

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ECONOMIA
GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

Eduardo Pires Andrade

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM
JUIZ DE FORA: UMA ATUALIZAÇÃO

Juiz de Fora 2024

Eduardo Pires Andrade

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM
JUIZ DE FORA: UMA ATUALIZAÇÃO

Monografia apresentada pelo acadêmico Eduardo Pires Andrade ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Dr. Alexandre Zanini

Juiz de Fora

2024



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
REITORIA - FACECON - Depto. de Economia

FACULDADE DE ECONOMIA / UFJF

ATA DE APROVAÇÃO DE MONOGRAFIA II (MONO B)

Na data de 02/07/2024, a Banca Examinadora, composta pelos professores

1 – Alexandre Zanini - orientador; e

2 – Rafael Morais de Souza,

reuniu-se para avaliar a monografia do acadêmico **EDUARDO PIRES ANDRADE**, intitulada: **INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM JUIZ DE FORA: UMA ATUALIZAÇÃO.**

Após primeira avaliação, resolveu a Banca sugerir alterações ao texto apresentado, conforme relatório sintetizado pelo orientador. A Banca, delegando ao orientador a observância das alterações propostas, resolveu **APROVAR** a referida monografia.

ASSINATURA ELETRÔNICA DOS PROFESSORES AVALIADORES



Documento assinado eletronicamente por **Alexandre Zanini, Professor(a)**, em 02/07/2024, às 18:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rafael Morais de Souza, Professor(a)**, em 03/07/2024, às 18:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf (www2.ufjf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **1846090** e o código CRC **IACAFAA2**.

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Andrade, Eduardo Pires.

Inclusão De Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho Em Juiz De Fora: Uma Atualização / Eduardo Pires Andrade. -- 2024. 72 f. : il.

Orientador: Alexandre Zanini

Coorientador: Rafael Morais de Souza

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Economia, 2024.

1. Inclusão . 2. Pessoa com deficiência. 3. Lei 8.213/91.. I. Zanini, Alexandre , orient. II. Morais de Souza, Rafael, coorient. III. Título.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus, pela vida que Ele me concedeu e pelos dons recebidos nesta existência que ajudaram na realização deste projeto.

Em segundo lugar, agradecer aos meus familiares, especialmente meus pais que estão sempre comigo me dando conselhos, me ajudando a passar por momentos difíceis e me mostrando que eu sou capaz, confiando mais em mim do que eu mesmo, muitas das vezes.

Ao meu orientador: Prof Alexandre Zanini

Aos Professores que aceitaram fazer parte da Banca para avaliação deste trabalho.

E a todos os professores, que transmitiram seus ensinamentos, todos vocês foram muito importantes na minha construção, tanto profissional, quanto como pessoa.

A todos, muito obrigado!

Traga dúvidas e incertezas, doses de ansiedade, construa e desconstrua hipóteses, pois aí reside a base do pensamento científico do novo século. Um século cansado de verdades, mas sedento de caminhos.

Cláudia Werneck

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo abordar a respeito da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, analisando sua evolução e cumprimento da legislação. A metodologia utilizada foi uma pesquisa qualitativa–exploratória, de natureza bibliográfica, documental. Realizou-se, também, uma pesquisa no site de empresas da cidade de Juiz de Fora com o objetivo de verificar a disponibilidade de vagas para pessoas com deficiência. Posteriormente, profissionais da área de recursos humanos de empresas da cidade, foram consultados a fim de identificar quantas pessoas com deficiência estavam sendo empregadas na empresa e se a lei estava sendo cumprida. Após análise, concluiu-se que embora o país tenha uma vasta legislação para garantir os direitos das pessoas com deficiência, o processo de inclusão ainda está longe de sair da teoria para a prática. Entre os fatores estão a visão pelo modelo médico arraigada na sociedade e na legislação, falta de interesse das organizações em aplicar a inclusão em suas empresas, falta de qualificação das pessoas com deficiência e, muitas vezes, opção por se manter na política assistencialista devido a grande barreira encontrada na sociedade.

Palavras-chave: Inclusão, Pessoa com deficiência, Lei 8.213/91.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Sequência linear da CIDID.....	22
Figura 2: Sequência que identifica "origem e consequência da deficiência".....	22
Figura 3: Lei de Cotas.....	24
Figura 4: Funcionalidade da CIF.....	27
Figura 5: Vagas por seção.....	49
Figura 6: Distribuição da PcD por empregador.....	50
Figura 7: Distribuição por renda.....	51
Figura 8: Vagas preenchidas por seções em 2021.....	60

LISTA DE QUADROS

Quadro1: Comparação da Visão sobre a PcD	28
Quadro 2: Modelo Médico vs Modelo Social	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Distribuição de Homens por idade e ocupação	47
Tabela 2: Distribuição de Mulheres por idade e ocupação	47
Tabela 3: Distribuição dos tipos de deficiência.....	48
Tabela 4: Distribuição de vagas	48
Tabela 5: Rendimento PcD Auditiva	51
Tabela 6: Rendimento PcD Mental/Intelectual	52
Tabela 7: Rendimento PcD Motora	52
Tabela 8: Rendimento PcD Visual	52
Tabela 9: Vagas preenchidas no Brasil em 2021 e 2023	56
Tabela 10: PcD com vínculo empregativo com empregadores não obrigados pela lei 8.213	57
Tabela 11: Dados referentes de PcDs em Minas Gerais.....	58
Tabela 12: Dados referentes de PcD em Juiz de fora 2023	58
Tabela 13: Dados referentes de PcD em Juiz de fora 2021	59
Tabela 14: Vagas preenchidas em Juiz de Fora	59
Tabela 15: Vagas preenchidas por seções em 2023.....	62

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AACD	Associação De Assistência à Criança Defeituosa
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AIPD	Ano Internacional das Pessoas Deficientes
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CIDID	Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde
CIL	<i>Center of Independent Live</i>
CIPA	Comissão Internacional de Prevenção de Acidentes
CORSE	Coordenadoria Nacional para Integração de Pessoa
DPI	<i>Desabled Peoples' International</i>
DUHU	Declaração Universal dos Direitos Humanos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ILM	<i>Independent Living Moviment</i>
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
MPT	Ministério Público do Trabalho
PcD	Pessoa com Deficiência
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
ORT	Organização Racional do Trabalho
RAIS	Relação Anual das Informações Sociais
SIT	Secretaria de Informação do Trabalho
UE	União Europeia
UPIAS	Union of the Physically Impaired Against Segregation

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 2: DEFICIENTE, PORTADOR DE DEFICIÊNCIA, PESSOA COM DEFICIÊNCIA, QUAL O CORRETO?.....	13
CAPÍTULO 3: O PERCURSO HISTÓRICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	15
3.1 A RELAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA COM A HISTÓRIA DA HUMANIDADE.	15
3.2 A EUGENIA NA BUSCA DO HOMEM IDEAL.....	18
3.3 UMA NOVA VISÃO SOBRE A PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	20
3.4 O MODELO MÉDICO E O MODELO SOCIAL.....	31
CAPÍTULO 4: INCLUSÃO SOCIAL.....	36
CAPÍTULO 5: METODOLOGIA	41
CAPÍTULO 6: O MAPA DO BRASIL	43
CAPÍTULO 7: O MAPA DE JUIZ DE FORA	47
7.1 DIFICULDADES E FALTAS DE OPORTUNIDADES APRESENTADAS PELASEMPRESAS EM JUIZ DE FORA	53
CAPÍTULO 8: ATUALIZAÇÕES DE DADOS 2023.....	56
CAPÍTULO 9: CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
REFERÊNCIAS	68

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO

A pessoa com deficiência recebeu, ao longo da história, várias nomenclaturas diferentes e, de acordo com a mudança da época e da cultura, elas podem ser enxergadas como pessoas de direito ou serem excluídas do convívio social como se carregassem consigo um estigma (DANTAS, 2020).

Ao longo da história foram tratadas como pessoas amaldiçoadas, doentes, inferiores, tiveram seu direito de viver definido por outros e ficaram completamente isoladas a margem da sociedade. Aos poucos conseguiram se organizar politicamente e conquistar direitos, principalmente o de participar na tomada de decisão de leis que dizem respeito à elas (SILVA, 1987).

No que tange ao mercado de trabalho, as dificuldades já foram maiores, mas até os dias atuais muitas empresas ainda acreditam que integração e inclusão são sinônimas. Ainda existem muitas empresas que acreditam que a pessoa com deficiência (PcD) deve se integrar ao ambiente e adaptar a ele e não o contrário (AMARAL, 1992).

A realidade vivenciada por elas ainda não tem um cenário ideal. As pesquisas apontam que os salários são menores, as leis não são cumpridas. A conquista de um emprego é somente uma parte da conquista porque se manter e progredir no mercado de trabalho ainda é difícil (GUGEL, 2007)

Ainda existe muita resistência da sociedade em inserir as pessoas com deficiência de maneira inclusivista. Além disso, muitas delas, por conta de encontrarem muita dificuldade, optam por ficarem assistidas por políticas assistencialistas (Censo Brasileiro de 2010).

Observa-se que tanto no Brasil quanto no mundo, depois de décadas de preocupação com a inclusão das crianças com alguma deficiência nas escolas, os olhos se voltaram para pesquisas a respeito da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (ARANHA, 2003).

O presente trabalho monográfico¹ teve como objetivo abordar temas a respeito da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Juiz de Fora - MG, analisando sua evolução.

Pretende-se observar como a inclusão tem sido tratada pelas empresas tanto em Juiz de Fora quanto no Brasil a partir de dados do Censo, Rais e informações governamentais.

¹ Este trabalho faz uma atualização do trabalho "INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM JUIZ DE FORA" desenvolvido no ano de 2021 pelo autor deste trabalho monográfico.

A pesquisa partiu do pressuposto de que muitas organizações ainda não estão preparadas para receber pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. E que, portanto, não conseguem dar a eles condições favoráveis de trabalho e, menos ainda, oportunidades igualitárias de meritocracia.

A metodologia escolhida na execução do presente trabalho é a pesquisa qualitativa – exploratória, de natureza bibliográfica, documental. Realizou-se, também, uma pesquisa no site de empresas da cidade de Juiz de Fora com o objetivo de verificar a disponibilidade de vagas para pessoas com deficiência. Posteriormente, profissionais da área de recursos humanos de empresas da cidade, foram consultados a fim de identificar quantas pessoas com deficiência estavam sendo empregadas na empresa e se a lei estava sendo cumprida.

Este trabalho está dividido em oito capítulos: além desta introdução (capítulo 1), o segundo capítulo diz respeito a maneira correta de citar a pessoa com deficiência. O terceiro capítulo, aborda o legado da ideia de desigualdade e incapacidade, que persiste desde a Antiguidade. O quarto capítulo aborda sobre a inclusão. Já o quinto capítulo trata da metodologia usada na sua elaboração. O sexto capítulo pretende apresentar um resumo do panorama da pessoa com deficiência no Brasil e o sétimo trata da cidade de Juiz de Fora com relação à inclusão das pessoas com deficiência. No oitavo capítulo foram trabalhadas as atualizações de dados do ano de 2023 e no nono capítulo se encontram as considerações finais.

CAPÍTULO 2: DEFICIENTE, PORTADOR DE DEFICIÊNCIA, PESSOA COM DEFICIÊNCIA, QUAL O CORRETO?

A discussão presente neste trabalho se inicia com um questionamento: Qual seria o termo correto para se referir à pessoa que tem uma deficiência?

De acordo com (SASSAKI, 2003, p1) “A construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem. Na linguagem se expressa, voluntariamente ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação às pessoas com deficiências”. Para o autor, não existe um termo correto definitivo para todos os tempos. A palavra será sempre associada ao período e aos valores deste. No entanto, é possível aproximar da expressão mais aceita por quem deve decidir como deseja ser chamado: a pessoa com deficiência.

Até o século XX, era comum encontrar em romances, nomes de instituições, leis e etc. o termo “os inválidos”. Estava relacionado a “indivíduos sem valor”, socialmente inúteis, considerados um peso morto para a sociedade (SASSAKI, 2003). O mesmo autor explica que, no início do século XX e se estendendo até meados de 1960, a mídia começou a usar o termo “os incapacitados” que, de início, significava “indivíduos sem capacidade” e, posteriormente, passou a significar “pessoas com capacidade residual”. Se existe um lado positivo, o da sociedade enxergar que a pessoa com deficiência poderia ter “capacidade” ainda que residual, também existe o negativo uma vez que a falta de capacidade se tornava generalizada ou seja, para qualquer aspecto, seja ele físico, profissional, social ou psicológico.

Já entre 1960 e 1980, Sasaki (2003) explica que três outros termos foram utilizados. O primeiro, “defeituoso”, corroborado pela fundação, em 1950, da Associação de Assistência à Criança Defeituosa (AACD), hoje chamada de Associação de Assistência à Criança Deficiente. O segundo, “excepcional”, como sinônimo para “indivíduos com deficiência intelectual”. No mesmo período foram criadas as primeiras unidades da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae). E por fim o termo “deficiente”. Assim, “defeituoso” era o “indivíduo com deformidade” principalmente deficiências físicas enquanto “deficiente” era utilizado para “indivíduos com deficiência”, fossem elas físicas, intelectuais, visuais, auditivas etc.

Ainda de acordo com o autor, o uso do termo “Pessoa deficiente” teve início na década de 80, após a Organização das Nações Unidas (ONU) anunciar o ano de 1981 como sendo o Ano Internacional das Pessoas Deficientes. No início as pessoas se chocaram e sentiram dificuldade em colocar a palavra “pessoa” junto com “deficiente”. No entanto, o impacto foi positivo pois a partir deste momento, ao serem chamadas

de “pessoas”, se igualavam a todos. Dessa forma, o substantivo “deficiente” se tornou um adjetivo a ser acrescentado no substantivo “pessoas”.

De acordo com Gugel (2007), entre 1988 e 1993, a expressão “pessoa deficiente” foi questionada por líderes de organizações de pessoas com deficiência, uma vez que caracterizava que a pessoa era deficiente por inteiro. Assim, começaram a utilizar o termo “pessoas portadoras de deficiência” e mais tarde se reduziu a “portadores de deficiência” passando a deficiência a ser um detalhe da pessoa, como um valor agregado. Este foi o termo utilizado na Constituição Federal, em 1988, e nas leis e políticas públicas brasileiras. Existe uma tendência de desuso uma vez que portar ou ser portador não são aplicados a uma condição inata ou que tenha sido adquirida. Sassaki (2003) faz uma comparação de que ninguém diz que uma pessoa porta olhos verdes, mas pode usar o termo ao definir que porta um guarda-chuva para caso precise dele e que pode deixá-lo em qualquer lugar, caso queira.

Na década de 90, o termo “especial” veio substituir a palavra “deficiência”. Assim, iniciou-se o uso de “pessoas com necessidades especiais”, “crianças especiais”. No entanto, com as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica, a expressão deixou de ser um valor agregado apenas das pessoas com deficiência (SASSAKI, 2003).

Por fim, Sassaki (2003) explica que, a partir dos anos 2000, com o desejo de empoderar as pessoas com deficiências dando a elas o poder de tomar decisões e controlar suas vidas, começou-se a usar o termo “pessoa com deficiência” e de acordo com pesquisas, este é o termo preferido por boa parte das pessoas com deficiência. Além disso, é um termo que auxilia a sociedade a perceber que a pessoa com deficiência, congênita ou adquirida, continua sendo pessoa. Por isso, o termo é o melhor já que primeiro vem a palavra pessoa e depois a deficiente.

Assim, pretende-se utilizar o termo Pessoa com deficiência (PcD) ao longo do trabalho. No entanto, outros termos serão usados de acordo com o documento ou período a que ele se refere.

CAPÍTULO 3: O PERCURSO HISTÓRICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No estudo da história da humanidade o tema “deficiência” sempre foi algo presente, sendo amplamente discutido e explorado por muitos estudiosos que encontraram indícios de sua existência antes mesmo do surgimento do homem. Para Coma (2003), evidências de deficiências físicas ou doenças incapacitantes foram encontradas em restos de esqueletos de animais que precederam o surgimento do homem em muitos milhões de anos, assim como também foram identificadas em homens primitivos. Negreiros (2014) também afirma que limitações incapacitantes existem desde o início da humanidade e que, uma vez que não possuíam a autonomia para viver, eram retirados do convívio com a sociedade.

Assim, para abordar o tema, é preciso recorrer aos séculos de história e os estigmas que cercam a pessoa com deficiência. De acordo com Ferreira e Guimarães (2003, p. 10) “é necessário levar em consideração o que já foi vivenciado no decorrer dos séculos, bem como as marcas deixadas como heranças no imaginário social, das quais é preciso se desvencilhar e libertar para que se possa pensar e operacionalizar a construção de novos paradigmas”.

3.1 A RELAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA COM A HISTÓRIA DA HUMANIDADE.

Num despretensioso passar pelos séculos da História do Homem, constata-se que as doenças graves, os acontecimentos nefastos e os variados infortúnios que podem levar a situações causadoras de deficiências físicas, sensoriais ou mentais, apesar de estarem sempre presentes em todas as culturas, receberam tratamento diferente (GUGEL, 2007).

Na antiguidade Clássica, a explicação para a deficiência estava frequentemente atrelada a crenças sobrenaturais, demoníacas e supersticiosas. Concebia-se a deficiência como obra da intervenção direta de Deus ou de algum ser superior que, por obra de sua vontade arbitrária, determinaria a algumas criaturas o destino da diferença. Esse período foi marcado pela rejeição à pessoa com deficiência que, durante vários séculos, não podia usufruir do convívio social devido a limitações e impedimentos porque era considerada indigna, inclusive, de obter educação escolar e, em casos extremos, não podia sequer ser tocada (SILVA, 1987).

Antes disso, Silva (1987) cita que os antigos hebreus tinham a crença que deficiência física, mental ou outro tipo de deformação estavam associadas à impureza ou pecado. Já no Egito Antigo, a deficiência era compreendida como uma benção dos

deuses e por conta disso, as PcD eram tratadas de maneira respeitosa. Além disso, indícios arqueológicos levam a conclusão de que pessoas com deficiência compunham e participavam ativamente em todas as classes sociais. Isso fica evidenciado na arte egípcia. Além disso, restos biológicos, datados de aproximadamente 4.500 a.C., mostram que pessoas com nanismo tinham ofícios e ocupações, com por exemplo, na dança e na música.

Na Roma antiga, as pessoas com deficiência eram comercializadas para que fossem utilizadas no mercado da prostituição ou do entretenimento. Muitas crianças defeituosas eram abandonadas em locais sagrados ou em rios para que fossem levadas por famílias pertencentes à plebe. A Lei das Doze Tábuas, mais especificamente na tábua IV, dava direito ao chefe de família (pai) de matar o filho que nascesse com deformidade, ou então, de vendê-lo como escravo (TESSARO et al., 2005).

Na Grécia, atitudes similares ocorriam, o que pode ser observado no livro “A República” de Platão ou “A Política” de Aristóteles a partir da informação que crianças “disformes” deveriam ser eliminadas. Assim, elas eram abandonadas ou jogadas do alto do monte Taígeto, uma cordilheira localizada no Peloponeso, Grécia (NEGREIROS, 2014).

Para o Negreiros (2014), o cristianismo, que nasceu no Império Romano, se apresenta como uma grande mudança no paradigma existente no mundo antigo, uma vez que a pessoa com deficiência começa a ser vista como criatura de Deus. Assim, aspectos repugnantes romanos, como a eliminação dos filhos nascidos com deformação, começam a regressar.

Como consequência, na Idade Média, o sacrifício de pessoas que nasciam “disformes” foi condenado e muito embora ainda existisse a crença de que essa condição era uma forma de castigo divino, maldições e bruxarias ou atuação do demônio, as pessoas com deficiência eram recebidas em asilos e conventos sendo separadas da sociedade e muitas vezes ridicularizadas (SILVA, 2014).

Assim como aconteceu com outras civilizações, a história das pessoas com deficiência no Brasil teve seu início com a marginalização, exclusão e até mesmo extermínio deles. As pessoas deficientes foram, por séculos, inseridas nas categorias mais baixas da sociedade (SILVA, 1987).

No século XIV, as práticas de infanticídio ou de eliminação de crianças nascidas com deficiência ou que adquirissem alguma limitação ao longo da vida, faziam parte da cultura indígena que habitava as futuras terras brasileiras. Rituais de sacrifício, ou então práticas como a de abandono dos recém nascidos nas matas e até mesmo a de arremesso do alto das montanhas eram muito comuns. Essa prática acontece em

pelo menos 13 etnias indígenas no Brasil, como os suruwahas, ianomâmis e kamaiurás, visto que na visão deles, a criança que nasce com deficiência não tem condições de sobreviver na mata, de se defender, trabalhar para garantir seu sustento e então são enterradas vivas assim nascem (FIGUEIRA, 2008).

Entre os séculos XVII e XVIII é possível identificar melhoras no conhecimento médico. Além disso, na intenção de preparar pessoas para trabalharem na produção na Revolução Industrial, aparecem as primeiras tentativas de assistência à pessoas com deficiência. Um exemplo disso seria o ensino de comunicação com pessoas surdas, criação do código Braille para pessoas com deficiência visual, desenvolvimento de instrumentos que auxiliam a locomoção de deficientes físicos, como cadeira de rodas, bengalas e etc (SILVA, 1987).

Ainda assim, por acreditar que a deficiência mental pudesse ser hereditária, essas pessoas eram afastadas do convívio social a fim de prevenir a ameaça que representavam. No Brasil, as pessoas com deficiência mental eram denominadas de “imbecis” e “idiotas” e, dessa forma, não eram incluídas no processo educacional dando continuidade ao que foi chamado de era da negligência (FIGUEIRA, 2008).

Ainda conforme o autor, no período da Revolução Francesa, ocorrida entre os anos de 1789 e 1799, a visão da sociedade começa a se modificar e a entender a deficiência como algo tratável. Assim, hospitais psiquiátricos são criados, muito embora a PcD continuasse confinada em asilos e conventos (FIGUEIRA, 2008).

No Brasil, por volta do século XVIII, muitos registros oficiais apresentam como cotidiano os maus tratos a escravos, por parte dos senhores de engenho ou de fazendas de café. Práticas cruéis e violentas foram autorizados por Dom João V em março de 1741, com consentimento da igreja. Dessa forma, o escravo que fugisse e fosse capturado poderia ser punido com açoite, castrações, mutilações, como por exemplo o corte de orelha, amputações de membros, entre outros. Esse massacre foi responsável por um grande número de negros com deficiência física (FIGUEIRA, 2008). No século XIX, por conta de inúmeros conflitos militares, como a Guerra dos Farrapos e a Guerra do Paraguai, o número de pessoas com deficiência aumentou pois eram muitos os soldados mutilados e, por volta de 1850, foram criadas instituições para atendimento das classes mais pobres. Em 1868, por solicitação de Duque de Caxias, foi criado no Rio de Janeiro o Asilo dos Inválidos da Pátria que tinha como objetivo tratar dos soldados mutilados em sua velhice. O asilo, que funcionava de maneira precária, tornou-se inoperante em 1976 (FIGUEIRA, 2008).

3.2 A EUGENIA NA BUSCA DO HOMEM IDEAL

Um novo rumo é tomado pela história no final do século XIX, quando Francis Galton, influenciado pela obra de seu primo Darwin, *A origem das espécies* (1859), criou o termo eugenia (bem-nascido). O termo nasceu da união de duas palavras gregas, e viria a se tornar um conceito trabalhado pelo mundo, o darwinismo social. Mais que um termo científico, eugenia se configurou em um movimento científico, político e social. Galton, tomou como base os conhecimentos sobre hereditariedade e degeneração e defendeu que a hereditariedade poderia ser transmitida em feições físicas, mentais e até mesmo morais. E uma vez que isso fosse possível, haveria também a possibilidade de utilizar tais conhecimentos na construção de um homem ideal, mais forte, o homem eugenizado (BLACK, 2003).

De acordo com os estudos, a eugenia poderia ser desdobrada de três maneiras:

- eugenia negativa: a partir do impedimento da reprodução dos que fossem considerados “inaptos”;
- eugenia positiva: ao selecionar aqueles que fossem considerados os mais “aptos”;
- eugenia preventiva: por meio de um processo educativo, impedindo que “doenças” degenerativas fossem adquiridas (BLACK, 2003).

Muito embora a eugenia tenha nascido na Europa, rapidamente surgiram correntes fora dos “muros” europeus. Nos EUA contou com investimentos de muitos setores empresariais que viram na eugenia uma possibilidade de conter as classes inferiores. Entre os apoiadores estavam pessoas “da classe média”, brancos e bem educados que estavam preocupados com as favelas industriais (BBC, 2017).

De acordo com Góes (2015), a racionalização do trabalho industrial, defendida por Frederick Taylor, é um dos aspectos que contribui para o sucesso do movimento nos EUA. A eugenia trabalha com uma proposta similar à Organização Racional do Trabalho (ORT) de Taylor. Além disso, Ford também é citado pelo autor como sendo um “entusiasta do movimento eugenista, fornecendo fortunas para pesquisas de natureza eugênica” (GÓES, 2015, p.47).

Ainda de acordo com Góes (2015), dentre as leis eugênicas nos EUA estavam a proibição de que pessoas de raças diferentes se casassem ou então, que uma pessoa “normal” se casasse com pessoas “anormais” como as atrasadas mentais, porexemplo.

Em 1927, a esterilização se tornou oficialmente autorizada. Acredita-se que o fator que iniciou esta medida foi uma decisão do Juiz Oliver Wendell Holmes Júnior, em um caso conhecido como *Bell vs. Buck*. A Suprema Corte recebeu o caso de uma

menina de 3 anos, Carrie Buck, interna de uma colônia para epiléticos e débeis mentais. John Bell, superintendente da colônia que Oliver morava, desejava esterilizá-la alegando que sua mãe também era “débil mental e promíscua”. A esterilização foi autorizada com 8 votos a favor e 1 contra e posteriormente vários juízes deram o parecer de que, além de constitucional, seria irresponsabilidade se a esterilização não tivesse sido autorizada (DA CRUZ, 2012).

No veredito emitido pelo juiz em maio de 1927, constava que “três gerações de imbecis eram suficientes” fazendo uma referência à avó e à mãe de Carrie:

É melhor para todo mundo se, em vez de esperar para executar os descendentes degenerados por algum crime ou deixar que morram de fome por causa da imbecilidade, a sociedade possa prevenir aqueles que são manifestadamente inaptos de se reproduzirem. O princípio que sustenta a vacinação obrigatória é suficientemente amplo para cobrir o corte das trompas de Falópio. (...) Três gerações de imbecis são suficientes (BBC, 2017, sp).

A partir deste momento, a eugenia se tornou lei nos EUA, se consolidando e tornando-se referência para outros países, como a Alemanha. Estima-se que 70 mil pessoas, entre eles pobres, cegos, surdos, epiléticos, “débeis mentais” foram esterilizados (BBC, 2017).

Na Alemanha, influenciados pelo sucesso da eugenia nos EUA, Alfred Ploetz foi o responsável por criar a primeira organização eugenista da Alemanha. Pregavam que a higiene racial seria uma maneira de melhorar a raça humana. Eugen Fischer, considerado um dos principais cientistas da Alemanha e que jurou lealdade a Hitler em 1933, foi outro representante importante do movimento eugenista (GÓES, 2015). Assim, em 1933, Hitler promulga a primeira lei eugênica, a Lei da Profilaxia dos Descendentes com Doenças Genéticas. A lei, seria a primeira entre outras medidas que tinham por objetivo aprimorar a raça humana a partir da esterilização forçada de pessoas com doenças hereditárias, castrando também pessoas consideradas como “indesejáveis”. Na lista dos “indesejáveis” estavam as pessoas surdas ou cegas, os epiléticos, os esquizofrênicos, pessoas com deficiências físicas ou mentais e aqueles considerados “deficientes morais”, como alcoólatras e prostitutas. Entre os anos de 1934 e 1945, 1700 tribunais especiais focados na eugenia e espalhados pela Alemanha foram responsáveis pela esterilização de cerca de quatrocentas mil pessoas (GÓES, 2015).

Ainda de acordo com Góes (2015), em 1939, o programa de eutanásia para doentes que não tinham recuperação e que estavam internados, denominado de Aktion T4, teve início após Hitler receber uma carta dos pais de uma criança doente solicitando que ela tivesse uma morte misericordiosa. Nos centros de eutanásia os pacientes eram mortos com injeções letais, no entanto, como o número aumentou

muito, câmeras de gás começaram a ser usadas. Esta prática se tornou uma referência para posterior uso também nos judeus em campos de concentração. Aproximadamente 275 mil adultos e crianças morreram antes que o programa fosse encerrado, em 1941, por ter sido denunciado por padres.

No Brasil, de acordo com o movimento eugenista, acabou por se tornar atípico aos demais movimentos dos outros países, com foco mais sanitarista e não se conhecendo casos de eugenia negativa, muito embora existissem pessoas favoráveis a ela, como Renato Kehl, o precursor da eugenia no Brasil, que defendia que o país se beneficiaria caso ocorresse a extinção dos “débeis mentais”, epiléticos, leprosos, cegos, surdos, disformes e etc. (GÓES, 2015).

3.3 UMA NOVA VISÃO SOBRE A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Após a Segunda Guerra Mundial, ocorre a necessidade dos governantes se preocuparem com maneiras de reabilitar os ex-combatentes que seguiam para as batalhas sem qualquer tipo de deficiência e retornavam mutilados. Foram propostos muitos programas e políticas assistenciais que objetivava atender crianças carentes, pobres, idosos e PcD, incluindo os mutilados de guerra. No governo de Getúlio Vargas, no Brasil, por exemplo, foram criados hospitais escolas que trouxeram uma grande contribuição no campo das pesquisas no que se refere a reabilitação. Nesse período ainda era comum associar o conceito de deficiência com doença. E como tal, deveria ser tratada longe do convívio social em instituições de reabilitação ou de cura que começaram a receber apoio assistencialista do governo (FIGUEIRA, 2008)

Em dezembro de 1948 a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou em Paris a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUHU) que, em seu primeiro artigo, afirmava que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”, o que corroborou para o início das lutas da minoria pela dignidade, direitos, inclusão e respeito (FIGUEIRA, 2008).

Para Gugel (2007), a edição da Convenção número 111, de 1959, emitida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi um dos documentos internacionais mais incontestáveis pois trouxe pela primeira vez o conceito de “discriminação”. Além disso, convocou os Estados Membros a criarem e aplicarem uma política nacional para promoção de igualdade de oportunidades no que tange ao emprego e profissão para que a discriminação fosse erradicada. A Convenção só foi ratificada pelo Brasil em 1965.

Ao final de 1970, muito embora existisse a ditadura militar, as PcD iniciaram um processo de organização ao notarem que a integração social era falha, uma vez que sua participação estava atrelada a mudanças em vários serviços, ambientes e sistemas que eram responsáveis pela exclusão social (MAIOR, 2018).

A Declaração dos Deficientes Mentais, proclamada pela ONU, em 1971, é um dos primeiros passos na tentativa de aproximação com as demais pessoas da sociedade ao declarar que para que o “deficiente mental” fosse restringido de exercer seus direitos seria necessário salvaguardas jurídicas para que não ocorressem abusos (ONU, 1971).

Com o desenvolvimento das leis trabalhistas a fim de atender mutilados de guerra, foi criado um sistema de cotas de reserva de mercado de trabalho, aumentando o interesse e a preocupação com relação aos direitos das PcD. Em dezembro de 1975, a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência foi aprovada pela ONU com objetivo de assegurar os direitos à igualdade de todos. É nesse momento que o termo “pessoa portadora de deficiência” é inserido como forma de identificar as pessoas que por conta de limitações físicas ou mentais não pudessem satisfazer, por conta própria, suas necessidades, de forma total ou parcial (ONU, 1975).

Em 1980, a Organização Mundial da Saúde (OMS) publica a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID) declarando que, embora as três restrições: incapacidade, desvantagens e deficiência ocorram em PcD, seu direito na tomada de decisões, de assumir responsabilidades e principalmente de ter o controle de suas vidas não deveria ser retirado. É então aprovada a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-10, definindo os conceitos de incapacidade, desvantagem e deficiência (OMS, 1989):

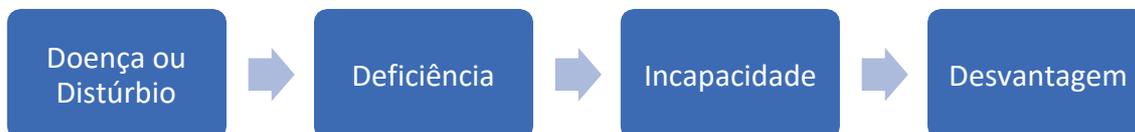
Deficiência (Impairment): qualquer perda ou anormalidade, temporária ou permanente de uma estrutura física ou função fisiológica, psicológica ou anatômica. Nessa perspectiva, a deficiência é, portanto, algo que está completamente no domínio do corpo.

Incapacidade (Disability): restrição ou total incapacidade de desempenhar uma atividade de maneira considerada normal ou dentro de um limite assim também considerado para um ser humano. A incapacidade é consequência de uma deficiência.

Desvantagem (Handicap): limitação ou impedimento do desempenho dos papéis sociais tidos como normais para o indivíduo. É o resultado de uma deficiência ou incapacidade, e depende diretamente das atribuições culturais e sociais esperadas para um determinado indivíduo de acordo com seu perfil social (FRANÇA, 2013, p.61).

De maneira prática, os conceitos podem ser trabalhados nas duas sequencias abaixo (Figuras 1 e 2):

Figura1: Sequência linear da CIDID



Fonte: adaptado pelo autor de Dantas (2020).

Figura 2: Sequência que identifica "origem e consequência da deficiência"



Fonte: adaptado pelo autor de Dantas (2020).

Não se tratou de um grande avanço pois, da forma apresentada, existiria uma relação de causalidade entre a deficiência, a incapacidade e as desvantagens uma vez que, conforme Diniz (2007, p.2507), “o corpo com lesões experimentaria restrições de habilidades, o que levaria a pessoa a situações de desvantagem social”. Neste ponto de vista, uma vez que a desvantagem fosse uma consequência das lesões seria necessário que os corpos “anormais” fossem conhecidos, curados ou reabilitados. E, portanto, ainda se mantinha a comparação de corpos normais com corpos anormais (DINIZ, 2007).

Somente em outubro de 1978, o Brasil cria a Emenda de nº 12 à Constituição de 1967, assumindo as recomendações da ONU na Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, promulgada em dezembro de 1975 (BRASIL, 1978).

Artigo único - É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

I - educação especial e gratuita;

II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;

III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;

IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos (BRASIL, 1978).

O ano de 1981 foi proclamado pela ONU, como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD) com o lema “Participação Plena e Igualdade”, tendo como um dos objetivos a conscientização da sociedade, libertando a PcD da invisibilidade. Este período pode ser considerado um marco, pois a partir daí as PcD tomaram consciência de si como cidadãos e passaram a se organizar politicamente. Tal fato levou ao aumento mundial do movimento social de reivindicação por igualdade de oportunidades (BRASIL, 1981).

Muito embora a OMS continuasse com a definição de deficiência e incapacidade relacionados somente com as limitações do corpo, a ONU passou a reforçar que o papel do ambiente, da sociedade e do contexto seriam barreiras e assim, as mudanças deveriam focar em toda a sociedade e não só na PcD (MAIOR, 2015).

Foi aprovado pela ONU, em 1982, a Resolução nº 37/52 criando o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência. O programa afirmava que a incapacidade ocorre por conta da perda ou da limitação de participação dos “deficientes” em condições de igualdade com a população em geral. Assim, a incapacidade surge da relação da PcD com seu ambiente, quando se deparam com barreiras culturais, físicas ou sociais que os impede o acesso, mas que estão à disposição dos demais cidadãos. Este foi o primeiro programa que assumiu o modelo social da deficiência que será tratado mais adiante. O objetivo era o de garantir a igualdade de oportunidades permitindo que todos as PcD tivessem acesso ao sistema geral da sociedade, seja o transporte, a saúde, a educação, o trabalho, a vida cultural, social, a habitação e o lazer (ONU, 1982).

A ONU declarou o decênio 1983-1992 como sendo a Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência a fim de executar o Programa de Ação Mundial baseado na prevenção, reabilitação, e equiparação de oportunidades (ONU, 1982 a).

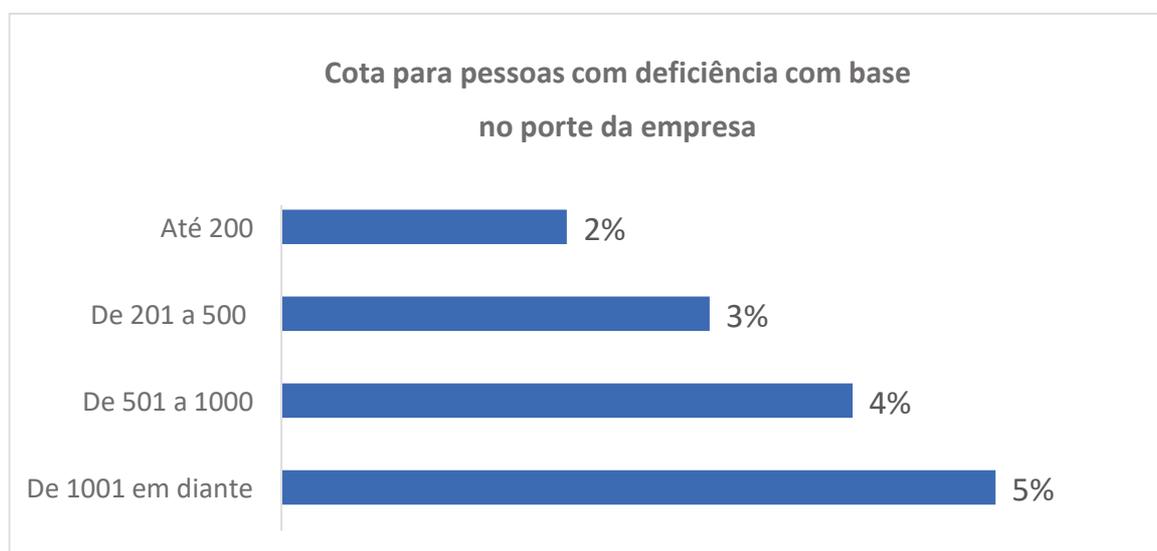
Durante a Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, em 1983, a OIT criou a Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. A finalidade foi declarar que a PcD deveria ter a possibilidade de obter e conservar um emprego e que também deveria conseguir progressão nele a partir da reabilitação profissional (OIT, 1983).

A convenção foi ratificada pelo Brasil somente no início de 1990, no entanto, ainda assim, era notório que o sistema público de habilitação e/ou reabilitação profissional que seria de atribuição da Previdência Social através do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), referenciado no artigo 92 da Lei nº 8.213/91, não conseguia atender as rigorosas necessidades exigidas pelo mercado de trabalho.

Este fato ia de encontro ao compromisso assinado na Convenção cujo artigo 7º previa a obrigação de adoção de medidas que fossem eficazes para possibilitar que PcD pudesse obter e conservar seus empregos adaptado e que seja preferencialmente nos mesmos serviços que os trabalhadores em geral e que também tivesse a possibilidade de progresso no emprego (BRASIL, 1981).

Cabe destacar que a Lei nº 8.112/90, sobre o regime jurídico do servidor público, institui uma reserva de 20% de vagas para a PcD, assim como em seu artigo 93, a Lei 8.213/91, conhecida como a Lei de Cotas, determinou que empresas privadas estariam obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos cargos com beneficiários reabilitados ou PcD habilitadas, de acordo com a proporção presente na Figura 3 abaixo (BRASIL, 1990):

Figura 3: Lei de Cotas



Fonte: elaborado pelo autor de Brasil (1981).

No entanto, somente em 2003 a Portaria 1199 do Ministério do Trabalho definiu o percentual das multas para as empresas que não cumprissem as cotas. (BRASIL, 2003). A aplicação efetiva da lei, que foi promulgada em 1991, só começou a acontecer de fato por volta de 2006, quando o Ministério Público do Trabalho começou a fiscalização e punição das empresas que estavam descumprindo a lei. E somente após 2007 foi que se tornou obrigatória a inclusão da informação do número de funcionários com deficiência na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para empresas que tivessem mais de 100 funcionários (GUGEL, 2007).

Em outubro de 1988 foi promulgada a nova Constituição Federal, considerada um grande avanço com relação às demandas sociais por conta da estrutura dada à Seguridade Social. Além de ser considerada um marco para o processo da Política de Assistência Social no Brasil, uma vez que reconheceu a assistência social como

política social e que ao se unir com as Políticas de Saúde e da Previdência Social passaram a compor o Sistema de Seguridade Social Brasileiro, se tornando responsabilidade do Estado (GUGEL, 2007).

Até o final da década de 1980 não existiam políticas públicas abrangentes e o Estado brasileiro só tomava ações eventuais e sem continuidade com relação à PcD. Foi a partir da sanção da Lei 7.853, de outubro de 1989, com a criação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), que o interesse aos direitos da PcD foi reconhecido na estrutura do Estado ganhando, posteriormente, mais espaço na estrutura federal (BRASIL, 1989). A partir daí, os interesses da PcD ganharam cada vez mais espaço na estrutura federal. Em outubro de 2009, a CORDE se tornou uma Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência e em agosto de 2010, alcançou o status de Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Além disso, desde 2003, a política para a PcD está vinculada diretamente à Presidência da República, por meio da pasta de Direitos Humanos, hoje Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (GUGEL, 2007).

No âmbito internacional, várias normas e tratados foram emitidos nos anos 90. A ONU, em 1993, fez uma avaliação da década anterior e validou as Normas sobre Equiparação de Oportunidades com o objetivo de dar garantia aos pressupostos do modelo social da deficiência de maneira ética e política (ONU, 1993).

Em junho de 1994, uma resolução da ONU tratando dos princípios, políticas e práticas na área das necessidades em educação especial, denominada de Declaração de Salamanca, foi adotada apresentando Regras Padrões sobre a equalização de oportunidades para PcD (ONU, 1997).

O Conselho Europeu de Amsterdã aprovou, em 1997, o Tratado de Amsterdã para modificar disposições do Tratado da União Europeia e dos tratados constitutivos das Comunidades Europeias com o objetivo de se tornar um instrumento de antidiscriminação e de obrigação para que tanto a inserção, quanto a permanência e o progresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho fossem garantidos (UNIÃO EUROPEIA, 1997).

A Organização dos Estados Americanos (OEA) proclamou, em junho de 1999, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Organização dos Estados Americanos de Guatemala, reforçando a importância de se integrar a PcD na sociedade para que ela possa se desenvolver completa e plenamente. Em outubro de 2001 o Brasil, a partir do Decreto nº 3956, ratificou a Convenção (OEA, 1999).

Com o objetivo de convocar toda a humanidade a agir para que os governos e todas as organizações não governamentais assumissem a responsabilidade de implementar políticas que respeitem a dignidade da PcD, em setembro de 1999 foi aprovada a Carta para o Terceiro Milênio da Reabilitação Internacional, em Londres, Grã-Bretanha, pela Assembleia Governativa da *Rehabilitation International*. Além disso, a Carta mostra a necessidade de programas internacionais de assistência ao desenvolvimento econômico e social considerarem a acessibilidade em todos os projetos de infraestrutura para que a PcD possa estar inserida no convívio com a comunidade (GUGEL, 2007).

Os líderes de 50 países do Movimento de Direitos das Pessoas com Deficiência e de Vida Independente que participaram da Conferência de Cúpula “Perspectivas Globais sobre Vida Independente para o Próximo Milênio”, realizada em setembro de 1999, em Washington, EUA, criaram a Declaração de Washington, cujo objetivo foi o comprometimento de ampla divulgação da legislação sobre os Direitos da PcD, além de procurarem meios para incentivar as políticas públicas que estejam relacionadas à vida independente, educação inclusiva, meio ambiente sem restrições e barreiras, transporte e moradia acessível, entre outros. Ao final da declaração havia um convite para que PcD de todo o mundo participassem do Movimento de Direitos das Pessoas com Deficiência e de Vida Independente (GUGEL, 2007).

Dez anos depois de sancionar a Lei nº 7.853, de outubro de 1989, em dezembro de 1999 o Decreto nº 3.298/99 veio regulamentá-la dispondo sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, colocando a responsabilidade nos órgãos e entidades do Poder Público de assegurar o pleno exercício dos direitos básicos, inclusive os direitos à educação, saúde, trabalho, turismo, lazer, previdência e assistência social, transporte, cultura entre outros (BRASIL, 1999). Em seu artigo 3º declara:

Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

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

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

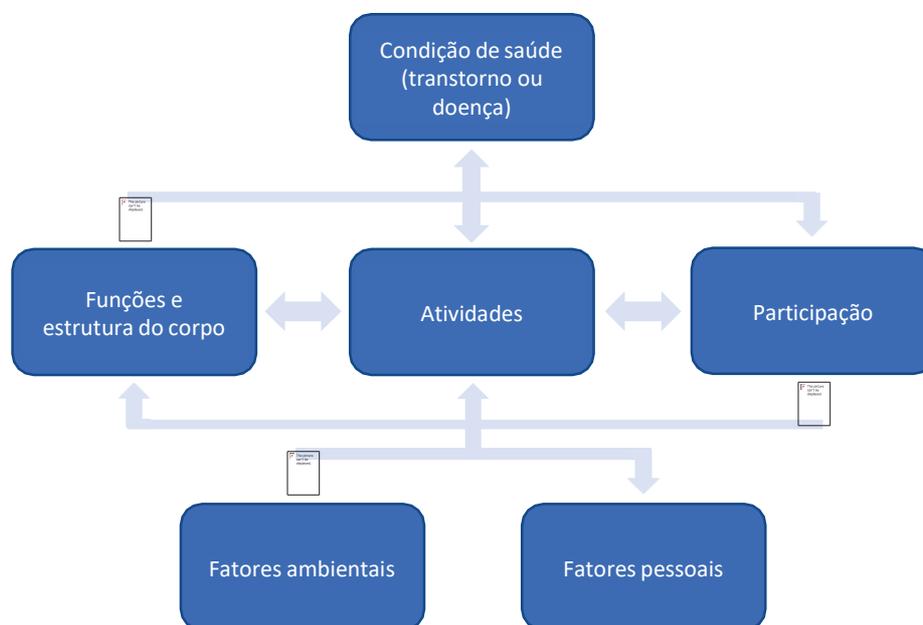
III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999).

Destaca-se que até esse momento, a legislação brasileira adotava o modelo biomédico da deficiência assim como usado na CIDID pela OMS, contrariando os avanços que ocorriam em outros países (GUGEL, 2007).

Muitas críticas e contestações na esfera acadêmica foram feitas com relação à linguagem proposta na CIDID, abalando seus pressupostos. Procuravam demonstrar que a experiência da desigualdade vivenciada por pessoas com deficiência estava mais relacionada com a opressão das estruturas sociais a PcD do que com o corpo com lesões desmistificando, assim a causalidade proposta pela CIDID (DINIZ, 2007).

Assim, em 2001, a OMS revisou o critério de classificação internacional sobre o tema da deficiência e publicou a Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF). A CIF veio propor um modelo de funcionalidade e incapacidade a partir de uma influência de várias direções entre os elementos, ou seja, as funções e a estrutura corporal, a atividade e a participação assim como os fatores pessoais e os fatores ambientais se relacionam de maneira complexa e cada um deles pode alterar os demais (OMS, 2001). A funcionalidade da CIF pode ser vista na Figura 4.

Figura 4: Funcionalidade da CIF



Fonte: adaptado pelo autor de Diniz (2007).

Em junho de 2001, a Declaração de Montreal foi aprovada pelo Congresso Internacional “Sociedade Inclusiva”, realizado em Montreal, Quebec. O objetivo foi apelar para que os Estados e empregadores se comprometessem a desenvolver a inclusão em todos os ambientes, produtos e serviços para aumento da eficiência,

melhora na economia financeira e desenvolvimento do capital cultural, econômico e social (ONU, 2001).

No mesmo sentido, foi aprovada em março de 2002 em Madri, Espanha, no Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência, a Declaração de Madri afirmando que as PcD fazem parte de um grupo heterogêneo e que exigem políticas que respeitem sua diversidade. Sugerem, entre outros, o foco dos direitos na família e mulheres com deficiência e as organizações de PcD. Já em seu preâmbulo declarou que “As pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos que todos os demais cidadãos” e “Pessoas com deficiência querem oportunidades iguais e não caridade” (ONU, 2002, p.1).

A proposta foi uma mudança da visão antiga para uma nova visão conforme quadro 01 abaixo (ONU, 2002).

Quadro1: Comparação da Visão sobre a PcD

Visão Antiga	Visão Nova
PcD como objeto de caridade	PcD como detentores de direitos
PcD como pacientes	PcD como cidadãos e consumidores com autonomia
Profissionais tomando decisões pelas PcDs	Tomada de decisões e assunção de responsabilidades, com independência, por parte das PcDs e suas organizações em assuntos que lhes dizem respeito
Enfoque apenas nas deficiências das pessoas	Promoção de ambientes acessíveis e de apoio e da eliminação de barreiras, revisão de culturas e de políticas e normas sociais
Rotulação de pessoas como dependentes ou não empregáveis	Ênfase nas habilidades e na provisão de medidas afetivas de apoio
Projetar processos econômicos e sociais para poucos	Projetar um mundo flexível para muitos
Segregação desnecessária em educação, emprego e outras áreas da vida	Inserção de PcD na corrente principal da sociedade
Políticas sobre deficiência como uma questão que afeta apenas os órgãos especiais	Inserção de políticas sobre deficiência como uma responsabilidade geral do governo.

Fonte: ONU (2002 p. 3).

Em novembro de 2000 foi adotada, por votação unânime, a “Diretiva da Igualdade no Emprego” pelo Conselho da União Europeia, proibindo a discriminação tanto na formação profissional quanto na ocupação do emprego. Referencia tanto a discriminação direta e indireta quanto o assédio à PcD. E em dezembro, no Brasil, a Lei nº 10098, foi promulgada constituindo normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das PcD ou com mobilidade reduzida (GUGEL, 2007).

Outro marco importante foi a aprovação da Declaração de Sapporo, por ocasião da 6ª Assembleia Mundial da *Disabled Peoples' International* - DPI, realizada em Sapporo, Japão aprovada em outubro de 2002, por 3000 pessoas de 109 países, em sua maioria com deficiência. Os temas tratados foram a paz, direitos humanos, diversidade interna, bioética, vida independente, educação inclusiva, desenvolvimento internacional, conscientização da sociedade e conhecimento e empoderamento (ONU, 2002).

Da mesma forma, a Declaração de Caracas foi aprovada em outubro de 2002, pelos membros da Primeira Conferência da Rede Ibero-Americana de Organizações Não-Governamentais de Pessoas com Deficiência e suas Famílias, reunida em Caracas, criando a Rede Ibero-Americana de Organizações Não-Governamentais de Pessoas com Deficiência e suas Famílias “como uma instância que promove, organiza e coordena ações para a defesa dos direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência e suas famílias”, reforçando a necessidade dos Estados efetivarem as Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para PcD, aprovadas pela ONU em 1993. E por considerarem que a ação ainda era incipiente, proclamaram sua adesão à iniciativa do México que solicitava à ONU a adoção de uma Convenção Internacional pelos Direitos Humanos e pelo Respeito à Dignidade das Pessoas com Deficiência (ONU, 2002).

Fundamentada no princípio da dignidade e dos valores humanos, em março de 2007, a ONU promulgou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, também conhecida como Convenção de Nova York sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, resultado de uma negociação entre os 192 países membros e também, pela primeira vez, com a participação da sociedade civil organizada. A convenção reforçou que qualquer tipo de discriminação contra a PcD caracteriza-se como uma insubordinação ao princípio da dignidade. Afirmaram o objetivo à proteção e ao pleno exercício e equitativo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais pelas PcD. A convenção foi ratificada pelo Brasil em 2008, além disso, entre 2002 e 2006, o Brasil participou do comitê de elaboração da convenção que discutiu os detalhes de como os direitos das PcD poderiam ser assegurados. De acordo com o IBGE (2000) existiam mais de 24 milhões de brasileiros, cerca de 15% da

população, com algum tipo de deficiência (ONU, 2007).

Em dezembro de 2004, o Decreto nº 5.296/04 foi elaborado para regulamentar a lei 10048/00, que prioriza o atendimento da PcD, e a lei 10098/00 que estabelece normas e critérios para promover a acessibilidade das PcD ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2004).

A partir do Decreto Legislativo nº 185, de 2008, o Congresso Nacional ratificou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pela primeira vez o fez de maneira lógica com aquilo que era proposto pelo movimento de PcD. Dessa forma, a convenção faz parte da Constituição Federal. Para complementar a ratificação, foi promulgado o Decreto nº 6.949, de 2009 (BRASIL, 2009).

Baseado na Convenção Internacional sobre os direitos das Pessoas com Deficiência, criou-se o Plano Viver sem Limite, a partir do Decreto nº 7612 de novembro de 2011, com o objetivo de promover a integração e articulação tanto de políticas, quanto programas e ações para que as PcD tenham o exercício pleno e equitativo de seus direitos. O Plano Viver sem Limite foi uma substituição do Plano Compromisso pela Inclusão, criado em setembro de 2007, a partir do Decreto nº 6.215 que tinha como objetivo melhorar as condições para a inclusão das PcD na sociedade (BRASIL, 2007).

Em novembro de 2010 realizou-se o encontro “Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2010-2020”, cujo objetivo geral foi capacitar as PcD para que pudessem gozar de todos os seus direitos e participassem na sociedade e na economia em condições de igualdade com as demais pessoas. E com base nos resultados dessa Estratégia, em março de 2021 a Comissão Europeia adotou a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 para que possam progredir em todas as áreas da Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência porque, embora tenham ocorrido progressos, ainda existem muitos obstáculos a serem enfrentados (UNIÃO EUROPEIA, 2021).

A alemã Katrin Langensiepen, membro do Parlamento Europeu afirma:

Eu sei por experiência própria quanta discriminação uma pessoa com deficiência enfrenta em momentos como o de encontrar um trabalho – trata-se de uma segregação nesse e em outros aspectos da vida que se inicia no momento em que uma pessoa nasce com deficiência, e isso nem sempre é percebido pelas demais pessoas. Por isso é tão importante que as medidas antidiscriminação da UE sejam reforçadas, e que possamos atuar no sentido de incentivar seus países membros a tomarem medidas capazes de mudar as vidas dessas pessoas em todos os seus aspectos (SCHMIDT, 2021).

Katrin é a única mulher legisladora da União Europeia (UE) com deficiência visível, e sua participação foi fundamental. Ela conta que seu sonho era ser repórter de TV, mas por conta de sua visível deficiência foi encorajada a buscar emprego em uma instituição para pessoas com deficiência. Ao entrar para o Parlamento Europeu,

seu primeiro passo foi conseguir sensibilizar seus colegas por conta dos botões de votação e da caixa de correspondência que eram inacessíveis para ela. (SCHMIDT, 2021)

3.4 O MODELO MÉDICO E O MODELO SOCIAL

Ao longo de toda a evolução da história da deficiência pudemos perceber que foram apresentadas várias concepções de como a deficiência era compreendida e isto influenciou as ações do Estado com relação às PcD. As diferentes concepções, e por consequência, suas ações, foram denominadas de modelo da deficiência. Assim, modelo de deficiência pode ser denominado como meios conceituais de entender hipóteses sobre a deficiência e a PcD (LARA, 2013).

No período do Império Romano, a caridade à PcD foi valorizada oriunda de conceitos de redenção em passagens bíblicas. Assim, este período teve como influência o que se denominou de modelo caritativo. Para este modelo, a PcD é vista como uma pessoa diferente da normalidade, cheia de sofrimento e com uma vida trágica, reforçando na PcD a autopercepção de alguém necessitado (FRANÇA, 2013). Por consequência, a PcD recebia tratamento diferenciado em lugares especializados e por mais que a intenção fosse boa, por conta das instituições especializadas, a PcD ficava exposta a serviços que não possuíam grande desafio intelectual dificultando sua interação social, acadêmica e até mesmo laboral (LARA, 2013).

À medida que a sociedade foi se afastando das antigas crenças e superstições e se aproximando da ciência, significados e ações com relação à PcD foram se modificando. Assim, foram criados mecanismos para definir o que era a norma e tudo aquilo que não se encaixava na norma viria a ser um elemento de segregação a partir da classificação como algo desprezável, de menor valor (PICCOLO, et al., 2013).

Normalmente aquele que se diferenciava da norma se encontrava em desvantagens econômicas, sociais e até mesmo psicológicas. Neste momento a medicina enxergava na deficiência uma doença que deveria ser curada ou então, uma doença que não tinha cura (LARA, 2013).

Ao se acreditar que havia a possibilidade de melhoria daquele desvio a partir da atuação médica, o modelo transformou a PcD em paciente. Essa concepção ficou conhecida como modelo médico e enxergava a deficiência como um problema individual que precisava de ações clínicas para que fosse resolvida. Apoiando a mesma ideia, a medicina reforçava que a PcD deveria assumir a responsabilidade por sua “doença” (LARA, 2013). Assim

a deficiência seria a consequência lógica e natural do corpo com lesão, adquirida inicialmente por meio de uma doença, sendo uma como consequência desta. A deficiência seria em si a incapacidade física, e tal condição levaria os indivíduos a uma série de desvantagens sociais. Uma vez sendo identificada como orgânica, para se sanar a deficiência, dever-se-ia fazer uma ou mais intervenções sobre o corpo para promover seu melhor funcionamento (quando possível) e reduzir assim as desvantagens sociais a serem vividas (FRANÇA, 2013, p.60).

A partir desse conhecimento médico, foram criadas muitas teorias relacionando a PcD com a incapacidade de se inserir na sociedade até que conseguisse um retorno ao estado de “normalidade”. Este afastamento aumentou a medida que a industrialização se expandia porque o capitalismo exigia alta produtividade a partir da eficiência, rapidez e compreensão de tarefas complexas, que nem sempre era conquistada pela PcD (FRANÇA, 2013).

Por conta dos avanços na medicina, a ideia da institucionalização foi vista como a solução mais eficaz para o melhor tratamento da incapacidade da PcD. Essas instituições mantinham a visão caritativa e assistencialista e isolava a PcD do convívio social. A relação entre a deficiência e a sociedade foi denominada de paradigma da institucionalização que foi conceituado:

pela retirada das pessoas com deficiência de suas comunidades de origem e pela manutenção delas em instituições residenciais segregadas ou escolas especiais, frequentemente situadas em localidades distantes de suas famílias. Assim, pessoas com retardo mental ou outras deficiências frequentemente ficavam mantidas em isolamento do resto da sociedade, fosse a título de proteção, de tratamento, ou de processo educacional (ARANHA, 2001, p.8).

A partir dos anos 60, os padrões de relação entre as sociedades e a PCD foram se alterando e o modelo da institucionalização foi considerado como fracassado. A Declaração dos Direitos Humanos foi responsável pelo processo de desinstitucionalizar e estimular programas buscando integrar a PcD na sociedade e no mercado de trabalho. O objetivo era auxiliar a PcD a adquirir condições semelhantes ao que era classificado como normal (ARANHA, 2003).

Ao final de 1960, muitos movimentos sociais em busca de direitos para grupos específicos, como índios, mulheres e negros, ocorreram ao longo das principais capitais do mundo e suas vitórias incentivaram outros grupos a também reivindicarem seus direitos. Entre os grupos se encontravam as PcDs e seus familiares buscando uma maior inserção delas na sociedade. Buscavam o direito de serem protagonistas de suas vidas e a eliminação da responsabilização de sua condição (FRANÇA, 2013).

Na busca para que esses direitos fossem consolidados, bases conceituais foram criadas a partir de movimentos denominados de *Disability Rights Movement* ao longo de todo o mundo. Estes movimentos foram responsáveis por influenciar a discussão a respeito da visão sociológica da deficiência. O sociólogo Paul Hunt foi considerado como o pioneiro do modelo social no Reino Unido. Paul era deficiente e começou a estudar o conceito de estigma de Goffman fazendo uma correlação com o fenômeno da deficiência (DINIZ, 2007).

A partir da compreensão do conceito de estigma foi possível compreender o papel da sociedade ao definir quem se enquadra em “normal” e quem se enquadra em “anormal”. Em 1972, Hunt enviou uma carta para o jornal *The Guardian* questionando o isolamento das PcD e propondo um grupo de pessoas que levasse o tema ao parlamento. A primeira organização política formada por PcD, *Union of The Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS) foi criada em 1976, na Inglaterra, iniciando o modelo social de compreensão da PcD. O objetivo da UPIAS era questionar o modelo médico de deficiência e enfatizar a importância do modelo social transferindo a responsabilidade para a incapacidade social de aceitar a diversidade, ou seja, o meio é que deveria se adaptar à PcD a partir da eliminação de barreiras de acessibilidade (DINIZ, 2007). As diferenças entre os modelos pode ser observado no Quadro 2 abaixo.

Quadro 2: Modelo Médico vs Modelo Social

	Modelo Médico (OMS, 1980)	Modelo Social (OMS, 2001)
Problema	Incapacidade/dependência das pessoas	Inadequação dos contextos às pessoas
Origem	Nas pessoas	Na sociedade
Fiscalização	Na pessoa, nas suas limitações	Relação pessoa/contexto, nas barreiras sociais
Ética	Assistência	Direitos, Igualdade de Oportunidades
Objetivos	Reabilitar, curar, tratar	Habilitar, eliminar barreiras/promover a compatibilidade
Perspectiva	Necessidades especiais, Serviços especializados	Necessidades diferentes, Serviços regulares
Serviços	Institucionalizados Rede de cuidados	De apoio, baseados na comunidade
Poder, Controle	Profissionais	Cliente
Cultura	<i>Disabling</i> , manutenção reforço da deficiência	Reconhecimento e inclusão da diversidade
Objetivos das políticas	Compensar os indivíduos pelas suas incapacidades “aliviar a situação”	Promover direitos, prover recursos e competências para identificar e eliminar barreiras pessoais e sociais
Focalização das políticas	Nos indivíduos, nas pessoas com deficiências	No grupo social, na população global
Responsabilidade	Política social	Políticas transversais, políticas sociais ativas.

Fonte: adaptado do modelo Souza et al. (2007)

Além disso, a UPIAS foi responsável pela reformulação dos conceitos de deficiência e lesão. A partir de então, deficiência foi conceituada como a restrição ou prejuízo da ação por conta da incapacidade da organização social se adequar às pessoas que possuíam lesões e desta forma segrega-las da vida social. E lesão foi conceituado como a ausência, seja ela total ou parcial de um membro, órgão ou mecanismo deficiente. Para a organização, as ações não deveriam ser baseadas na medicina e sim em transformações da sociedade (PICCOLO, et al., 2013).

Outro movimento importante foi o *Independent Living Movement* (ILM), nos EUA, gerenciados por PcDs, assim como o UPIAS, que em 1972 criou o *Center of Independent Lives* (CIL), cujo lema é “Nada sobre nós, sem nós”. Vários países, inclusive o Brasil, implantaram essa organização propondo a oferta de serviços e meios de apoio no sentido de auxiliar as PcDs a se tornarem independentes. Também lutavam pelo direito da PcD ser protagonista de sua vida e para que isso fosse possível, era necessário que conhecessem e lutassem por seus direitos, como o acesso a saúde, educação, emprego e etc. Da união dos dois movimentos criou-se a *Disabled People’s International* (DPI) (LARA, 2013).

CAPÍTULO 4: INCLUSÃO SOCIAL

Quando se considera que a forma de organização socioeconômica na sociedade, ela está associada ao capital e o trabalho é considerado como um importante meio de inclusão social. De acordo com Amaral (1992) é pelo trabalho que o indivíduo é inserido no ciclo produção-consumo, ou seja, para que seja visto como cidadão, a pessoa deve produzir e consumir.

Além disso, de acordo com Vargas (2006), o trabalho é considerado uma atividade social, levando o indivíduo a ser reconhecido e a se identificar em uma posição social levando, assim, à construção de uma identidade e a um sentimento de pertencimento. Mais do que exercer uma atividade produtiva, leva ao sentimento de satisfação ao sentir-se um indivíduo e cidadão.

Goffman (1988, p.8) define “estigma” como sendo uma condição do indivíduo que não está habilitado para ter uma aceitação social absoluta. “Nós e os que não se afastam negativamente das expectativas particulares em questão serão por mim chamados de normais”. Ou seja, a pessoa estigmatizada possui características, sejam elas físicas, intelectuais, sociais, econômicas, culturais e etc. diferentes das que são aceitas pela sociedade.

A sociedade estabelece os meios de categorizar as pessoas e o total de atributos considerados como comuns e naturais para os membros de cada uma dessas categorias (...) enquanto o estranho está à nossa frente, podem surgir evidências de que ele tem um atributo que o torna diferente de outros que se encontram numa categoria em que pudesse ser - incluído, sendo, até, de uma espécie menos desejável - num caso extremo, uma pessoa completamente má, perigosa ou fraca. Assim, deixamos de considerá-lo criatura comum e total, reduzindo-o a uma pessoa estragada e diminuída. Tal característica é um estigma, especialmente quando o seu efeito de descrédito é muito grande (GOFFMAN, 1988, p. 5-6).

Dessa forma, de acordo com ele, as pessoas que possuem características diferente das características de pessoas tidas como “comuns”, são estigmatizadas a partir de conceitos depreciativos, colocando-as em uma situação inferior e que irá caracterizá-los de uma maneira negativa no contexto social. “Acreditamos que alguém com um estigma não seja completamente humano” e assim, estas pessoas tendem a acrescentar outras “imperfeições” com base na “imperfeição” original. (GOFMANN, 1988, p.8).

Alguns podem hesitar em tocar ou guiar o cego, enquanto que outros generalizam a deficiência de visão sob a forma de uma *gestalt* de incapacidade, de tal modo que o indivíduo grita com o cego como se ele fosse surdo ou tenta erguê-lo como se ele fosse aleijado (GOFMANN, 1988, p.8).

De acordo com Amaral (1992), as PcD carregam consigo um estigma que os torna, perante a sociedade, pessoas inferiores e por conta disso, é gerada uma “deficiência secundária” fazendo com que sua “deficiência” seja mais do que uma “simples diferença” e leve a uma visão errônea da deficiência com repulsivas consequências sociais.

Por conta de o ambiente não estar adaptado para que a PcD esteja inserida completamente na sociedade, ela leva consigo um status de “incapacidade” e ao tentar desfrutar das oportunidades sociais vai se encontrar em um estado de desvantagem com relação às pessoas sem deficiência (AMARAL, 1992).

A inclusão trilhou um longo caminho, passando por quatro fases. Na fase da exclusão, a PcD não tinha acesso ao mercado de trabalho. A sociedade considerava um abuso e até mesmo uma crueldade cogitar que uma PcD deveria trabalhar. Na fase da segregação, as empresas costumavam oferecer trabalho, e não emprego, à PcD no interior de instituições filantrópicas e estava mais ligada a um sentimento paternalista e também uma forma de obter vantagem por utilizar uma mão de obra barata e sem vínculo empregatício (SASSAKI, 2010).

Já na fase da integração não havia um clima muito favorável à integração social. As PcD raramente eram envolvidas em programas de desenvolvimento de funcionários ou promovidos por conta de ambientes inacessíveis ou então por falta de interesse da empresa. As PcD eram inseridas no mercado de trabalho a partir de três possibilidades: (1) se tivessem qualificação profissional e conseguissem se adaptar sem que a empresa tivesse que fazer modificações ambientais; (2) em empresas que aceitassem fazer pequenas adaptações ambientais, mas ainda não existia uma preocupação com a integração social; (3) em setores exclusivos e segregativos, longe do contato com o público externo, os postos de trabalho poderiam ou não sofrer alterações (SASSAKI, 2010).

Por fim, ainda de acordo com o autor Sasaki, na fase da inclusão, as empresas começaram a se interessar em criar ambientes favoráveis e inclusivos, proporcionando condições para o desempenho profissional da PcD. Para o autor, esta prática é ainda muito incipiente no Brasil.

Tudo começou com pequenas adaptações especialmente no posto de trabalho e/ou nos instrumentais de trabalho, com o apoio daqueles empregadores compreensivos que reconheciam a necessidade de a sociedade abrir mais espaços para pessoas deficientes com qualificação para o trabalho e desejavam sinceramente envolver suas empresas no esforço de empregá-las modificando suas empresas (SASSAKI, 2010, p.65).

Existe uma grande diferença entre integração e inclusão. Integração está relacionado com inserção da PcD preparada para sua convivência com a sociedade. Assim, no caso de uma empresa, haveria a contratação sem que tivesse ocorrido qualquer adaptação física obrigando a PcD a conviver com inúmeras barreiras. Já na inclusão observa-se a redução ou completa eliminação das barreiras a fim de que a PcD possa se adaptar à empresa, obtendo o direito de se desenvolver e de exercer a cidadania (SASSAKI, 2010).

Desta forma, para Sasaki (2010), para que uma empresa seja considerada inclusiva ela deve acreditar na diversidade e apreciar as diferenças individuais, modificar as práticas administrativas e realizar adaptações tanto no ambiente quanto nos instrumentos e procedimentos de acordo com as necessidades, além de treinar seus funcionários no que diz respeito a inclusão. Assim, inclusão social e acessibilidade devem estar juntas porque uma depende da outra para existir. Ao desejar se tornar inclusivista, a empresa busca conhecimento a partir do apoio de profissionais que trabalham de entidades sociais ou então por meio da procura do empregador em aprender sobre a inclusão.

Stainback e Stainback (1999) vão além. Para eles, inclusão é atitude, é a convicção de que todos são importantes. Afirma que a inclusão só se efetiva com a interação profissional e empregador, ou seja, que a PcD se sinta pertencente ao ambiente de trabalho e que ela se integre ao sistema de valores da organização. Além da adequação na estrutura da empresa, é necessário que as características e competências da PcD sejam reconhecidas e que as adaptações não sejam atos isolados e sim que façam parte das políticas organizacionais de promoção da diversidade (SASSAKI, 2010).

Ou seja, para que uma empresa seja inclusiva de fato, precisa possuir motivações que não sejam restritamente ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, de que compreendam que todos se beneficiarão com a contratação de PcD e atendimento das suas necessidades especiais (SASSAKI, 2010).

De acordo com o autor, os fatores abaixo são as principais características de uma empresa que busca a inclusão à PcD:

- Os locais de trabalho são adaptados de maneira a facilitar o acesso físico;
- Ferramentas, equipamentos, aparelhos e máquinas são adaptados;
- O fluxo de trabalho e os procedimentos são adaptados;
- Horário de trabalho flexível;
- Programas de emprego apoiado são adotados;

- Política de recrutamento e contratação revisadas;
- As descrições de cargos são revistas para garantir que os requisitos não sejam desnecessários de forma que excluam;
- Os programas de integração para novos contratados são revistos;
- Programas de treinamento adaptados;
- Revisão da filosofia organizacional;
- Capacitação dos funcionários de RH para o processo de recrutamento;
- Desenvolvimento de eventos para sensibilização dos gestores;
- Adoção das recomendações internacionais e da legislação nacional ligadas ao trabalho;
- Criação de possibilidade de trabalho domiciliar;
- Informatização da empresa;
- Aquisição ou apoio para aquisição de produtos da tecnologia assistiva para que o desempenho profissional seja facilitado.

Além disso, ainda de acordo com Sasaki (2010), existem outras medidas que podem ser adotadas no sentido da empresa se tornar inclusiva. Assim, com relação à filosofia organizacional, a empresa pode procurar seguir a tendência mundial de que as oportunidades de emprego para PcD serão iguais e contratar candidatos deficientes ou não que estejam aptos a desempenhar bem as funções essenciais (SASSAKI, 2010).

Já com relação ao recrutamento e seleção, a empresa pode informar órgãos que trabalhem com reabilitação e associações de PcD e agências de emprego que estão aceitando PcD capacitadas, utilizar o mesmo processo para recrutar PcD ou não, treinar o pessoal de seleção para que conduzam as entrevistas com atitude aberta e justa, utilizar o mesmo critério tanto na seleção de PcD quanto as que não são (SASSAKI, 2010).

Na contratação, procurar atender às necessidades da empresa e ao perfil da PcD, observando aquilo que ela pode fazer e não aquilo que ela não pode fazer, contratar PcD em conformidade com as políticas de salários, benefícios e etc. Preparar tecnicamente a gestão e os colegas do departamento onde a PcD trabalhará e realizar programas de integração de novos funcionários (SASSAKI, 2010).

No que tange ao treinamento e desenvolvimento, realizar reuniões procurando desenvolver habilidades de lidar com a deficiência e incluir a PcD em planos de carreira para possível promoção em igualdade de condições com os outros trabalhadores, treinar a PcD juntamente com os demais trabalhadores, treinar em

funções compatíveis aos funcionários que ficaram com uma deficiência após acidente (SASSAKI, 2010).

Já com relação à legislação, contratar as PcD porque possuem capacidade e não para cumprir a lei, conhecer as leis, convenções, recomendações que foram aprovadas por organismos internacionais. Para prevenir acidentes, incluir uma PcD na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), treinar os cadeirantes a saírem do prédio em caso de incêndio. Para eliminar barreiras físicas, conhecer e aplicar os dispositivos da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) sobre a acessibilidade, afixar símbolos Internacionais de Acesso na entrada da empresa, nos sanitários e outros recintos de acordo com resoluções oficiais (SASSAKI, 2010).

Assim, a inclusão social é um processo que envolve não só a PcD e sim todos os cidadãos. Para que haja inclusão da PcD a sociedade precisa ser inclusiva porque a igualdade de oportunidades só existe se a PcD tiver garantido o acesso às oportunidades.

CAPÍTULO 5: METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como qualitativa, pois conforme Guerra (2014), a pesquisa qualitativa procura analisar a relevância teórica a partir da compreensão dos fenômenos estudados e posteriormente interpretando-os de acordo com a perspectiva dos sujeitos que participam da situação sem que nesse caso haja uma preocupação com “representatividade numérica, generalizações estatísticas e relações lineares de causa e efeito” (GUERRA, 2014, p.11).

Com relação aos procedimentos, a pesquisa pode ser caracterizada como bibliográfica uma vez que é elaborada com base em material já desenvolvido constituído principalmente de livros e artigos científicos. Para o autor, a maioria dos estudos exploratórios são definidas como pesquisa bibliográfica (GIL, 2017, p.44).

É considerada também como documental, uma vez que para Lakatos e Marconi (2010), a pesquisa demanda levantamento de dados de várias fontes, independente do método ou técnica empregados. Para os autores, a pesquisa documental tem por característica a coleta de dados em documentos escritos ou não, que se constituem em fontes primárias e podem ser feitas tanto no momento em que o fato ocorre quanto posteriormente. Os documentos podem ser divididos em arquivos públicos como documentos oficiais, publicações parlamentares, documentos jurídicos, arquivos particulares como correspondências, registros de bancos ou delegacias e fontes estatísticas como dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre outros.

Ainda de acordo com os autores Lakatos e Marconi (2010), as pesquisas bibliográficas, também denominadas de fontes secundárias, irão abranger as bibliografias já públicas relacionadas ao tema estudado e podem ser encontradas em livros, revistas, monografias, teses e etc.

De acordo com Lakatos e Marconi (2010), a pesquisa de documentação direta pode ser dividida em pesquisa de campo e pesquisa de laboratório. A pesquisa de campo é a que procura obter informações ou conhecimento a respeito de determinado problema e relaciona-se com a observação de fatos e fenômenos e podem ser divididos em quantitativos-descritivos, exploratórios e experimentais. A pesquisa exploratória tem como objetivo a formulação de questões ou de um problema para que se desenvolva hipóteses, ou se familiarize com um fato, fenômeno ou ambiente.

Já para Gil (2017), com base nos objetivos, as pesquisas podem ser divididas em exploratória, descritivas e explicativas. A presente pesquisa se caracteriza como

sendo exploratória, uma vez que para o autor, a pesquisa exploratória tem como objetivo trazer uma maior familiaridade com relação ao problema para que fique mais explícito ou então para que haja construção de hipóteses. O objetivo principal é aprimorar ideias e possuir um planejamento bem flexível para possibilitar que o fato estudado seja considerado em vários aspectos.

CAPÍTULO 6: O MAPA DO BRASIL

Conforme dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), o Brasil tinha 701.424 vagas de emprego destinadas à PcD no ano de 2021. Destas, somente 371.913 estão ocupadas, o que equivale a 53,02% das vagas reservadas às PcDs. Quando se considera o tipo de deficiência, 44,51% possuem deficiência física, logo após são as PcD auditiva, com 18,07%, seguidas da deficiência visual com 15,81% e, após se encontram os reabilitados com 10,66%. Já 9,38% são PcDs Mental/Intelectual e por fim 1,58% PcD múltiplas (BRASIL, 2021).

No Brasil, de 31.825 empregadores privados obrigados a reservar vaga para PcD, somente 8.399 estão cumprindo com 100% das vagas ocupadas. Pouco acima da quantidade de empregadores privados obrigados a reservar vagas e que não possuem PcDs como funcionários, se encontra o número de 8.081 empresas, o que equivale a mais de 25% das empresas obrigadas a reservar vaga. O número piora quando são consideradas a Administração Pública e Sociedade de Economia Mista, uma vez que a quantidade daqueles que cumprem 100% da obrigação é menor do que aqueles que não possuem PcDs, descumprindo a Lei (BRASIL, 2021).

O ponto positivo é que existem 39.161 PcDs com vínculo empregatício em empresas que não possuem a obrigação de contratação por Lei, o equivalente a 8,84% das PcDs contratadas.

De acordo com o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, atualmente, existem 3 normas constitucionais, 1 lei complementar, 40 leis federais e 29 decretos que regem os direitos das PcDs, todos promulgados até janeiro de 2017. Ainda de acordo com o Ministério, atualmente 10 ações e programas são destinados à PcD. Dentre eles, a regulamentação de artigos da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) da PcD, uma linha de crédito para correntistas do Banco do Brasil para financiar a compra de produtos e serviços de tecnologia assistiva para que haja melhora da qualidade de vida das pessoas com deficiência, cursos de formação em direito das PcDs e outros (BRASIL, 2021 a).

Os direitos trabalhistas ainda estão regidos, em sua maioria, pela Lei 8.213/91. No entanto, tramita desde o dia 26 de novembro de 2019 o Projeto de Lei (PL) nº 6159/19, apresentado pelo Poder Executivo Federal por intermédio do ex-ministro da economia, Paulo Guedes, cujo objetivo é alterar as reservas de vagas destinadas às PcDs. O projeto propõe que haja um pagamento de prestação pecuniária no valor de 2 salários mínimos como uma alternativa à obrigação da reserva de vaga. O valor recolhido mensalmente por cada cargo não ocupado seria destinado ao Programa de

Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, do Ministério da Economia (BRASIL, 2021 b).

Art. 93-B. A obrigação de que trata o art. 93 poderá ser cumprida alternativamente, conforme o disposto em regulamento, por meio: I – do recolhimento mensal ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, do Ministério da Economia, do valor equivalente a dois salários-mínimos por cargo não preenchido; ou II – da contratação da pessoa com deficiência por empresa diversa, desde que as contratações adicionais pela empresa que exceder o percentual exigido compensem o número insuficiente de contratações da empresa que não tenha atingido o referido percentual.

Parágrafo único. Na hipótesedo inciso II do caput, as empresas observarão o limite de ocupação de vagas excedentes em relação à obrigatoriedade estabelecida no art. 93 e informarão aos órgãos competentes os cargos destinados ao cumprimento da obrigação em cada empresa (BRASIL, 2021 b).

No site da Câmara dos Deputados Federais, a informação é que o PL está aguardando Constituição de Comissão Temporária pela mesa. O projeto vem sendo muito questionado, principalmente pelos órgãos e instituições ligadas às PcDs por se tornar um retrocesso aos direitos adquiridos por elas. Com a aprovação, muitas empresas poderiam considerar apenas os custos financeiros para definir sobre a contratação de PcDs ou não, colocando em risco o principal objetivo atual dos direitos das PcDs que é a inclusão em substituição a política assistencialista (BRASIL, 2021 b).

Outro ponto importante observado refere-se a forma como as PcDs foram prejudicadas devido a pandemia do Covid 19. Em julho de 2020 foi promulgada a Lei 14020, dispendo sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento da pandemia e em seu artigo 17, inciso V, destaca-se a proibição de demissão sem justa causa das pessoas com deficiência durante o período de calamidade pública. Esta não é a realidade apresentada pelos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Além disso, o Congresso Nacional não prorrogou o prazo de reconhecimento do estado de calamidade pública que se encerrou em 31 de dezembro de 2020 (BRASIL, 2021 c).

De acordo com os dados disponíveis pelo CAGED, de maio de 2020 a abril de 2021, o saldo entre a diferença de admissão e demissão no Brasil foi positivo em 1.491.116 empregos. Já com relação às PcDs, no mesmo período foram desligados 171.356 funcionários e somente 72.365 foram admitidos. Isso gera um saldo negativo de 98.991 postos de trabalho, contrariando, também, a Lei das Cotas que diz que para que um PcD seja demitido, outro deve ser contratado no lugar dele (BRASIL, 2021 c).

Além disso, de acordo com a edição 2020 ano-base 2019 da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), aproximadamente 535.000 PcDs trabalhavam formalmente, ou seja, a atuação das PcDs no mercado formal está com pouco mais de 1% da força de trabalho total no Brasil (BRASIL, 2021 d).

Se já existe um descompasso na inclusão das PcDs no mercado de trabalho, ele se torna maior quando se trata de sua permanência e progresso. Uma pesquisa do Ministério Público do Trabalho (MPT), realizada em São Paulo pelo Ibope em 2019, apresenta os maiores problemas encontrados pelas PcDs em seus ambientes de trabalho. Dentre as respostas, 77% dos entrevistados declararam jamais terem recebido promoção, 70% declararam não terem recebido aumento salarial e 68% não participaram de cursos de qualificação profissional (SÃO PAULO, 2020).

Além disso, de acordo com os dados da Rais 2019, a remuneração das PcDs cai além da média. Enquanto a população em geral teve, em 2019, uma remuneração média 1,31% menor que a do ano anterior, a PcD teve uma queda de 3,6% para o mesmo período (BRASIL, 2021 d).

Com base em tantas dificuldades e empecilhos, é compreensível que muitas PcDs ainda aceitem viver do assistencialismo. A Lei nº 8.742 de 1993, fala sobre a forma de se organizar a Assistência Social e define proteção às PcDs, e também ao idoso, que comprovem a incapacidade de se manter sozinho financeiramente. O Benefício de Prestação Continuada (BPC) garante um salário mínimo como benefício mensal à PcD e de certa maneira, se torna uma barreira para a inclusão uma vez que inserido no mercado de trabalho, o valor recebido pelo benefício cessa. (BRASIL, 1993).

O BPC é uma ação de responsabilidade do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e é custeado a partir de recursos do Fundo Nacional de Assistência Social. O beneficiário recebe, sem contrapartida, um salário mínimo. O programa é destinado a famílias com renda per capita inferior a 25% do salário mínimo (BRASIL, 1993).

Considerando a baixa média salarial e em muitos casos a baixa qualificação profissional, cuja alternativa seria um emprego formal com uma remuneração igual ao valor recebido pelo benefício, a troca de um pelo outro pode se tornar um risco dada a incerteza de manutenção e progresso do emprego. E por conta da cultura assistencialista, a PcD pode ser convencida, pelo sistema ou até mesmo por seus familiares, a se manter com o benefício. Assim, aquilo que deveria ser essencial para manutenção da vida e até mesmo dignidade da pessoa que não encontrou outra alternativa se torna o pilar da sobrevivência dela (GUGEL, 2007).

Atualmente, para a seleção aos programas assistenciais do governo federal, as pessoas de baixa renda precisam ser cadastradas no Cadastro Único, regulado pelo Decreto nº 6.135, de 26 de junho de 2007 (BRASIL, 2007).

Desde 2003, o Cadastro Único se tornou o principal instrumento do Estado brasileiro para a seleção e a inclusão de famílias de baixa renda em programas federais, sendo usado obrigatoriamente para a concessão dos benefícios do Programa Bolsa Família, da Tarifa Social de Energia Elétrica, do Programa Minha Casa Minha Vida, entre outros. Também pode ser utilizado para a seleção de beneficiários de programas ofertados pelos governos estaduais e municipais. Por isso, ele funciona como uma porta de entrada para as famílias acessarem diversas políticas públicas (BRASIL, 2020).

Sua execução é de responsabilidade compartilhada entre o governo federal, os estados, os municípios e o Distrito Federal. A gestão é de responsabilidade do Ministério da Cidadania e o agente operador responsável por manter o sistema é a Caixa Econômica Federal. Para cadastro, a família deve ter renda mensal de até meiosalário mínimo por pessoa; ou renda mensal total de até três salários mínimos (BRASIL, 2020).

CAPÍTULO 7: O MAPA DE JUIZ DE FORA

De acordo com o IBGE, Censo 2010, Juiz de Fora possui 146.662 PcDs declarados, o que equivale a 28,41% da população e destas, 105.190 pessoas possuem mais de 10 anos e, portanto, entram na contagem de pessoas economicamente ativas, 62.372 são mulheres e 42.818 são homens (IBGE, 2010). Estes dados podem ser vistos na Tabela 1.

Tabela 1: Distribuição de Homens por idade e ocupação

Idade	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	60 a 64	65 a 69	70 a 74	75 a 79	80 ou +
Ocupada	100	461	1075	1397	1601	1689	2339	3641	3465	2789	1459	1013	461	323	197
Não ocupada	1496	1414	572	514	403	523	690	1108	1587	2030	2170	2214	1946	1690	2451

Fonte: IBGE (2010).

Já na Tabela 2, vê-se que, dentre as mulheres, 23.030 declararam possuir algum tipo ocupação e 39.342 não possuem ocupação, ou seja, menos de 37% possuem ocupação. Já com relação ao público masculino, conforme tabela 2, 22.010 possuem algum tipo de ocupação, o que equivale a pouco mais de 51% e 20.808 estão sem ocupação (IBGE, 2010).

Tabela 2: Distribuição de Mulheres por idade e ocupação

Idade	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	60 a 64	65 a 69	70 a 74	75 a 79	80 ou +
Ocupada	52	285	1128	1281	1824	1913	3008	4214	3949	2536	1333	768	379	250	110
Não ocupada	1521	1662	1115	994	983	1138	1732	2283	3302	3978	4614	3562	3817	3378	5263

Fonte: IBGE (2010).

Conforme Tabela 3, ao desdobrar o tipo de deficiência, encontra-se 73.801 pessoas com deficiência visual, sendo 39,6% homens e 60,40% mulheres. Já na deficiência motora, foram citadas 38.846 pessoas, o que equivale a 34% de homens e 66% mulheres. Citaram a deficiência auditiva 25.919 pessoas, com 45% de homens e 55% de mulheres. Por fim, 8.097 foram citadas com deficiência mental ou intelectual, sendo 51% de homens e 49% de mulheres (IBGE, 2010).

Tabela 3: Distribuição dos tipos de deficiência

	Auditiva	Mental Intelectual	Motora	Visual
Não consegue de modo algum	643	8.097	2.199	1.242
Grande dificuldade	5.293		11.771	13.689
Alguma dificuldade	19.983		24.876	58.870
Total	25.919	8.907	38.846	73.801

Fonte: IBGE (2010).

De acordo com a Tabela 4, quando a análise é referente a quantidade de vagas reservadas e ocupadas de acordo com a Lei nº 8.213/91, Juiz de Fora tem 63,72% das vagas reservadas ocupadas, sendo 8,33% na Administração pública, 61,66% em empresas públicas e sociedade de economia mista e 30,01% em empresas privadas. Porcentagem superior aos dados de Minas Gerais com 57,46% das vagas reservadas ocupadas e do Brasil, que tem apenas 53,02% das reservadas ocupadas (BRASIL, 2021).

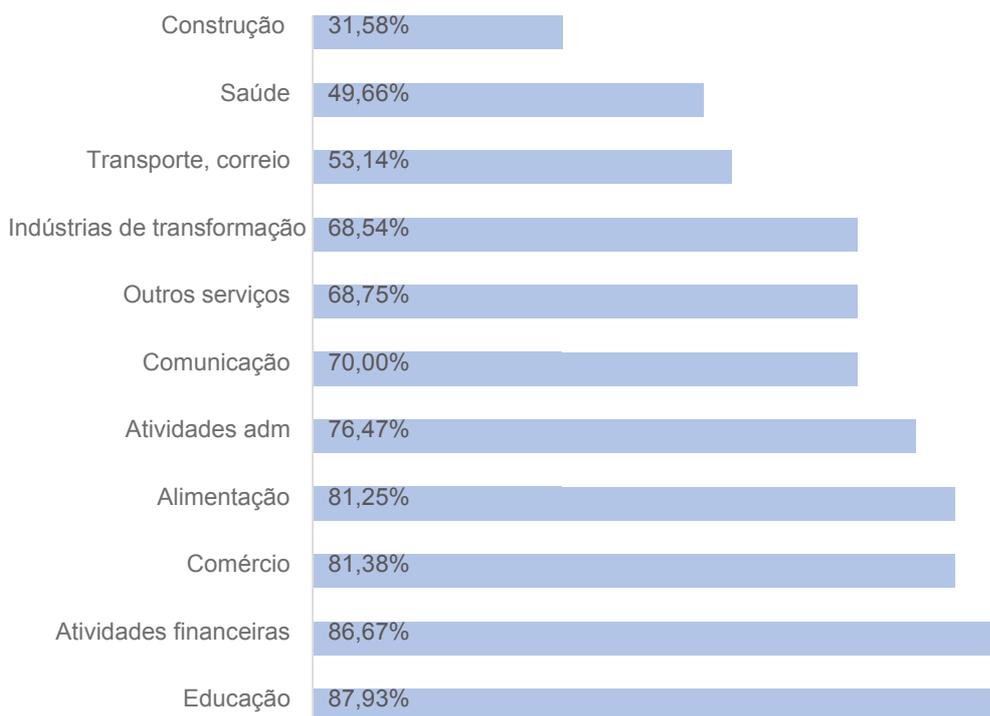
Tabela 4: Distribuição de vagas

	Brasil	Minas Gerais	Juiz de Fora
Vagas reservadas	701.424	58.477	1.516
Vagas ocupadas	371.913	33.599	966
Déficit	329.511	24.878	550

Fonte: BRASIL (2021).

Nota metodológica 7: Somente foram considerados para fins de base de cálculo e preenchimento da reserva de vagas do art. 93 da Lei nº 8.213/91 os vínculos de natureza empregatícia da RAIS (códigos 0,1,4,5,6,9,10,15,20,25,50,60,65,70,75 e 90). Desse modo, não foram considerados os servidores estatutários (códigos 2,8,30,31,35), trabalhadores avulsos (códigos 3 e 40), diretores sem vínculo empregatício (códigos 7 e 80), aprendizes contratados nos termos do art. 428 da CLT (código 55) e trabalhadores temporários não celetistas (códigos 95,96 e 97) (BRASIL, 2021).

Das vagas preenchidas (Figura 5), as três maiores seções são educação, atividades financeiras e comércio, respectivamente, e as duas áreas que menos possuem vagas preenchidas são construção e saúde (BRASIL, 2021).

Figura 5: Vagas por seção

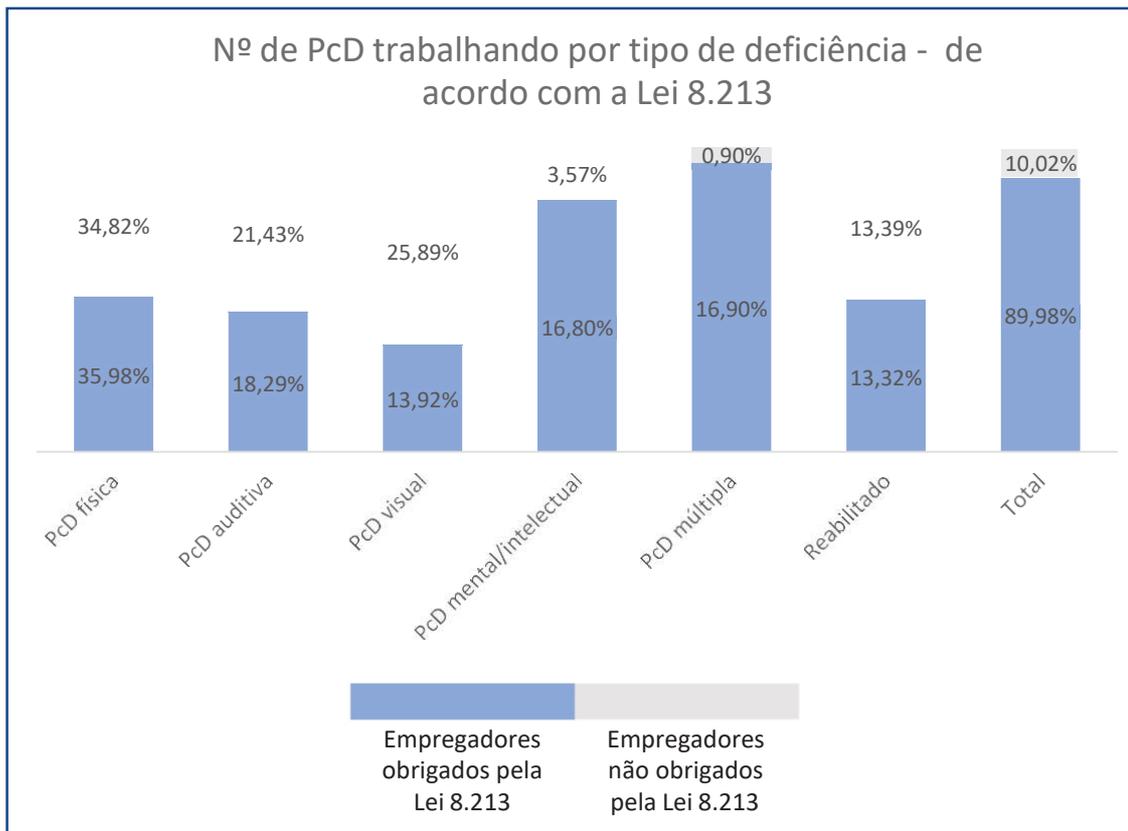
Fonte: BRASIL (2021).

Ainda de acordo com os dados do IBGE, Censo 2010, 89,98% das PcDs com vínculo empregatício estão nas empresas obrigadas pela lei 8.213 e 10,02% possuem vínculo empregatício em empresas que não são obrigadas pela lei (IBGE, 2010).

Das pessoas que possuem vínculo empregatício, 35,87% são PcD física, 18,60% PcD auditiva, 15,12% PcD visual, 15,47% PcD Mental/Intelectual, PcD múltipla 1,61% e 13,33% são reabilitados (IBGE, 2010).

Além disso, é possível observar, pela Figura 6, que 10,02% das PcDs empregadas estão em empresas que não possuem obrigação de acordo com a Lei 8.213, contra 89,98% que estão em empresas que possuem a obrigação por lei (BRASIL, 2021).

Figura 6: Distribuição da PcD por empregador



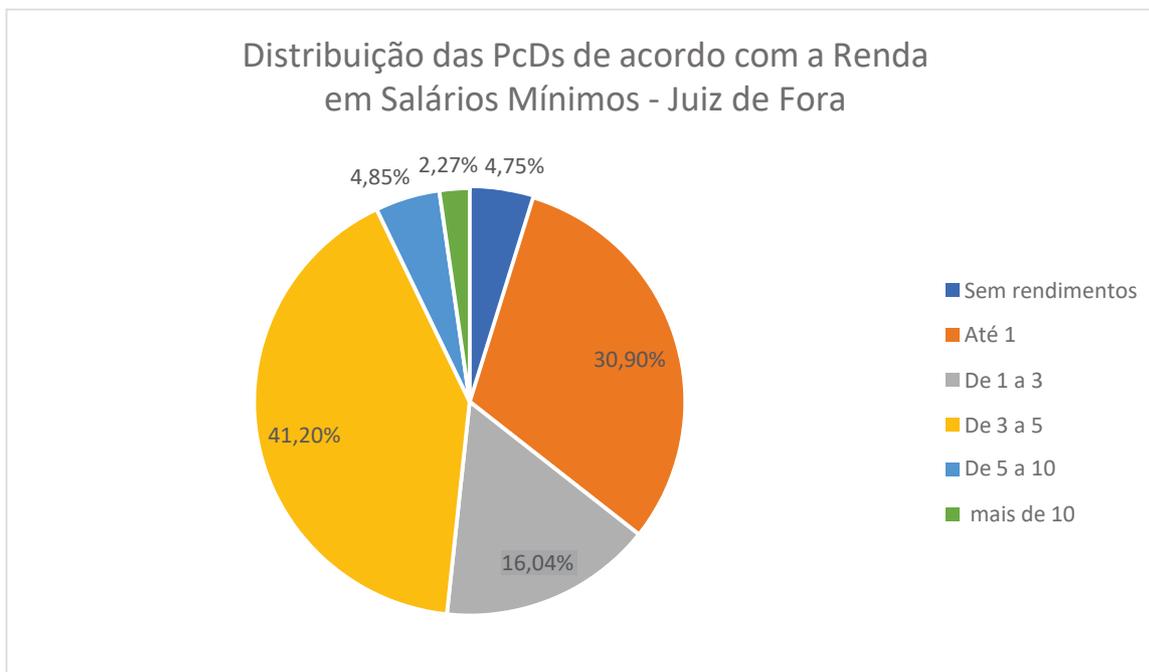
Fonte: BRASIL (2021).

Quando analisa-se o número de empresas, tem-se 83 empresas, em Juiz de Fora, com a obrigatoriedade de preenchimento de vagas para PcD de acordo com a Lei n.º 8.213/91, sendo 78 empresas privadas e 3 empresas públicas e 2 empresas pública e sociedade de economia mista. Deste número, 13 empresas, sendo 12 privadas e 1 pública, não estão cumprindo a Lei, por não possuírem PcD em seu quadro. Dentre as 4 empresas que possuem menos de 25% da quantidade necessária de PcD, 2 são privadas, 1 pública e 1 pública e sociedade de economia mista. Outras 12 empresas privadas possuem de 25 a 49,99% vagas preenchidas com relação a necessidade de PcD. As 10 empresas que possuem entre 50 a 74,99% das vagas ocupadas com relação à Lei, também são empresas privadas. Já com relação às 12 empresas, que estão entre 75 a 99,99% das vagas ocupadas, 11 são privadas e 1 pública e sociedade de economia mista. Por fim, 32 empresas, sendo 31 privadas e 1 pública estão atendendo plenamente a Lei, estando com 100% das vagas destinadas a PcD preenchidas (BRASIL, 2021).

Em 2019, 14 fiscalizações foram feitas em Juiz de Fora, 4 empresas receberam auto de infração e 65 PcDs foram incluídas nas empresas a partir da ação fiscal (BRASIL, 2021).

Observa-se, de acordo com figura 7, que 88% das PcDs possuem como renda, no máximo 5 salários mínimos.

Figura 7: Distribuição por renda



Fonte: BRASIL (2021).

As tabelas de 5 a 8 abaixo, mostram a quantidade de PcD com relação a renda em salários mínimos e sua deficiência.

Entre as pessoas com deficiência auditiva (Tabela 5), a maior concentração se encontra dentro da faixa de 1 salário mínimo ou até 3 salários mínimos.

Tabela 5: Rendimento PcD Auditiva

PcD Auditiva	Sem rendimento	Até 1 SM	De 1 a 3 SM	De 3 a 5 SM	De 5 a 10 SM	+ de 10 SM
Não consegue		80	64	37		
Gde dificuldade	118	426	929	97		62
Alguma dificuldade	191	1938	3292	674	487	255

Fonte: BRASIL (2021).

O mesmo é observado quando se trata de pessoas com deficiência mental ou intelectual (Tabela 6), e diferente das pessoas com deficiência auditiva, nessa categoria não encontramos pessoas que recebam mais de 10 salários mínimos.

Tabela 6: Rendimento PcD Mental/Intelectual

PcD Mental / Intelectual	Sem rendimento	Até 1 SM	De 1 a 3 SM	De 3 a 5 SM	De 5 a 10 SM	+ de 10 SM
	181	472	335	101	24	

Fonte: BRASIL (2021).

Assim como nas demais, as pessoas com deficiência motora (Tabela 7) também se encontram concentradas na faixa de no máximo 3 salários mínimos

Tabela 7: Rendimento PcD Motora

PcD Motora	Sem rendimento	Até 1 SM	De 1 a 3 SM	De 3 a 5 SM	De 5 a 10 SM	+ de 10 SM
Não consegue		71	121	55		45
Gde dificuldade	183	1028	1069	37	93	61
Alguma dificuldade	732	3660	604	223	388	135

Fonte: BRASIL (2021).

Por fim, observa-se que as pessoas com deficiência visual (Tabela 8) se encontram em um número muito grande na faixa de 1 salário mínimo.

Tabela 8: Rendimento PcD Visual

PcD Visual	Sem rendimento	Até 1 SM	De 1 a 3 SM	De 3 a 5 SM	De 5 a 10 SM	+ de 10 SM
Não consegue		142	58	46	49	17
Gde dificuldade	367	2016	469	224	133	105
Alguma dificuldade	1153	9215	2945	1825	1813	719

Fonte: BRASIL (2021).

Em Juiz de Fora, de acordo com o Ministério da Cidadania, 47.502 famílias estão inseridas no Cadastro Único e, conforme dados do Plano Municipal, cerca de 7.225 famílias que estão inseridas no Cadastro Único possuem membros com

algum tipo de deficiência na família. Destas, 2.759 famílias são beneficiárias do BPC o que equivale a 6,5% das famílias cadastradas no Cadastro Único. Foram 7.142 PcDs beneficiadas em 2019, totalizando R\$ 123.793.378,39 de repasse. Em situação de vulnerabilidade são 1.473 famílias, o que equivale a 5,3% das famílias cadastradas no Cadastro Único e 79 PcDs estão em situação de rua. São consideradas em situação de vulnerabilidade social as pessoas que estão em processo de exclusão social, vivem em condições precárias sem saneamento e sem condições de manterem seus sustentos (JUIZ DE FORA, 2020).

7.1 DIFICULDADES E FALTAS DE OPORTUNIDADES APRESENTADAS PELAS EMPRESAS EM JUIZ DE FORA

²Apenas a título de complementação do trabalho, uma vez que não são dados estatísticos, durante os dias 03 e 04 de março e 01 e 02 de junho de 2021 foi realizada uma pesquisa nos sites de empresas situadas na cidade de Juiz de Fora. Além disso, foram feitos contatos telefônicos com algumas empresas no mesmo período.

Procurou-se analisar informações sobre a possibilidade de inserção da PcD no mercado de trabalho e os seguintes pontos foram procurados:

- Se o site apresentava informações a respeito do recrutamento de PcDs;
- Se existe alguma informação no site da empresa a respeito de vagas destinadas às PcDs;
- Quais eram as características da vaga;
- Quantas vagas estavam disponibilizadas para a PcD.

A primeira empresa pesquisada foi um supermercado de grande porte, Rede de Supermercado Bahamas S/A, que é originária de Juiz de Fora, criada há 38 anos, possui 65 lojas situadas na região da Zona da Mata e Campo das Vertentes e se encontra em processo de expansão da Rede para o Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba. Somente em Juiz de Fora são 13 unidades comerciais. Ainda de acordo com a empresa, o grupo gera, de maneira direta, 9.000 postos de trabalho divididos em suas unidades comerciais, Centros de Distribuição (Juiz de Fora e Uberlândia) e nos Escritórios da Regional Zona da Mata e Triângulo. No site da empresa não foram encontradas informações sobre a quantidade de PcDs empregadas, no entanto, estavam disponibilizadas 73 vagas, tanto para cargo administrativo quanto operacional e destas, 69 compatíveis e, portanto, aceita que o preenchimento seja realizado por PcDs.

² Bahamas:<https://bahamas.com.br/>

A segunda empresa pesquisada foi a MRS, criada em 1996, uma operadora logística que administra uma malha ferroviária de 1.643 km nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo. O site é muito bem estruturado, contendo seções sobre segurança e também sustentabilidade. No entanto, assim como a primeira, não possuem informações sobre funcionários com deficiência. Estavam disponibilizadas 22 vagas exclusivas para PcD, sendo 1 vaga para manobrista e as demais para aprendiz industrial. No entanto, nas demais vagas do site a empresa declara que não faz distinção e que, portanto, as vagas são destinadas, também, a PcDs.

Temos uma cultura que valoriza a diversidade e o potencial das pessoas. Queremos colaboradores que queiram fazer a diferença para integrar nosso time. Por isso, para todas as nossas vagas, valorizamos a diversidade em todos os seus aspectos. Os candidatos qualificados serão considerados para as vagas, sem distinção de etnia, religião, orientação sexual, identidade e/ou expressão de gênero, idade, nacionalidade ou deficiência.

³A terceira empresa pesquisada foi o Supermercado Bretas do grupo Cencosud, com mais de 50 anos de existência e presente em vários países da América do Sul. No Brasil são mais de 9.000 postos diretos de trabalho. O site também não disponibiliza informações sobre funcionários com deficiência, mas possui uma área específica de vagas para PcD. Nos dias da consulta não existiam vagas disponíveis.

Outra empresa pesquisada foi a Arcelor Mittal, assim como os demais não possui informações sobre funcionários com deficiência. O que foi notado de diferença é que o site disponibiliza acessibilidade com opções para mudança nas características das letras do site, como cor, contraste, tamanho, entre outras. Estavam disponíveis 25 vagas, não havendo vagas para Juiz de Fora, e entre elas uma era destinada a PcD.

A quinta empresa foi o Hospital Santa Casa, fundada em 1854. O site da empresa não menciona PcDs, não possui canal para consulta de vagas abertas e informa que as vagas são disponibilizadas em suas redes sociais. Em contato telefônico, a empresa informou que possui 2200 funcionários, sendo 100 PcDs, o que corresponde a 4,55% das vagas preenchidas. Informam que possuem 10 vagas abertas para PcDs mas para a empresa, a maior dificuldade para contratação de PcD é a falta de candidatos.

O Hospital Monte Sinai, fundado em 1994, foi a sexta empresa pesquisada. D

³ MRS: <https://www.mrs.com.br/>

Bretas: <https://www.bretas.com.br/>

Arcelor mittal: <https://brasil.arcelormittal.com/>

Monte Sinai: <https://hospitalmontesinai.com.br/>

Santa casa: <https://www.santacasajf.org.br/>

de acordo com seu site, em 2020 ficou classificado na 30ª posição entre os hospitais brasileiros, no ranking da revista Newsweek, que classifica os melhores hospitais do mundo. Na data da consulta não havia vagas disponíveis, além disso o site não menciona sobre vagas ou contratação de PcDs.

A sétima empresa pesquisada foi a Paraibuna Transportes, fundada em 1991, que trabalha com serviços de transporte como fretamento particular, transporte de encomendas e viagens intermunicipais e interestaduais. São 450 funcionários, sendo que 13 são PcDs, o que equivale a 2,89%. De acordo com a gerente de RH, Taina Abreu Ferreira, as dificuldades da empresa são tanto a falta de candidatos quanto a falta de estrutura para alguns tipos de deficiência. A empresa não oferecia vagas para PcD em seu site, no entanto disponibilizava em um site terceirizado.

A empresa ABC da Construção, trabalha com materiais de construção. Fundada em 1958, não possui informações sobre PcD e não estavam disponibilizando vagas no momento. A empresa possui 450 funcionários na cidade, e 13 deles são PCDs, ou seja, 2,89%. De acordo com a empresa, a maior dificuldade encontrada é a falta de pessoas qualificadas.

A empresa Keeper, fundada em 1959, trabalha com roupas femininas e roupas íntimas masculinas e femininas. Não possui local disponível para consulta de vagas em seu site. Possui 236 funcionários sendo que 8 deles, 3,39%, são PcDs. De acordo com a gerente do Departamento Pessoal, Gabriela Rebouça, a maior dificuldade encontrada pela empresa é a falta de candidatos especializados.

A Drogaria Araújo, fundada em 1906, possui 7 estabelecimentos em Juiz de Fora, disponibiliza 129 vagas para 29 cargos. Dentre as vagas, 10 são para PcD, exercendo atividades como operador de caixa. No entanto, não possui vagas para Juiz de Fora⁴

⁴ Paraibuna Transporte: <http://www.paraibunatransportes.com.br/site>
Keeper: <https://lojakeeper.com.br/>
ABC da construção: <https://www.abcdaconstrucao.com.br/>
Araujo: <https://www.araujo.com.br/>

CAPÍTULO 8: ATUALIZAÇÕES DE DADOS 2023

Conforme dados atualizados da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), o Brasil contava com 828.256 vagas de emprego destinadas à PcD, no ano de 2023. Destas, somente 412.520 foram ocupadas, o que equivale a 49.81% das vagas reservadas para essa população. Quando se considera o tipo de deficiência, 44.96% possuíam deficiência física, seguidas de 18.36% das PcD auditivas, 17.25% de deficiência visual, reabilitados com 8.48%, 9.36% eram PcDs Mental/Intelectual e, por fim, 1.59% PcD múltipla (BRASIL, 2023).

Por meio da atualização de dados, é possível perceber que, mesmo que o número de vagas reservados para PcDs tenha aumentado, 126.832 em relação a 2021, a quantidade total de vagas preenchidas decresceu de 53,02% para 49,81%.

O acesso a novas informações possibilita a montagem de uma tabela de vagas preenchidas no ano de 2023 (tabela 9). Dentre os 34.806 empregadores privados obrigados a reservar vaga para PcDs, somente 8.209 ocuparam 100% das vagas oferecidas, em contraste com as 9.524 empresas privadas que não contrataram PcDs como funcionários, o que equivale a mais de 27% desse total. O número piora quando são consideradas a Administração Pública e as Empresas públicas e Sociedade de Economia Mista, uma vez que aqueles que cumprem 100% da obrigação são apenas um pequeno número comparado com aqueles que não possuem PcDs, descumprindo a Lei (BRASIL, 2023). A comparação entre os anos de 2021 e 2023 mostra de novo uma diminuição na participação dos PcD no mercado de trabalho, e, ainda que o número de vagas oferecidas tenha aumentado, não houve um acréscimo proporcional na quantidade de vagas preenchidas.

Tabela 9: Vagas preenchidas no Brasil em 2021 e 2023

Percentual de vagas preenchidas	Administração Pública (2021)	Administração Pública (2023)	Empresas Públicas e Sociedade de Economia Mista(2021)	Empresas Públicas e Sociedade de Economia Mista(2023)	Empregadores Privados (2021)	Empregadores Privados (2023)	Total (2021)	Total (2023)
0%	435	459	47	48	8.081	9.524	8.563	10.031
> 0% e ≤ 25%	181	194	46	47	3.057	3.918	3.284	4.159
> 25% e ≤ 50%	78	71	49	46	4.435	5.343	4.562	5.460
> 50% e ≤ 75%	20	26	38	41	4.621	4.973	4.679	5.040
> 75% e < 100%	6	6	16	15	2.692	2.839	2.714	2.860
100%	41	46	49	55	8.399	8.209	8.489	8.310
TOTAL	761	802	245	252	31.285	34.806	32.291	35.860

Fonte: Brasil (2023).

Em relação ao vínculo empregatício, entre as empresas que não possuem a obrigação de contratação por Lei, mas contam com PcD's em seus quadros funcionais (tabela 10), houve uma pequena queda dos índices de vagas preenchidas com vínculo empregatício indo de 8,84% PcDs (2021) para 8.26%(2023).

Tabela 10: PcD com vínculo empregativo com empregadores não obrigados pela lei 8.213

	2023
PcD Multipla	923(2.36%)
Reabilitado	4943(12.62%)
PcD Mental/Intelectual	5846(14.93%)
PcD Vlisual	5903(15.07%)
PcD Auditiva	6690(17.08%)
PcD Física	14858(37.94%)
Total de PcD	39163(100%)
Total de PcD(%)	8.26%

Fonte: Brasil (2023).

Observando as informações encontradas na Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) percebe-se que, nos últimos 12 meses, foram inseridos no mercado de trabalho 97.930 PcDs. Mesmo com essa diminuição, o governo ainda investe em programas que envolvem essa população, de acordo com informações retiradas da Tribuna de Minas, do dia 9/11/2023. Segundo esse Jornal, o Governo vai investir 9 bilhões no Plano Viver Sem Limite 2, que tem como intuito promover nacionalmente o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência, de acordo com Ministro dos Direitos Humanos e da Cidadania, Sílvio Almeida: “São mais de 100 ações indicadas e 22 estruturantes. Participam 30 ministérios. Embora seja uma ação coordenada e organizada pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, é uma ação do Governo Federal”, disse o Ministro. “É um plano que resgata a energia e

a força do primeiro Plano Viver sem Limite, que foi um marco no direito das pessoas com deficiência no Brasil”

O plano contará com 04 bases: Gestão e Participação Social; Enfrentamento ao Capacitismo e à Violência; Acessibilidade e Tecnologia Assistida; e Promoção do Direito à Educação, à Assistência Social à Saúde e aos Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais.

No estado de Minas Gerais (tabela 11) a proporção de vagas e de preenchimento delas para PcD é de 54,21% um pouco acima dos 49.81% nacional.

Tabela 11: Dados referentes de PcDs em Minas Gerais

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	1 405	2 132	6 6938	7045
Vagas Ocupadas	218(15,52%)	780(36,59%)	37203(55,58%)	38201(54,21%)
Deficit	1.187(84,48%)	1.352(63,41%)	29.735(44,42%)	32274(45,79%)

Fonte: BRASIL (2023).

Na área de administração pública, são ofertadas 1405 vagas, sendo apenas 15,52% delas preenchidas, nas empresas públicas e sociedade de economia mista, 2132 vagas estão reservadas, mas apenas 36,59% delas estão preenchidas, já em empresas privadas, 66938 são ofertadas, sendo 55,58% ocupadas. Desse modo, o estado de Minas Gerais apresenta um deficit de 45,79% de Vagas de PcD ociosas em 2023, apresentando uma melhoria em relação aos dados de 2021, onde o percentual de vagas ociosas era de 46,98%.

Foi possível também a atualização de dados referentes a PcD em Juiz de Fora (tabela 12).

Tabela 12: Dados referentes de PcD em Juiz de fora 2023

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	65	32	1.669	1.766
Vagas Ocupadas	10(15,38%)	19(59,38%)	1.083(64,89%)	1.112(62,97%)

Deficit	55(84,62%)	13(40,62%)	586(35,11%)	654(37,03%)
---------	------------	------------	-------------	-------------

Fonte: BRASIL (2023).

Em 2023, 1766 vagas foram reservadas para PCDs no Município, sendo 65 na área de administração pública, 32 em empresas públicas e sociedade de economia mista e 1669 em empresas privadas. Dessas vagas, apenas 1112 estão sendo ocupadas, representando 62,97% do total, o que demonstra um deficit de 37,03%.

As 03 (três) áreas apresentam uma grande diferença entre si, em relação à distribuição de vagas. Na administração pública, apenas 10 vagas foram preenchidas – 15,38% do total, logo em seguida vêm as empresas públicas e sociedades de economia mista, com 19 vagas, ou 59,38%, e por fim as empresas privadas, com 1083 vagas preenchidas, ou 64,89%.

Tabela 13: Dados referentes de PcD em Juiz de fora 2021

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	194	32	1.665	1 891
Vagas Ocupadas	5(2,58%)	20(62,50%)	1.042(62,58%)	1.067(56,43%)
Deficit	189(97,42%)	12(37,50%)	623(37,42%)	824(43,57%)

Fonte: BRASIL (2023)

A tabela 13 acima mostra os dados em Juiz de Fora para PcDs, em 2021, evidenciando que, de 2021 a 2023, houve aumento destes no mercado de trabalho. Na administração pública, o deficit caiu de 97,42% para 84,62%. As empresas públicas e sociedades de economia mista apresentaram um aumento no deficit de 37,42% em 2021 para 40,62% em 2023. Já nas empresas privadas, o déficit de 37,42% decresceu para 35,11%. Em suma, o déficit total em 2021 foi de 43,57%, enquanto que o de 2023 foi de 37,03%, evidenciando um aumento na participação de PCDs no mercado de trabalho em Juiz de Fora.

Em relação ao cumprimento da lei, na tabela 14 abaixo pode-se ver a divisão entres os três grupos de empregadores.

Tabela 14: Vagas preenchidas em Juiz de Fora

Percentual de vagas preenchidas	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedade de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
0%	0	0	14	14

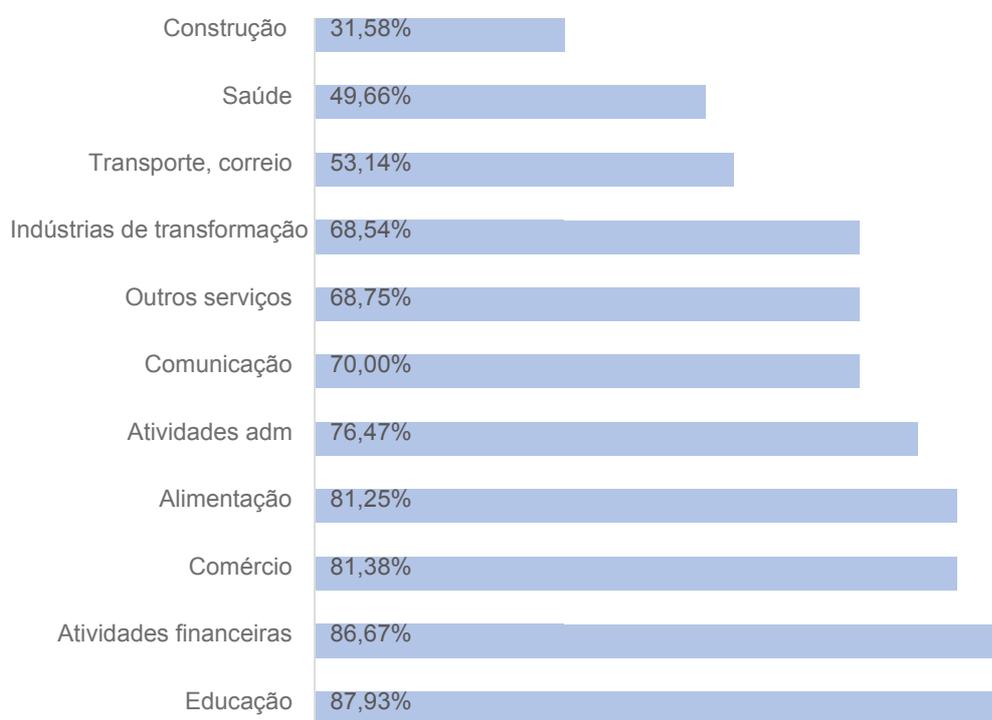
> 0% e ≤ 25%	2	1	7	10
> 25% e ≤ 50%	0	0	16	16
> 50% e ≤ 75%	0	0	14	14
> 75% e < 100%	0	1	8	9
100%	1	0	23	24
TOTAL	3	2	82	87

Fonte: BRASIL (2023)

Observa-se que a maioria das áreas não conseguem preencher todas as suas vagas de PCD, tendo apenas 24 organizações conseguindo chegar aos 100%, sendo que as Empresas Públicas e as Sociedades de Economia Mista apresentaram resposta zero nesse quesito. Assim, do total de 87 organizações, 24 operaram com 100% de vagas ocupadas, ou seja, apenas 27,58% estão em dia com suas obrigações perante a lei.

Na primeira coleta de dados (figura 8), as vagas preenchidas por Seção tinham como três maiores áreas ocupadas a Educação, as Atividades Financeiras e o Comércio, respectivamente, e as duas áreas que menos possuíam vagas preenchidas eram a Construção e a Saúde.

Figura 8: Vagas preenchidas por seções em 2021



Fonte: BRASIL (2023).

A tabela 15 abaixo representa os novos dados das vagas preenchidas por PcDs por seção. É notável uma grande diferença entre o atual e de 2021. A Educação continua sendo uma das maiores áreas com 82,61%. Já as Atividades Financeiras passaram de 86,67% para 53,12%. A Construção e a Saúde mantiveram um percentual com pouca variação sendo que o da Construção variou de 31,58% para 23,33% e o da Saúde de 49,66% para 41,27%. A área de Comunicação passou de 70% para 16,67%, e a área de Artes tem 0% de

suas seção preenchida

Tabela 15: Vagas preenchidas por seções em 2023

R - Artes, Cultura, Esporte e Recreação	00%
J - Informação e Comunicação	16,67%
F - Construção	23,33%
N - Atividades Administrativas e Serviços Complementares	30,77%
Q - Saúde Humana e Serviços Sociais	41,27%
K - Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	53,12%
S - Outras Atividades de Serviços	55,56%
H - Transporte, Armazenagem e Correio	60,68%
C - Indústrias de Transformação	61,22%
P - Educação	82,61%

Fonte: BRASIL (2024).

No total, foi possível observar que em relação à PcD, no mercado de trabalho, houve mudanças positivas e negativas. Considerando os dados nacionais, observa-se uma diminuição no mercado de trabalho em todo o país, mesmo tendo um maior número de PcD trabalhando, o total deles diminuiu de 53,02% para 49,81%.

Na região de Minas Gérias, o total é de 54,21%, sendo a maioria deles ocupados dentro de empresas privadas. A cidade de Juiz de Fora mostrou pouca diferença entres os dados. Em 2021 o total de PcD no mercado de trabalho era de 63,72% e agora é de 62,97%. A maior diferença encontrada foi nas áreas de ocupação, com significativo crescimento da indústria de transformação e o declínio nas áreas financeiras.

Novas pesquisas e artigos sobre PcD no mercado de trabalho foram publicadas, podendo citar o artigo de Oscar Faria Lobato Neto, com o título: “Programa de Compliance: Inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”. O artigo tem como metodologia bibliográfica análise acerca do Programa de Compliance e como sua adoção pode beneficiar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Um Programa de Compliance é um conceito de gestão que visa garantir a integridade e longevidade de uma organização por meio de planos estratégicos para que uma instituição esteja de acordo com as leis e boas práticas do mercado.

O trabalho de Neto (2024) diz que:

O foco principal do Projeto Programa de Compliance Social e a inclusão de pessoas com deficiência através de uma mudança atitudinal e implementação de uma visão anti capacitista em seus colaboradores, focar na diversidade humana e nas habilidades das pessoas, mas tal a adoção do programa pela empresa oportuniza outros ganhos, tais como incentivos fiscais, melhoria da imagem perante a sociedade, aumento em sua cartela de clientes, atrair investidores, e etc (NETO, 2024, p.13).

Ou seja essa metodologia tem como objetivo melhorar a condição de PcD numa empresa e mostra que a inclusão deles é benéfico para a organização.

No final de seu artigo, Neto (2024) ressalta ainda que ao promover inclusão e manter a PcD no mercado acarretará em uma melhoria na qualidade de vida, pois a remuneração possibilita às pessoas terem acessos a lugares e serviços e possivelmente terá uma melhor satisfação própria, sendo assim mais feliz

O artigo de Brito & Maranhão (2020) aborda questões cruciais relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando desafios como acessibilidade física, falta de confiança por parte dos empregadores e a importância das cotas para promover a inclusão social. A compreensão desses desafios é essencial para promover uma verdadeira inclusão e igualdade de oportunidades. Este artigo apresenta uma metodologia usando revisão sistemática dos desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência ao tentar ingressar no mercado de trabalho, com base em publicações do período de 2015 a 2020. A pesquisa foi conduzida após uma seleção criteriosa das referências utilizadas.

No trabalho de Brito e Maranhão (2020), os resultados indicam que, embora tenha sido identificado um grande número de publicações em diversas bases de dados, a maioria foi excluída com base no ano de publicação e na relevância para o tema do artigo. Apenas 216 estudos foram selecionados para leitura, dos quais apenas 17 atenderam aos critérios estabelecidos. Observou-se que o número médio de publicações que atenderam aos critérios de inclusão e exclusão se manteve constante ao longo do período estudado, com um aumento significativo em 2019. O ano de 2020 apresentou uma quantidade reduzida de estudos devido à pandemia da Covid-19. Após a revisão da literatura e o desenvolvimento do conteúdo, ficou evidente que houve avanços significativos na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, os obstáculos ainda são consideráveis, refletindo uma longa história de exclusão social das pessoas com limitações aparentes. Um ponto importante destacado é a constante transformação do mundo do trabalho, com avanços tecnológicos e demandas crescentes por qualificação. No entanto, o conteúdo analisado ressalta que uma sociedade verdadeiramente bem-sucedida é aquela que promove o respeito e a inclusão social, sem distinção ou intolerância às diferenças.

Outro estudo recente publicado foi o de Lima (2023). Nele é discutido a importância de programas que promovam a qualidade de trabalho para pessoas com deficiência focado na lei 13.146/2015 se é o suficiente para garantir o acesso a esses direitos. Foi observado que a atuação do Ministério Público do Trabalho é importante para garantir a aplicação efetiva das leis, mas que ainda é insuficiente e falha se não houver uma integração adequada entre capacitação profissional, habilitação e reabilitação dos deficientes físicos. É necessário também estímulo financeiro e capacitação para essas pessoas. No entanto, o

estudo constatou que, na prática, ainda há um longo caminho a percorrer para efetivar as garantias legais, seja por meio de investimentos em recursos para segurança e capacitação dos deficientes, seja por meio de melhoria da estrutura organizacional ou do envolvimento mais incisivo de diversos setores da sociedade.

Lima (2023) aborda que o foco deve ser sempre garantir a cidadania e a dignidade das pessoas com necessidades especiais para que não sejam prejudicadas pela deficiência. Para contribuir com esses objetivos, o estudo propôs um projeto denominado "INCLUSIOX: PROMOVENDO A ACESSIBILIDADE CORPORATIVA", que visa facilitar a acessibilidade corporativa em diversas áreas, permitindo que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou limitações, possam participar plenamente das atividades e processos organizacionais. Empresas que adotarem o InclusioX terão facilidade para encontrar pessoas com deficiência para vagas disponíveis, enquanto as próprias pessoas com deficiência terão facilidade para encontrar emprego ao se cadastrarem no aplicativo InclusioX. Essa iniciativa busca promover a inclusão e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

No estudo feito por Ribeiro & Carneiro (2009) existe o argumento de que as empresas, de modo geral, resistem à contratação de pessoas com deficiência, utilizando estratégias defensivas para retardar o cumprimento da lei de cotas e, se possível, evitar seu cumprimento. Algumas chegam a questionar a constitucionalidade da referida lei para justificar a não contratação de pessoas com deficiência

A aplicação das cotas empregatícias depende, em grande medida, da fiscalização exercida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). No entanto, a capacidade operacional do MPT é limitada, o que resulta em um número modesto de empresas autuadas. Consequentemente, a inclusão promovida pela lei é igualmente limitada. Um possível caminho para lidar com essa questão seria reforçar a estrutura responsável pela fiscalização da lei, tornando-a mais intensa e sistemática e reduzindo os prazos de tramitação dos processos de autuação. Ribeiro & Carneiro (2009)

As empresas tendem a contratar pessoas com deficiências menos graves, discriminando aquelas com deficiências mais severas como cegos, surdos, doentes mentais e cadeirantes. Essa seletividade reflete, em grande parte, a realidade social mais ampla, onde as pessoas com deficiência enfrentam dificuldades não apenas no mercado de trabalho, mas também no acesso a bens e serviços essenciais e ao espaço público. Ribeiro & Carneiro (2009)

Portanto, assegurar oportunidades adequadas de emprego para pessoas com deficiência exige um compromisso da sociedade em garantir serviços de suporte que permitam a essas pessoas aspirar realisticamente a cidadania plena, da qual o direito ao trabalho é uma dimensão fundamental. A lei de cotas empregatícias representa um avanço

significativo, mas sua aplicação efetiva esbarra na resistência das empresas e na capacidade limitada de fiscalização do governo. Para superar essa dependência da ação fiscalizadora estatal, é necessário um compromisso mais efetivo com o respeito aos direitos de cidadania das pessoas com deficiência. Ribeiro & Carneiro (2009)

CAPÍTULO 9: CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi abordar a respeito da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Apesar de todas as conquistas e mudanças legais com relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e de sua inclusão na própria sociedade, percebe-se que a deficiência ainda é compreendida como uma doença. Por conta dessa visão, a pessoa com deficiência ainda enfrenta muitas barreiras quando tenta se inserir na sociedade e dela participar como um cidadão de direito.

Mesmo com várias leis elaboradas para alcançar objetivos concretos na inclusão da pessoa com deficiência, os dados apontam que a prática é diferente da legislação.

A pessoa com deficiência ainda se encontra em batalha pela sua inclusão de fato. As políticas públicas não estão sendo obedecidas e eficientes para que a pessoa com deficiência tenha o direito ao emprego formal e ao progresso dentro dele. As empresas ainda contratam para atender a legislação e não por entenderem os benefícios que a inclusão e a diversidade podem trazer para a empresa.

A inclusão baseia-se fundamentalmente na visão do modelo social da deficiência, de acordo com o qual, para incluir todas as pessoas, a sociedade precisa ser modificada a partir do entendimento de que não é a pessoa com deficiência que precisa se adequar a ela e sim a sociedade à pessoa com deficiência.

Para que a inclusão seja plena é preciso considerar o trabalho como condição de existência do homem. Portanto, o trabalho é uma categoria central na constituição da sociabilidade humana.

Em 2023, o Brasil disponibilizou 828.256 vagas de emprego para PcDs, das quais apenas 49,81% foram preenchidas. Este percentual reflete uma queda em comparação aos 53,02% registrados em 2021, evidenciando que, apesar do aumento na oferta de vagas, a ocupação efetiva dessas posições não acompanhou o mesmo ritmo. A deficiência física continua a ser a mais representada entre as PcDs empregadas, seguida pela deficiência auditiva, visual, reabilitados, deficiência mental/intelectual e múltipla.

A implantação de programas como o Plano Viver Sem Limite 2 demonstra o comprometimento do governo em promover a inclusão e os direitos das PcDs. Este plano, com um investimento de 9 bilhões de reais, abrange ações em áreas como gestão e participação social, enfrentamento ao capacitismo, acessibilidade e tecnologia assistida, além da promoção de direitos fundamentais.

Pesquisas recentes sobre programas de compliance e sobre os desafios enfrentados pelas PcDs fornecem *insights* valiosos sobre a inclusão no ambiente corporativo e os obstáculos persistentes. A resistência de algumas empresas em contratar PcDs, a falta de acessibilidade física e a necessidade de uma mudança cultural para promover uma visão anti capacitista são pontos críticos a serem abordados.

Estudos também destacam a importância de programas que garantam a qualidade do trabalho para PcDs e a necessidade de uma atuação mais incisiva do Ministério Público do Trabalho. A aplicação eficaz da legislação de cotas e a promoção de acessibilidade corporativa, como proposto pelo projeto InclusioX, são essenciais para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

Assim, conclui-se que muito embora o Brasil tenha uma vasta legislação para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a sociedade ainda não se encontra preparada para tal. O que provavelmente ainda levará a muitas batalhas futuras.

Como sugestão de estudos futuros, poder-se-ia continuar aprimorando as bases de dados e análises sobre tema tão importante e que aborda a inclusão dos PcDs no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABC DA CONSTRUÇÃO. Acesso em 04 jul 2024. <https://www.abcdaconstrucao.com.br/>
- AMARAL, L. A. **Sociedade x deficiência**. Brasília, v4 : Integração, 1992.
- ANDRADE, E. P. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em juiz de fora**. Trabalho de Conclusão de Curso. Juiz de Fora: 2021
- ARANHA, M. S. F. **Inclusão social da criança especial**. A criança especial: temas médicos, educativos e sociais. 2003, pp. 307-322.
- ARCELORMITTAL. Acesso em 04 jul 2024. <https://brasil.arcelormittal.com/>
- ARAUJO. Acesso em 04 jul 2024. <https://www.araujo.com.br/>
- BAHAMAS. Acesso em 04 jul 2024. <https://bahamas.com.br/>
- BBC. **Eugenia**: como movimento para criar seres humanos melhores nos EUA influenciou Hitler. *BBC News*. [Online] 23 de abril de 2017. Acesso em: 3 de fevereiro de 2021. <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-39625619>.
- BLACK, E. **A guerra contra os fracos: a eugenia e a campanha dos Estados Unidos para criar uma raça dominante**. São Paulo: A Girafa, 2003.
- BRASIL. Congresso Nacional. **Emenda Constitucional nº 12** de 15 de Agosto de 1978.
- . Ministério da Educação e Cultura. **Relatório de atividades da comissão nacional do ano internacional das pessoas deficientes**, 1981.
 - . Congresso Nacional, **LEI Nº 8.213** de 24 de julho de 1981.
 - . Congresso Nacional, **LEI Nº 7.853** de 24 de outubro de 1989.
 - . Congresso Nacional, **LEI Nº 8.112** de 11 de dezembro de 1990.
 - . Congresso Nacional, **LEI Nº 8.742** de 7 de dezembro de 1993.
 - . Congresso Nacional, **DECRETO Nº 3.298** de 20 de dezembro de 1999.
 - . Ministério do Trabalho. **PORTARIA Nº 1.199** de 28 de outubro de 2003.
 - . Congresso Nacional, **DECRETO Nº 5.296** de 2 de dezembro de 2004.
 - . Congresso Nacional, **DECRETO Nº 6.135** de 26 DE JUNHO DE 2007
 - . Congresso Nacional, **DECRETO Nº 6.215** de 26 de setembro de 2007.
 - . Congresso Nacional, **DECRETO Nº 6.949** de 25 de agosto de 2009.
 - . Ministério da Cidadania - **Cadastro único**. 2020.
 - . Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. [Online] 2021 a.
 - . Congresso Nacional, **PL 6159/2019**. 2021 b.
 - . Ministério do Trabalho. 2021 c.
 - . Ministério do Trabalho - **RAIS**. 2021 d.
 - . Ministério do Trabalho. **Secretaria de Inspeção do Trabalho**. 2021.
- BRETAS. Acesso em 04 jul 2024. <https://www.bretas.com.br/>

BRITO, R.A ; MARANHÃO, T.L.G **Os Principais Desafios Das Pessoas Com Deficiência Em Adentrar O Mercado De Trabalho: Revisão Sistemática Da Literatura**, in ALMEIDA, F.A; KLAUSS, J. org. *Psicologia: Teorias E Práticas Em Pesquisa* acesso em 12 jun 2024 <https://www.editoracientifica.com.br/books/chapter/os-principais-desafios-das-pessoas-com-deficiencia-em-adentrar-o-mercado-de-trabalho-revisao-sistemica-da-literatura>

COMA, J. M. R. **Medicinas primitivas, paleomedicina y paleopatología, Munibe antropologia**, Vol. 8, pp. 63-79, 1992.

DA CRUZ, R. A. **Oito votos contra um: o desenvolvimento da ciência eugenista nos Estados Unidos**. 2012.

DANTAS, J. D. **A desconstrução do contexto histórico-social sobre a deficiência: um olhar através da trajetória de vida da pessoa com deficiência física**. *Dissertação Mestrado, Universidade Beira Interior, Portugal*. 2020.

DINIZ. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

FERREIRA, M. E. C. e GUIMARÃES, M. **Educação Inclusiva**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

FIGUEIRA, E. **Caminhando em silêncio: uma introdução à trajetória da pessoa com deficiência na história do Brasil**. São Paulo: Giz Editorial, 2008.

FRANÇA, T. H. Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social. **Lutas Sociais**. 2013, Vol. 17, n.31, pp. 59-73.

GUERRA, Elaine Linhares de Assis. **Manual pesquisa qualitativa**. Belo Horizonte: EquipeEad, 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GÓES, W. L. **Racismo, eugenia no pensamento conservador brasileiro: a proposta de povo em Renato Kehl**. *Dissertação de mestrado*. 2015.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4 ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho: reserva de cargos em empresas. Emprego apoiado**. Florianópolis: letras contemporâneas, 2007. ISBN: 978-85-86145-45-2.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE s.n, 2010.

JUIZ DE FORA. **Ministério da Cidadania**. 2020.

KEEPER Acesso em 04 jul 2024. <https://lojakeeper.com.br/>

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LARA, L. F. A Gestão de Pessoas e o Desafio da Inclusão das Pessoas com Deficiência: Uma Visão Antropológica da Deficiência. **Revista Capital Científico**. 2013, Vol. 11 N.3, ISSN 2177-4153.

LIMA, L.C.G et all **DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS: a importância de programas que promovam qualidade de trabalho para pessoas com deficiência**. Acesso em 13 jun 2024 <http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=erac&page=article&op=view&path%5B%5D=13780>

MAIOR, I. M. M. L. **História, conceito e tipos de deficiência.** Textos de apoio. Programa estadual de prevenção e Combate à violência contra as pessoas com deficiência. 2015.

— A política de inclusão da pessoa com deficiência como questão de direitos humanos. **Revista Científica de Direitos Humanos.** 1, 2018, Vol. 1.

MONTE SINAI. Acesso em 04 jul 2024. <https://hospitalmontesinai.com.br/>

MRS. Acesso em 04 jul 2024. <https://www.mrs.com.br/>

NEGREIROS, D. A. **Acessibilidade Cultural: por que, onde, como e para quem?** Monografia de Especialização em Acessibilidade Cultural. 2014.

NETO, O.F.L et all **Programa Compliance: Inclusão De Pessoas Com Deficiência Nas Empresas.** Acesso em 12 jun 2024
<http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=erac&page=article&op=view&path%5B%5D=13777>

OEA. Organização dos Estados Americanos. **Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.** 1999.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.** 1983.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens.** Secretariado Nacional de Reabilitação, Ministério do Emprego e da Seguridade Social . Lisboa: s.n., 1989.

— Organização Mundial da Saúde. **Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.** 2001.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração dos Direitos de Pessoas com Deficiência Mental.** 1971.

— Organização das Nações Unidas. **Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências.** 1975.

— Organização das Nações Unidas. **Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência.** 1982.

— Organização das Nações Unidas. **Normas sobre equiparação de oportunidades.** 1993.

— Organização das Nações Unidas. **Declaração de Salamanca.** 1997.

— Organização das Nações Unidas. **Declaração de Montreal sobre Deficiência Intelectual.** Congresso Internacional Sociedade Inclusiva, Montreal, 2001.

— Organização das Nações Unidas. **Declaração de Sapporo.** Assembleia Mundial da Disabled Peoples International Sapporo, 2002.

— Organização das Nações Unidas. **Declaração de Madrid.** Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência. Madrid, 2002.

— Organização das Nações Unidas. **Declaração de Caracas.** Conferência da Rede Ibero-Americana. Caracas, 2002.

— Organização das Nações Unidas. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** 2007.

PARAIBUNAS TRANSPORTE. Acesso em 04 jul 2024.

<http://www.paraibunatransportes.com.br/site>

PICCOLO, G. M. e MENDES, E. G. Contribuições a um pensar sociológico sobre a deficiência. **Educação & Sociedade**. 2013, Vols. 34, n.123, ISSN 1678-4626, pp. 459-475.

RIBEIRO, M.A.; CARNEIRO, R. **A Inclusão Indesejada: As Empresas Brasileiras Face À Lei De Cotas Para Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho** acesso 13 jun 2024 <https://www.scielo.br/j/osoc/a/wBLYwySGYjQyBTTPWhgwxB/?format=html&lang=pt#>

SANCHES TESSARO, N. et al. Inclusão escolar: visão de alunos sem necessidades educativas especiais.1, Paraná : s.n., 2005, **Psicologia Escolar e Educacional**, Vol. 9, pp. 105-115. ISSN 1413-8557.

SANTA CASA. Acesso em 04 jul 2024. <https://www.santacasajf.org.br/>

SÃO PAULO. **Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência**. 2020

SASSAKI, R. K. **Como chamar as pessoas que têm deficiência**. Vida independente; História, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo : RNR, 2003, pp. 12-16.

—. **Inclusão, Construindo uma Sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SCHMIDT, R. **Comissão Europeia anuncia nova estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência**. [Online] 20 de maio de 2021. <https://guiaderodas.com/comissao-europeia-anuncia-nova-estrategia-para-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/>.

SILVA, M. S da. **Educação especial e inclusão escolar: história e fundamentos**. Curitiba: InterSaberes, 2014.

SILVA, O. M. da. **A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo : Cedas, 1987.

SOUZA, J., MOURA, M. e ARAUJO, M. **Mais qualidade de vida para as pessoas com deficiências e incapacidades – uma estratégia para Portugal**. Modelização das Políticas e das Práticas de Inclusão Social das Pessoas com Deficiências em Portugal”. CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, 2007, ISBN 978-972-98266-6-5.

STAINBACK S. e STAINBACK W. **Inclusão: Um guia para Educadores**. Porto Alegre: Artmed, 1999.

UNIÃO EUROPEIA. **Tratado de Amsterdã**. 1997.

—. **União da Igualdade: Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030**. 2021.