

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
CENTRO DE ECONOMIA E ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO EM SUSTENTABILIDADE**

PATRICK VERFE SCHNEIDER

**O LABOR DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA:
Intersecções entre a lei de cotas e o preconizado pelo trabalho decente frente a Agenda
2030**

**CAMPINAS
2020**

PATRICK VERFE SCHNEIDER

O LABOR DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA:
Intersecções entre a lei de cotas e o preconizado pelo trabalho decente frente a Agenda 2030

Dissertação apresentada como exigência final para a obtenção do título de Mestre em Sustentabilidade, junto ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Sustentabilidade, do Centro de Economia e Administração da Pontifícia Universidade Católica de Campinas.

Orientadora: Profa. Dra. Cibele Roberta Sugahara

CAMPINAS
2020

Ficha catalográfica elaborada por Fabiana Rizziolli Pires CRB 8/6920
Sistema de Bibliotecas e Informação - SBI - PUC-Campinas

362.4
S358L

Schneider, Patrick Verfe

O labor da pessoa com deficiência: intersecções entre a lei de cotas e o preconizado pelo trabalho decente frente a Agenda 2030 / Patrick Verfe Schneider. - Campinas: PUC-Campinas, 2020.

153 f.: il.

Orientador: Cibele Roberta Sugahara.

Dissertação (Bacharelado em Sustentabilidade) - Programa de Pós-Graduação em Sustentabilidade, Centro de Economia e Administração, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2020.

Inclui bibliografia.

1. Deficientes físicos - aspectos sociais. 2. Deficientes físicos - emprego. 3. Inclusão social. I. Sugahara, Cibele Roberta. II. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Centro de Economia e Administração. Programa de Pós-Graduação em Sustentabilidade. III. Título.

CDD - 22. ed. 362.4

PATRICK VERFE SCHNEIDER

O LABOR DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: Intersecções entre a lei de cotas e o preconizado pelo trabalho decente frente a Agenda 2030

Este exemplar corresponde à redação final da Dissertação de Mestrado em Sustentabilidade da PUC-Campinas, aprovada pela Banca examinadora.

APROVADA: 04 de novembro de 2020.

Dissertação de Mestrado em Sustentabilidade

BANCA EXAMINADORA

Presidente e Orientadora Profa. Dra. Cibele Roberta Sugahara (PUC – Campinas)

Assinatura 
DRA CIBELE ROBERTA SUGAHARA

1º Examinadora Profa. Dra. Bruna Angela Branchi (PUC-Campinas)

Assinatura 
DR(A) BRUNA ANGELA BRANCHI

2º Examinador Prof. Dr. Edson Keyso de Miranda Kubo (USCS)

Assinatura 
DR(A) EDSON KEYSO DE MIRANDA KUBO

Campinas, 04 de novembro de 2020.

Dedico este trabalho a todos aqueles que de algum modo acreditaram e incentivaram minha caminhada nesta jornada de busca pelo saber, em especial a minha amada esposa, Karina Brambilla Meira, que com sua compreensão e parceria, sempre se fez presente em cada novo parágrafo desta pesquisa, nunca deixando que os momentos de maior hesitação tenham recebido mais do que algumas horas de atenção, e a meu querido avô, Valdemar Verfe (*in memoriam*), na certeza, de que esteja onde estiver seu coração se orgulha e festeja esta conquista junto comigo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os profissionais que contribuíram com minha pesquisa de campo, compartilhando suas experiências de forma transparente e genuína, a todos os professores do Mestrado em Sustentabilidade da PUC- Campinas, por suas contribuições e em especial a minha professora orientadora Cibele Roberta Sugahara, por ter acreditado em meu trabalho, logo no momento em que mais precisava de crédito e atenção, se cheguei até aqui, foi graças a seu respeito, carinho e atenção a minha pesquisa, demonstrando na prática como deve ser um professor acadêmico: o mantenedor do inflar de nossas velas, rumo aos mares do saber.

“A diferença não está naquilo que vemos, mas sim, no olhar daquele que a enxerga e a encara como tal...”

(Dalai Lama)

RESUMO

SCHNEIDER, Patrick Verfe. O labor da pessoa com deficiência: Intersecções entre a lei de cotas e o preconizado pelo trabalho decente frente a Agenda 2030. 2020. Dissertação (Mestrado em Sustentabilidade) – Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* em Sustentabilidade, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2020.

A jornada pela inclusão social da pessoa com deficiência através do mercado de trabalho, aproxima-se de sua terceira década de discussões acerca da Lei 8.213 de Julho de 1991, a denominada lei de cotas. No entanto, permanece contemporânea a reflexão quanto a sua capacidade de alavancagem de condições dignas de trabalho, o desenvolvimento sustentável e a evolução financeira, desta camada da sociedade. A partir do lançamento da Agenda 2030 e de seus imperativos estratégicos, muitas são as ambições de progresso para a temática da pessoa com deficiência no mundo. Entretanto, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 08, busca frontalmente contribuir com a caminhada inclusiva iniciada pela lei de cotas, através da promoção do trabalho decente e o crescimento econômico de agentes sociais, dentre os quais a pessoa com deficiência recebe atenção. Contudo, demonstra-se desafiador evidenciar a conexão entre o descrito nos dois diplomas mencionados, e a situação fática vivida por estas pessoas. A presente pesquisa busca analisar as práticas adotadas por empresas em relação à inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a fim de apontar como a lei de cotas contribui para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável orientado para o trabalho decente. O método desta pesquisa tem caráter qualitativo cujo objetivo exploratório se dá a partir de levantamento com o uso de entrevistas estruturadas e estudos de casos múltiplos. Para a análise e interpretação dos dados foi adotado o método de análise de conteúdo. Como resultados a pesquisa identificou que há uma intersecção parcial entre os dois diplomas, a partir da visibilidade e acesso ao trabalho proposta pela lei de cotas, no entanto uma vez que a pessoa com deficiência consegue uma função remunerada, o elemento equidade demonstra-se uma barreira a ser transposta pelo universo laboral colocando muita dificuldade na progressão de carreira e por consequência a possibilidade de alcance de uma remuneração justa e igualitária esperada pelo ODS 08.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Trabalho decente. Ações afirmativas. Inclusão social. ODS 08.

ABSTRACT

SCHNEIDER, Patrick Verfe. The work of people with disabilities: Intersections between the quota law and that advocated by decent work in the face of Agenda 2030. 2020. Thesis (Master of Science in Sustainability) - Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* em Sustentabilidade, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2020.

The journey towards the social inclusion of people with disabilities through the labor market is close to its third decade since the beginning of Law 8,213 of July 1991, the so-called quota law. However, sustaining the reflection on its ability to leverage decent working conditions, sustainable development and financial evolution, of this society layer. Since the launch of Agenda 2030 and its strategic imperatives, there are many ambitions for progress on the people with disabilities issue in the world. However, Sustainable Development Objective 08 seeks to directly contribute to the journey included by the quota law, through the promotion of decent work and the economic growth of social agents, among which the disabled person receives attention. However, proving to be challenging shows a connection between what is described in the two registered diplomas, and the factual situation experienced by these people. This research seeks to analyze the practices adopted by companies in relation to the social inclusion of people with disabilities in the labor market, in order to point out how the quota law contributes to the goal of sustainable development oriented towards decent work. The method of this research has a qualitative character, whose exploratory objective is based on a survey using structured options and multiple case studies. For the data analysis and interpretation, the content analysis method will be adopted. As a result, the research identified that there is a partial intersection between the two diplomas, based on the visibility and access to work proposed by the quota law, however once a person with a disability achieves a paid function, the element of equity shows itself to be transposed by the labor universe, placing a lot of difficulty in the career progression barrier and, consequently, the achieving the fair and equal compensation expected by SDG 08.

Keywords: People with disabilities. Decent work. Affirmative measures. Social inclusion. Sustainable Developmental Goal 08.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1– Percentual de alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento ou altas habilidades de 4 a 17 anos incluídos em classes comuns por município – 2018	46
Figura 2 – Educação Especial – Número de matrículas de educação infantil – Brasil – 2008–2018.....	47
Figura 3 – Educação Especial – Número de Matrículas no ensino fundamental – Brasil – 2008–2018	48
Figura 4 – Educação Especial – Número de matrículas no ensino médio – Brasil – 2008 – 2018.....	48
Figura 5 - Ícones dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)	63
Figura 6 - Ícones dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	64

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Síntese das legislações em vigor que tratam o tema pessoas com deficiências no Brasil.....	27
Quadro 02 – Resumo das agendas pelo Trabalho Decente no Brasil.....	55
Quadro 03 – Sociodemográfico dos entrevistados - Grupo A.....	85
Quadro 04 – Sociodemográfico dos entrevistados - Grupo B.....	86
Quadro 05 – Categorias emergentes das análises das entrevistas - Gestores de profissionais com deficiência.....	89
Quadro 06 – Categorias emergentes das análises das entrevistas - Profissionais com deficiência.....	89
Quadro 07 – Subcategorias emergentes da análise de entrevistas – Gestores de pessoas com deficiência.....	91
Quadro 08 – Subcategorias emergentes da análise de entrevistas – Pessoas com deficiência.....	91
Quadro 09 – Categorias iniciais e intermediárias – Gestores	92
Quadro 10 – Categorias iniciais e intermediárias – Profissionais PCD.....	93

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CDP - Centro de distribuição de peças
- CORDE - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
- CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil
- EHS - Environment Health and Safety
- EUA - Estados Unidos da América
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IDH – Índice de Desenvolvimento Humano
- INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
- INSS – Instituto Nacional da Seguridade Social
- LIBRAS – Linguagem Brasileira de Sinais
- MPT - Ministério Público do Trabalho
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
- ODM – Objetivos do Milênio
- ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- OMS – Organização Mundial da Saúde
- ONG – Organizações Não Governamentais
- ONU – Organização das Nações Unidas
- PCD – Pessoa com Deficiência
- PCDs – Pessoas com Deficiência
- PNE – Pessoa com Necessidades Especiais
- PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
- PNUMA – Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente
- PPD – Pessoa Portadora de Deficiência
- UE – União Europeia

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 Objetivos.....	14
1.1.1 Objetivo geral	14
1.1.2 Objetivos específicos.....	14
1.2 Justificativa	14
1.3 Estrutura da dissertação	16
2. REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 A pessoa com deficiência	17
2.1.1 Da clandestinidade à socialização	20
2.1.2 A pessoa com deficiência no ordenamento jurídico brasileiro	24
2.1.3 A caminhada da inclusão social e da igualdade através do mercado de trabalho	30
2.1.4 O modelo de cotas	38
2.1.5 Lei de cotas: solução inclusiva?.....	41
2.2 Trabalho Decente	51
2.2.1 Trabalho decente um desafio global	53
2.2.2 Trabalho decente como direito fundamental	59
2.2.3 O trabalho decente frente a Agenda 2030 da ONU.....	63
2.3 Desenvolvimento sustentável.....	66
2.3.1 Trabalho decente como alavancador do desenvolvimento sustentável.....	71
3. MÉTODO E PROCEDIMENTOS	79
3.1 Procedimentos para a coleta de dados	80
3.2 Estudos de casos.....	81
3.2.1 As empresas estudos de casos.....	82
3.2.2 A amostra da pesquisa	84
3.3 Técnica de tratamento e análise dos dados	87
3.4 Tratamento de dados	88
3.4.1 Elaboração de categorias	88
3.4.2 Categorias iniciais	88
3.4.3 Categorias intermediárias	90
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	94
4.1 Análise dos resultados - Gestores de profissionais com deficiência.....	94
4.1.1 Categoria 1 – Processo seletivo e contratação de PCDs	94
4.1.2 Categoria 2 – Desenvolvimento.....	100
4.1.3 Categoria 3 – Manutenção e conservação do posto de trabalho	104

4.1.4 Categoria 4 – Equidade	107
4.2 Análise dos resultados - Profissionais com deficiência.....	111
4.2.1 Categoria 1 – Processo seletivo	111
4.2.2 Categoria 2 – Desenvolvimento.....	114
4.2.3 Categoria 3 – Inclusão	117
4.2.4 Categoria 4 – Acessibilidade	120
4.2.5 Categoria 5 – Equidade	122
4.2.6 Categoria 6 – Barreiras à inclusão.....	125
4.3 Síntese das categorias construídas	128
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	131
5.1 Limitações do presente estudo e sugestões para futuros trabalhos	135
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	137
APÊNDICES	146
APÊNDICE 1 – Roteiro de entrevista – Profissionais com deficiência.....	146
APÊNDICE 2 – Roteiro de entrevista – Gestores de Profissionais com Deficiência.....	147
APÊNDICE 3 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	148
APÊNDICE 4 – Aprovação do CEP	149

1. INTRODUÇÃO

A pessoa com deficiência (PCD) ainda é tratada pelos meios de comunicação e pela sociedade organizada como uma pessoa que apresenta limitação. Existem barreiras invisíveis a serem transpostas por pessoas nesta condição em todas as esferas de sua atuação, educação, lazer, cultura, trabalho, e etc.

Nos últimos anos, o mercado de trabalho veio demonstrando-se como um caminho viável para a inclusão social desta representativa camada da sociedade, permitindo evolução e acesso a elementos fundamentais ao bem-estar e ao convívio social, tais como plano de saúde, plano odontológico e remuneração.

Atualmente importantes discussões quanto a temática da inclusão da pessoa com deficiência na sociedade por meio do mercado de trabalho giram em torno do desenvolvimento humano aplicado a estes profissionais, a plena inclusão ao ambiente laboral da empresa contratante, a promoção da liberdade no local de trabalho, a progressão de carreira e equidade salarial em mesmo nível dos demais colegas que não possuem uma aparente limitação.

Muitas das referidas discussões são capturadas pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), agrupados através da chamada Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), principalmente em seu objetivo número 8 denominado “Trabalho Decente e Crescimento Econômico”, onde pelo meio de suas 10 metas, busca-se, em síntese, a redução da lacuna existente quanto ao acesso ao trabalho à minorias, crescimento econômico como alavancador do desenvolvimento sustentável, a promoção do trabalho decente e a equidade de tratamento quanto a gênero, raça e pessoas com deficiência.

A temática trabalho decente e inclusão social para a pessoa com deficiência demonstra-se desafiadora, face o preconizado como trabalho digno junto a melhor doutrina. Ainda que o Brasil tenha sido um dos poucos países a adotar a prática de ações afirmativas para o acesso ao trabalho, ao sancionar a Lei 8.213 de 1991, conhecida como “lei de cotas”, percebe-se um espaço importante para progredir-se na caracterização deste acesso frente a esta relevante qualificação laboral.

Neste contexto, percebe-se o terreno fértil para a pesquisa acadêmica e a utilização desta enquanto instrumento de reflexão sobre o tema e sua viabilidade de concretização em ritmo cada vez mais acelerado. O fomentar reflexivo gerado a partir desta análise sobre a situação da pessoa com deficiência na sociedade e a sua forma de relacionar-se com o mundo

do trabalho, bem como, o movimento realizado pelas empresas de modo a concretizar o objetivo número 8 da Agenda 2030, são o foco principal da presente pesquisa.

Diante deste cenário, é que se apresenta a seguinte questão: é possível identificar um alinhamento de intenções entre o objetivo de desenvolvimento sustentável número 08, trabalho decente e crescimento econômico, e a Lei 8.213 de 1991, quanto à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Analisar as práticas adotadas por empresas em relação à inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a fim de apontar como a lei de cotas contribui para o objetivo de desenvolvimento sustentável orientado para o trabalho decente.

1.1.2 Objetivos específicos

- Identificar quais são as práticas adotadas pelas empresas que contribuem com a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho;
- Identificar como as práticas empresariais estão alinhadas com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico;
- Apontar os desafios presentes para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

1.2. JUSTIFICATIVA

Nesta dissertação são caracterizadas de modo abrangente definições de pessoas com deficiência no decorrer do presente estudo, entretanto para que seja realizada uma reflexão inicial, nesta pesquisa é adotada a definição apresentada no art. 01º do Decreto Legislativo nº 51 de 26 de agosto de 1989, que ratifica a convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 159, *in verbis*:

Para efeitos da presente Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todo o indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de

progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental, devidamente reconhecida. (BRASIL, 1989)

O texto transcrito faz alusão à limitação e ao estado de dificuldade o qual está submetido o profissional com deficiência para a prática de atividades laborais. Neste contexto, pode-se entender de onde está arraigado o entendimento que se possui ainda nos dias de hoje, sobre a capacidade da pessoa com deficiência para a prática laboral. O que a Convenção deflagra é que até os anos de 1980, obter um emprego no mundo do trabalho, e mais, o manter, era uma atividade dificultosa para todos aqueles indivíduos que possuíssem uma deficiência (FONSECA, 2006).

A temática trabalho decente e inclusão social para a pessoa com deficiência ainda é um desafio, face ao que se reconhece como trabalho digno. Neste contexto, percebe-se o terreno fértil para a pesquisa acadêmica e a utilização desta enquanto instrumento de reflexão sobre o tema e sua viabilidade de concretização em ritmo cada vez mais acelerado. O fomentar reflexivo gerado a partir desta análise sobre a situação da pessoa com deficiência dentro da sociedade e o seu modo de relacionar-se com o mundo do trabalho, é o foco principal do presente estudo.

Através da escolha do tema da presente pesquisa, lei de cotas, bem como sua delimitação, inclusão social da pessoa com deficiência através do universo laboral, busca-se refletir, frente a inclusão deste indivíduo na sociedade e a busca por trabalho decente, qual é a verdadeira contribuição para este movimento progressista apresentado a partir da promulgação da “lei de cotas”.

O objeto de pesquisa materializa-se através do estudo quanto a inclusão social a partir de ações afirmativas que possam alavancar políticas de cotas profissionais, refletindo sobre quais são os caminhos para que o acesso ao trabalho seja garantido à pessoa com deficiência, perpassando por uma análise da legislação vigente e da forma como as organizações atendem ao Objetivo do Desenvolvimento Sustentável nº 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico, preconizado na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

Assim, esta pesquisa justifica-se considerando a importância em estudar as práticas adotadas pelas organizações em relação a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, após a promulgação da Lei 8.213/91 que instituiu a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, por todas as empresas com um quadro de lotação superior a 100 empregados.

1.3 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A dissertação, além desta introdução, está estruturada em cinco capítulos, o segundo capítulo apresenta um referencial teórico sobre a situação da pessoa com deficiência na história da civilização humana. Aponta como as amarras sociais influenciaram o tratamento da pessoa com deficiência na sociedade, nos dias de hoje, ao buscar uma colocação no mercado de trabalho. A entrada desta camada da sociedade no universo jurídico, bem como a evolução deste conceito no campo constitucional e a abordagem a partir da adoção de ações afirmativas são igualmente centro de reflexão deste capítulo.

A perspectiva da sustentabilidade explorada como um elemento fundamental para a manutenção do trabalho decente e desenvolvimento econômico, preconizado pelo objetivo de desenvolvimento sustentável número 08, da Agenda 2030, é alvo do estudo apresentado no referencial teórico. O questionamento investigativo quanto a existência de conexão entre as ações afirmativas e trabalho decente estarão igualmente presentes neste momento da pesquisa.

O terceiro capítulo da dissertação em tela versa sobre o método e os procedimentos utilizados no estudo para se investigar os caminhos adotados por empresas e pessoas com deficiência a fim de responder a problemática e os objetivos da pesquisa.

Finaliza-se a dissertação com a análise dos resultados da pesquisa a partir da coleta de dados a respeito do acesso ao trabalho da PCD do ponto de vista dos gestores de profissionais enquadrados como PCD, representando as empresas que tentam preencher a cota estipulada pela Lei 8.213/91, e, as pessoas classificadas clinicamente como pessoas com deficiência que trabalham dentro das mesmas organizações. Uma interessante dualidade de percepções dentro desta marcha empática criada em busca do trabalho decente da PCD e o seu desenvolvimento sustentável como agente fundamental da perpetuidade deste objetivo presente na Agenda 2030 da ONU.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A condição humana prediz ter algum tipo de limitação. Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), todas as pessoas vivas na face da Terra terão alguma condição que diminua suas capacidades físicas ou intelectuais, de modo transitório ou permanente, ao longo de sua existência, sendo que aqueles que sobreviverem ao envelhecimento enfrentarão dificuldades cada vez maiores quanto a funcionalidade de seus corpos (OMS, 2011).

A primeira ideia de pessoa com deficiência advém no presente trabalho, a partir da Convenção da OIT nº159 de 1983, que no dia 28 de agosto de 1989 foi ratificada pelo Brasil, através do Decreto Legislativo nº51, conceituando no art. 11, pessoa com deficiência como sendo todo o indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um “emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência” de caráter físico ou mental devidamente reconhecida clinicamente (BRASIL, 1989, p. 2).

Este entendimento foi construído ao longo do desenvolvimento da civilização humana, partindo do entendimento mais primitivo, as concepções de hoje, atravessando e construindo marcos históricos que imprimiram na sociedade conceitos e preconceitos que parecem perdurar ainda nos dias atuais.

As terminologias utilizadas para identificar uma pessoa que possui uma deficiência ao longo dos tempos são variadas.

No princípio o termo mais utilizado foi “inválido”, já que durante muito tempo pensou-se que ao possuir uma determinada condição limitante o sujeito não poderia exercer determinados atos da vida. Porém, esta terminologia leva o inconsciente a generalizar que a pessoa não consegue praticar qualquer ato, já que é uma pessoa inválida (CAMARGOS, 2008).

Após este primeiro movimento do uso do termo invalidez, o deficiente passou a ser chamado constantemente por sua deficiência. Era identificado na rua como o “cego”, o “manco”, o “surdo/mudo”, o “aleijado”, o “anão”, o “excepcional” onde invariavelmente o que ganhava maior visibilidade era a deficiência e nunca a pessoa. Ademais, carregava em si um tom muito forte pejorativo e, por vezes, até mesmo discriminatório, o que fez com que paulatinamente fossem retirados da usualidade (GOLDFARB, 2007).

Com a evolução do tratamento da pessoa com deficiência na sociedade, buscou-se uma forma de identificar tal indivíduo sem enfatizar a sua limitação, mas sim identifica-lo como ser humano. Desta intenção foram retirados de legislações e tratados internacionais as seguintes

expressões: Pessoa Portadora de Deficiência (PPD), Pessoa Portadora de Necessidades Especiais (PNE) e Pessoas com Deficiência (PCD) (ROSS, 2000; PASTORE, 2000; SÉGUIN, 2002).

Cada terminologia, possui adeptos pelo mundo com teorias e fundamentações próprias para o emprego de cada um dos termos, atuando em prol de uma utilização ou outra como ativistas fervorosos. Como ensina Goldfarb (2007, p. 92), as terminologias por mais diversas que sejam, tentam “suavizar o impacto” da sociedade para com a pessoa, bem como facilita a relação entre a sociedade despreparada para lidar com a diferença alheia.

O termo PPD enfatiza primeiramente a pessoa, no entanto, coloca uma condição material que o indivíduo porta consigo algo que não consegue se distanciar, o que lhe coloca ainda assim, em uma condição em que a sua limitação fica evidente, sem contar que a pessoa que não porta uma deficiência, não possui limitação alguma. Todavia o termo PNE é genérico e vago, pois, abarca uma série de necessidades especiais que podem ser enquadradas nesta estrutura, como a gestante, que durante o ciclo gestacional, necessita de uma série de cuidados e acessos facilitados, por conta de sua circunstância transitória. Muitas das “necessidades especiais” existentes na sociedade afastam-se das legítimas demandas dos indivíduos que possuem algum tipo de limitação, o que deflagra ainda, uma intenção de “mascarar” ou abrandar a situação da pessoa com deficiência (GOLDFARB, 2007).

A terminologia PCD é defendida por Fonseca (2006, p. 123), afirmando que “as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa”, como uma característica intrínseca, formadora e modificadora da personalidade, viabilizando ou demandando adaptações para o gozo dos normais atos da vida. Atualmente, tratados internacionais e enquadramentos médicos ocorridos no seguimento de limitações físicas ou corpóreas, estão valendo-se desta nomenclatura ao referir-se ao indivíduo com deficiência. Este termo já está incorporado no mercado de trabalho ao indicar oportunidades profissionais em seus quadros de funcionários através de anúncios em jornais, mídias sociais e internet (FONSECA, 2006; GOLDFARB, 2007).

Percebe-se que por estar amparado na prática cotidiana e por não se valer de eufemismos, como defendido pelos autores Ross (2000, p. 74), Pastore (2000, p. 33), Fonseca (2006, p. 111) e Goldfarb (2007, p. 98), que em muito contribuem para suavizar uma condição situacional do indivíduo, ainda, forte na terminologia utilizada na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas em seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 08, o termo adotado no presente trabalho é Pessoa com Deficiência (PCD).

Em relação a representatividade da Pessoa com Deficiência no mundo, é relevante observar que em 2019, o Banco Mundial, em associação com a Organização Mundial da Saúde (OMS), estimou que, ao redor do planeta, 15% da população mundial convive com alguma deficiência que significativamente reduza a sua capacidade de praticar as rotinas habituais do dia a dia das grandes cidades, como locomover-se e ter acesso aos serviços básicos comuns a todos os seres humanos (ONU, 2019).

O primeiro Censo Demográfico, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que incluiu itens específicos sobre a pessoa com deficiência foi realizado no ano 2000 e neste levantamento foram identificados como resultados da pesquisa que 14,5% dos brasileiros eram enquadrados como PCDs (FREITAS e MARQUES, 2009).

O último Censo realizado pelo mesmo instituto, apontou no ano de 2010, que 23,9% da população brasileira declarou-se portadora de algum tipo de deficiência, ou seja, quase 10 pontos percentuais de crescimento em relação ao ciclo anterior superando as expectativas da OMS, de aproximadamente 15%. Tal percentual apontava que mais de 45 milhões de pessoas, no território nacional eram PCDs, sendo que destes, cerca de 38 milhões residiam em áreas urbanas e pouco mais de 7 milhões habitavam as áreas rurais do país. Dentre a população total autodeclarada deficiente, a deficiência visual foi a limitação com maior incidência no território nacional, representando 78% do total da população em questão (IBGE, 2010).

Quando estuda-se a perspectiva local, o levantamento realizado no município de Campinas/SP, em 2018, estimava-se que 67.108 pessoas se enquadravam como PCDs, sendo que 60% desta população, ou seja, mais de 40 mil pessoas, estão na faixa etária entre 16 e 64 anos de idade, justamente o intervalo etário de pessoas consideradas economicamente ativas ou em idade laboral (NTPCD, 2018).

Os números representativos demonstram o tamanho da oportunidade e necessária mobilização ao redor da questão da empregabilidade, acessibilidade e manutenção dos normais atos da vida em comunidade da pessoa com deficiência, justamente elementos fundamentais para a inclusão social.

Conforme lecionam Oliveira e Resende (2017, p. 296) de acordo com a história as pessoas com deficiência foram distinguidas “pela negligência, omissão e segregação, o que interiorizou em nossa sociedade o preconceito e as atitudes discriminatórias.”.

Segundo Norberto Bobbio (1992, p. 69) “deve se entender que o próprio homem não é mais considerado como ente genérico ou homem abstrato” e complementa o autor, “mas

é visto na especificidade ou na concentricidade de suas diversas maneiras de ser em sociedade, como criança, doente, etc.” não escapando a esta individualização a pessoa com deficiência.

A busca pela perfeição guardada no “seio” do narcisismo humano renega todo o diferente, muitas vezes por mera incompreensão, ignorância ou desconhecimento, contudo tais exclusões imprimem na sociedade marcas difíceis de serem apagadas, “cicatrizes” permanentemente abertas, que recebem atenções dos membros inseridos na sociedade ao provocar uma maior mobilização nos governantes das nações, e em grupos organizados para a realização de trabalhos voltados a retirar da clandestinidade pessoas com grandes aptidões técnicas, e que muitas vezes não as apresentam ao mundo qual estão inseridas, apenas por entenderem que deste modo estarão preservando-se. Preservando-se da incompreensão humana do que é ter uma deficiência (BAHIA, 2006; GOLDFARB, 2007; LARAIA, 2009).

2.1.1 Da clandestinidade à socialização

O homem, habitante solitário no universo racional do planeta Terra, único ser dotado de capacidade cognitiva e por assim ser, é o único animal vivo a possuir dignidade. Ainda que seja único exemplar habitante deste mundo com tal característica, é notavelmente diferente de seu semelhante, seja na altura, peso, cor dos olhos, cor da pele, costume e crença religiosa.

A habilidade de lidar com esta diversidade humana é que garante ao homem a possibilidade de conviver organizadamente em sociedade, relacionando-se e colaborando com o desenvolvimento da espécie.

Entretanto, existem, dentro deste grupo organizado em sociedade, pessoas que, seja por força de uma questão genética ou derivada desta, seja por força de uma seqüela que lhe prejudique o desenvolvimento ou regeneração corpórea, possuem aparente limitação. Este numeroso grupo populacional é enquadrado na sociedade como pessoa deficiente (RIBAS, 2003).

Um estado de marginalização da pessoa que possui uma deficiência acompanha o indivíduo desde os tempos mais remotos da existência da espécie humana. Sabe-se que, desde os primórdios, a deficiência priva o homem da sua subsistência. Na era primitiva, por exemplo, a ausência de uma capacidade, seja ela motora, auditiva, visual ou mental, prejudicava a exploração do ambiente natural ao qual estava inserido em busca de alimento, levando ao homem sucumbir diante da natureza (BIANCHETTI, LUCIDIO e FREIRE, 2000). Segundo Ross (2000, p. 53-62), os indivíduos mais bem adaptados ao seu meio seriam aqueles que

portam variações vantajosas em relação aos demais sujeitos e as condições de sobrevivência de seu meio natural.

Na era antiga, os deficientes eram simplesmente mortos por sua aparência. Bianchetti (2000, p. 58) ressalta que, quando gregos se dedicavam predominantemente à “guerra, valorizando a ginástica, a dança, a estética e a perfeição do corpo, a beleza e a força, isso acabou se transformando em um grande objetivo”, como prova da perfeição humana. Caso, ao nascer, a criança apresentasse qualquer manifestação que pudesse atentar contra o ideal prevalecente, era eliminada.

Chegando a Idade Média, a religião em muito contribuiu para a marginalização ou até a morte da pessoa deficiente. A igreja não os considerava dignos de participar da ordem natural. A deficiência era vista como um castigo de Deus (ROSS, 2000). Mazzotta (1999, p. 116) refere que a religião, com toda a força cultural ao colocar o “homem como a imagem e semelhança de Deus”, ser perfeito, incalculava a ideia da condição humana, incluindo imperfeição física e mental. Não sendo “parecidos com Deus” os portadores de deficiência (ou imperfeições) eram postos à margem da condição humana.

Progredindo para a fase de transição da Idade Média para a Modernidade, diante de uma história marcada por privações e preconceitos diversos, via-se que algumas famílias procuravam esconder os filhos deficientes diante da sociedade. Pais e parentes diretos se revoltavam com o mundo ao saber que um filho (a), irmão (a), tinha nascido ou adquirido alguma deficiência. Nesta mesma linha de pensamento, algumas instituições de apoio e atenção aos deficientes também adotam este comportamento e também escondem seus “alunos” tornando-se um depósito de gente sem futuro e sem razão de viver (RIBAS, 2003).

Oliveira (1999, p. 51) acredita que todas as fases de exclusão continuam presentes, exceto a fase da exclusão explícita que, raras vezes, existe oculta. Ross (2000, p. 89) afirma que os sujeitos dotados de uma condição biológica-física e sensorial distinta estiveram nos “períodos históricos marginalizados do mundo produtivo por diferente valoração” que foram construindo sobre o trabalho.

Até meados do ano de 1940, a deficiência era causada pelas más formações congênitas ou pelas doenças da velhice. No mais, apareciam crianças com retardos mentais e cegos, futuros adultos sentenciados ao afastamento compulsório. A imagem cultural de quem possuía uma deficiência era quase tão somente a da incapacidade para o exercício de uma profissão. A partir do final da década de 1940, dois acontecimentos mundiais conjugaram-se para fazer do tema algo que merecesse a atenção dos que olhavam para os campos econômicos

e sociais: as trágicas e constrangedoras consequências da segunda guerra e as novas relações de trabalho nascidas da retomada da industrialização nos anos de 1950 (ROSS, 2000; RIBAS, 2003).

Pastore (2000, p. 70), refere que a sociedade avança em tantos aspectos, mas muito pouco na superação de preconceitos, que vão apenas variando na sua manifestação. Com o passar do tempo e por pressão dos segmentos mais esclarecidos, os grupos preconceituosos foram sofisticando sua reação diante das pessoas com deficiência. Surgiram comportamentos estereotipados e, superficialmente, marcados pela compreensão e pelo humanismo.

Na visão de Araújo (2017, p.60), é fundamental um olhar sobre a exclusão institucionalizada compreendendo que:

[...] a categoria de cidadania que foi construída desde a Grécia antiga e até meados do século XX é especialmente exclusiva, seja do conceito de "alguns" reconhecidos ou de "todos" reconhecidos, sempre apareceu como uma categoria condicionada e da qual alguns grupos de indivíduos foram excluídos na medida em que não corresponde ao conceito de ser humano, que abrange o todo.

Pode-se até falar da existência de um sistema estratificado de cidadania, que distingue cidadãos, cidadãos não plenos e não cidadãos. Os cidadãos plenos teriam tanto o reconhecimento institucional de seus direitos quanto o livre exercício deles, enquanto os não plenos, apesar do reconhecimento formal, encontram seu exercício limitado; Finalmente, os não cidadãos não têm nem mesmo o reconhecimento formal. (ARAÚJO, 2017, p. 60)

Embora a distinção de tratamento da pessoa com deficiência remonte eras remotas, em nenhum momento foi noticiado tamanho esforço do Estado e das sociedades civis não ligadas ao governo, voltados a causa da socialização da pessoa identificada clinicamente com uma deficiência. A busca por socialização passa por diversas atividades dos ditos normais atos da vida, em busca de reconhecer a pessoa deficiente como cidadã.

A melhor doutrina já apresenta novos conceitos de cidadania e de cidadão, conforme ensina Barroso (2015, p. 138): “o cidadão não é mais o que vota, mas sim o que vota, se informa, se educa, que come, que mora, que veste, que trabalha, que tem dignidade” em um conceito abrangente de cidadania. Para Fonseca (2006, p. 244), o conceito se fortalece ainda mais na sociedade a qual está inserida considerando o cidadão como o “vetor para o qual devem convergir todos os esforços da sociedade do Estado brasileiro”, esforços que merecem especial atenção aqueles indivíduos que não estão conseguindo penetrar no universo da educação formal, do trabalho, do lazer, etc., justamente a situação de boa parte das pessoas com deficiência.

No Brasil, esta inserção na sociedade vem evoluindo ao longo dos anos onde se procurou suavizar a distância entre a necessidade de se produzir oportunidades a esta camada

populacional da sociedade e a efetiva socialização deste grupo de pessoas, razão pela qual a iniciativa privada, via Organizações Não Governamentais (ONG's), associações e empresas privadas formam alianças com o Estado na intenção de acelerar este processo de inclusão.

Os movimentos desta parceria, público-privado, existentes no dia-a-dia denotam uma ruptura de paradigma confrontando a perspectiva de ter ou não deficiências, rompendo com a ideia de existência de um grande bloco majoritário homogêneo de pessoas sem deficiência, rodeadas pelas que apresentam diferenças, partindo de uma certeza de que TODOS somos diferentes, deixando de existir estas segregações entre deficientes e “normais” (BAHIA, 2006).

Para Bordieu (1996, p. 14) a diferença é entendida como separação, traço distintivo, propriedade intelectual, pois só existe quando comparamos as propriedades de algo ou alguém. Para o autor, a ideia da diferença, de separação, estaria no fundamento da noção de espaço social.

O mundo do trabalho, notadamente através da possibilidade de produção intelectual e modificadora do ambiente ao redor, promove ao indivíduo a capacidade de inserção social por força da utilização de suas potencialidades virtuosas em prol da sociedade e seu desenvolvimento. É através do trabalho, como leciona Séguin (2002, p. 38-41), que “o ser humano modifica o meio ambiente natural adaptando-o as suas necessidades” e completa, “cria o meio ambiente construído e o meio ambiente cultural”. Considerando este prisma, podemos dizer que a inexistência de trabalho, ou o seu caráter precário e instável, atinge a dignidade da pessoa humana e a própria cidadania (SÉGUIN, 2002).

Sob o ponto de vista psicológico o adulto exerce um papel na organização familiar de prover o sustenta da família, ponto que é acompanhado pelo olhar jurídico dos tempos atuais, a supressão desta possibilidade em função de características limitadoras independentes da vontade do agente enclausuram o individuo em um porão social alheio a exatamente todas as necessidades sociais que prescrevem os novos enfoques sobre o tema cidadania até aqui apresentados.

Analisando os progressos sociais, sob uma perspectiva histórica, percebe-se que a mobilização dos indivíduos, através dos movimentos sociais são constituídos como verdadeiros motores de mudança (ARAÚJO, 2017).

Atualmente, a coletividade apresenta uma mobilização para a inserção dos deficientes na sociedade e no mercado de trabalho, porém com políticas públicas descoladas da prática diária do ambiente laboral brasileiro. Ainda existem grandes oportunidades de

mobilização na direção da inclusão social das pessoas com deficiência, e o ordenamento jurídico, as empresas, os governos e a sociedade civil precisam ocupar este espaço neste caminhar de garantias sociais.

2.1.2 A pessoa com deficiência no ordenamento jurídico brasileiro

A inserção da pessoa com deficiência no ordenamento jurídico pátrio se deu através de manifestações de cuidado a este público em documentos e normas legislativas que acompanharam a evolução do tratamento deste perfil da sociedade, em outros países, sendo que alguns destes podem ser considerados como um marco na luta pela cidadania plena das PCDs (BAHIA, 2006). Estes documentos em sua maioria provenientes de instituições internacionais como a ONU, OIT e OMS tiveram um papel fundamental no momento de criação de leis no Brasil, no que tange ao tratamento da pessoa com deficiência.

Nas constituições anteriores a Carta Magna de 1988, todas as prerrogativas envolvendo a matéria das PCDs, são esparsas e diversas, havendo menções apenas no que diz respeito a direitos previdenciários, a educação, a saúde e higiene, dentre outros. Ocorrendo a primeira menção a pessoas com deficiência no sistema constitucional brasileiro na constituição de 1934, justamente a primeira a introduzir direitos sociais (GOLDFARB, 2007; BARROSO, 2015).

As constituições de 1937, 1946, bem como a de 1967 não trazem avanços em seus textos quanto à pessoa com deficiência, onde houveram passagens superficiais sobre as questões de grupos aparentemente relacionados a minorias como mulheres, negros e pessoas com deficiência, sendo que são constituições tradicionalmente orientadas aos temas ligados a posse e propriedade de bens materiais (CAMARGOS, 2008; HOLANDA, 2016).

Um primeiro passo rumo a introdução da temática da PCD em textos constitucionais, se dá no ano de 1969 como leciona Goldfarb (2007, p. 74), ao anunciar o surgimento do primeiro texto constitucional que apresenta de modo direto e exposto a pessoa com deficiência, sendo a redação da emenda 1/69, que alterou o art. 175, §4º da constituição de 1967, a qual transcreve-se este grandioso avanço em foro do direito constitucional, *in verbis*:

Art. 175. A família é constituída pelo casamento e terá direito à proteção dos poderes públicos.

(...)

§4º Lei especial disporá sobre a assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais.

O conceito de pessoa “excepcional” é debatido à época com fervor haja vista que tal conceito introduz com novidade algo tratado como tabu pela sociedade até então. É válido destacar os pensamentos de dois grandes escritores da ciência jurídica, refletindo acerca desta nova figura protegida dentro da sociedade brasileira. O primeiro é Pontes de Miranda (1972, p. 333), que afirma que excepcionais são pessoas que por “defeitos físicos ou psíquicos, ou procedência anormal (nascidos, por exemplo, em meio social perigoso), precisam de assistência.”. O segundo pensador contemporâneo a conceituar excepcionais é Manoel Gonçalves Ferreira Filho (1986), o qual entende que excepcionais são aqueles “que por motivos físicos ou mentais se encontram em situação de inferioridade em relação aos chamados ‘normais’ [...]”.

O marco fundamental dos direitos e garantias das pessoas com deficiência foi apresentado à emenda 12 de 17 de outubro de 1978, onde foi introduzido um parágrafo único que apresentava pela primeira vez na história do ordenamento jurídico brasileiro, tutelas voltadas a educação, reinserção na vida econômica e social, e a questão da acessibilidade e locomoção, extremamente precária à época e que no entender de Goldfarb (2007), embora urgentes “seguem sem evolução”. O texto introduzido apresentava a seguinte redação, *in verbis*:

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 salários;

IV – possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

Goldfarb (2007, p.77-78) eleva a importância valorativa de tal emenda, rememorando o texto da justificativa da mudança constitucional, a qual afirma a necessidade da sociedade e do texto constitucional demonstrarem um maior cuidado com a inclusão social da pessoa com deficiência. O texto de justificativa esboça da seguinte forma a preocupação do legislador da época:

Que o deficiente do Brasil, tenha inscritos na Constituição, os seus direitos fundamentais: o direito de viver em sociedade, e não segregado; o direito ao trabalho, nos limites de sua capacidade; e o direito de ir e vir, de andar pelas ruas e de entrar e sair dos edifícios, nas ruas e nos edifícios que os homens construíram sem atentar que existem milhões de patrícios seus que não podem, nas suas cadeiras de rodas, com seus aparelhos ortopédicos, com suas muletas, ou sem luz dos olhos, vencer as escadarias, as escadas rolantes, as imensas barreiras que encontram, a cada passo, até para subir uma simples calçada de qualquer rua. (GOLDFARB, 2007, p. 77-78)

À luz do texto constitucional surge um vasto campo de intenções e de reconhecimento de falhas que circundam o tema da pessoa com deficiência, contudo, até a

publicação da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, pode-se dizer que pouco mudou na condição da PCD.

A década de 1980 é o período em que o Brasil começa a enxergar a pessoa com deficiência como um participante da sociedade em condição de fragilidade social, todavia, com uma conotação menos assistencialista e mais inclusiva. Segundo Bahia (2006, p.78), é nesse período que surge o movimento social deste segmento no país, que visa promover e assegurar “todos os direitos no que diz respeito ao convívio social.”.

A apoteose deste movimento de luta pelos direitos da PCD no país ocorre com a promulgação da CRFB de 1988, onde é inserida oficialmente no ordenamento jurídico esta camada da sociedade. Sem sombra de dúvida a Carta Magna modificou diversos entendimentos sobre o Estado brasileiro. O fato de o Brasil passar a objetivar suas intenções enquanto estado democrático de direito, busca fortalecer os direitos sociais de seus cidadãos, bem como o papel do Estado para com o indivíduo. A Dignidade da Pessoa Humana passa a ser o pilar fundamental do conjunto legislativo principal do Brasil.

A Constituição Federal de 1988 apresenta a pessoa com deficiência em dez artigos, referendando a proteção contra a discriminação quanto ao tratamento no trabalho e acesso a previdência social (art. 7º, XXXI; art. 40, §4º; art. 201, §1º), a competência quanto a assistência social e estatal (art. 23, II; art. 24, XIV; art. 203, IV, V; art. 227, §1º, II, §2º), a reserva de vagas na administração pública (art. 37, VIII), a educação especial (art. 208, III) e a acessibilidade (art. 244).

Segundo o entendimento de Fonseca (2006, p. 245) “avança, assim, o ordenamento jurídico, para a implementação da chamada igualdade real entre as pessoas.”, igualdade esta que prevê tratamentos voltados mais a socialização da pessoa com deficiência, de modo que esta pudesse avançar com seus próprios esforços, deixando para trás toda uma cortina assistencialista que lhe mantinha a margem da sociedade brasileira em muitos aspectos.

Este cenário permite observar que nunca houveram tantos dispositivos, em um conjunto legislativo brasileiro voltados ao tema da PCD, e foi graças à inclusão com tanta seriedade deste grupo durante tanto tempo marginalizado, que após 1988, foram editadas e sancionadas uma série de medidas legislativas envolvendo a pessoa com deficiência.

Nos dias de hoje, existem mais de 30 textos legislativos com características autorais e interligados com a realidade do país, mencionando e priorizando a evolução no tratamento da PCD, mas isso se deve fortemente ao peso constitucional atribuído aos textos inaugurais sobre o assunto no Brasil (BONFIM, 2019).

O Quadro 1 relaciona a legislação em vigor na atualidade sobre PCD, bem como, apresenta a sua finalidade principal:

Quadro 01 – Síntese das legislações em vigor que tratam o tema pessoas com deficiências no Brasil

Identificação do instrumento legislativo	Data em que foi sancionado	Finalidade principal
Lei n.º 4613	6 de Julho de 1965	Isenta de impostos de importação e de bens de consumo, bem como da taxa de despacho aduaneiro, os veículos especiais destinados a uso exclusivo de paraplégicos ou de pessoas portadoras de defeitos físicos, os quais fiquem impossibilitados de utilizar os modelos comuns.
Lei n.º 7.070	20 de Dezembro de 1982	Dispõe sobre pensão especial para os deficientes físicos que especifica e dá outras providências.
Lei n.º 7.853	24 de Outubro de 1989	Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesse coletivo ou difuso dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.
Lei n.º 8.742	7 de Dezembro de 1993	Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências.
Lei n.º 8.899	29 de Junho de 1994	Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.
Lei n.º 8.989	24 de Fevereiro de 1995	Dispõe sobre a isenção de impostos sobre produtos industrializados (IPI), na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física e dá outras providências.
Lei n.º 10.048	8 de Novembro de 2000	Dá prioridade de atendimento às pessoas que específica, e dá outras providências.
Lei n.º 10.098	19 de Dezembro de 2000	Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.
Lei n.º 10.216	6 de Abril de 2001	Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental.
Lei n.º 10.436	24 de Abril de 2002	Dispõe sobre a língua brasileira de sinais (Libras) e dá outras providências.
Lei n.º 10.845	5 de Março de 2004	Institui o programa de complementação ao atendimento educacional especializado às pessoas portadoras de deficiência, e dá outras providências.
Lei n.º 11.126	27 de Junho de 2005	Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.

Lei n.º 12.711	29 de Agosto de 2012	Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.
Lei n.º 12.715	17 de Setembro de 2012	Altera a alíquota das contribuições previdenciárias sobre a folha de salários devidas pelas empresas que especifica; institui o Programa de Incentivo à Inovação Tecnológica e Adensamento da Cadeia Produtiva de Veículos Automotores, o Regime Especial de Tributação do Programa Nacional de Banda Larga para Implantação de Redes de Telecomunicações, o Regime Especial de Incentivo a Computadores para Uso Educacional, o Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica e o Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência; restabelece o Programa Um Computador por Aluno; altera o Programa de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico da Indústria de Semicondutores, instituído pela Lei nº 11.484, de 31 de maio de 2007; altera as Leis nº s 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 11.033, de 21 de dezembro de 2004, 9.430, de 27 de dezembro de 1996, 10.865, de 30 de abril de 2004, 11.774, de 17 de setembro de 2008, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 11.484, de 31 de maio de 2007, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 11.196, de 21 de novembro de 2005, 10.406, de 10 de janeiro de 2002, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, 12.431, de 24 de junho de 2011, 12.414, de 9 de junho de 2011, 8.666, de 21 de junho de 1993, 10.925, de 23 de julho de 2004, os Decretos-Leis nº s 1.455, de 7 de abril de 1976, 1.593, de 21 de dezembro de 1977, e a Medida Provisória nº 2.199-14, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.
Lei n.º 12.764	27 de Dezembro de 2012	Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
Lei n.º 13.146	06 de Julho de 2015	Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
Decreto n.º 3.298	20 de Dezembro de 1999	Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.
Decreto n.º 3.691	19 de Dezembro de 2000	Regulamenta a Lei no 8.899, de 29 de junho de 1994, que dispõe sobre o transporte de pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.
Decreto n.º 5.085	19 de Maio de 2004	Define as ações continuadas de assistência social.
Decreto n.º 5296	2 de Dezembro de 2004	Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Decreto n.º 5.626	22 de Dezembro de 2005	Regulamenta a Lei no 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e o art. 18 da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000.
Decreto n.º 5.904	21 de Setembro de 2006	Regulamenta a Lei no 11.126, de 27 de junho de 2005, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia e dá outras providências.
Decreto n.º 6.214	26 de Setembro de 2007	Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei n.º 10.741, de 1.º de outubro de 2003, acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências.
Decreto n.º 7.235	19 de Julho de 2010	Regulamenta a Lei no 12.190, de 13 de janeiro de 2010, que concede indenização por dano moral às pessoas com deficiência física decorrente do uso da talidomida.
Decreto n.º 7.611	17 de Novembro de 2011	Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências.
Decreto n.º 7.612	17 de Novembro de 2011	Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite.
Decreto n.º 7.988	17 de Abril de 2013	Regulamenta os arts. 1.º a 13 da Lei n.º 12.715, de 17 de setembro de 2012, que dispõem sobre o Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica – PRONON e o Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência – PRONAS/PCD.
Decreto n.º 8.368	2 de Dezembro de 2014	Regulamenta a Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.
Decreto n.º 9451	26 de Julho de 2018	Regulamenta o art. 58 da Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Fonte: Elaboração própria.

É perceptível a atenção que a pessoa com deficiência possui hoje no Brasil, no que diz respeito à preocupação do legislador em buscar a socialização. Entretanto, se faz fundamental a concretização dos princípios basilares da sociedade no dia-a-dia, fazendo valer cada expressão em seu texto positivada, e que foi objeto da luta de muitas pessoas ao longo de anos, de reivindicações, que muitas vezes giravam em torno da atenção necessária a esta fatia da sociedade que há muito merece respeito e um olhar inclusivo.

Percebe-se a partir do Quadro 1, o quanto o tema ainda carrega em si, no quesito legislativo, uma carga assistencialista muito forte em seu conteúdo. Há uma busca por garantias

e regulamentações quanto a acessibilidade e muito fortemente materializada no acesso as estruturas físicas das cidades.

Dentro da perceptível evolução do tratamento da pessoa com deficiência rumo a sua socialização, através das legislações compartilhadas, nota-se a clara intenção de integração da PCD com o mundo social, no entanto, há uma diferença fundamental entre integração e inclusão, principalmente em termos de inclusão social, onde há um rol de expectativas a serem supridas que definem no todo o quão exitosas são as ações no sentido perseguido ou não. Para Silva (2011, p. 35) a verdadeira inclusão, entretanto, não “pode ser meramente quantitativa. É preciso verificar se as barreiras ou dificuldades de acesso à igualdade de oportunidades estão sendo combatidas.”.

É notado em um dado momento pelo legislador que somente fazer ações integratórias não seriam suficientes, para que a plenitude dos direitos sociais da pessoa com deficiência fosse usufruída por estes agentes, sendo necessário avançar no tema acesso, a função laboral.

2.1.3 A caminhada da inclusão social e da igualdade através do mercado de trabalho

Inclusão e integração são expressões diametralmente opostas quando o tema estudado é pessoas com deficiência e sua entrada no mundo do trabalho.

As práticas integratórias são o primeiro passo no processo de socialização da PCD, oportunizando uma visão da sociedade voltada as potencialidades a serem exploradas do indivíduo, mas que coloca a pessoa com deficiência em uma necessidade de adaptar-se a um diário enfrentamento e convivência com barreiras arquitetônicas e atitudinais comuns ao ambiente laboral (BAHIA, 2006; VEIGA, 2013; SILVA e BERNADINELLI, 2017).

Pensar uma lógica neste sentido seria imaginar que obrigatoriamente o agente deveria adaptar-se ao meio o qual está inserido, deflagrando que nem toda a PCD seria contratada, mas sim, apenas, aquela considerada apta ou capaz de exercer funções profissionais enfrentando tais obstáculos.

Sob este ponto de vista poder-se-ia acreditar que é possível escolher quais seres humanos têm direito a estar nas escolas, nos parques, nos ambientes de trabalho, no convívio social, em todos os lugares (VIVARTA, 2003).

Esse modelo foi praticado por muitos anos como sendo o mais adequado, contudo, em meados dos anos de 1980 começou a ser questionado, sendo denunciado como um modelo que só admitia inserido na sociedade as pessoas com deficiências que fossem consideradas

prontas – ou quase prontas – para locomover-se, comunicar-se, trabalhar, estudar, compreender e apreender, e que no caso de não estarem neste nível de prontidão que se esforçassem para estar em um curto espaço de tempo (VIVARTA, 2003; MACÊDO e ARAÚJO, 2019).

Por esse formato era admitida no máximo uma pequena adequação de calçada e banheiros ou receber em uma sala de aula uma criança com deficiência mental, desde que ela pudesse “acompanhar a turma”, o que fatalmente em alguns anos provocaria o desinteresse da criança pela escola, sabendo que o ritmo de aprendizado é diferente, para o indivíduo com e sem deficiência intelectual (RIBAS, 2003).

Neste contexto, Amartya Sen (2010, p. 50) ao discutir sobre diversidade humana e a perspectiva da igualdade afirma que “os seres humanos diferem uns dos outros de muitos modos distintos.”. Além das diferenças em relação às características externas e circunstanciais existe também as características pessoais (aptidões físicas e mentais), considerados elementos essenciais para avaliar a desigualdade.

No mesmo sentido, Schein (2009, p. 161) define o valor da diversidade dentro das organizações, como algo a ser interpretado a partir da afirmativa “que a natureza humana é complexa e maleável que não se pode fazer uma declaração universal sobre ela” ao contrário, “deve-se estar preparado para a variabilidade humana” que contribui com o desenvolvimento da cultura organizacional, tornando-a plural, desde que alinhada com os gestores da empresa, onde em caso o contrário “resultarão práticas inconsistentes e confusão.”.

A expectativa de Ulrich et al. (2014, p. 242-246) é de que “os profissionais de RH precisam ser mais sensíveis à demografia global” como agentes de mudança sendo “necessário respeitar as pessoas com experiências diferentes, mas também conectar essas diferenças na organização”, a fim de potencializar o valor da diversidade na cultura como “algo que separará as empresas do futuro, das empresas do passado.”.

Decodificar de modo valorativo os impactos de se “abraçar” a diversidade, mais do que apenas aceita-la, ou ainda, tolerar que existirão pessoas diferentes de si dentro de uma organização, torna a cultura organizacional ainda mais produtiva e, ao fim do dia, ainda mais humana (BECKER et al., 2001; ULRICH et al., 2011).

Quando se discute inclusão, deve-se pensar que todas as pessoas com deficiência podem executar atividades sociais desde que o ambiente ao redor seja adaptado a sua limitação (NERI, 2003). As potencialidades da PCD devem ser exploradas em um ambiente que permita tal prática, sendo compatível a atividade e sua limitação.

No pensamento inclusivo as decisões são guiadas pela certeza de que o direito de escolher seres humanos, em detrimento de sua limitação ou potencialidade, é fisiologicamente ilegítimo e, no Brasil, inconstitucional. No entendimento de Sasaki (2003, p. 52), a inclusão social “pode ser entendida como um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir todas as pessoas”, assegurando seu direito de ir e vir.

Este pensamento inclusivo surge nos anos de 1990 sendo intitulado “paradigma da inclusão”, e passa pela ideia de que a sociedade deve providenciar modificações estruturais e conjunturais de modo que qualquer pessoa, tendo ou não deficiência, possa exercer seus direitos e deveres dentro da comunidade a qual está inserida (BAHIA, 2006; URIBE e MONTROYA, 2018; MACÊDO e ARAÚJO, 2019).

No entendimento de Neri (2003, p. 20), para que possa ser identificada a inclusão ao invés da integração, seria necessária a derrubada de barreiras funcionais (adaptações prediais e acomodações de estrutura do ambiente) e sociais (preconceito, discriminação e o mito da ineficiência) garantindo à pessoa com deficiência uma libertação do estado de desvantagem em relação as demais pessoas.

De acordo com Oliveira e Resende (2017, p. 296), a inclusão constitui-se como sendo um “processo bilateral no qual as pessoas ainda excluídas e a sociedade buscam, de forma conjunta, resolver os problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades” para todos os agentes afeitos a vida dentro de um senso coletivo.

Fica evidente, para Azevedo Neto (2015, p. 84), que não adaptar o ambiente de trabalho é uma forma de discriminar a PCD ao afirmar que a discriminação pode restar “caracterizada não somente em atos, mas também se houver a omissão à inclusão delas no ambiente de trabalho, salvo se a adaptação acarretar ônus excessivo ao empregador.”.

Como filosofia, incluir é a crença de que todos têm direito a participar ativamente da sociedade e como ideologia a inclusão surge para romper barreiras cristalizadas em torno de grupos estigmatizados (VIVARTA, 2003).

Ainda que todos os seres humanos sejam diferentes, enquanto suas características, dons e aptidões, todos são iguais no que tange a seus direitos e deveres. A inclusão social é o levante integratório, advindo de diversas áreas das ciências e os diversos segmentos sociais, em um movimento conjunto de toda a comunidade para uma atitude inclusiva, capaz de gerar mudança frente ao status quo (OLIVEIRA e RESENDE, 2017).

A partir da leitura do apresentado, entende-se que, quando se pensa em integração enxerga-se que o indivíduo deve mudar, que o problema está nele, e que ele deve acompanhar

o mundo ao redor do modo que ele está posto. Totalmente diferente do entendimento do termo inclusão, que prevê uma mudança/adaptação no ecossistema, possibilitando a todos, o desenvolvimento de sua cidadania, tendo ou não deficiência.

A inclusão é para todos, porque somos, todos, diferentes e carregamos limitações, alguns aparentes, outros pouco perceptíveis ao olho nu. Sendo assim, ao fim e ao cabo, o termo “inclusão” prevê uma adaptação social para que ocorra igualdade entre os mais distintos indivíduos.

Entretanto, o termo jurídico “igualdade”, entendido enquanto princípio fundamental, previsto no *caput* do art. 5º da CRFB/88, exige um aprofundamento em alguns conceitos presentes no ordenamento jurídico nacional voltado a um entendimento maior de sua inter-relação com o tema ora estudado.

O conceito de igualdade é convidativo ao debate e a discussão com posições que já foram consideradas “extremadas”, sendo que já houve o entendimento de que a desigualdade é caracterizada no universo (SILVA, 2005).

Para Fonseca (2006, p. 130), a busca por igualdade ultrapassa fronteiras temporais existindo desde o início da humanidade e que muitas vezes apresentou-se ao longo dos tempos como uma luta por igualdades travadas entre “cidadãos e escravos, entre nacionais e estrangeiros, entre homens e mulheres, igualdade racial em todos os aspectos” e que esta batalha “aperfeiçoa-se, com avanços e retrocessos, ganhos e perdas”, mas, mantendo-se atual, renovando-se, e se fazendo cada vez mais presente na sociedade.

Segundo Bonavides (2004, p. 377), entre tantos direitos fundamentais, a igualdade é aquela “que mais tem subido de importância no direito constitucional de nossos dias [...] o direito chave, o direito-guardião do Estado social.”.

Demonstra-se inviável pensar em justiça sem pensar no princípio da igualdade. Corroborando com esta afirmativa Sen (2011, p. 330) leciona que “a ideia de equidade se alicerça na base da concepção de justiça.”. Contudo, há um entendimento antagônico nas lições de Alexandre de Moraes (2003, p. 65), quando se estuda o princípio da igualdade que deve ser ponderado na análise deste elemento fundamental, na sua visão o tratamento desigual dos casos desiguais, “na medida em que se desigualam, é exigência tradicional do próprio conceito de justiça.”.

Este último pensamento é que deflagra um grande dilema filosófico, quando o tema estudado é igualdade, este reside justamente, no questionamento sobre os parâmetros ou

tolerâncias de igualdade utilizados para reger as relações entre desiguais, ou, como manter uma ideia de igualdade preservando uma ideia de justiça, no tratamento destes tidos como desiguais.

A verdade é que a concepção de igualdade caminhou um longo trajeto até chegar aos níveis conhecidos atualmente, através de guerras idealizadas e apaixonadas, debates acalorados e duradouros e ainda nos tempos atuais, a doutrina dominante remete à revolução francesa de 1789, como sendo o berço deste importante conceito.

Goldfarb (2007, p. 105) e Moraes (2003, p. 217) remontam a Declaração e Direitos do Homem e Cidadão de 1789, fruto da revolução burguesa, como sendo a gênese do conceito, ainda que extremamente formal, igualdade. Neste modelo apresentado pelos autores, a igualdade deveria ser observada quando da aplicação das leis, deixando recair um mesmo manto de proteção e ameaça a todos sem distinção.

No entendimento de Fonseca (2006, p. 133), a subordinação de todos a primazia das leis, do modelo francês denotava uma supressão de muitos interesses coletivos em detrimento da legislação positiva, da aplicação distante do julgador, que defendia este modelo afirmando que esta fria lei era a concretização da vontade da maioria.

Este pensamento formalista e rígido criou uma disparidade social muito avançada na França, pois tratar igualmente desiguais é um ato de promoção à injustiça, sendo que para que a justiça para ser justa, precisa ser relativa e real (SÉGUIN, 2002). Para Goldfarb (2007, p. 105) e Sen (2011, p. 331) a igualdade calcada em tais fundamentos era um “princípio simbólico”, ou por outra, um “princípio artificial”.

Neste sentido Fonseca (2006, p. 147) apresenta a concepção aristotélica de que “a igualdade permite que se trate desigualmente o desigual, na proporção da diferença”, esta concepção impulsionou a distinção existente nos dias de hoje baseada em duas perspectivas diferentes: igualdade formal e igualdade material.

Conforme preceitua Melo (2004), a igualdade formal ou igualdade perante a lei ocorre “quando vislumbramos a regra isonômica no sentido de não admitir qualquer privilégio, tampouco qualquer ato discriminatório” estando ao lado deste princípio a igualdade material ou igualdade na lei que de modo ajustado, sendo que esta, por sua vez, “cuida de realçar direitos de pessoas ou grupos de pessoas, os quais necessitam de proteção especial, especificando [...] tais situações.”.

Pode-se entender, portanto, que a igualdade formal é a mera aplicação do direito com relação a coletividade sem quaisquer tipos de distinção. Em um movimento chamado de constitucionalismo social, a Constituição alemã de Weimar, de 1919, agrega o princípio da

igualdade de todos perante a lei, a ideia de existência digna do homem, tornando o foco central do ordenamento jurídico da época o princípio da dignidade da pessoa humana, impondo assim, um raio limitado de atuação do Estado nas relações individuais e fazendo-o funcionar para criar condições de uma real vivência e desenvolvimento da liberdade e personalidades individuais é um primeiro passo em direção ao cuidado e com o social, com o indivíduo e sua necessidade dentro do mundo social (MELO, 2004; GOLDFARB, 2007; SEN, 2011).

Neste sentido Sen (2000, p. 24), apresenta que o exercício da liberdade é medido “por valores que, porem, por sua vez, são influenciados por discussões públicas e interações sociais, que são, elas próprias, influenciadas pelas liberdades” de interação e participação dentro do ambiente que se relaciona o indivíduo.

O entendimento da necessidade de ser individualizado dentro de um grupo social determinado, e que as diferenças existentes entre os indivíduos e suas necessidades fundamentais, preconiza o debate ao redor da igualdade material. Neste sentido Melo (2004, p. 118) afirma que a igualdade material “é aquela que assegura o tratamento uniforme de todos os indivíduos, ocorrendo assim, uma igualdade real e efetiva de todos, perante todos os bens da vida.”.

A importância de garantir a igualdade material como sendo fundamental para a eficácia do princípio da igualdade transita pela necessidade de tratarmos como iguais somente aqueles que possuem igualdade de condições físicas, psíquicas e econômicas de assim competirem e se colocarem nas atividades exigidas pela vida moderna. Entretanto, não se limita meramente a esta possibilidade, mas sim, na condição do Estado não tolerar formas de discriminação ou diferenciação de tratamento em detrimento de uma limitação ou dificuldade de realização de um determinado ato da vida.

A necessidade de o ordenamento jurídico permitir tratamentos diferenciados a determinados indivíduos, repousa no desfavorecimento de determinados agentes dentro de grupos sociais e a fundamental necessidade de equipar-los através de medidas protetivas e ações afirmativas provocadas pelo Estado.

Pode-se afirmar que este tipo de manifestação estatal pode ser ilustrado pela proteção da gestante prevista no artigo 7º, inciso XVIII, ou ao idoso previsto no artigo 230, ou ainda ao índio positivado junto ao artigo 227, todos do texto constitucional em vigor (GOMES, 2001).

Este tipo de proteção do princípio da igualdade material, tem íntima ligação com o tema foco do presente estudo, não restando dúvida quanto a necessidade de atuação de tal

princípio em favor das pessoas com deficiência, considerando como fundamental a existência de tratamento desigual em favor da PCD como via de acesso a oportunidades que, sem este tipo de abordagem, não seriam atingíveis, face sua limitação.

Como já foi dito, a CRFB/88 possui um papel fundamental na forma como o ordenamento jurídico e a sociedade como um todo passou a enxergar a pessoa com deficiência. Muito desse processo se deu a partir da adoção de ações afirmativas, amparadas pelo princípio da Igualdade Material, onde buscou o legislador suavizar a distância entre a situação real da PCD e onde se gostaria de chegar.

Pode-se dizer que o início deste processo se deu em 1989 quando foi criada a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), através da Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989, onde é assegurado à pessoa com deficiência o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, vedando manifestações preconceituosas de qualquer natureza, delimitando a atuação do Ministério Público (MP). Ainda, a mencionada lei, determina que o governo assegure apoio a formação e orientação profissional e estabelece a utilização de legislação específica que discipline a reserva de mercado da administração pública e do setor privado a PCD (PASTORE, 2000; BAHIA, 2006; LARAIA, 2009). É um primeiro sinal de mudanças que ocorreriam em termos de movimento em prol da inserção no mercado de trabalho da pessoa com deficiência.

Em 24 de julho de 1991 é sancionada e entra em vigor a Lei 8.213 que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social. Esta lei ficou conhecida no Brasil como a “lei de cotas” em função do disposto em seu artigo 93, em que fica estabelecida a obrigatoriedade de preenchimento de postos de trabalho em sistema de cotas por pessoas com deficiência nas empresas com quadros de profissionais superiores a 100 empregados¹. Embora as atenções tenham residido no campo das cotas obrigatórias apresentadas na referida legislação, o tema estava sendo abordado em uma legislação previdenciária que não despertou ao corpo empresarial o zelo e respeito esperado, ainda mais que a obrigação de fiscalização quanto ao cumprimento das cotas ficou a cargo de órgãos previdenciários (BRASIL, 1991).

O ano de 1999 trouxe o tema a pauta uma vez mais, ao ser publicado o Decreto 3.298/99 o qual reprisava as disposições do artigo 93 da Lei 8.213/91 e conceituou o que deveria ser considerada uma pessoa com deficiência habilitada a ocupar as cotas. Instituiu ainda a competência de fiscalização, avaliação e controle das empresas ao Ministério Público do

¹ Por sua relevância e íntima ligação com o tema estudado, a legislação em questão será analisada em capítulo próprio no presente trabalho.

Trabalho e Emprego (MTE). Embora a lei de cotas já existisse desde o ano de 1991, foi com a mudança do órgão fiscalizador que mudou a mentalidade do empresariado no país, passando este grupo a encarar com maior seriedade o determinado no diploma legislativo (GOLDFARB, 2007).

A promoção da inclusão da pessoa com deficiência fica evidente no artigo 34 do mencionado decreto, como bem aponta Fonseca (2006, p. 129) que é finalidade primordial da política de emprego “a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação no sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.”. Para o autor, ainda a ideia consiste em impulsionar medidas que permitam à “pessoa com deficiência avançar da condição de cidadão assistido pela sociedade para a posição de cidadão produtivo, independente, por meio de seu trabalho.” (FONSECA, 2006).

Pode-se notar que na reflexão dos pontos até aqui explanados, que o Direito ao trabalho possui papel fundamental no ordenamento jurídico pátrio no que diz respeito à inclusão social da PCD. Não obstante venha a garantir o auto sustento, o trabalho coloca o homem em condição de adquirir bens e utilidades e o inclui economicamente no mundo do capital possibilitando assim sentir-se em iguais condições com os demais indivíduos, inseridos na sociedade (COSTA et al., 2016).

No Brasil por força destas legislações infraconstitucionais, a intenção de inclusão social da PCD se deu pela adoção de ações afirmativas, como fica explícito ao ser mencionada a lei de cotas. E os escopos destas ações afirmativas são de características distintas, sejam ao fixar políticas de formação profissional, incentivos fiscais, cotas obrigatórias, cotas estimuladas por incentivos fiscais, conjugando as duas anteriores, ou nos limites e moldes que são indicados para a realização da contratação e manutenção das pessoas portadoras de deficiência em seus cargos de trabalho (PASTORE, 2000; ROSS, 2000).

No entendimento de Fonseca (2006, p. 236), as ações afirmativas importam em uma postura “proativa do Estado, manifestada pela lei e pelo judiciário, no sentido de compensar o déficit histórico que gerou a exclusão evidente desse grupo específico” de indivíduos dentro da sociedade.

Conforme leciona Joaquim B. Barbosa Gomes (2001, p. 40), ações afirmativas são

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

Segundo Neri (2003, p. 154) o sistema de reserva legal de vagas ou cotas “é um sistema voltado para a inserção e participação de pessoas com deficiência no mundo do trabalho” e prossegue apontando como “um mecanismo compensatório inserido no “contexto de ação afirmativa que busca a igualdade de oportunidades de grupos em relação ao social mais amplo.”.

Entendimento semelhante possui Goldfarb (2007, p. 115) ao apontar as ações afirmativas como remédios ou medidas tendentes a compensar a inferioridade “econômica e social de certas minorias (raciais ou culturais) por políticas de garantia de vagas de trabalho, [...] em escolas [...] e até em hospitais” tudo voltado a trazer um equilíbrio dentro da sociedade, sem prejudicar grupos tidos como “maioria”, mas sim, propiciar um alcance de oportunidades a grupos caracterizados por fragilidades sociais.

A existência de duas esferas que embasam a teoria das ações afirmativas é apresentada por Gomes (2001, p. 61-72) em sua obra, quais sejam: justiça compensatória e justiça distributiva. Na primeira, repousa o entendimento de que ações afirmativas surgem para reparar os efeitos da discriminação admitida no passado, buscando restaurar o equilíbrio entre as partes e o segundo visa equiparar no presente as oportunidades de maneira justa.

De acordo com Oliveira e Resende (2017, p. 299), para que o paradigma da inclusão social aconteça de fato, a sociedade brasileira “ainda precisa tornar sua prática consistente com seu discurso”, e continua, “há que buscar soluções para a convivência na diversidade que a caracteriza, enriquece, dá sentido e significado.”.

Neste sentido, entende-se que a partir da adoção de ações afirmativas, com a promulgação de reserva de posições profissionais em empresas, a caminhada rumo à equiparação de oportunidades está iniciada. Entretanto se faz fundamental um aprofundamento sobre este tema, e uma maior reflexão quanto ao cumprimento do objetivo principal da adoção destas medidas – a inclusão da pessoa com deficiência no Brasil.

2.1.4 O modelo de cotas

O sistema de cotas empregatícias surgiu na Europa no início do século XX, e estava voltada a empregar os soldados de guerra que retornando do fronte, precisavam retomar suas atividades laborais para, muitas vezes, prover recursos e subsistência a suas famílias (NERI, 2003).

O empregador que não podia, por questões técnicas, absorver ex-combatentes tinha a opção de contribuir para um fundo público destinado à habilitação a à reabilitação profissional

das pessoas com deficiência. A evolução deste sistema foi a expansão para outras pessoas que não haviam desempenhado atividades militares em períodos de guerra (GOMES, 2001).

Segundo Fonseca (2006, p. 74), os primeiros países a adotar esse sistema de cotas foram a Inglaterra e a Holanda, depois aderiram a Grécia e Luxemburgo, seguidas por Espanha, Irlanda, Bélgica e Japão todos dentro da década dos anos de 1960. A partir dos anos de 1980 outros países passaram a adotar tal modelo, vigorando hoje em um grande número de nações, sendo que em alguns desses, os empresários que não estiverem em condições de contratar essa mão de obra, podem contribuir para um tipo de fundo, como é o caso da Áustria e da Alemanha. Entretanto nos países que adotam o sistema de contribuição pecuniária, a legislação é extremamente severa quanto ao processo de demissão do profissional com deficiência, Em alguns casos, exige-se a autorização prévia de um órgão oficial (GOMES, 2001; FONSECA, 2006;).

Na América Latina, somente Brasil e Honduras adotam o sistema de reserva de cotas para PCDs em empresas privadas. Na Argentina, Uruguai e Venezuela, existe apenas a previsão para o setor público, fazendo com que 1% dos cargos públicos deva ser preenchido por PCDs. Nos três países citados, bem como em outros países latino americanos, o governo oferece deduções e abatimentos na esfera tributária para empresas privadas que contratam profissionais com deficiência, mas limitam-se a isso (NERI, 2003). Inobstante essas deduções e incentivos, cabe salientar, que o cuidado com a pessoa com deficiência é abordado em legislações do Chile, da Colômbia, de El Salvador, do Peru, entre outros Estados, contudo sem uma política pública de reserva de cotas, mas, com a defesa de igualdade de tratamento (GOMES, 2001; COSTA et al. , 2016).

Alinhado a ideia de ação afirmativa, praticado em outros Estados, conforme já apresentado, o Estado brasileiro adotou o sistema de cotas para estimular a contratação de pessoas com deficiência. Na iniciativa privada o sistema de cotas brasileiro, está apresentado através do art. 93 da lei 8.213, promulgada e 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991).

O mencionado artigo prevê percentuais objetivos quanto a obrigatoriedade de contratação de PCDs pelas empresas privadas da seguinte forma, *in verbis*

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas na seguinte proporção:
I - até 200 empregados - 2%;
II - de 201 a 500 - 3%;
III - de 501 a 1000 - 4%;
IV - de 1001 em diante - 5%;

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condições semelhantes.

§ 2º O Ministério do Trabalho e a Previdência Social deverá gerar estatística sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados fornecendo-as quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Conforme apontado por Goldfarb (2007, p. 120), o Decreto 3.298/99 houve por bem repetir as disposições do art. 93 da Lei 8.213/91 e introduziu algumas disposições adicionais relativamente ao conceito de pessoa com deficiência habilitada, bem como delimitou a atuação importante do Ministério do Trabalho e Emprego quanto a fiscalização e a geração de estatística sobre os profissionais PCDs.

Tal Decreto, que possui importante papel no sentido da política de reserva legal, apresenta a delimitação do público que se quer incluir no mercado formal de trabalho como PCD, na redação do artigo 4º, que teve sua redação alterada pelo Decreto 5.296/04, o qual apresenta os atuais enquadramentos médicos do que são pessoas com deficiência (BRASIL, 2004).

Deste modo são consideradas pessoas com deficiência no Brasil, todo aquele indivíduo que possua alguma alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo, capaz de acarretar o comprometimento da função física e apresenta-se sob a forma de: (I) paraplegia; (II) paraparesia; (III) monoplegia; (IV) monoparesia; (V) tetraplegia; (VI) tetraparesia; (VII) triplegia; (VIII) triparesia; (IX) hemiplegia; (X) hemiparesia; (XI) ostomia; (XII) amputação ou ausência de membro; (XIII) paralisia cerebral; (XIV) nanismo; (XV) membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (GOLDFARB, 2007).

A deficiência auditiva é considerada a partir da constatação clínica da perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis ou superior, diagnosticada por audiograma nas frequências de 500 hz, 1000 hz, 2000 hz, e 3000 hz (BRASIL, 1999).

O indivíduo é enquadrado como deficiente visual, pelo Decreto 3.298/99, quando a acuidade visual for igual ou menor que 0.05 no melhor olho, após a correção possuir baixa visão, que é considerada segundo Bahia (2006, p. 29), acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, após a melhor correção óptica, ou os casos em que a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º, ou quando a ocorrer simultaneamente qualquer situação das descritas.

O legislador, valendo-se da generalidade da expressão “pessoas com deficiência”, inclui a deficiência mental, sendo considerado portador desta todo o indivíduo que possuir o funcionamento intelectual individual significativamente inferior a média, desde que manifestada antes dos 18 anos de idade e com limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, enquadrando estas habilidades conforme o elencado: (a) comunicação; (b) cuidado pessoal; (c) habilidades sociais; (d) utilização dos recursos da comunidade; (e) saúde e segurança; (f) habilidades acadêmicas; (g) lazer; (h) trabalho (BAHIA, 2006).

Por fim, considera-se pessoa com deficiência quem possui deficiência múltipla, que a é a conjugação de duas ou mais deficiências apresentadas acima (BRASIL, 1999).

Todas as pessoas que possuïrem diagnosticadas as doenças antes elencadas dentro dos padrões apresentados são consideradas no Brasil pessoa com deficiência e estão amparadas pela reserva legal de cotas. De modo objetivo o enquadramento quanto a existência ou não de limitação no indivíduo, ocorre por uma análise clínica dentro dos critérios referidos (MELO, 2004).

Como bem aponta Bahia (2006, p. 37), a importância da criação do sistema de cotas no Brasil possui impactos diretos na vida dessa camada social, há muito tempo colocada à margem, ainda, percute em uma suavização da necessidade de utilização de recursos previdenciários para a manutenção e sobrevivência deste indivíduo, que deixa de recorrer aos cofres públicos para esta finalidade. Entretanto, ainda nos dias de hoje existem dificuldades para o cumprimento das cotas estabelecidas para as empresas privadas e públicas para o recebimento de PCDs, o que aparentemente prejudica a materialização da legislação até aqui estudada (COSTA et. al, 2016).

2.1.5. Lei de cotas: solução inclusiva?

Até o momento, analisou-se as possibilidades de inclusão social da pessoa com deficiência pelas vias legislativas, pelas ações afirmativas que possuem o condão de equilibrar as relações entre desiguais, e por fim, através da lei de cotas, aplicadas à iniciativa privada. Entretanto, seria possível gerar uma garantia pela mera promulgação de um instrumento mandatário, verticalizado determinando a contratação de PCDs, para ocorrer inclusão social de uma camada marginalizada da sociedade?

No entendimento de Melo (2004, p. 122), não basta a criação de cotas rígidas, isoladamente. Deve haver “de fato uma parceria entre Estado e corpo empresarial, em busca da adoção de ações afirmativas positivas” voltadas para a inclusão social.

Este é inclusive o entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1994):

Alguns países, por exemplo, introduziram um ‘sistema de quotas’ que requer que cada empresa propicie um número certo de vagas para portadores de deficiência. Mas, na prática, esses sistemas não resolvem o problema do desemprego dos portadores de deficiência.

Em alguns casos, os empregadores pagavam os portadores de deficiência para ficarem em casa, e os mantinha na folha de pagamento só para suprirem a sua cota. Ou ainda, o empregador preferia pagar as multas a empregar um portador de deficiência. Dessa forma, o objetivo primordial de integrar o portador de deficiência na comunidade não é atendido.

Segundo Neri (2003, p. 158), o problema que enfrenta a PCD não é a ausência de leis, a grande dificuldade reside na eficácia das normas existentes. No estudo realizado pelo autor, o Brasil dispõe das mais avançadas legislações mundiais de proteção da PCD, contudo entende que “há uma lacuna grande na sua aplicação prática, ainda arraigada de preconceitos”, estes preconceitos podem ser materializados no descrédito quanto ao desempenho destes profissionais.

Percebe-se, a partir dos preceituados pela OIT (1994), e dos pensamentos de Neri (2003) e Melo (2004), que para se ter sucesso com a política de cotas fundamentalmente a sociedade precisa aderir à causa da inclusão social da PCD, caso contrário repetir-se-á modelos do passado que lamentavelmente foram renovando-se com o passar do tempo, com a evolução do mercado de trabalho, mantendo a PCD a margem das oportunidades profissionais.

Observa-se em muitos países desenvolvidos, uma grande tendência de substituir a filosofia do sistema de cotas por uma “rede de apoio”, que atuaria no sentido de educar, formar, reabilitar, informar, intermediar e criar estímulos para inserir, reter e recolocar as PCDs no mercado de trabalho, e uma vez inseridos, proporcionar-lhes assistência. Seria um modelo cujo objetivo é permitir que pessoas com deficiência construam sua vida de maneira mais próxima possível das pessoas que não sejam enquadradas como pessoas com deficiência (NERI, 2003; MELO, 2004; BAHIA, 2006; GOLDFARB, 2007). Cotas isoladas, nas palavras de Goldfarb (2007, p. 151), mostram-se “ineficientes, em seu lugar deveriam entrar cotas articuladas com contribuições, prêmios, subsídios e benefícios.”

O modelo de cotas isoladas trava uma batalha difícil, pois conforme escreve Pastore (2000, p. 108), a legislação amarrou a contratação das pessoas com deficiência a “mais difícil modalidade de trabalho nos dias atuais – o emprego com vínculo empregatício, e diretamente ligado a empresa contratante”; logo, esta modalidade que gera tanta desigualdade no Brasil, e tanta disparidade social, no entendimento do autor, o país está caminhando com a adoção deste

modelo “em sentido oposto” já que o que ocorre no mundo todo é a diminuição do emprego fixo com salário pré-determinado e o aparecimento de novas modalidades de trabalho, como por exemplo, o trabalho por projeto ou temporada, ou outras formas sem vínculo empregatício direto. Já o sistema de cotas, pelo contrário se restringe exclusivamente ao vínculo empregatício direto, para uma categoria de difícil contratação (PASTORE, 2000).

O referendado por Coutinho et al. (2017, p. 262) demonstra que a lei de cotas e seus dispositivos auxiliares, acabam em muitos momentos pressionando os setores de “Recursos Humanos das empresas, a incorporar projetos inclusivos que propiciem a contratação de colaboradores com deficiência” independente das condições, atividades ou situação a ser enfrentada dentro das empresas, o que em muitos casos prejudica o desenvolvimento profissional destes agentes. Para o autor, tal compromisso, que em muito se demonstra imbuído em uma realidade muitas vezes adversas, “perpassando por dificuldades contextuais próprias da realidade histórica e social da atividade laboral” brasileira, que é materializada por indicadores econômicos. Enquanto países desenvolvidos a empregabilidade da PCD no mercado formal, gira em torno de 30% e 45%, no Brasil “este indicador fica em torno de apenas 2%.” (COUTINHO, RODRIGUES e PASSERINO, 2017).

O último Censo, demonstrou que mais da metade das pessoas com deficiências em idade laboral, ou seja, 54% de todas as PCDs entrevistadas, não faziam parte do mercado de trabalho no ano de 2010 (IBGE, 2010). Este número revela a alarmante situação das pessoas com deficiência, quanto a sua empregabilidade, mas demonstra mais, que a condição do emprego formal através, somente, da política nacional de cotas, não tem sido suficiente para a inclusão da PCD no mercado de trabalho (GALVÃO, LEMOS e CAVAZOTTE, 2018).

A partir da promulgação do sistema de cotas, muitas mudanças foram ocorrendo no modelo de mercado de trabalho até então existente no Brasil. As empresas contratavam profissionais com aptidões técnicas que se enquadravam no negócio central o qual a empresa estava inserida ou profissionais com experiência prática na atividade fim da companhia em outras organizações e a partir do sancionamento da Lei 8.213/91 e de seu posterior Decreto 3.298/99, os critérios deveriam ser outros em face da necessidade de contratar PCDs que muitas vezes nunca haviam trabalhado (BIANCHENTTI, LUCIDIO e FREIRE, 2000; BAHIA, 2006).

Ratificando este pensamento, Goldfarb (2007, p. 147) afirma que considerando o “alto índice de desemprego no Brasil, o baixo índice de escolaridade da população [...] as empresas argumentam que o cumprimento da legislação não é simples”, devendo esta possuir

um aporte de maior envolvimento do governo federal, trazendo alternativas ao cumprimento da estabelecida cota.

Em um pensamento oposto a este, Fonseca (2006, p. 279) entende que “as pessoas com deficiência no Brasil tiveram sempre atendimento assistencial e, por isso a sociedade desconhece o potencial produtivo que essas pessoas têm a oferecer”. Este entendimento abre margem à geração, muitas vezes, de preconceitos precípuos, anteriores à contratação do profissional com deficiência.

A reflexão apresentada, ganha maior pertinência ao considerarmos que se deve reconhecer que a empresa privada visa lucro e rentabilidade econômica, contudo não se pode esquecer que esta também possui função social, expressa nos artigos 1º, 5º, XXIII e 170 da CRFB/88. Não se exige que as companhias abdicuem da rentabilidade, mas todo o empresário deve ter presente em seu dia-a-dia o impacto social de sua atividade quanto ao emprego, quanto ao meio ambiente e quanto a sustentabilidade social (FONSECA, 2006).

Neste diapasão, não poderia o empregador se eximir de contratar PCDs apenas em função de sua baixa qualificação técnico profissional, pois há uma responsabilidade do empregador em promover a “lapidação” profissional de seu quadro de empregados, através de treinamentos específicos sobre seu produto, mercado, clientes e demais *stakeholders* ligados ao seu negócio. Há ainda, uma expectativa quanto ao desenvolvimento de competências técnicas exigidas para o maior desempenho de suas equipes, tudo realizado de modo interno com equipes multidisciplinares, como apoio do “sistema S”, ou ainda, com organizações sociais especializadas no desenvolvimento deste perfil profissional (NERI, 2003; GOLDFARB, 2007; FONSECA, 2006).

Para Bahia (2006, p. 44) a contratação de PCD, por parte das empresas, faz parte do “compromisso ético de promover a diversidade, respeitar as diferenças e reduzir desigualdades sociais” justamente mantendo sua necessidade de estar sempre a vista a função social que devem cumprir dentro da sociedade, tornando esta mais inclusiva e promissora ao PCD.

Conforme o estudo realizado por Melo (2004, p. 144-146), alguns outros fatores contribuem para a difícil tarefa de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. No entendimento do autor “o mundo do trabalho não aceita mais pessoas com habilidades específicas”, em função dos efeitos agressivos da globalização da economia, elevados encargos sociais, as altas taxas de juros etc., é exigido, portanto, um novo perfil de profissional, com formação básica sólida, com um senso de inovação apurado, facilidade de

socialização e trabalho em equipe, “uma clareza de comunicação e exposição de ideias, e por fim que seja mais versátil” e consiga trabalhar em postos de trabalho diferentes, enfim, características que muitas vezes enaltecem ainda mais as limitações das pessoas com deficiência.

Corroborando com este entendimento, Ribas (2003, p. 82), ao responder o questionamento provocativo realizado em sua obra “O que são pessoas deficientes?”, onde o autor indaga “Por que os deficientes são marginalizados e não encontram emprego?”, ataca diretamente o mercado de trabalho e a condição atual retratada no parágrafo anterior:

Porque vivemos numa estrutura econômica e social que implica alto grau de competitividade a nível de oferta de mão-de-obra. É, pois, uma estrutura discriminativa. Não é preciso ser deficiente (ser portador de um impedimento ou incapacidade) para que os trabalhadores sintam que aqueles que não se adequam ao ritmo de produção – seja ela, em sentido amplo, industrial, comercial ou financeira – não estão aptos para determinadas tarefas sem dúvida alguma é uma questão de aptidão [...]

Em uma breve reflexão sobre o apresentado, percebe-se que as exigências profissionais que são acometidas às PCDs, estão no mesmo patamar dos profissionais que não possuem deficiência, o que fatalmente, em muitas situações os coloca à margem em um processo seletivo, por não possuírem o perfil exigido. Sendo assim, demonstra-se imperioso buscar alternativas para o desenvolvimento desta parcela da sociedade, com vistas de que uma política de inclusão laboral, não pode desapegar-se de uma política educacional (BAHIA, 2006; RODRIGUES e PASSERINO, 2018).

Cumprindo ressaltar que o Estado possui parcela fundamental na derrubada do argumento da baixa escolaridade, para a não contratação de PCDs, ao fortalecer os sistemas sociais de desenvolvimento educacional e profissional que há muito estão “apagados” dentro do país, cumprindo cada vez mais papel de “recebedor” de interessados nos desenvolvimentos e profissionalizações ofertadas do que “captador” de jovens à profissionalização como praticado no passado.

O reaparelhamento de instituições como o SENAI, para que venha a receber pessoas com deficiência, torna-se fundamental para o rompimento deste paradigma da inclusão social. O SENAI, faz parte de um conjunto de instituições ligadas ao chamado “Sistema S” criado durante o governo de Getúlio Vargas, orientadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica (SILVA, MENEZES e OLIVEIRA, 2018). A razão para a existência do Sistema S, segundo Santos (2018, p. 38), “é preparar as pessoas para o mercado de trabalho, cuidar da saúde e da qualidade de vida do trabalhador”, além de aportar

às empresas “soluções tecnológicas inovadoras e estimular o empreendedorismo”, justamente elementos que se percebem carentes à pessoa com deficiência.

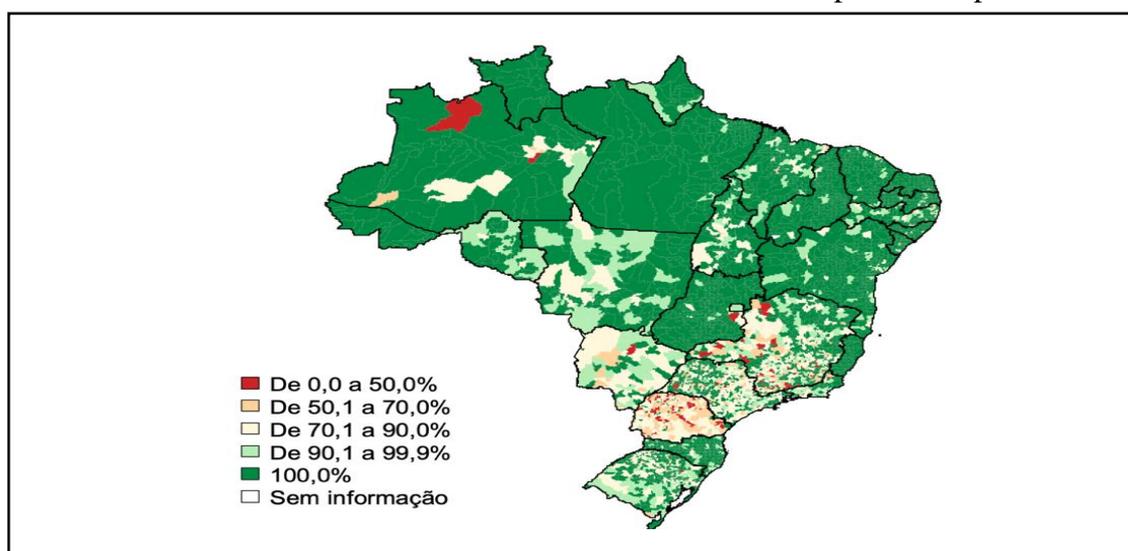
Fazem-se necessários cada vez mais profissionais voltados à pedagogia especial focados no aprendizado profissional da PCD, como intérpretes de Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS), apenas para citar um, tornando-se, assim, atraente também a esta camada da sociedade (NERI, 2003; FONSECA, 2004; VIDEA, 2016; FREITAS, 2017; SILVA, MENEZES e OLIVEIRA, 2018).

Os dados do último Censo estimaram que apenas 21% das pessoas com deficiência em idade escolar no Brasil, compreendido entre a educação infantil e o ensino médio, encontram-se matriculados e frequentando os ambientes de educação (IBGE, 2010).

Ratifica este entendimento o recente Censo Escolar 2018, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), ligado ao Ministério da Educação, de onde foi possível compreender que 85,9% dos alunos com deficiência encontravam-se em classes comuns, e estavam distribuídos em 64,6% das escolas brasileiras.

A representação visual do que significam estes números, quanto a ocupação das escolas comuns, ou seja, com baixa adaptação orientada à acessibilidade, pode ser percebida através da Figura 01.

Figura 1– Percentual de alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento ou altas habilidades de 4 a 17 anos incluídos em classes comuns por município – 2018



Fonte: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2018)

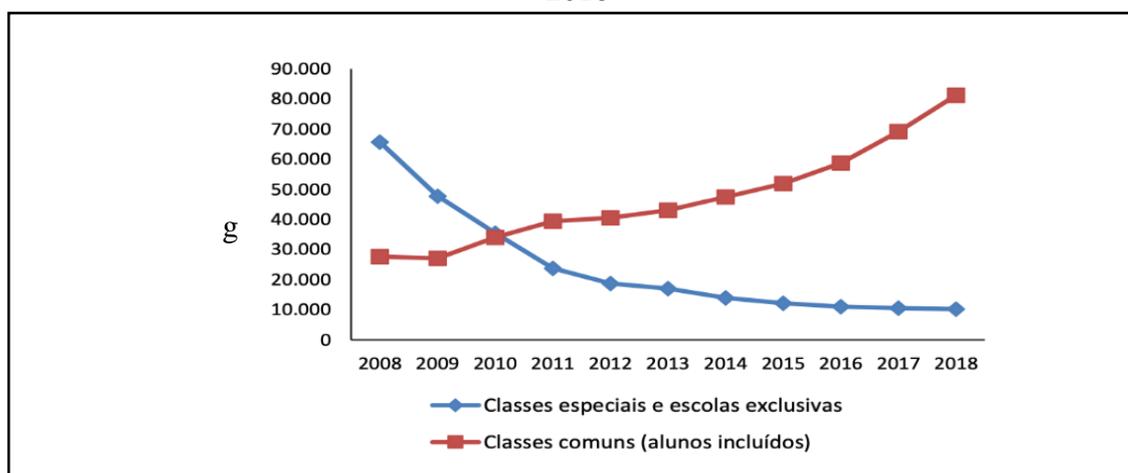
Através da Figura 01, percebe-se que há uma concentração, quase que em sua totalidade, de pessoas com deficiência em classes comuns nas regiões Norte, Nordeste e Central do Brasil. As regiões Sul e Centro-oeste, apresentam uma taxa de preenchimento de classes

regulares por pessoas com deficiência em um patamar acima de 90%, o que ainda assim demonstram-se muito distantes do que seria o ideal para alavancar o desenvolvimento humano necessário e para atender as expectativas futuras de inserção da PCD no mercado de trabalho.

O levantamento, também identificou uma importante lacuna quanto a acessibilidade destas instituições para o acolhimento adequado da PCD, sendo que apenas 39,1% das escolas que oferecem os anos iniciais, 52,5% das que oferecem os anos finais e 62,5% das que possuem o ensino médio, possuem banheiros adequados a alunos com deficiência ou mobilidade reduzida (INEP, 2018).

Ainda segundo o Censo Estudantil de 2018, percebe-se uma expressiva redução de classes especiais e escolas exclusivas e uma curva exponencial crescente para a ocupação das escolas comuns por parte da PCD. A Figura 02 demonstra graficamente, o número de matrículas na educação infantil, onde ocorreu uma inversão no movimento das linhas, quanto a jornada da pessoa com deficiência em busca da formação elementar para crianças nos mais distintos municípios do país.

Figura 2 – Educação Especial – Número de matrículas de educação infantil – Brasil – 2008–2018

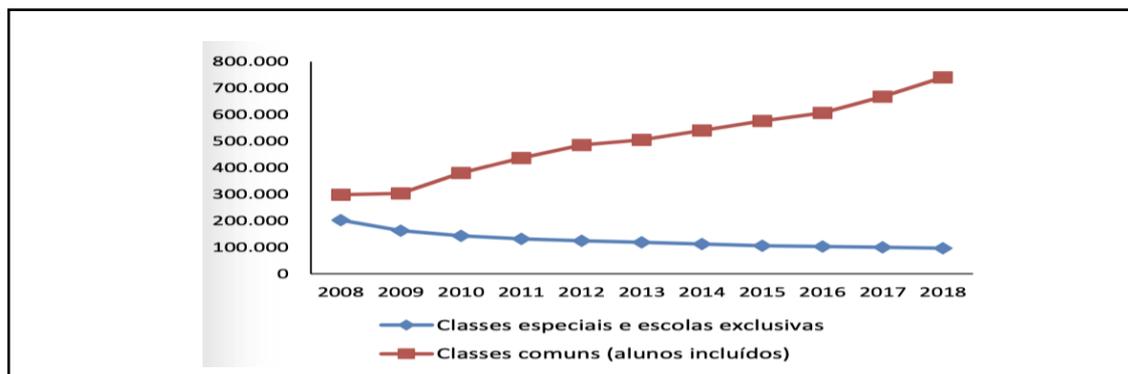


Fonte: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2018)

A Figura 02 apresenta uma significativa redução de matrículas em classes especiais no Brasil, no intervalo de 10 anos entre 2008 e 2018, de onde partiu-se de um patamar de aproximadamente 70 mil matrículas, no início da série histórica, chegando a algo ao redor de apenas 10 mil no final do período de apuração.

Situação ainda mais grave percebe-se no que tange ao ensino fundamental, conforme demonstrado na Figura 03.

Figura 3 – Educação Especial – Número de Matrículas no ensino fundamental – Brasil – 2008–2018

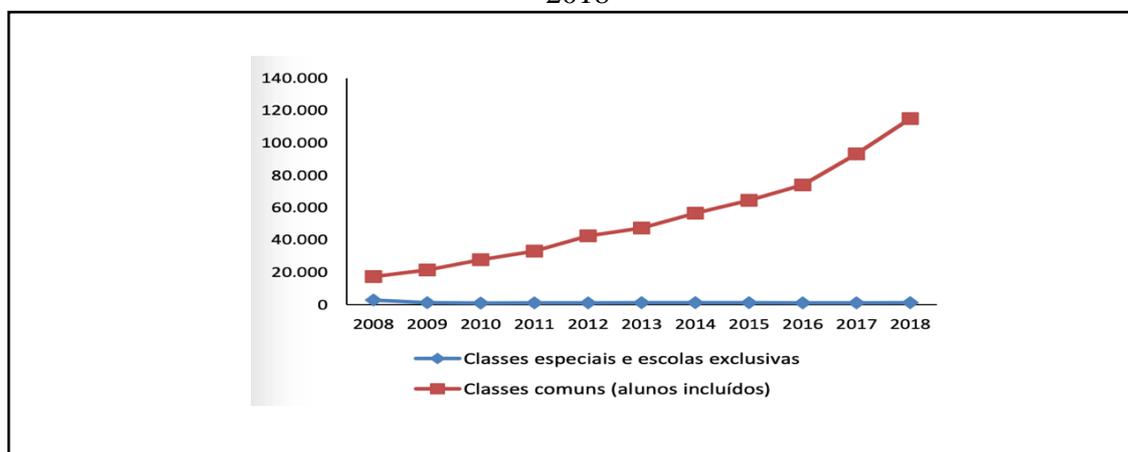


Fonte: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2018)

Através da Figura 03, pode-se compreender que de 2008 para 2018 o número de matrículas de pessoas com deficiência no ensino médio em classes comuns mais que dobrou, enquanto a presença em classes adaptadas, caiu pela metade em todo o território nacional.

Situação igualmente relevante encontra-se presente na situação do ensino médio, que foi apontado pelo Censo estudantil de 2018 através da Figura 04.

Figura 4 – Educação Especial – Número de matrículas no ensino médio – Brasil – 2008 – 2018



Fonte: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2018)

O movimento da curva gráfica indica um crescimento de matrículas no ensino médio em classes comuns cinco vezes maior que o início da série, o que aponta para uma realidade preocupante quanto ao ambiente preparado para receber a pessoa com deficiência, sejam elementos ambientais físicos, recursos humanos colaborativos a este desenvolvimento ou ainda o material e conteúdo programático destas aulas ligadas a uma das etapas mais fundamentais do desenvolvimento intelectual da PCD, a educação de base. Reforçam este pensamento Rodrigues e Passerino (2018, p. 8) ao declarar que a preparação e “a formação

docente na atuação com PCD [...] transcende uma formação técnica, indicando a possibilidade de ultrapassar uma ênfase na questão prática” devendo levar-se em conta que “tal conjuntura evidencia a necessidade do conhecimento e da atuação da Educação Especial ultrapassar processos inclusivos de âmbito escolar” tradicional.

Corroborando com este entendimento Padrós (2009, p. 171-176) ao mencionar que “outro aspecto controverso do conceito de inclusão é que muitas vezes utiliza-se como sinônimo a incorporação de alunos com deficiência em classes normais”, porém, esquece-se “a inclusão na escola de outros tipos de diferenças” sejam elas, “ambientais, de atenção e de formação aos profissionais.”.

Em sentido oposto, Uribe (2018, p. 58) afirma que pensar em “deficiência como defeito também pode levar a pensar em educação inclusiva a partir de ações corretivas e, portanto, exclusivas” vetando a pessoa com deficiência de um convívio que estimule progredir em meio a pessoas sem aparente deficiência. Para a autora, o caráter que o conceito de diversidade na sociedade assume “é interessante, como algo típico da natureza ou da sociedade e, portanto, como algo inerente ao ser humano” sendo então “um ensinamento sobre diversidade e sobre educação como um todo mundo.”.

Com base no exposto por estes dados capturados, percebe-se que embora existam entendimentos distintos quanto as perdas e ganhos em manter a PCD em classes comuns, o ambiente pouco adaptado propõe uma árdua jornada da pessoa com deficiência, quanto ao acesso a educação formal a disposição nos municípios brasileiros.

As Figuras 1, 2, 3 e 4, os números contidos no Censo Escolar de 2018, e a doutrina dominante deflagram uma situação presente no dia-a-dia da pessoa com deficiência, revelando a importância de se repensar o valor da adaptação do espaço concreto para lhe receber e propiciar iguais condições de desenvolvimento de suas atividades o que acaba por prejudicar a atração para a escola.

A dificuldade na atração e captação destes jovens reside, em grande parte, na acessibilidade, item igualmente prejudicial na entrada nas organizações de trabalho, embora exista o direito constitucionalmente garantidor da educação, positivado através do inciso III, do artigo 208 da CRFB/88 e da obrigação da adequação das organizações de ensino (NERI, 2003).

Um paradoxo se constrói e apresenta-se como uma fenda no país, dividindo, expectativas do mercado de trabalho de um lado e possibilidades de entrega da PCD de outro, haja vista que o acesso a educação demonstra-se um outeiro a ser transposto tão grande quanto a capacidade de adaptação da pessoa com deficiência ao ambiente laboral pouco adaptativo a

sua presença. Segundo Araújo e Schmidt (2006, p. 251) observa-se neste contexto, um problema de difícil solução e que retroalimenta esta dinâmica no universo da PCD em suas palavras

Se as empresas têm uma exigência de pelo menos oito anos de escolarização para contratação de funcionários e se as instituições que atendem PNE's não oferecem esse serviço, certamente tal nível de escolarização só poderia ser atingido por aquelas PNE's que frequentam o ensino regular.

[...]

Além disso, é preciso considerar que a matrícula no ensino regular não garante que tais alunos conseguirão completar o ensino fundamental.

[...]

As deficiências da educação básica no Brasil são de ordem geral e os dados apresentados pelos relatórios anuais do Ministério da Educação sobre a educação inclusiva no país apontam para uma série de problemas e dificuldades do poder público para oferecer educação formal de indivíduos que apresentem necessidades especiais.

O fator ensino é base elementar para o desenvolvimento da pessoa com deficiência, haja vista que, sem ele o acesso ao trabalho será muito pouco estimulado frente ao empresariado, bem como, retarda demasiadamente a inserção na sociedade da PCD, o que dificulta o abandono dos ambientes familiares e restritivos por força do preconceito (VIDEA, 2016; FREITAS, 2017).

E por tratar-se a educação de uma base elementar para o desenvolvimento da pessoa com deficiência, e potencial porta de entrada ao mundo do trabalho, Rodrigues e Passerino (2018, p. 8-9) lecionam através de seu estudo intitulado “A formação profissional de pessoas com deficiência e suas repercussões na formação de professores” que

[...] a formação profissional de PCD não se resume, diretamente, a uma questão de empregabilidade ou à realização de um curso em si, mas a refletir como essas ações poderão viabilizar a continuidade da qualificação profissional e a ascensão a um trabalho com condições favoráveis de realização pessoal e profissional para o trabalhador. Em se tratando de pessoas com deficiência, a Lei de aprendizagem profissional torna-se um dos caminhos propícios para o mundo laboral, apesar de as políticas de inclusão ficarem à margem desse âmbito, ainda. Desse modo, tal conjuntura evidencia a necessidade do conhecimento e da atuação da Educação Especial ultrapassar processos inclusivos de âmbito escolar e contemplar, também, o laboral pelo viés da EP (**Educação Profissional**). (**grifo nosso**)

Como perseguido ao longo de todo o presente estudo até aqui, a dimensão do trabalho demonstra-se fundamental para o desenvolvimento sustentável da PCD e alternativas para romper as dificuldades empresariais para a contratação de pessoas com deficiência, deveria ser o objetivo principal do Estado.

Através do trabalho desenvolvido por Goldfarb (2007, p. 145-147), é possível identificar modelos adotados em outros países justamente orientados ao estímulo de práticas

inclusivas. Primeiramente a autora entende que é papel fundamental do Estado “promover subsídios para a realização de adequações prediais eventualmente necessárias para o desenvolvimento” profissional. Em segundo lugar, devem-se reduzir os valores e alíquotas de “contribuições previdenciárias incidentes sobre o salário das pessoas com deficiência”, suportadas pelos empregadores. Entende-se como fundamental a concessão de “incentivos fiscais, como prêmio para as empresas que ultrapassarem a cota” exigida em lei; e por fim a necessidade do “cumprimento integral da legislação referente a PCD para a participação de licitações e financiamentos” de recursos dos cofres públicos.

Ainda que se tenha claramente a visão de que cotas laborais podem contribuir para que se tenha visibilidade do necessário estímulo empresarial para a contratação de PCDs, há de se entender, conforme lecionam Araújo e Schmidt (2006, p. 251), que “existem metas de inclusão anteriores ao acesso ao mercado de trabalho e que não estão sendo cumpridas”, fortemente no que tange ao acesso a classes adaptadas e professores preparados para receber as pessoas com deficiência nas escolas na totalidade do Brasil.

Ademais, há a necessidade de preparação e desenvolvimento dos gestores que receberão a incumbência de contar em seu time, uma pessoa com deficiência, sendo que ainda se percebe nos ambientes laborais a presença do preconceito, ainda que em sua maioria, velado (FREITAS, 2017).

Ao que se percebe, através da melhor doutrina e os dados levantados pelo IBGE e INEP, é que não se podem limitar esforços em cumprir ou não cotas profissionais, este modelo sozinho não tem funcionado no Brasil. Revisitando o ambiente estudado até aqui, demonstra-se que o Estado precisa mudar o foco de atuação, saindo do modelo que hoje vive, atuando através de um modelo fiscalizador e punitivo, basicamente, tornando-se facilitador entre o grupo de profissionais com deficiência e a comunidade empresarial brasileira, auxiliando no processo de colocação e recolocação no mercado de trabalho.

2.2 TRABALHO DECENTE

O labor, é uma condição presente ao longo de toda a existência do ser humano. Desde a afirmativa de que “com o suor do teu rosto comerás o teu pão”, Adão foi condenado a ter que trabalhar, deixando o paraíso vivido na narrativa bíblica (GÊNESIS, 2019).

Durante muito tempo compreendeu-se que o trabalho era uma condição de sofrimento, sendo que em algumas regiões do planeta e em lapsos temporais definidos, esta era

uma atribuição análoga a castigo. No entanto, desde 13 de maio de 1888, com a assinatura da lei Áurea, que aboliu a escravidão no Brasil, muito tem-se trabalhado para atribuir ao trabalho o status de fator primordial para o desenvolvimento das capacidades do homem no Brasil (GARCIA, 2015).

A partir do entendimento de que o trabalho é um elemento vital, para que o indivíduo possa gozar plenamente da vida ativa em sociedade, entende-se que este é um fator que concretiza a identidade social do homem, possibilitando-lhe autoconhecimento e plena socialização, sendo um componente de sua essência humana (DELGADO, 2015).

Ao acompanhar o desenvolvimento do conceito de trabalho, no processo de civilização da sociedade organizada, e ao entender a sua necessária existência, para a plena vida do ser, é possível identificar todo o tipo de arbitrariedade, abuso e desvios, sendo que nas civilizações mais antigas, imperava um desprezo para as atividades manuais, valendo-se o desenvolvimento do serviço humano, ao trabalho escravo e tipicamente exploratório (SILVA e BERNADELLI, 2017).

A busca pela ampla manifestação do ser humano de suas potencialidades é, ao fim e ao cabo, um dos objetivos principais da expressão trabalho decente. O termo nasce como um compromisso pós período escravocrata, em países que possuíram a exploração da mão de obra africana, em tempos das grandes navegações. Neste duro período da história, muitas foram as mazelas suplantadas na relação de trabalho, a qual a exploração da mão de obra, se deu a margem dos entendimentos da dignidade do ser humano (SILVA, 2011).

Nos dias atuais, percebe-se uma condição minimamente regulada ao redor do globo terrestre. Ainda que exista este nível protecionista de modo amplo, é utópico imaginar que aqueles que vivem de sua força de trabalho, tenham iguais condições protetivas nos mais diferentes ecossistemas do planeta, haja vista a complexidade existente em cada nação, toda a condição de tratamento quanto ao trabalhador e sua atividade de agregação de valor (AZEVEDO NETO, 2015; ALVARENGA, 2016; BRITO FILHO, 2018).

Frente a esta afirmativa, Delgado (2015, p. 19) declara que a análise em favor de qualquer trabalho digno requer, como elemento fundamental, “o desenvolvimento de interpretações críticas, que considerem a história como elemento integrado” às transformações e às conformações do mundo moderno.

Através de seu livro de memórias, Sachs (2009a, p. 309) afirmou o que se apresenta a ser superado no mundo do trabalho como um

passar de estratégias de sobrevivência às estratégias de desenvolvimento, [...] oportunidades de trabalho decente, mais produtivo, mais bem remunerado e com acesso a cobertura social. Vasta empreitada, que não poderá ter êxito sem um feixe de políticas simultâneas e convergentes, baseadas no princípio do tratamento desigual dos desiguais, ou seja, da discriminação positiva em favor dos mais fracos.

A Organização Internacional do Trabalho, desde o ano de 1999, vem difundindo o conceito de trabalho decente perseguindo em sua essência a promoção de oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso ao trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e que a dignidade humana seja preservada, estes são considerados elementos chave para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2019).

Trabalho decente é também uma dimensão fundamental para o bem-estar de todas as pessoas ao redor do planeta. Neste conceito, entende-se que o indivíduo terá, além de um ambiente saudável, seguro e próspero para desempenhar suas atividades, uma remuneração justa e que contemple todas as suas necessidades plenamente atendidas, no que tange ao seu sustento e daqueles que dele dependem economicamente (ALVARENGA, 2016).

Entendendo que o trabalho decente está intimamente relacionado ao eixo axiológico do princípio da dignidade da pessoa humana, compreende-se que este é um sustentáculo aos direitos fundamentais, conectando-se a outros elementos primários, que garantem ao homem uma condição de preservação individual dentro do coletivo, independente da condição de subordinação, inerente a esta atividade (DELGADO, 2015).

Demonstrando-se cada vez mais relevante e sobrepondo-se a busca por meramente uma posição que garanta o seu sustento, a comunidade mundial passa a perseguir uma condição que traga o elemento dignidade ao universo laboral, o que não tem sido uma tarefa fácil, como será apresentado na próxima seção.

2.2.1 Trabalho decente um desafio global

A virada do milênio elevou as expectativas de se viver no planeta Terra a partir da busca por crescimento econômico das nações ao redor do globo, as transformações tecnológicas que impactaram profundamente a sociedade e a velocidade que as transformações passaram a ocorrer por força do acelerado ambiente social, estes marcos fundamentais, com maior ou menor influência, impactaram o ambiente laboral de modo significativo (KOLOT e HESAYMENKO, 2016).

Estas transformações trouxeram para o mundo do trabalho, questões complexas e preocupações que demandam importantes reflexões quanto aos rumos que a função laboral passa a exercer dentro da dimensão social, nas diferentes nações ao redor do planeta. Tais questões podem ser destacadas sobre a perspectiva do acelerado crescimento da informalidade, uma elevação na taxa de ocupação de crianças e jovens em idade escolar, a ocorrência de trabalho cativo ou análogo ao trabalho escravo e a progressão na disparidade remuneratória entre gêneros (HADDAH e HELLYER, 2016; FARIAS, 2017).

As mazelas sociais enfrentadas pelas nações em desenvolvimento, são completamente diferentes dos desafios dos países desenvolvidos, devido as circunstâncias desenvolvimentistas, o acesso a altas taxas de investimentos em serviços de primeira necessidade na escala social e o nível de proteção para a saúde, segurança e dignidade do trabalhador (HOLANDA, 2016; DELGADO, 2015; SILVA e BERNARDINELI, 2017).

No Brasil, assim como em outras nações em desenvolvimento, percebe-se um número elevado de trabalhadores, enquadrados ao redor da linha da pobreza, figurando atividades ligadas a informalidade laboral. As inseguranças para o profissional ao redor deste tipo de modalidade de trabalho passam por questões de higiene, saúde, segurança, remuneração, proteção previdenciária, tratamento digno e a regularidade/previsibilidade da atividade compensatória, tudo isso por força da ausência de regulação e atuação do Estado na totalidade destas atividades, o que coloca estes trabalhadores em uma condição de distanciamento dos direitos mínimos conferidos a atividade laboral (HADDAD e HELLYER, 2016).

Desde o ano de 2006, o tema trabalho decente figurou agendas e compromissos orientados a evolução desta temática dentro do país, considerando fracionar a responsabilidade por estes compromissos com estados e municípios, envolvendo lideranças dos setores públicos, privados e ligados a movimentos sociais, ONGs e fundações de amparo ao trabalhador.

O Quadro 02 apresenta, de modo resumido, quando estas agendas ocorreram, seus principais objetivos e a extensão de suas iniciativas.

Quadro 02 – Resumo das agendas pelo Trabalho Decente no Brasil

Título da agenda	Ano	Principais compromissos	Extensão de suas iniciativas
Trabalho Decente nas Américas: Uma agenda Hemisférica	2006	1. Cumprimento da legislação do trabalho; 2. Geração de maiores oportunidades para homens e mulheres; 3. Melhorar os sistemas de proteção social e ampliar sua cobertura; 4. A promoção do diálogo social e o fortalecimento das organizações dos atores sociais;	Países membros da OIT nas Américas
Agenda Nacional de Trabalho Decente	2006	1. Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; 2. Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; 3. Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática	Brasil
Plano Nacional de Trabalho Decente	2010	1. Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; 2. Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; 3. Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática;	Brasil
Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude	2011	1. Mais e melhor educação; 2. Conciliação dos estudos, trabalho e vida familiar; 3. Inerção ativa e digna no mundo do trabalho, com igualdade de oportunidades e tratamento; 4. Diálogo social - juventude, trabalho e educação;	Brasil

Fonte: Elaboração própria.

Através do Quadro 02 é possível identificar o interesse no crescimento do trabalho decente no país, por força dos documentos firmados, desde o ano de 2006 pelo governo federal. Percebe-se que o foco principal destas agendas centrou-se na busca por ampliação das proteções aos trabalhadores, bem como, o avanço nas medidas de desenvolvimento para um futuro promissor ao ambiente laboral pátrio.

Embora reconheça-se que há movimentos no Brasil, quanto a criação de agendas orientada a elevação do trabalho decente no país, havendo inclusive agendas em âmbito estadual e municipal, como são os casos do estado da Bahia que em 2011, criou a “Agenda Bahia do Trabalho Decente”, concentrando esforços em temas como a erradicação do trabalho infantil e do trabalho escravo, a promoção da igualdade e a segurança e saúde do trabalhador, ou ainda, o proposto pelo município de Belo Horizonte, que desde o ano de 2008, possui compromissos firmados junto a OIT para a promoção e elevação desta dimensão na cidade, muito ainda há de se fazer para corrigir discrepâncias e fragilidades no contexto laboral e da elevação da preservação da dignidade do trabalhador no país (BAHIA, 2011; HADDAD e HELLYER, 2016).

Segundo o relatório de tendências do trabalho, publicado pela OIT no ano de 2017, o Brasil encontrava-se relacionado como um país que possuía de modo preocupante, um alto nível de desigualdades sociais, presença da informalidade e desemprego, um restrito suporte do Estado e com acesso restrito a saúde e educação (OIT, 2017). Esta realidade teve uma leve evolução na análise da instituição no que diz respeito ao olhar em perspectiva quanto as tendências para o ano de 2020, onde o país foi relacionado como um membro promissor da macrorregião da América Latina e Caribe. No entanto, há de se mencionar que muitos dos países relacionados na pesquisa que projetou o ano de 2020, encontravam-se em regimes bolivarianos, que restringiam o acesso a trabalho regulado a boa parte da população,

prejudicando deste modo a percepção de progressão nos indicadores sociais ligados ao trabalho (OIT, 2020).

Advindo de uma patente flexibilização da legislação trabalhista no país, houve um crescente número de terceirizações, informalidade, trabalho por conta própria e a presença do trabalho intermitente, sem uma prestação remuneratória baseada na previsibilidade de demanda e o desaparecimento financeiro das entidades sindicais, o que fez com que a presença e representação dos trabalhadores fosse diminuída nas mesas de negociação, bem como na mobilização frente aos empregadores (RIBEIRO et al., 2019).

A informalidade e o trabalho por conta própria são um grande desafio não somente para países latino americanos como o Brasil, na África do Sul, um dos países mais desenvolvidos no continente africano, há uma dualidade de atividades a ser combatida, para que ocorra a elevação do trabalho decente no país, são elas a informalidade e a condição atípica de trabalho. Segundo Cohen e Moodley (2012, p. 321), o trabalho informal sul africano caracteriza-se, “como a atividade em situação precária, sem contrato escrito de trabalho e sem benefícios.”.

Considerado por muitos como alavancador da informalidade na África do Sul, o trabalho em “finais de semana”, muitos deles, propiciado pela indústria do turismo, acaba por promover uma opressão dos obreiros em condições de amplo descontrolo de jornada, levando pessoas a trabalharem por dias sem o adequado repouso, a remuneração exploratória e o distanciamento das liberdades laborais, direitos trabalhistas e a segurança da atividade produtiva (COHEN e MOODLEY, 2012; DELGADO, 2015; SILVA e BERNARDINELLI, 2017).

Outro elemento crescente no país do continente africano, que caminha na contramão do pretendido através do trabalho decente, é tratamento desigual entre homens e mulheres. Os principais elementos que materializam esta afirmativa são a estereotipagem do trabalho feminino, o desequilíbrio entre a remuneração de homens e mulheres, a discriminação da maternidade e o trabalho doméstico realizado em descompasso entre os dois gêneros. As mulheres figuram aproximadamente 19% dos cargos de liderança, ainda que figurem as profissionais figurem 39,9% dos empregados mais qualificados e 43,7% da mão de obra mais hábil para lidar com situações de complexidade nos negócios (COHEN e MOODLEY, 2012).

O trabalho decente, enquanto objetivo de desenvolvimento sustentável social, não se restringe somente aos países em desenvolvimento. No continente europeu, percebe-se uma

atenção a esta temática e constantemente a OIT busca trabalhar os conceitos com as nações mais desenvolvidas (OIT, 2020).

Portugal é considerado um país com uma elevada diversidade socioeconômica, percebendo ao longo dos últimos anos um crescente êxodo do campo para as estruturadas cidades do ambiente urbano. Ainda que tenha ocorrido esta mudança, percebe-se no país a manutenção do comportamento campesino, onde, os trabalhadores suportam jornadas laborais com baixa remuneração e elevado nível de trabalho considerado precário. A dimensão equilíbrio vida/trabalho também é percebido como um tema a ser atacado dentro do país, haja vista que a população indica frequentemente em levantamentos ligados ao tema, a necessidade de um maior espaço para descanso e tempo livre para os tradicionais hábitos da vida em sociedade (FERREIRA et al., 2019; OIT, 2020).

Um pouco diferente do contexto português pode ser encontrado na Itália, um dos países mais impactados na União Europeia (UE) pelo fenômeno do desemprego. Frente a um levantamento realizado pela UE no ano de 2017, o país possuía uma taxa de 62,3% de ocupação de sua população economicamente ativa, sendo que apenas 52,5% das mulheres deste grupo, possuía uma atividade remunerada, estando em penúltimo lugar no *ranking* criado pela UE para o acompanhamento da evolução das nações frente seu objetivo continental de ter 67% da população em idade laboral ocupada até 2020. A Itália ficou neste *ranking* apenas a frente da Grécia. Esta condição de elevada taxa de desocupação, fez com que os salários tenham caído a níveis preocupantes, colocando o país na lista de alerta quanto a capacidade de manutenção das necessidades familiares (FABIO e KENNY, 2018; OIT, 2020).

Com um contexto híbrido que reúne parte da situação percebida em Portugal e parte da situação enfrentada pela Itália, encontra-se a Turquia. Vivendo uma realidade de país parceiro, com políticas de receptividade e fronteiras abertas, no recente movimento de êxodo populacional alavancado por países em guerra ou graves crises político institucionais, a Turquia vem enfrentando os efeitos colaterais deste tipo de política inclusiva.

Experenciando a maior taxa de desocupação da UE, ainda que a Turquia não faça parte do eixo econômico, vem percebendo um crescimento exponencial da informalidade que afeta atualmente os principais grupos de desfavorecidos no mercado de trabalho caracterizado por profissionais mais velhos, mulheres e pessoas com deficiência. Somam-se a este grupo, uma comunidade extensa de refugiados, que em muitos casos chegam ao país com baixa escolaridade e desenvolvimento profissional, não conseguindo participar efetivamente do mercado de trabalho formal (BUYUKGOZE-KAVAS e AUTIN, 2019; OIT, 2020). Agravam

estes dados a realidade laboral do país que atualmente possui uma das mais severas condições de trabalho, dentre os países minimamente regulados (OIT, 2020).

O trabalhador na Turquia enfrenta uma jornada de trabalho formal de 46.4 horas semanais, sendo esta superior a média dos países da UE (37.1 horas), superando a jornada de trabalho dos Estados Unidos (34.5 horas) e a jornada de trabalho brasileira (44 horas semanais). Há ainda uma percepção de dificuldade ainda mais profunda quanto a temática da distinção de tratamento entre homens e mulheres, quanto a ocupação, já que apenas 32,5% das mulheres estavam empregadas em 2016, data do último Censo do país, quanto a remuneração, haja vista que as mulheres podem receber até 18% menos que um homem no país, e, absolutamente quanto ao processo seletivo, onde mulheres são tradicionalmente inqueridas quanto a suas pretensões frente a maternidade, podendo ser preterida a outro candidato, caso a resposta seja afirmativa quanto ao desejo em ser mãe. E a fronteira social com uma repercussão negativa quanto a taxa de ocupação e representação no mercado de trabalho fica a cargo de representantes da comunidade LGBT, onde constantes são os relatos de humilhações, perda do emprego, assédio sexual e moral institucionalizado dentro das empresas, por conta de sua orientação sexual (BUYUKGOZE-KAVAS e AUTIN, 2019; OIT, 2020).

Reconhecida globalmente como uma potência econômica, a Suíça, possui uma das mais elevadas taxas educacionais do planeta, o que se reflete no índice de 38% dos mais qualificados trabalhadores da UE. Diferentemente dos mencionados países da Europa, a Suíça vem presenciando um fenômeno atípico quanto ao mercado de trabalho, onde há uma percepção de crescimento do emprego nos mercados com maiores demandas de tecnologia, bem como nos segmentos que demandam uma mão de obra menos qualificada/técnica. Sendo assim, as menores taxas de precarização do universo laboral global, são percebidos no país, apenas 2,5% das pessoas economicamente ativas, possuem ocupações precárias (MASDONATI et al., 2018; OIT, 2020).

Bem, estes fatores não colocam a Suíça em condição favorável quanto a dimensão trabalho decente, as oportunidades, são apenas outras. Enquanto as taxas de desemprego foram as menores da UE no ano de 2016, remontando que apenas 4,6% da mão de obra do país encontrava-se sem ocupação, estrangeiros, mulheres, os jovens, profissionais com baixa qualificação e imigrantes que não falavam os idiomas fluentes da sociedade, encontravam-se a margem do mercado, com baixa perspectiva de absorção em funções típicas de trabalho. O grupo mais afetado, frente os mencionados é a representação feminina da amostra, onde houve uma medição no ano de 2016, que apontou para uma distinção salarial de até 12,5% entre

homens e mulheres. Aproximadamente 25,4% dos trabalhadores suíços afirmam enfrentar algum tipo de estresse ou pressão demasiada em suas ocupações, o que lhes exigiu no ano de 2016, afastar-se do trabalho, uma vez e meia a mais que a média dos profissionais da UE (MASDONATI et al., 2018; OIT, 2020).

A partir da análise de dados sobre diferentes representantes de três continentes ao redor do mundo, percebe-se que em diferentes escalas e momentos institucionais, há uma urgente demanda por evolução nas questões relacionadas ao trabalho decente.

Conjugando fatores internos e externos, as mudanças no mundo do trabalho, têm representado alterações nas dimensões sociais avaliadas pelas nações, independentemente, de outros indicadores sociais, quanto a condição digna, segura, socialmente inclusiva e não precarizada da relação de trabalho. Estas condições devem ser analisadas isoladamente de vieses pessoais de governantes, tendências advindas da média mundial quanto ao tratamento do tema, escalas de valor quanto a condição individual de alguma nação mais favorecida ou a percepção de que com vantagens tributárias, pode-se aceitar a informalidade, por exemplo (KOLOT e HERASYMENKO, 2016; MASDONATI et al., 2018; BUYUKGOZE-KAVAS e AUTIN, 2019; FERREIRA et al., 2019).

Identifica-se o necessário entendimento quanto ao tratamento do trabalho decente, enquanto um direito do trabalhador, preceituando elementos basilares da função social do trabalho, dentro da sociedade contemporânea, elevando este, como um membro cativo dos direitos fundamentais de todos os seres humanos.

2.2.2 Trabalho decente como direito fundamental

O conjunto de direitos e garantias institucionalizadas, voltadas a erradicação das arbitrariedades estatais e dedicadas a preservação da dignidade do ser humano, conferindo a todos os indivíduos uma vida digna e bem-estar social, são denominados direitos fundamentais (BOBBIO, 1992; ALVARENGA, 2016).

Por força dos imperativos apresentados sob o condão de proteção de elementos fundamentais ao indivíduo, uma das atividades em que se faz necessária a preservação do agente é a dimensão trabalho, forte na existência de subordinação, que nada mais é que manter a pessoa sob comando de outra em troca de dinheiro, elemento fundamental para a obtenção de seu sustento e de sua família (BOBBIO, 1992; SEN, 2010; OLIVEIRA e RESENDE, 2017; MACÊDO e ARAÚJO, 2019).

Essencialmente o direito do trabalho foi elevado a condição de direito fundamental pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, conforme leciona Azevedo Neto (2015, p. 56), foi através dela que garantiu-se “toda e qualquer condições justas e favoráveis de trabalho, remuneração justa e satisfatória” sendo que nesta ainda foi incluído um dos elementos principais de atenção a este documento que visava “uma experiência compatível com a dignidade humana.”.

As atrocidades promovidas pelo holocausto e o regime nazista, que submeteu muitas pessoas à barbárie, levou a Alemanha a positivar o princípio da dignidade humana em sua constituição, colocando este país na condição de berço de tal princípio, como lembra Marcus Mauricius Holanda (2016, p. 15), que este regime vulnerou gravemente a dignidade dos seres humanos a partir de “crimes políticos” que permitiam a usurpação do bem estar, saúde e até a vida dos, até então, tidos como inimigos.

Desde o ano de 1988, a Constituição Federal (CRFB/88) recepcionou o princípio da dignidade da pessoa humana, por influência de outras constituições, dentre as quais a mencionada alemã, como sendo o seu principal sustentáculo, pelo qual, todo o ordenamento jurídico ampara-se para construir os demais elementos fundamentais para a proteção do indivíduo. Através de seu art. 1º, III, o Brasil colocou como um de seus fundamentos tal princípio, sendo que logo na sequência, introduziu os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), posicionando ambos como direitos fundamentais no Estado nacional (BARROSO, 2015; DELGADO, 2015).

Nesta toada, Alvarenga (2016, p. 89), afirma que o conteúdo básico do “Direito do Trabalho se insere na busca pela proteção e pela preservação da dignidade do ser humano em todos os seus níveis, seja econômico, social, cultural, [...] ou pessoal”, entende ainda a autora que “os direitos de natureza imaterial, que pretendem tutelar a integridade física, psíquica ou mental, moral, intelectual e social [...] do trabalhador” também fazem parte deste conjunto de elementos fundamentais.

A CRFB/88, ao inserir em seu texto dos Direitos e Garantias Fundamentais (Título II, CRFB/88) o trabalho, como sendo um dos elementos chave dentre o rol de direitos sociais previstos em seu art. 6º, bem como, ter introduzido o trabalho como sendo fundamental a ordem econômica, através de seu art. 170, *in verbis*:

Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.
[...]

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VIII – busca do pleno emprego.

Ambos os artigos supracitados, aproximam-se muito ao apresentado pela OIT como sendo trabalho decente, podendo dizer, com base nesta afirmação que este imperativo internacional foi recepcionado pela Carta Magna brasileira em 1988 (ALVARENGA, 2016).

Entendendo a importância da presença da dimensão trabalho decente na CRFB/88, bem como, o tratamento cuidadoso do princípio da dignidade da pessoa humana e valorização do ser humano à luz do trabalho, entende-se este como um princípio basilar do Estado brasileiro, um direito humano e fundamental (SILVA e BERNARDINELI, 2017).

Neste diapasão, Azevedo Neto (2015, p. 30) leciona que o adjetivo “decente” associado à palavra trabalho, retira a conotação sofrimento da dinâmica laboral, por ser elemento “paradoxal ser este tomado no sentido de pena ou castigo”, haja vista que é uma condição protegida e regulada como um fator de “valorização social e agregador à dignidade da pessoa humana”.

Por força do entendimento que o direito ao trabalho decente se trata de um direito humano e fundamental, não há meios de afastar esta condição do baluarte dos direitos humanos, que é o direito a liberdade. Para Amartya Sen (2010, p. 31), “a liberdade política e as liberdades civis são importantes por si mesmas, de um modo direto”, por assim dizer, não sendo “necessário justificá-las”, evidentemente por se tratar de um direito fundamental. Ainda assim, é imprescindível elencar a liberdade como sendo um pressuposto fundamental ao trabalho decente, e a condição de atingimento deste pelo trabalhador (AZEVEDO NETO, 2015).

Seguindo o entendimento de que a liberdade é um elemento chave para a construção das bases do trabalho decente, outro direito fundamental imprescindível é a igualdade, sem a qual não há garantia de tratamento justo na esfera laboral. Por onde percebe-se imensamente ferido no ambiente de trabalho brasileiro fortemente no tratamento das diferenças de gênero, haja vista trabalhos que suscitam a disparidade de remuneração entre homens e mulheres, as diferenças raciais e toda a carga pesada embriagada pelo racismo e sem dúvida, esta é uma fronteira ainda a ser desbravada pelas pessoas com deficiência, que embora tenham conquistas legislativas ao longo dos anos, que abrem caminhos para a igualdade de tratamento, na prática ainda há muito a ser rompido neste campo (SEN, 2010; FARIAS et al., 2017; SILVA e BERNARDINELI, 2017).

Conforme leciona Holanda (2016, p. 36), o princípio da igualdade dá sustentação ao princípio da dignidade da pessoa humana, fortemente na afirmativa de que a Declaração Universal da Organização das Nações Unidas “consagrou que todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos.”. No mesmo sentido o autor posiciona o princípio da liberdade como sendo algo irrestrito a condição humana, indo além a liberdade de expressão, mas “de pensamento e religião, mas, sobretudo, a liberdade de locomoção, o direito de ir e vir.”.

O entendimento de que a liberdade e igualdade conjugadas, visam trabalhar a serviço da preservação da dignidade da pessoa humana, toda a segurança e respeito a sua integridade física deve ser perseguida com afincos a fim de preconizar a saúde do trabalhador, o devolvendo diariamente íntegro a seus familiares, sem que o expediente de trabalho tenha abalado seu corpo, sua moral ou faculdades de saúde psíquicas (SACHS, 2009a; SEN, 2010; DELGADO, 2015).

Fortalece esta afirmativa, o demonstrado no *caput* do art. 5º da CRFB/88, que trata dos direitos e garantias fundamentais do ser humano, *in verbis*:

Art. 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país, a inviolabilidade do direito à vida, à **liberdade**, à **igualdade**, à **segurança** e à propriedade, nos termos seguintes. **(grifo nosso)**

Para Holanda (2016, p. 49), o papel do Estado nesta jornada, deve ser de guardião da proteção do trabalho, como alavancador do crescimento econômico a partir de sua afirmação

Entende-se que uma política voltada para a proteção do trabalho e da renda seria fator fundamental para a projeção da dignidade humana do trabalhador. A valorização do trabalho de forma digna, aliado com renda compatível com o exercício da profissão e adequada para o desenvolvimento social da pessoa, traz uma distribuição mais igualitária da riqueza, ficando como ferramenta fundamental para o desenvolvimento econômico e social do país.

Entendimento similar possui Veiga (2010, p. 35), ao apresentar o seu pensamento de que “entre os desafios cruciais do desenvolvimento, em muitos países, ainda se inclui a necessidade de libertar os trabalhadores” do que ele chama de um “cativeiro explícito ou implícito que nega o acesso ao mercado de trabalho aberto.”.

Sintetiza o pensamento quanto ao papel do Estado Gabriela Delgado (2015, p. 182), enfatizando que “se existe um direito fundamental, deve também existir um dever fundamental de proteção” e consagrando a necessária busca por “efetivação dos direitos fundamentais [...] como ponto de chegada [...] de um Estado Democrático de Direito.”.

O entendimento de que o Trabalho Decente se ampara no pilar principal dos direitos fundamentais, tornando-o condição elementar para o desenvolvimento da condição humana dentro da sociedade, pode-se concluir que o adjetivo “decente” atribuído a palavra “trabalho”, pressupõe respeito e guarda ao referendado no arcabouço jurídico dos direitos fundamentais.

Independente do elemento trabalho, ser considerado como algo necessário para a subsistência do ser humano, há de se perseguir o objetivo, trabalho decente, como fundamental para a obtenção do desenvolvimento sustentável do indivíduo, como o preconizado pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

2.2.3 O trabalho decente frente a Agenda 2030 da ONU

Desde sua concepção, no ano de 24 de outubro de 1945, a ONU busca estabelecer uma governança global de diálogos sobre os benefícios da promoção da paz, dos direitos humanos e a conscientização dos impactos das guerras, do progresso econômico em desequilíbrio com a necessidade dos povos que povoam a Terra e, contemporaneamente, volta-se para as necessidades imperiosas da preservação dos temas ligados à sustentabilidade (SACHS, 2009a; VEIGA, 2013; CATANANTE, 2017; BURALLI et al., 2018).

Com base nesta busca de estabelecimento de objetivos comuns a serem perseguidos por todas as nações através de uma agenda única, que estabelecesse uma governança global e que aplacasse as mais distintas necessidades dos povos, foi que no ano 2000, dentro da conferência denominada “Cúpula do Milênio”, foram estabelecidos oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) a serem perseguidos pelas 191 estados membros da organização à época (ONU, 2019).

Os oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio definidos no ano 2000, com seu texto traduzidos para o Português, estão representados na Figura 05.

Figura 5 - Ícones dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)



Fonte: Nações Unidas no Brasil (2000).

Notadamente a agenda dos ODM, que esteve vigente entre os anos 2000 e 2015, demonstrou-se bem sucedida pela sua abrangência e pelo engajamento das nações que se propuseram a ser signatárias deste documento e pela sua coesão social emanada a partir de tal ciclo de governança (VEIGA, 2010; BOFF, 2016; VEIGA, 2017).

Partindo da mencionada experiência, e com o fim do intervalo temporal estabelecido, foi constituída nova agenda de propósitos da ONU, desta vez enfocando de modo dinâmico as áreas social, econômica e ambiental e compreendendo o período entre 2016 e 2030, de onde constam 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas a serem perseguidas pelas nações de modo harmônico e abrangente (ONU, 2016).

A construção da Agenda 2030, apresenta-se como uma resposta a problemas enfrentados pelas comunidades ao redor do mundo e que a cada ano tornam-se de certa maneira mais complexos e interconectados, pressupondo a cooperação global para a erradicação dos problemas e dificuldades enfocados pelos imperativos que compõe o documento (BURALLI et al., 2018).

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e suas metas se constroem sobre o legado dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e perseguem a conclusão do que não foi possível alcançar com a agenda anterior. A busca por concretizar os direitos humanos de todos são uma aspiração integrada e indivisível, e equilibram as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental (ONU, 2018).

A Figura 06 destaca os ícones dos ODS em Língua Portuguesa, bem como seus respectivos títulos.

Figura 6 - Ícones dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)



Fonte: Nações Unidas no Brasil (2015).

Para Catanante (2017, p. 2-4), o atendimento à agenda demanda a atenção de cada país, fazendo com que seus governantes sejam “primariamente responsáveis” pela execução de cada ODS, lidando com “suas diferentes realidades, capacidades e níveis de desenvolvimento enfrentando desafios específicos” para que se estabeleçam prioridades e acompanhamento de sua realização.

A emergente preocupação global com o desafio específico da erradicação da escravidão moderna, ou os trabalhos forçados, análogos a esta, as questões inclusivas e de equidade social, foram incorporadas na Agenda 2030, através da dimensão trabalho decente/digno (ONU, 2018; ONU, 2019).

A Agenda 2030 da ONU incluiu o trabalho decente, internalizando em seu ODS número 8, os quatro objetivos estratégicos definidos pela OIT (2019, p. 14) como sendo trabalho decente, a saber:

- a) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
- b) a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
- c) a ampliação da proteção social;
- d) e o fortalecimento do diálogo social.

Na visão de Azevedo Neto (2015, p. 63), centrar nos quatro pilares fundamentais do trabalho decente preceituados pela OIT, é reportar-se as convenções da própria entidade que tratam da abolição do trabalho forçado (Convenções nº 29 e 105, OIT), a liberdade sindical, a proteção do direito de sindicalização e a negociação coletiva (Convenções nº 87 e 98, OIT), a proibição de discriminação de salário entre gêneros (convenção n.º 100, OIT), a idade mínima para o trabalho (convenções nº 138 e 182, OIT).

Reforçando este entendimento, Alvarenga (2016, p. 110) afirma que ao posicionar os quatro objetivos como elementos fomentadores do trabalho decente, e por consequência os ter alinhados às convenções do trabalho, é necessário interpretar que estes preceitos são “inseparáveis [...] estão inter-relacionados e que se reforçam mutuamente sendo que a “falta de promoção de quaisquer deles prejudica o alcance dos demais.”.

Para Rai (2018, p. 369 – 371), ainda que muitos dos preceituados nas convenções da OIT, relacionadas a apresentação de imperativos que permeiam a relação laboral, tenham sido capturados pelo ODS 8, houve espaço para que outros “elementos pudessem ser explorados de modo mais amplo”, por exemplo, “as modernas questões de gênero”, a participação ativa das mulheres no mercado de trabalho e o exponencial levante do trabalho informal no mundo,

sendo que este último abre margem para que o “trabalho seja pago ou não tenha nenhum tipo de remuneração.”. No entanto, há de se reconhecer que muitos fatores sociais foram qualificados através do objetivo número 08 e muitos problemas sociais, como o trabalho infantil, por exemplo, foram deflagrados a partir deste ODS.

A partir do entendimento de que existem elementos qualitativos que permeiam a relação laboral e que muitos destes elementos estão disponíveis no pleno exercício da atividade laboral, ao fornecer ao agente treinamento, acesso a ativos que possibilitem a plena manifestação de suas potencialidades criativas e empreendedoras, aspectos orientados a obtenção de resultados concretos e advindos de suas ações laborativas e de vontade, percebe-se a presença assim da conjugação de dimensões de acesso ao trabalho decente (LARAIA, 2009).

A conjugação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável aponta como um farol para os desafios anos que se aproximam. No entanto, no que tange a dimensão trabalho, busca-se contornar ameaças, principalmente para os jovens entrantes no mercado laboral, preservando o trabalho decente como uma garantia o que demandará da comunidade global inovação e fortalecimento de políticas públicas que preservem os trabalhadores de uma vulnerabilidade social eminente (AGOSTO et al., 2018).

Para Veiga (2013, p. 30-32), o crescimento econômico não pode ser negligenciado por uma proposta de governança global pelo desenvolvimento sustentável, haja vista, que a experiência da agenda anterior, baseada em ODM, “restringiram ao combate às diversas dimensões da pobreza” o que até certa maneira, deixou de lado o entendimento de que se faz necessário o fortalecimento do crescimento financeiro, como parte da independência dos povos e o almejado progresso.

Deste modo, ao compreender que o trabalho decente aliado a dimensão crescimento econômico, preconizados pelo ODS 08, fortalecem a evolução rumo a uma maior autonomia dos agentes e cria a esperança por uma aceleração na busca pelo desenvolvimento sustentável, demonstra-se fundamental compreender o papel deste imperativo ante o horizonte de desenvolvimento necessário a todos os povos (SEN, 2010; VEIGA, 2013; AGOSTO et al., 2018; BURALLI et al., 2018;).

2.3 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A palavra desenvolvimento, vem ganhando ao longo dos últimos anos um patamar fundamental quanto ao tratamento do ser humano. Basicamente, pode-se dizer que

desenvolvimento e direitos humanos, têm andado lado a lado e recebido destaque cada vez maior ao analisar-se as condições dos mais diversos continentes em relação as pessoas que nele habitam (VEIGA, 2015; FREITAS e FREITAS, 2016).

Segundo Ignacy Sachs (2009a, p. 47), desenvolvimento e direitos humanos são conceitos que peregrinam “como duas ideias-força destinadas a exorcizar as lembranças da Grande Depressão e dos horrores da Segunda Guerra Mundial” a importância destas duas palavras, na visão do autor, forneceram “os fundamentos para o sistema das Nações Unidas”, seja em seu conceito analítico ou como ideologia e ainda colaboraram significativamente com os “processos de descolonização”.

O conceito de desenvolvimento vem se expandindo a cada ano que passa na medida em que ganha uma projeção cada vez em maior destaque, e veio incorporando experiências positivas e negativas, refletindo as mudanças nos desenhos políticos e os caminhos intelectuais que os estudiosos do assunto têm dedicado ao tema (SACHS, 2008).

Mais precisamente, Sachs (2009b, p. 55-60) reforça como condição necessária para o desenvolvimento distinguir entre os padrões de aproveitamento de recursos e o crescimento que resulta em verdadeiro desenvolvimento. Para o autor é a “apropriação efetiva de todos os direitos humanos, políticos, sociais, econômicos e culturais, incluindo-se aí o direito coletivo ao meio ambiente”, conjuntamente demonstrando manifestações plenas do conceito de desenvolvimento.

Conforme defende Veiga (2010, p. 17-19) existem três tipos de respostas possíveis para a pergunta “o que é desenvolvimento?”. Para o autor, a primeira possibilidade de resposta está ligada a crescimento econômico, reduzindo este entendimento sobre desenvolvimento a análise de indicadores objetivos, como por exemplo, o Produto Interno Bruto (PIB). A segunda resposta possível seria no campo abstrato, dizer que desenvolvimento seria uma “ilusão, crença, mito, ou manipulação ideológica”, o que revela em sua visão que este caminho seria algo simplório e que costumeiramente, pretende reduzir o entendimento deste termo como algo a ser perseguido em uma “corrida sem linha de chegada”. A terceira possibilidade de responder a tal pergunta, apoiada fortemente pelo autor, seria dizer que desenvolvimento significa afirmar “a possibilidade de as pessoas viverem o tipo de vida que escolheram, e com a provisão dos instrumentos e das oportunidades para fazerem as suas escolhas”, ainda complementa o autor que esta abordagem “vai desde a proteção dos direitos humanos até o aprofundamento da democracia.”.

No sentido amplo Sachs (2009b, p. 323) destaca que o desenvolvimento é um conceito por definição normativo, isso porque contempla um leque de valores explícitos - uma axiologia. A importância atribuída a esse conceito normativo se deve, em parte por desempenhar uma dupla função: "a de instrumento de avaliação de trajetórias seguidas pelos diferentes países e a de quadro para elaborar os projetos que, no futuro, devem inflectir essas trajetórias."

Corroborando com este entendimento Amartya Sen (2010, p. 16) ao afirmar que "o desenvolvimento pode ser visto como um processo de expansão das liberdades reais que as pessoas desfrutam" e reforça ainda seu pensamento através da asseveração

se a liberdade é o que o desenvolvimento promove, então existe um argumento fundamental em favor da concentração nesse objetivo abrangente, e não em algum meio específico ou em alguma lista de instrumentos especialmente escolhida.

[...]

Ver o desenvolvimento como expansão das liberdades substantivas dirige a atenção para os fins que o tornam importante, em vez de restringi-la a alguns dos meios que, *inter alia*, desempenham um papel relevante no processo.

O desenvolvimento requer que se removam as principais fontes de privação da liberdade: pobreza, e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e intolerância ou interferência excessiva de Estados repressivos.

O desenvolvimento sob a ótica das liberdades e potencialidades humanas foi alvo de inúmeros movimentos realizados pela Organização das Nações Unidas desde sua fundação, seja realizado pela conjugação de protocolos de interesses/intenções, ou ainda, com documentos internacionais visando a cooperação entre as nações em busca de minimizar impactos dos fatores mencionados acima pela obra de Amartya Sen (ONU, 2019).

Certamente, tão ou mais importante é destacar que apenas quando os organismos internacionais passaram a se responsabilizar pelas possíveis consequências resultantes de suas ações atuais para as gerações futuras que a busca pelo desenvolvimento "passou a exigir a qualificação que lhe dá o adjetivo sustentável." (VEIGA, 2015, p. 45).

Criado a mais de 50 anos, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), visa o crescimento inclusivo e sustentável, e, através da aferição sistêmica do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), monitora-se a evolução das dimensões humanas, não centrando-se apenas em questões econômicas (BARBOSA et al., 2015; ONU, 2018).

Basicamente pode-se compreender que desenvolvimento, a partir da perspectiva criada por Amartya Sen e Mahbub ul Haq, através do IDH, divide-se em quatro dimensões fundamentais: ter uma vida longa e saudável, ser instruído, ter acesso aos recursos necessários

a um nível de vida digno e ser capaz de participar da vida da comunidade (VEIGA, 2015; BOFF, 2016).

Apontam para um caminho semelhante, Machado e Pamplona (2008, p. 64), através de seu estudo sobre as bases de atuação do PNUD, de onde destacam as quatro paradigmas fundamentais do desenvolvimento humano, segundo o economista paquistanês Haq, sendo estes a “equidade”, que objetiva o acesso equitativo às oportunidades para todas as pessoas, a “sustentabilidade” como forma de garantir para as próximas gerações as mesmas oportunidades que os cidadãos possuem nos dias de hoje, a “produtividade”, como norteador da busca pelo potencial máximo das pessoas e por fim o “empoderamento”, colocando o agente como um ser ativo e com participação real na definição do que é melhor para si, através da plena manifestação de sua liberdade.

Compreender que, para que haja desenvolvimento, fundamentalmente é necessário preservar a liberdade de ação do indivíduo, é um conceito amplo e na visão de John Elkington (2012, p. 296) pode se converter em algo “demasiadamente perigoso”, caso não se levem em conta as “dimensões coletivas e colaborativas da vida em sociedade.

Neste diapasão, abranger a abordagem das capacidades, elemento central do desenvolvimento humano proposto pelo PNUD a partir dos anos de 1990, é bastante apropriada, haja vista a possibilidade ampliada de análise das condições em que a expressão da liberdade do agente foi manifestada, bem como o conjunto de “funcionalidades” disponíveis ao agente para que estas liberdades fossem manifestadas (MACHADO e PAMPLONA, 2008).

Através da narrativa de Veiga (2019, p. 85), percebe-se que a coexistência do homem e a natureza ao seu redor, são elementos vitais para a manutenção da existência de ambos, sendo assim prevê que deve-se levar em conta “não apenas as influências das ações humanas em sistemas naturais”, mas também, “os impactos dos serviços ambientais no bem-estar humano e na saúde.”.

Deste modo, coabita o conceito de desenvolvimento através das experiências, liberdades e aprendizados humanos, a necessidade de se levar em conta o ecossistema o qual o agente está envolvido, como um ente que demanda atenção e respeito. Assim, surge a necessidade de trabalhar-se um conceito de desenvolvimento que não agrida de modo demasiado o planeta habitado pelos seres humanos, a este conceito foi denominado “desenvolvimento sustentável” (BARBOSA et al., 2015).

O termo “desenvolvimento sustentável” foi mencionado formalmente no ano de 1987, através do relatório “Nosso futuro comum”, ou também denominado, “Relatório

Brundtland”, emitido pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1991, p. 7-16) onde o conceito foi definido da seguinte forma:

O desenvolvimento sustentável é o desenvolvimento que encontra as necessidades atuais sem comprometer a habilidade das futuras gerações de atender suas próprias necessidades.

[...]

[...] o desenvolvimento sustentável é um processo de transformação no qual a exploração dos recursos, a direção dos investimentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico e a mudança institucional se harmonizam e reforçam o potencial presente e futuro, a fim de atender as necessidades e aspirações humanas.

O relatório trouxe ainda, uma visão clara quanto a expectativas de promoção da inclusão social, garantindo que as potencialidades de todos os indivíduos ali presentes seriam contempladas na plenitude de sua dimensão humana, ao apresentar ao mundo a seguinte afirmativa:

Um mundo onde a pobreza e a desigualdade são endêmicas estará sempre propenso a crises ecológicas, entre outras [...] O desenvolvimento sustentável requer que as sociedades atendam às necessidades humanas tanto pelo aumento do potencial produtivo como pela garantia de oportunidades iguais para todos (Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento 1991, p. 17).

Há de se compreender, todavia, na visão de Veiga (2010, p. 18), que os conceitos de “desenvolvimento” e de “desenvolvimento sustentável” não tratam-se absolutamente de sinônimos, sendo que ao reduzir a este entendimento, conforme a narrativa do autor, uma tentativa dos analistas que defendem a teoria sinonímica de ficarem isentos de discutir “o enigma do ‘desenvolvimento sustentável’, pois ele não passaria de uma nova roupagem da quimera original”.

Através da ótica de Boff (2016, p. 143) o entendimento da temática do desenvolvimento sustentável, deveria ser compreendido como uma busca onde a sociedade também “procura produzir, mas sempre com a atenção voltada para a manutenção da vitalidade da Terra, para a comunidade de vida”, não limitando-se somente ao estado de vida atual, mas sim, “as pessoas humanas da presente e das futuras gerações.”.

Para Sachs (2008, p. 36), o conceito de desenvolvimento sustentável passa fundamentalmente pela expressão “sustentabilidade social”, que busca o atendimento da preservação do “imperativo ético da solidariedade com as gerações presentes e futuras”, como defendido anteriormente, no entanto, acrescenta o entendimento de que é fundamental a “explicitação de critérios de sustentabilidade social e ambiental e de viabilidade econômica”, sendo que “estritamente [...] apenas as soluções que considerem estes três elementos [...] merecem a denominação de desenvolvimento.”.

Segundo leciona Abramovay (2012, p. 18), pensar o desenvolvimento sustentável como uma necessidade imperiosa e não como uma alternativa, perpassa pelo reconhecimento “dos limites dos ecossistemas”, sendo assim, a capacidade do planeta em renovar-se conforme o desenvolvimento da espécie avança não é uma opção (ABRAMOVAY, 2012).

Segundo Gadotti (2012, p. 44), o conceito de desenvolvimento sustentável teve sua “consagração”, através da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento e Meio Ambiente, também denominada Eco-92 ou Rio-92, de onde pode-se apontar como maior resultado “a Agenda 21” de onde foram definidos coletivamente “um conjunto de propostas e objetivos para reverter o processo de degradação do meio ambiente”.

A segunda metade da década de 1990 foi marcada por uma série de discussões quanto ao controle e redução de emissões de gases que colaboravam com a elevação do efeito estufa, e, conforme Barbosa et al. (2015, p. 335), o que “trouxe à discussão em níveis formais o assunto, foi o documento, denominado ‘Protocolo de Quioto’ contra emissões” assinado na cidade de Quioto no Japão, e que contou com a adesão de 84 países. Para o autor, “desenvolvimento sustentável para esta década versou muito sobre as questões ambientais ligadas à manutenção da camada de Ozônio.”. Percebia-se deste modo que o impacto do homem ao meio ambiente era algo que o desenvolvimento sustentável, buscou regular com maior intensidade.

O ano 2000 foi um marco importante no que tange ao compromisso global, quanto a agenda do desenvolvimento em todos os cantos do planeta, a partir da criação dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que foram imperativos fundamentais para a pauta desenvolvimentista no mundo (ONU, 2018).

O Movimento gerado a partir dos ODMs, foi mais uma tentativa de criação de uma governança global, orientada a perseguir objetivos comuns ao planeta, através das mais distintas nações que viessem a aderir a este importante protocolo de intenções. A intenção fundamental de uma agenda única em prol do planeta, promove uma articulação orientada a forte cooperação planetária (VEIGA, 2015).

2.3.1 Trabalho decente como alavancador do desenvolvimento sustentável

Na história contemporânea percebe-se uma constante busca por aliar o elemento trabalho decente ao desenvolvimento de nossa espécie, sendo fundamental o entendimento das nações a importância da aquisição de uma rede de sustentação a tais princípios para a perpetuidade do compromisso na manutenção do labor digno (FARIAS, 2017).

No ano de 1944, a OIT abonou a Declaração da Filadélfia, alargando os princípios basilares do tratado de Versalhes, evoluindo deste modo para o estabelecimento de uma cooperação internacional na busca da justiça social através do trabalho (GARCIA, 2015).

Para muitos autores, a busca por justiça social, bem como o foco na garantia de condições mínimas de vida aos profissionais, a manutenção do conceito de dignidade da pessoa humana e a imposição de limites ao capital na sede por lucro através da exploração do trabalho, foram elementos centrais da atribuição ao trabalho decente um dos “motores” elementares ao desenvolvimento sustentável das pessoas (SASSAKI, 2003; SACHS, 2008; SEN, 2010; GARCIA, 2015; SILVA e BERNARDINELI, 2017).

Neste diapasão, leciona Sergio Pinto Martins (2007, p. 17-18) que o Direito do Trabalho, assim como o direito ao trabalho, possuem finalidade de “assegurar melhores condições de trabalho”, mas também, “condições sociais ao trabalhador”, sendo garantidas as condições mínimas de saúde e segurança e que possa “por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade” suprindo as necessidades familiares dentro da comunidade onde vive.

Por entender que o trabalho decente seja uma dimensão fundamental ao desenvolvimento sustentável da raça humana, a Organização das Nações Unidas, incluiu através da Agenda 2030, o objetivo de desenvolvimento sustentável número 08 denominado “trabalho decente e crescimento econômico”. Este princípio busca propiciar a cada ser humano em idade ativa para exercer a função laboral, independentemente do gênero ou condição econômica, ou ainda, independentemente de ser possuidor de alguma limitação aparente (deficiência), recursos para que tenha uma jornada compatível e equilibrada com a sua condição individual (SEN, 2010; ELKINGTON, 2012).

Para Litting e Grießler (2005, p. 11), o trabalho é um “conceito chave da sustentabilidade social”, algo que detém o condão de promover um entendimento quanto o “garantir a distribuição igualitária de recursos, e portanto, a longo prazo fornecimento dos requisitos ecológicos básicos para a reprodução social”, elemento essencial para o desenvolvimento das próximas gerações.

Há um alarmante fenômeno, apontado por Sachs (2004, p.25-26) o qual o mundo enfrenta denominado “crescimento sem emprego”. Tal fenômeno, caracteriza-se pela introdução de tecnologias que possuem como efeito poupar o trabalho humano dentro da indústria, em busca de lucros financeiros maiores, e por consequência a diminuição da demanda efetiva. Há ainda um efeito crescente deste denominado fenômeno, marcado pelo deslocamento

da produção para países periféricos os quais acabam submetendo a sua mão de obra a salários excessivamente baixos.

A disponibilidade de trabalho decente em tempo integral, retirando os fatores de esforço excessivo e extenuantes dos indivíduos, agravados por salários mal pagos ou realizados em condições que fogem as expectativas mínimas para que possam ser realizados de modo saudável, são elementos fundamentais ao bom desenvolvimento sustentável do elemento vital chamado trabalho (SACHS, 2008).

Sob a ótica de Sachs (2004, p. 25-26), o “emprego e o auto-emprego decentes constituem a melhor maneira de atender às necessidades sociais” se olharmos por duas dimensões objetivas, sendo que a primeira aponta para o entendimento que a inserção em um “sistema produtivo oferece uma solução definitiva, enquanto as medidas assistenciais requerem financiamento público recorrente”, e o segundo aponta para a dimensão psicológica do agente ao relacionar que “o exercício do direito ao trabalho promove a auto-estima, oferece oportunidades para a auto-realização e o avanço na escala social”, retirando assim da pessoa quaisquer sensação de desânimo ao ser constantemente assistido pelo Estado.

Na perspectiva da sustentabilidade para a ONU, o trabalho decente configura-se como uma “garantia de enfraquecimento da pobreza e da privação das capacidades das pessoas”, propiciando uma interdependência dos Estados e ações assistencialistas de programas governamentais, inerentes a fiscalização e controle do “cumprimento de direitos elementares a relação de trabalho.” (ONU, 2018).

A dignidade do trabalhador recebendo uma salva guarda e importante papel de destaque na relação de trabalho, permite ao adjetivo desenvolvimento algo audacioso, não se tratando de ajudar as pessoas a sobreviverem, ou, a tentarem remediar uma condição de necessidade humana, como a segurança, por exemplo, elevar a dimensão trabalho decente, como sendo algo que protege a dignidade do indivíduo, demanda que o trabalho seja convenientemente remunerado, e permita uma atuação em condições de salubridade também aceitáveis frente a imperiosa possibilidade de se progredir em um foro de máximas virtudes das relações humanas (SACHS, 2009a; SEN, 2010).

Conforme os critérios de sustentabilidade de Sachs (2009b, p. 85), é fundamental perseguir, para a construção de uma dimensão social de sustentabilidade, o “alcance de um patamar razoável de homogeneidade social; distribuição de renda justa; emprego pleno [...] com qualidade de vida decente; igualdade de acesso aos recursos”, todos elementos fundamentais buscados pelo trabalho decente.

Em 2019, lideranças da ONU e da OIT se reuniram em Lima no Peru, para discutir os temas prioritários para a alavancagem do trabalho decente para América Latina e Caribe, como um componente essencial para a Agenda 2030 e conseqüentemente para o desenvolvimento sustentável (OIT, 2019a).

Na ocasião do encontro, a abordagem sobre a necessidade do enfrentamento da questão do futuro do trabalho, representado pelo impacto das tecnologias, das mudanças climáticas e demográficas, além dos desafios de um presente caracterizado por alto desemprego, informalidade, desigualdades, persistência do trabalho infantil e do trabalho forçado. Nesta jornada de reflexão em busca do fortalecimento do trabalho decente na região, Moussa Oumarou, diretor-geral adjunto de Operações de Campo e Parcerias da OIT, afirmou na abertura do encontro que

O trabalho decente é muito mais do que um emprego, é um componente essencial da Agenda 2030 para alcançar um desenvolvimento sustentável que permita eliminar a pobreza sem deixar ninguém para trás (OIT, 2019a).

Reconhece-se na fala de Oumarou, transcrita acima, a estreita ligação entre os imperativos do trabalho decente e as expectativas junto ao fortalecimento do desenvolvimento sustentável. Esta necessidade abre espaço para o desenvolvimento de modalidades contemporâneas de trabalho, trazendo a utilidade laboral ao encontro dos movimentos globais orientados a preservação do planeta.

A sociedade de modo colaborativo, juntamente com os setores públicos e privados ao redor do globo, podem assumir a responsabilidade pela construção de um futuro justo e equitativo do trabalho, considerando um significativo aumento nas capacidades humanas e nas instituições do trabalho, preparando pessoas e ambiente laboral para uma nova era onde o trabalho seja uma agenda em busca da dignidade do trabalhador e a sustentabilidade através do emprego decente. É chegada a hora de se encarar o futuro e compreender que há um novo ciclo de virtudes sendo alavancada pela aplicação da informática e outros meios eletrônicos de realização das atividades laborais (OIT, 2019b).

A tecnologia vem demonstrando-se como um motor para o desenvolvimento da relação de trabalho, liberando o profissional de trabalhos sujos, árduos, perigosos e privativos, no entanto há uma expectativa importante de conhecimentos mínimos para a realização da função laboral. Há um risco presente nesta condição em que, caso as pessoas não busquem desenvolver-se rapidamente para “gerenciar as máquinas”, uma virada temporal acelerada pela tecnologia e as necessidades de atualização dos processos produtivos, o homem passará a ser

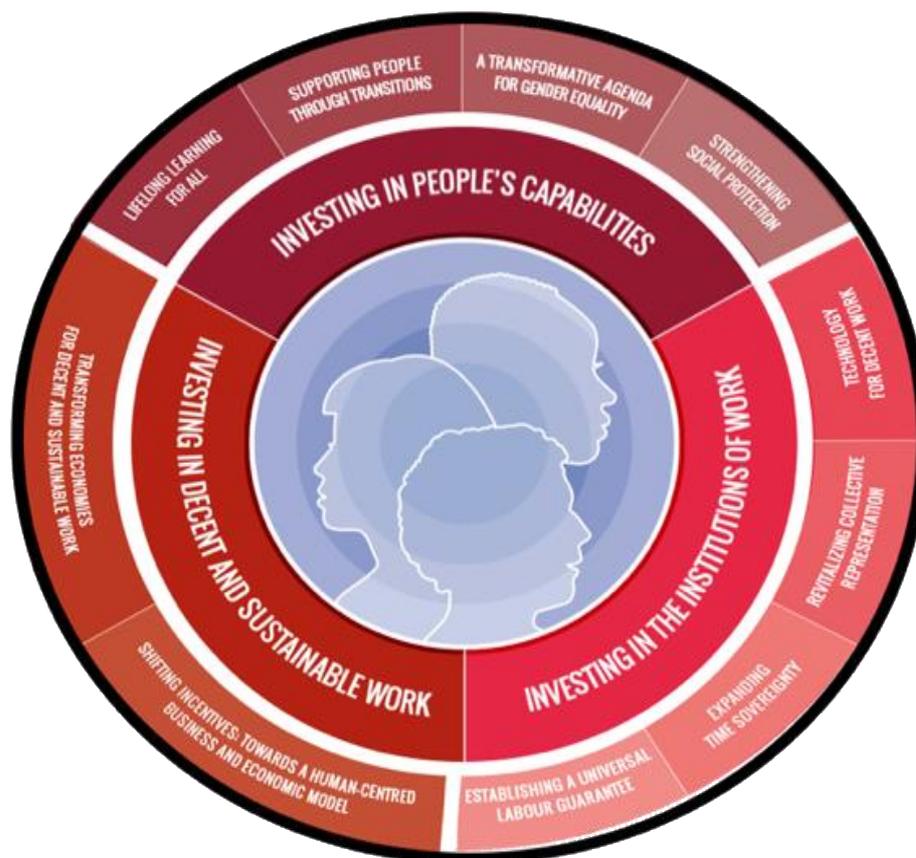
gerenciado pela inteligência artificial, o aprendizado das máquinas e todos os recursos ligados à chamada internet das coisas. Tais movimentos demandam uma nova regulação estatal, visando a proteção dos dados dos profissionais, os quais serão acessados facilmente pelas estruturas digitais, apresentando aos gestores de negócios, informações atualizadas sobre produtividade, taxa de entrega e outros elementos, que podem levar os indivíduos a exaustão extrema, perseguindo taxas laborais inalcançáveis pelo ser humano (OIT, 2019c).

Antevendo esta aceleração global na demanda por mão de obra qualificada, e evitando um olhar meramente orientado a supressão de oportunidades humanas no campo do trabalho, a OIT lançou no ano de 2019 o relatório da Comissão Global Sobre o Futuro do Trabalho, onde, dividia seu campo de atuação centrada no capital humano em três dimensões.

A primeira dimensão denominou-se “investir em capacidades humanas”, e concentra o seu foco em promover o desenvolvimento contínuo, o suporte nas transições futuras relacionadas a sociedade e trabalho, a proposição de uma agenda equitativa em termos de gênero e com o fortalecimento da proteção social. A segunda dimensão chama-se “investir nas instituições de trabalho”, nesta os objetivos prioritários são tecnologia para o trabalho decente, a revitalização da representação coletiva, a soberania do tempo em expansão e o estabelecimento de uma garantia laboral universal. E por fim, a terceira dimensão foi nomeada como “investir em trabalho decente e sustentável”, onde os principais direcionadores de esforços são a mudança de incentivos em direção a um modelo econômico e de negócios centrado no ser humano, e visando transformar as economias globais o trabalho decente e sustentável (OIT, 2019c).

As três dimensões mencionadas podem ser compreendidas através Figura 07, que apresenta a lógica proposta pela Organização Internacional do Trabalho, em seu idioma original, o Inglês.

Figura 7 – A Agenda centrada no ser humano da OIT



Fonte: Organização Internacional do Trabalho, 2019c.

A Figura 07 aponta para uma realidade ainda carente de atenção por muitas nações, como é o caso do Brasil, haja vista que, poucos são os investimentos realizados no desenvolvimento humano orientado as novas tecnologias e o caminho para a proliferação de empregos decentes e sustentáveis através das novas ondas tecnológicas que apontam caminhos inexplorados pelo universo laboral, tais como o aprendizado de máquinas, a internet das coisas e a inteligência artificial (RIBEIRO et al., 2019).

O estudo realizado pela OIT sugere que a sociedade encontra-se diante de um enfrentamento de desafios importantes em nosso tempo, onde a tecnologia digitalizará ambientes, anteriormente presentes somente no mundo físico e que antes eram ocupados somente por pessoas, trazendo uma ocupação crescente por tecnologias como a inteligência artificial, o aprendizado de máquina e a Internet das Coisas e com elas a capacidade de criar novos empregos, no entanto para a organização internacional, aqueles que perderem seus empregos nessa transição podem ser os menos preparados para aproveitar as novas oportunidades de emprego alavancado por estas novas tecnologias rapidamente absorvidas pelo ambiente laboral. Neste sentido, aponta o estudo que a economia pautada nos mencionados

avanços digitais, poderão impor uma importante divisão regional, de gênero, de capacidades produtivas e de possibilidade de acesso à renda, o que demonstra a importância de não perder-se o horizonte valorativo do trabalho decente, nestas condições de mercado laboral pautado pela tecnologia (OIT, 2019c).

Na visão de Inagcy Sachs (2008, p. 151) há um caminho possível de alavancar o desenvolvimento sustentável através do trabalho decente, transformando o Brasil em uma “fábrica de empregos decentes”, sendo que para isso se faz imperioso trabalhar para

[...] quantificar aproximativamente o tamanho dos diferentes nichos de oportunidades, aprofundando, ao mesmo tempo, a discussão sobre os obstáculos que devem ser removidos e as políticas públicas que se fazem necessárias. Sugere-se que o Ministério do Trabalho promova este estudo, valendo-se do acervo de dados acumulados pela OIT para estimar o custo dos diferentes empregos, o conteúdo em divisas dos investimentos propostos, a capacidade de gerar poupança adicional pelos mutirões, e oferecer assim um subsídio importante para a elaboração de estratégias locais e regionais de desenvolvimento.

A partir do entendimento de tudo o que foi estudado nesta sessão, é possível compreender o potencial de ganho em termos do desenvolvimento sustentável, a partir da evolução do conceito de trabalho decente, por quanto existem ganhos a partir do atendimento de necessidades elementares do indivíduo alinhados aos cuidados possíveis de serem alcançados ao meio ambiente.

Ao construir caminhos para o desenvolvimento humano valendo-se do universo laboral, a pessoa com deficiência, pode em certa maneira beneficiar-se em sua busca por inclusão social através do ambiente do trabalho, agregando novos passos a busca planetária por um progresso na aspiração pelo desenvolvimento sustentável (FREITAS e FREITAS, 2016).

Há de se observar que o cuidado conferido ao ser humano, através de garantias auferidas ao universo do trabalho, buscam a primazia das necessidades do homem, no entanto, existem muitos efeitos secundários da transformação do mundo provocado pela atividade laboral, que impactam o planeta, seu clima, outras formas de vida, o solo, os rios, morros e montanhas, bem como, os campos e o ar que respira-se (BOFF, 2016).

Deste modo, não há como isolar as necessidades humanas, advindas do universo laboral, como sendo únicas garantidoras do desenvolvimento sustentável para as pessoas que habitam o planeta Terra (VEIGA, 2013).

Entende-se, que existe uma necessidade de pensar a atividade laboral, como ela pode contribuir para o desenvolvimento sustentável do planeta, que reverter-se-á em benefício direto para todos os seres do planeta, não limitando-se ao ser humano.

Ademais, buscar alternativas para que as potencialidades das PCDs sejam maximizadas em ambientes laborais adaptados e o pensamento adaptativo das lideranças a frente das empresas, que lideram equipes com pessoas com deficiência em seu quadro, possam enxergar o valor da promoção do trabalho decente centrado na dignidade da pessoa humana, que ao fim e ao cabo, não colaborará apenas com o ambiente de negócios, mas sim, com o desenvolvimento social dos seres humanos que compõem de modo evolutivo a sociedade, neste mundo que habitam.

3. MÉTODO E PROCEDIMENTOS

A metodologia da pesquisa caracteriza-se, quanto à abordagem como qualitativa. Segundo Richardson (1999, p. 79) a pesquisa qualitativa é caracterizada como uma forma de identificar elementos situacionais dos entrevistados. A abordagem qualitativa de um problema é uma escolha do pesquisador e é considerada "uma forma adequada de entender a natureza de um fenômeno social."

Em relação aos objetivos é uma pesquisa exploratória. Para Gil (2010) a pesquisa exploratória permite maior familiaridade com a problemática da pesquisa, sendo utilizada quando o assunto estudado é pouco conhecido. Severino (2017, p. 132) ressalta que a pesquisa exploratória "busca levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto. É uma preparação para a pesquisa explicativa."

A temática da pessoa com deficiência no universo laboral já foi alvo de estudos dentro do ambiente acadêmico, onde sabe-se de dissertações e teses orientadas a decifrar este universo complexo de elementos que circulam e envolvem os agentes que, por nascença ou por condição adquirida ao longo da vida, enfrentam situações de exclusão e marginalização. Investigação similar teve Santos (2018) em sua tese de doutorado intitulada "Inserção laboral das pessoas com deficiência nos Sistema S da cidade de São Carlos" onde objetivou-se analisar como as pessoas com deficiência estavam inseridas no ambiente profissional, enquanto trabalhadores, nas instituições do Sistema S na cidade de São Carlos e que revelou um esforço em adaptar ambientes de trabalho para que os colaboradores possam desempenhar suas funções de maneira adequada, valorizando suas competências e potencialidades, sendo que muito ainda há que ser feito para a real inserção das pessoas com deficiência na sociedade, a partir de seu estudo fica clara a necessidade de se explorar e interpretar o quanto há para se evoluir no entendimento das necessidades desta camada social.

A mudança de tratamento da pessoa com deficiência na sociedade, dada a função laboral atendida, sendo analisado de que modo o mercado de trabalho vem contribuindo para o proposto através do ODS nº 8, da Agenda 2030, será a busca do presente estudo, reconhecendo a inviabilidade de esgotar o tema, porém, espera-se contribuir com a reflexão proposta com futuras pesquisas e estudos sobre este assunto de interesse da sociedade como um todo e fundamentalmente de todas as questões ligadas ao desenvolvimento sustentável da pessoa com deficiência.

Nesta pesquisa exploratória busca-se diagnosticar as práticas das organizações orientadas para o trabalho decente e, mais especificamente, para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

3.1 PROCEDIMENTOS PARA A COLETA DE DADOS

Para o plano de coleta de dados, foram aplicadas entrevistas e adotou-se a estratégia de estudos de casos múltiplos. Para Severino (2017, p. 133) a entrevista é uma “técnica de coleta de informações sobre um determinado assunto diretamente solicitadas aos sujeitos pesquisados.”. A entrevista possibilita "a interação entre pesquisados e pesquisado.” (SEVERINO, 2017, p. 133). Nesta pesquisa, utiliza-se a entrevista estruturada, que de acordo como Severino (2017, p. 134) permite elaborar questões "direcionadas e previamente estabelecidas, com determinada articulação direta. Com questões bem diretivas, obtém do universo de sujeitos, respostas também mais facilmente categorizáveis.”.

O presente estudo faz uso de dois roteiros de entrevistas estruturadas para que os entrevistados tenham possibilidade de explorar o tema proposto, que trata o trabalho decente e a evolução social da pessoa com deficiência, através do universo laboral.

A utilização da entrevista é a estratégia mais tradicional na pesquisa de campo, pois permite que o agente pesquisado possa manifestar seu entendimento e ponto de vista espontâneo quanto a temática investigada pelo pesquisador (NIELSEN, 2018).

Os temas explorados na entrevista, limitam-se ao assunto foco do presente estudo, onde o pesquisador foi quem conduziu a totalidade das entrevistas, em um formato exclusivamente individual, onde estavam presentes no ambiente da entrevista, apenas entrevistador e entrevistado.

Cada roteiro de entrevista destinou-se a buscar investigar e aproveitar a totalidade das potencialidades dos entrevistados, permitindo que estes manifestassem seu entendimento acerca do objeto de estudo, sem interferência em suas opiniões, tampouco julgamento realizado pelo entrevistador ou qualquer agente externo. Ao longo da entrevista, o pesquisador buscou sanar quaisquer dúvidas.

Os instrumentos de pesquisa utilizados nas entrevistas, encontram-se nos apêndices, sendo: “Apêndice 1” - compartilha o roteiro de entrevista empregado com os profissionais enquadrados como PCDs e “Apêndice 2” - apresenta o roteiro de entrevista que foi utilizado com os gestores dos profissionais com deficiência.

Visando validar os instrumentos de coleta de dados, propôs-se ao presente estudo a utilização de um pré-teste, valendo-se de um representante de cada um dos grupos pesquisados, pessoas com deficiência e gestores destes profissionais, dentro de uma das empresas pesquisadas.

Segundo Richardson (1999, p. 202), o pré-teste consiste, objetivamente, na “aplicação preliminar de um número reduzido de instrumentos aos elementos que possuem as mesmas características” da amostra selecionada para o estudo.

As entrevistas permitiram o acesso a uma gama variada de percepções e impressões aplicadas a temática do presente estudo, contando com a fala livre dos entrevistados, buscando demonstrar o contexto das empresas estudo de caso e do mercado de modo geral, através da visão de representante dos dois grupos de agentes inseridos no contexto pesquisado.

Assim como preconizado por Bardin (2016) e Richardson (1999), observou-se durante as entrevistas que não houve por parte dos entrevistados vieses, obliquidades, inconformidade quanto ao entendimento do que estava contido nas questões propostas.

Os instrumentos foram validados não sendo necessário reformular as questões.

3.2 ESTUDOS DE CASOS

Em relação aos estudos de casos Severino (2007, p. 121) destaca que esses se concentram em um caso particular, que deve ser representativo, para poder “fundamentar uma generalização em situações análogas, autorizando inferências.”. Ressalta, ainda, a importância de realizar anotações rigorosas e com máximo de proximidade à realidade observada, de forma a registrar e apresentar o resultado obtido em forma de relatórios qualificados.

As empresas estudos de casos desta pesquisa são consideradas referências no Brasil por desenvolverem projetos ligados a temática da diversidade e inclusão, considerados referência por institutos nacionais e internacionais de avaliação de práticas organizacionais.

Para Yin (2001, p. 19), as vantagens de se trabalhar com estudos de casos é a busca por respostas para perguntas “do tipo ‘como’ e ‘por que’, quando o pesquisador tem pouco controle sobre os eventos”. Além disso, os estudos de casos são aplicáveis quando “o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real.”.

3.2.1 As empresas estudos de casos

Os estudos de casos desta pesquisa envolvem duas empresas, ambas multinacionais, líderes de mercado em seus segmentos de máquinas e implementos com aplicações agrícolas, na área de infraestrutura e no tratamento florestal, ambas situadas na cidade de Indaiatuba/SP, sendo consideradas referência no Brasil no tema diversidade e inclusão, fortemente caracterizado no tratamento da pessoa com deficiência, reconhecida pelo “Guia Exame de Diversidade e Inclusão” do ano de 2019. Para a coleta de dados foi aplicada a técnica da entrevista estruturada aos colaboradores das duas empresas que possuam algum tipo de deficiência e, também aos gestores destas empresas, que possuam gestão direta sobre profissionais enquadrados como pessoas com deficiência.

A empresa identificada no estudo como “Empresa 01” é uma multinacional americana, com aproximadamente 200 anos de existência no mundo, sendo uma das 20 marcas mais valiosas do mundo e líder no segmento de máquinas e implementos agrícolas. Desde o ano de 1979, está operando no Brasil com o desafio de crescer junto com o País, uma vez que busca inspirar pessoas a inovar como modo de contribuição para o desenvolvimento. Com abrangência e capilaridade nacional e exportações que envolvem cerca de 50 países, a companhia mantém atualmente cinco fábricas, além de um centro de distribuição de peças, um escritório regional, como seu centro de inteligência e administração para a América Latina, um banco de fomento e uma divisão comercial para a área florestal, contando com aproximadamente seis mil funcionários divididos em seus diferentes negócios no Brasil.

No Escritório Regional América Latina, em Indaiatuba (SP), localizado a 100 km da capital paulista, está a sede latino-americana, que reúne todas as lideranças da empresa nos seus negócios em máquinas e equipamentos para agricultura, construção e indústria florestal, além do banco de fomento ao agronegócio – instituição financeira da empresa. Próximo ao escritório e do aeroporto de Viracopos, em Campinas (SP), está localizado um complexo de negócios da empresa, que compreende o Centro de Distribuições de Peças (CDP), o Centro de Treinamento e o Centro de Agricultura de Precisão e Inovação da companhia.

A segunda empresa pesquisada, foi identificada na pesquisa como “Empresa 02”. Trata-se de uma *joint venture*, concebida entre a “Empresa 01” e uma multinacional centenária japonesa, que ao unirem forças dedicam-se à fabricação de máquinas para os segmentos de infraestrutura e florestal. A parceria das duas companhias, inicia nas américas no ano de 2002, onde as atividades de vendas, marketing e muitas atividades de suporte aos produtos de Construção e Florestal foram concentrados na estrutura da “Empresa 01”. Juntas, as empresas

usam a distribuição de peças comuns, sistemas de informação e programas de treinamento e suporte, fornecendo mais valor aos clientes.

Como mencionado, a “Empresa 02”, caracteriza-se como uma *joint venture* 50/50 estabelecida em 1988, no estado do Iowa, EUA, e estabeleceu uma fábrica no Brasil no ano de 2011, elevando a produção, abastecimento e valorização do conteúdo de trabalho no território nacional. A companhia possui aproximadamente 300 funcionários em sua fábrica de Indaiatuba/SP, e conta com um quadro total de 2000 profissionais divididos em suas três unidades localizadas no Brasil, Estados Unidos e Canadá.

Importante mencionar que a “Empresa 01” possui uma obrigação legal de preencher 5% do seu quadro funcional com pessoas com deficiência, enquanto a “Empresa 02”, possui uma exigência de contar com 3% de sua força total de trabalho advindo da contratação de PCDs.

Além de cumprir integralmente as definições da lei de cotas, ambas as empresas possuem acompanhamento regular de seus profissionais enquadrados como PCDs por uma consultoria de orientação e aconselhamento de carreira, especializada neste perfil profissional, além de possuir um programa de desenvolvimento específico para pessoas com deficiência dedicado a evolução das competências técnicas e comportamentais, elevando as capacidades e potenciais de atingimento de novos desafios internamente.

Há de ressaltar-se ainda que as empresas possuem uma jornada anual de sensibilização para os gestores de PCDs, garantindo a compreensão quanto o seu fundamental papel no direcionamento das atividades compatíveis com as limitações de seu membro de time. Adiciona-se a este trabalho o entendimento de que a preparação do ambiente ao redor da pessoa com deficiência é um fator de sucesso na manutenção da carreira e da entrega deste profissional.

Os times de trabalho que irão receber pela primeira vez um profissional enquadrado como PCD, também possuem sensibilizações e o tratamento dos vieses inconscientes, que podem estar aplicados a interface diária com um profissional que possui uma aparente limitação, mas que trazem para a empresa capacidades e a diversidade fundamental para a inovação.

Por força de todo o exposto, bem como, por terem sido apurado mais de 600 horas de treinamento em todos os seus negócios no Brasil no ano de 2019, voltados para a totalidade de seu quadro laboral, as empresas estudos de casos demonstram-se em destaque no tratamento das pessoas com deficiência no universo do trabalho, desta forma, entende-se que há espaço para a contribuição no que tange a compreensão quanto as possibilidades de desenvolvimento, a evolução econômica e social da pessoa com deficiência, através do trabalho.

3.2.2 A amostra da pesquisa

A amostra da pesquisa caracteriza-se como não probabilística intencional. Neste tipo de amostra intencional os integrantes que formam a amostra "relacionam-se intencionalmente de acordo com certas características estabelecidas no plano". Os sujeitos da amostra "representam as características típicas de todos os participantes que pertencem a cada uma das partes da população." (RICHARDSON, 1999, p.161).

Os participantes da pesquisa são os responsáveis pelos setores onde encontram-se alocados PCDs nas instituições e colaboradores com deficiência que fazem parte do quadro de trabalhadores das duas organizações. Os participantes são representantes de ambos os gêneros, possuem variados níveis escolares, no entanto, todos com no mínimo ensino médio concluído, e podem ser enquadrados em distintas gerações por possuírem idade cronológica variadas, contudo, todos os entrevistados terão idade superior a 18 anos na data da realização do estudo, o que lhes concebia capacidade para a assinatura e auto representação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido constante junto ao “Apêndice C” constante na presente pesquisa.

Dessa forma, a amostra é composta por dois grupos de participantes: Grupo A e Grupo B. Os critérios de inclusão dos participantes na pesquisa aprovados pelo Comitê de Ética e Pesquisa da universidade são:

Grupo A:

- I. Ser gestor da “Empresa 01” ou “Empresa 02” com contrato de trabalho ativo até a data da entrevista;
- II. Ser gestor imediato de pessoas com deficiência nas empresas estudadas.

O perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa pertencentes ao Grupo A é apresentado no Quadro 03:

Quadro 03 – Perfil do Grupo A

Entrevistado	Empresa	Idade	Sexo	Nível de instrução	Formação	Área de atuação	Nº de PCDs no time
G 01	E01	40	M	Pós-graduação	Engenharia Mecatrônica	Operações	3
G 02	E01	37	F	Pós-graduação	Ciências Contábeis	Finanças	2
G 03	E01	39	M	Pós-graduação	Engenharia de Mecânica	Saúde e segurança ocupacional	4
G 04	E01	45	M	Pós-graduação	Engenharia Elétrica	Operações	4
G 05	E02	44	M	Pós-graduação	Engenharia de Produção	Engenharia de Manufatura	1
G 06	E01	39	F	Pós-graduação	Administração de Empresas	Logística	3
G 07	E02	44	M	Pós-graduação	Engenharia de Produção	Qualidade	1
G 08	E02	46	M	Pós-graduação	Engenharia Elétrica	Manutenção	1
G 09	E02	43	M	Superior Completo	Administração de Empresas	Suprimentos	3
G 10	E02	45	M	Pós-graduação	Administração de Empresas	Operações	1
G 11	E02	51	M	Pós-graduação	Economia	Finanças	1
G 12	E02	49	M	Pós-graduação	Engenharia de Produção	Operações	1

Fonte: Elaboração própria.

Através do apresentado no Quadro 03, é possível perceber que a amostra é composta por 12 gestores, sendo 5 da empresa 1 e 7 da empresa 2.

Nota-se uma predominância de gestores com formações na área de Engenharia e a presença de um a quatro PCDs nos times liderados pelos entrevistados. Há uma pluralidade de áreas dentre as atuações dos entrevistados, no entanto percebe-se uma concentração das áreas de operações e departamento de suporte direto a esta área, tais como Qualidade, Logística e Manutenção. A média de idade dos entrevistados é de 43 anos, o que denota uma predominância de líderes jovens e do sexo masculino, haja vista a presença de apenas duas gestoras na amostra coletada.

As entrevistas com o Grupo A foram realizadas nas dependências das empresas entre os dias 02 e 04 de junho de 2020, todas possuem o seu áudio gravado e foram colhidas as devidas assinaturas no termo acostado ao Apêndice C do presente estudo.

Grupo B:

- I. Pessoa com deficiência que tenha contrato ativo de trabalho até a data da entrevista na “Empresa 01” ou na “Empresa 02”;
- II. Ser maior de idade e possuir capacidade de auto representação;
- III. Possuir qualquer tipo de deficiência física, intelectual ou múltipla.

O perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa pertencentes ao Grupo B é apresentado no Quadro 04:

Quadro 04 – Perfil do Grupo B

Entrevistado	Empresa	Idade	Gênero	Nível de instrução	Deficiência	Classificação da deficiência	Área de atuação	Tempo de empresa
P 01	E01	44	F	Superior completo	Muletante	Física	Informática	5
P 02	E01	30	M	Pós-graduação	Cadeirante	Física	Vendas e Marketing tático	4
P 03	E01	36	M	Pós-graduação	Encurtamento de membro inferior	Física	Compras	2
P 04	E01	29	M	Superior incompleto	Nanismo	Física	Operações	2
P 05	E01	31	M	Pós-graduação	Visão monoocular	Visual	Finanças	3
P 06	E01	32	F	Superior incompleto	Perda auditiva aguda	Auditiva	Operações	4
P 07	E01	41	F	Superior completo	Membros inferiores - motricidade	Física	Saúde e Segurança do Trabalho	7
P 08	E02	48	M	Pós-graduação	Perda de motricidade fina	Motora	Programação de operações	15
P 09	E02	27	M	Ensino Médio Completo	Encurtamento de membro inferior	Física	Logística	3
P 10	E02	30	M	Ensino Médio Completo	Encurtamento de membro superior	Física	Logística	5
P 11	E02	38	M	Superior completo	Encurtamento de membro inferior	Física	Recursos Humanos	1

Fonte: Elaboração própria.

A partir do Quadro 04, percebe-se que participaram da pesquisa 11 profissionais com deficiência, sendo que oito possuem deficiência física, uma deficiência auditiva, uma deficiência visual e uma motora, distribuídos entre as duas empresas pesquisadas, sendo 64% trabalham na “Empresa 01” e 36% trabalham na “Empresa 02”.

Cabe ressaltar, que originalmente a amostra era composta por doze profissionais convidados a participar da pesquisa, no entanto uma profissional, representante do Grupo B, não se sentiu confortável em participar da presente pesquisa, relatando não se sentir disposta para conversar sobre inclusão de PCDs no momento da coleta de dados.

Quanto ao nível educacional, observa-se que dois possuem o ensino médio, dois possuem ensino superior incompleto, três possuem o ensino superior completo e quatro possuem pós-graduação.

No que tange ao tempo de empresa a maioria significativa de entrevistados possui mais que três anos de contrato de trabalho na “Empresa 01” e na “Empresa 2”, sendo que quatro dos entrevistados atuam em atividades industriais e os demais profissionais desempenham funções administrativas.

Percebe-se na amostra que apenas três entrevistadas são do sexo feminino, sendo que a faixa etária dos entrevistados varia de 27 a 48 anos.

Ainda que ocorra uma diversidade de deficiências, dentre os entrevistados, há uma ampla predominância de deficiências físicas, sendo que cinco dos profissionais possuem atrofia ou encurtamento de membros inferiores.

As entrevistas com o Grupo B foram realizadas nas dependências das empresas estudos de caso e de forma remota através da plataforma digital *Microsoft Teams* em junho e julho de 2020, todas possuem o seu áudio gravado e foram colhidas as devidas assinaturas no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) acostado ao Apêndice 3 do presente estudo.

As entrevistas permitiram o acesso a uma gama variada de percepções e impressões aplicadas a temática do presente estudo, contando com a fala livre dos entrevistados, buscando demonstrar o contexto das empresas estudos de casos, através da visão de representantes dos dois grupos de agentes inseridos no contexto pesquisado.

3.3 TÉCNICA DE TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

A partir da coleta dos dados, foi aplicada a técnica da análise de conteúdo, a fim de proceder com uma análise ampla quanto ao coletado. Para Souza Júnior (2010, p. 34), a técnica da análise de conteúdo “tem como objetivo compreender o que foi coletado” a partir de “dados provenientes de mensagens escritas ou transcritas” advindas dos instrumentos direcionados e utilizados para compreender “contextos para além do que se pode verificar nas aparências do fenômeno” pesquisado.

Segundo Bardin (2016, p. 15) a riqueza da análise de conteúdo repousa sobre “um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a ‘discursos’ [...] extremamente diversificados”, permitindo a pluralidade de opiniões sobre um estado situacional presente na sociedade.

Os dados coletados passaram por uma análise categorial, que consiste no desmembramento do texto capturado, em categorias que permitiram o agrupamento, por aproximação dos conteúdos analogicamente afeitos entre si.

Conforme leciona Richardson (1999, p. 223), a análise de conteúdo demanda componentes objetivos, para que fiquem explícitas as regras e procedimentos adotados permitindo que “a cada momento do processo” o pesquisador possa tomar decisões sustentadas nas suas categorias “para minimizar a possibilidade de que os resultados sejam mais um reflexo da subjetividade do pesquisador que uma análise de conteúdo.”. A técnica de análise de conteúdo, garante ao pesquisador testar diversos cenários e hipóteses permitindo “analisar todo o material disponível, tanto aquele que apoia as suas hipóteses quanto os que não apoiam” pautando-se sempre suas análises sustentadas nos requisitos de homogeneidade, não misturando critérios de classificação, exaustividade, classificar a integralidade do texto, exclusão, não classificar o conteúdo em mais de uma categoria e objetividade, codificadores distintos um só resultado (RICHARDSON, 1999).

3.4 TRATAMENTO DE DADOS

3.4.1 Elaboração de categorias

Superada a etapa de coleta de dados, a análise foi orientada a apresentar respostas ao problema e aos objetivos. Os dados coletados passaram por uma análise categorial que consiste no desmembramento do texto capturado, em categorias que permitiram o agrupamento, por aproximação dos conteúdos analogicamente afeitos entre si.

Segundo Silva e Fossá (2015, p. 8), “a análise categorial se respalda no fato de que é a melhor alternativa quando se quer estudar valores, opiniões, atitudes e crenças” partindo-se de dados qualitativos.

O método de criação de categorias seguiu o proposto por Bardin (2016), a partir da análise e leitura do conteúdo contraído através dos instrumentos de coleta, de onde se propôs uma codificação advinda da repetida ocorrência de palavras, por parte dos entrevistados, criando assim uma escala ascendente numérica, referindo-se estas ao ponto de partida proposto pelo autor sob a ótica de categorias iniciais.

A partir do conteúdo colhido nas entrevistas foi possível propor a criação de categorias iniciais e subcategorias, sendo estas emergentes a partir da fala livre e espontânea de cada entrevistado, capturada pelo pesquisador, consoante o proposto por Bardin (2016). Sendo assim, todas as categorias e subcategorias, foram elaboradas pós-fato, e o agrupamento foi realizado considerando a aproximação de conteúdos analogamente afeitos entre si.

3.4.2. Categorias iniciais

A finalidade de criação de categorias iniciais é a busca por apresentar de modo direto as primeiras impressões do universo pesquisado, dando visibilidade a repetição de termos durante o processo de captação do conteúdo (SILVA e FOSSÁ, 2015; BARDIN, 2016).

Foram geradas duas linhas paralelas a partir da aplicação de um instrumento orientado para gestores e outro para as pessoas com deficiência. O primeiro grupo de categorias iniciais foi construído a partir do instrumento de coleta voltado aos gestores, gerando um agrupamento de quatro categorias iniciais.

As categorias iniciais advindas do grupo de gestores entrevistados, estão representadas no Quadro 05.

Quadro 05: Categorias emergentes das análises das entrevistas – Gestores de profissionais com deficiência

	CATEGORIA
01	Processo seletivo e contratação de PCD
02	Desenvolvimento
03	Manutenção e conservação do posto de trabalho
04	Equidade

Fonte: Elaboração própria.

As 4 categorias iniciais advindas do grupo de gestores abrem espaço para uma análise preliminar, quanto ao conteúdo coletado, no entanto, a intenção originária remonta a busca por um cruzamento de visões, dos líderes que representam as empresas estudadas frente aos profissionais com deficiência.

Através do Quadro 06, pode-se perceber o grupamento de categorias iniciais dos profissionais com deficiência entrevistados, representada por igualmente seis elementos que apontam as palavras com maior repetição coletadas durante as entrevistas realizadas com esta população.

Quadro 06: Categorias emergentes das análises das entrevistas – Profissionais com deficiência

	CATEGORIA
01	Processo seletivo
02	Desenvolvimento
03	Inclusão
04	Acessibilidade
05	Equidade
06	Barreiras à inclusão

Fonte: Elaboração própria.

A partir do acolhimento das percepções das PCDs, e a possibilidade de grupamento de palavras chaves e expressões que conjugadas na pluralidade de vozes, permite-se o grupamento obtido. Deste modo apresenta-se na sessão seguinte, o conjunto de subcategorias elaboradas a partir da análise de conteúdo perseguida pelo presente estudo.

Preliminarmente nota-se uma convergência de percepções frente as temáticas de desenvolvimento e equidade, de onde há uma alta ocorrência da perspectiva tratamento igualitário e valorativo, configurando em uma aproximação de visões em ambos os grupos, mas que possuem peculiaridades e atributos complementares distintos.

Embora as categorias iniciais propiciem uma análise de conteúdo rica que aponta para caminhos de entendimento quanto a fala dos entrevistados, demonstra-se imperiosa a construção de categorias intermediárias, ou também chamadas subcategorias, permitindo um entendimento ampliado do material coletado.

3.4.3 Categorias intermediárias

Da inferência direta da percepção do entrevistador, advieram as apresentadas categorias iniciais, as quais foram nomeadas por grupamento simples a partir da ocorrência e receptibilidade de palavras, coletadas durante as entrevistas.

A construção do entendimento do conteúdo, progrediu a partir da aplicação do conhecimento adquirido ao longo da elaboração do estudo, principalmente do elaborado a partir do referencial teórico que apontou movimentos globais orientados para o tratamento da temática da pessoa com deficiência, sua evolução laboral e desenvolvimento humano e social por meio do mercado de trabalho.

Deste modo imergiram subcategorias do grupamento de percepções dos gestores entrevistados e do mesmo modo subcategorias advindas do grupamento de percepções dos gestores das pessoas com deficiência. O Quadro 07 apresenta o grupamento de subcategorias oriundas do grupamento de percepções dos gestores das empresas 01 e 02.

Quadro 07 – Subcategorias emergentes da análise de entrevistas – Gestores de pessoas com deficiência

	CATEGORIA	SUBCATEGORIA
01	Processo seletivo e contratação de PCD	a) Qualificação b) Compreensão quanto a sua limitação c) Preparo da equipe para receber um PCD
02	Desenvolvimento	a) Preparação da liderança b) Preparação do time c) Busca pela integração e inclusão
03	Manutenção e conservação do posto de trabalho	a) Estabilidade b) Gestão de performance c) Segurança quanto a progressão de carreira
04	Equidade	a) Remuneração b) Diversidade c) Igualdade de tratamento

Fonte: Elaboração própria.

O Quadro 07 demonstra de modo expandido a percepção do grupo de gestores entrevistados, ante as categorias iniciais oriundas da análise de conteúdo. As subcategorias, permitem, ao fim e ao cabo, a compreensão das dimensões as quais os gestores, por repetição de termos, demonstram a extensão de seu olhar aplicado a temática pesquisada.

A partir disso, foram geradas três categorias intermediárias para cada categoria inicial coletadas a partir dos entrevistados, representantes dos gestores das empresas.

A análise do conteúdo coletado junto as pessoas com deficiência, permitiu o grupamento de subcategorias as quais apontam caminhos interpretativos da percepção da PCD quanto ao universo laboral e empresarial o qual estão inseridos.

O Quadro 08 introduz ao estudo as subcategorias oriundas do grupamento de percepções dos profissionais com deficiência das empresas 01 e 02.

Quadro 08 – Subcategorias emergentes da análise de entrevistas – Profissionais com deficiência

	CATEGORIA	SUBCATEGORIA
01	Processo seletivo	a) Preconceito b) Resistência c) Distinção frente aos tipos de deficiência
02	Desenvolvimento	a) Investimento b) Preparação do ambiente c) Preparação da liderança
03	Inclusão	a) Comportamento da liderança b) Comportamento dos colegas
04	Acessibilidade	a) Adaptações físicas b) Abertura para a pluralidade
05	Equidade	a) Remuneração b) Tratamento igualitário frente a oportunidades c) Crescimento profissional
06	Barreiras à inclusão	a) Assistencialismo b) Discriminação c) cerceamento de oportunidades

Fonte: Elaboração própria.

Através do Quadro 08 as subcategorias emergentes das entrevistas com os profissionais enquadrados como PCDs, aprofundam o entendimento preliminar criado a partir das seis categorias iniciais. Para cada categoria inicial, desdobrou-se em três subcategorias atinentes aos objetivos de análise de conteúdo pretendidas pelo presente estudo.

Superada a criação das categorias e suas respectivas subcategorias, foi feito o entendimento de cada uma delas, para que fosse possível chegar à análise das entrevistas. O quadro 09 apresenta as categorias intermediárias criadas a partir da análise do conteúdo das entrevistas com os gestores de profissionais com deficiência.

Quadro 09 – Categorias iniciais e intermediárias – Gestores

1. Processo seletivo e contratação de PCD	a. Qualificação – Nível de escolaridade e experiência para as atividades propostas; b. Compreensão quanto a sua limitação – Autoconhecimento entendimento da sua condição; c. Preparo da equipe para receber um PCD – Abertura e entendimento do time;
2. Desenvolvimento	a. Preparação da liderança – Investimento em treinamento para líderes de PCD; b. Preparação do time – Ações de treinamento ou sensibilizações ao time de trabalho; c. Busca pela integração e inclusão – Acompanhamento continuado da equipe e liderança que recebeu o profissional PCD;
3. Manutenção e conservação do posto de trabalho	a. Estabilidade – Ausência de preocupação quanto a sua limitação e a sua entrega; b. Gestão da performance – Acompanhamento e devolutivas regulares sobre as entregas realizadas pelo profissional; c. Segurança quanto a progressão de carreira – Garantia de que a boa performance será recompensada independentemente da deficiência;
4. Equidade	a. Remuneração – Compensação financeira compatível com suas entregas e não com a sua deficiência; b. Diversidade – Ambiente de trabalho acolhedor a todos os profissionais independentemente das características pessoais do indivíduo; c. Igualdade de tratamento – Ausência de diferenciação no trato diário, por condição ou característica singular do agente;

Fonte: Elaboração própria.

Compreende-se a partir do Quadro 09 que os desdobramentos entre as categorias iniciais e intermediárias evidenciam a percepção da amostra gerencial entrevistada quanto ao momento enfrentado pela pessoa com deficiência dentro das empresas as quais cada entrevistado representa, enquanto a sua função de liderança.

O Quadro 10 apresenta as categorias iniciais e categorias intermediárias criadas a partir da análise do conteúdo das entrevistas com os profissionais com deficiência.

Quadro 10 – Categorias iniciais e intermediárias – Profissionais PCD

1. Processo seletivo:	a. Preconceito – Como manifesta-se na tomada de decisão quanto a escolha de um profissional PCD; b. Resistência – A imposição da contratação pode gerar dificuldades de aceitação genuína de um profissional PCD; c. Distinção frente aos tipos de deficiência – Limitações físicas leves, tendem a ser priorizadas em detrimento de outras deficiências;
2. Desenvolvimento:	a. Investimento – Aporte de recursos em preparar o entorno da PCD para acelerar a sua adaptação no ambiente laboral; b. Preparação da liderança – Treinamento e desenvolvimento para gestores de PCDs; c. Preparação do time – Desenvolvimento do time de trabalho o qual o PCD fará parte;
3. Inclusão:	a. Comportamento da liderança – Suporte e garantia de tratamento inclusivo; b. Comportamento dos colegas – Tratamento inclusivo e entendimento do valor da diversidade ao time;
4. Acessibilidade:	a. Adaptações físicas – Realização de revisão do espaço físico para o recebimento do profissional PCD; b. Abertura para a pluralidade – Visibilidade e percepção quanto as capacidades em detrimento das limitações;
5. Equidade:	a. Remuneração – Tratamento justo quanto a compensação de suas atividades laborais; b. Tratamento igualitário frente as oportunidades - Abertura para um tratamento justo ante as expectativas de melhora; c. Crescimento profissional – progresso de carreira dentro da empresa e oportunidade de evolução;
6. Barreiras à inclusão:	a. Assistencialismo – Custeio governamental; b. Discriminação – Falta de compreensão quanto a sua situação por si mesmo ou por terceiros; c. Cerceamento de oportunidades – Crenças limitantes que acabam por barrar o progresso do profissional;

Fonte: Elaboração própria.

O Quadro 10 apresenta seis categorias iniciais e suas respectivas dezesseis categorias intermediárias de onde é possível identificar uma certa proximidade de discursos, entre os entrevistados apontando para um caminho de convergência quanto ao que se refere a temática estudada.

As subcategorias indicam o estágio em que se encontra a inclusão social da pessoa com deficiência a partir da ótica das pessoas inseridas em duas organizações empresariais tidas como referência na inclusão de PCDs.

A fim de permitir uma melhor compreensão quanto ao coletado e construído enquanto categorias intermediárias de ambos os grupos de entrevistados, dividiu-se em duas sessões de análises de conteúdo. A primeira sessão dedica-se ao entendimento das categorias intermediárias geradas a partir das entrevistas com os gestores, dedicando-se a segunda sessão ao entendimento ampliado das categorias intermediárias das pessoas com deficiências.

O entendimento construído em cada sessão possui uma reflexão global em uma sessão dedicada ao cruzamento das duas percepções, PCDs e gestores, propiciando a resposta ao questionamento principal do presente estudo, de onde espera-se compreender se há intersecção entre o ODS 08 da Agenda 2030 e a lei de cotas para pessoas com deficiência.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir da aplicação dos instrumentos de coleta de dados e das respostas obtidas nas entrevistas, acredita-se que os instrumentos permitiram assegurar a validade e clareza das informações dos roteiros de entrevistas. Isso porque as perguntas foram respondidas adequadamente sem necessidade de interpretação para o entrevistado.

Assim como preconizado por Richardson (1999) e Bardin (2016), observou-se durante as entrevistas que não houve por parte dos entrevistados vieses, obliquidades, inconformidade quanto ao entendimento do que estava contido nas questões propostas.

Após realizar os encontros com os representantes do Grupo A e do Grupo B, neste tópico são descritos e analisados os resultados da pesquisa.

4.1. ANÁLISE DOS RESULTADOS – GESTORES DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA

4.1.1 Categoria 1 – Processo seletivo e contratação de PCDs

As organizações buscam acrescentar valor ao seu negócio a cada aquisição de um novo talento, que consigo trás uma bagagem cultural e competências que podem potencialmente trazer benefícios ao futuro da empresa.

O processo seletivo é um processo que contribui em muito para esta busca por talentos, mas nem sempre encontrar a pessoa correta para determinada função é uma tarefa fácil, por conta das aptidões técnicas, conhecimentos sobre determinada rotina e outros elementos que circundam as diferentes capacidades laborais (BURALLI, 2018).

Para Shein (2009, p. 148-150) enquanto o “processo seletivo possui função prioritária quanto a identificação de pessoas com aptidões chave para ocupar uma função” cabe aos gestores a tarefa de “identificar e aprovar aqueles que possuem maior similaridade quanto ao proposto pelo candidato e pela empresa”, ter uma visão preparada para conseguir atender a esta expectativa é uma das muitas questões ligadas à inclusão de um novo talento ao grupo empresarial.

Os representantes das empresas, manifestaram através de sua fala, que a intenção das companhias é sempre ter as pessoas alinhadas em termos de capacidades aos desafios propostos como pode ser evidenciado através das falas a seguir: G02 – “Aqui na empresa,

buscamos todos os dias termos pessoas que possam ocupar funções e cargos adequados com a sua capacidade, sejam elas PCD ou não.”. G03 – “[...] ter o *fit* cultural da empresa é fundamental, mas ter as competências do cargo é algo relevante.”. G06 – “A empresa busca identificar o melhor departamento e função para que o funcionário tenha a melhor produtividade e ainda tenha satisfação com a atividade a ser desempenhada, por que uma das obrigações da empresa a colaborar com a sociedade.”. G09 – “[...] é impossível esperar que uma pessoa que tenha alguma condição que limite a sua capacidade de executar uma atividade intelectual ou física, que ela o execute sem o devido treinamento e acompanhamento, por isso buscamos o mínimo via processo seletivo, para que possamos lapidar o talento aqui dentro.”. G11 – “[...] o estudo de compatibilidade de atividades ele deve ocorrer antes da entrada do profissional, analisando questões objetivas e subjetivas como um todo [...] questões ambientais e de segurança do trabalho devem ser prioritárias.”.

O processo de contratação de um profissional exige a real percepção, por parte da liderança, quanto ao encontro dos elos interno e externo da organização gerando uma intersecção entre a incidência de desejos e necessidades, parte pelos anseios do profissional, parte, pelas carências da empresa, que busca no mercado de trabalho competências que agreguem valor ao seu negócio, gerando potencialmente impactos positivos no contexto social da comunidade a qual a empresa está inserida. Neste sentido, leciona Bahia (2006, p. 23-26) “contratar um profissional para os quadros funcionais de uma organização” possui o condão de “abrir a porta para que muitas realizações pessoais e sociais sejam satisfeitas através da atividade útil” de desenvolver um papel fundamental para a plena realização dos anseios “sociais, criativos, individuais da condição humana enquanto ente relacional na sociedade expandida” que envolve e circunda o cidadão.

Corroborando este pensamento Vivarta (2003, p. 48) ao deflagrar que o trabalho “permite o indivíduo exercer em plenitude seus desejos tornando isso algo concreto e que possa atingir o respeito esperado pela comunidade o qual está inserido”, para o autor, este tipo de condição acompanha os seres humanos desde os períodos remotos em que “convivíamos em aldeias, pólis e outros formatos rudimentares de sociedade”, onde aqueles que conseguiam exercer uma função laboral, eram considerados em um “patamar diferenciado de merecimento em pertencer” à sua comunidade.

A preocupação das companhias com a função social, frente o ecossistema empresarial o qual está inserida é algo presente nas empresas pesquisadas, isso pode ser concretizado pelas expressões utilizadas na sequência pelas entrevistadas: G01 – “Nas

primeiras semanas que temos os PCDs aqui, buscamos entender como ele se percebe frente aos demais colegas [...] isso não tem a ver com a sua função, mas como o indivíduo lida esta pessoa.”. G04 – “[...] o entendimento da pessoa, e mais, a aceitação da sua condição é algo que me preocupa, porque, a pessoa que não se aceita ou que tem preconceito com isso, enxerga as vezes preconceito em todos os atos dos colegas.”. G06 – “A pessoa que passa por entrevista comigo [...] sempre é questionada qual o entendimento dela quanto a sua deficiência [...] Pergunto isso por que a deficiência ela não pode estar nem na sua mente, nem no coração, se não a limitação será ainda maior do que de fato ela é, tem que ser apenas uma deficiência física [...] se isso for alinhado desde o início, não haverá problema quando a percepção dela dentro do time, nem com ela mesma.”. G10 – “Estar atento ao olhar do profissional com deficiência sobre o time e do time com o PCD é papel prioritário do gestor [...] eu mesmo já precisei aplicar medidas disciplinares, por conta de deboche [...]”. G11 – “Sempre que contrato uma pessoa para trabalhar em minha equipe [...] busco entender se a empresa pode de alguma maneira contribuir com a carreira e vida desta pessoa [...] se não houver troca entre competências entregues e realização pessoal, hoje em dia as pessoas não ficam mais na empresa.”.

Conforme apresentado ao longo do referencial teórico as práticas integratórias devem ser consideradas o primeiro passo para a inclusão social, entretanto para que se consiga progredir de modo virtuoso é necessário dar-se passos ainda mais largos rumo a inclusão social. Neste sentido a criticidade da avaliação ambiental é um momento crítico na contratação de uma pessoa com deficiência (BAHIA, 2006; SILVA e BERNADINELI, 2017).

Pensar a inclusão sob a ótica das adaptações estruturais realizadas nas organizações, permite compreender que são necessários ajustes estruturais propiciando o acesso da PCD às condições necessárias para uma entrega valorativa e comparável com o conteúdo de trabalho de uma pessoa que não possui aparente limitação física ou intelectual para o desempenho de sua atividade. Este conjunto de equipamentos inclusivos, devem ser percebidos pela liderança como algo fundamental para que o profissional com deficiência possua condições para o desempenho de seu papel com segurança nas dependências da empresa.

Para que a PCD seja incorporada ao time de trabalho e para que as práticas inclusivas sejam potencializadas, são realizadas algumas avaliações do posto de trabalho e do ambiente laboral, para que sejam atendidas as necessidades das organizações pesquisadas, bem como da pessoa com deficiência, ora contratada: G07 – “Eu gosto sempre de alinhar com o RH

e com a área de EHS² quais os limites de esforço e coisas do tipo [...] tudo o que não quero é que a pessoa prejudique a sua saúde no trabalho.”. G08 – “[...] a proximidade de um banheiro adaptado para o membro da minha equipe é fundamental, então preciso olhar para isso com prioridade.”. G09 – “Existem casos em que é necessário um ajuste no posto de trabalho ou uma correção na área para que possamos receber melhor os PCDs [...]”. G12 – “Temos que ter sensibilidade e olhar atento para pegar se alguma coisa poderia ser melhorada para eles (PCDs).” (grifo nosso).

Libertar-se da condição limitante que acompanha as pessoas com deficiência é um elemento que aliado ao autoconhecimento e a crença em sua capacidade, permitem ao indivíduo evoluir rumo ao sonhado posto de trabalho. Conseguir acessar a este arcabouço presente em todas as pessoas independente de sua condição física ou intelectual precisa ser o entendimento de todos os envolvidos em um processo de seleção para PCD, desde o seu princípio (CAMARGOS, 2008; GOLDFARB, 2007; SÉGUIN, 2002).

Consoante ao apresentado nas narrativas dos gestores de PCDs e o referencial teórico acostado ao presente estudo, percebe-se que existe um número significativo de elementos objetivos e subjetivos a serem percebidos pelos contratantes de pessoas com deficiência que superam a análise técnica e comportamental, muitas vezes vistas como fundamentais para o sucesso de um processo seletivo. Inobstante este tipo de análise seja vital para a manutenção dos quadros de talentos das organizações, há de se perceber a importância das avaliações ambientais para que a contratação de PCDs seja igualmente exitosa e garanta um contrato de longo prazo que traga benefícios para a empresa contratante e a PCD contratada.

Como desafios no processo seletivo de pessoas com deficiência os gestores ponderam que: G03 – “[...] consigo ver pessoas que tem uma autoestima elevada e que se colocam bem na entrevista, mas não dá para dizer que são todos [...]”. G05 – “Tem pessoas que se colocam em condições de inferioridade desde a primeira pergunta, mas outros, que lidam melhor com a sua limitação [...] isso varia de pessoa para pessoa, mas junto com o nosso entendimento da deficiência como gestor, é necessário ‘casar’ com o entendimento do candidato quanto a sua situação [...]”. G06 – “[...] conseguir o candidato que consiga se libertar da própria deficiência, este acho que é o maior detalhe que a empresa precisa ir a fundo [...] porque muitos se encostam na própria deficiência e acham que aquele é o limite dele, então a gente tem que achar um candidato que não tenha limite, nem na mente, nem no coração [...] a

² Sigla para definir a área de *Environment, Health and Safety* – traduzido para o Português como sendo Saúde, Segurança e Meio Ambiente.

gente tem pessoas bastante maduras, que já passaram uma fase de compreender a sua deficiência e estão com portas abertas para atravessar esta barreira, mas tem muitos ainda que colocam uma barreira nele mesmo [...] depende muito de como a família lida com isso, como ele se enxerga dentro da sociedade, o que eu observei é que a pessoa que tem uma deficiência física, mas que tem uma família por trás, ele se desenvolve muito melhor [...]”. G08 – “Ter espaços adaptados a todas as deficiências é uma dificuldade neste processo [...]”. G12 – “Eu vejo as questões de estrutura como sendo um desafio para que tenhamos uma diversidade maior de deficiências no chão de fábrica.”.

Um componente chave no acesso ao mercado de trabalho por PCDs é o desenvolvimento de suas competências antes mesmo de candidatar-se a uma posição dentro de uma empresa.

Neste sentido, Fonseca (2006, p. 99-101) deflagra que “o processo de desenvolvimento da pessoa com deficiência possui mais ‘curvas’ do que linhas retas” haja vista as “dificuldades em seu caminho para acessar uma sala de aula, seja ela no nível escolar que for” por conta do esforço em ter que “adaptar-se ao mundo educacional pouco adaptado e inclusivo” o que torna a sua jornada ainda mais árdua.

Neste diapasão, Laraia (2009, p. 38) e Ross (2000, p. 73) convergem no entendimento de que o mundo pouco adaptado coloca as pessoas com deficiência em um patamar pouco estimulado a buscar qualificar-se para ter condições de igualdade frente a outros candidatos, muitas vezes este tipo de ausência de qualificação, por não frequentar bancos escolares, é visto pelas famílias como uma consequência de uma necessária proteção aos filhos, filhas, irmãos e outros familiares para os quais guarda-se um afeto protetivo, que se mal dosado, pode ser excludente e retirar a capacidade de competição em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

A baixa qualificação dos candidatos com deficiência, algo que trás dificuldade para a inserção e desenvolvimento da PCD no mercado de trabalho, foi narrado por quatro gestores, como algo muito presente no dia a dia da liderança, através de suas falas: G02 – “Conseguir pessoas com deficiência com uma boa qualificação é muito difícil, em nenhuma empresa que trabalhei, encontrei um grupo de PCDs que eu pudesse promover.”. G05 – “Nos dias de hoje, consigo entender porque muitas empresas não conseguem fechar as suas cotas [...] é difícil achar um PCD que tenha investido em sua carreira [...] ter uma visão de carreira, e mais, do seu papel nisso é difícil [...]”. G07 – “Existe uma dificuldade grande de conseguir ‘casar’ PCDs que se desenvolveram academicamente e que topem trabalhar funções mais operacionais ou ainda

PCDs que não investiram na carreira e que querem crescer internamente.”. G09 – “[...] eles (PCDs) têm uma crença de que a firma deve dar a eles todos os seus passos de progresso e isso não é uma verdade nem para não deficientes, você precisa investir primeiro para depois colher.” (grifo nosso). G11 – “Queria muito ter na minha equipe um supervisor PCD, mas a dificuldade existe em conseguir uma pessoa com formação suficiente para o cargo [...] eu acho isso uma pena, mas é a realidade.”. G12 – “Conheço pessoas que são excelentes comportamentalmente, mas que não investiram e cuidaram muito da parte acadêmica [...] isso acaba colocando funções operacionais a disposição deles (PCDs).”.

No campo das dificuldades para a inclusão da pessoa com deficiência dentro das empresas, os gestores analisam que é importante preparar o entorno da PCD para melhor acolhimento: G01 – “Falar, treinar e preparar a equipe é fundamental [...]”. G03 – “[...] eu tento mostrar para eles (time) que todos somos diferentes de alguma maneira.”. G06 – “A baixa qualificação e a maturidade da equipe para absorver esta pessoa que tem esta deficiência, por que não simplesmente contratar tem que preparar o ambiente para receber esta pessoa.”. G08 – “Os terceiros da limpeza, da segurança e do restaurante precisam ser preparados também para lidar com este tipo de população, senão a empresa faz um monte de coisas e um PCD não consegue se servir no refeitório sozinho [...] isso é algo que a empresa precisa ficar atenta.”. G10 – “Mais do que nos prédios, precisamos mudar a cabeça das pessoas que não tiveram contato com o assunto e que por isso não sabem se comportar frente a um PCD no time [...] dedicar tempo nas reuniões para desmistificar fantasias sobre a capacidade do colega é uma pauta fixa pra mim.”.

Dois gestores narram, que um elemento que dificulta em alguns casos a inclusão da pessoa com deficiência dentro da organização, deve-se ao fato de que nem todos os líderes da empresa, possuem PCDs em seus times. Isso fica evidente através dos trechos transcritos a seguir: G07 – “Eu entendo que todos os gestores deveriam ter esta experiência ao longo da carreira [...] ter PCDs é algo que desafia o líder todos os dias.”. G12 – “[...] o problema a ser superado para que a empresa toda seja mais inclusiva, é que em alguns casos, somente poucos gestores têm em sua equipe pessoas deficientes, se em cada área tivéssemos pelo menos um PCD a empatia seria maior na minha opinião.”.

Através dos trechos transcritos das entrevistas, os desafios ao redor do acolhimento da pessoa com deficiência pelo ambiente laboral, residem em parte no tratamento despendido pelas empresas, através de seus líderes, porém, há uma carga de preconceito a qual o agente carrega em si próprio ao tratar a sua própria condição.

Segundo Goldfarb (2007, p. 122), lidar com o preconceito próprio pode ser um dos maiores desafios da pessoa com deficiência, porque “o sentimento de autopiedade, ainda é muito presente neste perfil pessoal.”.

Corroborando com este entendimento Freitas (2017, p. 56), porquanto “ainda que a sociedade e o universo jurídico/laboral tenha evoluído” existem verdadeiras “amarras internas da pessoa que precisam ser superadas sem a delegação para uma empresa ou órgãos do governo” dedicados a acolher as demandas específicas das pessoas com deficiência.

Preparar o ambiente laboral para receber as pessoas com deficiência e garantir que todo o seu potencial, possa ser colocado a serviço do seu desenvolvimento é uma expectativa de diversos autores e igualmente demonstrou-se uma preocupação dos gestores representantes das empresas.

Compreender que existem pessoas que por força de sua condição podem sentir-se debilitadas ao exercer determinada atividade é fundamental, bem como, compreender os esforços realizados por parte das empresas nas adaptações ambientais por parte do profissional com deficiência, igualmente é algo esperado nesta relação (COSTA et al., 2016; COUTINHO et al., 2017; OLIVEIRA e REZENDE, 2017).

Cabe a reflexão, com base nos relatos capturados nas entrevistas, sobre a carga recebida pelas empresas, advindas das famílias e das próprias pessoas com deficiência, quanto a sua absorção no ambiente organizacional, independentemente de fatores psicológicos e auto aceitação da PCD quanto a extensão de sua condição limitante e suas virtudes a serem colocadas a serviço de uma posição remunerada.

Os relatos colhidos neste tópico revelam um alinhamento com o ODS 08, principalmente na meta 8.5 fortemente quanto ao acesso ao “emprego pleno e produtivo e trabalho decente” fortalecendo ainda a busca por incluir as “pessoas com deficiência” em suas ambições de acesso a “remuneração igual para o trabalho de igual valor”.

4.1.2 Categoria 2 – Desenvolvimento

Uma das alternativas para que sejam contornados, tanto as oportunidades, como as dificuldades trazidas pelo processo de seleção, introduzidos pelos gestores, é o investimento em desenvolvimento das pessoas envolvidas na contratação e desempenho de atividades, junto a pessoa com deficiência.

Garantir que toda a comunidade de sustentação da PCD, contribua na manutenção de sua motivação e inclusão nas atividades dependem do investimento em capacitação dos

times, líderes e demais pessoas presentes no contexto da empresa (ARAÚJO E SCHMIDT, 2006; BAHIA, 2006).

Estas afirmativas ficam claras através das falas dos gestores, transcritas a seguir: G03 – “Treinar e sensibilizar a todos para que a pessoa se sinta acolhida é uma ação que tem contribuído [...] em outras experiências que tive, as lideranças não deixavam tão claramente qual era a nossa responsabilidade enquanto gestores, estas sensibilizações não deixam dúvidas quanto as expectativas.”. G04 – “De uns tempos para cá eu percebo que a empresa veio investindo bastante em comunicação e treinamento e as fotos de funcionários utilizadas ajudam a aproximar bastante os colegas do tema.”. G06 – “Muita instrução e muito diálogo, com o time e com o novo funcionário [...]. Não o colocar como uma peça especial dentro da equipe, você não tratar ele como uma pessoa especial, ele precisa ser tratado como todos [...] assim, ele se sente incluído e as pessoas também incluem ele [...] eu acredito que isso parte chave, assim como o diálogo sistematicamente, diariamente [...]. A instrução tem que ser para todos, líderes, equipe e demais áreas, para que ambos possam tratar ele de modo adequado e que ele **(PCD)** se sinta acolhido dentro da empresa de modo muito natural.” **(grifo nosso)**. G09 – “Nós **(gestores)** precisamos de todo o suporte possível, do RH, de treinamentos e tudo o mais a disposição, por que hoje a universidade e cursos de líderes dificilmente falam sobre este assunto [...] o único lugar que resta para aprendermos é na prática e aí faltam ferramentas para poder contornar questões pessoais, frustrações, dificuldades em geral [...] o PCD não tem dificuldades diferentes dos outros funcionários, o problema é que a solução que eu tenho para um outro funcionário **(não enquadrado como PCD)**, não resolve o problema de um PCD [...] Se eu digo para um funcionário para ele se qualificar, preciso resignificar para ele o que é se qualificar [...] a compreensão é outra e por isso a forma de abordar precisa mudar também.” **(grifo nosso)**. G10 – “No início eu via os treinamentos como algo chato, porque eu não tinha PCD na minha equipe [...] hoje vejo que não haveria meios para que eu liderasse um PCD sem este tipo de preparação.”.

Conforme leciona Ribas (2003, p. 16-19) quando o mundo, nos diferentes cenários passa a “visualizar a presença da pessoa com deficiência dentro da sociedade ela passa a aprender junto com estas pessoas o valor de conceder espaço” para que todos possam conviver de modo harmonioso. Segundo o autor, “entender que não só a pessoa com deficiência precisa aprender a conviver com a sua deficiência”, mas sim, “o mundo ao redor precisa aprender igualmente em como dar espaço para este cidadão” que possui necessidades diferentes, mas em

muitos outros fatores, “exatamente as mesmas pretensões de qualquer outra pessoa” ser reconhecido como um ser humano capaz.

Neste diapasão, demonstra-se importante que os incentivos à construção de uma sociedade inclusiva não se limite a relação de trabalho, ou de necessidade de atendimento de uma cota laboral, mas sim se estenda para dentro da sociedade demonstrando que existem “cotas” para PCDs fora das empresas através de lugares prioritários dentro de espaços coletivos, através de vagas de estacionamentos, sejam estas em locais públicos, quanto em áreas privadas ou ainda através da necessidade de acesso a educação inclusiva e aos eventos culturais que permitem o desenvolvimento intelectual da pessoa com deficiência, porém, este conjunto de elementos garantidores dentro da sociedade e via de regra, fora da empresa, asseguram a inclusão da PCD.

Compreender que estas concessões públicas, não são benefícios proporcionados para a garantia de vantagens ou mordomias aos PCDs, mas sim instrumentos que permitam que se alce condições de equidade em todos os espaços de convívio a estes indivíduos. Entregar ao PCD estes instrumentos inclusivos, sem que haja a conscientização dos demais membros da sociedade, prejudicam a garantia de disponibilidade e respeito a estes espaços. Educar as pessoas quanto a não utilização destes equipamentos, caso não se enquadre como pessoa com deficiência, é vital para que o acesso em momento de necessidade lhes sejam garantidos.

Justamente por força das percepções dos ganhos com os processos de desenvolvimento, estes vão para além da liderança, progredindo para os colegas no entorno do PCD, como exemplificado pelos trechos colhidos a seguir: G01 – “Quando começaram a ocorrer as sensibilizações eu tinha que forçar um pouco o assunto com meu grupo, percebia pouca motivação [...] foi a partir da fala de alguns outros colegas, quanto aos ganhos que os times de modo geral estavam percebendo e a emoção das pessoas que participavam de oficinas vivenciais, que motivaram as pessoas a participar [...] eu enxergo muita mudança no meu time no que diz respeito a empatia hoje.”. G03 – “As vezes tenho que pensar com carinho quem liberar para as palestras, por que em mais de uma situação estava com o time todo lá e o departamento ficou vazio [...] todos querem participar.”. G04 – “Eu descobri através do meu time uma outra forma de desenvolver pessoas [...] que é através da emoção [...] nas sensibilizações todos voltam para o setor com os olhos inchados (**por chorar**) ao ouvir as dificuldades que um colega PCD enfrenta ou a mãe de um PCD, as pessoas conseguem se colocar no lugar do outro (**grifo nosso**).”. G11 – “Os treinamentos trazem para o nível de consciência coisas que achamos que sabemos, mas que na verdade somos movidos pelos vieses

que todos nós carregamos internamente.”. G12 – “Foi a partir de um treinamento e da emoção da fala de um colega PCD que eu me senti mais conectado com o assunto e me prontifiquei no RH para ter um PCD no meu time [...] hoje não perco um treinamento ou sensibilização e percebo que o meu time também não [...] eu acho que motivados pela oportunidade de aprender como lidar com o colega especial.”.

Os ganhos do processo de desenvolvimento podem inclusive contribuir para comportamentos fora dos limites da empresa, no âmbito da inclusão como a narrativa a seguir: G04 – “Meu olhar hoje está mais preparado para lidar com as necessidades de pessoas com deficiência nos mercados, calçadas e na universidade [...] inclusive passei a ver como o mundo não é adaptado para estas pessoas.”.

Para Araújo (2017, p. 61), não há outro caminho para que o “entorno dos seres humanos se transformem, se não através da educação.”. As práticas e a realidade vivida pelo indivíduo, constroem uma base cultural, no entanto a educação contribuirá para a evolução enquanto pessoa, cidadão e em sentido mais amplo, enquanto membro singular pensante no globo terrestre. Como poderia ser diferente dentro de uma empresa onde o olhar aplicado a atividade laboral, define-se pelo penso colocado a serviço das rotinas cotidianas dos ambientes de trabalho?

Aliar o desenvolvimento profissional do entorno na jornada de inclusão das pessoas com deficiência no universo do trabalho, permite que o PCD ao entrar na empresa perceba o acolhimento necessário para contribuir com o novo empregador, sendo assim, todos os esforços possíveis para que a pauta da diversidade e inclusão seja uma realidade no dia a dia da empresa não devem ser medidos (SILVA, 2011).

Exigir das pessoas que a inclusão ocorra apenas pela contratação de pessoas com deficiência demonstrou-se ineficaz quanto a derrubada do preconceito e vieses que, como já dito, atrapalharam em muito o entendimento das potencialidades da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, restando a dimensão desenvolvimento como elemento chave para a necessária evolução pautada na inclusão social através do trabalho para a pessoa com deficiência (PASTORE, 2000; VIDEA, 2016; OLIVEIRA e RESENDE, 2017).

Neste sentido, se faz necessário compreender que há de se construir uma rede de sustentação para a PCD após a sua contratação permitindo que a experiência dentro de uma organização possa ser duradoura e frutífera, pavimentando uma carreira profissional da qual a pessoa com deficiência orgulhe-se, deseje evoluciona-se e cada vez mais sinta-se parte da sociedade a qual está inserida (OLIVEIRA, 1999; NERI, 2003; LARAIA, 2009).

Corroborar com esta afirmativa Séguin (2002, p. 81-83) ao afirmar que “todo o grupo vulnerável precisa de estímulos constantes para que busque a sua evolução” caso o contrário “o projeto de socialização ou inserção social naufraga antes mesmo de partir deixando a costa” haja vista que as pessoas enquadradas como minorias na sociedade brasileira “via de regra não possuem em seu entorno familiar, tais ambições evolucionistas” o que acaba por dificultar ainda mais o desafio da inclusão social por meio do trabalho e outras atividades que exijam o empenho e dedicação do agente oriundo deste sistema de exclusão.

A parcela que cabe a esta categoria, denominada desenvolvimento, pesa em muito no sucesso da inserção da PCD no mercado de trabalho, tendo em vista, que a preparação do entorno do indivíduo, exige tanta ou mais atenção que as próprias exigências profissionais atribuídas as competências de um profissional PCD para ocupar um cargo de trabalho.

Tornar este ciclo de desenvolvimento através de treinamentos, sensibilizações e experiências vivenciais de desenvolvimento, mostrou-se relevante através da fala dos gestores entrevistados. Sendo assim, demonstra-se importante replicar em outras empresas as ações adotadas pelas empresas entrevistadas como modelos que vem dando certo para o desenvolvimento de gestores e times que recebem um profissional PCD em seu contexto laboral, bem como para a própria pessoa com deficiência a quem carece de iniciativas de alavancagem de suas potencialidades, segundo apresentado no referencial teórico da presente pesquisa e que assim dará acesso ao trabalho digno, sustentado e crescimento econômico de modo consistente para a PCD.

4.1.3 Categoria 3 – Manutenção e conservação do posto de trabalho

Em um mundo pautado pelo capitalismo, como modelo econômico, é muito difícil falar-se em estabilidade no emprego. Mesmo dentro das instituições públicas, onde construiu-se os conceitos de não remoção da função pública, com os chamados planos de carreira e salvaguardas jurídicas, com a alternância política e as aquisições de empresas públicas por empresas privadas ao longo da história, percebe-se o enfraquecimento deste tipo de configuração laboral mais estanque (CAMARGOS, 2008; BARBOSA et al., 2015; AZEVEDO NETO, 2015).

Entretanto uma dimensão para que o trabalho digno, possa gozar do todo de sua expressividade, minimamente as pessoas devem sentir-se seguras dentro do ambiente laboral, sem contarem com a ameaça constante da perda potencial de sua ocupação (ARAÚJO, 2006; RIBEIRO, 2019; SACHS, 2019).

Fica evidente através das falas transcritas a seguir que os gestores percebem esta situação como algo que pode ser prejudicial para a PCD e para a empresa, caso não seja bem gerenciado: G02 – “As flutuações no mercado em que estamos inseridos, e que é muito dinâmico, é importante que seja compreendido por todos os funcionários, não importando o seu nível ou função desempenhada [...] ter a consciência de que todos nós estamos sendo medidos pela nossa performance e entrega diária, também é importante [...] caso o contrario o funcionário pode entender que somente por estar em uma empresa como a nossa [...] é suficiente para que nunca mais tenha que procurar outro emprego.”. G03 – “Nós tentamos demonstrar na prática a importância de uma avaliação de desempenho, mas muitas pessoas não viveram isso antes de chegar aqui [...] então apresentar critérios objetivos para que a performance seja medida ainda é um desafio.”. G04 – “[...] transparência sobre o que acontece no negócio e que todos podemos perder nossos empregos durante uma crise como a que estamos vivendo é importante [...] não vejo que um PCD com limitação física possa ter dificuldade em compreender isso [...] o mesmo não pode-se dizer sobre um *PCDI*³.”. G05 – “A empresa pode prejudicar-se caso o profissional não compreenda que a performance é um elemento chave para a permanência na companhia [...] isto é um item que não podemos nos omitir jamais, principalmente para um PCD [...] que pode, não digo que todos são assim, mas eles (**PCDs**) as vezes confundem a cota com estabilidade e são coisas distintas uma coisa da outra.” (**grifo nosso**). G09 – “Eu indico pessoas que já estão aqui na empresa a mais tempo para que elas (**PCDs**) possam conversar sobre carreira [...] é um fato que eles são mais desconfiados e muitos tem a crença de que não terão as mesmas oportunidades de crescimento por ser PCD.” (**grifo nosso**). G10 – “Alguns chegam com medo de ir pra rua por qualquer erro e as vezes tentam esconder alguma falha, independente se é pequena ou grande [...] eu tento demonstrar que isso pode impactar na confiança na pessoa.”.

As questões relacionadas a gestão adequada da performance, também é um fator fundamental para que o profissional, independente de se ter uma limitação ou não, possa sentir-se comprometido e entendendo as possibilidades de progressão de carreira dentro da empresa (ELKINGTON, 2012; COUTINHO et al., 2017; COHEN e MOODLEY, 2012).

Desta forma, percebe-se que as empresas pesquisadas possuem os processos estruturados o que beneficia a gestão e avaliação da performance, apoiando assim a progressão dentro da carreira desempenhado pelo profissional. Esta afirmativa pauta-se na narrativa

³ *PCDI* é uma sigla interna utilizada pela empresa para a definição de Pessoa com Deficiência Intelectual. No Brasil a Empresa 01 possui uma taxa alta de contratação, em unidades em estados fora da cobertura do presente estudo, deste perfil profissional, sendo majoritariamente profissionais com Síndrome de Down.

apresenta a seguir: G06 – “O que a gente trabalha, e acho que isso muito das empresas de modo geral, o que queremos é a busca pelo crescimento profissional das pessoas [...] então, não é por que ela entra em uma função que ela vai ficar somente limitada aquela atividade [...]. A parte inclusiva é você vislumbrar o crescimento desta pessoa com deficiência em outras atividades e isso a gente pratica [...] não é porque ele tem uma deficiência física que ele está limitado a praticar algumas atividades que não permita ele crescer e ter um plano de carreira dentro da própria empresa [...] vai muito do gestor e da empresa, proporcionar e fazer estas aberturas [...] a avaliação de desempenho, que possui um ciclo próprio anual aqui dentro, permite corrigir a rota e posicionar [...] o liderado, para que ele possa crescer, que é o sonho de todo o gestor, ver o seu time superando a ele próprio [...] não temos distinção na hora de avaliar se a pessoa tem deficiência, ou se não tem, se tem este ou aquele credo religioso [...] o mais importante nesta hora é o potencial da pessoa, que é medido anualmente, via avaliação de performance [...]. Esta avaliação ela é a mesma independentemente de ser PCD ou não e o formulário padrão ele é explicado e compartilhado com todos no início de cada ciclo, para que as regras sejam claras para todos [...]”.

O compromisso com o desempenho individual dos seus liderados, é um comportamento chave para que o progresso almejado pelo time, possa ser uma realidade dentro das organizações alavancado pelo líder (FREITAS e MARQUES, 2009).

Apontar os caminhos a serem seguidos pela pessoa com deficiência dentro da organização, garantindo um retorno concreto sobre a sua performance, colabora em muito no ganho da estabilidade da relação de trabalho. A fala a seguir demonstra como é enfrentado o tema internamente: G12 – “Duas vezes por ano eu converso sobre a performance e o *feedback* ele é entregue tentando colocar as pessoas nos trilhos [...] existem vezes que nós temos que ser um pouco mais firmes, mas sempre demonstrando que só depende deles ter uma carreira longa na empresa [...] eu tento demonstrar que também comecei de baixo e que esta é a história de todos os líderes da empresa [...] o fato é que ainda percebo um pouco de expectativa por parte do meu time que eu ‘abra as portas para eles’ [...] e a verdade é que eu consigo abrir as portas para a minha carreira e trabalho para orientar e apontar caminhos para que cada um abra a sua [...] esta é a força do *feedback* [...] *feedback* é um presente que se dá ao outro.”.

Ter um horizonte de crescimento pautado em certezas de um futuro na organização permite ao profissional planejar a sua vida, organizando-se para um ambiente que não lhe tem apenas pela cota ou por uma exigência legal, mas sim permitindo concretizar um elemento chave para o trabalho decente pautado nas liberdades reais das pessoas como preconizado por

Sen (2010). A fala do gestor a seguir ilustra este compromisso: G09 – “Temos muitos exemplos de pessoas bem-sucedidas e falo para meu liderados que o próximo a sentar na minha cadeira deveria vir de dentro do nosso grupo [...] quando converso individualmente instigo o ‘**nome do profissional**’ para que ele seja o primeiro gestor PCD de toda a empresa [...] quero que ele tenha este objetivo [...] porque eu sei que isso é possível e só depende dele, mas não posso acreditar sozinho nisso.” (**grifo nosso**).

Da mesma forma, entende-se que o papel do líder em transmitir certezas para o seu grupo de liderados, colabora em muito com o senso de pertencer e segurança frente a ameaças arbitrarias de um empregador menos engajado com estas temáticas (ALVARENGA, 2016; GALVÃO, LEMOS e CAVAZOTTE, 2018).

Permitir que o profissional possa fazer planos de longo prazo, bem como, possa desenvolver-se para além do momento atual, são características de empresas que se preocupam com o bem estar e a manutenção dos postos de trabalho, preocupando-se ao fim do dia com as pessoas que ali entregam o seu melhor diariamente, através da função laboral. No mesmo sentido alinham-se ao espírito proposto pelo ODS 08 quando este direciona-se a promoção do “crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável” pautando ações para o acesso a uma remuneração justa e igualitária, independentemente de marcadores sociais.

4.1.4 Categoria 4 – Equidade

O tratamento pautado na equidade, demonstrou-se preservado pelas empresas entrevistadas, através dos seguintes relatos de seus gestores entrevistados: G02 – “Por aqui temos uma única tabela salarial, então não importa se sou alto, baixo, negro, mulher, PCD ou LGBT, todos nós temos o mesmo tratamento.”. G04 – “Eu como uma gestora mulher, já sofri preconceito em outra empresa por trabalhar no meio de homens, isso não existe por aqui [...] o mesmo eu vejo para eles (**PCDs**).” (**grifo nosso**). G06 – “O trabalho igualitário depende de cada um, mas todos eles recebem uma instrução de trabalho, que permite que ao começar a atividade, entenda o quanto a sua contribuição impactará direta ou indiretamente na entrega do time [...] então todos sabem no dia-a-dia as suas entregas diárias, por isso todos são tratados com igualdade e portanto a entrega ela é de cada um em igual condição de performance [...]”. G07 – “Entender que as pessoas são diferentes e que isso é bom [...] foi o meu maior aprendizado neste ano.”. G10 – “Eu não trabalharia em uma empresa que não fosse igualitária [...] todo o dia que começo por aqui o meu nome está indo junto do nome da empresa [...] ser

igualitário no tratamento para mim é um valor e fazemos bem por aqui isso [...] de modo natural.”.

Houve ainda relatos de que as empresas compartilham as informações dos negócios e existem rotinas regulares de retorno sobre o desempenhado por cada profissional, concretizando na prática de que cada profissional possui uma medição única sobre as suas entregas conforme os seguintes relatos: G01 – “O momento que mais dedico tempo como líder é o momento das devolutivas de performance [...] por mais que eu tenha muitas pessoas na minha equipe eu sei que cada um deles espera esta avaliação o ano todo [...] eu não posso falhar e comparar as pessoas entre si, cada um é singular [...] eles precisam se sentir assim na prática.”. G02 – “Tento demonstrar que errar não é problema, para que todos se sintam acolhidos [...] eu sempre preferi ter no time pessoas que erram e tentam do que os que não erram e não se desafiam [...] na hora da avaliação levo isso em conta e peço para que os PCDs possam se desafiar também todos os dias [...] mostrando que isso será pontuado.”. G05 – “Aqui dentro a ‘remada’ de cada um é importante e na avaliação deixo isso claro sem fazer comparações dentro da equipe.”. G06 – “Eu converso com todos eles, onde compartilho a saúde da empresa, dúvidas e informações são sanadas diariamente [...] eu estou sempre próxima, perguntando se eles precisam de algo dentro da área, constantemente vou verificar se a função está adequada para a sua deficiências [...] tem vezes que me acho até chata, mas eu preciso saber se eles (PCDs) entendem com clareza, por que eu preciso que eles façam determinadas coisas dentro da área [...] o que mais me preocupa é que o PCD pense que está fazendo atividades que não deveriam ser desempenhadas por ele [...] só por ser PCD [...] regularmente eles recebem feedback sobre a performance e as condições em que estão sendo percebidos por mim e meus superiores[...] sou muito grata por ter promovido dois PCDs na minha área para funções que possuem maior complexidade [...] tudo graças a performance deles [...] Se eles tem alguma pergunta tem total abertura para me procurar [...]” e continua G06 – “Neste ponto (**avaliação de performance**), a gente sabe que se existe um padrão a ser seguido, todos tem que seguir [...]. Todos têm o mesmo critério para crescimento na carreira e há um cuidado importante para que as metas sejam distribuídas conforme a sua capacidade [...] recebendo as condições para que possam desempenhar as suas atividades [...]” (**grifo nosso**).

Cada vez mais emerge dentro das organizações o valor da diversidade e pluralidade de formas de agir e pensar, contribuindo em muito com o processo evolutivo. Esta é a visão de uma gama elevada de autores sobre uma temática atual e crescente no mercado de trabalho, em

muitos casos atreladas à inovação e a concretização de um futuro frutífero para todas as organizações (ARAÚJO, 2017; GALVÃO, LEMOS e CAVAZOTTE, 2018).

A partir da leitura dos parágrafos anteriores, permite-se compreender o valor prático da palavra equidade dentro das organizações, a partir do tratamento justo e não discricionário de onde os gestores compreendem seu papel na jornada evolutiva para que uma sociedade plural, pautada na diversidade, possa emergir valorativamente no Brasil. A compreensão clara do fundamental papel da diversidade de opiniões e pontos de vista sob um determinado tema, alavanca a inovação prática no cotidiano da empresa, e isto tem modificado o perfil demográfico nas organizações ao redor do mundo, colaborando com a presença crescente de pessoas diferentes do tradicional perfil do “homem, branco, heterossexual, oriundo da classe média” dominante durante quatro décadas como arquétipo principal dentro de uma empresa e ainda predominante nos quadros gerenciais.

Os instrumentos para garantir a igualdade de tratamento e a diversidade dentro do time foram compartilhadas na sequência, formatando um comportamento presente durante as falas completas dos entrevistados, mas que merece destaque quanto aos trechos a seguir: G03 – “Se todos forem iguais no time a empresa sai perdendo, a diferença é que nos fortalece [...] eu tento mostrar isso ao departamento.”. G 05 – “A diferença nos une, mas é o comportamento individual que nos permite progredir [...] no momento da avaliação de performance eu balanço sempre como foram as entregas e o quanto a pessoa buscou se desenvolver [...] se eu consigo perceber que a pessoa tem gana e quer evoluir coloco ainda mais energia para que ele avance [...] eu percebo que incentivar o coletivo e promover os ‘gols marcados’ individualmente [...] fortalecem muito a capacidade e motivação do grupo.”. G06 – “Parte deles em muitos casos manifestam que há uma ambição em crescer e para onde gostariam de crescer [...] no processo de avaliação de performance eu já começo a vislumbrar algumas oportunidades que podem estar abertas para eles né, falo com a minha liderança e busco atender a expectativa [...] claro que eu sozinha não consigo muita coisa, mas a performance dele, somada as atitudes que se espera de qualquer profissional, propicia o crescimento na empresa [...] os PCDs, precisam abrir um pouco mais os olhos e entenderem que há muitas oportunidades de crescimento para todos e que podem contar comigo como gestora para contribuir com esta caminhada [...]”. O trecho a seguir corrobora ainda mais a fala do entrevistado anterior: G10 – “Estou sempre incentivando eles (PCDs) a se candidatarem em recrutamentos internos, mesmo aqueles que não são da minha área, fico instigando para que estudem os temas com os quais trabalhamos aqui [...] alguns

mostram interesse [...] mas não é a maioria o que é uma pena [...] a condição de inferioridade nem sempre vem do ambiente externo.”.

O tratamento equitativo dentro das equipes de trabalho deve ser um compromisso da liderança todos os dias. Em meio a grupos industriais onde os times podem ser compostos por dezenas de pessoas, acredita-se que o desafio da liderança seja ainda maior, no entanto, esta é uma forma virtuosa de construir um ambiente seguro para que a PCD possa sentir-se parte e desfaça qualquer crença limitante que não o permita progredir frente ao seu crescimento econômico e individual (SASSAKI, 2003; SANTOS, 2018; BARBOSA et al., 2015).

Através da equidade, renova-se a crença da pessoa com deficiência de que ela é bem-vinda no espaço que está sendo convidada a interagir, através de uma função profissional. Deste modo, funcionários e empresas poderão beneficiar-se de um ambiente de referência no tratamento igualitário, podendo diminuir a dificuldade pela busca de profissionais em um mercado cada vez mais competitivo que é o universo de contratação de um profissional com deficiência (OIT, 1994; SÉGUIN, 2002; FONSECA, 2006; COSTA, 2016; OIT, 2019).

Dentre todos os desafios enfrentados pela PCD, talvez a equidade, seja a maior barreira, como já foi introduzido anteriormente na presente pesquisa, de onde a OIT desde 1999 vem perseguindo esta temática com afinco, como forma de frear o avanço das desigualdades sociais ao redor do mundo, elemento fundamental capturado pela Agenda 2030 através de suas ambições frente ao acesso ao trabalho decente e o crescimento econômico de todas as pessoas independentemente de suas características singulares que os torna seres únicos (SACHS, 2009a; ALVARENGA, 2016; OIT, 2019).

No entanto, há de se compreender que este exercício de garantir as mesmas condições em escalas diferentes, mas que permitam fazer com que as pessoas não estejam em desvantagem, ou pelo menos não a percebam como tal, passa a figurar as preocupações dos bons líderes. Parece algo pouco relevante, mas como percebido nas duas últimas falas capturadas e compartilhadas no presente estudo, o desafio da promoção da equidade deve sair da lista de preocupações dos PCDs e passar a figurar a lista de prioridades da liderança, garantindo assim, que a sociedade e o mercado de trabalho passarão a evoluir com passos largos rumo a inclusão social da pessoa com deficiência através do mercado de trabalho e que assim, possa estar próxima do defendido pela Agenda 2030 em relação a equidade social associada ao trabalho decente.

Por fim, pode-se compreender, a partir dos trechos colhidos nas entrevistas que estes relatos aproximam-se do ODS 08 e sua ambição que descreve o que é objetivo orientado

ao trabalho decente como um instrumento para “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável” colaborando especialmente com a meta 8.8 que prevê a proteção dos direitos trabalhistas e visa “promover ambientes de trabalho seguros protegidos para todos os trabalhadores” independente de sua condição singular.

4.2. ANÁLISE DOS RESULTADOS - PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA

4.2.1 Categoria 1 – Processo seletivo

Conforme apresentado ao longo de toda a pesquisa, a busca por um trabalho decente é condição relevante para os conceitos contemporâneos de cidadania.

Através do acesso a função laboral, o indivíduo permite-se a manutenção de normais atos da vida e atribui a sua existência, em muitos casos, capacidade evolutiva e o crescimento econômico capaz de conferir a si próprio, bem como a todos aqueles que o rodeiam, as condições necessárias para a inclusão e evolução no contexto social (SEN, 2010; BLETSAS e CHARLESWORTH, 2013).

Sendo assim, fundamental se faz um processo seletivo justo, isento e igualitário para todos os indivíduos e as pessoas que buscam uma posição dentro de uma empresa. O processo seletivo é a porta de entrada para o mundo do trabalho, independentemente do tamanho da empresa, todo o profissional passará por algum tipo de seleção, havendo outros candidatos ou não.

Através das respostas dos profissionais entrevistados é possível perceber as condições em que a seleção se dá dentro das empresas e ainda um olhar aplicado como o mercado comporta-se frente ao tema: P01 – “Não vejo diferença no processo seletivo, nas entrevistas [...] vejo sim no comportamento das empresas quanto ao tratamento do deficiente [...] tem uma tendência de querer pagar menos, de querer colocar para trabalhar em funções simples [...] eu ainda vejo muito isso no mercado.”. P02 – “O processo seletivo não é diferente, o que muda na minha opinião é a aceitação das pessoas quanto ao diferente [...] eu entendo que o desconhecimento de quem está do outro lado da mesa, sobre o que é uma diferença, é que prejudica a contratação de PCD.”. P04 – “As vagas normalmente são inferiores ou operacionais, isso é ruim, porque a cota não determina que não possa ser aberta uma vaga de gerente PCD, por exemplo.”. P05 – “Eu já fui para uma entrevista que a pessoa não sabia que eu tinha uma deficiência [...] quando cheguei lá me disseram que a vaga não era para mim.”. P09 – “A entrevista é a mesma e isso é um erro [...] uma pergunta fundamental deveria ser como a minha

deficiência me prejudica para trabalhar [...] que tipo de estratégia eu busco para não me atrapalhar.”. P10 – “Mesmo em empresas preparadas para a inclusão a entrevista é sempre um desafio [...] pela falta de conhecimento do entrevistador.”. P11 – “No processo seletivo, não percebo alguma diferenciação por ser PCD [...] não que o processo seja diferente, mas eu percebo que as vagas são ‘menores’ em termos de escopo e atividade [...] não vejo que o processo seja diferente, mas as vagas em si, elas são vagas mais iniciais e simples [...] As empresas acabam criando vagas básicas para atenderem a cota.”.

Ainda que o processo seja o mesmo, a percepção quanto a avaliação de suas potencialidades diferencia-se, na percepção dos entrevistados, de um processo seletivo com uma pessoa que não está enquadrada como PCD. Resta latente o entendimento de que o processo não se diferencia, mas sim a criação de vagas menos complexas para o atendimento da cota.

Conforme leciona Bahia (2006, p. 89) uma demonstração do quanto o mercado ainda “resta carregado em preconceito” é a criação de vagas com “menor complexidade” para o PCD, subestimando de pleno suas capacidades e potencialidades. Mesmo após quase 30 anos da lei de cotas, em poucos casos percebe-se anúncios de vagas gerenciais ou de maior protagonismo dentro das organizações destinadas às pessoas com deficiência (GOLDFARB, 2007; BONFIM, 2019).

A preferência por determinados tipos de deficiência demonstra-se outro elemento presente nos processos seletivos, através das falas dos entrevistados: P02 – “Eu vejo que para contratar um cadeirante a empresa se dispõe a fazer uma rampa e banheiros adaptados [...] o mesmo não acontece para um deficiente visual ou um surdo.”. P03 – “O que é muito comum no meu caso é a pessoa buscar confirmar a minha deficiência na entrevista, para se assegurar que ela é leve.”. P04 – “Pela minha condição as empresas tem dificuldade de encontrar postos de trabalho pra mim [...] ficam pensando que por eu ser anão, não consigo subir uma escada por exemplo [...] em uma entrevista tenho que convencer que sou capaz, pelos meus conhecimentos e convencer que o mundo não é grande o suficiente para me excluir de uma atividade como ir ao banheiro, me alimentar, me vestir [...] perdi as contas de quantas vagas eu não fui escolhido pelo meu tamanho [...] ‘teve’ uma pessoa que me viu na fila de uma agência **(de empregos)** e perguntou se eu estava me candidatando para trabalhar ou estava guardando o lugar para alguém na fila [...] eu respondi que estava em busca de um trabalho [...] ela me agradeceu por ter vindo e disse que não tinha vaga para pessoas com as minhas características [...] fui reprovado em uma conversa de dois minutos que não falou sobre a minha capacidade,

só sobre o preconceito dela em me dar uma chance.” (**grifo nosso**). P06 – “Eu entendo bem a leitura da boca e as expressões da cara das pessoas, mas toda vez me perguntam se eu trouxe a tradutora para a entrevista [...] já me falaram que não iam contratar um tradutor pra mim em outra empresa [...] queriam saber como eu me sentia com isso, antes mesmo de me perguntarem o meu nome [...] as empresas veem primeiro a dificuldade, depois a pessoa.”. P07 – Algumas vezes o desconforto em ter um candidato cadeirante é muito grande para a empresa, assim, facilitam o processo para uma pessoa quase sem deficiência [...] dificultando mais para uma com uma condição mais tranquila.”. P10 – “Eu nunca sofri preconceito porque a minha condição ajuda [...] eu vejo que as empresas não pegam certos deficientes achando que a pessoa não dá conta do serviço [...] eu levanto mais peso na academia do que ‘caras’ que tem as duas mãos ‘boas’ pra fazer isso.”. P11 – “As vezes as pessoas não são qualificadas pela sua capacidade em exercer a atividade. A empresa escolhe a deficiência conforme outros fatores que não necessariamente a capacidade para determinada atividade [...] eu acho isso um erro [.] Muitas vezes o recrutador não se atém ao valor da pessoa, mas sim a deficiência que a empresa precisa.”.

Cabe ressaltar que um processo seletivo busca capturar as competências presentes em um profissional, independente de características e atributos específicos envolvidos em preconceitos, aceitação, limitações pontuais ou de modo abrangente, diferenciadores entre indivíduos, tais como, gênero, orientação sexual, religiosa ou política, cor da pele, histórico progresso de realizações na vida pessoal, ou ainda, elementos que coloquem a pessoa em uma condição de desfavorecimento por sua posição social (OLIVEIRA, 1999; GARCIA, 2015; OLIVEIRA e REZENDE, 2019; OMS, 2019).

Deste modo, não há de se avaliar a capacidade ou a limitação de uma pessoa, meramente por uma análise visual interpretativa, como nos relatos apresentados nesta categoria. O processo da pessoa com deficiência deveria pautar-se por um levantamento interpretativo das condições ambientais e estruturais da organização para que o acolhimento da PCD pudesse ocorrer de modo virtuoso, como mencionado pelos gestores das empresas pesquisadas na categoria 01.

Outro elemento relevante sobre o processo seletivo de PCDs reside no entendimento de que o processo de desenvolvimento interno deve abarcar os pontos de oportunidades de melhora do profissional, para que ele possa construir conhecimento e competências para além de seu contrato de trabalho atual. Sendo assim, é importante ter a visão de que contratar pessoas, sejam elas deficientes ou não, demandarão investimentos na

preparação técnica e comportamental (BIANCHENTTI, LUCIDIO e FREIRE, 2000; FONSECA, 2006; DELGADO, 2015; COUTINHO et al., 2017).

Percebe-se que ainda que a lei de cotas tenha trazido a necessidade de contratação de PCDs para empresas acima de 100 profissionais em seu quadro funcional e que esta é uma realidade do mercado de trabalho desde 1991, portanto 29 anos, as empresas no mercado de trabalho não demonstram-se preparadas para a realização de um processo seletivo inclusivo que privilegia as capacidades da PCD, afastando-se como um todo dos imperativos propostos pelo ODS 08.

4.2.2 Categoria 2 – Desenvolvimento

O processo de desenvolvimento e a capacidade do indivíduo em evoluir no ambiente laboral demonstram uma amplitude grande podendo o profissional progredir através de estímulos em sala de aula, aprendendo com outras pessoas ou através da prática diária de determinada atividade (OIT, 2020).

Assim sendo, é possível perceber o potencial presente em cada indivíduo, seja ele possuidor de uma deficiência ou não. Percebe-se ainda, através do presente estudo, que ao longo do tempo, à medida que a legislação evoluía, conferindo a pessoa com deficiência condições de realização plena de sua capacidade social, os indivíduos evoluíam na mesma medida, fazendo parte amplamente do universo social o qual estava inserido.

O investimento em educação realizado pelas organizações, através das falas dos entrevistados, apontam para um processo de aceleração e entendimento de que ter uma limitação aparente, não é suficiente para que a performance seja inferior: P01 – “Minha avaliação de performance sempre foi boa [...] minha gestora faz questão de demonstrar isso para os demais membros do time [...] o que me dá confiança e vontade de melhorar mais.”. P06 – “Ter uma deficiência é uma questão que as pessoas esquecem [...] se acostumaram a me ver como um funcionário qualquer.”. P07 – “Já trabalhei em lugares que me lembravam que eu era PCD toda hora [...] isso não acontece aqui.”. P08 – “Já me colocaram lado a lado de outros funcionários só para puxar a performance pra cima do setor.”. P10 – “É vergonhoso como o desconhecimento sobre o tema PCD complica as coisas [...] as pessoas falam mais devagar e mais baixo comigo, como se o meu problema fosse audição [...] dentro da empresa todos sabem do meu potencial.”. P11 – “A meu ver nós (PCD) já temos uma visão disso, não precisa esfregar na nossa cara que ‘ó você é deficiente’, o que é necessário é investir nas pessoas ao redor, para que entendam que não é ser menos quem tem uma deficiência.”. (**grifo nosso**)

Outro elemento que se demonstra empoderador para a pessoa com deficiência no que tange ao processo instrucional, é fazer parte do mesmo programa destinado à pessoas que não possuem aparente limitação. Reforçam este pensamento Rodrigues e Passerino (2018, p. 10) ao elucidar que “permitir que a classe especial cumpra seu papel é importante, entretanto demonstrar que a classe tradicional pode realizar acolhimento é reconfortante” para a PCD.

Na visão de Padrós (2009, p. 174), há de ser ter “cautela na integração de pessoas com deficiência em ambientes pouco adaptados para isso” por conta de perceber-se “em muitos casos a baixa empatia ao construir um conteúdo não pensado para se ter um PCD acompanhando a turma”, no entanto pondera que “sempre que possível realizar a integração pode ser um elemento de estímulo para todos os envolvidos” sejam eles PCDs ou não.

Segundo Uribe e Montoya (2018, p. 57) a “tentativa integratória deve ser vista como algo que atenda as necessidades dos distintos grupos de pessoas” em sua visão, onde apenas “um lado se beneficia” não há ganhos para ninguém.

Esta possibilidade de não ser tratado com distinção em processos de desenvolvimento foram capturados através da afirmação: P02 – “Participo dos programas normais de desenvolvimento o que é bom” P05 – “Não acredito em programas especiais para treinamento de PCD [...] tem muito espaço para vitimismo.”. P06 – “Gosto muito quando estou em sala de aula e sou único como PCD.”. P07 – “Toda vez que surge uma oportunidade de fazer um treinamento eu me candidato [...] as vezes chego tarde e as vagas acabaram, ainda assim, entro na fila de espera [...] eu sei que para eu crescer preciso investir.”. P11 – “Eu estou dentro do programa normal [...] porque você está sendo visto como indivíduo ao invés de ser visto como um diferente. Você está ali porque você pertence ao grupo, aí você esquece disso (**deficiência**) o que é bom.” (**grifo nosso**).

Percebe-se que ainda que exista uma “boa vontade” das empresas em promover o desenvolvimento baseado na alavancagem do conhecimento da PCD, existe uma lacuna quanto ao entendimento do que é ser uma pessoa com deficiência e isso pode ser percebido nas falas: P02 – “Em outra empresa [...] teve uma vez que me perguntaram se precisavam fazer 5 pausas para eu ir ao banheiro e eu disse que não.”. P06 – “Eu tive uma experiência fora daqui [...] onde o intérprete de libras contratado não falava libras direito e eu perdi metade ou mais do treinamento [...] o que era importante não foi pensado, mas para se fazer de bonzinho queriam me oferecer coisas inúteis para a minha deficiência.”. P11 – “[...] a visão é errônea, porque se tem uma ideia de que isso funciona, mas ninguém perguntou para ele se realmente o que é oferecido, é algo que faria sentido [...] você acaba fazendo com que o grupo, de acordo com o

que é proposto pelos programas específicos faz com que você pense – ‘meu Deus, nunca pensei que eu fosse tão menos assim’, fica muito ruim participar de coisas deste tipo.”.

O fato é que independente do ambiente, educacional ou corporativo, compreender as necessidades da pluralidade presente no ambiente faz com que a evolução seja acelerada na prática (ARAÚJO, 2006; VIDEA, 2016; FREITAS, 2017).

O seguinte trecho demonstra a perda de foco no entendimento da pessoa com deficiência, no momento da construção de programas para líderes e colegas de trabalho, o que acaba por prejudicar a relação e, ao fim e ao cabo, o desenvolvimento das potencialidades das PCDs: P02 – “Eu só tive líderes excelentes trabalhando comigo, me tratam como qualquer outro funcionário e isso ótimo [...] mas tem outros gestores que não entendem nada do tema [...] penso que quando ele tiver uma pessoa no time, ele (PCD) vai ter dificuldade para ser entendido.” (grifo nosso). P03 – “Eu entendo que deveria existir mais investimento nos líderes para tratar o tema [...] ainda tem muita gente sem tato para o assunto.”. P04 – “A liderança da empresa é muito boa [...] bem treinada e esperta [...] isso não é uma verdade aí fora (no mercado de trabalho).” (grifo nosso). P07 – “Investir na liderança é chave para que eu possa ser um funcionário melhor [...] quando isso acontece ele vai ver oportunidades pra mim aqui dentro [...] quando ele não faz (treinamentos) tudo pra mim vai ser mais difícil.” (grifo nosso).

A leitura dos trechos acima transcritos apontam para uma realidade presente dentro das organizações onde a pessoa com deficiência precisa ser resiliente para uma série de vieses, alguns deles inconscientes, presentes nas áreas de Recursos Humanos, que tradicionalmente propõe este tipo de medida de desenvolvimento, ou, nas lideranças que em muitos casos não estão preparadas no todo para lidar com o binômio, deficiência e ambiente laboral.

O entendimento, por parte das lideranças e demais membros da empresa, deve ser convergente no sentido de incluir a pessoa com deficiência e entender que isso não é um favor. Deve se ter presente que além de uma obrigatoriedade legal, através de uma cota pré-definida, é um ato de desenvolvimento da sociedade através do crescimento econômico e a alavancagem das potencialidades humanas (OLIVEIRA, 1999; PASTORE, 2000; RIBAS, 2003; MELO, 2004; FREITAS e MARQUES, 2009).

Há de se compreender ainda que ao passo em que exista um conjunto de pessoas com uma pluralidade de competências desenvolvidas, fortalecidas pelo suporte da experiência vivencial no local de trabalho, fortalece-se a comunidade PCD capaz de contribuir com os desafios das organizações em progredir rumo ao futuro de seus negócios e ainda possibilitando ao mercado de trabalho concretizar o preceituado pelo ODS 08.

Materializar um ambiente de desenvolvimento em que todos os lados ganham dentro da sociedade - empresas, PCDs e comunidade - é, ao fim e ao cabo, concretizar o propósito da Agenda 2030, priorizando o desenvolvimento humano de modo sustentável, proporcionando melhores condições para todas as pessoas e por consequência um futuro melhor.

4.2.3 Categoria 3 – Inclusão

O movimento inclusivo dentro do processo de socialização da PCD através do mercado de trabalho, possui um componente comportamental primordial, pois é nele que reside boa parte do preconceito ou a tentativa de aceitação de uma condição pré-existente ao agente, que não o desqualifica.

Há de se compreender que as pessoas com deficiência não são excluídas por um ato voluntário seu, mas sim, por elementos externos alheios a sua vontade, que impossibilitam de pleno a liberdade e manifestação total de suas potencialidades (SEN, 2010; BONFIM, 2019; ARAÚJO e SCHMIDT, 2020).

Os elementos intrínsecos a esta tentativa inclusiva dentro das empresas pesquisadas, ficam evidentes através das falas dos profissionais entrevistados onde percebe-se uma cobrança maior para os gestores por um comportamento inclusivo maior que para as equipes: P01 – “Existe uma agenda constante de reuniões e comitês para falar de diversidade aqui [...] isso motiva o líder a se preparar.”. P02 – “Eu não sinto preconceito de nenhuma forma [...] tenho gestores vocacionados para serem líderes [...] sei que ele é cobrado por isso, mas não vejo como um problema para ela.”. P03 – “O próximo passo na minha opinião é com as equipes [...] os gestores estão prontos para lidar com a gente (PCDs).” (**grifo nosso**). P05 – “O tempo inteiro o meu gestor demonstra estar preocupado comigo [...] percebo isso nas outras áreas também.”. P07 – “Tem pessoas que não conseguem lidar bem conosco [...] acho que tem coisas de criação [...] dentro do mesmo time as vezes sinto que tem um olhar um pouco diferente.”. P10 – “Não tem como ser diferente [...] nem todo mundo tem um deficiente na família [...] não culpo quem não lida bem [...], mas também preciso lembrar que faço parte do mesmo time em algumas situações.”. P11 – “Sim, concordo que nesta empresa os gestores são inclusivos, mas isso em alguns casos não se demonstram nas equipes [...] deveria haver metas de inclusão para os times, assim como existem para os gestores.”.

Conforme leciona Bahia (2006, p. 78) o fato da necessidade de metas, cotas ou outros elementos dentro das estruturas concebidas, em muitas medidas, contribuem para

“mascarar a situação presente” sendo que em alguns casos, pode “prejudicar o ciclo evolutivo”, ainda que a intenção seja de acelerar “processos integratórios, inclusivos e de acomodação dos agentes dentro da sociedade”.

Neste sentido, trazer uma exacerbada cobrança para que as lideranças atuem de modo inclusivo com o PCD, não apontam para um comportamento de fato inclusivo, gerado pela sua influência sobre o time que lidera. Demonstra-se através dos trechos transcritos das entrevistas, que o espaço de entendimento existente dentro dos times de trabalho, vão para além dos ambientes de desenvolvimento formais, como por exemplo, as salas de aula, devendo ser explorado o universo prático diariamente.

Consoante a este entendimento dois dos entrevistados afirmam o valor de trazer no dia-a-dia da empresa a temática da pessoa com deficiência: P07 – “Quando falar disso (**inclusão**) é ‘mantra’ todo mundo ganha [...] mas para que isso seja ‘mantra’ tem que haver objetivos claros para toda a equipe e até a ‘tia do café’ [...] da portaria até o presidente, todos tem que querer.” (**grifo nosso**). P11 – “Fazemos umas reuniões diferentes onde o meu chefe pede para que contemos os desafios que tivemos que superar na vida para estar onde estamos [...] estes eventos são muito bons para criar a empatia [...] eu mesma já me surpreendi com muitas histórias compartilhadas por ali [...] eu pude dividir um pouco mais da minha história e isso ajudou a muitos me entender [...] precisamos conhecer uns aos outros mais e mais [...] assim nos aproximamos e seremos mais inclusivos, inclusive eu [...] mesmo sendo PCD preciso ser empática com o cara que não é por desconhecimento.”.

Ao evitar entrar em contato com as experiências e limitações dos times, corre-se o risco através da interpretação de Ribas (2003, p. 11) de se construir uma “atmosfera ficta de inclusão social” restando veladas “múltiplas formas de exclusão do agente”, sendo uma delas, o silêncio na presença da pessoa com deficiência (RIBAS, 2003).

Esta atmosfera ficta pôde ser capturada nos fragmentos a seguir transcritos a partir da fala de duas colaboradoras com deficiência: P06 – “As pessoas pensam que pelo fato de eu não ouvir não consigo entender o ambiente ao redor como um todo [...]. Alguns colegas tentam ser respeitosos em minha frente, eles não entendem que por pena não quero ficar no time [...] só aceito se for para ser vista como pessoa capaz.”. P07 – “Os comentários pelas costas existem [...] isso é muito feio e dizer que não incomoda e mentira, por que afeta a motivação [...] eu sei que tem gente que me coloca apelido, que não me convida para algumas coisas, por acharem que não vou conseguir acompanhar os outros [...] o melhor a se fazer para um deficiente é perguntar para ele o que ele precisa e não deduzir ou achar que sabe o que é melhor pra mim

[...] a empresa é atenta a isso, mas não consegue acabar com um coisa que ainda é vista como tolerável em muitos lugares [...] tem muita pena, fingimento, coisas que querem demonstrar que se importam, na verdade não se importam nem um pouco com o deficiente, porque saem daqui (**da empresa**) e param na vaga de deficiente na farmácia [...] entender que eu conquistei esta vaga é o que eu espero, agora não sei se um dia a sociedade vai se dar conta de que todos estão vendo que me deram a vaga, mas não me deixam usar [...] isso dentro da empresa existe também, não dá para dizer que não.” (**grifo nosso**).

A inclusão dentro da organização, e mais, a rotina de diálogo sobre o tema entre líderes e liderados, constrói o necessário ambiente de segurança para se ser “diferente”, compreendendo que todos os indivíduos são singulares dentro da sociedade, mas não fazendo com que esta diferença seja algo a ser lembrada todos os dias durante o expediente.

Segundo Neri (2003, p. 13) e Azevedo Neto (2015, p. 44) evitar trazer à tona as diferenças dos indivíduos dentro das organizações dificultam o entendimento necessário sobre a diversidade, bem como, a oportunidade de ganho que este tema trás para dentro das empresas.

No mesmo sentido, Vivarta (2003, p. 27-29) afirma que a ocultação da fala sobre a pessoa com deficiência na mídia cotidiana, “dificulta a compreensão da sociedade brasileira do que é ter uma deficiência, conviver com a discriminação” e a necessidade de haver uma “conduta inclusiva nos locais de ocupação social como praças e o transporte público” propiciando que a presença de um PCD em um local coletivo, não seja “uma diferença inevitável”, mas sim, apenas características que tornam singulares os membros da sociedade.

A individualização das pessoas, fortalecida pela sua compreensão quanto as condições que o individualizam na sociedade é uma expressão da inclusão social. Fortalecer este entendimento é um passo necessário e esperado pelas PCDs entrevistadas para o presente estudo. Ainda que existam narrativas que reforçam o compromisso presente nas empresas estudadas, fica evidenciado que o mercado de trabalho ainda possui oportunidades de evolução neste sentido.

No momento em que o ambiente laboral de fato tornar-se mais inclusivo, será possível perceber a meta número 8.5 presente no dia-a-dia das organizações podendo as pessoas com deficiência “alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente”, podendo inclusive ser percebida esta evolução, muito antes do ano de 2030, como previsto no texto desta meta.

Espera-se, com este movimento, que outras parcelas minoritárias da sociedade, que ainda carecem de inclusão social, possam evoluir alcançando as mesmas condições de trabalho digno previsto para homens, mulheres, jovens e PCDs capturados ao longo do ODS 08.

4.2.4 Categoria 4 – Acessibilidade

A palavra acessibilidade, recebeu o estandarte social a ser perseguido com afinco pelos governantes, empresários, comerciantes, entre outros agentes os quais submetem-se a pluralidade da sociedade, onde realizam-se adaptações físicas e estruturais no maior número possível de espaços de convivência, a espera de atender as necessidades e expectativas inclusivas de uma pessoa com deficiência.

Entretanto, através das falas dos entrevistados, percebe-se que a acessibilidade, reside em um conjunto de atos que ultrapassam os limites físicos dos prédios e acomodações edificadas: P02 – “A acessibilidade é ótima na empresa [...] ainda assim, já tive que esperar até 20 minutos para que a equipe de limpeza higienizasse o banheiro adaptado para minha cadeira [...] a angústia foi grande [...] isso demonstra a importância deste tipo de acomodação.”. P03 – “A empresa é bastante adaptada, não vejo oportunidades [...] as oportunidades residem em questões de atitudes [...] principalmente das pessoas terceiras que aqui trabalham.”. P04 – “A acessibilidade em uma empresa em muitos casos é vista como conforto para a gente, mas não é só isso [...] em alguns casos pode ser segurança que vai além do conforto.”. P05 – “Acessibilidade também é ser empático e entender que eu não consigo andar na mesma velocidade dos outros [...] me esperar em uma caminhada é acessibilidade.”. P09 – “Entender que é necessário abaixar-se para falar com um cadeirante [...] deixar o deficiente visual pegar no braço ou ombro [...] ou entender que um deficiente auditivo não consegue ler um texto e interpretar com da mesma forma que um ouvinte, isso tudo é inclusão [...] isso é se livrar da ignorância [...] e como isso ajuda a gente.”. P11 - “A empresa é bastante inclusiva [...] o maior exemplo disso foi o calçado (**de segurança**) fornecido, isso poderia marcar como ruim, um pontinho negativo. [...] por conta da minha necessidade, ao pedir um sapato diferente, ninguém me viu como ‘E.T’, alguma coisa muito diferente.” (**grifo nosso**).

Ainda que entendendo através dos trechos transcritos que adaptações físicas não são as únicas formas de promover a acessibilidade, os entrevistados deixam claro, que há um valor importante neste quesito, por suas afirmações a seguir compartilhadas: P01 – “Não me falta nada aqui e eu consigo produzir super bem [...] o mesmo eu escuto dos outros colegas deficientes.”. P02 – “Para mim que sou cadeirante a empresa é super adaptada, mas não posso responder por um cego ou surdo.”. P06 – “A empresa comprou equipamentos para que eu

pudesse enxergar quando algum equipamento perigoso se aproxima como uma empilhadeira [...] como não consigo escutar o barulho [...] visualmente me protejo deste perigo.”. P08 – “As vezes as empresas são lindas quanto a acessibilidade dos escritórios e prédios, porém quando chego no restaurante, que decepção.”. P09 – “Nós (**deficientes**) precisamos valorizar a empresa que trabalhamos por que tudo é adaptado para a nossa realidade [...] isso não é assim fora dos muros da empresa e nós (**deficientes**) temos que nos virar o tempo todo.” (**grifo nosso**). P11 - “Talvez eu considere a empresa boa com acessibilidade, pela minha deficiência, mas quem sabe deveríamos responder esta pergunta através do ‘sapato’ de outros deficientes. Só um cadeirante sabe o que é não conseguir se deslocar com liberdade.”.

A promoção da acessibilidade para pessoas com deficiência acelera a inclusão social, ao oportunizar acesso ao posto de trabalho com condições dignas de executar suas funções, no entanto isso demanda das empresas certas adaptações estruturais e isso limita em alguns casos os tipos de deficiência que a empresa contrata, evitando realizar tais ajustes em sua estrutura (MELO, 2004; COSTA, 2016; COUTINHO et al., 2017)

Estar aberto à pluralidade de deficiências é uma das dificuldades das empresas, pois em alguns casos, ao não compreender no todo as dificuldades dos candidatos com deficiências, interpretam que o volume de adaptações necessariamente a ser realizadas aparecerão em larga escala, o que em muitos casos, não passam de pequenos ajustes incrementais, como um corrimão, ou a altura de aparelho sanitário, uma demarcação com cores diferentes no piso, ou elementos vibratórios que permitam que a pessoa com deficiência auditiva não corra risco de vida dentro de um ambiente com tráfego de veículos, apenas para citar alguns exemplos, em tantos outros, pode ser simplesmente uma adaptação em sapato de segurança, como no caso das entrevistadas (ROSS, 2000; SÉGUIN, 2002; SASSAKI, 2003; SILVA e BERNADELLI, 2017; RODRIGUES e PASSERINO, 2018; SACHS, 2019).

A acessibilidade, em uma compreensão expandida através das falas dos entrevistados, demonstra-se como o acesso a direitos básicos, concedidos a todas as pessoas que dentro de uma empresa atuam. Comumente confunde-se a acessibilidade em prédios e estabelecimentos públicos como um benefício, ao acessar uma vaga de estacionamento prioritário ou o atendimento em um ambiente público. Na verdade o que está por trás de tal concessão é o estabelecimento de padrões mínimos de equiparação a uma pessoa que não possui uma limitação diagnosticada, ou seja, uma possibilidade de garantir acesso a algo elementar para o seu convívio em sociedade e que durante muitos anos não estiveram ao seu alcance,

deixando a margem muitas vezes de condições sociais básicas nas tratativas originadas pelo debate acerca do trabalho decente da PCD, capturado pelo pesquisado ODS 08.

4.2.5 Categoria 5 – Equidade

Confundido com certa frequência, com a palavra igualdade, o conceito de equidade demonstra-se muito diferente e demandante de profundo domínio por parte das empresas, para que o ODS 08 seja materializado dentro do universo laboral. Na visão de Silva (2011, p. 127), equidade “demonstra-se uma fortaleza inabalável frente a todo o tipo de discriminação, estando ou não, a pessoa com deficiência exposta” ativamente ou passivamente “aos efeitos desta discriminação, pois equidade é tratar os iguais como iguais e garantir aos desiguais as mesmas condições de acesso aos desiguais”.

Tratar a equidade como sendo um arcabouço protetivo é a percepção de Uribe (2018, p. 66) ao afirmar fortemente “que só haverá inclusão social no todo, se garantida na plenitude a equidade aos indivíduos com deficiências como forma protagonista” de enfrentamento de tantas “diferenças e limitações impostas pelo ambiente externo ao seu corpo”.

Os entrevistados deixam claro, a manifestação da equidade no dia-a-dia das empresas pesquisadas ao resumir: P02 – “O tratamento é igual no limite das desigualdades e isso é ‘equidade na veia’ na minha visão.”. P03 – “[...] todos são tratados iguais aqui [...] o que eu percebo é que cada vez mais a empresa naturaliza a sua limitação.”. P05 – “Desde o primeiro dia fui tratado como qualquer outro [...] foi aí que percebi que aqui era um ambiente diferente dos demais onde eu trabalhei.”. P06 – “Eu não tenho vantagens ou facilidades por ser deficiente, pelo contrário, tento mostrar que não preciso de tratamento diferente em nenhum local por onde círculo.”. P08 – “A empresa é muito boa e os gestores com muita habilidade em garantir que todos tenham a mesma oportunidade.”. P09 – “Já participei de um processo seletivo onde achei que não ia passar, mas queria muito a vaga [...] foi muito importante ao receber o *feedback* sobre o porquê não fui selecionada [...] a pessoa do RH me ouviu por uma hora sobre as expectativas que eu tinha para crescer [...] e foi esta conversa que me trouxe até a vaga que tenho hoje [...] se isso não é tratamento pautado por equidade, não sei mais o que pode ser.”. P11 – “Aqui não há diferença de remuneração para PCDs e não PCDs, mas sim há uma busca por PCDs para posições mais básicas e não compatíveis com as capacidades dos PCDs [...] aqui, não existe uma tabela salarial para PCD e outra para quem não tem deficiência.”.

As diferentes manifestações e realidades apontadas pelos entrevistados em suas narrativas, demonstram alternativas criadas para que se oportunize o crescimento econômico e sustentabilidade de carreira dentro das organizações.

Entretanto uma realidade muito dura ainda reside nas organizações, quanto a esta possibilidade de crescimento reforçada a partir das seguintes falas: P04 – “Crescer na carreira em empresas que não possuem políticas claras para isso é complicado [...] a primeira empresa em que eu fui promovido foi aqui [...] nas outras eu nunca estava pronto.”. P05 – “Eu não entendo por que as vezes o meu perfil não é aceito em processos de seleção [...] será que ser surda e conseguir concluir um curso técnico onde não havia intérprete de libras não foi uma superação suficiente? Fui promovida aqui, mas não estou onde eu gostaria de estar ainda [...] estou me preparando para um passo ainda maior.”. P09 – “Eu esperei por muito tempo por ganhar mais [...] não somente pela ‘grana’, mas para eu poder realizar alguns sonhos como ir para o exterior [...] não tenho certeza se este dia chegará [...] tenho dado o meu melhor, mas na minha condição não acho que isso seja o suficiente [...]”. P10 – “Eu já perdi as contas de quantas vezes eu tive que esperar a minha vez para ser promovido [...] trabalhei em uma firma que me deram seis desculpas diferentes do porque nunca era a minha vez [...] a gente vai desanimando [...] vai passando o tempo e o teu salário cresce pouco [...] eu também quero comprar a minha casa, meu carro e ir pra praia de vez em quando.”. P11 – “Eu nunca trabalhei em uma empresa onde um gestor fosse PCD. Será que tudo o que uma pessoa com deficiência precisa passar na vida não pode ser interpretado como flexibilidade, adaptabilidade, resiliência, enfim coisas que são requeridas dos gestores [?]”.

Para Freitas (2017, p. 91), permitir que um profissional PCD evolua em sua carreira pode ser considerada “a manifestação plena da inclusão” e mais de que se acredita “nas potencialidades a serviço da empresa” e conclui “todo o PCD sonha em crescer na carreira, porque, além da óbvia ascensão sente-se, enfim, em um ambiente inclusivo” aberto ao acolhimento de suas necessidades profissionais e não só enquanto pessoa.

O fator promoção enquanto elemento evolutivo, celebra a retirada dos “muros invisíveis” que relegam o PCD a ter uma função simples e menos complexa, deflagrada pela imposição de fechamento de uma cota. Reforça este entendimento Goldfarb (2007, p. 90) determinando que “aquelas empresas que conseguem realizar movimentos internos proporcionando o crescimento conseguem ser vistas como referência pela sociedade”, indo além da percepção dos acionistas “passando a serem desejadas por outras pessoas com

deficiência, tornando a jornada de contratação menos árdua” tornando o fechamento da cota uma mera consequência de um trabalho estruturado.

É perceptível o papel evolutivo na função laboral como manutenção do desejo de seguir trabalhando por muitos anos, sendo expressão máxima desta afirmativa a construção de carreiras longevas no universo laboral, configurando uma fidelidade entre funcionários e empresa (ARAÚJO, 2006; SILVA, 2011; GARCIA, 2015; FREITAS, 2017).

A partir das respostas recebidas, pode-se perceber o importante espaço evolucionário quanto ao crescimento de carreira, por ora, não atendido dentro das organizações. Os motivadores não são claros, inclusive na percepção dos entrevistados, no entanto, existem fatores intrínsecos a contratação de PCDs que resguarda-lhes o papel de atendimento a uma cota preestabelecida, ainda que reconheça-se que muitos progressos foram feitos, principalmente no campo igualdade de tratamento, a evolução em uma carreira produtiva, demonstra-se uma expectativa ainda não atendida.

Reforça este entendimento, demonstrando que há uma grande expectativa na evolução da carreira como colhido nos trechos acima, porém através da fala da entrevistada P07, configura-se o quão longe uma pessoa com deficiência pode estar de uma pessoa sem esta condição dentro de uma organização: P07 – “Ser PCD exige que você supere todos os dias [...] dentro de uma empresa para que você se destaque e cresça não basta você ganhar o campeonato [...] você tem que ganhar um campeonato ‘fazendo um gol’ em cada jogo [...] sendo o ‘craque da rodada’ [...] sendo reconhecido pela melhor comemoração e ainda saindo como o galã do campeonato [...] não parece justo [...] na minha opinião, ter as mesmas condições pra crescer seria não ter que fazer tudo isso [...] não, eu só precisava entregar o meu melhor todos os dias, que depois de um tempo eu poderia ser promovido [...] como eu vejo que foi com meu pai e minha mãe, só para falar da minha casa [...] cito o meu setor, ou a minha empresa [...] a dos meus amigos [...] parece que para quem não tem deficiência a carreira é uma linha reta, para nós (**deficientes**) a vida é cheia de curvas, buracos, barreiras e isso é muito duro [...] eu também quero comprar coisas e conquistar sonhos [...] mas isso as vezes parece que não é pra mim.” (**grifo nosso**).

A percepção de esforço para conquistar algo frustra e inferioriza a pessoa com deficiência, dificultando em alguns casos a sua entrega ou o desejo de fazê-lo. A falta de perspectiva, em certos casos, trazem uma condição perversa ao PCD de que algumas coisas no mundo não foram feitas para si e ao perceber o mundo desta forma, acaba por desistir de certas ambições que elevam em muito a pulsão de vida, motor fundamental para a conquista de outros

espaços e esferas da vida em sociedade (BIANCHENTTI, LUCIDIO e FREIRE, 2000; SÉGUIN, 2002; SASSAKI, 2003; BAHIA, 2011).

A ascensão profissional ou a perspectiva de que isto seja algo viável, condiciona a pessoa com deficiência a querer ambicionar o crescimento evolucionista, ser cerceado desta possibilidade, coloca o indivíduo em um ciclo desmotivacional que pode prejudicar a sua performance, motivando até mesmo a sua saída da empresa atual em busca de melhores oportunidades e reconhecimento.

A partir de tudo o que foi capturado nesta categoria, sobre a denominação “equidade”, pode se compreender preliminarmente que mesmo em empresas onde investe-se muito tempo, dinheiro, expectativas na liderança ou treinamento e desenvolvimento, raras são as oportunidades de ascensão de carreira da pessoa com deficiência dentro da hierarquia, o que prejudica, ao fim do dia, o espírito intencional do crescimento econômico perseguido pelo ODS 08 da Agenda 2030.

4.2.6 Categoria 6 – Barreiras à inclusão

Como pôde ser apresentado dentro do referencial teórico contido no presente estudo, o Brasil possui uma gama de legislações que visam a proteção normativa da PCD. Segundo Goldfarb (2007, p. 47), algumas destas medidas jurídicas realizam “força contrária a inclusão social” da pessoa com deficiência através do mercado de trabalho, por conta de sua “pegada assistencialista e desestimulante à busca de uma ocupação”. Corrobora com esta afirmativa Pastore (2000, p. 13) ao mencionar que “a vitimização da pessoa com deficiência, enquanto crença limitante, atribui-se ao fato” de que o governo faz “a concessão de auxílios pecuniários, para que a pessoa seja compensada por não trabalhar” isso, ao fim e ao cabo, colabora “para que a pessoa seja vista como um peso para as organizações, que por sua vez, tentam justificar o porquê de não contratar” este perfil de profissionais.

Um exemplo típico deste tipo de caso, pode ser interpretado pela Lei 7.070 de 20 de dezembro de 1982, que dispõe sobre a pensão especial para deficientes físicos, onde em seu artigo 1º, parágrafo 2º deixa claro que a incapacidade para o trabalho será um dos elementos chave para a concessão do benefício, conforme o trecho transcrito da lei:

Art 1º - Fica o Poder Executivo autorizado a conceder pensão especial, mensal, vitalícia e intransferível, aos portadores da deficiência física conhecida como "Síndrome da Talidomida" que a requererem, devida a partir da entrada do pedido de pagamento no Instituto Nacional de Previdência Social - INPS.
[...]

§ 2º - Quanto à natureza, a dependência compreenderá a incapacidade para o trabalho, para a deambulação, para a higiene pessoal e para a própria alimentação, atribuindo-se a cada uma 1 (um) ou 2 (dois) pontos, respectivamente, conforme seja o seu grau parcial ou total.

Art 2º - A percepção do benefício de que trata esta Lei dependerá unicamente da apresentação de atestado médico comprobatório das condições constantes do artigo anterior, passado por junta médica oficial para esse fim constituída pelo Instituto Nacional de Previdência Social, sem qualquer ônus para os interessados.

Embora trate da “Síndrome de Talidomida”, que é o efeito colateral do consumo de uma medicação durante a gestação e que possui um histórico de muitas ocorrências na década de 1960 no país, possui um grande número de pedidos junto ao Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) e junto aos tribunais ao redor do Brasil, para que de modo análogo, seja conferida a pessoas com deficiência física, de qualquer natureza, a mesma pensão vitalícia, sendo que ainda hoje um dos elementos comumente apresentado como dificultador para a função laboral do indivíduo o preconceito ocasionado pela deficiência, alavancando um comprometimento psicológico da pessoa que possui tal limitação (PASTORE, 2000; SÉGUIN, 2002; VIVARTA, 2003; SASSAKI, 2003; SILVA, 2011; SANTOS, 2018; RODRIGUES e PASSERINO, 2018).

Neste diapasão, fortifica-se uma crença limitante nos empregadores de que, por força de uma carga assistencialista da legislação pátria, a pessoa com deficiência não busca desenvolver-se para a função laboral com a mesma intensidade que um profissional sem a aparente limitação (OLIVEIRA, 1999; OMS, 2019; OLIVEIRA e RESENDE, 2019).

Através das falas dos entrevistados, percebe-se de modo vivo as afirmativas apresentadas nos parágrafos anteriores quando estes relatam: P04 – “Eu conheço pessoas que buscam se esconder atrás de uma deficiência para arrancar dinheiro do governo e sensibilizar a família para não precisar trabalhar.”. P08 – “Eu já me senti tentada a me aposentar [...] tinha uma advogada amiga da família que disse que eu poderia fazer isso aos 24 anos [...] na época minha cabeça era outra, mas é tentador.”. P09 – “Eu já tive a oportunidade de ganhar um benefício, embora não quisesse sofri a pressão da família [...] foi em um domingo de almoço em família que eu disse chega [!] eu não sou um inválido quero trabalhar [!] minha mãe não concordou e disse que a minha vida ia ser muito difícil e que não iria me ajudar [...] hoje eu vejo que o benefício era muito mais dela do que meu [...]”. P11 – “Eu já ouvi de umas consultoras, uma vez, consultoras que trabalham esta história de PCD pra inclusão dentro de empresa, ela trouxe muito isso, muito vivo, que o PCD não tá a fim de trabalhar [...] que querem ganhar muito e fazer pouco, o que é uma visão que alguns grupos podem trazer, mas não é o todo [...] as pessoas que não tem nada (**deficiência**), é a mesma coisa!” (**grifo nosso**).

Embora as falas recorrentes dos entrevistados não reconheçam que a intenção do PCD em buscar um benefício vitalício exista, não deveria ser generalizado para o grupo todo, como fica evidenciado pelas afirmações a seguir: P02 – “existem malandros em todas as condições, com ou sem deficiência, mas eu só conheço PCD que não quer o benefício.”. P03 – “Os que pegam ‘queimam’ os que não pegam [...] o mundo já nos julga demais para ter mais esta ‘coisa’ jogando contra.”. P07 – “Eu jamais ia me submeter a isso [...] ganhar dinheiro do governo é vergonhoso demais [...]”. P10 – “No meu ponto de vista existem pessoas que se aproveitam sim, mas não da para dizer que são a maioria se não o próprio sistema (**da seguridade social**) não aguentaria [...] na minha igreja falo para os deficientes e digo para eles que não escolham o caminho mais fácil, por que é ele que nos coloca em uma condição inferior [...] buscar este tipo de benefício acaba com a imagem do PCD e do potencial de contribuição que nós temos.”. P11 – “Depende muito da pessoa [...] do contexto, do cenário, mas que tem muita gente que prefere ter isso tem. E as vezes é este grupo que faz com que os outros achem que estas pessoas não querem fazer alguma coisa [...] as pessoas potencializam isso porque acontece com PCD. Em alguns casos é o caminho mais fácil para ganhar algum dinheiro e fazer uns bicos. [...] Eu nunca tirei a minha habilitação especial, porque a minha criação não foi de buscar benefícios, facilitação para a vida. Só que tem pessoas que se aproveitam e criam um entendimento de que o PCD é limitado, não levam em conta quem é a pessoa por trás da deficiência. Por onde eu trabalhei no início, eu escondia a minha deficiência, para que eu pudesse ser entendida como funcionária [...] não como uma cotista ou encostada, eu sei que a minha carreira não cresceria se soubessem, isso é claro pra mim [...]”.

A intenção do legislador, ao criar um instrumento normativo, não deve recair como algo que ultrapasse os limites do bem-estar social e equilíbrio entre os agentes dentro da sociedade, no entanto existem efeitos colaterais que por vezes demandam adaptações e revisões urgentes para que tais efeitos não sejam mais nocivos do que a ausência de legislação (BOBBIO, 1992; PASTORE, 2000; ROSS, 2000; OLIVEIRA e RESENDE, 2017).

Entretanto, existem situações em que a sociedade ao interpretar os dispositivos criados com a finalidade de atender as demandas de determinado grupo, como por exemplo, ações afirmativas, como sendo algo que coloca a pessoa em vantagem desmedida de condições, lhe conferindo prerrogativas demasiadas ante aos demais agentes da sociedade, o que infelizmente, pode ocasionar as percepções distorcidas acerca de temas, como o das pessoas com deficiência que carregam consigo uma carga de preconceito e hostilidade que lhes diminui

significativamente as condições de ascensão econômica (GOMES, 2001; SILVA, 2005; BARROSO, 2015; BARBOSA et al., 2015).

As dificuldades enfrentadas pela PCD, ainda que, em muitos casos consiga garantir o trabalho decente como uma forma de subsídio, possui muitas barreiras físicas e intangíveis para que possa conquistar o emprego pleno e produtivo como prevê a meta 8.5 do ODS 8, e assim garantir melhores condições de subsistência, para si e para os demais membros de seu grupo familiar, e isso fica claro através da análise das entrevistas realizadas dentro das empresas pesquisadas, não obstante esta afirmativa seja algo concreto, percebe-se que a lei de cotas, continua sendo um motor para a visibilidade e acesso da PCD ao mercado de trabalho brasileiro, mesmo depois de quase trinta anos de sua promulgação.

4.3. SÍNTESE DAS CATEGORIAS CONSTRUÍDAS

Estar em contato com a realidade fática de determinada condição ou elemento situacional vivido por um grupo de indivíduos, é um dos patrimônios alcançados através de um estudo de caso.

Segundo Nielsen (2018, p. 123-125), o estudo de caso permite “compreender determinado fenômeno ou realidade em detalhes” a riqueza de minúcias “se dá pela triangulação de diversas fontes sobre o mesmo objeto” e é através deste tipo de procedimento técnico nos quais é possibilitado investigar “o ‘como’ ou o ‘porque’ de certa situação em determinada empresa ou empresas” viabilizando um entendimento expandido sobre o tema em questão.

As perspectivas singulares capturadas pelos trechos subscritos no presente estudo, apontaram para a construção de entendimentos sobre o que é ter uma deficiência dentro de uma empresa, e em um universo expandido, dentro da sociedade brasileira. Através da conjugação dos pontos de vista singulares, interpretados a partir da análise de conteúdo, chegou – se a quatro categorias extraídas das entrevistas com os gestores e seis categorias das manifestações dos profissionais com deficiência, que em síntese apontam para pontos de convergência e de divergência a seguir analisados.

Demonstra-se como um elemento analítico capaz de sintetizar o entendimento das categorias desenvolvidas no presente estudo a compreensão sobre os pontos fortes e pontos sensíveis ainda presentes na inclusão social da PCD através do mercado de trabalho.

Através da leitura dos fragmentos capturados pela análise de conteúdo apresentada na pesquisa, destacam-se como pontos positivos a jornada da PCD rumo ao acesso a um posto

de trabalho que se definiu como um ambiente de preocupação para ambos os grupos, ainda que nas falas coletadas perceba-se uma baixa presença do elemento discriminatório, calcado no preconceito.

É notório a partir da pesquisa realizada que as empresas estudadas demonstraram-se cuidadosas na promoção da equidade e garantia de iguais condições para profissionais com e sem deficiência, entretanto, percebe-se uma narrativa de dificuldade quanto as oportunidades de crescimento dentro das empresas, ainda que tenham casos narrados de crescimento efetivado dentro das empresas. Por outro lado, há um reconhecimento por parte dos profissionais com deficiência de que a empresa se posiciona com distinção frente a realidade enfrentada no mercado experienciado pelos PCDs entrevistados. Os gestores entrevistados, demonstram um esforço e zelo quanto a promoção da equidade, o que se materializa pelo reconhecimento desta através do capturado nas entrevistas com os profissionais com deficiência.

A acessibilidade demonstrou-se em um nível muito bom dentro de ambas as empresas e houve um reconhecimento por boa parte dos entrevistados quanto as instalações físicas de ambas as empresas, ainda que em algum momento seja demonstrada certa hesitação quanto ao ambiente ser adaptado para condições diversas as vividas pelos entrevistados, no entanto desconhece-se relatos de dificuldade de acesso a qualquer espaço das organizações estudadas, o que é algo realmente muito positivo, sob a ótica da inclusão da PCD.

Contudo, evidenciou-se a partir das entrevistas colhidas a presença de tópicos sensíveis, como carências ainda presentes nesta caminhada inclusiva sendo notório a partir das entrevistas que embora, muitos avanços foram possíveis, no que tange a visibilidade e acesso ao posto de trabalho da pessoa com deficiência, o processo de seleção de PCDs possui oportunidades quanto a preparação e compreensão dos profissionais envolvidos pelas empresas na captação deste perfil profissional. O entendimento das limitações, mas principalmente, das potencialidades da PCD, demonstraram-se, a partir das falas dos profissionais com deficiência, uma fronteira a ser transposta pelo mercado de trabalho em termos de absorção desta camada da sociedade. Por parte das empresas, através da fala de seus gestores, os limites de formação e preparação dos candidatos PCDs, são dificultadores para a contratação, no entanto, as empresas pesquisadas demonstram um olhar aplicado para a preparação do ambiente que receberá um profissional com deficiência.

No mesmo sentido, ficou evidente que há um espaço a ser desenvolvido referente a qualidade das posições abertas para as pessoas com deficiência dentro das empresas. Outro elemento, presente nas falas dos entrevistados, apontaram para o despreparo dos recrutadores,

profissionais da área de seleção e gestores para a condução de processos seletivos orientados às posições dedicadas ao preenchimento da cota.

A compreensão quanto ao valor do processo de desenvolvimento da PCD, das lideranças e times que receberão este perfil profissional, aponta para uma prática virtuosa para a aceleração da inclusão da pessoa com deficiência dentro das empresas. Existem espaços e oportunidades, no entanto, para que o processo de desenvolvimento se amplifique dentro dos times de trabalho, pois em algumas falas capturadas pelas entrevistas, a percepção dos profissionais com deficiência é de que alguns colegas ainda não demonstram aptidões plenas para lidar com a condição do colega PCD.

No entanto, observa-se que há um distanciamento nos elementos inclusão e acessibilidade, colocando em posições opostas nos dois grupos de percepções, isso permite a avaliação de que os dois grupos, possuem experiências distintas no que tange a importância do ambiente interno, por força de suas vivências e perspectivas.

Por fim, percebeu-se que muitos dos esforços pela inclusão social da pessoa com deficiência através do mercado de trabalho se dá por parte das empresas, haja vista o poder público limitar-se a edição de medidas jurídicas para que o acesso seja garantido. Percebe-se que ao adotar uma postura assistencialista a partir da criação de subsídios protetivos para a PCD, que este trás um fator de desestímulo para a busca por um posto de trabalho.

Em síntese, as entrevistas apontaram para um universo convergente na maioria das temáticas exploradas, havendo um espaço para o tratamento igualitário ao que se refere ao surgimento de oportunidades para o PCD lhe permitindo que este consiga a almejada ascensão profissional e o correspondente crescimento econômico, traduzido em um rol de comentários que evidenciam esta ser uma realidade ainda distante nas empresas estudadas, bem como, pelo mercado como um todo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A função social do trabalho, enquanto componente do pleno exercício da cidadania, revela-se um fator crítico na evolução intelectual de nossa espécie. Foi através da possibilidade de aprendizado “mão na massa” que os seres humanos foram acessando as muitas alternativas de exploração do planeta Terra, seus recursos e os mais complexos ecossistemas revelados ao longo dos séculos.

O elemento trabalho, carrega em si próprio, o condão de manutenção da vida humana na condição terrena através do acesso ao sustento necessário a todas as pessoas, independente das mais plurais características que nos distinguem uns dos outros.

Justamente por conta de o trabalho demonstrar-se uma forma de exploração do planeta, bem como, ser um elemento crucial a subsistência da humanidade na Terra, compreende-se por relevante alinhar-se os estudos entre a condição deste trabalho para o homem e a sua inter-relação com o futuro do planeta, através da lente atenta e cautelosa da sustentabilidade.

Por esta razão a aplaudida Agenda 2030, trouxe em seu ODS 08 o compromisso com o trabalho decente e crescimento econômico para com todas as pessoas inseridas nas mais distintas nações, sendo elas desenvolvidas ou não, ou ainda, independentemente das condições e adversidades as quais seus nacionais necessitem enfrentar diariamente.

Neste contexto, ao definir claramente que o objetivo 08 irá “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo, sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos” as pessoas do planeta, a Organização das Nações Unidas abarca todas as camadas da sociedade e todos os marcadores sociais presentes no mundo.

Reforça a relevância deste tema o entendimento de que existem grupos de pessoas que seja por sua condição social, pela cor de sua pele, por uma questão de gênero ou orientação sexual, pela sua idade elevada ou por uma deficiência, seja ela congênita ou contraída ao longo da vida, encontram-se a margem do mercado de trabalho atual. A vulnerabilidade destes indivíduos os coloca em situação desfavorável frente a outros grupos de pessoas na sociedade contemporânea, necessitando a compreensão destas disparidades e a busca pela construção de instrumentos de equalização social e correção de injustiças vividas no passado, por parte das lideranças globais.

Ainda que a visibilidade da condição frágil da PCD no mercado de trabalho brasileiro, bem como a possibilidade de acesso a um posto de trabalho formal a estes pela via legislativa, esta solução apontou limitações na prática, a medida em que foi introduzida desconectada de uma agenda global na busca por equidade. Tais limitações restam deflagradas a partir dos resultados da presente pesquisa, e em especial, ao fato da equidade na geração de oportunidades, destacar-se como um dos pontos mais vulneráveis observados no capítulo 04.

A partir do momento em que se escolhe trilhar o caminho em busca da construção do trabalho decente, equidade em termos de tratamento e geração de oportunidades passa a ser condição *sine qua non* para que se atinja o patamar de labor digno dentro de uma sociedade justa.

Embora a lei de cotas permita o acesso ao trabalho, estes em muitos casos, revelaram-se como funções de menor relevância dentro das estruturas organizacionais, relegando aos PCDs posições operacionais, orientadas primeiramente ao cumprimento da exigida cota, independente do potencial e capacidades do profissional ocupante desta reserva legal.

Restou evidenciado ao longo do referencial teórico, reforçado pelas entrevistas colhidas, que o elemento “emprego pleno”, preconizado pelo ODS 08, vem sendo atendido pelo mercado de trabalho brasileiro, haja vista, as afirmativas dos entrevistados de que a lei de cotas trouxe vagas de trabalho a serem preenchidas por PCDs. No entanto, a expressão “produtivo”, que acompanha a ambição do atingimento do “emprego pleno e produtivo” junto ao ODS 08, resta distante da percepção de condição ideal, tendo em vista que o trabalho produtivo é aquele que carrega em si todas as potencialidades do agente, sendo expressões máximas desta intenção a sua criatividade, o conhecimento adquirido através de sua experiência, as características intrínsecas que o individualizam como único exemplar da espécie no mundo.

O mesmo é percebido quanto a expressão “inclusivo” igualmente presente no texto aspiracional do mencionado objetivo de desenvolvimento sustentável, fortemente concretizado a partir das falas de que há espaço para o progresso na compreensão de todas as lideranças das empresas estudadas, assim como, todos os times das mesmas quanto a condição e potencialidade dos profissionais com deficiência, não relegando tal entendimento apenas aos times que possuem um representante deste marcador social como membro da equipe.

Compreender a extensão do impacto positivo causado pelo verdadeiro movimento inclusivo dentro das organizações, perfaz o entendimento amplo de que as limitações dos profissionais com deficiência podem ser atenuadas dentro do ecossistema empresarial,

elevando em grande parte seu potencial produtivo. O agente que sente-se parte da organização, pertencendo a um conjunto de ritos, símbolos, vocabulários e rotinas de uma empresa, consegue entregar o seu melhor todos os dias, no mesmo sentido, compreende-se que a PCD ao ter atendidas todas as suas necessidades inclusivas, conseguirá performar em um elevado nível em suas entregas rotineiras demandadas pelo seu contrato de trabalho, além do ganho em engajamento e na valoração da marca empregadora, sendo reconhecida no mercado de trabalho como um agente inclusivo e distinto no tratamento da diversidade e, ao fim do dia, da pessoa com deficiência. Este tipo de reconhecimento, pode em boa parte, reduzir as dificuldades das empresas na busca por PCDs, haja vista que os profissionais, independentemente de conviverem com uma deficiência ou não, buscam empresas que possuam as melhores práticas de gestão e tratamento de seus profissionais no mercado.

Dentre todos os elementos definidos pelo ODS 08, talvez a expressão “crescimento econômico sustentado”, sob a ótica aspiracional deste ODS, seja atualmente o maior desafio para o mercado de trabalho brasileiro. Este entendimento pôde ser percebido através das falas recorrentes de que as oportunidades de crescimento são escassas e raras, não só nas empresas pesquisadas, mas no mercado de trabalho como um todo, havendo ainda uma carga de incompreensão por parte dos gestores e áreas de RH de modo geral, de que ter uma limitação aparente pode prejudicar a realização de certas atividades, no entanto, não incapacitam para uma série de outras atividades realizáveis por pessoas com deficiência, o que permitiria uma ascensão de carreira e fortemente uma progressão salarial equitativa e igualitária com pessoas aparentemente sem deficiência.

A obtenção de um posto de trabalho, ainda que figure um progresso importante evolucionista introduzido pela lei de cotas, não garante a condição de ascensão econômica a um profissional enquadrado como PCD, independente se este abandona um subsídio governamental ou se está formalmente empregado em uma organização.

No mesmo sentido, o acesso a uma função laboral, não garante, ao fim do dia, que esta posição possa ser definida como um trabalho decente, como demonstrou-se através da revisão doutrinária e as entrevistas transcritas. Ao atribuir-se postos de trabalho com menor complexidade, natureza operacional e que não permitem uma visibilidade de todas as potencialidades do agente, em muitos casos, a criação de um cargo, ocorre motivado pela obrigação jurídica de fazê-lo.

A lei de cotas enquanto instrumento de diminuição de disparidades existentes, deve lançar um olhar diferenciado sobre a hipossuficiência da PCD, sendo enxergado como

mecanismo de concretização da supremacia da igualdade material sobre a igualdade formal aplicada a estas relações. Não se espera com isso um prejuízo sobre as demais camadas sociais inseridas na sociedade, tampouco um beneficiamento das pessoas com deficiências com vantagens frente as demais, mas sim, a possibilidade de elevação em grau de igualdade destes, com as pessoas que não possuem aparentes deficiências quando estiverem em busca de oportunidades profissionais, tendo garantidos por lei, postos de trabalho junto ao mercado formal e a manutenção plena da liberdade enquanto membros da sociedade organizada.

Deflagra-se ao analisar a intersecção entre a lei 8.213/91 com o ODS 08 da Agenda 2030, um ponto de contato imediato estabelecido pelo acesso ao trabalho, no entanto distanciam-se plenamente nos quesitos garantia de trabalho decente e progresso econômico da pessoa com deficiência evidenciando-se que estes não eram elementos percebidos pelo legislador à época da edição deste importante marco jurídico.

Caberia uma releitura da legislação à luz do mercado de trabalho contemporâneo, onde há uma incidência expressiva de micro e pequenas empresas que atualmente muito pouco contribuem com a inclusão da pessoa com deficiência e quando o fazem, não são movidos por uma obrigação legal.

O Estado busca uma entrada no mundo do trabalho através de uma ação afirmativa para a PCD, mas deve ter presente de que não resolve o problema da acessibilidade, equidade no tratamento e a retirada de barreiras ao movimento inclusivo, simplesmente delegando ao corpo empresarial brasileiro, a atividade de promoção da inclusão social que é um de seus papéis principais frente a agenda da pessoa com deficiência.

O debate acerca de outras alternativas de contribuição da iniciativa privada neste desafio deve ser fomentado, buscando em modelos realizados há muitos anos em países estrangeiros que contribuem por meio de fundos de sustentabilidade da profissionalização da pessoa com deficiência, oficinas de lapidação de competências e potencialidades e outras praticas que se enquadrem na jornada de busca da evolução social, financeira e do preconizado pela meta 8.5 do ODS 8 que é o atingimento do emprego pleno e produtivo da PCD.

A compreensão de conceitos importantes, como a diferença entre inclusão e integração, compreendendo que o primeiro é diametralmente oposto do segundo, deve ser uma pauta a ser enfrentada dentro das organizações, elevando-se este entendimento de que só haverá acesso ao trabalho decente e ao crescimento econômico, caso o modelo inclusivo seja perseguido com maior afinco, possibilitando o melhor desempenho profissional e valorização da PCD.

A partir da pesquisa entende-se o comportamento de empresas consideradas referência na gestão e incentivo da temática Diversidade e Inclusão, calcada na manutenção de boas práticas no que tange a contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência, apontando para uma intersecção parcial do ODS 08 e o pretendido com a Lei 8.213 de 1991, através do mercado de trabalho nacional, entretanto, deixando uma lacuna quanto as práticas que permitam evolução econômica sustentável de PCDs a partir de uma carreira construída dentro de uma empresa privada.

É preciso deixar claro de que não se trata de um ato de caridade que o Estado ou as empresas devem em relação a alguns dos membros da sociedade, mas sim, o reconhecimento de que a PCD é completa, no que diz respeito aos direitos de inserção social e que estes direitos não podem limitar-se a existência ou não da obrigatoriedade de contratação, este é o substrato do pacto social.

Por fim, deve-se pensar que ao suprimirmos da palavra deficiência a letra “d” teremos a palavra eficiência, motivada por um individuo que há muito busca o reconhecimento e destaque de suas capacidades, sendo estas muito maiores que suas “aparentes” limitações.

5.1. LIMITAÇÕES DO PRESENTE ESTUDO E SUGESTÕES PARA FUTUROS TRABALHOS

A primeira oportunidade percebida no estudo é o limite em que a lei de cotas impõe quase 30 anos após sua promulgação, praticamente sem alterações. A revisão textual à luz de novas formas de trabalho que levam em conta os micros e pequenos empresários como potenciais contratantes, demonstra-se ainda como um desafio a ser transposto.

No mesmo sentido, o modo como as empresas enxergam a pessoa com deficiência demonstra-se como uma limitação à pesquisa, haja vista que ainda que tenham se passado quase três décadas da adoção ações afirmativas para a contratação de PCDs no Brasil, poucos foram os avanços na questão da equidade de tratamento, ou seja, se o paradigma de enaltecimento da limitação da pessoa não mudar, pouco mudará quanto ao assunto pesquisado, o que torna esta uma limitação quanto a temática trabalho da PCD.

Consistentemente uma oportunidade identificada pelo presente estudo reside a pluralidade de empresas pesquisadas, sendo que ambas as organizações participantes da pesquisa pertencem ao mesmo grupo econômico e ainda que possuam realidades distintas e independência na tomada de decisão organizacional, há uma intenção de comunização de

práticas internas, permitindo a aproximação de expectativas quanto ao comportamento da liderança e o tratamento da pessoa com deficiência no ambiente laboral.

Compreende-se que a pluralidade de empresas participarem de um estudo sobre esta temática, colaboraria significativamente na compreensão quanto ao tratamento da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, por considerar empresas de diferentes participações do mercado, aproximando-se ou distanciando-se das duas empresas multinacionais, com alto faturamento e estabelecidas no segmento de atuação singular que encontram-se focadas.

Ademais, sugere-se complementarmente que a pesquisa possa abranger um número maior de entrevistados, o que permitiria uma abordagem quantitativa, igualmente relevante, em estudos desta natureza.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOVAY, R. **Muito além da economia verde**. São Paulo: Ed. Abril, 2012.

AGOSTO, G. et al. La Agenda 2030 como herramienta de desarrollo para los jóvenes en Argentina. **Cienc. Saúde coletiva** v. 23, n.º 9. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232018000902797. Acesso em: 18 out. 2019.

ALVARENGA, R.Z. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2016.

ARAÚJO, J.P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Rev. bras. educ. espec.** 2006, v. 12, n.2, pp. 241-254. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v12n2/a07v12n2.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2020.

ARAÚJO, N.F. Los nuevos movimientos sociales y las ciudadanías emergentes: reflexiones desde el concepto de democracia radical y el movimiento LGBTI en Colombia. **Estud. Socio-juríd.**, Bogotá (Colombia), 19(1): 43-62, enero-junio de 2017, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v19n1/v19n1a03.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2020.

AZEVEDO NETO, P.T. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BAHIA, M.S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BAHIA. Governo da Bahia. **Agenda Bahia do Trabalho Decente**. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. Salvador: 2011. Disponível em: http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/agenda_bahia_do_trabalho_decente.pdf. Acesso em: 31 maio 2020.

BARBOSA, N. et al. **Indústria e desenvolvimento produtivo no Brasil**. Rio de Janeiro: Elsevier: FGV, 2015.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARROSO, L.R. **Curso de Direito Constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a constituição do novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2015.

BECKER, B. et al. **Gestão estratégica pessoas com “scorecard”**: integrando pessoas, estratégias e performance. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

BLETSAS, A.; CHARLESWORTH, S. Gender equality and decent work in Australia. **Australian Journal of Political Science**. v. 48, Nº 1, 44-56, 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/10361146.2012.760524>. Acesso em: 01 fev. 2020.

BIANCHETTI L.; LUCÍDIO, M.; FREIRE I.M. **Um olhar sobre a diferença:** Interação, trabalho e cidadania. Campinas: Papyrus, 2000.

BOBBIO, N. **A era dos direitos.** Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOFF, L. **Sustentabilidade:** o que é, o que não é. Petrópolis: Vozes, 2016.

BONAVIDES, P. **Curso de direito constitucional.** São Paulo: Malheiros, 2004.

BONFIM, S.M. **Legislação sobre pessoa com deficiência.** Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2019.

BORDIEU, P. **Razões Práticas:** sobre a teoria da ação. Campinas: Papyrus, 1996.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Presidência da República Federativa do Brasil, 1988.

BRASIL. **Lei 7.070, de 1982.** Dispõe sobre pensão especial para os deficientes físicos que especifica e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1980-1988/L7070.htm. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo n. 51, de 1989.** Aprova o texto das convenções das Organização Internacional do Trabalho – OIT. Brasília, DF: Congresso Nacional. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1989/decretolegislativo-51-25-agosto-1989-360126-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 07 set. 2019.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 01 set. 2019.

BRASIL. **Lei 3.298 de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 21 out. 2019.

BRASIL. **Lei 5.296 de 02 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 21 out. 2019.

BRITO FILHO, J.C.M. **Trabalho Decente:** análise jurídica da exploração do trabalho. Trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2018.

BURALLI, R.J. et al. Moving towards the sustainable development goals: unleash innovation lab experience. **Ambient. Soc.** v. 21. São Paulo. 2018. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-753X2018000100401. Acesso em: 12 ago. 2019.

BUYUKGOZE-KAVAS, A.; AUTIN, K.L. Decent work in Turkey: context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 112, 2019. Elsevier, 2019. Acesso em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>. Acesso em: 01 mar. 2020.

CAMARGOS, A.A.M. **Direito do trabalho no terceiro setor**. São Paulo: Saraiva, 2008.

CATANANTE, G. V. et. al. Participação social na atenção primária à saúde em direção à Agenda 2030. **Ciênc. Saúde coletiva**. v. 22, no.12 Rio de Janeiro, dec. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320172212.24982017>. Acesso em: 04 set. 2019.

COHEN, T.; MOODLEY, L. Achieving “decent work” in South Africa? **P.E.R.**, V. 15, n.º 2, 2012. Acesso em: <http://dx.doi.org/10.4314/pelj.v15i2.12>. Acesso em: 01 mar. 2020.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE O MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. **Nosso futuro comum**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991.

COSTA, N.R. et al. **Proteção social da pessoa com deficiência no Brasil**. ABRASCO – Associação Brasileira de Saúde Coletiva. São Paulo: Ciência Saúde Coletiva, 2016.

COUTINHO, K.S.; ROGRIGUES, G.F.; PASSERINO, L.M. O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de Recursos Humanos. Marília: **Rev. Bras. Ed. Esp.**, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v23n2/1413-6538-rbee-23-02-0261.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2019.

COUTINHO, B.G. et al. Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física. **Trab. Educ. Saúde**. v.15, n. 2, p.561-573. Rio de Janeiro, maio/ago, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v15n2/1678-1007-tes-1981-7746-sol00061.pdf>. Acesso em: 01 out. 2019.

DELGADO, G.N. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2015.

ELKINGTON, J. **Sustentabilidade, canibais de garfo e faca**. São Paulo: M.Books, 2012.

FABIO, A.; KENNY, M.E. Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, V. 112, 2019. Elsevier, 2018. Acesso em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.10014>. Acesso em: 01 mar. 2020.

FARIAS, J.M.A. et al. **Trabalho Decente**. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA FILHO, M.A. **Comentários à Constituição Brasileira**. São Paulo: Saraiva, 1986.

FERREIRA, J.A. et al. Decent work in Portugal: context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 112, 2019. Elsevier, 2019. Acesso em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>. Acesso em: 01 mar. 2020.

FONSECA, R.T.M. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa.** São Paulo: LTr, 2006.

FREITAS, M. L. et al. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial. **E&G, Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v.17, n.48, set/dez, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p98-118>. Acesso em: 01 set. 2019.

FREITAS, M.; FREITAS, M.C.S. **A sustentabilidade como paradigma: Cultura, ciência e cidadania.** Petrópolis: Vozes, 2016.

FREITAS, M.N.C.; MARQUES, A.L. **Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico.** São Paulo: Juruá, 2009.

GARCIA, G.F.B. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GADOTTI, M. **Educar para a sustentabilidade: uma contribuição à década da educação para o desenvolvimento sustentável.** São Paulo: Instituto Paulo Freire, 2012.

GALVÃO, M. F.G.; LEMOS, A.H.C.; CAVAZOTTE, F.S.C.N. **Revisiting the mainstream: the meaning of work for people with acquired disabilities.** Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712018001000604. Acesso em: 01 jul. 2019.

GÊNESIS. **Genêsis 3:19.** Disponível em: <https://bibliaportugues.com/genesis/3-19.htm>. Acessado em: 28 out. 2019.

GEORGESCU-ROEGEN, N. **O decrescimento: entropia, ecologia, economia.** São Paulo: Editora Senac, 2012.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2010.

GOLDFARB, C.L. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2007.

GOMES, J.B.B. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA.** São Paulo: Renovar, 2001.

GUIA DIGITAL CAMINHOS DA INCLUSÃO. Busca por locais. 2019. Disponível em: <https://caminhos.campinas.sp.gov.br/>. Acesso em: 04 out. 2019.

HADDAD, M. A.; HELLYER, J. Decent work and social protection in Belo Horizonte, Brazil. **Journal of planning education and research**, v. 38(I), 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/329815190_Decent_work_and_social_protection_in_Belo_Horizonte_Brazil. Acesso em: 01 mar. 2020.

HOLANDA, M.M. **Análise constitucional do acesso ao trabalho digno, como instrumento do desenvolvimento econômico e social.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

IBGE. **Censo demográfico**: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Censo demográfico, 2010. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 22 set. 2019.

INEP. **Censo Escolar 2018**. Brasília, 2018. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/apresentacao/2019/apresentacao_coletiva_censo_escolar_2018.pdf. Acesso em: 09 dez. 2019.

KOLOT, A.; HERASYMENKO, O. The deficit of decent work as a global problem of social and labor segment. **IEP**, n.º 25, 2016. Disponível em: <http://oaji.net/articles/2017/875-1485175871.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2020.

LARAIA, M.I.F. **A pessoa com deficiência e o direito do trabalho**. Dissertação de Mestrado. São Paulo: PUC-SP, 2009.

LITTIG, B.; GRIEßLER, E. Social sustainability: A catchword between political pragmatism and social theory. **International Journal for Sustainability Development**, 8(1/2),65-79.2005. Disponível em: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/549/ssoar-ijsd-2005-12-griessler_et_al_social_sustainability_a_catchword_between.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-ijsd-2005-12-griessler_et_al_social_sustainability_a_catchword_between.pdf. Acesso em: 16 fev. 2020.

MACÊDO, A.C.; ARAÚJO, T.B. **Trabalhador com deficiência e previdência social**. São Paulo: Ser. Soc. Soc. N.º 135, Agosto de 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.177>. Acesso em: 01 set. 2019.

MACHADO, J.G.R.; PAMPLONA, J.B. A ONU e o desenvolvimento econômico: uma interpretação das bases teóricas da atuação do PNUD. **Economia e sociedade**, 2008, v. 17, n.1, pp. 53-84. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ecos/v17n1/a03v17n1.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2019.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

MASDONATI, J. et al. Decent work in Switzerland: context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 110, 2018. Elsevier, 2018. Acesso em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>. Acesso em: 01 mar. 2020.

MAZZOTA, M.J.S. **Educação especial no Brasil história e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 1999.

MELO, S.N. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência**: o princípio constitucional da igualdade – ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2004.

MIRANDA, P. **Comentários à Constituição de 1967 (com a emenda n.1 de 1969)**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972.

MORAES, A. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2003.

MTE. **Plano Nacional de Trabalho Decente:** gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Ministério do Trabalho e Emprego: Brasília, 2010.

MTE. **Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude.** Ministério do Trabalho e Emprego: Brasília, 2011.

NERI, M. **Retratos da deficiência n Brasil (PPD).** Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2003.

NIELSEN, F.A.G.; OLIVO, R.L.F.; MORILHAS, L.J. **Guia prático para elaboração de monografias, dissertações e teses em administração.** São Paulo: Saraiva, 2018.

NTPCD. **A população com deficiência de Campinas.** NTPCD, CESIT, IE, Unicamp, 2018. Disponível em: https://www.cti.gov.br/sites/default/files//a_populacao_com_deficiencia_em_campinas_v2_0.pdf. Acesso em: 22 Set. 2019.

OIT. **Convenção n. 159.** Dispõe sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em: 07 set. 2019.

OIT. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência:** um guia para as organizações de empregadores, Brasília: CORDE, 1994.

OIT. **Trabalho Decente nas Américas:** uma agenda hemisférica, 2006-2015. Brasília, 2006.

OIT. **Desenvolvimento sustentável, trabalho digno e empregos verdes.** Relatório V, Conferência Internacional do Trabalho, 102ª Sessão, 2013. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2013.

OIT. **World Employment and social outlook trends 2017.** International Labor Office, Geneva: ILO, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf. Acesso em: 01 mar. 2020.

OIT. **Trabalho Decente.** Brasília: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 nov. 2019.

OIT. **ONU e OIT:** Desafios do futuro do trabalho são prioritários para agenda de cooperação na América Latina e no Caribe. Lima, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_719334/lang--pt/index.htm. Acesso em: 08 dez. 2019.

OIT. **Work for a brighter future.** Global commission on the future of work. Geneva: ILO, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission#institutions>. Acesso em: 09 mar. 2020.

OIT. **World Employment and social outlook trends 2020.** International Labor Office, Geneva: ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf. Acesso em: 01 mar. 2020.

OLIVEIRA, C.C. **O trabalhador portador de deficiência física e sua inclusão no mercado de trabalho**. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

OLIVEIRA, F.P.M; CECATO, M.A.B. **Trabalho decente e emprego verde: uma análise à luz do caráter pluridimensional da sustentabilidade**. *Revista Direito e Sustentabilidade*.v.2, n.2, p.207-225, Jul/Dez, 2016. Curitiba, 2016. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistards/article/view/1308>. Acesso em: 05 abr. 2020.

OLIVEIRA, A.L.M.; RESENDE, M.C. Oficinas vivenciais: reflexões sobre direitos humanos de pessoas com deficiências. São Paulo: **Psicologia Escolar e Educacional**, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2175-3539/2017/02121118>. Acesso em: 01 set. 2019

OMS. **Relatório mundial sobre a deficiência**. São Paulo, 2011. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf;jsessionid=04618434FE154FE3F4F0BA9F9DE53BD7?sequence=4. Acesso em: 15 out. 2019.

ONU. **Realization of the sustainable development goals by, for and with person with disabilities**. **United Nations**. Department of Economic and social affairs, 2018.

ONU. **Nações Unidas Brasil**. Sítio digital, 2019. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conheca/>. Acesso em: 08 mar. 2020.

PNUMA - Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (2008): **“Empregos verdes: trabalho decente em um mundo sustentável e com baixas emissões de carbono. Resumo”**. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/green_job/pub/empregos_verdes_rumos_257.pdf. Acesso em: 10 mar. 2019.

PADRÓS, N. **La teoría de la inclusión entre el desarrollo científico y la casualidade cotidiana**. XV Coloquio de Historia de la Educación, Pamplona-Iruñea, 29, 30 de Junio y 01 de Julio de 2009. Ed. Universidad Pública de Navarra, 2009. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2962540.pdf>. Acesso em: 30 maio 2019.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

RAI, S.M. et al. **SDG 8: Decent work and economic growth: A gendered analysis**. World Development, Elsevier, 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X18303309>. Acesso em: 29 fev. 2020.

RIBAS, J.B.C. **O que são deficientes**. São Paulo: Brasilense. 2003.

RIBEIRO, M.A. et al. Decent work in Brazil: context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 112. Elsevier, 2019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879119300533>. Acesso em: 01 mar. 2020.

RICHARDSON, R.J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, G.F.; PASSERINO, L.M. A formação profissional de pessoas com deficiência e suas repercussões na formação dos professores. **Rev. Bras. Educ. Espec.** vol.24, no.3, Bauru, Jul/Set. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382018000300407. Acesso em: 07 set. 2019.

ROSS, P.R. **Educação e trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais**. Campinas: Papiros, 2000.

SACHS, I. Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas. **Estud. av.** v.18 no.51 São Paulo May/Aug. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v18n51/a02v1851.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2019.

SACHS, I. **Desenvolvimento: incluyente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SACHS, I. **A terceira margem: em busca do ecodesenvolvimento**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009a.

SACHS, I. **Caminhos para o desenvolvimento sustentável**. Rio de Janeiro: Garamond, 2009b.

SANTOS, A.C. **Inserção laboral das pessoas com deficiência nos Sistema S da cidade de São Carlos**. Tese de Doutorado, 2018.

SASSAKI, R.K. **Vida independente: História, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos; reabilitação, emprego e terminologia**. São Paulo: RNR, 2003.

SÉGUIN, E. **Minorias e grupos vulneráveis: uma abordagem jurídica**. Rio de Janeiro, 2002.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEN, A. **A ideia de justiça**. São Paulo: Companhia das letras, 2011.

SEVERINO, A.J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2017.

SHEIN, E.H. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo, Atlas, 2009.

SILVA, A.H.; FOSSÁ, M.I.T. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualit@s Revista Eletrônica**, v. 17, n.º 1, 2015. Disponível em: <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2113/1403>. Acesso em: 29 fev. 2020.

SILVA, C. A.; MENEZES, M. A.; OLIVEIRA, R.V. Às margens do desenvolvimento: o trabalho das mulheres e a luta por direitos no polo de fruticultura de Petrolina/PE-Juazeiro/BA. **Cad. Pagu**. N.52, Campinas, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/18094449201800520008>. Acesso em: 23 out. 2019.

SILVA, L.M.M.; BERNARDINELI, M.C. **Temáticas do meio ambiente de trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, J.A. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, I.M.A. **Políticas de educação profissional para pessoas com deficiência**. Tese de doutorado. Belo Horizonte: Faculdade Federal de Minas Gerais, 2011.

SOUZA JÚNIOR, M.B.M. et al. **A análise de conteúdo como forma de tratamento dos dados numa pesquisa qualitativa em Educação Física escolar**. Movimento, v. 16, n.º 03, p. 31-49, 2010. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/Movimento/article/view/11546>. Acesso em: 29 fev. 2020.

ULRICH, D. et al. **A transformação do RH**. Porto Alegre: Bookman, 2011.

ULRICH, D. et al. **Competências globais do RH**. Porto Alegre: Bookman, 2014.

URIBE, J.F.Q.; MONTOYA, M.L.O. Discapacidad, diversidad e inclusión: concepciones de fonoaudiólogos que trabajan en educación inclusiva. Colombia: **Rev. Fac. Nac. Salud Pública**, 2018. Disponível em: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>. Acesso em: 15 set. 2019.

VEIGA, J.E. **Desenvolvimento sustentável: o desafio do século XXI**. Rio de Janeiro: Garamond, 2010.

VEIGA, J.E. **A desgovernança mundial da sustentabilidade**. São Paulo: Editora 34, 2013.

VEIGA, J.E. **Para entender o desenvolvimento sustentável**. São Paulo: Editora 34, 2015.

VEIGA, J.E. The first Anthropocene utopia. **Ambient. Soc.** v. 20, no. 2. São Paulo, apr./june, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1809-4422asocex002v2022017>. Acesso em: 05 set. 2019.

VEIGA, J.E. **O Antropoceno e a ciência do sistema Terra**. São Paulo: Editora 34, 2019.

VIDEA, R.A.P. Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. **RIP: reflexiones en psicología** 15: pág. 101 – pág. 122, junio 2016. Disponível em: http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a07. Acesso em: 22 ago. 2019.

VIVARTA, V. **Mídia e deficiência**. Brasília: Fundação Banco do Brasil, 2003.

YIN, R.K. **Estudo de caso: Planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – Roteiro de entrevista – Profissionais com deficiência

Roteiro de entrevista da Pesquisa “TRABALHO DECENTE: a intersecção entre o Objetivo Desenvolvimento Sustentável relacionado ao trabalho decente e a lei de cotas para pessoas com deficiência na promoção da inclusão social” aplicado aos colaboradores enquadrados como PCDs da área Administrativa.

1. No processo de seleção e acesso a vagas de trabalho quais são os principais desafios enfrentados pela pessoa com deficiência?

2. Você percebe na empresa distinção para a contratação de pessoas com deficiências consideradas leves, deficiência física e deficiência mental?

3. A empresa possui algum programa de educação continuada voltada para a educação inclusiva e laboral que amplie a qualificação da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho? Comente sobre o programa desenvolvido pela empresa.

As questões abaixo devem ser respondidas utilizando a escala de valoração da resposta, conforme o seu entendimento quanto a resposta que melhor representa a sua percepção quanto ao dia-a-dia na empresa. Devendo compreender que:

“**Discordo totalmente**” significa estar mais distante de sua realidade na maioria das vezes; “**concordo totalmente**” significa estar mais próximo de sua realidade na maioria das vezes;

“**Discordo**” ou “**Concordo**” deverá ser respondido sempre que a afirmativa estiver próxima, porém em alguns casos.

“**Não concordo, nem discordo**” toda vez que a afirmativa não fizer parte de sua realidade.

4 – Os gestores da empresa buscam ser inclusivos após a contratação da PCD.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo e nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------------	----------	---------------------

5 – A empresa investe em acessibilidade nos prédios e dependências físicas.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo e nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------------	----------	---------------------

6 – A empresa pratica remuneração adequada e equitativa para as PCDs.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo e nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------------	----------	---------------------

7 – A empresa preserva a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo e nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------------	----------	---------------------

8 – Percebo possibilidades de crescimento profissional onde trabalho hoje.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo e nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------------	----------	---------------------

9 – Benefícios previdenciários para a pessoa com deficiência desestimulam a busca por trabalho.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo e nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------------	----------	---------------------

10 – O preconceito e a discriminação prejudicam a inclusão da PCD no mercado de trabalho.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo e nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------------	----------	---------------------

APÊNDICE 2 – Roteiro de entrevista – Gestores de Profissionais com Deficiência

Roteiro de entrevista da Pesquisa “TRABALHO DECENTE: a intersecção entre o Objetivo Desenvolvimento Sustentável relacionado ao trabalho decente e a lei de cotas para pessoas com deficiência na promoção da inclusão social” aplicado aos gestores da área Administrativa.

1. Quais os caminhos utilizados pela empresa para atender ao estabelecido na Lei de Cotas de pessoas com deficiência?
2. No processo de contratação de pessoas com deficiência quais são os principais desafios enfrentados pela empresa?
3. Dentre os elementos abaixo, quais são as maiores dificuldades para a contratação de pessoas com deficiência? Explique o que a empresa faz para contornar as barreiras selecionadas.
 - (a) preconceito e discriminação;
 - (b) benefício previdenciário para a pessoa com deficiência;
 - (c) baixa qualificação das pessoas com deficiência;
 - (d) acessibilidade aos prédios e dependências;
 - (e) preparo das equipes para incluir a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho;
4. De que forma ocorre a contratação da pessoa com deficiência pela empresa? Explique o processo de contratação.
5. Na empresa como é a contratação de pessoas com deficiências consideradas leves, deficiência física e deficiência mental?
6. No processo de seleção de profissionais com deficiência para compor o quadro de funcionários da empresa de que forma as vagas são associadas à capacidade para o exercício das funções?
7. A empresa possui algum programa de educação continuada voltada para a educação inclusiva e laboral que amplie a qualificação da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho? Comente sobre o programa desenvolvido pela empresa.
8. Como a empresa prepara seus líderes e demais colaboradores para incluir e integrar as pessoas com deficiência a partir de sua chegada ao departamento em que desempenhará suas funções?
9. Como a empresa trabalha os aspectos da instabilidade no emprego ou incerteza quanto à continuidade da atividade em relação à pessoa com deficiência?
10. Comente como a empresa trabalha os seguintes aspectos em relação ao trabalho:
 - (a) remuneração do trabalho adequado e equitativo;
 - (b) assimetrias relacionadas com gênero e raça;
 - (c) estabilidade e segurança no trabalho;
 - (d) igualdade de oportunidade e tratamento no emprego.

APÊNDICE 3 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a)

Eu, Patrick Schneider, aluno do Programa de Pós-Graduação em Sustentabilidade da PUC-Campinas, sob a orientação dos professores Marcos Ricardo Rosa Georges e Professora Cibele Roberta Sugahara, venho através dessa convidá-lo (a) a participar da pesquisa oriunda da dissertação de mestrado intitulada “TRABALHO DECENTE: a intersecção entre o Objetivo Desenvolvimento Sustentável relacionado ao trabalho decente e a lei de cotas para pessoas com deficiência na promoção da inclusão social”, que está em desenvolvimento por mim com a orientação dos referidos professores.

Trata-se de uma pesquisa de mestrado que tem como objetivo principal analisar as práticas adotadas por empresas em relação à inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a fim de apontar como a lei de cotas contribui para o objetivo do desenvolvimento sustentável orientado para o trabalho decente.

O envolvimento no estudo é voluntário, sem ônus profissional ou de qualquer outra natureza, não gerando qualquer vínculo ou remuneração pelas informações. A sua participação nessa pesquisa consiste em conceder uma entrevista com duração aproximada de 40 minutos, que será gravada e realizada nas dependências da empresa, num dia e horário combinado previamente entre ambas as partes. O entrevistado tem a liberdade de desistir da entrevista quando desejar, sem necessidade de qualquer explicação, e isso não lhe trará prejuízos de qualquer ordem. A presente pesquisa apresenta risco mínimo ao participante, porém se o participante se sentir constrangido em relação a algumas perguntas da entrevista poderá interromper sua participação. O instrumento de avaliação utilizado segue as normas éticas e oferece desconfortos mínimos aos participantes, como por exemplo, experimentar sensação de cansaço durante a entrevista.

Os registros das entrevistas serão gravados e o pesquisador responsável se compromete a mantê-los arquivados de forma sigilosa pelo prazo de 5 (cinco) anos, após esse período os arquivos serão destruídos. As informações das entrevistas serão utilizadas para a realização do presente estudo e em possíveis publicações científicas, preservando o nome dos entrevistados e o nome das empresas.

Os benefícios da pesquisa envolvem a geração de conhecimentos científicos sobre as práticas adotadas por empresas em relação à inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como a geração de um panorama sobre como a lei de cotas propicia o trabalho decente.

Para quaisquer dúvidas que surgirem durante a realização da pesquisa ou mesmo depois do seu encerramento, o(a) Sr (a) poderá entrar em contato para esclarecê-las com Patrick Schneider, pesquisador responsável pela pesquisa, telefone: (19) 9 9642-7788, e-mail: patrick.verfe@gmail.com.

Questões de ordem ética podem ser esclarecidas junto ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas, que analisou e aprovou a pesquisa, funcionamento de segunda a sexta-feira, das 8h às 12h e das 13h às 17h. Telefone (19) 3343-6777. E-mail: comitedeetica@puc-campinas.edu.br. Endereço: Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1.516 – Parque Rural Fazenda Santa Cândida – CEP 13087-571 - Campinas – SP.

Patrick Verfe Schneider
Pesquisador responsável

Eu, _____, RG nº _____ declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito, recebendo uma cópia deste termo de consentimento na íntegra.

_____, _____ de _____ de 20____.

Assinatura do participante

APÊNDICE 4 – Aprovação do CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: TRABALHO DECENTE: a intersecção entre o Objetivo Desenvolvimento Sustentável relacionado ao trabalho decente e a lei de cotas para pessoas com deficiência na promoção da inclusão social.

Pesquisador: PATRICK VERFE SCHNEIDER

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 26269019.2.0000.5481

Instituição Proponente: Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC/ CAMPINAS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.812.589

Apresentação do Projeto:

A agenda 2030 das Organização das Nações Unidas (ONU), assinada no ano de 2015, traz em seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 08 a busca por “trabalho decente e crescimento econômico”, delimitando o objetivo como sendo uma busca por “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. As metas e indicadores definidos em cada ODS, carregam em si o condão de desafiar os países signatários da agenda a promoverem a evolução social rumo ao fechamento de lacunas existentes que prejudicam a sustentabilidade em diversas dimensões.

Assim, a meta número 8.5 estabelece como objetivo alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para, dentre outros atores sociais, a pessoa com deficiência, perseguindo uma remuneração igual para trabalhos de igual valor. Frente a este imperativo, busca-se analisar as práticas adotadas por empresas em relação à inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho a fim de apontar como a lei de cotas contribui para o objetivo do desenvolvimento sustentável orientado para o trabalho decente. Embora tenha sido garantido o acesso ao trabalho, a legislação vigente ainda se encontra muito distante de seu objetivo principal: promover a inclusão social da pessoa com deficiência.

Objetivo da Pesquisa:

Busca-se investigar sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e como os

Endereço: Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida **CEP:** 13.087-571
UF: SP **Município:** CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 **Fax:** (19)3343-6777 **E-mail:** comitedeetica@puc-campinas.edu.br



Continuação do Parecer: 3.812.589

mecanismos de geração de cotas contribuem neste processo, concretizando o acesso ao trabalho a pessoas que durante muito tempo estiveram totalmente à margem da função laboral.

Pretende-se analisar as práticas adotadas por empresas em relação à inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho a fim de apontar como a lei de cotas contribui para o objetivo do desenvolvimento sustentável orientado para o trabalho decente.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

A presente pesquisa apresenta risco mínimo ao participante, porém se o participante se sentir constrangido em relação a algumas perguntas da entrevista poderá interromper sua participação.

O instrumento de avaliação utilizado segue as normas éticas e oferece desconfortos mínimos aos participantes, como por exemplo, experimentar sensação de cansaço durante a entrevista.

Os registros das entrevistas serão gravados e o pesquisador responsável se compromete a mantê-los arquivados correndo riscos mínimos de perda da informação.

As informações serão utilizadas apenas para os fins de realização do presente estudo e todos os resultados serão guardados de forma confidencial e sigilosa por cinco anos, em poder do pesquisador responsável.

Benefícios:

Os benefícios da pesquisa envolvem a geração de conhecimentos científicos sobre as práticas adotadas por empresas em relação à inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como a geração de um panorama sobre como a lei de cotas propicia o trabalho decente.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Critérios de inclusão dos Participantes:

Grupo A:

Ser gestor da empresa [REDACTED] com contrato de trabalho ativo até a data da entrevista;

Ser gestor da empresa [REDACTED] com contrato de trabalho ativo até a data da entrevista;

Ser gestor imediato de pessoas com deficiência nas empresas [REDACTED] ou [REDACTED].

Grupo B:

Pessoa com deficiência que trabalha na empresa [REDACTED];

Pessoa com deficiência que trabalha na empresa [REDACTED];

Ser maior de idade e possuir capacidade de auto representação;

Endereço: Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida **CEP:** 13.087-571
UF: SP **Município:** CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 **Fax:** (19)3343-6777 **E-mail:** comitedeetica@puc-campinas.edu.br



Continuação do Parecer: 3.812.589

Ter o contrato de trabalho ativo em uma das duas empresas até a data da entrevista;
Possuir qualquer tipo de deficiência física, intelectual ou múltipla.

Critérios de Exclusão:

Critérios de exclusão dos Participantes:

Grupo A:

- Não ter assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido;
- Não ser gestor da empresa [REDACTED];
- Não ser gestor da empresa [REDACTED].

Grupo B:

- Não ser uma pessoa com deficiência com contrato ativo na empresa [REDACTED].
- Não ser uma pessoa com deficiência com contrato ativo na empresa [REDACTED].
- Ser menor de idade ou não ter capacidade de auto representação.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A pesquisa será qualitativa.

Apresenta folha de rosto contendo informações obrigatórias.

Serão feitas 8 entrevistas com os participantes do grupo A incluídos;

Serão feitas 12 entrevistas com os participantes do grupo B incluídos;

Apresenta a carta convite assinada pelo representante da Instituição;

Apresenta carta convite assinada pelo responsável, autorizando a participação dos gestores da Instituição;

Recomendações:

Não há.

Todos os itens solicitados foram devidamente atendidos.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Todos os itens solicitados no parecer anterior do CEP, foram devidamente atendidos pelo pesquisador.

Desta forma, consideramos o projeto "aprovado".

Considerações Finais a critério do CEP:

Dessa forma, e considerando a Resolução CNS nº. 466/12, Resolução CNS nº 510/16, Norma Operacional 001/13 e outras Resoluções vigentes, e, ainda que a documentação apresentada atende ao solicitado, emitiu-se o parecer para o presente projeto: Aprovado.

Conforme a Resolução CNS nº. 466/12, Resolução CNS nº 510/16, Norma Operacional 001/13 e outras Resoluções vigentes, é atribuição do CEP "acompanhar o desenvolvimento dos projetos, por

Endereço: Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida **CEP:** 13.087-571
UF: SP **Município:** CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 **Fax:** (19)3343-6777 **E-mail:** comitedeetica@puc-campinas.edu.br



Continuação do Parecer: 3.812.589

meio de relatórios semestrais dos pesquisadores e de outras estratégias de monitoramento, de acordo com o risco inerente à pesquisa". Por isso o/a pesquisador/a responsável deverá encaminhar para o CEP PUC-Campinas os Relatórios Parciais a cada seis meses e o Relatório Final de seu projeto, até 30 dias após o seu término.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1456636.pdf	17/12/2019 19:16:07		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Patrick.docx	17/12/2019 19:15:34	PATRICK VERFE SCHNEIDER	Aceito
Outros	gestoresroteiro.docx	12/11/2019 18:14:57	PATRICK VERFE SCHNEIDER	Aceito
Outros	pcdroteiro.docx	12/11/2019 18:14:02	PATRICK VERFE SCHNEIDER	Aceito
Outros	protocolo.pdf	11/11/2019 17:29:41	PATRICK VERFE SCHNEIDER	Aceito
Outros	custos.pdf	11/11/2019 17:28:46	PATRICK VERFE SCHNEIDER	Aceito
Outros	CartaconviteII.pdf	11/11/2019 17:26:20	PATRICK VERFE SCHNEIDER	Aceito
Outros	Cartaconvite.pdf	11/11/2019 17:25:20	PATRICK VERFE SCHNEIDER	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Infraestrutura.pdf	11/11/2019 17:23:53	PATRICK VERFE SCHNEIDER	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	11/11/2019 17:23:39	PATRICK VERFE SCHNEIDER	Aceito
Folha de Rosto	FolhadeRostoSchneider.pdf	04/11/2019 21:14:34	PATRICK VERFE SCHNEIDER	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_comite_etica.docx	20/10/2019 20:49:44	PATRICK VERFE SCHNEIDER	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida **CEP:** 13.087-571
UF: SP **Município:** CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 **Fax:** (19)3343-6777 **E-mail:** comitedeetica@puc-campinas.edu.br



Continuação do Parecer: 3.812.589

CAMPINAS, 28 de Janeiro de 2020

Assinado por:
Mário Edvin GreTERS
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida **CEP:** 13.087-571
UF: SP **Município:** CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 **Fax:** (19)3343-6777 **E-mail:** comitedeetica@puc-campinas.edu.br