marginal.

d) 75% dos trabalhadores com deficiência que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite mostraram-se satisfeitos com sua atividade profissional. Esse aspecto se afasta da inclusão precária, marginal e aproxima-se da inclusão social laboral.

Ante o exposto, verificou-se, a partir da pesquisa, que as questões relacionadas à acessibilidade não foram implementadas, de maneira cabal, confirmando-se a hipótese de que as pessoas com deficiência não obtêm qualificação profissional com a conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite e, sendo assim, tal programa não impacta na inclusão social laboral das pessoas com deficiência, pois a inclusão acontece de maneira precária, marginal e instável.

No próximo capítulo, são apresentadas as conclusões da pesquisa, levando-se em conta o referencial teórico adotado no estudo e os dados empíricos.

6 CONCLUSÃO

A presente investigação pretendeu analisar o impacto do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite) no que diz respeito à qualificação profissional das pessoas com deficiência com vistas à inclusão no mundo do trabalho, a partir da perspectiva da inclusão social laboral, nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo, no período de 17/11/2011 a 31/12/2015.

Cabe frisar que não se trata aqui de apontar conclusões que esgotem o debate acerca do tema, mas sim de despertar a atenção para o fato de que a inclusão laboral das pessoas com deficiência é assunto de grande relevância para a sociedade brasileira, pois todos os indivíduos têm direito ao trabalho digno e em igualdade de condições.

Por meio da pesquisa e do referencial, pretendeu-se demonstrar as seguintes hipóteses: que a inclusão dos matriculados no âmbito do mercado de trabalho ocorre de forma precária, marginal e instável; que as pessoas com deficiência não obtêm qualificação profissional com a conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite e, por conseguinte, tal programa não impacta na inclusão social laboral das pessoas com deficiência, pois a inclusão acontece de maneira precária, marginal e instável. Outrossim, esclarece-se que tais hipóteses foram confirmadas, conforme se verificou nesta tese.

Nesse contexto, o referencial teórico integrou o capítulo “A pessoa com deficiência e as políticas públicas para a sua inclusão no mercado de trabalho”. Inicialmente, analisou-se a pessoa com deficiência em perspectiva conceitual, tendo-se demonstrado que, ao longo do tempo, existiram alterações de concepções no que se refere à deficiência, e as diversas mudanças de denominações refletem o empenho dos movimentos sociais para rechaçar a noção de “menos-valia” sobre a deficiência, tendo em vista que, inclusive no Brasil, já foram utilizados termos como “aleijados”, “incapazes”, “inválidos”.

Observou-se também que a grande mudança de paradigmas ocorreu a partir da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, quando passou a se entender que a pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em

interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Por conseguinte, verificou-se que a deficiência é provocada pela interação dos impedimentos com as barreiras sociais, ou seja, com os diversos fatores culturais, econômicos, tecnológicos, arquitetônicos, entre outros, de forma a gerar uma impossibilidade de efetiva participação do indivíduo deficiente na sociedade.

Ainda, nesse capítulo, demonstrou-se que a política pública é uma diretriz para enfrentar um problema público, bem como a mobilização dos vários segmentos da sociedade possibilitou um avanço no processo de politização dos sujeitos sociais, contribuindo para que o Estado assumisse a responsabilidade de desenvolver políticas públicas destinadas a atender às demandas das pessoas com deficiência.

No que se refere à desigualdade, destacou-se que tal temática deve ser entendida para além da ideia limitada de renda *per capita* e abranger a pobreza, a vulnerabilidade social, a corrupção, a humilhação, ou até os fatores que moldam as atitudes e a conduta e são responsáveis pela desintegração de grupos, fatores que crescem em volume na era da informação globalizada. Igualmente se salientou que a produção de “corpos supérfluos”, não mais exigidos para o trabalho, é consequência direta da globalização.

Dessa forma, certos grupos de indivíduos, como, por exemplo, as pessoas com deficiência, que eventualmente não se adaptem aos padrões de produtividade e de eficiência, às demandas do mercado e às pressões de competitividade, são relegados a refugos humanos, “lixo humano”, pois uma pessoa só é útil a outra enquanto puder ser explorada, a lata do lixo, último destino dos excluídos, é o futuro natural daqueles que não mais se ajustam. Sobrevivência é o nome do jogo da convivência humana, e o verdadeiro objetivo da sobrevivência é sobreviver aos outros.

Assim, a sociedade capitalista exclui para incluir, incluir de outra maneira, segundo suas próprias regras, aí é que reside o problema.

O modelo denominado “neoliberal” opera uma inclusão precária, marginal e instável. As pessoas são incluídas nos processos econômicos, na produção e na circulação de bens e serviços, estritamente, naquilo que é conveniente e necessário à mais eficiente e barata reprodução do capital. Essas pessoas são incluídas, no Brasil, em uma sociedade sub-humana, por meio do trabalho terceirizado e/ou

precarizado, da inclusão da pessoa com deficiência em atividade (trabalho) não adequada às suas potencialidades e/ou sem acessibilidade.

Por outro lado, conceituou-se a inclusão social como um processo bilateral no qual as pessoas com deficiência e a sociedade buscam, em conjunto, equacionar problemas, encontrar soluções, com o objetivo de efetivar a equiparação de oportunidade para todos.

Quanto à inclusão social da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, demonstrou-se que é necessário não só a contratação de modo regular (Consolidação das Leis do Trabalho), mas também a implementação de acessibilidade em todas as suas dimensões.

Ressaltou-se, contudo, que, muitas vezes, as pessoas com deficiência têm sido excluídas do mercado de trabalho por falta de escolaridade e falta de qualificação profissional. Tratando-se de acesso e garantia de educação profissional de qualidade, a palavra *incluir* significa não deixar ninguém de fora do processo regular de ensino, é tratar todos os indivíduos sem discriminação, assim, a instituição de ensino deve se adequar, como um todo, para atender a todas as necessidades provenientes dos alunos, deficientes ou não.

Constatou-se que a qualificação profissional da pessoa com deficiência vem sendo debatida em âmbito geral da educação com o pressuposto de que o trabalho se constitui em uma via de inclusão social da pessoa com deficiência e, por consequência, minimiza os problemas que afligem essa parcela da população. Dessa forma, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/ Viver sem Limite) tem como finalidade a ampliação da oferta de educação profissional e tecnológica para as pessoas com deficiência.

No capítulo chamado “A inclusão social laboral da pessoa com deficiência”, a partir da análise dos documentos e dos dados empíricos, pretendeu-se fundamentar a hipótese de que a inclusão dos matriculados no âmbito do mercado de trabalho ocorre de forma precária, marginal e instável. Tal hipótese se confirmou, tendo em vista que, por vezes, as situações analisadas se aproximam da inclusão precária no mercado de trabalho e, às vezes, aproximam-se da perspectiva de inclusão social laboral, na qual as pessoas com deficiência e a sociedade buscam, em conjunto, equacionar problemas, encontrar soluções com o objetivo de efetivar a equiparação de oportunidade para todos. Isto é, aquela na qual, além da contratação regular (sob a ótica trabalhista) da pessoa com deficiência, ocorre o atendimento das questões

de acessibilidade em suas diversas dimensões. Dessa forma, as situações pesquisadas apresentaram-se instáveis.

Demonstrou-se que, no Brasil, ocorreram avanços, no período de 2009 a 2015, em relação ao número de pessoas com deficiência que foram incluídas no mercado formal de trabalho, porém, das 827.000 vagas que existem referentes às cotas de pessoas com deficiência, ainda há 423.745 vagas (51,2%) a serem preenchidas, isto é, a inclusão social laboral apresenta-se incompleta.

No que diz respeito à totalidade dos entrevistados, verificou-se a hipótese de que a inclusão dos matriculados no âmbito do mercado de trabalho ocorre de forma precária, marginal e instável de acordo com o seguinte: 79,3% dos entrevistados estavam trabalhando ou trabalharam com a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Tal situação se afasta da hipótese de trabalho precário, marginal; as questões de acessibilidade nas dimensões comunicacionais (por exemplo, superação das barreiras na comunicação interpessoal, na comunicação escrita, inclusive tecnologias assistivas); metodológica (por exemplo, inexistência de barreiras quanto à execução das tarefas da função) e atitudinal (por exemplo, ambiente de trabalho sem preconceitos e discriminações), na maioria das situações, afastaram-se da hipótese de trabalho precário, contudo, excepcionalmente, aproximaram-se; as questões relacionadas à acessibilidade arquitetônica (por exemplo, a superação das barreiras físicas dentro do estabelecimento e no que se refere aos meios de transporte utilizados pelos empregados); à acessibilidade instrumental (por exemplo, máquinas e equipamentos de trabalho) e à acessibilidade programática (por exemplo, oportunidades para assumir outras responsabilidades e ser promovido no âmbito organizacional), na maioria das vezes, aproximaram-se da hipótese de trabalho precário, marginal.

Portanto, repisa-se que, diante do adimplemento parcial das questões de acessibilidade referentes às situações já apontadas, confirma-se a hipótese de que a inclusão dos matriculados no âmbito do mercado de trabalho ocorre de forma precária, marginal e instável.

Já no capítulo denominado “A qualificação profissional da pessoa com deficiência”, pretendeu-se, a partir da análise dos documentos e dos dados empíricos, fundamentar a hipótese de que as pessoas com deficiência não obtêm qualificação profissional com a conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite e, por conseguinte, tal programa não impacta na inclusão social laboral das pessoas

com deficiência, pois a inclusão acontece de maneira precária, marginal e instável. Essa hipótese também se confirmou, pois as situações analisadas ora aproximam-se dessa afirmação, ora afastam-se. Ou seja, tais situação se manifestam instáveis.

Em continuidade a esse capítulo, verificou-se que a meta de qualificar 150.000 pessoas com deficiência em todo o País, por meio Pronatec/Viver sem Limite, até o final do ano de 2014, não foi atingida. Sob esse prisma, demonstrou-se que, nos municípios abrangidos pela investigação (Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo), um número pequeno de pessoas com deficiência esteve matriculado nos cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite) no período de 17/11/2011 a 31/12/2015.

Demonstrou-se também que o número reduzido de matrículas nos cursos do Pronatec/Viver sem Limite está relacionado às seguintes questões: a) acessibilidade programática. Nesse aspecto, fizeram-se as seguintes sugestões: celebração de convênios (parcerias) entre o poder público e as entidades e associações que representam as pessoas com deficiência, com a finalidade de divulgar e fomentar a expansão das matrículas nos cursos do Pronatec/Viver sem Limite; ampliação da divulgação dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite por intermédio dos meios de comunicação (por exemplo, jornal, revista, rádio, televisão, Internet), por parte do poder público. b) acessibilidade atitudinal. Nesse aspecto, entendeu-se que é necessário romper com a cultura “familista”, que, por vezes, desestimula a qualificação profissional das pessoas com deficiência, bem como é preciso superar certo grau de acomodação ou conformismo das próprias pessoas com deficiência, as quais, às vezes, perpetuam a própria condição de dependência.

Verificou-se que o Pronatec/Viver sem Limite apresenta uma alta porcentagem de desistências, isto é, mais da metade das pessoas com deficiência matriculadas nos cursos não os conclui. Em relação a isso, constatou-se que 68,8% das situações que ocasionaram as desistências se referem às condições de acessibilidade nas instituições de ensino promotoras dos cursos, como, por exemplo, ausência de adequações de equipamentos, de materiais pedagógicos, de currículos e de estruturas físicas.

Além disso, demonstrou-se que, embora o percentual de desistências seja grande, 92,3% das pessoas com deficiência que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite obtiveram a qualificação profissional que lhes possibilitou

o acesso ao mercado formal de trabalho, tendo em vista que possuem (possuíam) Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada.

Sabendo-se que a inclusão social laboral envolve as questões de acessibilidade em todas as suas dimensões, constatou-se a hipótese de que a conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite, por parte das pessoas com deficiência, não impacta na inclusão social laboral das pessoas com deficiência, pois a inclusão acontece de maneira precária, marginal e instável, de acordo com os seguintes aspectos: a) quase a totalidade estava laborando ou laborou com a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Tal aspecto se afasta da inclusão precária, isto é, aproxima-se da inclusão social laboral. b) as questões de acessibilidade nas dimensões: comunicacionais (por exemplo, superação das barreiras na comunicação interpessoal, na comunicação escrita, inclusive tecnologias assistivas); metodológica (por exemplo, inexistência de barreiras quanto à execução das tarefas da função) e atitudinal (por exemplo, ambiente de trabalho sem preconceitos e discriminações), na maioria das situações, afasta-se da inclusão precária, marginal, ou seja, aproxima-se da inclusão social laboral. c) as questões relacionadas à acessibilidade arquitetônica (por exemplo, a superação das barreiras físicas dentro do estabelecimento e no que se refere aos meios de transporte utilizados pelos empregados); à acessibilidade instrumental (por exemplo, máquinas e equipamentos de trabalho) e à acessibilidade programática (por exemplo, oportunidades para assumir outras responsabilidades e ser promovido no âmbito organizacional), na maioria das vezes, afastam-se da inclusão social laboral, isto é, aproximam-se da inclusão precária, marginal. d) 75% dos trabalhadores com deficiência que concluíram os cursos do Pronatec/Viver sem Limite mostraram-se satisfeitos com sua atividade profissional. Esse aspecto se afasta da inclusão precária, marginal e aproxima da inclusão social laboral.

Nesse sentido, ressalta-se que a não implementação, de forma integral, das questões de acessibilidade, em todas as suas seis dimensões, confirmaram a hipótese anteriormente referida⁵⁹.

Ante o exposto, com essa análise, acredita-se que o objetivo deste trabalho foi atingido, uma vez que se conseguiu investigar como ocorre a qualificação

⁵⁹ As pessoas com deficiência não obtêm qualificação profissional com a conclusão dos cursos do Pronatec/Viver sem Limite e, por conseguinte, tal programa não impacta na inclusão social laboral das pessoas com deficiência, pois a inclusão acontece de maneira precária, marginal e instável.

profissional das pessoas com deficiência por meio do Pronatec/Viver sem Limite e se os egressos são incluídos no mercado de trabalho, na perspectiva da inclusão social laboral.

Quanto aos avanços da pesquisa, destacam-se os seguintes:

- organizou-se a literatura sobre a pessoa com deficiência e a inclusão social no que se refere aos pontos estudados;

- descreveu-se um ponto relevante, contemporâneo e constatou-se que ocorreram progressos em relação ao número de pessoas com deficiência que foram incluídas no mercado formal de trabalho. Entretanto, é preciso melhorar ainda mais, tendo em vista que existem aproximadamente 51% das vagas do sistema legal de cotas a serem preenchidas;

- elaborou-se o instrumento utilizado para a análise da qualificação profissional e da inclusão social laboral da pessoa com deficiência que se mostrou adequado e eficaz no trabalho de pesquisa;

- possibilitou avaliar o impacto da conclusão dos cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite) no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, na perspectiva da inclusão social laboral, nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre e São Leopoldo, no período de 17/11/2011 a 31/12/2015;

- demarcou um ponto de partida para estudos nacionais no tocante à inclusão social laboral das pessoas com deficiência que concluíam os cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec/Viver sem Limite).

Quanto aos limites da pesquisa, aponta-se que a principal limitação foi a ausência de possibilidade de generalização dos resultados em função da amostra, que abrangeu a capital do estado (Porto Alegre) e alguns municípios da região metropolitana. Portanto, qualquer discussão que se faça sobre o Pronatec/Viver sem Limite e a inclusão dos egressos no mercado de trabalho tendo por base os resultados desta pesquisa sempre deverá considerar que tais resultados foram obtidos a partir da análise dos respondentes integrantes da amostra na região supraindicada.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, Honor de. **Pesquisa científica na prática**. Canoas: Ulbra, 2008.

ALMEIDA, Sandra Cristina Filgueiras de. **Legislação aplicável aos portadores de deficiência (junho/2003)**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/tema15/306981.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2014.

AMARAL, Lígia Assumpção. Falando sobre o trabalho da pessoa portadora de deficiência. In: **A questão do trabalho e a pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: Reintegra, 1993, p. 4-5.

AMIRALIAN, Maria L. T. et al. Conceituando deficiência. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 34, n. 1. fev. 2000.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Ano XI, n. 21, mar., 2001. Disponível em: <<http://cape.edunet.sp.gov.br/textos/textos/11.doc>>. Acesso em: 04 dez. 2015.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 2. ed. Brasília: Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1997.

_____. A Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e seus reflexos na ordem jurídica interna do Brasil. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. Edição Digital. São Paulo: Editora Saraiva. 2012, p. 56.

BAHIA, Claudio José Amaral; KOBAYASHI, Wilson. Os direitos da pessoa portadora de deficiência e a necessidade de cumprimento de pena em regime prisional. In: ARAUJO, Luiz Alberto David (Coord.). **Direito da pessoa portadora de deficiência: uma tarefa a ser completada**. Baurry: EDITE, 2003. p.35-62.

BAUMAN, Zygmunt. **Vidas Desperdiçadas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.

_____. **Danos Colaterais: desigualdades sociais numa era global**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2013.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2004.

BELLINTANI, Leila Pinheiro. **Ação afirmativa e os princípios do direito: a questão das quotas raciais para ingresso no ensino superior no Brasil.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

BERNARDES, Liliâne Cristina Gonçalves; ARAÚJO, Tereza Cristina Cavalcanti Ferreira. Deficiência, políticas públicas e bioéticas: percepção de gestores públicos e conselheiros de direito. In: **Ciência e saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 9, set. 2012.

BISOL, C. A. et al. **Estudantes surdos no Ensino Superior: Reflexões sobre a inclusão.** Cadernos de Pesquisa, 40. (139). 2010.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Ações afirmativas e inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito Universidade de São Paulo**, São Paulo, n. 100, 2005.

BOURDIEU, Pierre. **Escritos de Educação.** Petrópolis: Vozes, 1998.

BUBLITZ, Michelle Dias. Conceito de pessoa com deficiência: comentário à ADPF 182 do STF. **Revista da AJURIS**, Porto Alegre, v. 39, n.127, p. 353-69, set. 2012.

BUCCI, Maria Paula Dallari. Buscando um conceito de políticas públicas para a concretização dos direitos humanos. In: BUCCI, Maria Paula Dallari et al. **Direitos Humanos e políticas públicas.** São Paulo: Polis, 2001. Disponível em: <www.polis.org.br>. Acesso em: 15 fev. 2016.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991a.** Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991b.** Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 23 dez. 2014.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993a.** Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993b.** Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

_____. Presidência da República. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 02 jan. 2016.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997.** Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Presidência da República. **Lei nº 10.098 de dezembro de 2000.** Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Ministério da Educação. **Resolução CNE/CEB nº 2, de 11 de setembro de 2001.** Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0201.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004.** Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Ministério do Trabalho. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2. ed. Brasília: Ministério do Trabalho, Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2007, p. 12-16. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2015.

_____. Presidência da República. **Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008a.** Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

_____. Presidência da República. **Lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008b.** Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 02 jan. 2017.

_____. Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) – 2009.** Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/aceso-online-as-bases-de-dados>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico de 2010a.** Disponível em:

<<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) – 2010b**. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/aceso-online-as-bases-de-dados>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

_____. Casa Civil. **VIVER SEM LIMITE - Perguntas e Respostas**. 2011a. Disponível em: <<http://www.casacivil.gov.br/noticias/2011/11/perguntas-e-respostas>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Ministério da Educação. **Pronatec - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego**. 2011b. Disponível em: <<http://pronatecportal.mec.gov.br/index.html>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) – 2011c**. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/aceso-online-as-bases-de-dados>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 12.513, de 26 de outubro de 2011d**. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011e**. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Secretaria Nacional de Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos. **Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite**. 2011f. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) – 2012a**. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/aceso-online-as-bases-de-dados>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

_____. Secretaria Nacional de Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos. **Avanços das políticas públicas para as pessoas com deficiência – uma análise a partir das conferências nacionais**. 2012b. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_24.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2016.

_____. Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) – 2013**. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/acesso-online-as-bases-de-dados>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

_____. Imprensa Nacional. **Portaria nº 693, de 25 de novembro de 2014a**. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=26/11/2014&jornal=1&pagina=7&totalArquivos=112>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) – 2014b**. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/acesso-online-as-bases-de-dados>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

_____. Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) – 2015a**. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

_____. Presidência da República. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015b**. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Secretaria Nacional de Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos. **Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamento públicos – ABNT NBR 9050 (3ª edição, válida a partir de 11/10/2015)**. 2015c. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-avancos-politicas-publicas-pcd.pdf>>. Acesso em: 17 fev. 2016.

_____. Secretaria Nacional de Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos. **Observatório do VIVER SEM LIMITE – 2015d**. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/observatorio/acesso-a-educacao/pronatec>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estimativas populacionais para os municípios e para as Unidades da Federação brasileiros – 2016a**. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/v3/cidades/municipio/4314902>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. Ministério da Educação. **Sistema Nacional de Informações de Educação Profissional e Tecnológica (SISTEC) – 2016b**. Disponível em: <<http://sitesistec.mec.gov.br/>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

_____. Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) – 2016c**. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/evolucao-do-emprego-do-caged>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

_____. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação. **Portaria nº 12/2016, de 03 de maio de 2016d**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=41251-portaria-012-2016-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 15 dez. 2016.

_____. Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho. **Fiscalização do Trabalho – 2016e**. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/relacao-dos-audidores-fiscais-do-trabalho>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

CARVALHO, José Murilo. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

CASTEL, Robert. **Desigualdade e a questão social**. 3. ed. São Paulo: Educ, 2011.

CIRIBELLI, Marilda Corrêa. **Como elaborar uma dissertação de mestrado através da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: 7Letras, 2003.

CISZEWSKI, Ana Cláudia Vieira de Oliveira. **O trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: LTR, 2005.

CLEMENTE FILHO, Antonio dos Santos. Da integração à inclusão. In: **Jornal da Apae**, São Paulo, n. 124, mar./abr., 1996, p. 4.

DAMATTA, Roberto. **Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Rocco, 1997.

_____. **O que faz o Brasil, Brasil?** Rio de Janeiro: Editora Rocco, 2001.

DIETER, Cristiane; RENNER, Jacinta Sidegum; MARTINS, Luciana Néri. **Acessibilidade: um fator de inclusão/exclusão social**. 2012. Disponível em: <<http://www.aninter.com.br/ANAIS%20%20CONITER/GT18%20Acesso%20%E0%20justi%E7a,%20direitos%20humanos%20e%20cidadania/ACESSIBILIDADE%20UM%20FATOR%20DE%20INCLUS%C3OEXCLUS%C3O%20SOCIAL%20-%20Trabalho%20completo.pdf>>. Acesso em: 04 jan. 2017.

DINIZ, Debora; SQUINCA, Flávia; MEDEIROS, Marcelo. Qual deficiência? Perícia médica e assistência social no Brasil. **Caderno de saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 11, nov. 2007.

DHANDA, Amita. Construindo um novo léxico dos direitos humanos: convenção sobre os direitos das pessoas com deficiências. **Sur - Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 5, n. 8, p. 42-59, jun. 2008.

DRUCKER, Peter. **Administração de organizações sem fins lucrativos: princípios e práticas**. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 1995.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade. Rio de Janeiro: WVA, 2004, In: SANTOS, Marisa Ferreira dos; LENZA, Pedro (Coord.). **Direito Previdenciário esquematizado**. 2. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 189-190.

FLETCHER, Agnes. **Ideias práticas em apoio ao Dia Internacional das Pessoas com Deficiência: 3 de dezembro**. Traduzido por: Romeu Kazumi Sassaki. São Paulo: Prodef/Apade, 1996.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. Edição Digital. São Paulo: Saraiva, 2012.

FRAGA, Maria de Nazaré de Oliveira; SOUSA, Antonia Félix de. Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil: o desafio da inclusão social. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, 2009. Disponível em: <https://www.fen.ufg.br/fen_revista/v11/n2/v11n2a25.htm>. Acesso em: 16 fev. 2016.

FRANÇA, Inácia Sátiro Xavier de; PAGLIUCA, Lorita Marlena Freitag. Inclusão social da pessoa com deficiência: conquistas, desafios e implicações para a enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 42, n. 1, p. 25, 2009.

FRANÇA, Inácia Sátiro Xavier de; PAGLIUCA, Lorita Marlena Freitag; BAPTISTA, Rosilene Santos Baptista. **Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites**. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ape/v21n1/pt_17.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2016.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e trabalho**: bases para debater a Educação Profissional emancipadora. *Perspectiva*, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 71 – 87, jan./jun. 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Método e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GLAT, Rosana. Cidadania e o portador de deficiência: um novo campo de atuação para os profissionais de educação especial. In: **Integração**, Brasília, v. 5, n. 11, p. 16, 1994.

GÓES, Mauricio de Carvalho; BUBLITZ, Michelle Dias. Breves comentários acerca da inclusão social dos portadores de deficiência através do cumprimento da lei de cotas. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 27, n. 317, mai. 2010, p. 91.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: Notas Sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. 4. ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1988.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. In: SANTOS, Sales Augusto. (Org.). **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília: MEC/SECAD, 2005, p. 45-80.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. 23. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2012a.

_____. **As transformações político-econômicas do capitalismo no final do século XX**. 2012b. Disponível em: <<https://petcs.wordpress.com/2010/07/09/david-harvey-as-transformacoes-politico-economicas-do-capitalismo-no-final-do-seculo-xx/>>. Acesso em: 18 jan. 2016.

HERKENHOFF, João Baptista. **Curso de Direitos Humanos**: Gênese dos Direitos Humanos. v. 1. São Paulo: Acadêmica, 1994.

HONNETH, Axel. **A Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos morais. São Paulo: 34, 2003.

_____. **Disrespect. The normative foundations of critical theory**. Cambridge, U K: Polity Press, 2007.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O Teletrabalho e suas modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

KANT, Immanuel. **Fundamentos da metafísica do costume**. Tradução: Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2000.

MACHADO, Ozeneide. Novas práxis educativas no ensino de ciências. In: CAPELLETI, Isabel; LIMA, Luiz. (Orgs.). **Formação de Educadores-pesquisas e estudos qualitativo**. São Paulo: Olho d'água, 1999.

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. In: **São Paulo em Perspectiva**, v. 14, n. 2, p. 51-56, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200008>. Acesso em: 08 dez. 2015.

MAIA, Maurício. Novo conceito de pessoa com deficiência e proibição do retrocesso. In: **Revista da AGU**, Brasília: Centro de Estudos Victor Nunes Leal, v. 12, n. 37, p. 289–306, jul./set., 2013, Disponível em: <<http://www.agu.gov.br/page/download/index/id/17265873>>. Acesso em: 06 dez. 2015.

MANACORDA, Mario Alighiero. **O princípio educativo em Gramsci**. Tradução de William Lagos. Porto Alegre: Artes Médicas, 1990.

MANTOAN, Maria Tereza Égler. Integração X inclusão: escola (de qualidade) para todos. In: **II Congresso Brasileiro e I Encontro Latino-Americano sobre Síndrome de Down**, Brasília: Anais do Congresso, 1997. Disponível em: <http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/41/docs/integracao_x_inclusao_escola_de_qualidade_para_todos.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2016.

_____. **Inclusão escolar: O que é? Por quê? Como fazer?** São Paulo: Moderna, 2006.

MARTA, Tais Nader. Exclusão Social X Vida Digna: Direito ao Trabalho Das Pessoas Com Deficiência, Uma Questão de Princípios. **Revista do Programa de Mestrado Em Ciência Jurídica Da UENP**, Paraná, n. 12, 2010.

MARTINS, José de Souza Martins. **Exclusão social e a nova desigualdade**. 3. ed. São Paulo: Paulus, 1997.

MENDES, Eunicéia Gonçalves. Integração escolar: reflexões sobre a experiência de Santa Catarina. In: **Interação**, Brasília, v. 5, n. 12, p. 4-5, 1994.

MARTINS, Luciana Néri. **Acessibilidade**: um fator de inclusão/exclusão social. 2012. Disponível em: <<http://www.aninter.com.br/ANAIS%20I%20CONITER/GT18%20Acesso%20%E0%20justi%20E7a,%20direitos%20humanos%20e%20cidadania/ACESSIBILIDADE%20UM%20FATOR%20DE%20INCLUS%20EXCLUS%20SOCIAL%20Trabalho%20completo.pdf>>. Acesso em: 04 jan. 2017.

NERY JÚNIOR, Nélon. Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal. In: **Revista dos Tribunais**, São Paulo, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 159**. Genebra, 1983. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 15 jan. 2017.

_____. **Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho**. Genebra, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226252.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2016.

OSTERNACK, Erika dos Santos Farias. **Beneficiários Reabilitados ou Portadores de Deficiência**. Artigo 93 Parágrafo Primeiro da Lei 8.213\91. Justiça do Trabalho. Porto Alegre, ano 27, n. 316, abr. de 2010.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 223-224.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIBAS, João Baptista Cintra Ribas. **O que são pessoas deficientes**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

RUA, Maria das Graças. **Análise de políticas públicas**: conceitos básicos. 2011. Disponível em: <<http://portal.mda.gov.br/o/1635738>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

SANTOS, Talianne Rodrigues et al. Políticas públicas direcionadas às pessoas com deficiência: uma reflexão crítica. **Revista Ágora**, Vitória, n. 15, p. 210-219, 2012.

SANTOS, Vanice dos; CANDELORO, Rosana. **Trabalho acadêmicos: uma orientação para a pesquisa e normas técnicas**. Porto Alegre: AGE, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão Social: O novo paradigma - Conceitos de inclusão social ligados a transporte, lazer, esporte e trabalho**. Rede SACI, 1997. Disponível em: <<http://saci.org.br/?modulo=akemi¶metro=1061>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **A educação inclusiva e os obstáculos a serem transpostos**. 2003a. Disponível em: <<http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/A%20educacao%20inclusiva%20e%20os%20obstaculos%20a%20serem%20transpostos.pdf>>. Acesso em: 04 dez. 2016.

_____. **Conceitos de acessibilidade nas empresas inclusivas**. In: A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Revista Nacional de Reabilitação, São Paulo, ano VI, n. 32, mai./jun. 2003b.

_____. Teatro inclusivo. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, ano VIII, n. 40, p. 4-6, set./out. 2004.

_____. Teletrabalho. In: **Reação**. São Paulo, ano XII, n. 61, p. 10-16, mar./abr. 2008.

_____. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SCHMIDT, João Pedro. Para entender as políticas públicas: aspectos conceituais e metodológicos. In: REIS, Jorge Renato; LEAL, Rogerio Gesta. (Org.). **Direitos sociais e políticas públicas: desafios contemporâneos**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2008.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

SENA, Adriana G. de; DELGADO, Gabriela N.; NUNES, Raquel P. **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010.

SILVA, Adriane Giugni da; PALHANO, Eleanor Gomes da Silva. **Formação profissional: uma alternativa inclusiva para pessoas com deficiência.** Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. 2015. Disponível em: <<http://28reuniao.anped.org.br/textos/gt15/gt151566int.rtf>>. Acesso em: 04 dez. 2015.

SILVA, Cristiane Ribeiro da. Panorama Histórico dos Direitos Sociais e a Pessoa Portadora de Deficiência. In: **Revista IOB: Trabalhista e Previdenciária.** Ano XVII, n. 201, mar. 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

SIMÓN, Sandra Lia. O Ministério Público do Trabalho e a Tutela da Pessoa Portadora de Deficiência In: ARAÚJO, Luiz Alberto David (coord.). Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência. **Revista dos tribunais,** São Paulo, 2006. p.285.

SINGER, Peter. **Ética aplicada.** 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

SOUZA, Jessé. **A dimensão política do reconhecimento social.** In: Avritzer, L.; Domingues, J. M. (Org.). Teoria social e modernidade no Brasil. Belo Horizonte: UFMG, 2000.

_____. **A construção social da subcidadania: para uma sociologia política da modernidade periférica.** 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

_____. **A invisibilidade da desigualdade brasileira.** Belo Horizonte: UFMG, 2006.

_____. **A construção social da subcidadania.** Para uma sociologia política da modernidade periférica. 2. ed. Belo Horizonte: UFMG, 2012.

WEBRUN. **Primeira paraolimpíada acontece em Roma, no ano de 1960.** Disponível em: <<http://www.webrun.com.br/h/noticias/primeira-paraolimpiada-acontece-em-1960/8586>>. Acesso em: 16 fev. 2016.

WESTMACOTT, Kenneth. **Trabalhando por mudanças.** Traduzido por: Maria Amélia Vampré Xavier. CBR News, Londres, n. 22, abr. 1996.

ANEXOS

ANEXO A – PERGUNTAS DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

As perguntas das entrevistas semiestruturadas serão as seguintes:

1. Qual o seu nome completo?
2. Qual a data do seu nascimento?
3. Qual o seu tipo de deficiência?
 - 3.1. deficiência física, descrever qual:
 - 3.2. deficiência auditiva, descrever qual:
 - 3.3. deficiência visual, descrever qual:
 - 3.4. deficiência múltipla, descrever qual:
 - 3.5. deficiência intelectual, descrever qual:
 - 3.6 deficiência mental, descrever qual:
4. Você foi matriculado em algum curso de qualificação profissional do PRONATEC/Viver sem Limite nos municípios de Canoas, Estância Velha, Novo Hamburgo, Porto Alegre, São Leopoldo, no período de 17/11/2011 a 31/12/2015?
5. Caso a resposta da pergunta anterior seja positiva, qual foi o curso de qualificação profissional do PRONATEC/Viver sem Limite que você frequentou?
6. Você concluiu o curso de qualificação profissional do PRONATEC/Viver sem Limite?
 - 6.1. Sim (passe para a pergunta de número 8)
 - 6.2. Não (passe para a pergunta de número 7)
7. Qual o motivo que levou você a não concluir o curso de qualificação profissional do PRONATEC/Viver sem Limite? Explique.
8. Você está (esteve) incluído no sistema legal de cotas para pessoas com deficiência nas empresas?
 - 8.1. Sim (passe para a pergunta de número 9)
 - 8.2. Não (passe para a pergunta de número 11)
9. Quanto tempo faz que você está (esteve) incluído no sistema legal de cotas para pessoas com deficiência nas empresas?
10. Casos as respostas das perguntas de número 6 e de número 8 sejam “Sim”, você acha que curso de qualificação profissional do PRONATEC/Viver sem Limite o auxiliou a conseguir e/ou a manter o seu emprego?

11. Você possui (possuía) Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, ou você trabalha (trabalhava) na informalidade?

11.1. Possui (possuía) CTPS assinada. Explique a função que exerce (exercia).

11.2. Trabalha (trabalhava) na informalidade. Explique a função que exerce (exercia).

12. No trajeto casa-trabalho e vice-versa, qual o meio de transporte que você utiliza (utilizava)?

12.1. Carro ou moto próprio (a)

12.2. Ônibus/transporte público

12.3. Ônibus da empresa em que trabalha (trabalhava)

12.4. Carona

12.5. Outro. Qual?

13. A empresa na qual você trabalha (trabalhava) realizou alguma adaptação na sua estrutura física e/ou no local onde você trabalha (trabalhava) (por exemplo, portas, mesas, cadeiras, etc.) com o objetivo de facilitar o desempenho de suas atividades?

13.1. Sim. Quais?

13.2. Não.

14. Você entende que a relação interpessoal com colegas e/ou chefias é (era) satisfatória? Explique.

14.1. Sim. Por quê?

14.2. Não. Por quê?

15. Você tem conhecimento de quantas pessoas com deficiência trabalham (trabalhavam) na empresa na qual você presta (prestava) serviços?

15.1. Sim. Quantas?

15.2. Não.

16. Você acha que o salário que a empresa paga (pagava) para você é (era) igual ao que a empresa paga (pagava) para outros empregados que exercem (exerciam) a mesma função e não eram pessoas com deficiência?

16.1. Sim. Explique.

16.2. Não. Explique.

17. Você possui (possuía) alguma dificuldade no desempenho de suas atividades na empresa?

17.1. Sim. Quais?

17.2. Não.

18. A empresa na qual você trabalha (trabalhava) lhe fornece (forneceu) oportunidades para assumir outras responsabilidades e ser promovido no âmbito organizacional?

18.1. Sim. Explique.

18.2. Não.

19. Você se sente (sentia) realizado profissionalmente com as atividades que você desempenha (desempenhava) na empresa?

19.1. Sim. Por quê?

19.2. Não. Por quê?

20. Você deseja mencionar mais alguma coisa ou complementar algo?