



MESTRADO EM DIREITO, GOVERNANÇA E POLÍTICAS PÚBLICAS

LUCIANA RODRIGUES DOS SANTOS

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO MERCADO FORMAL
DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO ESTADO DA BAHIA (2010-2020)**

Salvador
2023

LUCIANA RODRIGUES DOS SANTOS

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO MERCADO FORMAL
DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO ESTADO DA BAHIA (2010-2020)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação, Mestrado Profissional em Direito, Governança e Políticas Públicas da Universidade Salvador – UNIFACS, Ânima Educação, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof^a. Dra. Vanessa Brasil Campos Rodriguez.

Salvador
2023

Ficha Catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da Universidade Salvador
UNIFACS.

Santos, Luciana Rodrigues dos

A inclusão da pessoa com deficiência (PCD) no mercado formal de trabalho: uma análise do Estado da Bahia (2010-2020). / Luciana Rodrigues dos Santos. – Salvador: UNIFACS, 2023.

234 f. : il.

Dissertação apresentada ao programa de Pós-graduação em Direito, Governança e Políticas Públicas, da Universidade Salvador - UNIFACS, Ânima Educação, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Vanessa Brasil Campos Rodríguez.

1. Direito. 2. Pessoa com deficiência (PCD). 3. Política de inclusão. 4. Mercado de trabalho formal. 5. Capacitismo. I. Rodríguez, Vanessa Brasil Campos, orient. II. Título.

CDD: 340

LUCIANA RODRIGUES DOS SANTOS

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO MERCADO FORMAL DE
TRABALHO: UMA ANÁLISE DO ESTADO DA BAHIA (2010-2020)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Direito, Governança e Políticas Públicas, Universidade Salvador - UNIFACS, Ânima Educação, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito, Governança e Políticas Públicas, aprovada pela seguinte banca examinadora:

Vanessa Brasil Campos Rodríguez - Orientadora _____
Doutora em “Ciencias de la Información” (Comunicação Social) pela Universidad del País Vasco, Espanha
Universidade Salvador - UNIFACS (ÂNIMA EDUCAÇÃO)

Vaner José do Prado _____
Doutor em Desenvolvimento Regional e Urbano pela Universidade Salvador - UNIFACS
Universidade Salvador - UNIFACS (ÂNIMA EDUCAÇÃO)

Ana Karine Loula Torres Rocha _____
Doutora em Educação e Contemporaneidade pela Universidade do Estado da Bahia - UNEB
Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

Salvador, 20 de março de 2023.

À minha mãe, meu maior exemplo de luta pela justiça e igualdade, por sempre acreditar em meu potencial, nunca duvidar da minha força e capacidade e por embarcar comigo nos sonhos mais loucos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por tudo! Pela presença incessante em minha vida, por me estender a mão nos momentos de dificuldade e mostrar-me o caminho, quando acreditava que não havia saída. Aos anjos e santos de devoção, em especial a Santo Antonio e Nossa Senhora de Nazaré.

Inicio agradecendo, de forma muito especial, à minha família, pelo amor e cuidado que sempre tiveram comigo e pela educação a mim destinada, ensinando que os melhores laços da vida são contruídos através do respeito.

Agradeço à minha mãe Esteolinda, por me ensinar a lutar por justiça e nunca desistir. Aprendeu desde cedo, com o tio Dêco, seu irmão mais velho com Síndrome de Down, a tratar os diferentes de uma forma mais humana, com uma atenção especial. Sem ela, certamente, eu teria me acomodado com o gosto amargo do preconceito, quando aos 16 (dezesesseis) anos de idade, sendo pessoa com deficiência física, me negaram o direito de cursar minha primeira graduação, Licenciatura Plena em Educação Física. Ela, porém, com seu amor de mãe e responsabilidade de resguardar meus direitos procurou o Ministério Público do Estado do Pará, sendo atendida pelo Dr. Waldir Macieira Filho, a quem eu devo o mérito do meu ingresso na Universidade do Estado do Pará.

Acredito muito na providência divina, na lei da atração, e na troca de energia. Na vida somos atraídos por pessoas afins, com valores especialmente parecidos e que congregam para um fim comum, neste caso, para um mundo mais justo. Desse modo, sou especialmente grata a Deus, por conduzir a trajetória desta dissertação destinando cada linha escrita aos olhos de pessoas com uma percepção de mundo que vai muito além dos livros.

A seguir, agradeço a três pessoas que foram fundamentais para a construção desta dissertação. Minha orientadora, Prof^a. Dra. Vanessa Brasil Campos Rodriguez, que também foi minha professora na disciplina “Ética, Sociedade e Democracia” e tão carinhosamente, quando ainda na fase de um projeto, acolheu com olhar afetuoso, a ideia do desenvolvimento deste trabalho destinado a uma das minorias deste enorme Brasil, e aos poucos, me concedeu a graça de sua amizade, tornando-se mais do que uma professora, uma amiga leal, um ser humano de luz e com uma sensibilidade ímpar. Ela é sinônimo de luta, de milagre, de empoderamento, de vitória, de alegria e ternura. Com ela aprendi a tecer como “Ariadne”. Quero nestas breves palavras

dedicar a você minha gratidão e devolvê-la em forma de lealdade e reciprocidade. Conte comigo sempre, estarei de braços abertos. A ela dedico a poesia “O Tempo” de Cora Coralina: *“Eu sou aquela mulher a quem o tempo muito ensinou. Ensinou a amar a vida, não desistir de lutar, renascer da derrota, renunciar às palavras e pensamentos negativos. Acreditar nos valores humanos e a ser otimista. Aprendi que mais vale tentar do que recuar... Antes acreditar que duvidar, o que vale na vida não é o ponto de partida e sim a nossa caminhada”*.

Ao Prof. Vaner José do Prado, que também foi meu professor nas disciplinas “Administração Pública e Teoria das Organizações” e “Gestão da Governança, Implementação de Políticas Públicas e PPP”, por quem tenho profunda admiração e respeito, pela forma como conduz suas atividades e pela forma humana que trata as pessoas. O cosmos (aproprio-me da fala dele) foi muito generoso comigo ao colocar esse ser de luz em minha vida. A ele, agradeço pela orientação nas primeiras linhas escritas no contexto da academia, que vieram a desencadear publicações posteriores em coautoria. Agradeço por me instigar à busca de novos saberes, principalmente aqueles que se sobrepõem à zona de conforto na qual reside minhas crenças; por não medir esforços para contribuir nos rumos deste trabalho. Obrigada por ter aceitado participar da banca! Obrigada por despertar em mim o prazer da pesquisa! Obrigada pela convivência ao longo do Mestrado e dos próximos dias da minha vida! Alguém que escolhi ter para sempre, a quem confio de olhos fechados e tenho apreço incondicional. A ele, dedico a célebre frase de Antoine de Saint-Exupéri extraída do livro O Pequeno Príncipe: *“Tu te tornas eternamente responsável por aquilo que cativas”*.

À Prof.^a Dra. Ana Karine Loula Torres Rocha, minha gratidão por ter aceitado participar da banca de qualificação e da banca examinadora, trazendo significantes e sábias contribuições para este trabalho, sem as quais não consigo vislumbrar a conclusão desta pesquisa. Espero e desejo que frutos conjuntos de pesquisa acadêmica prosperem no decorrer dos próximos dias e, muito além disso, espero que possamos desfrutar de uma linda amizade. Saudações à nobreza de sua alma! Devo mencionar que oferecer uma rosa para os presentes de uma banca de qualificação tinha que partir de um ser evoluído e sensível. Essa atitude não só trouxe leveza para o momento, como me remeteu à lembrança da infância: “A capa do caderno da 5ª série continha o significado de uma única rosa – amor verdadeiro”. Que essa rosa seja o elo de vidas que não se cruzaram à toa.

Agradeço ao Tribunal de Justiça do Estado do Pará – TJEPA, órgão em que trabalho e que incentiva seus servidores ao crescimento profissional, possibilitando que busquem se especializar profissionalmente para exercer um trabalho de qualidade, buscando melhor servir ao jurisdicionado.

À Universidade Salvador – Ânima Educação, ao Programa de Pós-Graduação de Direito, Governança e Políticas Públicas (PPGDGPP), na pessoa de seu Coordenador, Prof. Dr. José Gileá, que por tantas vezes não mediu esforços para resolver com brevidade as demandas que solicitei. Agradeço também ao corpo docente, por todo conhecimento transmitido, especialmente, aos professores das disciplinas que cursei: Prof^a. Dra. Vanessa Brasil, Prof. Dr. Vaner do Prado, Prof. Dr. José Gileá, Prof. Dr. Miguel Dantas, Prof. Dr. Daniel Oitaven, Prof. Dr. Gustavo Costa, Prof. Dr. José Menezes, Prof^a. Dra. Mônica Matos, Prof. Dr. André Portella, Prof. Dr. Augusto Monteiro, Prof^a Dra. Cláudia Regina Vaz, Prof. Dr. Rodolfo Pamplona e Prof. Dr. Helder Uzêda. À Secretária do Programa, Telma de Oliveira, sempre muito atenciosa e recíproca. Às amigas que a Universidade me proporcionou, que levarei para sempre comigo, dentre elas, devo nominar aquelas que Deus me proporcionou uma troca de energia recíproca, que posso chamar de meus melhores nessa caminhada e que permanecerão fazendo parte dos meus dias, aqueles que ouviram minhas aflições e que me fizeram sorrir ao longo do processo: Vanessa Sales, Vanessa Paixão, Josiel Carvalho, Liliã Vasconcelos e Naiana Lourenço.

À minha avó Felipa (*in memorian*), por me ensinar a ter fé em todos os momentos da vida e agradecer a Deus sempre por todas as conquistas e por todas as proações. Em meio à caminhada do Mestrado, ela fez sua passagem para a vida eterna, deixando os corações delapidados. Com ela se foram muitos contos, histórias, poesias e cultura, dos quais eu me arrependo não ter me apropriado. Era minha fã maior, pedia a Deus minha proteção todos os dias e tenho certeza que ainda hoje pedindo, mas agora, ao lado de Deus. Obrigada vó! Sentirei sua presença ao meu lado até o fim. Perdoe-me pelas ausências, mesmo na presença.

A todos os familiares e amigos, que partiram deste plano espiritual, mas que em vida deixaram suas pegadas em minha vida.

Agradeço meus tios e tias, Manoel de Jesus “Dêco” (*in memorian*), Pedro Ivo, Maria de Nazaré (Dindinha), Maria de Jesus, Maria de Fátima, Raimundo, Rodolfo, Ana Lúcia, Leila Felipa e Antonio Carlos, por compartilharem comigo o amor que destinam a seus filhos. Especial gratidão à Dindinha, que ensinou a repartir o pão em uma época

menos próspera e colocou a educação em nossas vidas como único caminho a transformar a nossa realidade e a dos que nos rodeiam.

Agradeço aos meus primos(as) irmãos(ãs), por me tratarem como igual, como verdadeiros irmãos, fazendo florescer em mim, o verdadeiro sentido de fraternidade, mesmo na ausência de irmãos verdadeiros. Agradeço também a muitos deles, por me proporcionarem a graça de ser tia.

Agradeço aos meus sobrinhos, pelos sorrisos sinceros que deixam meus dias mais felizes, por serem a luz, esperança e alegria em nossas vidas. A vocês todo o meu amor.

Aos meus afilhados e afilhadas, Tamires, Letícia, Mayane, Cristiane, Kamilly, Bernardo, Heitor, Cecília e Benício. Renovo neste momento os votos de segunda mãe na ausência dos pais, contribuindo para que caminhem sempre segundo a verdade e a fraternidade. Que Deus os abençoe e proteja!

Aos meu compadres e comadres, minha gratidão por terem escolhido a mim para desempenhar o papel de madrinha, certamente é uma das escolhas mais importantes da vida dos pais. Peço a Deus que me dê sabedoria para essa missão.

Aos meus amigos e amigas, pela graça de compartilhar todos os momentos. Vocês são bênçãos divinas em minha vida. Guardo-os em meu coração como verdadeira relíquia. Amigos do trabalho, especialmente do Gabinete da 2ª Vara Cível e Empresarial de Belém, por me proporcionarem um ambiente de trabalho leve e saudável. Aos amigos do Pará, distribuídos pelas cidades que pude construir uma pequenina história no coração de cada um – Belém, São Caetano de Odivelas, São Miguel do Guamá, Santana do Araguaia, Marabá e Santa Maria do Pará. Aos novos e velhos amigos da Bahia e aos amigos que se residem no Ceará, São Paulo, Piauí e Amapá.

À Orlando e Fátima, que me receberam e acolherem em Salvador, como uma filha, em meio às provações que por aqui cheguei. Jamais esquecerei. Agradeço também por sempre torcerem por mim. Vocês são a família que escolhi na Bahia.

À Bahia, por ter me recebido com a brisa leve no rosto, quando a vida estava um turbilhão. Ao Pará, estado a que devo minhas origens e que abriga minha história.

A todos que, direta ou indiretamente, colaboraram para que este projeto fosse concluído.

Muito Obrigada!

*A utopia está lá no horizonte. Me
aproximo dois passos, ela se
afasta dois passos. Caminho dez
passos e o horizonte corre dez
passos. Por mais que eu
caminhe, jamais alcançarei. Para
que serve a utopia? Serve para
isso: para que eu não deixe de
caminhar.*

Fernando Birri

RESUMO

Esta pesquisa compreende um campo ainda pouco explorado em relação à avaliação de políticas sociais relacionada a cotas para pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, realizada no estado da Bahia. Para tanto, fez-se necessário ter uma visão geral do cenário socioeconômico do estado, para posteriormente, situar a pessoa com deficiência no segmento do trabalho formal baiano. O estado da Bahia é o quinto estado brasileiro em extensão territorial, ocupando uma área de 564.760,429 km² (IBGE, 2010), com uma população estimada de 14.985.284 pessoas (IBGE, 2021), composta administrativamente por 417 municípios (IBGE, 2018), com rendimento mensal domiciliar per capita de R\$ 843,00 (IBGE, 2021) e IDH calculado em 0,714, assumindo a 21^a posição no *ranking* brasileiro, bem ainda, é o estado brasileiro com a 4^a maior população com deficiência, representando um percentual de 10,3% (PNS, IBGE, 2019). Representando uma parte significativa da população do estado, faz-se necessário avaliar o modo como a política de cotas – implementada no Brasil por meio das Leis nº 8.112/90 e nº 8.213/1991 – vem sendo cumprida em nível estadual, relacionando-a a outros fatores, como educação, faixa etária, gênero etc. Nesse contexto, o presente estudo trouxe a seguinte questão: em que medida a política de cotas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal no estado da Bahia, entre os anos de 2010 e 2020, vem sendo atendida? O objetivo foi analisar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho no estado da Bahia, a partir do coeficiente de empregabilidade estabelecido nas Leis de Cotas. Esta pesquisa possui natureza exploratória, com abordagem quali-quantitativa, método descritivo/dedutivo. Utilizou-se a estratégia do estudo de caso com técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, tendo como lócus da pesquisa o Estado da Bahia entre os anos de 2010 e 2020 e utilizando os institutos do IBGE, RAIS, Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia - SEI, dentre outras fontes. As categorias de análise e principais autores trazidos para esta pesquisa foram: Trabalho da Pessoa Com Deficiência – PCD e Política Pública. Base principiológica do trabalho como direito fundamental da PCD e políticas sociais/ Inclusão no trabalho da PCD. Assim, justifica-se esta pesquisa, dentre outras razões, porque a mesma está inserida no campo dos Direitos Humanos e por colaborar na busca da evolução constante da política de inclusão. Com este estudo, concluiu-se que a política de Cotas de acesso ao mercado de trabalho formal no estado da Bahia, apesar de ter sofrido um aumento em seu percentual nos anos estudados, ainda está muito aquém do coeficiente mínimo de empregabilidade estabelecido pela lei, dando margem à fragilidade das políticas sociais interrelacionadas ao tema, revelando a necessidade de novas ações coesas e interdisciplinares que possibilitem a inclusão. Concluiu-se ainda, que houve uma maior distribuição espacial dos empregados com deficiência no estado, resultado do desenvolvimento de cidades de médio e grande porte que funcionam como rede de apoio de políticas públicas aos municípios vizinhos.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência (PCD); política de inclusão; política de cotas; mercado de trabalho formal; capacitismo.

ABSTRACT

This research comprises a field still little explored in relation to the evaluation of social policies related to quotas for people with disabilities in the formal labor market, carried out in the state of Bahia. To this end, it was necessary to have an overview of the state's socioeconomic scenario, to later situate the disabled person in the Bahian formal work segment. The state of Bahia is the fifth Brazilian state in territorial extension, occupying an area of 564,760,429 km² (IBGE, 2010), with an estimated population of 14,985,284 people (IBGE, 2021), administratively composed by 417 municipalities (IBGE, 2018), with per capita monthly monthly income of R \$ 843.00 (IBGE, 2021) and HDI calculated on 0.714, assuming 21st position in the Brazilian ranking, well, is the Brazilian State with the 4th largest population with disabilities, representing A percentage of 10.3% (PNS, IBGE, 2019). Representing a significant part of the state population, it is necessary to evaluate the way the quota policy-implemented in Brazil through laws 8.112/90 and 8.213/1991-has been met at the state level, relating it to Other factors such as education, age group, gender etc. In this context, the present study brought the following question: to what extent does the quota policy to include people with disabilities in the formal labor market in the state of Bahia, between 2010 and 2020, has been met? The objective was to analyze the inclusion of people with disabilities in the formal labor market in the state of Bahia, from the employability coefficient established in quota laws. This research has exploratory nature, with qualitative approach, descriptive/deductive method. The strategy of the case study with bibliographic and documentary research techniques was used, having as its research locus the State of Bahia between 2010 and 2020 and using the IBGE institutes, RAIS, Bahia Economic and Social Studies Superintendence - I know, among other sources. The categories of analysis and main authors brought to this research were: work of the person with disabilities - DWP and public policy. Principle base of work as a fundamental right of DWP and social policies/ inclusion in the work of DWP. Thus, this research is justified, among other reasons, because it is inserted in the field of human rights and for collaborating in the search for the constant evolution of the inclusion policy. With this study, it was concluded that the policy of formal labor market access quotas in the state of Bahia, despite having an increase in its percentage in the years studied, is still far short of the minimum coefficient of employability established by law, Giving rise to the fragility of social policies interrelated to the subject, revealing the need for new cohesive and interdisciplinary actions that enable inclusion. It was also concluded that there was a higher spatial distribution of employees with disabilities in the state, the result of the development of medium and large cities that function as a public policy support network to neighboring municipalities.

Keywords: Disabled with person (PCD); inclusion policy; quota policy; formal labor market; capacitance.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Perguntas elaboradas para obtenção da avaliação de resultados.	37
Figura 2 - Fluxograma da Pesquisa.	40
Figura 3 - Ciclo de vida da Política Pública	44
Figura 4 - Próteses em soldados reabilitados da Primeira Guerra Mundial	69
Figura 5 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030	73
Figura 6 - O trabalho da pessoa com deficiência no contexto jurídico-normativo	82
Figura 7 - Representação da deficiência segundo a CIF	86
Figura 8 - Tripalium romano	89
Figura 9 - Perfil dos trabalhadores com deficiência no estado da Bahia (2020)	157
Figura 10 - Desenho de política de inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho	158

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Pesquisa de Henry Ford sobre os níveis de trabalho exigidos em sua fábrica.....	92
Gráfico 2 - Quantidade de pessoas com deficiência que trabalhavam na fábrica Ford	93
Gráfico 3 - Variação das atividades do PIB (2º semestre de 2022)	113
Gráfico 4 - IDH (Censo, 2010) Gráfico 5 - IDH (PNAD, 2017)	113
Gráfico 6 - Estoque de emprego formal por grandes setores da atividade econômica (2010-2020)	119
Gráfico 7 - Evolução no emprego formal da Bahia segundo o tamanho do estabelecimento	120
Gráfico 8 - Remuneração média real no emprego formal segundo os grandes setores de atividade econômica	121
Gráfico 9 - Estoque de emprego formal de PCD's na Bahia	124
Gráfico 10 - Estoque de estoque de emprego por tipo de deficiência (2010-2020)	128
Gráfico 11 - Estoque de estoque de emprego por tipo de deficiência (2010-2020)	129
Gráfico 12 - Estoque de trabalhadores com deficiência segundo o gênero e a faixa etária (2010-2020)	130
Gráfico 13 - Estoque de emprego de trabalhadores com deficiência segundo o nível de instrução (2010-2020)	132
Gráfico 14 - Estoque de emprego de trabalhadores com deficiência segundo a faixa de remuneração média anual (2010-2020)	135
Gráfico 15 - Estoque de emprego de trabalhadores com deficiência segundo o tamanho do estabelecimento (2010-2020)	137
Gráfico 16 - Estoque de trabalhadores com deficiência segundo o tipo de vínculo (2010-2020)	138
Gráfico 17 - Oferta efetiva de trabalho, por sexo (Brasil, 1960-2010).....	146

LISTA DE MAPAS

Mapa 1 - Distribuição espacial dos trabalhadores com deficiência por município (2010).....	125
Mapa 2 - Distribuição espacial de trabalhadores com deficiência por município (2020).....	126
Mapa 3 - Distribuição geoespacial dos trabalhadores com deficiência segundo o nível de instrução (2010)	133
Mapa 4 - Distribuição geoespacial dos trabalhadores com deficiência segundo o nível de instrução (2020)	134
Mapa 5 - Universidades públicas e presença de cursos de pós-graduação (<i>Stricto Sensu</i>), fora de Salvador, Bahia, 2019.....	151

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição absoluta e relativa dos estabelecimentos formais por municípios com maiores e menores estoques do estado da Bahia (2010-2020)....	116
Tabela 2 - Distribuição absoluta do estoque de emprego formal por grandes setores da atividade econômica (Bahia, 2010-2020)	119
Tabela 3 - Evolução no emprego formal do estado da Bahia segundo o tamanho do estabelecimento, classificado de acordo com o número de funcionários (2010-2020).....	120
Tabela 4 - Remuneração média real(1) no emprego formal nos anos pesquisados, segundo os setores de atividade econômica (2010-2020)	121
Tabela 5 - Salário mínimo nominal x Salário mínimo necessário (2010-2020)	123
Tabela 6 - Estoque de emprego formal de PCD's na Bahia (2010-2020)	124
Tabela 7 - Distribuição do estoque de emprego formal por tipo de deficiência (2010-2020).....	127
Tabela 8 - Estoque de emprego formal de PCD's segundo o gênero e a faixa etária (2010-2020)	128
Tabela 9 - Estoque de trabalhadores com deficiência segundo o nível de instrução (2010-2020)	131
Tabela 10 - Estoque de emprego de trabalhadores com deficiência segundo as faixas de remuneração média anual, em reais (2010-2020)	135
Tabela 11 - Estoque de trabalhadores com deficiência por tamanho do estabelecimento (2010-2020).....	136
Tabela 12 - Estoque de emprego formal de trabalhadores com deficiência segundo o tipo de vínculo (2010-2020).....	138

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AEE	Atendimento Educacional Especializado
AÇÃO TECNEP	Ação Tecnologia, Educação Cidadania e Profissionalização para Pessoas com Necessidades Específicas
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
Art.	Artigo
BA	Bahia
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CF	Constituição Federal
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividade Econômica
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CONADE	Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência
CORDE	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
DEPIS	Departamento de Políticas e Programas para Inclusão Social
DF	Distrito Federal
DI	Deficiência intelectual
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos
EA	Emprego Apoiado
EJA	Educação de Jovens e Adultos
EPD	Estatuto da Pessoa com Deficiência
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
FJP	Fundação João Pinheiro

FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GW	Grupo de Washington
IA	Inteligência Artificial
IBC	Instituto Benjamin Constant
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICIDH	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
ICMS	Imposto sobre circulação de mercadorias e prestação de serviços
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IFES	Institutos Federais de Ensino Superior
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
INES	Instituto Nacional de Educação de Surdos
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPCA	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
IPVA	Imposto sobre a propriedade de veículos automotores
ITS	Instituto de Tecnologia Social
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
LDBEN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
MPPA	Ministério Público do Estado do Pará
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MCTI	Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações
MCTIC	Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NAPNE	Núcleos de Atendimento a Pessoas com Necessidades Específicas
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONG	Organizações Não Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas

OMS	Organização Mundial da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com deficiência
PD & I	Pesquisa, desenvolvimento e inovação
PDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento Integrado
PE	Pernambuco
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio
PNADC	Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio Contínua
PNDR	Política Nacional de Desenvolvimento Regional
PNS	Pesquisa Nacional de Saúde
PNTA	Plano Nacional de Tecnologia Assistiva
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PP	Política Pública
PPP	Projeto Político Pedagógico
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
REIS	Rede Empresarial de Inclusão Social
RFEPCT	Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
RMS	Região Metropolitana de Salvador
RSE	Responsabilidade Social Empresarial
SEI	Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia
SEI	Sistema Eletrônico de Informações da Bahia
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SEPED	Secretaria de Políticas e Programas de Pesquisa e Desenvolvimento
SESC	Serviço Social do Comércio
SESI	Serviço Social da Indústria
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SEST	Serviço Social de Transporte
SETRE	Secretaria Estadual do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte
SIUP	Serviço Industriais de Utilidade Pública
SJDHDS	Secretaria de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social do estado da Bahia
SUDEF	Superintendência dos Direitos das Pessoas com Deficiência
TA	Tecnologia Assistiva
TEA	Transtornos do Espectro Autista
TGD	Transtorno Global do Desenvolvimento
TIC	Tecnologia de Informação e Comunicação
TRT	Tribunais Regionais do Trabalho
WHO	World Health Organization

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	22
1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	32
2 POLÍTICA PÚBLICA DE DIREITOS HUMANOS: A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO	42
2.1 RESERVA DE VAGAS PARA PCD: POLÍTICA PÚBLICA DE DIREITOS HUMANOS	49
2.1.1 Dignidade Humana	54
2.1.2 Igualdade	56
2.1.3 O Direito Fundamental ao Máximo Existencial	62
3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UM PERCURSO HISTÓRICO	66
3.1 CENÁRIO MUNDIAL.....	66
3.1.1 Nações Unidas	70
3.1.1.1 Agenda 2030	73
3.2 BRASIL.....	77
3.3 AS CONTRIBUIÇÕES DOS MODELOS MÉDICO E SOCIAL PARA A CONSTRUÇÃO DA TERMINOLOGIA “PESSOA COM DEFICIÊNCIA”	82
3.4 O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEUS ASPECTOS HISTÓRICOS.....	88
4 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: PEÇA-CHAVE NO PROCESSO DE INCLUSÃO	95
4.1 A TECNOLOGIA ASSISTIVA COMO UMA DAS PREMISSAS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL.....	101
4.2 GESTÃO DE PESSOAS: PROMOVENDO A INCLUSÃO E AGREGANDO VALOR À EMPRESA.....	106
5 O CENÁRIO SOCIOECONÔMICO DA BAHIA E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA 111	
5.1 DADOS GERAIS DE EMPREGABILIDADE DA BAHIA.....	111
5.2 O QUE DIZEM OS INDICADORES SOBRE A SITUAÇÃO SOCIOECONÔMICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DA BAHIA	123
5.2.1 Estoque de emprego formal de PCD’s	124
5.2.2 Distribuição espacial do estoque de trabalhadores com deficiência por município	125
5.2.3 Distribuição do estoque formal de emprego para PCD’s segundo os indicadores	127
5.2.3.1 Tipo de deficiência	127
5.2.3.2 Gênero e faixa etária.....	128
5.2.3.3 Nível de instrução.....	131

5.2.3.4 Remuneração.....	135
5.2.3.5 Tamanho do estabelecimento	136
5.2.3.6 Tipo de vínculo.....	137
6 ANÁLISES DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES	140
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	162
REFERÊNCIAS	169
APÊNDICE A – E-book Produto final do Mestrado Profissional em Direito, Governança e Políticas Públicas	186

INTRODUÇÃO

Aproximadamente 785 milhões de pessoas, o que equivale a 15,6% da população mundial com 15 anos ou mais vivem com alguma forma de deficiência (*World Health Survey*, 2001). Por sua vez, a *Global Burden of Disease* (2008) estima em torno de 975 milhões de pessoas (19,4%). No tocante às notáveis diferenças quantitativas em relação a ambas as pesquisas, ressalta-se que somente a *Global Burden of Disease* apresenta dados em relação à infância com deficiência, compreendendo a idade de 0 a 14 anos, estimando-se aproximadamente 95 milhões de crianças (5,1%).

No último Censo realizado no Brasil, os dados estatísticos revelaram a existência de mais de 45 milhões de brasileiros com deficiência, representando cerca de 24% da população brasileira (IBGE, 2010), no entanto, o IBGE elaborou a Nota Técnica nº 01/2018, fazendo uma releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico de 2010, com base nas recomendações do Grupo de Washington (GW) de Estatísticas sobre Deficiência, vinculado à Comissão de Estatística da Organização das Nações Unidas (ONU). Assim, com a aplicação da nova orientação técnica, baseado em notas de corte¹, o percentual das pessoas com deficiência no país, anteriormente definido em 23,9%, reduziu para 6,7% (IBGE, 2018).

A história das pessoas com deficiência (PCD's) é baseada em lutas sociais a fim de consolidar uma efetiva igualdade de tratamento às demais pessoas, seja no campo da saúde, da educação ou do trabalho, sendo este último tema a que se

¹ O Grupo de Washington sugere aplicar o conjunto curto de questões para identificar as pessoas com deficiência de pelo menos quatro formas diferentes: 1. considerando pessoa com deficiência os indivíduos que responderem ter pelo menos alguma dificuldade em uma ou mais questões; 2. considerando pessoa com deficiência os indivíduos que responderem ter pelo menos muita dificuldade em uma ou mais questões; 3. considerando pessoa com deficiência os indivíduos que responderam não conseguir de modo algum em uma ou mais questões; e 4. considerando pessoa com deficiência os indivíduos que responderem ter pelo menos alguma dificuldade em no mínimo duas questões. Em 2010, optou-se por identificar as pessoas com deficiência, conforme os moradores dos domicílios cujos informantes respondessem afirmativamente para pelo menos uma das deficiências investigadas dentre as opções de resposta: Alguma dificuldade/ Muita dificuldade/ Não consegue de modo algum. Em consonância com o objetivo institucional de incorporar de modo consistente as boas práticas internacionais e para garantir a comparabilidade entre os países que produzem dados censitários sobre pessoas com deficiência a partir do marco conceitual difundido pelo GW, o IBGE tornou pública a releitura dos dados captados pelo Censo Demográfico 2010. Nessa releitura, incorpora-se a linha de corte sugerida pelo Grupo de Washington para análise dos dados sobre pessoas com deficiência, classificando como pessoa com deficiência aquelas descritas na forma número 2. (IBGE, 2010). Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2_018_01_censo2010.pdf.

destinou o presente estudo. Nesse aspecto merecem atenção alguns ordenamentos que serviram de base para o alavancar dos constructos jurídicos que visam a inclusão social da PCD, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoas com Deficiência (ONU, 1975), a Declaração de Salamanca (1994) e a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU, 2006).

No Brasil, em relação ao mercado de trabalho, tem-se o seguinte ordenamento jurídico que serve de sustentação para as políticas de inclusão no trabalho: a Constituição Federal (CF) de 1988, a Lei nº 8.112/1990 (reserva de vagas no setor público), a Lei nº 8.213/91 (reserva de vaga no setor privado), art. 93 e a Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira da Inclusão, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e da liberdade fundamentais da PCD, visando à sua inclusão social e cidadania). Esta última veio regulamentar o modo operacional do trabalho da pessoa com deficiência, ou seja, disciplina a igualdade material no mundo do trabalho, no sentido de oportunizar reais e possíveis condições de acesso às PCD's, pautadas na necessidade específica de cada indivíduo, inclusive, tratando de recursos e Tecnologia Assistiva (TA) como condição essencial para a efetividade da inclusão.

Não obstante à robusta legislação que aborde o tema, revelando importância dos princípios constitucionais da dignidade humana e da igualdade; pontua-se de outro lado, os dados estatísticos, que revelam que a PP de cotas para efetivar a inclusão da PCD em níveis legais e ainda, com condições suficientes para o trabalho digno, ainda é ineficiente. Tal fato pôde ser evidenciado com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) divulgados nos anos de 2018, 2019 e 2020 pelo Ministério da Economia, os quais demonstram que os vínculos de emprego formal direcionados às PCD's, encontra-se há 3 (três) anos consecutivos na média de 1% (um por cento) em relação ao número total de vagas formais oferecidas². Esses dados apontam para um déficit considerável em relação à inclusão das PCD's no mercado de trabalho.

Considerando que a Bahia é o quinto estado brasileiro em extensão territorial, ocupando uma área de 564.760,429 km² (IBGE, 2010), com uma população estimada de 14.985.284 pessoas (IBGE, 2021), composta administrativamente por 417

² Segundo os dados da RAIS, a participação de pessoas com deficiência no mercado formal de emprego equivale a 1,05%, 1,09% e 1,07%, nos anos de 2018, 2019 e 2020, respectivamente.

municípios (IBGE, 2018), rendimento mensal domiciliar per capita de R\$ 843,00 (IBGE, 2021) e Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) calculado em 0,714, assumindo a 21ª posição no *ranking* brasileiro, bem ainda, é o estado com a 4ª maior população com deficiência, representando um percentual de 10,3% da população baiana (IBGE, 2019), resta fundamental identificar de que forma a política pública de cotas vem contribuindo para a inclusão das PCD's no mercado formal de emprego na Bahia.

Nesse contexto, o presente estudo destinou-se a uma análise sobre a inclusão da pessoa com deficiência no estado da Bahia, política tradicionalmente identificada como política de direitos humanos *stricto sensu*, posto que são destinadas a grupos vulneráveis ou com histórico de discriminação (CICONELLO, 2016). De tal modo, esta pesquisa pretende relacionar a política às dimensões econômica, jurídica, educacionais e às dimensões geográficas do estado.

É necessário compreender que o trabalho das PCD's é tema que se reveste de verdadeira preocupação frente às organizações internacionais de Direitos Humanos, sendo fundamental compreender o assunto de forma profícua, levando em consideração os aspectos quantitativos, aqueles condizentes ao quantitativo de PCD's empregadas; bem como, os aspectos qualitativos, relacionados à aplicabilidade das ferramentas e modos operacionais ideais destinados a garantir elementos essenciais para a efetividade do trabalho decente das PCD's.

Assim, buscando diretrizes para cumprir as metas de desenvolvimento sustentável dispostas na Agenda 2030, se faz necessário compreender a situação que se encontram as PCD's diante das questões relacionadas a políticas de desenvolvimento.

Nesse contexto, o 8º objetivo de desenvolvimento sustentável se refere ao “trabalho decente e crescimento econômico”, incluindo o trabalho da PCD. Esse objetivo engloba a meta 8.5: “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor”.

Sobre essa questão, o *V Relatório Luz da Sociedade Civil Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil* revela que o Brasil se encontra em estágio de retrocesso em relação a todas as metas estabelecidas, inclusive a relacionada ao alcance de emprego pleno e produtivo às pessoas com deficiência.

Considerando que decorreram mais de 30 (trinta) anos da implementação das Leis de Cotas, o campo de pesquisas empíricas referentes à avaliação dessa política ainda se encontra limitado; buscando este estudo evidenciar dados que possam servir de diagnóstico para futuras ações, não apenas estatais, mas ações que envolvam diversos atores da sociedade, cabendo destacar o papel da empresa, atinentes à Responsabilidade Social Empresarial (SER), que ultrapassa a ideia de filantropia, abrangendo o conjunto de questões sociais que circundam a empresa base, buscando construir uma sociedade justa e sustentável (INSTITUTO ETHOS, 2018), de modo a garantir às PCD o exercício da cidadania através de meios dignos de sobrevivência.

Nesse contexto, o presente estudo trouxe a seguinte questão: Em que medida a política de cotas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal no estado da Bahia, entre os anos de 2010 e 2020, vem sendo atendida? Como o conteúdo desta análise pode contribuir para o cumprimento dessa política?

Diante da questão problema, esta pesquisa teve como objetivo geral, analisar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho no estado da Bahia, a partir do coeficiente de empregabilidade estabelecido nas Leis de Cotas.

Os objetivos específicos são a seguir listados:

- a) compreender os elementos que capacitam o arranjo na execução da política de cotas, lançando atenção aos gargalos, limites e contradições que impedem a política de viabilizar as intenções originais;
- b) disponibilizar um panorama geral sobre o perfil das PCD's no mercado formal de trabalho formal do estado da Bahia (2010-2020), com base em indicadores socioeconômicos;
- c) destacar a importância da convergência da multidisciplinariedade das políticas públicas atreladas ao tema e da avaliação da política de cotas de acesso ao mercado de trabalho formal, para a inclusão.

Assim, evidencia-se a importância desta pesquisa, no sentido de demonstrar a incidência proporcional, econômica e geográfica da Lei de Cotas no estado da Bahia, com vistas a uma avaliação dessa política e futuros direcionamentos para a sua efetividade.

Para alcançar os objetivos propostos, esta pesquisa lançou mão do estudo de caso, por meio de uma avaliação ex post da PP, que é um instrumento importante para medição dos efeitos concretos das PP's, permitindo avaliar seu mérito no que tange à sua relevância, utilidade, resultados, impactos e sustentabilidade e, com isto,

trazer transparência quanto à qualidade, bem como orientar decisões acerca da viabilidade e necessidade de se continuar, otimizar ou extinguir a política pública, tendo como método a avaliação de resultados, que se baseia na observação dos indicadores quantitativos, ou no uso de metodologias quantitativas exploratórias, e no levantamento dos resultados da política (BRASIL, 2018b).

Desse modo, caracteriza-se quanto ao tipo, como um estudo de caso e exploratória, de natureza básica, abordagem quali-quantitativa, método descritivo/dedutivo, técnica de pesquisa bibliográfica e documental, tendo como lócus da pesquisa o Estado da Bahia no ano de 2010 e 2020, e utilizando enquanto instrumento de coleta de dados, a observação de indicadores secundários do IBGE, Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (SEI), dentre outras fontes (BOGDAN; BIKLEN, 1994).

Assim, foi fundamental neste estudo o acesso ao banco de dados secundários da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)³, por conter elementos imprescindíveis sobre o objeto desta pesquisa relacionadas ao emprego formal, elencando indicadores socioeconômicos como: faixa etária, nível de instrução, tipo de deficiência, tipo de vínculo empregatício e remuneração. A base da RAIS é pública e nela são relacionados empregados com vínculo Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); servidores da administração pública direta ou indireta, federal, estadual ou municipal, bem como das fundações supervisionadas; trabalhadores avulsos; empregados de cartório extrajudiciais; trabalhadores temporários para diferentes regimes de contratação; diretores sem vínculo empregatício, para os quais o estabelecimento/entidade tenha optado pelo recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); servidores públicos não-efetivos; trabalhadores regidos pelo Estatuto do Trabalhador Rural; jovens aprendizes; servidores e trabalhadores licenciados (BRASIL, 2022).

Utilizou-se também, de forma subsidiária, como fonte de dados, informações prestadas pelo IBGE, por meio de pesquisas como o Censo, Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD), Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio Contínua (PNADC) e PNAD-Covid 19; e ainda

³ O Decreto nº 76.900/1975 determina que todos os estabelecimentos forneçam ao Ministério da Economia as informações de seus funcionários, por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Essas informações têm por base a necessidade de controle estatístico das entidades governamentais da área social no mercado de trabalho formal brasileiro (BRASIL, 1975).

dados do Sistema Eletrônico de Informações da Bahia (SEI), por conter dados específicos relacionados à economia do estado em estudo.

Nessa conjuntura, elencou-se dois marcos temporais retrospectivos para este estudo. Primeiramente o ano de 2010, justificando tal escolha, por entender um prazo razoável de adequação à política de cotas para PCD's, uma vez que esta teve seu marco inicial no Brasil no início da década de 90 do século passado. Posteriormente, a fim de traçar um comparativo em relação ao panorama de 2010, escolheu-se como segundo marco temporal, o ano de 2020, a fim de visualizar a evolução da política de cotas e avaliar se esta, propiciou a inclusão das PCD's no mercado formal de trabalho.

Esta pesquisa surgiu, a partir de experiências pessoais, e a partir da observação no seio familiar e na sociedade. Na família, observava meu tio mais velho, com Síndrome de Down, que sentia prazer em realizar atividades domésticas, mas que nunca foi incentivado à busca de conhecimento e trabalho. Este, era tido por meus avós, como pessoa inapta; sendo ele, o gatilho para que minha mãe escolhesse a formação de Educação Especial.

Tratando-se da vida pessoal, não há como justificar este trabalho, sem uma breve apresentação sobre minha história. Sou pessoa com deficiência física, tenho limitações decorrentes de pés tortos congênitos e tendo sido submetida a intervenções cirúrgicas na infância.

Apesar de fazer parte de um seleto grupo de pessoas com deficiência que teve oportunidades de educação e trabalho, carrego comigo as marcas da discriminação. No decorrer da vida não passei ilesa à discriminação, de modo que o fato mais marcante foi vivenciado aos 16 (dezesseis) anos de idade, após ter passado no Vestibular para o Curso de Licenciatura Plena em Educação Física, após passar por uma avaliação médica a fim de constatar a aptidão para o ingresso no curso (à época, no ano de 1999, essa avaliação era obrigatória), me foi negado o direito à educação de Ensino Superior no referido curso, sob a argumentação retórica do capacitismo⁴.

Essa história se reverteu graças à minha mãe, ativista na luta das PCD's, que procurou o Ministério Público do Estado do Pará (MPPA) a fim de denunciar o ocorrido. A ela devo toda admiração, respeito e o mérito do primeiro diploma.

⁴ Manifestação de preconceito para com as pessoas com deficiência ao pressupor que existe um padrão corporal ideal (corponormatividade) e a fuga desses padrões torna as pessoas inaptas para as atividades na sociedade.

As linhas deste trabalho, tem em sua essência, o *animus* de atingir reflexivamente, a quem, em certa medida, encontra-se excluído ou parcialmente incluso, pessoas com deficiência que tiveram/têm seus direitos violados, principalmente em relação ao estudo e ao trabalho, encontrando-se em situação de vulnerabilidade extrema, mesmo com uma vasta legislação a seu favor.

Na trajetória de lutas da pessoa com deficiência, é importante reconhecer os avanços em relação à legislação relacionada ao trabalho, tratando-se de uma política pública de relevância ímpar, dado o caráter emergencial de melhores condições de vida ao grupo vulnerável em questão, para o desenvolvimento de suas capacidades, no entanto, convém esclarecer que a legislação figura como elemento orientador de partida para o efetivo desenvolvimento da política pública de inclusão, cabendo aos demais entes da sociedade buscar estratégias que permitam à pessoa com deficiência exercer suas funções laborais com autonomia.

O desenvolvimento da dissertação segue com esta introdução, contextualizando o estudo e introduzindo a questão problema, os objetivos e a justificativa.

A seguir, o Capítulo 1, com a metodologia aplicada ao presente estudo, caracterizando-se, quanto ao tipo como um estudo de caso e exploratória, de natureza básica, abordagem quali-quantitativa, método descritivo/dedutivo, técnica de pesquisa bibliográfica e documental, tendo como lócus da pesquisa o Estado da Bahia no período de 2010 a 2020 e utilizando enquanto instrumento de coleta de dados a observação de indicadores secundários do IBGE, RAIS, SEI, dentre outras fontes.

O Capítulo 2, aborda preliminarmente, aspectos gerais da política pública, para direcionar a pesquisa à avaliação *ex post* da política de cotas de acesso ao mercado formal de trabalho da PCD no estado da Bahia, considerando que o processo de avaliação é fundamental para compreender os elementos que capacitam o arranjo na execução da política, lançando atenção aos gargalos, limites e contradições que impedem a política de viabilizar as intenções originais, quer seja, a inclusão das PCD's no mercado de trabalho segundo coeficientes mínimos estipulados pelas leis. A partir dessas considerações permite-se a explanação sistemática sobre a política de reserva de vagas para PCD's no Brasil, sendo classificada como uma política pública de direitos humanos, segundo a qual se demonstrou a aplicabilidade das Leis nº 8.112/1990 e nº 8.213/1991 como meio de acesso ao trabalho, destacando suas

bases principiológicas principais, fundamentadas na dignidade humana, na igualdade e no direito fundamental ao máximo existencial.

O Capítulo 3, com breves considerações históricas, que retratam a evolução histórica da vida em sociedade das PCD's em nível mundial, situando o Brasil, como país que acompanhou o cenário de exclusão desse grupo, vindo a evoluir no decorrer do tempo, para o processo de inclusão, seguindo uma tendência mundial, que veio sendo construída a partir de documentos elaborados pela Organização das Nações Unidas (ONU), que tiveram os direitos humanos como norte para o direcionamento das políticas no mundo pós guerra; valendo ressaltar que a pauta dos direitos humanos encontra-se em constante evolução. Dentre os documentos mais recentes elaborados pela ONU dos quais o Brasil é signatário, destaca-se a Agenda 2030, que estabelece metas a serem atingidas pelos países, sendo orientados a partir dos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), dos quais o 8º ODS “trabalho decente e crescimento econômico” propõe estrita conexão com esta pesquisa.

Este Capítulo trouxe ainda, as contribuições dos modelos médico e social para a construção da terminologia utilizada pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI), destacando a importância da conjunção dos modelos médico (Classificação Internacional de Doenças (CID)) e social (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (ICIDH)) para a efetiva inclusão das PCD's, uma vez que não se trata apenas de um corpo estigmatizado isolado no tempo e no espaço, mas todas as interações sociais são importantes posto que refletem diretamente no processo de inclusão relacionado à conjuntura socioambiental e físico-psicológica da PCD. Essas contribuições implicaram na relevância da terminologia atual – pessoa com deficiência – elaborado na Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU, 2006) como meio de superar estigmas construídos ao longo do tempo através de terminologias vexatórias.

O Capítulo também procurou abordar o valor do trabalho para a pessoa com deficiência, buscando expor uma prospecção histórica do sentido do trabalho, em que as PCD's foram eliminadas do processo laboral, principalmente quando a deficiência tinha como causa os maus-tratos da escravidão. Posteriormente, a Revolução Industrial do século XVIII, foi um período considerado crítico, devido à mutilação de membros dos trabalhadores pela máquina, levando muitas pessoas à condição de deficiência. Nesse período, destaca-se relevante a pesquisa feita por Henry Ford, que constatou a produtividade superior das PCD's em relação às demais pessoas, quando

alocadas em funções adequadas às suas limitações. Por fim, sustentou o valor social do trabalho nos arts. 1º, IV; art. 6º, art. 7º, art. 170 e art. 193, CF/1988 (BRASIL, 1988).

O Capítulo 4, tratou da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) como peça-chave no processo de Inclusão, enfatizando o papel da empresa nesse processo, extrapolando os limites da filantropia e muros da empresa base, de modo a atingir o entorno social da empresa, destacando neste capítulo duas organizações de renome no campo da inclusão da PCD: o Instituto Ethos e a Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS). Neste capítulo, aborda-se temas que são atrelados à RSE, como ética, qualidade de vida no trabalho (QVT) e imagem institucional. Além de discutir a importância da tecnologia assistiva (TA) e da gestão de pessoas no processo de inclusão.

A partir do Capítulo 5, depois de tecido o aparato teórico da pesquisa, inicia-se neste Capítulo a pesquisa empírica, em que se apresentou o cenário socioeconômico do estado da Bahia, abordando alguns pontos relacionados ao tema da inclusão, como Produto Interno Bruto (PIB), Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e municípios que tenham papel de destaque na economia. Este capítulo visou apresentar dados gerais com base nos dados secundários da RAIS, IBGE e SEI, para em seguida, relacionar com os dados que revelam o perfil das PCD's no estado da Bahia, segundo indicadores socioeconômicos pré-selecionados: faixa etária, gênero, remuneração, nível de instrução, tipo de deficiência e tipo de vínculo. Após a tabulação desses dados, pôde-se demonstrar por meio de Mapas georreferenciados a visualização setorializada da problematização deste estudo e a identificação dos locais de maior e menor incidência da PP de cotas.

O Capítulo 6, apresenta as análises, interpretações e discussões da pesquisa, sendo fundamental submeter os dados encontrados no Capítulo 5 à revisão de literatura abordada nos Capítulos 2 a 5 desta dissertação. Este capítulo é crucial para identificar e analisar os principais gargalos da política de cotas na Bahia, vinculando aos setores espaciais e econômicos dos municípios. Neste Capítulo foram construídas inter-relações teóricas para as Tabelas, Gráficos e Mapas produzidos no Capítulo 5. Bem ainda, construído um perfil da PCD no estado da Bahia, com base na maior incidência quantitativa exposta nas Tabelas e construída uma representação gráfica de um modelo ideal de política pública relacionada ao trabalho decente da PCD.

O Capítulo 7, com as Considerações Finais sobre esta pesquisa, expondo sua relevância e os principais achados; os pontos positivos e negativos identificados no

desenvolvimento das Cotas no estado da Bahia; as limitações e reflexões que visam fortalecer a referida política e que possam embasar trabalhos futuros em relação ao tema.

Por fim, as referências das obras e documentos citados e consultados e o Apêndice: A) com o produto desenvolvido, *e-book* apresentando as ideias centrais da pesquisa e os dados referentes à avaliação da políticas de cotas para PCD's no estado da Bahia (2010-2020), documento que identifica os gargalos e sugere possibilidades de correção/superação como uma contribuição para orientar as políticas de inclusão e que servirá de referencial para futuros arranjos e que deverá ser protocolado junto à Superintendência dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SUDEF)⁵.

⁵ Criada em maio de 2011, pela Lei estadual nº 12.212/2011, com a finalidade de planejar, coordenar, supervisionar, avaliar e fiscalizar a execução das políticas públicas estaduais voltadas para a promoção e proteção dos direitos das pessoas com deficiência. A SUDEF é vinculada à Secretaria de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social do estado da Bahia (SJDHDS).

1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo procura expor os pressupostos e as escolhas metodológicas da pesquisa, bem como os procedimentos que foram utilizados para a consecução dos objetivos propostos, tratando-se de uma avaliação de PP *ex post*, que é um instrumento importante para medição dos efeitos concretos das PP's, permitindo avaliar seu mérito no que tange à sua relevância, utilidade, resultados, impactos e sustentabilidade e, com isto, trazer transparência quanto à qualidade e ao valor público do gasto, bem como orientar decisões acerca da viabilidade e necessidade de se continuar, otimizar ou extinguir a política pública (BRASIL, 2018a).

Os parâmetros metodológicos são fundamentais para a construção de qualquer pesquisa científica, não havendo ciência sem método científico (LAKATOS; MARCONI, 2003). Assim, este estudo caracteriza-se como descritivo, caracterizando esta pesquisa como exploratória e descritiva.

A pesquisa exploratória tem por objetivo desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias (HENRIQUES; MEDEIROS, 2017). Assim, o arcabouço teórico deste estudo foi construído a partir de técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, com o levantamento de referências coletadas sobre dados secundários, utilizando-se publicações específicas, doutrinas, legislações e periódicos especializados, tendo por objetivo o aprofundamento teórico sobre o problema (LAKATOS; MARCONI, 2003).

A pesquisa descritiva, por sua vez, objetiva a descrição das características de uma população ou fenômeno, bem como o estabelecimento de relações entre variáveis (HENRIQUES; MEDEIROS, 2017). O presente estudo visa estudar as características de um grupo específico – PCD's – dentro do contexto do trabalho, visando identificar em que medida a política de cotas contribui para a inclusão desse grupo, tratando-se, portanto, de um estudo do tipo quanti-qualitativo.

Assim, esta pesquisa utilizou dados secundários relacionados à economia, especialmente à manipulação da base de dados secundários extraídos de fontes oficiais, como Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Sistema Eletrônico de Informações da Bahia (SEI), buscando uma avaliação nos segmentos temporal e espacial desses dados. Assim,

este estudo faz um recorte geográfico do estado da Bahia, segmentando os municípios de acordo com os códigos estabelecidos pelo IBGE⁶.

Mattar (1996, p. 48) entende que dados secundários:

são aqueles que já foram coletados, tabulados, ordenados e, às vezes, até analisados e que estão catalogados à disposição dos interessados. As fontes básicas de dados secundários são: a própria empresa, publicações, governos, instituições não governamentais e serviços padronizados de informações de marketing.

Trata-se de estudo de caso aplicado no estado da Bahia, a fim de obter aspectos sobre a colocação de PCD's no mercado de trabalho. O estudo de caso tem por objetivo investigar casos específicos bem delimitados, contextualizados em tempo e lugar, a fim de que se possa realizar uma busca circunstanciada de informações (VENTURA, 2007). É importante destacar que para fins deste estudo, a classificação dos tipos de deficiência foi a adotada pelo Decreto nº 5.296/2004⁷, que subdivide os tipos de deficiência: física, auditiva, visual, mental e deficiência múltipla.

Uma das vantagens do estudo de caso é permitir uma análise mais específica de seu objeto, de forma a obter resultados que não seriam acessíveis de outra forma, favorecendo assim, a efetiva compreensão dos diversos elementos do caso estudado. Também é possível, através da propriedade heurística do estudo de caso, fomentar descobertas e criações (PERES; SANTOS, 2005).

Segundo Gil (2008), o estudo de caso não aceita um roteiro rígido para a sua delimitação, mas é possível definir quatro fases que mostram o seu delineamento: a) delimitação da unidade-caso; b) coleta de dados; c) seleção, análise e interpretação dos dados; d) elaboração do relatório.

Do exposto, o estudo de caso desta pesquisa segue-se da seguinte forma:

- a) delimitação da unidade-caso: estado da Bahia;
- b) coleta de dados: extraídos de fontes oficiais como o IBGE, RAIS e SEI;
- c) seleção, análise e interpretação dos dados: escolha dos indicadores da avaliação (nível de instrução, faixa etária, remuneração, gênero, tipo de vínculo e tipo de deficiência); cruzamento dos dados para a confecção

⁶ O código de município do IBGE é um identificador único composto de 7 dígitos, sendo os dois primeiros referentes ao código da Unidade da Federação, os quatro subsequentes, uma identificação única do município e o último dígito, um verificador.

⁷ Decreto nº 5.296/2004: 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.

dos gráficos e mapas georreferenciados; e análise e interpretação do material com base na revisão de literatura apresentada, apresentando os principais gargalos da política de cotas de acesso ao mercado de trabalho para a PCD.

- d) elaboração do relatório: que identificará o perfil das PCD' no estado da Bahia, pontos positivos da política de cotas de acesso ao mercado de trabalho e proposição de intervenções para a melhoria da referida política.

Operacionalmente, o trabalho está dividido em etapas: a) conceitual; b) documental e legislação e; c) empírica.

A etapa conceitual é fundada na pesquisa bibliográfica, que é a base primária de toda pesquisa científica, sendo fundamental para as fases seguintes. O planejamento inicial de uma pesquisa bibliográfica deve abranger a identificação, a localização e a obtenção da bibliografia correspondente ao assunto que se pretender pesquisar, a partir do qual será elaborado um texto sistematizado, que compreende as ideias centrais dos autores pesquisados, bem como as ideias do pesquisador (STUMPF, 2011).

Assim:

Qualquer que seja a pesquisa, a necessidade de consultar material publicado é imperativa. Primeiramente, há a necessidade de se consultar material adequado à definição do sistema conceitual da pesquisa e à sua fundamentação teórica. Também se torna necessária a consulta ao material já publicado tendo em vista identificar o estágio em que se encontram os conhecimentos acerca do tema que está sendo investigado. (GIL, 2008, p. 75).

Em relação à presente pesquisa, justifica-se a consulta a obras de relevância temática. Algumas obras mais recentes e outras com a revisão de autores mais antigos, especialmente na construção dos capítulos que se referem ao princípio da igualdade, citando autores como Honnet (2009) e Fraser (2006).

Nesta primeira etapa foi realizada uma análise conceitual contemplando:

- a) a definição atual de pessoa com deficiência, disposta na Lei Brasileira de Inclusão e o processo histórico para que se chegasse a tal definição;
- b) a importância dos modelos médico e social para a acepcção do modelo biopsicossocial contemplado na LBI;

- c) os princípios que fundamentam o trabalho digno para a pessoa com deficiência no ordenamento jurídico brasileiro, enfatizando o princípio da dignidade humana e da igualdade;
- d) a importância da responsabilidade social empresarial no processo de inclusão da PCD, destacando-se a implementação da tecnologia assistiva no ambiente de trabalho.

Na segunda etapa, a realização de uma análise da legislação pertinente ao tema e uma análise documental. Nesta etapa abordou-se aspectos legais do trabalho da PCD no mercado de trabalho, implementado por meio da denominada política de cotas (Leis nº 8.112/1990 e nº 8.11/1990) e na Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), além de Pactos Internacionais como a Agenda 2030; e ainda, contemplou o acesso a informações extraídas a partir de dados do IBGE, RAIS e SEI, que viabilizaram detectar o quantitativo de acesso de PCD's à política de cotas no estado da Bahia.

Neste ponto pode se dizer, que se deu início à pesquisa de campo, com a busca às estatísticas oficiais, estabelecendo o método quantitativo, à medida que visa buscar em números absolutos e relativos, informações sobre o número de PCD's empregadas formalmente no estado da Bahia, esmiuçando os dados segundo os indicadores escolhidos.

Minayo, Deslandes e Gomes (2007), discorrem sobre a importância do trabalho de campo para a pesquisa empírica. Esta fase consiste em levar para a prática empírica a construção teórica elaborada na primeira etapa, de forma a dar sustentação à pesquisa, combinando neste estudo a levantamento de material documental. Ela realiza um momento relacional e prático, de fundamental importância exploratória, de confirmação e refutação de hipóteses e de construção de teoria.

Os métodos de pesquisa quantitativo e qualitativo, podem ser complementares e um não se sobrepõe ao outro, obedecendo alguma forma de hierarquia, em que as pesquisas quantitativas ocupariam um primeiro lugar, sendo "objetivas e científicas". E por sua vez, as qualitativas ficariam no final da escala, ocupando um lugar auxiliar e exploratório, sendo "subjetivas e impressionistas" (MINAYO; DESLANDES; GOMES, 2007).

Os autores sinalizam que:

Os dois tipos de abordagem e os dados delas advindos, porém, não são incompatíveis. Entre eles há uma oposição complementar que, quando bem

trabalhada teórica e praticamente, produz riqueza de informações, aprofundamento e maior fidedignidade interpretativa.

Ainda nesta etapa, é importante tecer uma esplanção sobre acervo documental extraída dos órgãos governamentais. Então vejamos.

O Decreto nº 76.900/1975 determinou que todos os estabelecimentos fornecessem ao Ministério da Economia as informações de seus funcionários, por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Essa informação tem por base a necessidade de controle estatístico das entidades governamentais da área social no mercado de trabalho formal brasileiro (BRASIL, 1975).

A base de dados da RAIS tem âmbito nacional e anual e é composta pelas declarações obrigatórias de todos os estabelecimentos formais do setor público e privado. Convém esclarecer que até o ano de 2018, a responsável pela manutenção da RAIS era a Coordenação de Estatística do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Previdência do Brasil e a partir do ano de 2019, devido à extinção do Ministério do Trabalho e Emprego(MTE), a RAIS, por meio de sua coordenação, passou a ser operacionalizada sob a responsabilidade do Ministério da Economia.

A base da RAIS é pública. Nela são relacionados empregados com vínculo CLT; servidores da administração pública direta ou indireta, federal, estadual ou municipal, bem como das fundações supervisionadas; trabalhadores avulsos⁸; empregados de cartório extrajudiciais; trabalhadores temporários para diferentes regimes de contratação; diretores sem vínculo empregatício, para os quais o estabelecimento/entidade tenha optado pelo recolhimento do FGTS; servidores públicos não-efetivos⁹; trabalhadores regidos pelo Estatuto do Trabalhador Rural; jovens aprendizes¹⁰; servidores e trabalhadores licenciados (BRASIL, 2022).

Deve ser informado no referido formulário se o trabalhador é classificado como pessoa com deficiência, de acordo com a classificação: deficiência física, auditiva, visual, intelectual, múltipla ou reabilitado.

Da base de dados da RAIS, extraiu-se para a pesquisa os seguintes indicadores socioeconômicos: indicador de deficiência (com ou sem deficiência), tipo de deficiência (física, auditiva, visual, mental, múltiplo e reabilitado), sexo (masculino,

⁸ Aqueles que prestam serviços de natureza urbana ou rural a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão-de-obra, nos termos da Lei nº 8.630/1993 ou do sindicato da categoria.

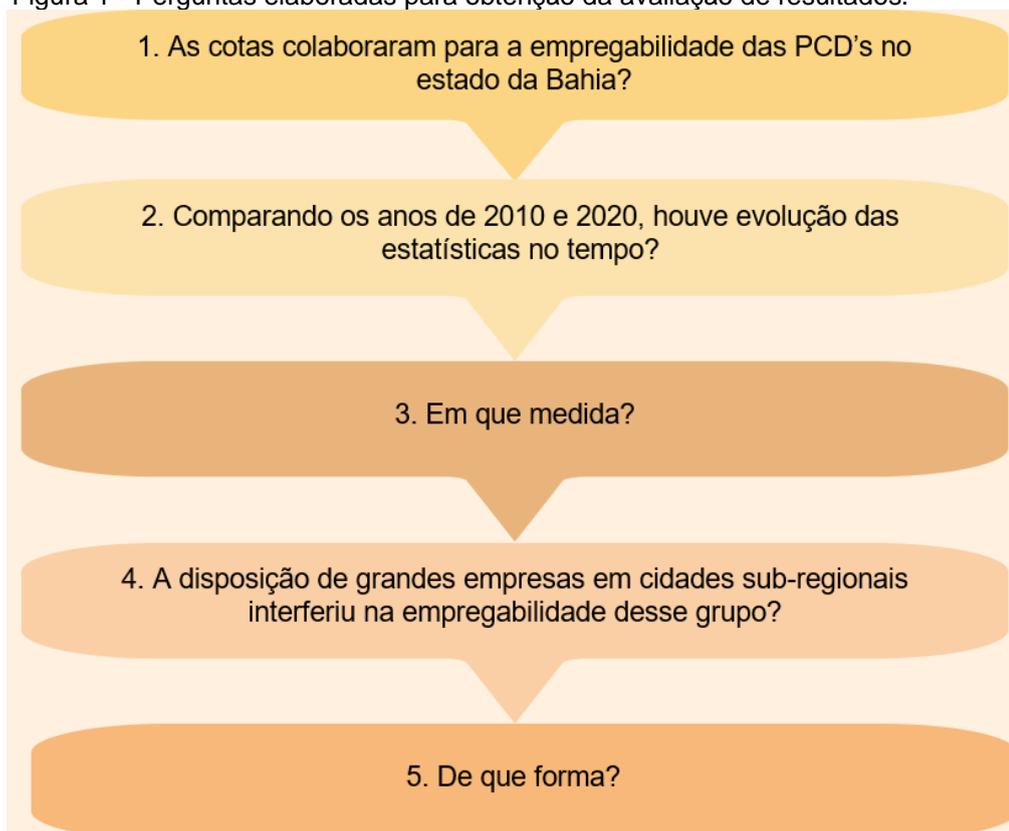
⁹ Demissíveis *ad nutum* ou admitidos por meio de legislação especial, não regidos pela CLT.

¹⁰ Maior de 14 anos e menor de 24 anos.

feminino), idade (em anos) e escolaridade (de analfabeto a doutorado). Também foram avaliados os indicadores ocupacionais: remuneração (bruta e em salários mínimos); tamanho do estabelecimento (por quantidade de funcionários); atividade econômica, classificada em oito grandes grupos, conforme a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE)¹¹ e tipo de vínculo (celetista, estatutário e outros).

Sendo assim, com o fito de aprofundar a análise, estruturou-se algumas perguntas de maneira hierárquica, de modo que essas questões possam ser respondidas através da análise dos dados estatísticos extraídos da RAIS/IBGE, com a obtenção do quantitativo sobre a empregabilidade das PCD's na Bahia, podendo ser respondidas na etapa de análise e discussões dos resultados. A Figura a seguir demonstra a estruturação das perguntas a serem perseguidas neste estudo.

Figura 1 - Perguntas elaboradas para obtenção da avaliação de resultados.



Fonte: Elaborada pela autora desta dissertação (2023).

¹¹ A CNAE é a classificação de atividades econômicas oficialmente adotada pelo Sistema Estatístico Nacional e pelos órgãos gestores de cadastros e registros da Administração Pública do país. É uma classificação hierarquizada em cinco níveis – seções, divisões, grupos, classes e subclasses. A implementação da CNAE no âmbito da Administração Pública foi iniciada em 1995 nos órgãos federais e, a partir de 1998, foi ampliada para órgãos estaduais e municipais. A CNAE 2.0 substituiu a versão anterior da CNAE 1.0 e da CNAE-Fiscal 1.1. A implementação das subclasses CNAE 2.0 nos cadastros e registros dos principais órgãos da Administração Pública ocorreu em janeiro de 2007.

Segue-se por fim, para a terceira etapa, considerada etapa empírica ou de campo, na qual foi realizada uma análise descritiva retrospectiva baseada em dados secundários sobre a empregabilidade da pessoa com deficiência no estado da Bahia. Retrospectiva, no sentido de referir-se aos anos de 2010 e 2020, e indica as possíveis diferenças no lapso temporal de 10 anos entre as coletas de dados, quando estes forem confrontados.

Segundo Assad e Sano (1998), considera-se banco de dados como um conjunto de arquivos estruturados que venham facilitar o acesso a um conjunto de informações que descrevem determinadas entidades do mundo.

Inicialmente, foi calculado o estoque de emprego formal (terminologia emprestada junto à economia do trabalho) no estado da Bahia, em suas variações absolutas e relativas, referente aos anos de 2010 e 2020, para que a partir desse apanhado, seja extraído o estoque de empregos formais destinados às PCD's, a fim de que se possa fazer as possíveis conexões com a Lei de Cotas de acesso ao mercado de trabalho para esse público.

Em seguida, com o intuito de traçar um perfil mais preciso dos trabalhadores com deficiência, foram tabulados os dados em Tabelas para serem analisados, onde se pôde identificar o quantitativo (absoluto e relativo) dos indicadores socioeconômicos: sexo, faixa etária, escolaridade, atividade econômica, tipo de vínculo, remuneração e municípios do estado. A partir dessa tabulação foram elaborados gráficos para facilitar a análise dos resultados.

Ainda com base na coleta e tratamento dos dados extraídos da RAIS, estes foram tratados por meio das técnicas de geoprocessamento, utilizando um Sistema de Informação Geográfica (SIG), tendo como elemento essencial o dado espacial ou geográfico, sendo esta uma ferramenta de suma importância nos estudos vinculados à administração e economia. A transposição das informações dos dados em mapas possibilita a visualização setORIZADA da problematização deste estudo e a identificação dos locais de maior e menor incidência da política de cotas.

Longley *et al.* (2011), classificam seis elementos fundamentais para a existência de um SIG, sendo eles:

- 1) Rede: para comunicação rápida e/ou compartilhamento de informação digital;
- 2) Hardware: a máquina que integra o SIG e o usuário (computador, laptop, celular, tablet, dentre outros);

- 3) Software: o programa ou pacote de serviços instalado no dispositivo do usuário e que permite a manipulação da informação;
- 4) Banco de dados: conjunto de informação espaciais construído para determinado fim;
- 5) Gerenciamento: procedimentos que garantam que o SIG atinja seus objetivos iniciais mantendo a alta qualidade dos resultados;
- 6) Pessoas: o SIG necessita de alguém para atividades como conceber, programar e alimentar o sistema de dados e interpretar as informações geradas pelo sistema.

O geoprocessamento tem sido cada vez mais utilizado como meio de análise de dados sócio, econômico e ambientais, para possíveis intervenções estatais a partir de sua análise espacial. Tal crescimento se deve à facilidade de acesso a sistemas e redes públicos e análise de dados por sistemas tecnológicos cada vez mais avançados.

A interrelação entre a geografia e os demais ramos da ciência é um fenômeno cada vez mais constante. Assim, a aproximação da geografia ao campo jurídico traduziu-se na denominada Geografia Jurídica que tem por finalidade: “interpretar o fenômeno jurídico, que é o condicionamento ético normativo da vida social, em suas relações permanentes com o meio antropogeográfico, que é o condicionamento material da sociedade.” (SANTOS, 1954, p. 192). O meio geográfico interfere diretamente na concretização de determinadas leis, colaborando em alguns casos, na homogeneidade da sociedade; em outros, quando se trata do direito comparado, na heterogeneidade, posto que as populações divergem tanto na disposição geográfica de seus países, quanto na cultura.

As diversidades da organização socioeconômica das sociedades, sua matriz produtiva, as trocas, o mercado de trabalho e a urbanidade estão gravados no espaço e expressam a forma como o capital se organiza (SOUZA; TORRES, 2003). Desse modo, compreender as características espaciais relacionadas à empregabilidade da PCD é fundamental para avaliar a efetividade e o dinamismo da política de cotas no estado da Bahia.

Por meio da elaboração dos mapas, foi possível obter uma visão da distribuição espacial e temporal da problemática em análise. O geoprocessamento de informações traça um apanhado conciso sobre a política pública de inclusão da PCD

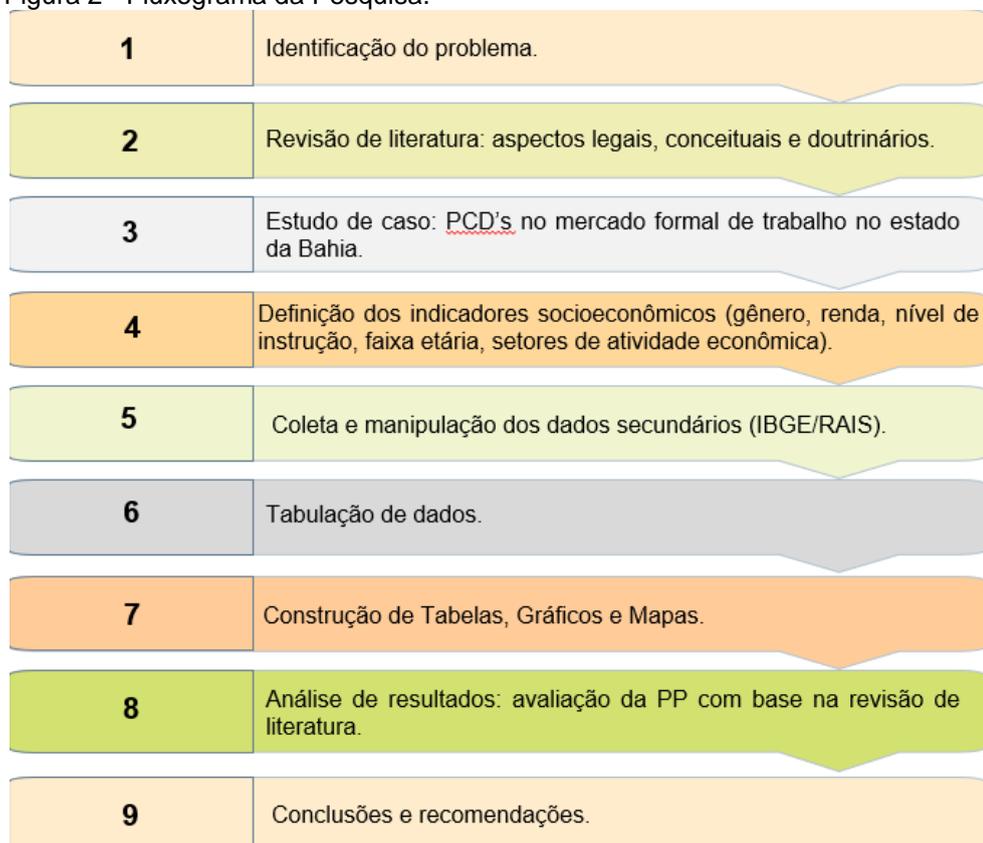
no estado da Bahia, permitindo o planejamento de novas ações para dar efetividade à legislação vigente.

Uma estratégia, portanto, emergencial para a avaliação e adoção de novas práticas gerenciais de inclusão em nível estatal, implicando na colaboração para o alcance do exercício da cidadania, elemento precípua do Estado social de direito e o cumprimento de Pactos Internacionais dos quais o Brasil é signatário. Para Ramos e Schabbach (2012, p. 1273):

A **avaliação** constitui-se na determinação de valor de uma atividade, programa ou política, um julgamento tão sistemático e objetivo quanto possível, efetuado por avaliadores internos ou externos. Ao incorporar elementos valorativos e de julgamento, a avaliação contempla aspectos qualitativos, não se confundindo com o mero acompanhamento das ações governamentais.

A Figura 2 representa o fluxograma da pesquisa, sendo importante frisar que todo o percurso metodológico compreende o processo de avaliação de resultados, que se baseia na observação dos indicadores quantitativos, ou no uso de metodologias quantitativas exploratórias, e no levantamento de percepção dos resultados da política, segundo os seus usuários finais (BRASIL, 2018a).

Figura 2 - Fluxograma da Pesquisa.



Fonte: Elaborada pela autora desta dissertação (2023).

Assim, com base no entendimento de Ramos e Schabbach (2012) sobre avaliação de resultados, o presente estudo, pretendeu contemplar uma avaliação de resultados, à medida em que procurou verificar em que medida a Lei de Cotas para o acesso das PCD's no mercado formal de trabalho, alcançou os objetivos, procurando analisar quais foram seus efeitos e consequências, indagando, após sua implementação, se houve modificações na situação-problema que originou a formulação da política e examinando o sucesso ou fracasso em termos de mudança efetiva nas condições prévias de vida dos trabalhadores com deficiência no estado da Bahia.

2 POLÍTICA PÚBLICA DE DIREITOS HUMANOS: A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO

O estudo e a formulação das políticas públicas (PP) representam uma disciplina recente iniciada no início da década de 30 do século passado por Harold D. Lasswell, como forma de aliar conhecimento científico/acadêmico a produção empírica dos governos e ainda, como forma de estabelecer o diálogo entre cientistas sociais, grupos de interesse e governo (SOUZA, 2006).

Este capítulo pretende fazer uma aborgagem tangencial sobre as definições, ciclo de vida e avaliação da PP, dando ênfase a esta última, uma vez que se constitui objetivo deste estudo, bem como perpassa pelos procedimentos metodológicos.

A definição de PP é percorrida por vários autores, de forma a elencar algumas palavras-chave como: objetivos, estratégias, atividades, ação, recursos e resolução.

Secchi (2013, p. 01) define política pública como:

uma diretriz elaborada para enfrentar um problema público. Vejamos esta definição em detalhe: uma política pública é uma orientação à atividade ou à passividade de alguém; as atividades ou passividades decorrentes dessa orientação também fazem parte da política pública; uma política pública possui dois elementos fundamentais: intencionalidade pública e resposta a um problema público; em outras palavras, a razão para o estabelecimento de uma política pública é o tratamento ou a resolução de um problema entendido como coletivamente relevante.

Saravia (2006), assim a define:

[...] um sistema de decisões públicas que visa a ações ou omissões, preventivas ou corretivas, destinadas a manter ou modificar a realidade de um ou vários setores da vida social, por meio da definição de objetivos e estratégias de atuação e da alocação dos recursos necessários para atingir os objetivos estabelecidos. (SARAVIA, 2006, p. 29).

Bucci (2006, p. 14) define PP como “um programa ou quadro de ação governamental, porque consiste num conjunto de medidas articuladas (coordenadas), cujo escopo é dar impulso, isto é, movimentar a máquina do governo”.

Souza (2006, p. 26) aborda o tema de forma a ilustrar as intervenções que podem ser feitas ao longo do processo.

Pode-se, então, resumir política pública como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real.

Do exposto, com base nas definições supra, que o fim da PP é encontrar uma resposta a determinado problema público e compõe o cerne de governos democráticos, proporcionando às massas o acesso à cidadania, que segundo Pinsky e Pinsky (2018), vai além do direito à vida, à liberdade, à propriedade, à igualdade perante a lei, mas significa que o indivíduo exerça seus direitos civis e políticos, participando ativamente no destino da sociedade. Segundo o autor:

Os direitos civis e políticos não asseguram a democracia sem os direitos sociais, aqueles que garantem a participação do indivíduo na riqueza coletiva: o direito à educação, ao trabalho, ao salário justo, à saúde, a uma velhice tranquila. Exercer a cidadania plena é ter direitos civis, políticos e sociais [...] (PINSKY; PINSKY, 2018, p. 9).

Para Vázquez e Delaplace (2011), o problema identificado não abrange a totalidade dos temas públicos, devendo, no entanto, entrar na agenda pública e ser adotado por um órgão governamental para que possa ser submetido a motivos de análise das PP's.

A PP deve incidir na sociedade de forma a garantir o exercício da cidadania coletiva, que segundo Gohn (1995), distingue-se da cidadania individual, por manter seu caráter universal, buscando a extensão de direitos e deveres a todas as camadas da população; porém, frente aos limites que as noções de igualdade e liberdade adquiriram na concepção liberal burguesa, a noção e a prática da cidadania vem se distanciando das classes menos favorecidas, voltando-se cada vez mais para o particular, fortalecendo a cidadania individual, erguendo-se como pretexto para atender ainda mais à necessidade de exploração do capital, constituindo-se como um conceito formal vinculado à ideia de propriedade.

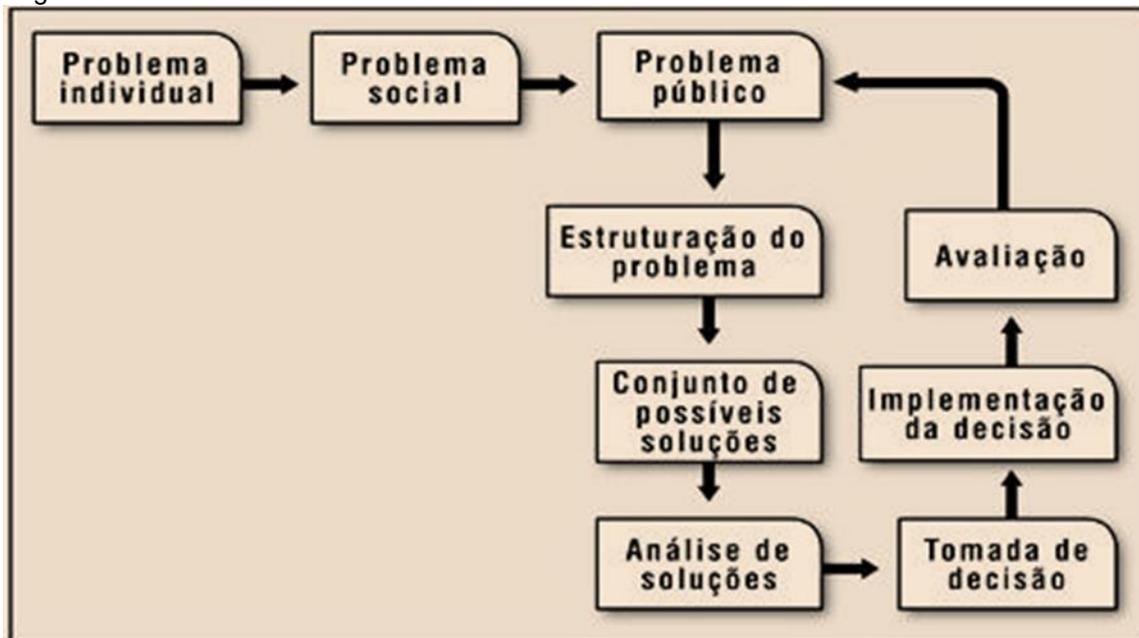
A cidadania coletiva inclina-se para os direitos das minorias, dos vulneráveis e das massas, buscando preservar e assegurar direitos fundamentais, que devem ser amparados em toda PP. Dallari (2001) argumenta que:

Deve-se continuar falando em cidadania, porque é um conceito útil, ligado às ideias de liberdade e igualdade dos seres humanos e de plenitude na aquisição e no gozo dos direitos, sobretudo daqueles que interessam à coletividade; mas sem perder de vista que enquanto houver pessoas excluídas da cidadania não poderá existir sociedade democrática. Defenda-se a pessoa humana, e o cidadão estará sendo defendido. (DALLARI, 2001, p. 198-199).

A defesa dos direitos humanos deve ser resguardada pela PP de direitos humanos, originada a partir de um problema social que merece atenção por parte dos

governos, que deve intervir para a construção de possíveis soluções. A seguir expõe-se a Figura 3, que representa o ciclo de vida das PP's.

Figura 3 - Ciclo de vida da Política Pública



Fonte: Vázquez e Delaplace (2011, p. 36).

Como se vê na Figura 3, um problema individual ganha proporção e torna-se um problema público, surgindo a necessidade da discussão das soluções e implementação de uma política, que deve ser analisada no decorrer de sua execução e avaliada a fim de reestruturar possíveis melhorias. O delineamento do ciclo de vida da PP não se reveste em uma máxima categórica a ser obrigatoriamente seguida, podendo em alguns casos, haver sobreposição de elos (VÁZQUEZ; DELAPLACE, 2011).

Salienta-se a necessidade de os direitos humanos permearem a formulação e monitoramento das PP's e a prestação de serviços públicos à população. Assim, segundo Ciconello (2016, p. 172),

o objetivo de um planejamento público sob a perspectiva dos direitos humanos é o estabelecimento de políticas e serviços de qualidade e com condições equitativas de acesso que garantam direitos fundamentais para a população.

Chegando então, a uma definição de PP de direitos humanos:

conjunto de decisões e ações, de responsabilidade dos governos, que visa a um objetivo de interesse público que pode ser a entrega de um bem,

benefício ou a prestação de um serviço visando à garantia e promoção dos direitos humanos. (CICONELLO, 2016, p. 174).

Por se tratar de uma minoria social, as PCD's demandam especial atenção por parte do Estado para suprir algumas características como, incapacidade de autodefesa, vulnerabilidade, distanciamento do padrão hegemônico e opressão social, ensejando exclusão ou segregação (MINHOTO; OTERO, 2009), sendo fundamental as ações afirmativas destinadas a esse público, com vistas a ensejarem autonomia e minimizar os efeitos estigmatizantes decorrentes de um processo histórico-cultural.

A política de reserva de vagas destinada à PCD, de que trata o presente estudo, classifica-se quanto à abrangência em uma política segmental, direcionada a um grupo específico em razão de um fator determinado – ser pessoa com deficiência. Essas políticas são tradicionalmente identificadas como políticas de direitos humanos *stricto sensu*, destinadas a grupos vulneráveis ou com histórico de discriminação (CICONELLO, 2016, p. 172).

No contexto do trabalho, aplica-se no Brasil o sistema de cotas, implementados através das Leis nº 8.112/1990 e nº 8.213/91, que estabelecem um percentual de vagas para PCD nos setores público e privado, respectivamente. Tal política surge como meio de propiciar o acesso da PCD no trabalho. Segundo Araújo (2017, p. 5):

Não basta, é claro, a adoção formal de uma nova política de inclusão, é também necessário implementá-la de forma consistente. A consistência de uma política de direitos humanos voltada às pessoas com deficiência só pode ser efetivamente alcançada mediante o constante acompanhamento crítico de sua implementação, junto com a sociedade civil organizada, através de seus conselhos e entidades representativas, pois só assim os problemas de percurso podem ser identificados e, com isso, buscar-se tratá-los da forma adequada.

Segundo Santi e Lima (2006), o Estado implanta as políticas, no entanto são os sujeitos que, em última instância, as implementam em seu cotidiano e que por questões de ordem objetiva e subjetiva “não correspondem com exatidão aos encaminhamentos traçados pelas políticas emanadas do Estado.” (SANTI; LIMA, 2006, p. 263).

A política estudada abarca uma multiplicidade de sujeitos envolvidos, desde o trabalhador com deficiência até as empresas, pessoas jurídicas responsáveis pela admissão e inclusão desse trabalhador. Sendo assim, todos são responsáveis diretos pelo sucesso da PP.

Este estudo destina atenção especial à fase final do ciclo das PP's. Quando o Estado brasileiro impôs, pela lei, o percentual mínimo de contratação de PCD's traçou os objetivos pretendidos com a PP, tratando-se de melhorias socioeconômicas na vida dessas pessoas. A avaliação dessa PP, é, portanto, um estágio fundamental, tanto em nível retrospectivo, para visualizar se houve benefícios reais às PCD's advindos com a política; quanto prospectivo, para definir a continuação, revisão e proposição de melhorias da política. Sobre esse entendimento, Pires (2016, p. 201), discorre:

Uma vez o arranjo de implementação tendo sido mapeado e suas capacidades estatais depreendidas, faz-se então uma avaliação (que pode ser retrospectiva ou prospectiva, a depender do estágio do programa) voltada para explicar o sucesso ou o fracasso na produção dos resultados e para identificação de lições para a reforma e revisão.

Verifica-se a importância da fase de avaliação de uma PP, definida por Faria (2005, p. 31) como:

uma operação na qual é julgado o valor de uma iniciativa organizacional, a partir de um quadro referencial ou padrão comparativo previamente definido. Pode ser considerada, também, como a operação de constatar a presença ou a quantidade de um valor desejado nos resultados de uma ação empreendida para obtê-lo, tendo como base um quadro referencial ou critérios de aceitabilidade pretendidos.

O campo de avaliação de PP's ainda é recente, ganhando prospecção entre os anos de 1960 e 1990, classificando-se em três funções básicas: informação, realocação e legitimação. Na década de 1960, a ênfase política sobre a avaliação de PP's predominou sobre a função de informação, pois os gerentes tinham o objetivo de usar a avaliação como mecanismo de *feedback* para a melhoria dos programas. Já a função realocação predominou nos anos de 1980, destinada enfaticamente a promover uma alocação racional de recursos no processo orçamentário. E por fim, nos anos de 1990, com o surgimento da nova administração pública, os avaliadores se convertem em auditores, dando atenção especial à medição dos resultados. Assim, a ênfase política na avaliação, passa a ser a função de legitimação, quando então, são exigidos resultados da administração e das PP's (DERLIEN, 2001).

O contexto da reforma do estado brasileiro conferiu à nova administração pública uma orientação para o cidadão e para a obtenção dos resultados, em via oposta à administração pública burocrática, que tinha ênfase nos processos, sem considerar seus baixos graus de eficiência. Denominando esse processo de desequilibrado avanço Bouldosa e Peres (2019), afirmam que a avaliação está

consolidada no discurso da agenda governamental brasileira, apesar de que na prática, os seus usos ainda sejam extremamente limitados.

Notadamente, houve uma evolução quanto ao teor substancial da avaliação da PP, que vem interferir diretamente no processo de correção de ação, que diz respeito a políticas já implementadas e seus impactos efetivos. Esses impactos direcionam os caminhos para ações e programas futuros. Nessa fase, a continuidade da PP depende desses impactos. Caso os objetivos da PP tenham sido atendidos, o ciclo político pode ser suspenso ou finalizado, senão à iniciação de um novo ciclo, isto é, a uma nova fase de percepção e definição de problemas. Assim, para Frey (2000, p. 229): “[...] a fase da avaliação é imprescindível para o desenvolvimento e a adaptação contínua das formas e instrumentos de ação pública”.

As avaliações podem ser classificadas quanto ao momento em que são realizadas: (1) Avaliações ex ante ou diagnósticas: contribuem para o dimensionamento de demandas públicas, identificação de problemas sociais e públicos potenciais; bem como para legitimação da entrada de novos temas na agenda governamental e subsídio ao desenho de intervenções públicas; (2) Avaliações in itinere ou de implementação: contribuem para a gestão de problemas e riscos críticos, a otimização de operações e de custos associados, o aumento da qualidade de serviços e produtos ofertados, bem como para o aprimoramento da política pública; (3) Avaliações ex post: são instrumentos importantes para medição dos efeitos concretos das políticas públicas, permitindo avaliar seu mérito no que tange à sua relevância, utilidade, resultados, impactos e sustentabilidade e, com isto, trazer transparência quanto à qualidade e ao valor público do gasto, bem como orientar decisões acerca da viabilidade e necessidade de se continuar, otimizar ou extinguir a política pública (BRASIL, 2020).

A avaliação classifica-se ainda de acordo com as seguintes dimensões:

a) Processos: estudos sobre os pontos que favorecem ou dificultam os processos de implementação da política ou programa, aí incluídos seus desenhos, dimensões organizacionais e institucionais; b) Resultados, que englobam: - desempenho (ou resultados em um sentido estrito, outcomes): que se refere aos “produtos” do programa, tais como definidos em suas metas; - impacto: mudanças na situação dos beneficiários, provocadas diretamente pelo programa. As avaliações de impacto procuram, por meio de desenhos quase- experimentais, comparar dois grupos similares da população, medindo as diferenças observadas entre os dois grupos, decorrentes da exposição e da não exposição a um programa; c) efeitos: outros resultados do programa, sociais ou institucionais, esperados ou não, que acabam se produzindo em decorrência do programa. (VAITSMAN; RODRIGUES; PAES-SOUSA, 2006, p.22).

Para Wu *et al.* (2014), as avaliações de desempenho examinam os produtos do programa, ao invés de insumos e tem como principal objetivo determinar o que a PP está produzindo, muitas vezes independentemente dos objetivos definidos, produzindo benchmark (ponto de referência) ou dados de desempenho, que são utilizados como insumos para avaliações mais abrangentes e profundas. Os autores citam como exemplo o número de leitos hospitalares ou vagas nas escolas, ou o número de pacientes atendidos ou crianças ensinadas.

Constata-se a importância da avaliação em todas as suas fases. Antes mesmo da PP ser implementada, cabe fazer uma prospecção dos resultados a serem atingidos. Durante a fase de implementação, é imprescindível estabelecer uma relação próxima aos atos procedimentais e avaliar se estão colaborando para o êxito da PP, que depois de um tempo pré-estabelecido deverá ser avaliada quanto aos seus impactos, em que medida causou melhorias/benefícios ao público-alvo. Resta lembrar que é objetivo de toda política social uma mudança positiva na sociedade.

Assim, o processo de avaliação é fundamental para compreender os elementos que capacitam o arranjo na execução da política. No caso da avaliação retrospectiva de uma PP, constatando que esta não gerou impacto positivo, é necessário lançar atenção aos gargalos, limites e contradições que impedem o arranjo de viabilizar as intenções originais, criando bases sólidas para sua reforma (PIRES, 2016).

Para Wu *et al.* (2014, p. 117), a avaliação:

examina tanto os meios utilizados, como os objetivos alcançados por uma política pública na prática. Os resultados e as recomendações da avaliação são então enviados de volta para novas rodadas de criação de políticas, e podem levar ao aprimoramento do desenho e da implementação de uma política pública, ou, raramente, à sua completa reforma ou revogação.

Dessa maneira, quando se trata de política social, a avaliação é um parâmetro indispensável para o aprimoramento da mesma, pois desenvolve novas informações sobre a eficácia do programa ou da política pública (WU *et al.*, 2014).

Existe uma gama de metodologias para avaliação e monitoramento de PP's. Assim, cabe ao avaliador encontrar a melhor estratégia para o desenvolvimento da avaliação, explorando sua capacidade de criatividade e recursos palpáveis. O entendimento de Boullosa e Peres (2019) caminham nessa ótica.

Se cada avaliação possui sua própria lógica e pesquisa avaliativa, não é possível imaginar que exista uma receita comum para a construção de processos tão diferentes, mesmo com a fartura de metodologias para o desencadeamento de processos de avaliação e monitoramento. Pelo

contrário, ao assumir uma metodologia “pronta” e aplicá-la sobre processos de desenvolvimento socioterritorial estaremos saltando importantes etapas e momentos que compõem o percurso avaliativo. (BOULLOSA; PERES, 2019, p. 100-101).

Considerando que a avaliação deste estudo, é de resultados, convém destacar a importância da literatura como fonte de dados secundários que permite ao avaliador aprender com as experiências e descobertas dos estudos similares. A análise dessa literatura pode sugerir questões a serem examinadas, hipóteses a serem testadas e técnicas específicas para soluções de dificuldades metodológicas da avaliação planejada. Concomitantemente à revisão de literatura, pode-se obter informações bastante úteis analisando os arquivos gerais da política e documentos específicos. Além de permitir contextualizar a história, a filosofia e os objetivos da política, esses materiais podem fornecer pistas importantes sobre mudanças em seu desenvolvimento, subsidiando a coleta de dados. Ao listar as informações disponíveis, o avaliador poderá identificar as principais lacunas de informação, que podem orientar as tarefas de coleta dos dados e de definição do método de avaliação (BRASIL, 2018a).

2.1 RESERVA DE VAGAS PARA PCD: POLÍTICA PÚBLICA DE DIREITOS HUMANOS

No decorrer do século XX, a organização do trabalho foi baseada em uma estrutura de gestão da normalidade, homogeneidade, carreira organizacional e grande dificuldade de relação e integração do diferente, a exemplo dos trabalhadores negros que eram limitados a funções e cargos que demandavam força física, reproduzindo a herança histórica da escravidão. Nesse contexto, foi construído um mundo socio laboral conduzido por estereótipos discriminatórios, em que os trabalhadores eram obrigados a se adaptar a uma estrutura predefinida, na qual aqueles que de certa forma não se ajustassem eram segregados da possibilidade de participar das relações sociais (GOFFMAN, 1988).

A 2ª Guerra Mundial serviu de marco temporal para a construção de um novo paradigma de compensação das minorias em decorrência das atrocidades físicas e morais a elas impostas pela violência; período em que muitas pessoas ficaram com sequelas das lesões nas batalhas de guerra.

O Estado seria então, responsável pela reinserção das vítimas de guerra no mercado de trabalho, geralmente homens que adquiriram alguma deficiência física ou visual causada pela guerra ou mulheres que ficaram viúvas em decorrência também desses eventos. Iniciou-se um processo de integração da pessoa com deficiência ao mundo do trabalho, que se dava por meio de uma lei de cotas, baseada na ação afirmativa, pela qual se buscava a implementação efetiva do princípio da igualdade ao apontar que a sociedade deve compensar e valorizar identidades coletivas, vitimadas por alguma forma de estigmatização e facilitar processos que permitam que essas identidades deixem esse lugar e ocupem um outro lugar mais justo e com cidadania mais plena, como as instituições educacionais e o mercado de trabalho (ARAÚJO, 2009; BAHIA, 2006).

A Constituição Federal expressou a magnitude do direito ao trabalho quando classificou o mesmo, como direito social¹². O texto constitucional valorou o trabalho como direito universal, vedando a discriminação negativa, em razão de sexo, raça, religião, ou qualquer outra forma de segregação. Compreendendo o trabalho como direito social, cabe trazer à baila os ensinamentos de Dantas (2011, p. 199-200), segundo o qual:

[...] é preciso aferir a noção dos direitos sociais e identificar nela a existência de elementos que decorram ou que expressem a sobredita noção de direitos fundamentais. É preciso, então, que os direitos sociais se caracterizem como direitos que visam à satisfação de necessidades relativas bens jurídicos fundamentais pertinentes à dignidade ou à liberdade ou à igualdade, ou a todos esses princípios.

Considerando o valor social do trabalho, presente no texto constitucional, é válido salientar sua importância, haja vista que, é através dele que o ser humano poderá desenvolver sua plena capacidade e resguardar uma vida digna, sendo ainda, materializado em condições reais de sobrevivência e aquisição de bens e satisfação pessoal.

O direito ao trabalho constitui-se como um direito social, devendo o Estado mobilizar-se para realizar políticas de pleno emprego. Isto, é claro, porque a partir do trabalho o ser humano conquista sua independência econômica e pessoal, reafirma sua capacidade produtiva, exercita sua autoestima e se insere na vida adulta definitivamente. (FONSECA, 2006, p. 249).

¹² Dispõe o Art. 6º, CF: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988).

Assim, é preciso delinear minuciosamente o conteúdo principiológico do sistema de cotas de acesso à pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a fim de que a sociedade possa compreender e participar do processo de inclusão da pessoa com deficiência, conferindo a devida importância à ação afirmativa em destaque. Segundo Feres Júnior *et al.* (2018, p. 16) define-se ação afirmativa como: “Todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo”.

Com o intuito de compensar e valorizar identidades coletivas vitimadas por alguma forma de estigmatização é que atuam as ações afirmativas (ARAÚJO, 2009), segundo as quais as políticas públicas só terão efetividade se as pessoas as considerarem como de direito e não como favor (MATOS, 2017). Nesse sentido, agindo positivamente a fim de proporcionar igualdade de oportunidades, o Estado brasileiro instituiu o sistema de cotas como meio de acesso da pessoa com deficiência no trabalho, buscando a efetividade desse direito através da norma constitucional, em seu art. 37, VIII¹³, bem como através da Lei nº 8.112/90¹⁴ e da Lei nº 8.213/91¹⁵.

Ocorre que essas leis só vieram a ser efetivamente implementadas e exigidas a partir do Decreto nº 3.298/1999, que criou o seu regulamento, definindo o conceito de pessoa com deficiência e suas categorias, bem como, trata do acesso das pessoas com deficiência ao trabalho, indicando modalidades de contratação, participação das entidades beneficentes de assistência social e regras para o concurso público, vindo posteriormente, a sofrer modificações através do Decreto nº 5.296/2004, o qual redefiniu algumas categorias de deficiências e disciplinando também a questão da acessibilidade.

¹³Dispõe o Art. 37: A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...] VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

¹⁴Dispõe o Art. 5º, § 2º: Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

¹⁵Dispõe o 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 deficiências habilitadas, na seguinte proporção: I- até 200 empregados.... 2%; II- de 201 a 500.... 3%; III- de 501 a 1.000.... 4%; IV- de 1.001 em diante.... 5%.

Já o Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei da Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que entrou em vigor no dia 02.01.2016, buscou efetivar os meios adequados para a consecução do trabalho da pessoa com deficiência, garantindo a igualdade de oportunidades com as demais pessoas¹⁶.

A Lei nº 13.146/2015, em seu art. 37, buscou efetivar os meios adequados para a consecução do trabalho da pessoa com deficiência, garantindo a igualdade de oportunidades com as demais pessoas, estando inserido nessa lei, o auxílio-inclusão, que foi regulamentado pela Lei nº 14.176/2021¹⁷, o que representa mais uma conquista para a PCD. Segundo essa lei, as PCD's que recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC) e que ingressarem no mercado de trabalho formal, podem solicitar o auxílio-inclusão, que foi criado para apoiar e estimular a inclusão de dessas pessoas no mercado de trabalho e se destina a beneficiários do BPC dos 05 (cinco) anos anteriores à vigência da lei. Nesse sentido, a Lei nº 14.176/2021, representa uma segurança jurídica para a PCD, tendo em vista que esta pode retornar ao BPC, em caso de perda da atividade remunerada ou de não adaptação à função.

No âmbito governamental, a tecnologia possibilitou um maior controle da política de inclusão de trabalhadores com deficiência, por meio da implantação de plataformas como a nova versão do eSocial (MOS 2.2), segundo a qual no evento S-1005 (Tabela de Estabelecimentos, Obras ou Unidades de Órgãos Públicos) prevê o indicativo de contratação de PCD's, para que sejam inseridas as informações sobre essas pessoas, tal como tipo de deficiência.

Fortaleceu-se também o entendimento jurídico sobre a dispensa imotivada da PCD, através dos julgados do Tribunal Superior do Trabalho acerca do assunto, quer seja, dispensa imotivada de PCD por empresa não cumpridora de cota, disciplinando a matéria através da Lei nº 13.146/2015 que incluiu na redação do art. 93 da Lei nº 8.213/91, caput, o § 1º¹⁸, que admite a dispensa do trabalhador PCD, somente após

¹⁶Dispõe o Art. 37: Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

¹⁷ **Lei nº 14.176/2021**: Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para estabelecer o critério de renda familiar per capita para acesso ao benefício de prestação continuada, estipular parâmetros adicionais de caracterização da situação de miserabilidade e de vulnerabilidade social e dispor sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); autoriza, em caráter excepcional, a realização de avaliação socialmediada por meio de videoconferência; e dá outras providências.

¹⁸ **Lei nº 13.146/2015**, § 1º: A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa

a contratação de outro trabalhador PCD ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. Seguindo esse entendimento as Cortes Superiores¹⁹. Desse modo, faz-se

imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

¹⁹ **AIRR-101867-68.2017.5.01.0040** - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS - NULIDADE DA DISPENSA - REINTEGRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA (alegação de violação do art. 93, caput, e §1º, da Lei 8.213/91 e contrariedade à Súmula/TRT15 nº 95). Conforme prevê o novel artigo 896-A da CLT, antes de se examinar os pressupostos intrínsecos do recurso de revista, faz-se necessário verificar se a causa oferece transcendência. No caso, não há transcendência política, isso porque, o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático probatório dos autos, de inviável reexame nesta esfera recursal, a teor da Súmula/TST nº 126, manteve a sentença que entendeu pela reintegração do reclamante ao emprego, ao verificar que " o banco reclamado não comprovou o preenchimento dos percentuais mínimos de trabalhadores deficientes ou reabilitados, ônus que lhe competia, nos termos dos artigos 818 da CLT 373, II do CPC. Não se sabe sequer o número total de seus empregados." Concluindo que, "desatendido, portanto, o comando emergente do art. 93, da Lei nº 8.213/91, afigura-se devida a pretensão de reintegração imediata no emprego do trabalhador portador de deficiência física despedido sem justo motivo, bem como pagamento dos salários postulados." Ao assim decidir, o Tribunal Regional deu a exata subsunção da descrição dos fatos ao conceito contido no art. 93 da Lei nº 8.213/91, pelo que, não prospera a alegada violação a tal dispositivo. Ademais, não se verifica a transcendência de natureza econômica, social ou jurídica a justificar o conhecimento do apelo. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-101867-68.2017.5.01.0040, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 05/08/2022);

Ag-RR-11917-61.2016.5.15.0115: AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. LEI 13.467/2017 1 - NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL (VIOLAÇÕES NÃO CONFIGURADAS). O Tribunal Regional registrou de forma satisfatória e completa os motivos que lhe formaram o convencimento, de acordo com o princípio da persuasão racional. As razões dos embargos declaratórios demonstram o mero inconformismo com o resultado do julgamento, o que de forma alguma importa em nulidade processual. Agravo não provido. 2 - MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS. Evidenciado o caráter protelatório dos embargos de declaração, correta a incidência da multa preconizada no art. 1.026, § 2º, do CPC, não divisando de ofensa aos dispositivos invocados. Agravo não provido. 3 - DISPENSA IMOTIVADA DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO. HIPÓTESE EM QUE HOUVE COMPROVAÇÃO DE CONTRATAÇÃO SUBSTITUTIVA. NECESSIDADE DE COMPROVAR O ATENDIMENTO DO PERCENTUAL DE EMPREGADOS EM TAIS CONDIÇÕES. REQUISITOS DO ART. 93, CAPUT E § 1.º DA LEI 8.213/91. Hipótese em que, apesar de restar comprovado nos autos que houve contratação substitutiva ao empregado deficiente dispensado imotivadamente, o Tribunal Regional entendeu ser necessária ainda a comprovação de que a empresa atendeu ao percentual previsto no caput do art. 93 da Lei 8.213/91. Nesse contexto, escorreita a decisão Regional. Isso porque a norma do art. 93 da Lei 8.213/91 constitui verdadeira ação afirmativa, através da instituição de cotas para empregados com deficiência e reabilitados da Previdência Social, com intuito de assegurar a inserção e reinserção desses trabalhadores no mercado de trabalho. A leitura do parágrafo primeiro do mencionado artigo não pode ser feita de forma dissociada do que dispõe o seu caput, razão pela qual não basta a contratação substitutiva ali estabelecida, sendo necessária ainda a observância da cota prevista no caput (percentual mínimo de empregados deficientes e reabilitados), finalidade precípua da norma. Tanto é verdade que é indispensável a observância da cota que, se a empresa, mesmo com a dispensa do empregado deficiente ou reabilitado, mantiver o percentual mínimo previsto em lei, esta Corte tem entendido que não é necessária a contratação substitutiva, uma vez que a cota do caput do art. 93 está sendo observada. Precedentes. Todavia, no caso dos autos, consoante consignado no acórdão recorrido, o reclamado não comprovou o atendimento à exigência legal de manter em seus quadros o percentual mínimo de empregados deficientes e reabilitados exigido pelo art. 93 da Lei 8.213/1991. Nesse contexto, devida a reintegração do autor. Precedentes. Agravo não provido" (Ag-RR-11917-61.2016.5.15.0115, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 01/07/2022).

imprescindível compreender a construção do aparato legislativo sobre a temática fundante no trabalho como direito fundamental da pessoa com deficiência em princípios universais que permeiam os direitos humanos, recebendo destaque o princípio da dignidade humana e da igualdade, a seguir delineados.

2.1.1 Dignidade Humana

Compreender a necessidade de implementar políticas de inclusão, perpassa obrigatoriamente e originalmente, pelos conteúdos expressos na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) e na Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), abordando-se neste estudo, especificamente os princípios da dignidade humana e da igualdade.

Fazendo primeiramente uma abordagem segundo a filosofia kantiana, em relação ao termo “pessoa” tem-se que esta não pode ser um objeto, tem valor absoluto e não está passível de coisificação devendo a pessoa ser vista como um fim em si mesmo. E ainda que o referido termo induz que cada ser humano é insubstituível e não pode ser trocado por qualquer coisa (COMPARATO, 2003).

O princípio da dignidade humana, presente no art. 3º CF/88, apresenta-se como direito fundamental, não havendo necessidade de grandes narrativas na busca de um conceito geral, bastando um único requisito para tal tarefa – a condição de ser humano (DALLARI, 1994; PIOVESAN, 2007). Tomando por base tal condição – de ser humano-, tem-se que saúde, educação, segurança, alimentação, fazem parte da universalidade da dignidade humana. Assim, o princípio da Dignidade Humana, é sobretudo, a base para uma sociedade justa e democrática. Nesse sentido disserta Barcellos (2008, p. 235):

[...] a dignidade da pessoa humana é hoje considerada, sob vários pontos de vista, o pressuposto filosófico de qualquer regime jurídico civilizado e das sociedades democráticas em geral. Ademais, o constituinte fez uma clara opção pela dignidade da pessoa humana como fundamento do estado brasileiro e de sua atuação [...].

O diálogo entre dignidade humana e direitos fundamentais ou humanos é imprescindível, uma vez que, o conteúdo jurídico daquela se encontra nesta, revelando-se a dignidade humana como valor supremo de uma nação (BARCELLOS, 2008).

As palavras de Sarlet (2001, p. 109) são categóricas no sentido de haver uma harmonia entre a entidade formal do Estado e a sociedade como um todo, para a efetivação da dignidade humana: “Para além desta vinculação (na dimensão positiva e negativa) do Estado, também a ordem comunitária e, portanto, todas as entidades privadas e os particulares encontram-se diretamente vinculados pelo princípio da dignidade humana”. Nesse aspecto, a pessoa com deficiência, sendo qualquer que seja, não pode ficar alheia aos direitos inerentes a qualquer cidadão.

De acordo com a Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a dignidade é algo inerente a todos os indivíduos, afirmando Leite (2012, p. 66) que tal Convenção é: “pródiga no tocante à dignidade humana”. Sobre o assunto, disserta o referido autor:

Independentemente de ser ou não pessoa com deficiência, ela é detentora de dignidade. Noutras palavras, pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência são todas dignas e merecedoras de igual respeito e consideração por parte do Estado e comunidade. Todavia, os mecanismos de respeito e promoção da dignidade humana não são idênticos em se tratando de pessoas com ou sem deficiência. Temos, nesse caso, duas situações distintas que necessitam ser tratadas diferentemente para efeitos de concretização e promoção da dignidade humana. (LEITE, 2012, p. 64).

Hervada (2008, p. 311) discursa sobre dignidade humana, afirmando que esta consiste:

na eminência ou excelência do ser humano, mediante intensa participação no mais alto grau do ser, que o constitui um o ser dotado de debitude e exibibilidade, em relação a si mesmo e em relação aos demais homens. Em outras palavras, trata-se de um ente cuja ordem do ser compreende a ordem do dever ser.

Assim, tomando por base as ideias dos autores supramencionados, Leite (2012) e Hervada (2008), há de se relacionar às PCD's no sentido de que estas possam se desenvolver amplamente, no mais alto grau de sua existência, em todos os setores da vida social, inclusive no âmbito laboral, para que possam ter autonomia e por assim, dignidade. Nesse caso, o Estado passa a figurar como elemento fundamental a fim de promover os meios necessários para se alcançar a dignidade, contando para isso, com meios eficazes, como a edição de leis e normas, e a implementação de políticas sociais.

Verifica-se então, que o Estado democrático e social diante da tutela dos Direitos Fundamentais Coletivos e Difusos tem ação objetiva, que diz respeito à

função planejadora do Estado que é exteriorizada através de políticas públicas voltadas para a garantia do direito à dignidade da pessoa humana (KUJAWA; KUJAWA, 2008).

Pensar em inclusão, sem avançar nos eixos teóricos e práticos da dignidade humana, implica em retroceder a níveis já conhecidos pela pessoa com deficiência, tempos marcados por uma existência de estigmas e preconceitos.

2.1.2 Igualdade

O princípio da igualdade foi absorvido pela Constituição Federal, em seu aspecto formal, a exemplo do art. 5º, caput, no sentido de que o Estado possa promover a universalidade de direitos a todos os cidadãos, sendo vedada a discriminação arbitrária; mas também foi concebido em seu aspecto material, no sentido de oferecer oportunidades a grupos minoritários de forma que possam ser tratados conforme suas diferenças. Nesse sentido:

[...] depreende-se da CF/88 a igualdade como um de seus princípios fundantes. Por um lado, esse princípio visa ao tratamento igual de todos os cidadãos, quando apregoa que todos são iguais perante a lei. Por outro lado, atua para corrigir distorções e equalizar desigualdades existentes entre indivíduos, grupos sociais ou regiões, o que pode exigir tratamentos desiguais perante situações desiguais, visando produzir equidade. Esse duplo sentido do princípio da igualdade corresponde ao que a literatura compreende como igualdade formal x igualdade material. (MOREIRA, 2018, p. 67).

No entanto, conceber as fundamentações da igualdade, sob a égide tradicional – aquelas apontadas pela Constituição Federal – já não é suficiente na sociedade contemporânea, pois o ser humano, precisa ser compreendido na sua extensão, e nesse sentido, o Estado possui papel de promover ações que possibilitem uma existência digna a todas as pessoas, principalmente nos casos das minorias sociais. Estas, por sua vez, não implicam em indicativos numéricos, mas em relações de poder.

Assim, por exemplo, as classes mais pobres dos países em desenvolvimento, estão excluídas do processo político-democrático, muito embora, sejam maioria em termos numéricos. Nesse contexto, configuram-se como minoria, devido ao distanciamento ou alijamento do processo político, que silencia a capacidade de expressão de uma possível representação em sua defesa. Nesse caso, descarta-se a projeção estatística/ quantitativa para o binômio maioria x minoria; qualquer grupo de

peças que possuam o controle da maior parte de recursos econômicos, de status e de poder, é identificada como sendo maioria, vindo a estabelecer relações injustas com as minorias sociais (DANTAS, 2011; ROSO *et al.*, 2002).

Sobre o dever de atuação do Estado, como legitimador de uma discriminação positiva, Moreira (2020) discorre que esta atitude configura um poder de transformação social.

A classificação do Brasil como um Estado Democrático de Direito implica a ideia de que instituições estatais devem operar como agentes de transformação social, motivo pelo qual políticas destinadas a promover a integração de pessoas com deficiência são plenamente compatíveis com a igualdade, argumento baseado na noção de que instituições públicas devem atuar como agentes de integração de grupos tradicionalmente discriminados. (MOREIRA, 2020, p. 39).

Apesar da relevância dos conceitos da igualdade formal e material por parte dos tribunais pátrios, demonstra-se que na atualidade, tais formulações tradicionais encontram-se esgotadas, por ainda estarem fortemente ligadas a uma concepção liberal da sociedade e a uma noção de que diferenças entre grupos podem ser plenamente compreendidas a partir de uma análise de desvantagem material. Em que pese esse elemento seja importante, a evolução social e o progresso da reflexão teórica vieram tornar evidente que a igualdade deve ser analisada segundo uma pluralidade de dimensões, e não apenas às formulações tradicionais.

Teóricos e juristas argumentam que a vida humana possui uma série de dimensões e a integração social está ligada à igualdade em todas elas. Além da tradicional compreensão da dimensão jurídica e da dimensão política desse princípio, deve-se também reconhecer sua dimensão moral e sua dimensão psicológica. Esse preceito também deve ser pensado em articulação com a questão da diferença. (MOREIRA, 2020). Nas palavras do autor: “a moralidade pública de uma sociedade democrática se mostra incompatível com práticas sociais que expressam desconsideração por minorias porque esse tipo de comportamento impede que estas sejam vistas como atores sociais competentes.” (MOREIRA, 2020, p. 215).

O presente estudo volta-se por compreender a igualdade como diferença. Tal afirmação é explícita nas palavras de Moreira (2020, p. 184): “[...] hoje estamos em um momento no qual a igualdade tem sido pensada como diferença, como um pressuposto da organização de sociedades pluralistas”.

Fraser (2006) e Honneth (2009) são autores que contribuíram enfaticamente para a difusão da Teoria do Reconhecimento Social. Fraser (2006) aborda a teoria

crítica do reconhecimento, que identifica e assume a defesa apenas das versões da política cultural da diferença que possam ser combinadas coerentemente com a política social da igualdade. Vê-se então, que segundo essa teoria, a igualdade não mais pode ser compreendida sem a compreensão da diferença, que é essencial para a valorização das identidades humanas. Sobre a teoria do reconhecimento discorre a autora:

O remédio para a injustiça cultural [...] em contraste, é alguma espécie de mudança cultural ou simbólica. Pode envolver, também, o reconhecimento e a valorização positiva da diversidade cultural ou simbólica. Pode envolver a revalorização das identidades desrespeitadas e dos produtos culturais e grupos difamados. Pode envolver, também, o reconhecimento e a valorização positiva da diversidade cultural. Mais radicalmente ainda, pode envolver uma transformação abrangente dos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação, de modo a transformar o sentido do eu de *todas as pessoas*. Embora esses remédios difiram entre si, doravante vou me referir a todo esse grupo pelo termo genérico do 'reconhecimento.' (FRASER, 2006, p. 232).

Honnet (2009) apresenta a ideia central da Teoria do Reconhecimento com base em três dimensões: do amor, da solidariedade e do direito. Assim, Honnet valida sua tese afirmando que a identidade dos indivíduos se determina através de um processo intersubjetivo mediado pelo reconhecimento. Diante disso, o não reconhecimento intersubjetivo e social seria a causa dos conflitos sociais, sendo estes os propulsores das mudanças sociais e evolução das sociedades. Ou seja, os indivíduos e grupos só formam suas identidades e são reconhecidos quando aceitos nas relações com o próximo, encampando-se na dimensão do amor; na prática institucional, efetivando a dimensão do direito; e por fim, na convivência em comunidade, figurando a dimensão da solidariedade.

Segundo Honnet (2009), os conflitos sociais se configuram como lutas por reconhecimento. Assim, consubstanciam-se em um processo prático em que as experiências individuais de desrespeito são interpretadas como experiências cruciais típicas de um grupo inteiro, podendo influir, como preceptores de determinada ação na exigência coletiva por relações ampliadas de reconhecimento.

Desse modo, a compreensão do reconhecimento vinculado ao processo laboral da pessoa com deficiência encontra subsídio para uma construção social baseada no amor, solidariedade e na justiça; podendo, por outro lado, emergir para conflitos sociais que tem como mote a ausência de reconhecimento dos indivíduos, no presente caso, PCD's.

[...] saber empiricamente se o potencial cognitivo, inerente aos sentimentos da vergonha social e da vexação, se torna uma convicção política e moral depende, sobretudo, de como está constituído o entorno político e cultural dos sujeitos atingidos - somente quando o meio de articulação de um movimento social está disponível é que a experiência de desrespeito pode tornar-se uma fonte de motivação para ações de resistência política. (HONNETH, 2009, p. 224).

Para Sen (2001), os seres humanos divergem entre si, tanto em características externas, como em características pessoais, havendo, portanto, uma diversidade humana generalizada. A valorização da retórica da igualdade dos homens, tende a desconsiderar as diferenças, sendo que as exigências de igualdades substantivas podem ser demasiadamente complexas quando existe uma boa dose anterior de desigualdade a ser enfrentada.

Para Sen (2011), no mundo em desenvolvimento, os inaptos (terminologia usada pelo autor, que compreende o grupo das pessoas com deficiência), são frequentemente os mais pobres dos pobres com relação à renda, e mais ainda, sua necessidade de renda é maior do que das pessoas fortes e sãs, uma vez que precisam de dinheiro e assistência para tentar ter suas vidas normais e aliviar desvantagens.

A igualdade é, por sua vez, a base principiológica para a efetivação de vários outros princípios e direitos, face seus desdobramentos. Adilson José Moreira (2020), discursa em sua obra *Tratado de Direito Antidiscriminatório*, sobre as dimensões da igualdade, cabendo trazer contribuições significantes a respeito do tema, fundamentando e justificando sua aplicabilidade ao sistema de cotas para pessoa com deficiência.

Existe uma correlação direta entre a igualdade política e a igualdade jurídica, pois ambas possuem estrita relação dentro de uma comunidade política democrática, formando a base da cidadania, que pode ser vista como status social, bem como uma forma de subjetivação dos indivíduos, posto que permite que estes sejam reconhecidos como atores competentes na ordem pública e privada. inserção do ser humano na sociedade, permite a compreensão deste, como ser social, dentro de uma relação de particularidade e universalidade. E nesse ponto, se sustenta a igualdade moral, através da percepção do valor indivíduo, enquanto sujeito detentor de direitos subjetivos, dentro de um contexto plural, de indivíduos que possuem o mesmo nível de dignidade, independente de classes, reconhecendo o importante papel da diferença entre os indivíduos da comunidade como atores sociais competentes (MOREIRA, 2020).

Permeando as dimensões supramencionadas de igualdade, se faz presente a revalorização de identidades, tratando-se neste estudo, da identidade da pessoa com deficiência, como sujeito detentor de direitos subjetivos, frente ao mundo social em que está inserida. O processo histórico-social desses sujeitos está ligado à correlação estrutural entre a vida psíquica e a vida política, estando então nesses aspectos, presentes os fundamentos da igualdade psicológica.

a igualdade política e jurídica permite a formação de um repertório identificatório que possibilitará às pessoas uma afirmação para si mesmas como sujeitos moralmente capazes, como sujeitos que podem encontrar meios adequados para encontrar a realização psicológica. (MOREIRA, 2020, p.139).

Moreira (2020) considera a política da diferença, como uma das importantes dimensões referentes à igualdade. Essa política reconhece a necessidade de igual dignidade àqueles que têm sido marginalizados e estigmatizados, ao longo do tempo, por não corresponderem aos ideais sociais da maioria. Esse processo traz consequências desastrosas para um Estado Social Democrático de Direito, promovendo a exclusão econômica de alguns segmentos sociais, criando barreiras entre diversas classes de pessoas. Uma sociedade justa destaca o aspecto diferenciativo da igualdade.

Ikawa (2013) destaca o papel da imparcialidade material baseada no reconhecimento do outro como igual em respeito ou dignidade, e como diferente em diversos fatores sociais, de gênero, de raça etc. A compreensão dessas diferenças relevantes norteia a reversão de processos distributivos econômicos e de reconhecimento inferiorizantes por meio das ações afirmativas, em que a consideração pelo outro se fará com base em seu *status* de desvantagem e por meio do diálogo aberto por partes diferentes.

Compreendendo as diversas dimensões da igualdade, percebe-se o entrelaçamento das fundamentações – a igualdade política, interferindo na jurídica, que por sua vez, interfere na igualdade moral, esta, na igualdade psicológica, e assim por diante; podendo assim, afirmar que a igualdade é a base para que outros princípios possam se desvelar, a exemplo do princípio da dignidade humana, da solidariedade, da liberdade, posto que estes não podem ser analisados, com vistas a englobar os valores morais presentes no texto constitucional que recepcionam o sistema de cotas, desconectados do princípio da igualdade.

Assim, os fundamentos teóricos da sistematização da Lei de cotas como meio de acesso à pessoa com deficiência no mercado de trabalho, estão legitimados nas várias dimensões de igualdade, resguardando por fim, a teoria da igualdade como capacidade, que segundo, Moreira (2020, p. 168-169): “parte do pressuposto de que uma sociedade justa deve garantir a equalização das capacidades entre os indivíduos”.

Dentro dessa perspectiva, observa-se que a sociedade deve participar desse processo de concretização de oportunidades, cabendo a cada pessoa conhecer e adaptar-se às diferenças, que são muitas, em se tratando de pessoa com deficiência, a depender das diversas espécies e graus de deficiência.

Fundando-se na teoria das capacidades, não há como desmerecer a lógica da ação afirmativa, ora destacada no presente estudo, de modo que esta possa oportunizar igualdade ao grupo social estigmatizado.

Sen (2010) teve importância significativa no processo de compreensão e expansão das capacidades humanas, representando uma mudança no paradigma econômico, posto que colocou no eixo central das políticas públicas do Estado, as capacidades do ser humano em busca do cumprimento dos direitos fundamentais e da democracia (SEN, 2010).

Sobre o desenvolvimento das capacidades humanas, Chaveiro e Vasconcellos (2018) correlacionam o tema com a expressão “suficiências”; corroborando com as lições de que o trabalho é um processo fundamental para que as PCD’s possam exercer suficiências de mais. Pontuam os autores que as PCD’s:

têm no trabalho uma fonte para sair da opressão que os dispositivos sociais lhes impõem para que sejam pessoas com suficiências de menos. A claustrofobia direcionada por uma representação preconceituosa legitimada pela concepção biomédica da deficiência impede com todas as letras que as pessoas, quaisquer que sejam, desenvolvam suas capacidades de serem pessoas com suficiências de mais. E o trabalho, processo emancipatório para a vida ou processo regulatório da morte, tem a oportunidade de se redimir do segundo processo para se legitimar no primeiro processo de trazer o riso de volta estampado em cada face oprimida por sua ausência. (CHAVEIRO; VASCONCELLOS, 2018, p. 17).

Assim, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, levando em consideração o desenvolvimento das capacidades humanas, resguardando sua dignidade, de forma a tratar os cidadãos aptos a uma vida independente e estimulando o pleno desenvolvimento de suas capacidades individuais.

2.1.3 O Direito Fundamental ao Máximo Existencial

Diante do que foi abordado, o sistema de cotas de acesso à pessoa com deficiência no mercado de trabalho, figura como um verdadeiro instrumento de inclusão social pautado em princípios constitucionais. Através dele, a pessoa com deficiência poderá alcançar níveis de satisfação pessoal, por meio do acesso a um trabalho e todos os efeitos psicossociais decorrentes dele. No entanto, a respeito do que foi demonstrado pelas legislações pertinentes ao tema – Cotas (Lei nº 8.112/90 e Lei nº 8.213/91), referem-se apenas a critérios quantitativos de admissão, limitando-se a penalidade de aplicação de multa em caso de descumprimento, disciplinada através da Portaria nº 9, de 15 de janeiro de 2020 do Ministério da Economia²⁰. Ocorre que, após ser contratada, a pessoa com deficiência, a depender da especificidade de sua deficiência, precisa de logística diferenciada em relação aos demais funcionários/servidores, seja no tocante à acessibilidade física no local de trabalho, seja em eventuais treinamentos ou ainda, na sociabilidade entre os funcionários no ambiente de trabalho. Somente respeitando esses requisitos qualitativos, é que a pessoa com deficiência poderá dispor plenamente do exercício de suas capacidades.

A rigor, o aspecto qualitativo das condições de trabalho da pessoa com deficiência no trabalho, se tratando do aspecto legal no ordenamento jurídico brasileiro, se deu com a vigência da Lei nº 13.146/2015, em seu capítulo VI, art. 34 e 35²¹, no entanto, em relação à matéria, longo e árduo o caminho para vencer os vestígios do preconceito, de modo que ainda muito deve ser feito nesse sentido.

²⁰ Dispõe o art. 9º: A partir de 1º de janeiro de 2019: [...] III - o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 2.411,28 (dois mil quatrocentos e onze reais e vinte e oito centavos) a R\$ 241.126,88 (duzentos e quarenta e um mil cento e vinte e seis reais e oitenta e oito centavos).

²¹ Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos; § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor; § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena; § 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados; § 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

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

As condições de trabalho da pessoa com deficiência constituem objeto de estudo, pautado nos direitos fundamentais, e mais especificamente, analisado sob a égide do direito fundamental ao máximo existencial, que Dantas (2011, p. 213-214) define como:

a imposição jurídica de progressiva, contínua e processual ampliação, alargamento, extensão, dos níveis essenciais de prestação até a satisfação suficiente das necessidades básicas (conteúdo essencial ótimo), habilitando o indivíduo ao exercício das suas capacidades e, conseqüentemente, à autorrealização e à autonomia.

Propiciar condições de trabalho digno às pessoas com deficiência constitui um dever por parte do Estado e das empresas, para elas possam usufruir do pleno exercício de suas capacidades. A análise qualitativa do trabalho, se faz medida urgente, tanto para evitar a desmotivação e o sentimento de impotência, e com isso todos os efeitos psicológicos da estigmatização, o que representaria um retrocesso; mas também, para permitir a participação ativa das PCD's dentro do processo construtivo de uma organização, possibilitando assim, a valorização das capacidades do ser humano. Para Dantas (2011, p. 268):

A vida humana é deveras importante e única para ficar condenada a mera subsistência ou ao mínimo vital. Também não é suficiente atender as suas necessidades básicas, senão no nível que enseje o pleno desenvolvimento das capacidades.

Pode-se dizer que o acesso através do sistema de cotas é apenas um dos requisitos a serem disponibilizados à pessoa com deficiência. Ela precisa, no cotidiano de sua vida laboral, de meios para que possa desempenhar suas funções satisfatoriamente, respeitando sua individualidade. Esses meios, precisam ser propiciados, tanto por parte do empregador, quanto por todos aqueles que participam coletivamente da organização, exercendo, portanto, o dever de solidariedade.

Por almejar tanto a desmercantilização e, através dela, o efetivo desenvolvimento da personalidade, com a habilitação do exercício das capacidades humanas, o direito fundamental ao máximo existencial é um sobredireito, pois se sobrepõe aos demais por concernir aos modos e formas pelos quais devem ser compreendidos, garantidos e efetivados. Por isso, como já anunciado, caracteriza-se como ideia reguladora na condição de representar a condição de possibilidade para a realização dos direitos fundamentais no âmbito da transversalidade do constitucionalismo contemporâneo. (DANTAS, 2011, p. 218).

Assim, o direito fundamental ao máximo existencial é uma questão de extrema urgência a ser discutida dentro dos ambientes organizacionais para o público objeto

deste estudo, a fim de evitar o retorno a um passado de atrocidades e que, vem evoluindo paulatinamente com a conquista de direitos, através de ações que visem proporcionar a dignidade humana e a igualdade. Todavia, denota-se que isso é o mínimo em relação a um passado trágico para muitas pessoas, que tiveram, inclusive, sua vida ceifada em decorrência da deficiência. Convém esclarecer, que tomando por base, o direito fundamental ao máximo existencial, muito ainda pode ser feito. A urgência da aplicabilidade do referido direito revela-se pela vulnerabilidade do grupo social aqui estudado.

Dessarte, uma teoria constitucionalmente adequada dos direitos fundamentais que eleve os direitos sociais ao status que lhe é devido tem de ser desenvolvida não apenas pela perspectiva da restrição de direitos, mas também da ampliação real e concreta desses direitos, trazendo novos instrumentais que são o referencial da satisfatoriedade suficiente, com os seus elementos componentes, e o conteúdo ótimo. Assim, enquanto as restrições remetem para a proporcionalidade e para o conteúdo essencial como conteúdo mínimo, a ampliação coloca em questão a satisfação suficiente e o conteúdo ótimo. (DANTAS, 2011, p. 371).

Assim, os direitos humanos e fundamentais não podem ser simples objetos escritos nos textos, precisam ser transportados para a realidade concreta a fim de tornar a existência humana possível e valiosa, evitando assim, a coisificação da condição humana (DANTAS, 2011). Desse modo, o que seria a simples empregabilidade da pessoa com deficiência sem o devido aparato pertinente ao desenvolvimento de suas suficiências? Não estaria incorrendo num caso concreto, do que Dantas denomina de coisificação da condição humana? De que maneira poderia ser evitado esse estado de coisificação? A resposta parece ser óbvia, desde que o direito fundamental ao máximo existencial fosse rigorosamente cumprido pelas empresas, no sentido de oferece o suporte necessário para o bom desempenho das PCD's em sua vivência laboral.

Nesse contexto, convém ressaltar que muitos dos problemas de qualificação e capacidade da pessoa com deficiência possui relação com o método utilizado pela empresa, de modo que adequando-o às necessidades apresentadas pela PCD, poderia facilitar sobremaneira, o desempenho de suas atividades/tarefas (SANTOS; BORGES, 2018). Os autores continuam sua explanação sobre o tema, argumentando que as adaptações – de ordem física e social – que impedem o livre acesso da PCD ao trabalho são de responsabilidade do empregador, configurando assim, sua responsabilidade social. Tais argumentos reafirmam o direito fundamental ao máximo

existencial como elemento propulsor das capacidades humanas, abrangendo assim, a plena capacidade da pessoa com deficiência.

Noutra esteira, traçados os argumentos da emergência da aplicabilidade do direito fundamental ao máximo existencial direcionado à pessoa com deficiência no âmbito laboral, não resta dúvida que apesar das diretrizes legais que permeiam o assunto, muito ainda há de ser feito, mormente, quando se depara com as estatísticas oficiais. Urgente, portanto, um repensar sobre estratégias de gestão empresarial que giram em torno da pessoa com deficiência, suas aplicabilidades de forma efetiva e ainda, segundo um olhar mais sensível para as eficiências e deficiências a que todos estão sujeitos dentro do ambiente de trabalho e a maneira que esse olhar poderá implicar positivamente na construção de uma sociedade mais solidária e justa.

Dessa feita, inadmissível que não se adote o direito fundamental ao máximo existencial, de forma imediata, considerando o expressivo número de pessoas com deficiência que estão à margem das condições ótimas de trabalho. Saliencia-se a transgressão a condições de trabalho não adequadas às PCD's ferem as normas referentes aos direitos humanos e fundamentais, não podendo haver outro referencial de satisfação que não o da satisfação suficiente. A autorrealização individual e o exercício da autonomia, decorrentes das capacidades habilitadas pela satisfação das necessidades exigem que, estas sejam atendidas além do mínimo, ou, conforme critério adotado, conforme a satisfação suficiente (DANTAS, 2011).

Não há razão plausível para adoção do mínimo vital, no contexto ora estudado, principalmente por tratar-se de um grupo que, como já discutido, foi tão historicamente marginalizado e que tem no trabalho, mais do que as outras pessoas, a oportunidade de desenvolvimento pleno de suas liberdades. A pessoa com deficiência precisa ser vista como ser humano capaz de contribuir para uma sociedade justa e pacífica. Compreender e solidarizar-se às suas necessidades implica um dever moral a todos. Portanto, não obstante aos progressos advindos com a legislação pertinente ao tema, o direito fundamental ao máximo existencial, deve ser dirigido à temática do presente estudo em caráter de urgência, no sentido de garantir a efetividade de realização pessoal plena.

3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UM PERCURSO HISTÓRICO

Este capítulo demonstra a relação social da pessoa com deficiência no decorrer dos momentos históricos, desde a Antiguidade até o presente, dando ênfase à atividade laboral. Percebe-se que em algumas civilizações, a PCD era tratada como uma maldição, sendo assim exterminada; e em outras, é tratada como uma divindade, sendo então, idolatrada. Muitos foram os enredos das PCD's no mundo, firmados sob a égide do preconceito e crueldade, até chegar ao enredo da inclusão, que representa uma evolução multidimensional para a vida dessas pessoas e ainda se encontra em fase de consolidação, firmamento material, apesar da vasta e robusta legislação.

3.1 CENÁRIO MUNDIAL

A deficiência possui relatos históricos diferenciados de acordo com as civilizações. A Bíblia, no Antigo Testamento, já fazia referência à deficiência ou a certas doenças que poderiam ocasionar a deficiência. Trata-se das seguintes expressões: manco, cego e leproso.

No Livro do Antigo Testamento, em Levítico 21:16-24, exemplo clássico de segregação em relação à pessoa com deficiência. A passagem representa a inferioridade dessa pessoa, sendo ela considerada impura para o culto a Deus.

Disse mais o Senhor a Moisés: Fala a Arão, dizendo: Ninguém dos teus descendentes, nas suas gerações, em quem houver algum defeito se chegará para oferecer o pão de seu Deus. Pois nenhum homem em quem houver defeito se chegará: como homem cego, ou coxo, ou de rosto mutilado, ou desproporcionado, ou homem que tiver o pé quebrado ou mão quebrada, ou corcovado, ou anão, ou que tiver belida no olho, ou sarna, ou impigens, ou que tiver testículo quebrado. Nenhum homem da descendência de Arão, o sacerdote, em quem houver algum defeito se chegará para oferecer as ofertas queimadas do Senhor; ele tem defeito; não se chegará para oferecer o pão do seu Deus. Comerá o pão do seu Deus, tanto do santíssimo como do santo. Porém até ao véu não entrará, nem se chegará ao altar, porque tem defeito, para que não profane os meus santuários, porque eu sou o Senhor, que os santifico. Assim falou Moisés a Arão, aos filhos deste e a todos os filhos de Israel. (BÍBLIA ..., 1999).

Já no Novo Testamento, considera-se que a PCD era vinculada à ideia de pecado, necessitando do perdão para a cura, conforme se verifica na passagem de Lucas 5:20-24:

[...] Vendo-lhes a fé, Jesus disse ao paralítico: homem, estão perdoados os teus pecados. [...] Qual é mais fácil dizer: Estão perdoados os teus pecados,

ou levanta-te e anda? Mas, para que saibas que o Filho do Homem tem sobre a terra autoridade para perdoar os pecados, disse ao paralisado: Eu te ordeno: Levanta-te, toma o teu leito e vai para casa. (BÍBLIA ..., 1999).

Assim, segundo relatos históricos, o tratamento dispensado à pessoa com deficiência na Antiguidade pode ser visto sob duas realidades distintas: 1. extermínio, por serem consideradas um entrave para a sobrevivência do grupo e; 2. proteção e sustento, a fim de conseguir simpatia junto aos deuses, ou como forma de gratidão, uma vez que, na maioria das vezes, a deficiência decorria de mutilações de guerra (FONSECA, 2012, p. 149).

Os povos hebraicos, espartanos e romanos são exemplo evidente de práticas de extermínio à pessoa com deficiência. Estes últimos autorizavam, inclusive, a morte das crianças nascidas com deficiência por seus pais, através de norma expressa, segundo a Lei das XII Tábuas²² (FONSECA, 2012).

Na Roma Antiga, a vitalidade e a forma física eram qualidades inerentes ao reconhecimento dos direitos de um recém-nascido. Bencini (2001, p. 36) exemplifica a perversidade da história através do seguinte trecho: “Até o século XV, crianças deformadas eram jogadas nos esgotos da Roma Antiga”.

Em Esparta, tratamento similar era destinado à criança que nascesse com alguma deficiência; sendo submetida, após o nascimento, a uma espécie de avaliação por comissões, representadas por anciãos, da seguinte maneira:

Se a criança lhes parecia feia, disforme e franzina, como refere Plutarco, esses mesmos anciãos, em nome do Estado e da linhagem de famílias que representavam, ficavam com a criança. Tomavam-na logo a seguir e a levavam a um local chamado “Apothetai”, que significa “depósitos”. Tratava-se de um abismo situado na cadeia de montanhas Taygetos, perto de Esparta, onde a criança era lançada e encontraria sua morte, ‘pois, tinham a opinião de que não era bom nem para a criança nem para a república que ela vivesse, visto como desde o nascimento não se mostrava bem constituída para ser forte, sã e rija durante toda a vida’. (SILVA, 1986, p. 122).

Em sentido contrário, os povos hindus consideravam as pessoas com deficiência visual, dotadas de sensibilidade interior mais afinada que as demais. Os atenienses, por influência de Aristóteles, procuravam dar assistência à pessoa com deficiência, protegendo-as e sustentando-as, como gratidão aos heróis de guerra e suas famílias. Nesse contexto todos deveriam colaborar para seu sustento (FONSECA, 2012).

²² Lei das XII Tábuas: Conjunto de leis Romanas promulgadas em 450 a.C, literalmente esculpidas em 12 pedaços de madeira e afixadas do Fórum romano para o conhecimento de todos.

Na Idade Média, com o advento do cristianismo, os senhores feudais, procuravam dar assistência à pessoa com deficiência em casas por eles mantidas (FONSECA, 2012). Nessa época, para Silva (1986) devido à propagação dos ensinamentos de Jesus, amor ao próximo e exaltação das virtudes do ser humano, a pessoa com deficiência adquire *status* humano, sendo então possuidora de uma alma, e, portanto, “filha de Deus”, propagando-se nesse sentido, a prestação da caridade pela igreja. Bencini (2001, p. 36) relata que nessa época as pessoas com deficiência ganham a função de bobos da corte²³, deixando translúcido o papel de chacota a que eram submetidos.

A partir do século V, várias organizações de caridade ou de assistência a pobres, a deficientes abandonados e a doentes graves ou crônicos, por influência da Igreja, viram-se praticamente coagidos a dar abrigo e ajuda aos pobres e àqueles doentes que eram abandonados por seus parentes (SILVA, 1986).

Na era renascentista, que caracteriza o final da Idade Média, em meados do fim do século XIV ao fim do século XVI, há uma evolução na percepção da deficiência segundo a área médica; sob esse aspecto a deficiência seria considerada como uma doença com tratamento. Surgem nesse contexto, hospitais psiquiátricos e confinamentos em asilos e conventos. O Renascimento caracteriza-se como uma era mais esclarecida em relação aos direitos do homem, à medicina e à ciência (SILVA, 1986).

A Idade Moderna foi marcada por invenções científicas que vieram a auxiliar a vida da PCD. Muitas delas utilizadas até os dias de hoje, como a cadeira de rodas e a prótese. Também nessa época foi criado o Código *Braille*, que universalizou a linguagem escrita dos deficientes visuais (FONSECA, 2012). Não obstante os avanços, em relação às invenções da Idade Moderna para as PCD's, a realidade, segundo Palácios (2007, p. 50) traduz-se dessa forma:

Até o final do século XVIII, é possível afirmar que não houve atendimento para inválidos, anormais e/ ou retardados mentais²⁴, sendo que as únicas instituições que os acolhiam eram hospícios, casas de misericórdia, hospitais ou centros semelhantes, junto com os demais deserdados e confundidos com o restante dos menores e adultos. Não recebiam nenhum atendimento especial, não sendo estranho, além disso, que desde a infância já visitassem as prisões sem que nada fosse praticamente feito para sua educação e reabilitação. Somente uma parcela mínima das classes mais favorecidas e conscientizadas pôde beneficiar-se desses avanços, e outros, também

²³ Funcionário da monarquia encarregado de entreter o rei e rainha e fazê-los sorrir.

²⁴ Nomenclaturas ultrapassadas utilizadas pelo autor.

poucos, contaram com o apoio de alguma confraria; os demais engrossavam a lista da marginalidade ou morriam prematuramente.

Chega-se, enfim, à transição do feudalismo para o capitalismo, denominado de fase da civilização, onde a burguesia, surge como a nova classe hegemônica, o mercado de trabalho volta-se para a produção; a ciência e a tecnologia são utilizadas em prol do domínio do homem sobre a natureza; passando de uma fase manufatureira para uma fase maquinofatureira, através da Revolução Industrial, acentuando-se as condições precárias de trabalho.

Diante desse cenário, em que os acidentes eram constantes nas relações trabalhistas, deixando muitas pessoas mutiladas, inicia-se uma fase voltada para a habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência, havendo a necessidade da criação de leis que amparassem questões relativas a tais acidentes, como o Direito do Trabalho e as leis de seguridade social (FONSECA, 2012).

O século XX representou para a pessoa com deficiência uma época de solidariedade, percebendo-se que ela deveria participar ativamente do cotidiano e interação na sociedade. Com o fim da 1ª Guerra Mundial, era necessário que os governos se preocupassem com o desenvolvimento de procedimentos para reabilitação dos ex-combatentes (GUGEL, 2012), inclusive praticamente todos os dispositivos que hoje se conhecem para substituir a função do corpo tem origem nos avanços tecnológicos que surgiram no mundo a partir da Primeira Guerra, em que os soldados que suportassem a perda de um membro tinham direito a receber um membro artificial (PRÓTESES..., 2020). A Figura 4 representa soldados reabilitados após a 1ª Guerra Mundial.

Figura 4 - Próteses em soldados reabilitados da Primeira Guerra Mundial



Fonte: Prosteses..., (2020).

Através do Tratado de Versailles, em 1919, consolida-se a paz, e nesse mesmo ano é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o intuito de tratar da reabilitação das pessoas para o trabalho no mundo (GUGEL, 2012).

A 2ª Guerra Mundial também deixou suas marcas em milhares de pessoas: cegueira, surdez, amputações, deficiência mental etc. Essas deficiências foram decorrentes tanto do Holocausto, quanto de atos legítimos de violência em nome da raça ariana (GUGEL, 2012).

3.1.1 Nações Unidas

Em 1948, na sede da Organização das Nações Unidas (ONU), a comunidade internacional jura solenemente não mais cometer as atrocidades da 2ª Guerra. Criada nesse cenário, a Declaração Universal dos Direitos Humanos passou a nortear as ações políticas em nível mundial no mundo pós Guerra Fria, com base nos direitos humanos, representando o reconhecimento axiológico do ser humano como fim e não meio, tendo direito a um lugar no mundo, encontrando um ponto de interseção entre a ética e a política através da associação convergentes de três grandes temas: direitos humanos e democracia no plano interno e paz no plano internacional (LAFER, 1995).

Para Hunt (2009), os direitos humanos requerem três qualidades encadeadas, devendo ser: (1) naturais: inerentes aos seres humanos; (2) iguais: os mesmos para todo mundo; e (3) universais: aplicáveis por toda parte. Assim, “para que os direitos sejam direitos humanos, todos os humanos em todas as regiões do mundo devem possuí-los igualmente e apenas por causa de seu status como seres humanos” (HUNT, 2009, s/p.).

A Declaração dos Direitos Humanos faz referência à pessoa com deficiência em seu art. 25²⁵, valendo-se do termo “invalidez”, uma vez que “pessoa com deficiência” passou a ser utilizado recentemente, a partir da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, em 2006.

Esse documento foi construído com base no Iluminismo europeu, destinado à proteção dos indivíduos contra a opressão do Estado, tendo o direito como lei natural,

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

podendo alcançar à universalidade. Os direitos de bem-estar socioeconômico foram acrescentados posteriormente, sob a influência da União Soviética e de países em desenvolvimento. Desse modo, pode-se afirmar que a Declaração foi o marco para o extravasamento de outros direitos, como os direitos de grupos minoritários e até os direitos emergentes do século XXI, como a proteção de dados sensíveis ou a liberdade de expressão no meio virtual. Como bem sustenta Hunt (2009, s/p.): “A revolução dos direitos humanos é, por definição, contínua”.

Os direitos das PCD's foram amplamente discutidos nas Nações Unidas, contando com evolução constante. A seguir, o Quadro 1 expõe os principais documentos pertinentes ao tema.

Quadro 1 - Documentos da ONU destinados às pessoas com deficiência

ONU		
1968	<i>Convenção nº 111</i>	Discriminação em Matéria de emprego e profissão.
1971	<i>Declaração dos Direitos de Pessoas com Deficiência Mental</i>	As pessoas com deficiência mental devem gozar, no máximo grau possível, os mesmos direitos os demais seres humanos.
1975	<i>Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes.</i>	As PCD's devem gozar dos mesmos direitos civis e políticos, econômicos, sociais e culturais que os demais seres humanos, além de que as mesmas têm direito a adoção de medidas tendentes a promover sua autonomia.
1983	<i>Convenção nº 159</i>	Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes
1993	<i>Normas sobre equiparação de oportunidades</i>	Oferecem um instrumento para a formulação de políticas e ações para pessoas com deficiência e suas organizações. Elas fornecem uma base para cooperação técnica e econômica entre os Países-Membros, as Nações Unidas e outras organizações internacionais; tendo como objetivo garantir que meninas, meninos, mulheres e homens com deficiência, enquanto membros de suas comunidades, possam exercer os mesmos direitos e deveres que as demais pessoas.
1994	<i>Declaração de Salamanca</i>	Reafirmou o compromisso da “Educação para Todos”, reconhecendo a necessidade de providenciar educação para pessoas com necessidades educacionais especiais dentro do sistema regular de ensino.
1999	<i>Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência ou Convenção de Guatemala</i>	Caracterizou-se pela originalidade na definição de PCD, com base no modelo social de direitos humanos, trazendo ainda importante definição acerca de discriminação contra PCD's, prevendo a possibilidade de discriminações positivas ensejadoras de ações afirmativas.
	<i>Carta para o Terceiro Milênio</i>	Oportunidades iguais para pessoas com deficiência se tornem uma consequência natural de políticas e leis sábias que apoiem o acesso e a plena inclusão, em todos os aspectos da sociedade.
	<i>Declaração de Washington</i>	Declara a responsabilidade de todos, fomentar vida independente; a educação inclusiva e igualitária, a existência de oportunidades iguais de emprego e empreendimentos, o desenvolvimento e a oferta de tecnologia assistiva, assim como o transporte acessível e meio ambiente sem barreiras são indispensáveis para promover vida independente.
2001	<i>Declaração Internacional de Montreal sobre inclusão</i>	Reconhece a necessidade de garantias adicionais de acesso para certos grupos e tem como objetivo de estabelecer parcerias entre os governos, trabalhadores e sociedade civil a fim de desenvolverem políticas e práticas inclusivas.
	<i>Declaração de Madrid</i>	As comunidades deverão celebrar a diversidade em suas atividades e procurar garantir que as pessoas com deficiência possam usufruir toda a gama dos direitos humanos: civis, políticos, sociais, econômicos e culturais, conforme reconhecidos por Convenções internacionais, o Tratado da União Européia e em constituições nacionais.
	<i>Declaração de Caracas</i>	Constituir a Rede Ibero-Americana de Organizações Não-Governamentais (ONG's) de Pessoas com Deficiência e suas Famílias como uma instância

ONU		
2002		que promove, organiza e coordena ações para a defesa dos direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência e suas famílias
	<i>Declaração de Sapporo</i>	Representada por 109 países reunidas na 6ª Assembleia Mundial da Disabled Peoples International (DPI) em Sapporo, no Japão, instando os governos em todo o mundo a erradicar a educação segregada e estabelecer políticas de educação inclusiva.
2006	<i>Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência</i>	Tem como objetivo promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade.
2015	<i>Agenda 2030</i>	Contém metas, norteadores e perspectivas definidos para o alcance da dignidade e a qualidade de vida para todos os seres humanos do planeta, sem comprometer o meio ambiente, e, conseqüentemente, as gerações futuras. Traz importantes metas em relação ao desenvolvimento e inclusão das PCD's, determinadas nos ODS's destinados à educação, trabalho e desenvolvimento.

Fonte: Elaborado pela autora dissertação (2022).

Como pôde se ver, a ONU foi protagonista no processo de elaboração de documentos voltados aos direitos da PCD, destacando especial importância à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, pois foi o primeiro tratado internacional a fundamentar sua elaboração baseado nas pautas dos movimentos sociais de PCD's, com o lema "Nada sobre Nós sem Nós" (MAIOR, 2017), que surge na década de 1960, ainda sob a vigência do modelo de integração. No entanto, teve maior repercussão a partir de 1981, ano internacional das PCD's (SASSAKI, 2011).

A partir dos anos 80 do século XX, alastrou-se pelo mundo o movimento pela inclusão da pessoa com deficiência, como consequência da politização dos ativistas da deficiência e algumas organizações de PCD's na década anterior. A ONU consagrou 1981 como Ano Internacional da Pessoa com Deficiência e assim, o movimento pela inclusão foi sendo fortalecido, ganhando destaque a década de 1990, em que a deficiência foi tema de discussão de diversos documentos em nível internacional. Fonseca (2012) esclarece que esse movimento de inclusão se caracterizou pela:

Percepção rudimentar de que caberia à sociedade acolher as pessoas com deficiência por meio de medidas materializadas em ações afirmativas, como cotas em empresas ou cargos públicos ou políticas públicas de amparo assistencial para aqueles que não pudessem exercer qualquer ofício. (FONSECA, 2012, p. 28).

Do exposto, percebe-se uma evolução quanto ao tratamento dispensado à pessoa com deficiência, saindo de um cenário de negação do direito à vida para um cenário de reconhecimento como ser humano, o que demanda um envolvimento de

vários setores públicos e privados da sociedade, além de implementação de políticas públicas direcionadas à inclusão.

Na seção 3.1.1.1, evidencia-se a importância do documento internacional mais recente da ONU, Agenda 2030, relacionando com a política pública de acesso ao mercado de trabalho formal como uma das ferramentas capazes de contribuir para a diminuição da pobreza em nível mundial.

3.1.1.1 Agenda 2030

A Agenda 2030 consiste em uma declaração com um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal. Surgiu em decorrência da reunião de representantes de 193 Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU), ocorrida no ano de 2015. Nessa reunião, reconheceram que a erradicação da pobreza em todas as suas formas e dimensões, incluindo a pobreza extrema, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável. Através do documento “Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, os países se comprometeram a tomar medidas ousadas e transformadoras a fim de promover o desenvolvimento sustentável nos próximos 15 anos. Possui 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), 169 metas para cumprimento que estabelecem meios de implementação e de parcerias globais, bem como um roteiro para acompanhamento e revisão. Os ODS são o núcleo da Agenda e deverão ser alcançados até o ano 2030.

Figura 5 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030



Fonte: PNUD (2015).

O 8º objetivo diz respeito ao trabalho decente/emprego digno e crescimento econômico, incluindo nesse aspecto, o trabalho da pessoa com deficiência. Tal objetivo engloba a meta 8.5, sendo assim transcrita: “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor”.

Mas o que seria o trabalho decente estabelecido na Agenda 2030? Como compreendê-lo? A OIT define trabalho decente como: “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. Da referida definição, considera-se como eixo central, a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres e o combate a todas as formas de discriminação.

O trabalho decente especificado na Agenda 2030 é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: 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); a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) é responsável por ajustar os ODS's à realidade do Brasil e assim, estabelecer as metas, que deverão ser atingidas em um planejamento conjunto entre as esferas de governo. Assim, o IPEA, estabeleceu a Meta 8.5: “Até 2030, reduzir em 40% a taxa de desemprego e outras formas de subutilização da força de trabalho, garantindo o trabalho digno, com ênfase na igualdade de remuneração para trabalho de igual valor”. (IPEA, 2019).

Essa meta visa diminuir o desemprego no Brasil, cabendo aos governos desenvolverem políticas públicas de inclusão social e desenvolvimento econômico. Diante disso, é necessária especial atenção ao grupo objeto desta pesquisa, principalmente quando se trata de inclusão no mercado de trabalho. Segundo o IBGE (2021), as PCD's têm um menor nível de ocupação devido à sua menor participação na força de trabalho. A PNS (2019) revelou que apenas 28,3% das pessoas com deficiência com 14 anos de idade ou mais estavam na força de trabalho, percentual significativamente menor que o nível de ocupação da população sem deficiência, que era de 66,3%.

Ocorre que para a consecução das metas referentes ao 8º ODS, resta consignar que devem se perseguir simultaneamente o alcance de outras metas estabelecidas pela Agenda 2030, como o 10º ODS 10, que tem como tema a redução das desigualdades, revelando-se estas em âmbito local e no contexto internacional:

[...] até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra. Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito. (ONU, 2015).

Assim, esta meta vem fortalecer a necessidade do investimento em um macroprojeto de inclusão, valorizando a igualdade, especialmente, para grupos mais vulneráveis, como PCD's, grupos étnico-raciais e imigrantes (ONU, 2015).

Em paralelo, reveste-se de importância o processo educacional das PCD's, onde a palavra inclusão deve ser vista como método para abarcar todo projeto político pedagógico (PPP) das instituições. Nesse sentido, a Agenda 2030 estabelece que as instituições de ensino devem “assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos” (ONU, 2015).

Nesse ponto, é crucial o investimento em ciência e tecnologia para o desenvolvimento de tecnologias assistivas (TA) que atendam às necessidades particulares de cada tipo de deficiência, a começar no âmbito educacional, proporcionando aos educandos com deficiência os instrumentos necessários ao seu desenvolvimento. Esta pesquisa reservou um subcapítulo para abordar a TA.

Desse modo, falar em deficiência implica associar a desenvolvimento humano, posto que, as privações e as limitações das PCD's no acesso ao trabalho podem gerar pobreza em nível coletivo, e por conseguinte, afetar o crescimento econômico. A invisibilidade dessas pessoas pode se refletir em vários aspectos, como por exemplo, maior dificuldade de acesso a estabelecimentos de ensino, seja pela acessibilidade ou inexistência de TA nas instituições. Esse fato poderá repercutir, posteriormente, em menores oportunidades de trabalho e emprego, e por fim, no aumento da pobreza.

A pobreza, por sua vez, pode gerar deficiência, à medida em que muitas doenças quando não devidamente tratadas por falta de condições financeiras, tem como consequência a deficiência, a exemplo da desnutrição na infância, por falta de recursos para uma alimentação adequada (SEN, 2011).

Assim, é imprescindível a compreensão do processo de inclusão das PCD's, não apenas segundo a perspectiva exclusiva do desenvolvimento econômico, cabendo analisar o tema sob a perspectiva de outras formas de desenvolvimento, como o desenvolvimento humano, compreendido como “um processo de ampliação das escolhas das pessoas a fim de que tenham capacidades e oportunidades para serem aquilo que desejam ser, uma perspectiva diferente do crescimento econômico, que se baseia exclusivamente nos recursos e na renda que a sociedade pode gerar para promover o bem-estar do ser humano, sendo àqueles um fim e não um meio (PNUD).

Para medir os progressos globais de um país, tem-se como base o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), definido como:

uma medida resumida do progresso a longo prazo em três dimensões básicas do desenvolvimento humano: renda, educação e saúde. O objetivo da criação do IDH foi o de oferecer um contraponto a outro indicador muito utilizado, o Produto Interno Bruto (PIB) per capita, que considera apenas a dimensão econômica do desenvolvimento. (PNUD, 1990, s/p).

Sobre o IDH, Souza (2018, p. 80) explica que:

[...] é um índice composto e mede os progressos globais de um país, em três dimensões básicas do desenvolvimento humano: a longevidade, o conhecimento e o nível de vida digno [...] O enfoque do desenvolvimento humano busca olhar diretamente para os indivíduos, suas oportunidades e capacidades [...] É uma mudança de concepção, o foco do desenvolvimento é deslocado do crescimento econômico, ou da renda, para o ser humano.

O desenvolvimento humano tem foco nas pessoas para análise do bem-estar; já o desenvolvimento econômico, foca estritamente nos recursos financeiros e considerando a vulnerabilidade das PCD's diante do cenário de lutas constantes para assegurar a inclusão, não há como tratar o tema exclusivamente sob o ótica do desenvolvimento econômico. Nesse aspecto, Sen (2010), argumenta sobre a importância do desenvolvimento além da acumulação de riqueza:

Com efeito, dada a diversidade interpessoal, relacionada a fatores como idade, sexo, talentos inatos, incapacidades e doenças, o conjunto de bens possuídos pode efetivamente nos dizer pouquíssimo sobre a natureza da vida que cada pessoa pode levar. Portanto, as rendas reais podem ser indicadores muito insatisfatórios dos componentes importantes do bem-estar e da qualidade de vida que as pessoas têm razão para valorizar. (SEN, 2010, p. 100).

O desenvolvimento deve estar relacionado acima de tudo, com a melhora de vida e das liberdades que a pessoa desfruta. Essas liberdades, envolvem tanto os

processos que permitem a liberdade de ações e decisões, como as oportunidades reais que as pessoas podem dispor. Desse modo, atenta-se para a expansão das capacidades das pessoas de levar a vida que valorizam, chamadas de capacidades substantivas, podendo ser aumentadas através das políticas públicas (SEN, 2010).

Com base nessa abordagem, o trabalho não é simplesmente uma fonte de renda, mas é a base de valorização das capacidades humanas o desenvolvimento humano.

Importante ressaltar que passados 07(sete) anos da declaração da Agenda 2030, a realidade das PCD's em termos de desenvolvimento humano, acesso ao trabalho e promoção da qualidade de vida no trabalho, encontra-se em estágio de retrocesso, assim como a maioria das metas da Agenda 2030, conforme foi apontado pelo “V Relatório Luz da Sociedade Civil Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável”, que em sua apresentação tem como título – O retrato do Brasil em 2021: um país em retrocesso acelerado.

Esse relatório consignou que foram identificadas demissões acima do normal durante a crise decorrente da pandemia causada pela Covid-19; que no ano de 2020, o Brasil atingiu o maior índice de população desocupada no país desde 2012, atingindo o patamar de 14,4 milhões de pessoas, tendo um crescimento de 16,9% dessa população em relação ao mesmo período no ano anterior e que a população desalentada²⁶ atingiu o maior nível da série histórica atingindo 6 milhões de pessoas.

Nesse contexto, é imprescindível uma avaliação sobre o nível de evolução da política de cotas para PCD's no mercado de trabalho formal, a fim de caminhar segundo o lema da Agenda 2030: “Ninguém deve ficar para trás”.

3.2 BRASIL

Os relatos históricos em relação à pessoa com deficiência no cenário brasileiro são escassos, principalmente no que se refere à época pré-colombiana. Os povos indígenas eram fortes, robustos, sadios e abominavam a moléstia. Assim, quando um índio era acometido por uma doença ou era ferido na guerra com outras tribos, adquirindo deficiências, como a cegueira e a perda de membros, era afastado da tribo

²⁶ População que desistiu de procurar emprego.

e acabava por definhar sozinho no abandono; já que teria perdido a aptidão para a caça e a pesca, explicitando a ideia de inferioridade (FIGUEIRA, 2021).

Essa situação pode ser identificada em Figueira (2021, p. 17):

Quando nascia uma criança com deformidades físicas, era imediatamente rejeitada, acreditando-se que traria maldição para a tribo, dentre outras consequências. Uma das formas de se livrar desses recém-nascidos era abandoná-los nas matas, ou atirá-los de montanhas e, nas mais radicais atitudes, até sacrificá-los em chamados rituais de purificação.

É possível perceber que nas antigas civilizações, a prática do extermínio de pessoas indígenas que nasciam ou adquiriam alguma deficiência era comum. O argumento utilizado para o sacrifício, era que o indivíduo sofreria ao longo de sua vida em condições precárias, além do extermínio em prol da coletividade. Assim, é possível identificar que a ideia de inferioridade das PCD's já existia naquela época nas tribos indígenas, por motivos dessas pessoas ficarem impossibilitadas da caça, pesca e guerra (FIGUEIRA, 2021).

A segregação existia apoiada no preconceito, estereótipo e estigma. Figueira (2021) discorre sobre o mecanismo da segregação que incorre em um círculo vicioso.

o preconceito gera um estereótipo, que cristaliza o preconceito, fortalecendo o estereótipo, que atualiza o preconceito. E, nesse círculo vicioso, levado ao infinito, surge o estigma (marca, sinal), colaborando com essa perpetuação. Todos esses elementos nasceram do desconhecimento, matéria-prima da segregação. (FIGUEIRA, 2021, p. 20).

No período pós descobrimento, as pessoas indígenas capturadas foram submetidas a trabalho escravo, aliando a força de trabalho aos escravos vindos da África nos navios negreiros, sendo submetidos à situação de trabalho desumano nos engenhos e duros castigos, o que levou muitos deles a perderem a visão, sofrerem mutilação em alguma parte do corpo, vindo então a “perder sua utilidade” para o trabalho (SANTOS FILHO, 1977 apud FIGUEIRA, 2008).

Também é válido destacar que muitos escravos já chegavam ao Brasil doentes, devido às más condições da viagem, que durava em média 45 dias, deixando alguns escravos com sequelas e/ou deficiência durante o trajeto (FIGUEIRA, 2021).

Além disso, a prática da mutilação nos escravos era regulamentada pelo Estado, deixando assim muitos com deficiência. Os documentos da época confirmam essa prática, conforme pode ser explicitado pelo Alvará do Rei D. João V, de 03 de março de 1741 do Rei D. João V, que assim determinava:

Eu, El-Rei, faço saber aos que este alvará virem, que sendo-me presentes os insultos que no Brasil cometem os escravos fugidos, a que vulgarmente chamam quilombolas, passando a fazer o excesso de se ajuntarem em quilombos; e sendo preciso acudir com remédios que evitem esta desordem: hei por bem que a todos os negros que forem achados em quilombos, estando neles voluntariamente, se lhes ponha com fogo uma marca em uma espádua com a letra "F", que para este efeito haverá nas câmaras; e se, quando for executar esta pena, for achado já com a mesma marca, se lhe cortará uma orelha, tudo por simples mandado do juiz de fora, ou ordinário da terra ou do ouvidor da comarca, sem processo algum e só pela notoriedade do fato, logo que do quilombo for trazido, antes de entrar para a cadeia. (FIGUEIRA, 2021, p. 36).

A partir da segunda metade do século XVI, a Companhia de Jesus, que tinha por objetivo a propagação do cristianismo pelo mundo, a fase de abandono foi substituída pelo assistencialismo. Aos jesuítas foi permitida a prática médica – medicina jesuítica – em que padres e irmãos da Companhia conciliaram a medicina europeia à medicina indígena, sendo assistidas por eles, as pessoas com deficiência congênita ou adquirida (FIGUEIRA, 2021).

Diante do assistencialismo propagado pelo mundo afora, foram construídas no Brasil, as chamadas roda dos expostos, locais onde abandonavam-se crianças por vários motivos, dentre eles, a rejeição pela criança que nascesse com alguma deficiência. As rodas dos expostos geralmente eram feitas em conventos, onde as crianças eram acolhidas por freiras, que proviam sua alimentação e acolhimento; prática que perdurou no Brasil até o ano de 1950 (FIGUEIRA, 2021).

Na fase do Império, a promulgação da primeira Constituição Brasileira²⁷, faz menção à PCD, ao denominá-la de inválida, suspendendo seus direitos políticos nos casos de incapacidade física e moral.

Até meados do século XVIII, as pessoas que tivessem alguma deficiência, eram tidas como problema exclusivamente familiar, não havendo qualquer assistência por parte do Estado (SILVA, 1987 apud FIGUEIRA, 2021).

O período compreendido entre 1830 e 1850 foi marcado por revoltas internas como a Guerra dos Farrapos, a Sabinada e a Cabanagem, bem como guerras externas como a Rosas da Argentina e Oribes do Uruguai. Esse fato deixou muitos soldados brasileiros mutilados, o que veio a ocasionar a criação do Asilo dos Inválidos da Pátria (FIGUEIRA, 2021).

²⁷ Primeira Constituição brasileira, chamada de 'Constituição Política do Império do Brasil', promulgada em de 25 de março de 1824, assim preconizava em seu Título II:[...]Título II Dos cidadãos brasileiros - [...] Art. 8º - Suspende-se o exercício dos direitos políticos: 1º - Por incapacidade física ou moral [...]

Com a abertura dos portos brasileiros para atender a população imigrante, que veio para o Brasil para trabalhar nas lavouras, construiu-se vários hospitais-escola, porém, eram elitizados, não tinham como objetivo atender as PCD's que geralmente vinham de classes mais pobres. Figueira (2021) entende que a partir da construção desses hospitais-escolas, as deficiências passaram a ser alvos de estudos, novas pesquisas científicas, desenvolvimentos de novos tratamentos e técnicas de trabalho, principalmente no campo da reabilitação.

Simultaneamente à implantação dos hospitais públicos, na segunda metade do século XIX, o Estado passou a dar maior atenção às doenças mentais, que até então eram tratadas em rigoroso isolamento. Nessa época, as pessoas com deficiência intelectual (DI) eram tidas como doentes mentais e eram internadas injustamente, até mesmo por falta de exames e diagnósticos mais precisos (FIGUEIRA, 2021).

Quanto à educação, pode-se dizer que o marco inicial se deu no ano de 1854, com a fundação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos, hoje chamado de Instituto Benjamin Constant (IBC), sendo a primeira instituição de educação especial da América Latina, abrindo espaço para a inauguração de outros institutos, como o Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), no ano de 1857 (FIGUEIRA, 2021).

Em 1868 foi inaugurado o Asilo dos Inválidos da Pátria, no Rio de Janeiro. Nessa instituição, eram recolhidos e tratados os soldados na velhice mutilados de guerra, além de se ministrar educação aos órfãos e filhos de militares, vindo a ser desativado em 1976, causando grandes prejuízos aos usuários, principalmente em um cenário envolto às duas Grandes Guerras Mundiais, em que havia um grande contingente de soldados de guerra incapacitados para o trabalho (FIGUEIRA, 2021).

Considera-se que a primeira Constituição brasileira que disciplinou um direito à PCD foi a de 1967, considerando a Emenda Constitucional n.º 1, de 1969, no artigo 175, IV, a qual dispunha: "lei especial sobre assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais" (FIGUEIRA, 2021), porém somente com a Constituição Federal de 1988, pode-se dizer que inicia uma nova fase para as PCD's, mais voltada ao ser humano, de modo a respeitar sua individualidade. A Constituição Federal de 1988 representa um marco para a garantia de direitos da pessoa com deficiência.

No Brasil, até meados dos anos 1980 perdurou uma política assistencialista nas políticas públicas direcionadas à pessoa com deficiência, isso acarretou pouca autonomia e oportunidade a esse segmento nesse período. Com o advento da nossa Constituição "Cidadã" de 1988, e seus princípios da

dignidade da pessoa humana, igualdade material e inclusão social de grupos marginalizados da sociedade, surgiu uma nova ordem política e jurídica de garantia de direitos e oportunidades à pessoas com deficiência, por exemplo: [...] cotas nas empresas privadas com mais de (100) empregados, cotas nos concursos públicos [...] (COSTA FILHO, 2012, p. 397).

Em relação às ações executivas do governo federal, foi criada a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) no ano de 1986, responsável pela Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e; no ano de 1999, surgiu o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE) e somente a partir de 2006, as Conferências dos Direitos da Pessoa com Deficiência, com pautas direcionadas à inclusão.

A Constituição Federal de 1988 representou uma evolução na perspectiva de inclusão das PCD's, especialmente no reconhecimento de fundamentos como a dignidade humana e a vedação de qualquer forma de discriminação, tendo como objetivos funda: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais; bem como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

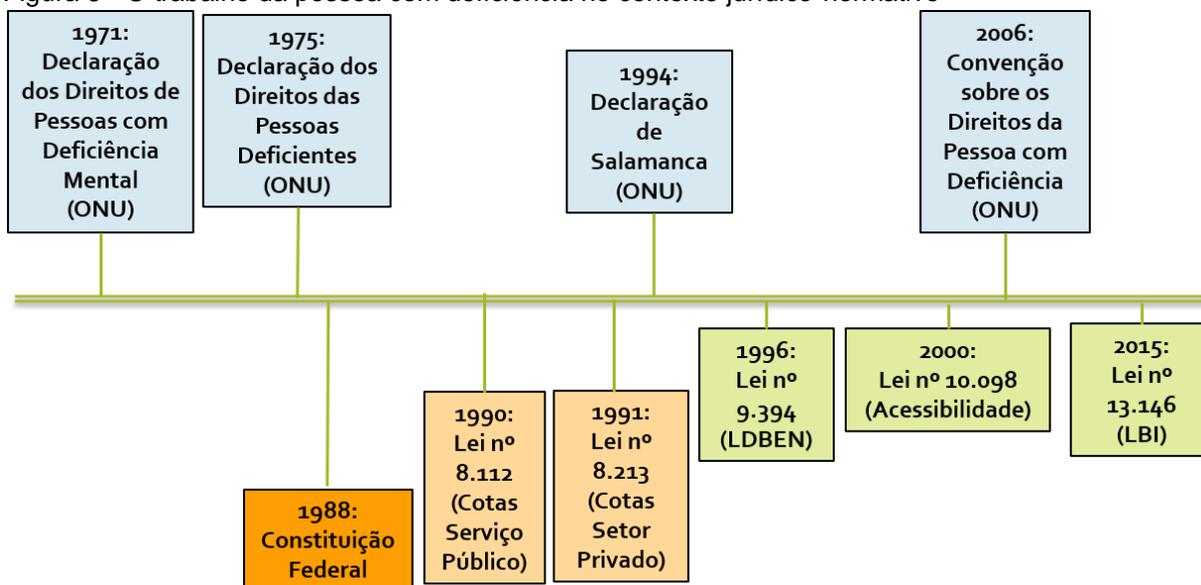
Não obstante a isso, a CF serve de norte para a formulação e implementação de toda PP, de forma que qualquer atividade e ação política deve estar de acordo com as normas constitucionais, tendo como fim, o desenvolvimento humano, merecedor de tratamento digno, valendo-se o presente estudo de especial atenção aos normativos constitucionais seguintes, art. 3º, 5º e 7º, CF²⁸.

Posteriormente à promulgação da Constituição Federal de 1988, surgiram diversas legislações a fim de assegurar os direitos das PCD's, no tocante à educação, à acessibilidade, à inclusão, ao trabalho, dentre outros. A presente pesquisa tem como enfoque as legislações direcionadas à inclusão no mercado de trabalho formal da PCD. Sendo assim, construiu-se a Figura 6, uma linha do tempo sobre a temática do

²⁸ **CF/88: Art. 3º.** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; **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: [...]; **Art. 7º.** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

presente trabalho, iniciando com o primeiro documento de ordem internacional sobre PCD's.

Figura 6 - O trabalho da pessoa com deficiência no contexto jurídico-normativo



Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação (2023).

Essa representação não abrange todos os documentos jurídicos pertinentes ao tema, nem os programas governamentais, pois para cada campo social, existem variados programas. Assim, a Figura 6 procurou numa sequência lógica e específica, elencar os documentos que mais se interligam ao tema, merecendo ressalva a Declaração de Salamanca, pois é através dela que se inicia o processo de inclusão em nível educacional, sendo a base para a expansão da inclusão nos demais setores da vida social. Cabendo aqui, mostrar a diferença entre acesso e inclusão; de forma que o acesso possa se dar, por exemplo, no trabalho, com a possibilidade de admissão da PCD. Por outro lado, a inclusão, torna-se uma forma mais abrangente de garantir a dignidade a essas pessoas, posto que se refere desde o acesso até às práticas da empresa ou órgão para atender de maneira satisfatória às necessidades laborais da PCD.

3.3 AS CONTRIBUIÇÕES DOS MODELOS MÉDICO E SOCIAL PARA A CONSTRUÇÃO DA TERMINOLOGIA “PESSOA COM DEFICIÊNCIA”

Durante muito tempo, levou-se em consideração apenas o modelo médico de deficiência, que se desenvolveu principalmente no século XIX e na primeira metade do século XX, decorrente da acepção do corpo monstruoso, anormal, “aquele que

constitui em sua existência mesma e em sua forma, não apenas uma violação das leis da sociedade, mas também uma violação das leis da natureza.” (FOUCAULT, 2001, p. 69). A concepção da diferença como condição de anormalidade, do corpo com diferenças banalizado pelo controle biomédico, contribuiu significativamente para a propagação das ideias de invalidez, culminando no capacitismo.

Diniz (2007) descreve o modelo médico da seguinte forma: “a deficiência é consequência natural da lesão em um corpo, e a pessoa deficiente deve ser objeto de cuidados biomédicos”.

Em meados de 1960, um novo paradigma surge a partir da percepção de que a deficiência não era vinculada exclusivamente ao resultado de lesões do corpo ou da mente, mas concomitantemente ao ambiente social. Nessa linha, compreendeu-se que o modelo médico era limitado, surgindo nesse contexto, o modelo social da deficiência (BAMPI; GUILHERM; ALVES, 2010). Com isso, iniciaram-se os debates para a necessidade de mudanças em relação ao tema da deficiência, sobretudo no que diz respeito às legislações e políticas públicas.

A denominação trazida pela Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, através da Resolução nº. 3.447 de 1975, aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU). Tal declaração se preocupou em estabelecer uma conceituação de “pessoas deficientes”, como sendo aquelas que seriam incapazes de garantirem as necessidades de uma vida individual ou social normal, seja de forma total ou parcial, como consequência de uma deficiência, que pode ser congênita ou não, em suas capacidades mentais e físicas.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes despertou uma preocupação mundial quanto aos ordenamentos jurídicos que incorporavam o tema. À época, segundo a Declaração, a pessoa com deficiência seria “incapaz de assegurar por si mesma as necessidades da vida”, encontrando nos institutos da curatela e interdição um instrumento que “corrigia” tal deformidade social. Isso refletia na vida da PCD uma espécie de punição, tendo em vista que lhe era ceifada sua autonomia, delegando sua custódia a outra pessoa.

No ano de 1980, a Organização Mundial da Saúde (OMS) elaborou a Classificação Internacional de Lesão, Deficiência e Handicap (ICIDH), um catálogo oficial de lesões e deficiências semelhante à Classificação Internacional de Doenças (CID). Esse catálogo tinha como finalidade a sistematização da linguagem biomédica, no entanto, sua publicação se deu num cenário de relexão política do modelo social,

que será abordado nas próximas linhas. Assim, a ICIDH representou um retrocesso para as conquistas do modelo social.

Nessa linha de entendimento, a Constituição Federal de 1988, embora tenha buscado consagrar o direito de igualdade à pessoa com deficiência, ainda se utilizou da nomenclatura utilizada no contexto histórico da época – “portador(a) de deficiência”. Sobre o uso dessa expressão, discorre Sousa Júnior (2011, p. 33):

O uso da expressão “portadores de deficiência”, muitas vezes, é utilizado pejorativamente por algumas pessoas que veem as pessoas com deficiência como “seres inferiorizados” e “incapazes” de cumprirem com seus deveres de cidadania e, em face disso, continuam contribuindo para a permanência do preconceito em nossa sociedade.

Segundo Sasaki (2011), o entendimento das pessoas com deficiência acerca da terminologia ora rebatida, se justifica pelo fato de que elas não portam a deficiência que elas têm, assim como quem porta um documento de identidade ou um guarda-chuva. O autor exemplifica várias expressões incorretas que legitimam a segregação da PCD e que são carregadas de significado pautados na exclusão, tais como: inválidos, defeituosos, incapacitados, mongolóides, dentre outras.

A mudança de referencial sobre a inclusão das PCD's em diversos setores da sociedade refletiu diretamente em uma terminologia que melhor atendesse os interesses delas, compreendendo uma evolução nas políticas públicas de inclusão desse segmento e não apenas uma abordagem quanto aos reflexos da nomenclatura. A compreensão da terminologia adotada pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), quer seja “pessoa com deficiência”, se faz necessária, para que as políticas públicas possam resguardar integridade no tratamento à PCD, contribuindo para sua dignidade. Essa terminologia foi utilizada pela primeira vez na Declaração de Salamanca (ONU, 1994) e traduz a ideia de empoderamento, valorização das diferenças, tomada de decisão e efetividade da igualdade de oportunidades com respeito às diferenças (SASSAKI, 2011).

Desse modo, é válido pontuar a evolução das políticas públicas de interesse da pessoa com deficiência, que mais recentemente procurou assegurar mais amplamente o direito das PCD, por meio da Lei nº 13.146/2015, que em seu art. 2º²⁹,

²⁹Lei nº 13.146/2015: Art. 2º. Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

busca trazer uma definição de pessoa com deficiência, segundo um contexto mais abrangente e não apenas biológico. Na verdade, a referida Lei, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, buscou a equiparação das concepções biológicas e psicológicas, aliadas ao meio em que a pessoa com deficiência está inserida, a fim de que possa participar ativamente dos processos de desenvolvimento na sociedade. Superando o modelo biomédico da deficiência – o primeiro utilizado para o direcionamento das políticas públicas voltadas à PCD e que era voltado estritamente ao diagnóstico e rotulação da pessoa sob o aspecto da incapacidade funcional, colocando a deficiência como centro dos problemas relacionados ao meio ambiente e tornando invisível as barreiras produzidas socialmente (MARTINS, 2005), o modelo social veio promover a compreensão da deficiência como uma expressão da diversidade humana (DINIZ, 2007).

Para Diniz (2007), o modelo médico da deficiência revela-se estritamente sobre o campo das doenças, da anormalidade e do problema individual e precisa ser superado através da reabilitação com a finalidade de produtividade, sendo importante reconhecer as políticas sociais de proteção social que visavam a reparação da desigualdade. Nesse contexto, embora esse modelo representasse um avanço no atendimento às pessoas com deficiência, limitava-se a uma concepção clínico-patológica, ignorando o papel das estruturas sociais, que só veio a ser concebido através do modelo social da deficiência.

Esse novo modelo, que atendesse aos anseios da pessoa com deficiência, segundo a perspectiva dos direitos humanos, só pôde ser concebido depois da criação da Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF)³⁰, no ano de 2001 – resultado da revisão da anterior Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (ICIDH), uma versão experimental publicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1980. A CIF significou um grande avanço, visto que passou a compreender a deficiência, segundo uma ótica social, diferente do que ocorria com a ICIDH, que valorava a deficiência, segundo critérios médicos³¹. Esse é o entendimento de Silva (2019, p. 9):

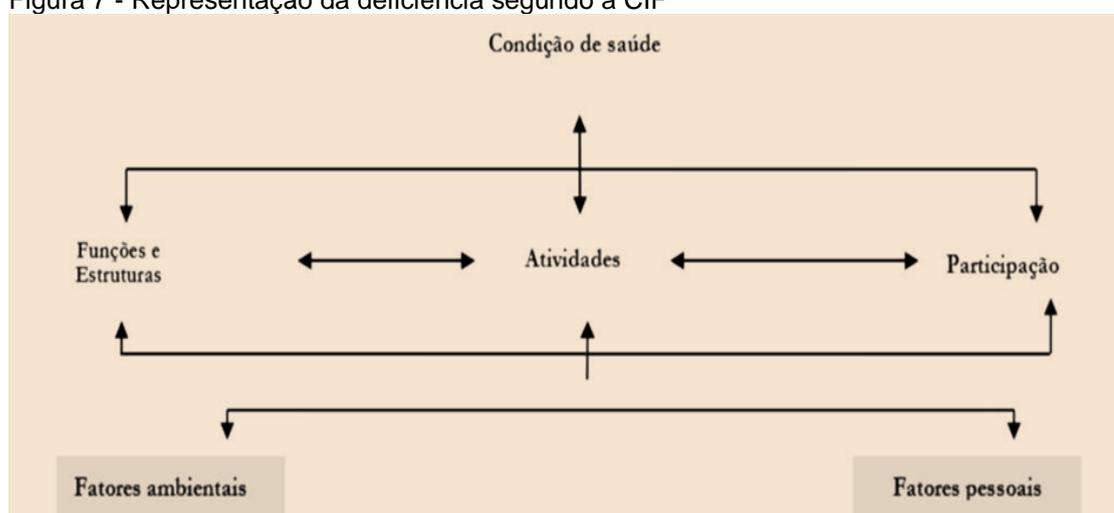
³⁰A CIF se constitui de base conceitual do trabalho junto a pessoas com deficiência. Trata-se da Classificação Internacional de Funcionalidade firmada pela OMS. Disponível em <http://pcd.mppr.mp.br/pagina-14.html>.

³¹A deficiência era classificada apenas com base na Classificação Estatística Internacional de Doenças, mais conhecida como CID.

Um dos grandes avanços com a CIF foi a alteração do modelo biomédico para o modelo biopsicossocial da deficiência, o qual esclarece que o fator limitador das pessoas com alguma deficiência é o meio em que esta se insere e não a deficiência em si. Tal abordagem deixa claro que as deficiências não indicam, necessariamente, a presença de uma doença ou que o indivíduo deva ser considerado doente por ter uma deficiência, como sugere o modelo biomédico.

Com a nova CIF, passou-se a avaliar impedimentos (estrutura e função do corpo), limitação nas atividades, bem como a restrição na participação social, sendo estes, reflexos de fatores ambientais, salientando a título de exemplo as barreiras arquitetônicas, e os fatores pessoais, incluindo a subjetividade e os efeitos psicológicos. A seguir, na Figura 7, dispõe-se da representação esquemática da deficiência segundo a CIF.

Figura 7 - Representação da deficiência segundo a CIF



Fonte: Relatório Mundial sobre Deficiência (OMS, 2011).

Muito embora, a nova classificação introduzida pela OMS tenha trazido inovações, manteve ainda insuficiências quanto à avaliação do contexto e não se destinou a avaliar pessoas “em graus de deficiência”. Os países ficaram responsáveis pela elaboração de instrumentos próprios de valoração da situação de deficiência de acordo com suas realidades culturais e socioeconômicas (FARIAS; BUCHALLA, 2005).

Desse modo, pode-se concluir que a aplicação da CIF para a compreensão da pessoa com deficiência dentro de um contexto biopsicossocial foi um marco para o deslançar de novas perspectivas no seio da sociedade, que levem ao reconhecimento desse grupo minoritário. Importa também salientar a importância da CIF para o diagnóstico e o tratamento da deficiência, mas isso só não basta, haja vista, que a pessoa com deficiência precisa se reconhecer como parte integrante de

um mundo multiculturalista e de revalorização de identidades. Daí a importância da aplicação conjunta com a CIF.

Essa evolução no diagnóstico que leva em consideração as influências históricas, ambientais, sociais e culturais, é primordial para as políticas públicas direcionadas às PCD's que devem estar ancoradas ao enfoque da ONU de abordagem socioecológica, que compreende a deficiência segundo sua relação em um ambiente social, cultural e físico (SHOGREN; TURNBULL, 2014).

Nesse ínterim, todos são sujeitos à lógica das capacidades, cabendo a consciência social de facilitar o desenvolvimento pleno dessas capacidades adequando-se às necessidades de cada pessoa.

Há suficiência de mais ou de menos. Pessoas têm suficiências de mais ou de menos. Suficiências de menos, no amor, ao não viver o amor pleno em todas as horas. Suficiências de mais, ao ver o coração do outro mesmo sem ter olhos. Suficiências de menos, no ensino, ao não ver o aluno como fonte de aprendizado. Suficiências de mais ao acariciar o outro mesmo sem ter mãos. Suficiências de menos, na saúde pública, ao não ver o trabalho como categoria central. Suficiências de mais ao andar mais dos que têm pernas, mesmo sem ter pernas. Suficiências de menos ao não ouvir que a ciência deve servir à mudança. Suficiências de mais ao ouvir todas as vozes mesmo sem ter ouvidos. Suficiências de menos ao colocar a produção do conhecimento a serviço do mercado e do capital. Suficiências de mais ao colocar todos os sentidos a serviço da dignidade humana, mesmo que faltem todos os sentidos. Deficiências são subjetividades, aparentes ou não. Suficiências, quando de mais, são planos de ação, e, quando de menos, são capitulação. Não existem pessoas com deficiência. Existem pessoas. As que mudam o mundo são as suficientes demais. (CHAVEIRO; VASCONCELLOS, 2018, p. 27).

Assim, a aplicação conjunta das classificações supramencionadas, quer seja, CID e CIF, veio contribuir para os estatutos normativo-legais que compreendem a matéria nos dias de hoje, a exemplo do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Logo, a definição trazida pelo art. 2º da Lei nº 13.146/2015 representou uma evolução em relação à clareza dos seus aspectos biológicos, psicológicos e sociais pertinentes ao tema. Quanto aos tipos de deficiência, podem ser interpretados segundo o Decreto nº 3.298/1999³², alterado pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/2004,

³² Decreto nº 3.298/1999: 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.

Art. 5º. § 1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto: I - Pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei no 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias: a) **deficiência física**: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o

que subdivide os tipos de deficiência de forma clara, subdividindo-as em deficiência física, auditiva, visual, mental e deficiência múltipla.

No contexto trabalhista, a que se refere o presente estudo, deve ser observado o aspecto biológico, bem como analisado de que maneira ele vai interferir nas relações sociais. É o entendimento de Maranhão (2005, p. 41):

O que importa é o impacto que estas deficiências têm sobre a capacidade de trabalho do indivíduo e de que forma elas podem interferir em sua integração social; entretanto, o médico, ao emitir um atestado, deverá enquadrar a deficiência descrita no rol restritivo do art. 70, do Decreto nº 5.296 de 2.12.04, que alterou a redação do art. 4º do Decreto n. 3.298 de 20.12.99.

Assim, fica evidente a relação entre deficiência e fator social, de modo que o ambiente de trabalho nutre fundamental importância à interação da pessoa com deficiência, salientando que o tipo de deficiência não poderá implicar na não-consecução do trabalho. Em outras palavras, o trabalho deve se adequar ao tipo de deficiência da pessoa, e não a pessoa deve assumir o ônus de conseguir superar suas limitações em condições desumanas a ponto de conseguir desempenhar determinada tarefa sem o aparato necessário; tendo, portanto, a empresa fundamental papel nesse processo de inclusão.

3.4 O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEUS ASPECTOS HISTÓRICOS

O sentido da palavra “trabalho” varia de acordo com o momento histórico e contextual em que é considerado. Assim, cabe destacar que os animais de certo modo, também realizam o trabalho, a exemplo das formigas, no entanto, destacam-se a consciência, a intencionalidade (BRAVERMAN, 1987; FRIEDMANN; NAVILLE,

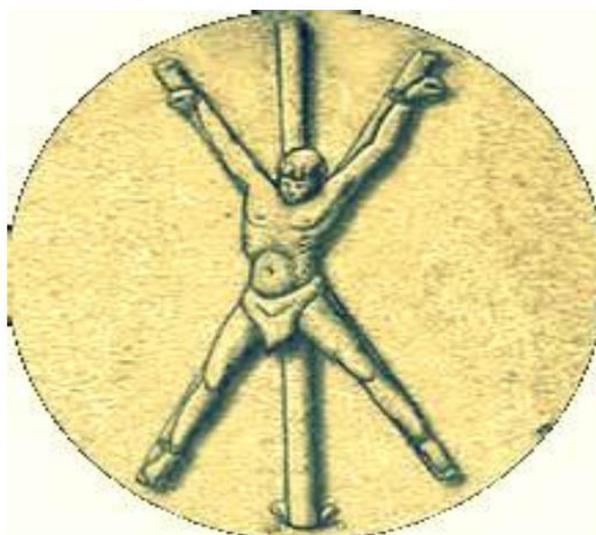
desempenho de funções; b) **deficiência auditiva**: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz; c) **deficiência visual**: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; d) **deficiência mental**: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho; e) **deficiência múltipla** - associação de duas ou mais deficiências; e II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

1973) e a liberdade (ALBORNOZ, 1994) como meios de diferenciação entre o trabalho animal e o humano, refletindo-se no resultado do processo previamente imaginado pelo trabalhador.

Segundo Leontiev (1978), a hominização dos antepassados animais do homem é decorrente da concepção do surgimento do trabalho como condição de existência humana, pois foi através dele que se possibilitou o desenvolvimento histórico da humanidade, com a conscientização do agir corporal através dos membros sendo coordenados pelo cérebro para uma atividade fim.

Em outro aspecto, sob o ponto de vista histórico, depreende-se que o sentido de trabalho se vinculou por muito tempo ao ato penoso que provinha da palavra originada do latim *tripalium*, termo usado para designar instrumento de tortura, que era usado pelos agricultores no trato do cereal. Era formado por três paus aguçados e em algumas vezes munidos de pontas de ferro. Embora fosse destinado à agricultura, o *tripalium* passou a ser utilizado como meio de tortura, refletindo na semântica da palavra, associada a padecimento e cativo (ALBORNOZ, 1994). O *tripalium* é representado pela Figura 8.

Figura 8 - Tripalium romano



Fonte: Bizzocchi (2019).

Nesse contexto de condições desumanas, a escravidão surge como modo de produção, existindo desde a Antiguidade, de forma institucionalizada com o consentimento do Estado, até meados do século XVIII, apropriando-se do trabalho humano exercido forçadamente em condições sub-humanas com privação da

liberdade, em benefício da aristocracia. Verifica-se que o trabalho era diretamente ligado ao corpo forte e sadio. Num aspecto oposto, figura o corpo descartável, fraco em decorrência do excesso de trabalho e pelos maus-tratos, que eram destinados ao abandono (LOBO, 1997). Havia ainda, pessoas que se tornaram deficientes em decorrência da escravidão e que teriam como destino a morte, por serem inúteis ao modo de produção da época (SILVA, 1986).

O escravismo foi substituído pelo sistema feudal na Idade Média (séculos V a XV), o que não significa dizer que deixou de existir, não houve uma ruptura total, mas deixou de ser o modo de produção prevalente (MARES, 1997), abrindo espaço para o regime de servidão, em que o trabalhador rural era servo dos grandes proprietários de terra, denominado senhor feudal. A servidão configurava um modelo de troca, em que os senhores feudais não detinham a propriedade do trabalhador, apenas concediam local para moradia e insumos básicos para a subsistência, em contrapartida, o trabalhador prestava-lhe serviços.

Na sequência histórica, Esse modo de produção foi substituído pelo trabalho remunerado, ainda que em condições sub-humanas de trabalho, a partir da Revolução Industrial ocorrida no século XVIII, onde o capitalismo buscava incessantemente por novos mercados consumidores, sendo imprescindível nesse cenário, a formação de um mercado consumidor a partir dos produtos que eram fabricados em larga escala, havendo, portanto, a necessidade do pagamento pelo trabalho para que houvesse a possibilidade de consumo. Desse modo, o movimento abolicionista se expandia ao redor do mundo.

Durante o contexto da acumulação primitiva³³, que se refere ao processo histórico que desatrela o homem trabalhador dos meios de produção, sendo pois, considerada primitiva por referir-se à pré-história do capital. Assim, com o advento do capitalismo, como uma nova forma de organização da produção e de relações sociais de trabalho, o capital se interrelaciona com os instrumentos de produção e nesse aspecto, o homem é um mero subalterno do processo de criação, um apêndice da máquina, já que é a responsável pela produção em massa, com o único objetivo de obtenção de lucro. Diante desse contexto, surgem dois personagens, o capitalista, proprietário dos meios de produção e o trabalhador, que vende sua força de trabalho, uma vez que se encontra expropriado de meios para subsistência (MARX, 2011).

³³ Termo desenvolvido por Karl Marx.

Esse novo modo de produção capitalista acaba por negar o direito ao trabalho a inúmeras pessoas que não atendiam aos padrões para manipulação das máquinas, fazendo do homem um mero subalterno, já que eram elas as responsáveis pela produção em massa. Dessa forma, uma monta de excluídos é formada a partir do contexto em voga. Marx (2011) elenca algumas minorias excluídas do contexto do trabalho.

[...] Trata-se especialmente de indivíduos que sucumbem por sua imobilidade, causada pela divisão do trabalho, daqueles que ultrapassam a idade normal de um trabalhador e, finalmente, das vítimas da indústria – aleijados, doentes, viúvas, etc. -, cujo número aumenta com a maquinaria perigosa, a mineração, as fábricas químicas, etc. O pauperismo constitui o asilo para inválidos do exército trabalhador ativo e o peso morto do exército industrial de reserva (MARX, 2011, s/p).

Considera-se que no período da acumulação do capital, o trabalho adquiriu a ótica de martírio, devido à exploração da força de trabalho, que não acontecia de forma coativa, porém passou a ter como finalidade única o meio de satisfação das necessidades (MARX, 2004).

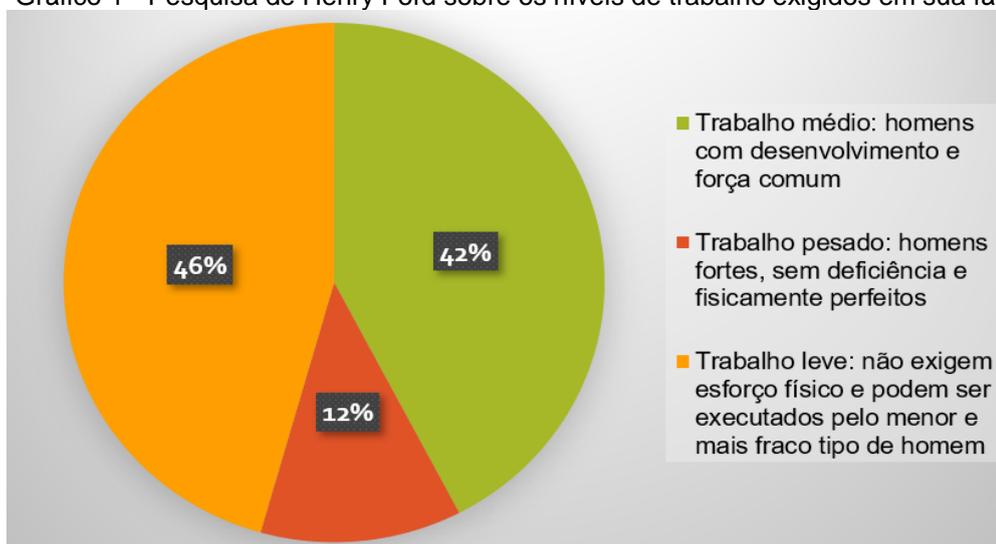
Percebe-se que a pessoa com deficiência veio sendo ignorada, no decorrer do processo histórico das relações sociais trabalhistas, da escravidão aos meios de produção assalariado, pois eram vistas como incapazes e inúteis. Henry Ford (2021) foi um empresário que, apesar do enfoque na produtividade, conseguiu demonstrar o valor da pessoa com deficiência no contexto organizacional. Segundo a pesquisa realizada no ano de 1924, envolvendo pessoas com deficiência física, auditiva e visual, as PCD's conseguiam realizar as atividades da fábrica com rendimento superior às demais pessoas. Tal pesquisa revela ainda a possibilidade de alocação da pessoa numa função segundo suas capacidades. Segundo Ford (2021):

Quando um homem é contratado pelo Departamento de Recrutamento, a teoria é colocá-lo em um emprego adequado à sua condição. Se ele já está no trabalho e não parece capaz de realizar a atividade, ou se não gosta do seu trabalho, recebe um cartão de transferência, que ele leva para o departamento responsável; após um exame, ele é testado em algum outro trabalho mais adequado à sua condição ou disposição. Aqueles que estão abaixo dos padrões físicos comuns são tão bons trabalhadores, se corretamente alocados, quanto os que estão acima (FORD, 2021, s/p).

Não obstante à busca desenfreada pela produção e por conseguinte, o lucro, Ford (2021), demonstrou com essa pesquisa a plena capacidade da PCD no mercado de trabalho.

A pesquisa constatou que haviam 7.882 empregos diferentes na fábrica, sendo 949 classificados como trabalhos pesados, exigindo homens fortes, sem deficiência e fisicamente “perfeitos”; 3.338 exigiam homens com desenvolvimento e força física comum e os 3.595 restantes, foram classificados como empregos que não exigiam esforço físico e poderiam ser executados pelo menor e mais fraco tipo de homem (FORD, 2021). O Gráfico 1 representa a subdivisão dos empregos na fábrica, conforme atribuição de força física e existência ou não de deficiência. É nítido perceber a vinculação dos empregos ao fator produtivo, não havendo qualquer relação entre o desenvolvimento intelectual, o conhecimento e a capacidade de interação entre os trabalhadores.

Gráfico 1 - Pesquisa de Henry Ford sobre os níveis de trabalho exigidos em sua fábrica

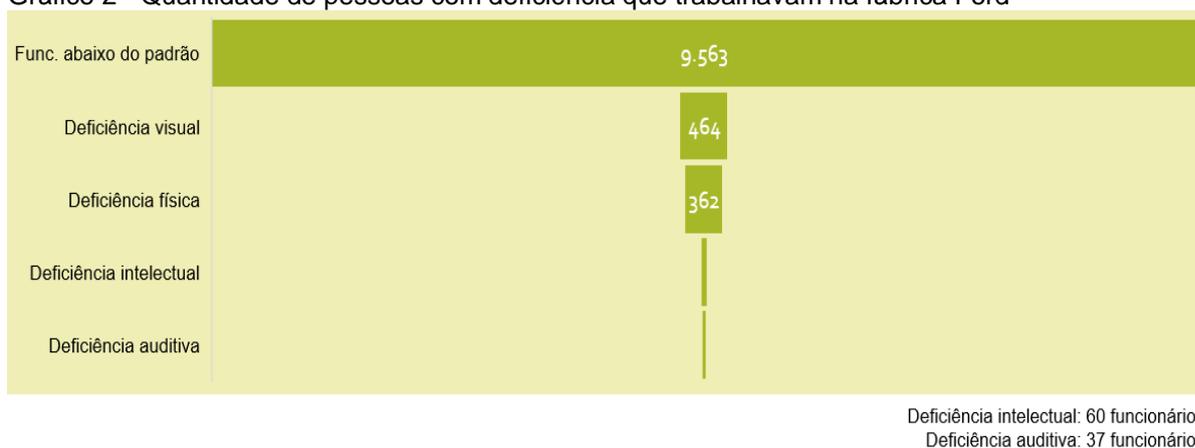


Fonte: Ford (2021).

Nota: Elaborado pela autora desta dissertação (2023).

No momento da última análise de empregados, verificou-se que haviam 9.563 homens abaixo do padrão, dentre os quais, 123 tinham deficiência ou haviam sofrido amputação nos braços, antebraços ou mãos; 1 não tinha ambas as mãos; 4 homens com deficiência visual total; 207 com deficiência visual em um dos olhos; 253 com deficiência visual quase total em um olho; 37 com deficiência auditiva total; 60 com epilepsia; 4 sem ambas as pernas ou pés; 234 sem um pé ou uma perna. Os outros tinham deficiências menores (FORD, 2021). Para facilitar a representação gráfica, reuniu-se as deficiências por grupo conforme a classificação contida no Decreto nº 5.296/2004, permitindo a elaboração do Gráfico 2.

Gráfico 2 - Quantidade de pessoas com deficiência que trabalhavam na fábrica Ford



Fonte: Ford (2021).

Nota: Elaborado pela autora desta dissertação (2023).

No cenário capitalista de produção de bens de consumo e violação à dignidade do trabalhador, os direitos sociais surgem como forma de resistência e afirmação de direitos, diante da submissão e ausência de ordenamento legal que impedissem arbitrariedades contra o trabalhador, como jornada de trabalho excessiva, abuso de poder, trabalho infantil etc.

A Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas de 1948 abordou o direito ao trabalho em seu art. XXIII³⁴. Através da Declaração Universal dos Direitos Humanos estruturou-se a universalização dos direitos do homem, configurando a expansão dos direitos fundamentais pelo mundo, transpondo fronteiras e a tendência da especificação, configurando-se no modo pelo qual, certos grupos minoritários, dentre eles, a pessoa com deficiência, são merecedores de atenção especial por parte do Estado, devido a situações específicas das quais são detentoras (MENDES; BRANCO, 2011).

A Constituição Federal de 1988 incorporou o direito social ao trabalho em seu art. 6^o³⁵ e ao expressar a ordem econômica do país com base na valorização do trabalho humano, estatui o valor social do trabalho. Nesse sentido:

³⁴ Art. XXIII: 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego; 2. Toda pessoa sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho; 3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social [...].

³⁵ Dispõe o art. 6^o, CF: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

O art. 6º define o trabalho como direito social, mas nem ele, nem o art. 7º trazem norma expressa conferindo o *direito ao trabalho*. Este, porém, ressaí do conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho. Assim, no art. 1º, IV, se declara que a República Federativa do Brasil tem como fundamento, entre outros, os *valores sociais do trabalho*; o art. 170 estatui que a ordem econômica se funda na *valorização do trabalho*, e o art. 193 dispõe que a ordem social tem como base o *primado do trabalho*. Tudo isso tem o sentido de reconhecer o *direito social ao trabalho*, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III) [...]. (SILVA, 2008, p. 289-290).

Assim, é perceptível que o trabalho assume importância primordial para cada indivíduo, sendo uma atividade fundamental para realização pessoal, desenvolvimento da autoestima, interação social, sentimento de pertinência e capacidade, bem como na construção de uma identidade e autonomia (TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO 2010), e além disso, o trabalho formal no Brasil é caracterizado como um direito fundamental, amparado constitucionalmente e pelas legislações trabalhista e previdenciária, representando para o trabalhador o acesso à cidadania (FAGNANI, 2005).

4 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: PEÇA-CHAVE NO PROCESSO DE INCLUSÃO

Apenas para lembrar o que já está sedimentado neste estudo, como por exemplo, o contexto sociocultural da pessoa com deficiência no Brasil, que veio sofrendo significativas mudanças no decorrer do tempo, mas somente no século XX, mais precisamente a partir do ano de 1981 (Ano Internacional da Pessoa com Deficiência), que houve uma abordagem a respeito das capacidades dessas pessoas, em detrimento de suas limitações, um repensar social em relação às PCD's. Tal processo culminou com a promulgação das Leis nº 8.112/90 e 8.213/91, quase 10 anos mais tarde, ambas relacionadas à obrigação legal de admissão de pessoas com deficiência nos âmbitos público e privado, respectivamente.

Verifica-se assim, que os avanços não foram gerados a partir de uma conscientização social ou de uma ampla ação institucional, mas do aprimoramento da legislação. Portanto, foram as conquistas legais que estabeleceram os marcos desses avanços. Essas diretrizes se estabeleceram devido ao reconhecimento das pessoas com deficiência como sujeitos de direitos, marginalizados ao longo de um processo histórico e que merecem um tratamento mais humano por parte da sociedade, não permitindo assim, que o setor empresarial fique alheio a esse processo. No entanto, a respeito da aplicabilidade da Lei de cotas, percebe-se que ainda existe uma lacuna acerca da qualidade no modo operacional que norteia o trabalho das PCD's.

Os primeiros delineamentos acerca do tema da responsabilidade social empresarial (RSE) se deram na primeira década do século XX, nos Estados Unidos da América, com o caso Dodge x Ford, em que se discutia sobre a competência de Henry Ford, presidente e acionista da empresa Ford, para tomar decisões que contrariassem os interesses dos demais acionistas, John e Horace Dodge. No ano de 1916, Henry Ford, sob a alegação de objetivos sociais, decidiu por não distribuir parte dos dividendos esperados, revertendo-os em investimentos na capacidade de produção, aumento de salários e fundo de reserva para a redução esperada de receitas em função do corte nos preços dos carros. A Suprema Corte julgou o caso favorável aos Dodge, tendo como fundamento que a corporação existe para o benefício de seus acionistas, não podendo usar os lucros para outros fins, sendo que a filantropia corporativa e o investimento na imagem da corporação para atrair

consumidores poderiam ser realizados desde que favorecessem o lucro dos acionistas (ASHLEY, 2018).

A partir daí, o tema foi ganhando espaço, tendo Oliver Sheldon, como um de seus precursores, discursando sobre a existência de outros interesses dentre as preocupações das empresas, não se atendo apenas ao lucro (PINTO; MARANHÃO, 2012), defendendo a tese de que todo negócio existia para atender a comunidade (MORTAL; MORTAL, 2005). Faria e Sauerbronn (2008), assinalam que a desilusão das massas populares diante das promessas do liberalismo econômico devido à quebra da bolsa de valores de Nova Iorque, aliado ao enriquecimento de grupos empresariais que monopolizavam a economia, passaram a despertar ideais de distribuição justa de riquezas e o papel do Estado na economia, contribuindo para o surgimento acerca das ideias iniciais referentes ao instituto da RSE.

Nessa época, remonta-se, portanto, o conceito de responsabilidade social, tendo como base os princípios da filantropia e governança, manifestações paternalistas do poder corporativo. Os textos escritos nesse período, direcionam ao indivíduo o enfoque da responsabilidade/consciência social, não havendo ainda, a noção de ética vinculada ao tema (CARROLL, 1999); mas foi em meados dos anos 50 do século passado, que o instituto da RSE veio ganhar repercussão. Preocupados com a irresponsabilidades das empresas e seus impactos para a sociedade, pesquisadores passaram a expandir seus estudos direcionados ao tema. As questões sociais, como, a pobreza, o desenvolvimento, o crescimento econômico, as relações raciais e a preocupação com a segurança no trabalho, estavam cada vez mais presentes nas discussões a nível empresarial (BORGER, 2001).

A partir da década de 1960, passou-se então, a busca pela conceituação da Responsabilidade Social Empresarial de forma mais precisa (CARROLL, 1999), atribuindo-lhe então o caráter ético, que assumiu papel de destaque, advindo da filosofia e da administração. As corporações passaram a englobar características mais amplas do que o lucro, como será visto nas definições de RSE no presente capítulo.

A partir da década de 1970, aprofundam-se os estudos sobre o tema. Apesar de alguns autores defenderem um posicionamento contrário à RSE, tais como Milton Friedman, alegando que a única responsabilidade da empresa é conseguir lucro, e que a empresa já é socialmente responsável à maneira que gera empregos e paga impostos, e ainda, a empresa que desvia seus recursos para fins de promoção de ações sociais poderá prejudicar sua competitividade, sendo esta atribuição de outras

instituições, como governo, igrejas e ONG's, responsáveis pelo cumprimento da responsabilidade social, nota-se que por outro lado, surgem muitos autores, defendendo a teoria, com base em princípios éticos (ASHLEY, 2018).

Os estudos sobre RSE evoluíram significativamente no decorrer dos anos. No Brasil, o movimento passou a figurar, com mais notoriedade ao longo dos anos 90, consequência dos direitos decorrentes da Constituição Federal de 1988, do processo de redemocratização e abertura econômica. Nesse contexto, oportuno mencionar a correlação histórica entre a abertura das empresas para os fenômenos sociais pautada em valores éticos e o sistema de cotas de acesso à pessoa com deficiência no mercado de trabalho, recém-instalado no país. A Lei de Cotas, por sua vez, não se eximindo do viés social, passou a integrar como um dos elementos presentes, na esteira da responsabilidade social da empresa.

Oliveira (1984, p. 20) define Responsabilidade Social da Empresa como: “[...] capacidade da empresa de colaborar com a sociedade, considerando seus valores, normas e expectativas para o alcance de seus objetivos”.

Da definição supra percebe-se que a empresa socialmente responsável não tem o capital como fim único, mas ao contrário, deve preocupar-se com questões cotidianas da sociedade, a fim de cooperar para uma sociedade mais justa, fundando-se para tanto na conciliação dos objetivos empresariais e os objetivos da sociedade. Sobre o assunto Antunes (2016, p. 179) discorre: “Procura-se, de alguma forma, uma integração entre ética, responsabilidade empresarial, direitos dos stakeholders e gestão, recorrendo-se à multidisciplinaridade de matérias como o marketing, as relações humanas, a sociologia, a economia e a política”.

A empresa deve agir de acordo com os interesses de seus *stakeholders* – elementos-chave do conceito de RSE, e que se referem a todos aqueles que são afetados diretamente pelas decisões que a empresa toma, incluindo-se no rol: acionistas, trabalhadores, consumidores, fornecedores, competidores, agências governamentais, sindicatos, residentes de comunidades locais etc (ANTUNES, 2016).

A RSE tem por fundamento que os impactos da atividade produtiva da empresa extrapolem o viés econômico, de forma a atingir a sociedade como um todo, em suas dimensões sociais, políticas, ambientais e éticas. Dessa forma, o movimento da RSE, age no sentido de sensibilizar as empresas a agir de acordo com o crescimento econômico e tecnológico, bem como de acordo com o crescimento e desenvolvimento humano sustentável. Sustentam Duarte e Torres (2005) e Chiavenato (2010) que nos

tempos atuais a responsabilidade social da empresa vem ampliando sua abordagem, em decorrência da diversidade de aspectos socioculturais e econômicos, não cabendo apenas o cumprimento das normas legais, mas sim, avançando no sentido da proteção ativa e promoção humana, em função de um sistema definido e explicitado de valores éticos.

Melo Neto (2001) vincula o tema ao contexto do interesse público e cidadania. Ora, não se pode falar nesses aspectos, sem mais uma vez passar pelo denso conteúdo ético que sustentam sua base ideológica. Nas palavras abaixo subscritas os autores discorrem sobre empresa cidadã.

Uma empresa-cidadã tem no seu compromisso com a promoção da cidadania e o desenvolvimento da comunidade os seus diferenciais competitivos. Busca, desta forma, diferenciar-se dos seus concorrentes assumindo uma nova postura empresarial – uma empresa que investe recursos financeiros, tecnológicos e de mão-de-obra em projetos comunitários de interesse público. (MELO NETO, 2001, p. 100).

Nesse contexto, o presente estudo não visa esgotar o aparato teórico acerca da responsabilidade social da empresa, mas apontar os principais eixos construtivos de sua abordagem, contextualizando-a ao sistema de cotas, e compreendê-lo segundo uma das vertentes éticas da empresa. Tal contextualização deve ser analisada, não somente segundo os critérios de cumprimento do percentual mínimo estipulado pelas cotas, mas também, segundo uma análise qualitativa do instrumento legal, mais especificamente, na fase pós admissional, a exemplo das ferramentas materiais ou não, oferecidas à pessoa com deficiência como meio de desenvolvimento pleno de suas capacidades.

Considerando a necessidade de um novo olhar para grupos sociais que se encontravam à margem e nesse contexto, as empresas possuem papel determinante para a inclusão social. A Constituição Federal de 1988, pautada em valores éticos e morais, foi primordial para a construção do processo de valorização do ser humano, bastando para isso, o *status* de ser humano. O art. 170 disciplina o assunto, considerando que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, tendo como uns dos fins a redução da desigualdade social.

O trabalho deve ser visto como uma atividade que cause prazer e orgulho para todos os que fizerem parte da organização. A responsabilidade social empresarial no contexto das cotas para pessoa com deficiência é, portanto, fundamental para o acesso ao trabalho digno dessas pessoas, uma vez que a ética empresarial

compreende os valores morais e éticos de uma empresa, diante de seus clientes e concorrentes. Esses valores compreendem, inclusive o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. As oportunidades disponibilizadas pela empresa para as pessoas com deficiência, respeitando sua formação profissional, fazem parte da RSE. Oferecer condições justas e favoráveis de trabalho, conforme disciplinado pela Lei nº 13.146/15, art. 34, § 2º, além de agir no cumprimento do dever legal, também concede à empresa uma boa imagem perante à sociedade.

Vale ressaltar que a imagem institucional é uma promessa. Os valores anunciados fazem parte de sua marca institucional. A esse respeito, é primordial que essa promessa seja autêntica e cumprida (LANZER, 2017). Ora, as causas sociais contribuem significativamente para a marca institucional da empresa. Assim, estas devem agir para o estrito cumprimento da lei e ainda, oferecer todos os meios necessários para a inclusão dos trabalhadores com deficiência no âmbito laboral. Qualquer empresa que divulgar o cumprimento das cotas e não oferecer o aparato necessário, está incorrendo em irresponsabilidade social. Pois bem, traçados os delineamentos acerca da responsabilidade social da empresa, convém contrapô-los aos dados disponibilizados em sites oficiais a respeito da matéria.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social³⁶, tendo uma visão mais ampla acerca da nova acepção de responsabilidade social, que já não implica apenas em filantropia, mas no conjunto de questões sociais que circundam a empresa esquematizou os princípios de forma didática possibilitando a clareza da conectividade entre eles. Os princípios de uma forma geral, guardam profunda conectividade com a temática da pessoa com deficiência no trabalho, no entanto, destacam-se: a responsabilidade social, a valorização da diversidade e o combate à discriminação.

Nesse sentido, o Instituto supramencionado reconhece a responsabilidade social pelos resultados e impactos das ações empresariais no meio natural e social e, envidam todos os esforços no sentido de conhecer e cumprir a legislação e de, voluntariamente, exceder as suas obrigações naquilo que seja relevante para o bem-

³⁶ Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) criada em 1998, que visa mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável, tendo como princípios: primazia da ética, responsabilidade social, confiança, integridade, valorização da diversidade e combate à discriminação, diálogo com as partes interessadas, transparência, marketing responsável, interdependência, comunidade de aprendizagem e boa governança.

estar da coletividade. E quanto à valorização da diversidade e combate à discriminação o instituto tem como propósito, respeitar e valorizar as diferenças como condição fundamental para a existência de uma relação ética e de desenvolvimento da humanidade. Procura ainda estimular a promoção da diversidade como um diferencial positivo de desenvolvimento da sua missão e não tolera a discriminação sob qualquer pretexto.

A preocupação com o tema, levou o Instituto Ethos em parceria com a Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)³⁷ a desenvolverem o Guia Temático PCD com os indicadores para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Esses indicadores surgiram em decorrência do envolvimento de várias pessoas engajadas no tema num processo de multistakeholder³⁸, como forma de desmistificar a cultura do capacitismo e apresentar às empresas uma forma de dar maior consistência às suas práticas e reconhecer publicamente que há casos muito positivos sendo construídos, com base numa boa gestão e governança.

Porém, alerta o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social que as empresas tenham o cuidado para não transformar o processo de inclusão em mero oportunismo ou modismo, utilizando essa ação em ações para conquistar mercados e clientes, ou seja, meramente mercadológica. Ainda pairam sobre essa narrativa da RSE ética e legítima das empresas, muitas dúvidas sobre suas verdadeiras intenções, já que o campo puramente das práticas empresariais, não é um campo altamente confiável, por conta das disputas de poder entre os próprios participantes.

Assim, considerando o contexto e as dúvidas sobre a responsabilidade social empresarial no Brasil, que permeia o assunto, resta dizer que muito ainda deve ser construído a nível organizacional, mas sementes já foram plantadas, desabrochando lentamente, por vias impositivas, mas convém lembrar que a gestão a qual atua de forma flexível orientada a identificar e a administrar as diversidades, incidirá melhores resultados para a empresa, gerando assim, impactos positivos para sua reputação, fortalecendo seu marketing social, pelo qual, o consumidor é redescoberto por meio

³⁷ Em 02 maio de 2012, no 26º FÓRUM DE EMPREGABILIDADE SERASA EXPERIAN e com a participação de mais de 60 empresas e da Organização Mundial do Trabalho (OIT), foi lançada a ideia da criação de uma rede nacional de empregadores de pessoas com deficiência. Tem como objetivo reunir e mobilizar empresas no Brasil para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através do compartilhamento de conhecimentos e identificação de boas práticas, da articulação de contatos, parcerias e projetos para o desenvolvimento de produtos e serviços conjuntos, visando a qualificação profissional e a facilitação da contratação e retenção.

³⁸ Múltiplas partes interessadas.

do diálogo interativo, gerando condições de construir o processo de reflexão, participação e mudança social (DUARTE; TORRES, 2005).

No entanto, cabe ressaltar que esse marketing não pode incidir tão somente em números, mas também em oportunizar qualidade de trabalho digna às pessoas com deficiência, condição essa, que se não levada em consideração, incorre em oportunismo ou modismo empresarial, distanciando-se sobremaneira, do instituto da responsabilidade social. Portanto, fugir do modismo do marketing e atingir níveis mais elevados de consciência empresarial, será em breve o grande desafio do mundo do trabalho e do campo empresarial brasileiro.

4.1 A TECNOLOGIA ASSISTIVA COMO UMA DAS PREMISSAS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Após ter percorrido os eixos elementares que integram a RSE, faz-se necessário discutir a tecnologia assistiva (TA) dentro do contexto laboral. Ela tem sua origem fundada na reabilitação de vítimas da 2ª Guerra Mundial. Nesse contexto, pensou-se na construção de equipamentos que permitissem direitos básicos a essas pessoas (liberdade, dignidade, comunicação, mobilidade e igualdade social) em função de atrofias, danos corporais, surdez, dificuldades intelectuais e de desenvolvimento, causadoras de exclusão social (CONTE; OURIQUE; BASEGIO, 2017; ROBITAILLE, 2010).

No Brasil, a TA se difundiu substancialmente no meio educacional, a partir da década de 90 do século passado, no entanto tal terminologia ainda não era utilizada oficialmente (CASTRO; SOUZA; SANTOS, 2011), recebendo outras denominações como recursos de comunicação alternativa, recursos pedagógicos adaptados, mobiliário adaptado, acessibilidade e informática acessível (MANZINI, 2011).

Sasaki (1996) começou a utilizar o termo tecnologia assistiva no Brasil a partir da leitura de alguns artigos na língua inglesa, referentes a adaptações, aparelhos e dispositivos, sendo a autora pioneira no uso da referida terminologia, definindo-a como:

[...] a tecnologia destinada a dar suporte (mecânico, elétrico, eletrônico, computadorizado etc.) a pessoas com deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla. Esses suportes, então, podem ser uma cadeira de rodas de todos os tipos, uma prótese, uma órtese, uma série infindável de adaptações, aparelhos e equipamentos nas mais diversas áreas de

necessidade pessoal (comunicação, alimentação, mobilidade, transporte, educação, lazer, esporte, trabalho e outras). (SASSAKI 1996, s/p).

O Comitê de Ajudas Técnicas (CAT, 2008) foi criado a partir do Decreto nº 5.296/2004³⁹, com a finalidade principal de aperfeiçoar, dar transparência e legitimidade ao desenvolvimento da tecnologia assistiva no Brasil, por meio de políticas públicas. É definida como:

uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL, 2009).

De acordo com a definição supra, verifica-se a importância da tecnologia assistiva como um suporte palpável à inclusão da pessoa com deficiência em todas as áreas de sua vida, considerando que diz respeito ao conjunto de ações práticas que promovam inclusão, autonomia e desenvolvimento pessoal, principalmente em um cenário, já projetado pela quarta Revolução Industrial ou Revolução 4.0 – em que todo cidadão deveria ter acesso às tecnologia para gozo dos direitos fundamentais como educação e trabalho, fato que ficou mais evidente após o surgimento da Covid-19, posto que em decorrência do isolamento social, certas atividades ficaram restritas ao uso da tecnologia digital.

Embora a TA no Brasil esteja muito vinculada ao processo de ensino e aprendizagem da pessoa com deficiência, é relevante consignar que o termo tem relação a todos os setores da vida da PCD. Esse entendimento foi regulamentado através da LBI, que trouxe em seus incisos I e III⁴⁰, a definição de acessibilidade e tecnologia assistiva, palavras que são essenciais no processo de construção e desenvolvimento do trabalho decente para a PCD, uma vez que visam garantir o

³⁹ **Decreto nº 5.296/2004:**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.

⁴⁰**Art. 3º.** Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se: I - **acessibilidade:** possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. [...] III - **tecnologia assistiva** ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

acesso aos meios tecnológicos, que ainda figuram numa realidade distante para essas pessoas; devido, dentre outras causas, serem vistas sob a ótica do preconceito e capacitismo, palavra que consiste em um:

conjunto de teorias e crenças que estabelece uma hierarquia entre os corpos considerados normais e os 'anormais', embasada em uma teoria de corpronormatividade, que inferioriza os corpos de pessoas com deficiência, relegando-os à condição de incapazes. (SILVA, 2021, p. 3).

Considerando os tipos de deficiência, observa-se que o acesso à tecnologia vai muito além do aporte de interação virtual comum a todos os cidadãos; trata-se de acesso à igualdade por meio da tecnologia. Nesse contexto, sobressaem-se a construção e o desenvolvimento de softwares e aplicativos que possibilitam a acessibilidade da pessoa com deficiência através da inteligência artificial (IA).

Usar a tecnologia em prol de um mundo mais justo é uma das tarefas mais gratificantes para a construção de novas oportunidades, antes adormecidas. A tecnologia, portanto, pode adquirir caráter de direito humano universal comum a todos os seres humanos, ressaltando sua importância para o gozo de direitos.

Segundo Radabaugh (1993 apud BERSCH, 2017) “para as pessoas sem deficiência a tecnologia torna as coisas mais fáceis. Para as pessoas com deficiência, a tecnologia torna as coisas possíveis”. A TA se revela um projeto de humanização em sua integralidade, tendo em vista que propicia uma aprendizagem intersubjetiva, que irá beneficiar a dimensão cognitiva de base social e de reconhecimento cultural, valorizando a alteridade e o exercício da cidadania (CONTE; OURIQUE; BASEGIO, 2017).

Clark (2002) fundamenta a importância da TA, argumentando que a dificuldade das pessoas com deficiência na realização de suas tarefas não é causada pela deficiência em si, mas pelas barreiras no ambiente que as circundam. Nesse ponto, é importante salientar que a Lei nº 13.146/2015 conceituou barreiras, em seu inciso IV⁴¹, classificando-as em: a) barreiras urbanísticas, b) arquitetônicas, c) nos transportes, d) nas comunicações e na informação, e) barreiras atitudinais e f) tecnológicas.

⁴¹ **Lei. 13.146/2015. Art. 3º: [...] IV** - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros (BRASIL, 2015).

Há que se aludir a conexão entre todas as barreiras supramencionadas para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, porém, prioriza-se o enfoque em relação à análise das barreiras tecnológicas⁴² no presente estudo, em decorrência da emergente necessidade de inclusão no meio digital no período atual; bem assim, possibilitar à PCD, através da TA, autonomia e independência no desempenhar de suas funções laborais de forma decente, pautada nos princípios da equidade e dignidade humana. Convém, portanto, relacionar a barreira tecnológica ao recurso de acessibilidade ao computador, uma das categorias de TA descrita por Bersch (2017)⁴³, que se refere ao:

Conjunto de *hardware* e *software* especialmente idealizado para tornar o computador acessível a pessoas com privações sensoriais (visuais e auditivas), intelectuais e motoras. Inclui dispositivos de entrada (mouses, teclados e acionadores diferenciados) e dispositivos de saída (sons, imagens, informações táteis). (BERSCH, 2017, p. 6).

Acerca do panorama acima descrito, ou seja, dos inúmeros instrumentos de tecnologia assistiva possíveis, na perspectiva do ambiente de trabalho, destaca-se a ênfase na acessibilidade dos seguintes aspectos: 1) ausência de barreiras na comunicação virtual (acessibilidade no meio digital). Para garantir essa dimensão da acessibilidade, é importante a utilização de textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, uso do computador com leitor de tela, etc.; 2) ausência de barreiras nos métodos, teorias e técnicas de trabalho; 3) ausência de barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas de trabalho, cujos recursos de tecnologia assistiva incorporados em teclados de computador e mouses adaptados, pranchas de comunicação aumentativa e alternativa, auxiliam na garantia dessa dimensão da acessibilidade (SALTON; AGNOL; TURCATTI, 2017).

Nesse sentido, apesar de reconhecer que novos caminhos já vêm sendo traçados sob os fundamentos da responsabilidade social da empresa (RSE), há de se reconhecer a morosidade em relação às políticas públicas de inclusão em relação à

⁴² atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

⁴³ Bersch (2017) classificou a TA em 12 categorias: 1. auxílios para a vida diária e vida prática; 2. Comunicação aumentativa e alternativa; 3. recursos de acessibilidade ao computador; 4. sistemas de controle de ambiente; 5. projetos arquitetônicos para acessibilidade; 6. órteses e próteses; 7. adequação postural; 8. auxílios de mobilidade; 9. auxílios para ampliação da função visual e recursos que traduzem conteúdos visuais em áudio ou informação tátil; 10. auxílios para melhorar a função auditiva e recursos utilizados para traduzir os conteúdos de áudio em imagens, texto e língua de sinais; 11. mobilidade em veículos e 12. esporte e lazer.

tecnologia assistiva, cabendo mencionar os arts. 74⁴⁴ e 75⁴⁵ da LBI, direcionados à competência do poder público para desenvolver planos de medidas que incorpore a TA como facilitadora da inclusão da PCD, que segundo o art. 74, já mencionado, é detentora de garantias de acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida, e via de conexão com o presente estudo, a qualidade de vida no trabalho (QVT) das pessoas com deficiência, podendo ser definida como: “[...] o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho” (LIMONGI-FRANÇA, 1997, p. 80).

A necessidade emergente de inclusão tecnológica desencadeou pontos mais sensíveis na sociedade brasileira, como a invisibilidade das necessidades específicas das PCD's, buscando o acesso ao processo tecnológico, que foi pensado em grande parte, buscando atender uma população sem grandes diferenças. No entanto, verifica-se que os instrumentos de TA vêm evoluindo significativamente para atender as diferenças, mas falta ainda, anseio político capaz de fomentar o desenvolvimento humano através de políticas públicas de inclusão através da tecnologia assistiva. Para Ribeiro et al. (2019), quando não existem políticas públicas voltadas para o desenvolvimento humano orientado a essas novas tecnologias, pode se tornar um fator de segregação, principalmente dos mais vulneráveis, limitando o ser humano em todas as suas possibilidades.

O governo federal publicou o Livro Branco da Tecnologia Assistiva no Brasil⁴⁶ no ano de 2017, documento que reúne centenas de desafios e propostas cujo objetivo

⁴⁴ Dispõe o art. 74. É garantido à pessoa com deficiência acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida.

⁴⁵ Dispõe o art. 75. O poder público desenvolverá plano específico de medidas, a ser renovado em cada período de 4 (quatro) anos, com a finalidade de: I - facilitar o acesso a crédito especializado, inclusive com oferta de linhas de crédito subsidiadas, específicas para aquisição de tecnologia assistiva; II - agilizar, simplificar e priorizar procedimentos de importação de tecnologia assistiva, especialmente as questões atinentes a procedimentos alfandegários e sanitários; III - criar mecanismos de fomento à pesquisa e à produção nacional de tecnologia assistiva, inclusive por meio de concessão de linhas de crédito subsidiado e de parcerias com institutos de pesquisa oficiais; IV - eliminar ou reduzir a tributação da cadeia produtiva e de importação de tecnologia assistiva; V - facilitar e agilizar o processo de inclusão de novos recursos de tecnologia assistiva no rol de produtos distribuídos no âmbito do SUS e por outros órgãos governamentais.

⁴⁶ O Livro branco de Tecnologia Assistiva surgiu como iniciativa da política pública do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), através da Secretaria de Políticas e Programas de Pesquisa e Desenvolvimento (SEPED) e do Departamento de Políticas e Programas para Inclusão Social (DEPIS), com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e em parceria com o Instituto de Tecnologia Social (ITS) Brasil.

é orientar as ações e investimentos no setor de tecnologia assistiva no Brasil pelos 10 anos subsequentes após a sua publicação. Levou em consideração as diferenças regionais existentes no país e possui 85 propostas para pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I) no Setor de Tecnologia Assistiva para a educação e o trabalho, tendo como primeira proposta: “apoiar os empresários na adequação de postos de trabalho”. Sobre tal proposta caberiam premiações para as devidas adequações, bem como isenções tributárias para adquirir produtos de tecnologia assistiva.

Posteriormente, o governo federal publicou o Decreto nº 10.645/2021, que regulamenta o art. 75 da Lei nº 13.146/2015, para dispor sobre as diretrizes, os objetivos e os eixos do Plano Nacional de Tecnologia Assistiva (PNTA)⁴⁷, que foi publicado por meio da Portaria nº 5.366, de 02 de dezembro de 2021, do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI).

Apesar dos planos de ação supramencionados, o que se verifica ao observar as estatísticas é que em termos práticos, o Brasil ainda caminha distante da efetivação da regulamentação jurídica e das propostas governamentais acerca da implementação da TA para facilitação e manutenção do trabalhador com deficiência em seus postos de trabalho.

A promoção do trabalho decente fundado na TA, que em tese, deveria fazer parte do cotidiano das PCD's, possibilitando meios de interação e socialização faz parte dos planos e agendas globais, mas efetivamente estão longe de atingir um mínimo razoável para a concretização dos direitos humanos dessas pessoas.

4.2 GESTÃO DE PESSOAS: PROMOVENDO A INCLUSÃO E AGREGANDO VALOR À EMPRESA

Assim, diante do contexto da RSE, cabe à empresa pensar um diálogo entre a efetividade da política de cotas e a inclusão da PCD. Pode-se dizer que o ponto de interseção entre esses elementos encontra-se na gestão de pessoas, que segundo Gil (2008), reflete-se no desenvolvimento de processos para suprir as demandas, aplicar, e monitorar as pessoas, de tal modo que o profissional de gestão de pessoas

⁴⁷ O PNTA tem 24 iniciativas e 47 metas a serem executadas pelos próximos quatro anos. A proposta é estruturar e orientar as ações do Estado brasileiro para apoiar a pesquisa, o desenvolvimento tecnológico, a inovação e a disponibilização de produtos e dispositivos de tecnologia assistiva, além de estabelecer diretrizes para realização de ações sobre o tema.

deva possuir uma visão dos funcionários, considerando-os como parte essencial de todo o processo, como as pessoas que impulsionam as organizações (GIL, 2006).

Meira (2012) elaborou algumas diretrizes para uma gestão de pessoas eficiente, dentre as quais destaca-se relevantes ao presente estudo: buscar conhecer mais as pessoas de sua equipe, como elas são, o que as motiva e as desafiam; o comportamento de respeito com os membros da equipe; e colocar-se à disposição para ajudar seu colaborador e acompanhar os resultados e valorizar os progressos.

Essas ações são reflexos da alteridade, em conhecer as dificuldades, os limites e as potencialidades do outro; no reconhecimento da diferença, da diversidade como elemento indispensável para a evolução das organizações, de modo a difundirem novas ideias, visões e planos para a organização; salientando ainda que a diversidade está inserida no princípio da função social da empresa, que traduz-se em abstenções e deveres positivos que orientam a atividade empresarial, contemplando, além dos interesses dos sócios, os interesses dos diversos sujeitos envolvidos e afetados pelas empresas, como é o caso, por exemplo, dos trabalhadores. A função social da empresa contém também uma essencial função sistematizadora do ordenamento jurídico, sendo adensada por intermédio de normas jurídicas que têm por objetivo compatibilizar os diversos interesses envolvidos na atividade econômica ao mesmo tempo em que se busca a preservação da empresa e da atividade lucrativa que assim a qualifica (FRAZÃO, 2018).

Nesse íterim, a diversidade dos trabalhadores corresponde valor agregado à empresa, em que é fundamental ao setor de gestão de pessoas, fomentar o respeito e compreensão das diferenças. Para Reis (2018, p. 82):

Em uma sociedade mais informada, questionadora e crítica, a demanda por processos, produtos e serviços que respeitem e valorizem a diversidade humana e do planeta é fundamental. O “outro”, na prática, não é um bloco homogêneo – são “outros”, no plural.

No contexto de inclusão de PCD's no mercado de trabalho, cabe à gestão de pessoas, conhecer as habilidades e limitações dos empregados para a partir disso, providenciar o aparato necessário ao bom desempenho do trabalho. Isso significa oferecer recursos de acessibilidade ao computador de acordo com a deficiência; significa oportunizar trabalho digno e enxergar a PCD segundo suas potencialidades e não, segundo suas limitações, pois estas, devem buscar ser extintas ou diminuídas

com o auxílio da tecnologia. Assim, as PCD's poderão sentir-se como parte da organização, afastando a sensação de mero contrato obrigacional imposto pela lei.

Ao falar em pertencimento, Johnson (2020) aplica um neologismo ao contexto da inclusão quando desenvolvida por líderes. Refere-se então ao ato de inclusificar, definido como:

a habilidade de liderança do futuro. Mas é possível se valer dela hoje. O ponto de partida é entender os dois impulsos mais básicos do ser humano: o desejo de ser único e o de pertencer. Em outras palavras, queremos ao mesmo tempo nos destacar e nos encaixar no grupo; ser o "eu" em sua singularidade, mas também fazer parte do "nós" coletivo. (JOHNSON, 2020, p. 16).

Segundo o autor o papel do líder é fundamental para que a organização acolha a diversidade e participe da inclusão, considerando a individualidade e o sentimento de pertencimento (JOHNSON, 2020). Assim ele apresenta diretrizes para a promoção da singularidade e para criar pertencimento.

Para promover a singularidade, Johnson (2020) define as estratégias: (1) Suporte: apoiar publicamente a diversidade; reconhecer e aceitar de braços abertos a diferença, em vez de fingir ignorá-la; (2) Empatia: buscar conhecer cada integrante do time para, com isso, entender suas necessidades; (3) Aprender: procurar aprender com o ponto de vista único de outras pessoas e buscar contratar gente com opiniões divergentes e extrair perspectivas distintas dos talentos que a empresa já tem; (4) Ser justo: entender que é essencial que todo funcionário se sinta tratado de forma justa. Isso significa promover não só igualdade, mas também equidade, dando às pessoas aquilo de que necessitam para vencer na vida.

Neste último ponto, ao falar de justiça, cabe destacar que esta, não deve ficar adstrita à fase admissional, ao ingresso no trabalho por meio das cotas; pelo contrário, a justiça tem que se fazer presente em todas as etapas, recrutamento, treinamento, monitoramento, para que assim, o empregado com deficiência possa desenvolver amplamente suas capacidades. Assim é fundamental que o líder tenha sensibilidade em colocar-se no lugar da PCD, e por exemplo, consiga visualizar como seriam suas condições de trabalho, caso não dispusesse de recurso de acessibilidade ao computador necessário ao teletrabalho, como por exemplo um mouse adaptado para pessoas que apresentam limitações físico-motoras, valorando à tecnologia, questões como possibilidade de execução da atividade, tempo de execução e nível de dificuldade.

Johnson (2020), sugere as regras para criar pertencimento: (1) Ser transparente sobre suas práticas, para que todos saibam como as coisas funcionam na organização e entendam como são vistos pelos outros; (2) Empoderar: dar autonomia para que membros do time tomem suas próprias decisões, transmitindo altas expectativas de sucesso; (3) Alinhar apoiadores no diálogo sobre diversidade e inclusão; (4) Motivar a equipe ao criar coesão e inculir diversidade, inclusão e pertencimento nos valores da organização.

Sobre o pertencimento é fundamental que a PCD participe das ações da empresa, sendo um agente ativo nas tomadas de decisões e para tanto, a liderança deve investir em ações que promovam a conscientização sobre a importância da diversidade e inclusão na empresa. “No caso de líderes, o bom é que eles têm o poder de garantir que ninguém fique de fora – o poder de abrir espaço para que todos sejam acolhidos e façam parte do time, mesmo que sejam diferentes” (JOHNSON, 2020, p. 31).

Ademais, a Lei nº 13.146/2015, aduz em seu art. 34, §3º:

É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena. (BRASIL, 2015).

Tal dispositivo envolve a igualdade e a dignidade na inserção, na manutenção, no exercício da função e ainda, na ocasião da dispensa ou rescisão contratual. Para fins deste estudo, considera-se elementar a etapa do exercício da função, de tal modo que a empresa possa considerar as peculiaridades e necessidades do trabalhador com deficiência no desenvolvimento pleno de suas funções. Assim, a PCD poderá agregar valor à organização, além de, por óbvio, participar de planos e carreiras dentro da empresa, tendo em vista que irá dispor dos meios adequados para exercer suas funções em grau de igualdade aos demais funcionários. Nesse sentido, a empresa afasta-se da condição de ver o trabalhador em função de sua deficiência, sob a ótica do capacitismo, assumindo o protagonismo de investir em competências organizacionais.

Nesse contexto, é importante que as empresas invistam em motivação para que seus empregados trabalhem com vistas a proporcionar melhores resultados às organizações, sendo a motivação, a principal impulsionadora da produtividade nas empresas (GIL, 2006), mas destaca-se a fundamentalidade da TA para concretizar a

motivação na PCD, uma vez que só através dela, conseguirá absorver a ideia de pertencimento.

Assim, compreender as necessidades da PCD, atribuindo-lhe valor, considerando suas diferenças, é investir em vantagem competitiva, tendo por consequência maiores oportunidade de crescimento e desenvolvimento econômico, conforme pode ser extraído das lições de Reis (2018, p. 82-83), ao discursar sobre diversidade.

[...] Se isso soa político, utópico ou progressista demais, é bom lembrar que a diversidade amplia sobremaneira o leque de consumidores. E se isso parece pragmático ou utilitarista demais, ela também permite uma visão mais abrangente e autêntica da realidade. O que é uma tremenda vantagem competitiva.

Em todo caso, cabe à gestão de pessoas, o papel de transformar a realidade, promovendo à inclusão, tendo a tecnologia a seu favor, sendo capaz de extrair altas performances decorrentes do investimento em diversidade e TA, rompendo o paradigma do capacitismo e sendo protagonista, como política pública direcionada à PCD, que tem por base a RSE.

5 O CENÁRIO SOCIOECONÔMICO DA BAHIA E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Este Capítulo procura demonstrar inicialmente um panorama geral do estado da Bahia, em relação ao cenário econômico, fazendo uma explanação sobre as cidades de maior e menor desenvolvimento, tendo como referência o Produto Interno Bruto (PIB), pontuando ainda sobre o IDH da Bahia comparando aos demais estados brasileiros e estoque geral de emprego do estado categorizando por grandes setores da economia segundo a classificação do CNAE. No entanto, não pretende pormenorizadamente os dados referentes à economia baiana, mas resta apontar àqueles que se correlacionam ao objeto deste estudo.

Assim, após demonstrados os dados gerais da economia do estado, expõe-se os dados relativos à PCD segundo os indicadores apresentados na metodologia desta pesquisa, a saber: gênero, faixa etária, nível de instrução, remuneração e empregabilidade de acordo com o tamanho do estabelecimento; procurando um viés aos dados gerais apresentados.

5.1 DADOS GERAIS DE EMPREGABILIDADE DA BAHIA

A Bahia é o quinto estado brasileiro em extensão territorial, ocupando uma área de 564.760,429 km² (IBGE, 2010), com uma população estimada de 14.985.284 pessoas (IBGE, 2021), composta administrativamente por 417 municípios (IBGE, 2018) e rendimento mensal domiciliar per capita de R\$ 843,00 (IBGE, 2021).

Os municípios baianos com maior índice populacional encontram-se distribuídos de forma desproporcional no espaço geográfico do estado. Pessoti e Pessoti (2020) afirmam que essa carência de cidades de médio e grande portes dificulta a instauração de polos de desenvolvimento e a formação de um mercado consumidor robusto, e ainda que esses fenômenos atrelados contribuem para obstruir de algum modo, os investimentos produtivos.

O processo de hiperdesenvolvimento da cidade de Salvador em detrimento de outras cidades de médio e pequeno porte, reporta a momentos históricos. Segundo Borges (1993), ainda em meados da segunda metade do século XX, a Bahia permaneceu um dos estados menos urbanizados do país, devido à sua peculiar estrutura agrária e agrícola, com forte presença da pequena propriedade e lento progresso da produtividade, e à inexistência de uma rede de cidades médias no

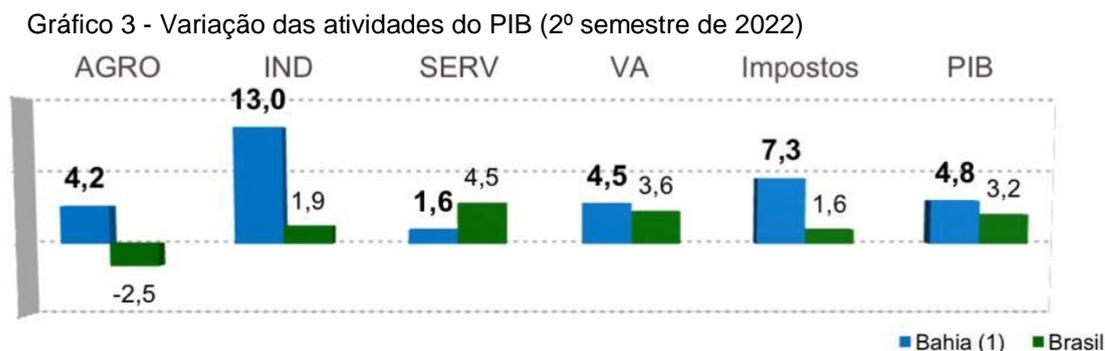
estado, caracterizado pelo baixo dinamismo das atividades econômicas em boa parte de suas microrregiões, o que ocasionou um fluxo migratório oriundo do campo baiano para outros polos do país, como São Paulo, reduzindo as taxas de crescimento das cidades de porte intermediário na Bahia. O atraso da urbanização no interior não impediu, contudo, o avanço da “metropolização” de Salvador nas décadas de 1960 e 1970, acompanhando um fenômeno comum a várias capitais brasileiras.

Apenas para compreender algumas causas do processo de desenvolvimento em nível local, no caso específico de crescimento na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e relativa estagnação do interior, revela-se dentre outras causas, a conclusão da BR-116 que liga Salvador às regiões industriais do centro-sul do país, por um malha rodoviária no Recôncavo, a partir dos investimentos da Petrobrás, que incorreu na desarticulação das antigas redes de transporte regionais, de base ferroviária e flúvio-marítima, levando os antigos portos da orla do Recôncavo a perecerem e emergirem as cidades que conseguiram passar de entroncamentos ferroviários para cruzamentos rodoviários e, sobretudo, aquelas cidades ancoradas na BR-116 e, mais tarde, na BR-101, a exemplo de Feira de Santana (SEI, 2003).

De toda forma, considerando a articulação entre a RMS e o interior é importante compreender o nível de empregabilidade no território baiano para futuras intervenções com vistas ao desenvolvimento do estado de forma abrangente, inclusive das cidades de pequeno e médio porte.

No âmbito da economia, verifica-se que o território baiano compreende uma extensa faixa litorânea, onde se localizam cidades que se destacam no setor do turismo e da indústria, dentre elas, a capital, Salvador, que conta com uma população de 2.900.319 habitantes (IBGE, 2021), e a região do interior, semi-árido, com algumas cidades destaque em nível do agronegócio e indústria de transformação.

Em relação ao Produto Interno Bruto (PIB), o estado da Bahia totalizou no 2º trimestre de 2022, o valor aproximado de R\$ 109,2 bilhões em moeda corrente, apresentando evolução de 4,8% em relação ao mesmo período do ano anterior (SEI, 2022a). No contexto geral brasileiro, a Bahia encontra-se em um cenário favorável, conforme se expõe no Gráfico 3.

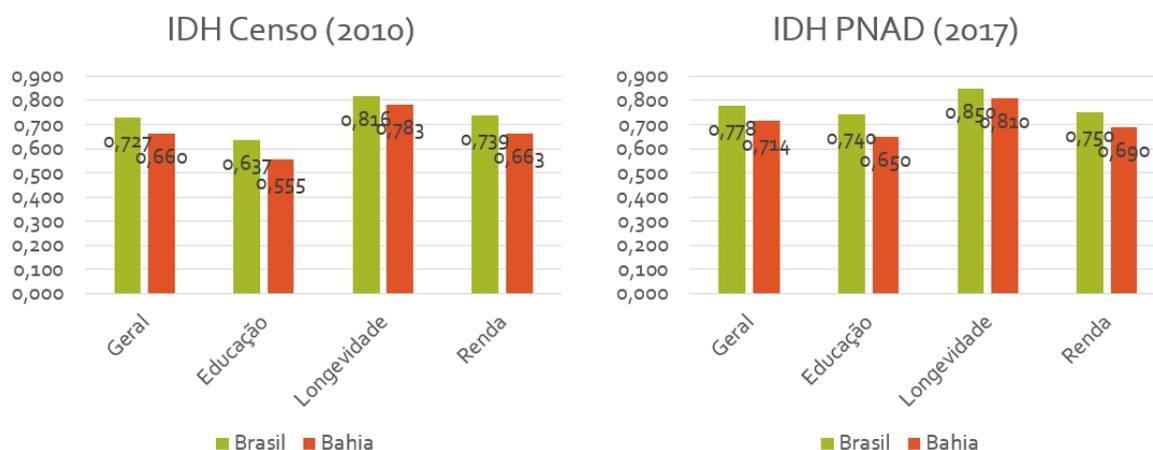


Fonte: SEI (2022a).

Em relação ao IDH, a Bahia assume a 21ª posição em comparação aos demais estados brasileiros, com índice calculado em 0,714 (ATLASBR, 2022)⁴⁸. Tomando por base diferentes referenciais do IBGE – Censo (2010) e PNAD (2017), tem-se os gráficos 4 e 5, que representam os índices da Bahia, com os indicadores do IDH vinculados ao Brasil: educação, longevidade e renda.

Gráfico 4 - IDH (Censo, 2010)

Gráfico 5 - IDH (PNAD, 2017)



Fontes: IBGE, cálculo do IPEA, Fundação João Pinheiro (FJP), PNUD.

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

Embora não se possa comparar os indicadores IDH, PNAD e IDH Censo, por se tratarem de fontes de pesquisa diferentes, considera-se que em ambas o indicador educação é o mais baixo em relação aos demais. Aliado a esses dados, cabe trazer mais um dado relevante em relação à educação, segundo o qual a Bahia tem o maior

⁴⁸ A lista com a posição dos estados brasileiros segundo o IDH não utiliza os dados mais recentes de IDH, mas os mais recentes para os estados brasileiros, publicados em 2017, compilados pelo *Atlas Brasil (2022)* renda, educação e longevidade.

número de pessoas analfabetas do país. No ano de 2019, esse número compreendia mais de 1,5 milhões de pessoas de 15 anos ou mais, o equivalente a aproximadamente 13% da população do estado, revelando ainda que o percentual é maior entre a população mais idosa. Segundo a pesquisa, 9 em cada 10 analfabetos têm idade maior ou igual a 40 anos de idade (89%), e desses, 54% são de pessoas com 60 anos ou mais. Assim, o estado da Bahia assume a maior faixa de analfabetismo do país (IBGE, 2019).

Nesse sentido, a educação assume papel demasiado importante no cenário socioeconômico, sendo capaz de desenvolver as habilidades do ser humano, superando as desigualdades e construindo condições sociais que repercutem em cidadania, sendo fundamental para melhores condições de trabalho. Logo, fundamental para o êxito de outras políticas sociais que tenham vinculação à educação.

Considerando o envolvimento dos estados brasileiros para cumprir as metas dos ODS's da Agenda 2030, conteúdo do Capítulo 3, e buscando superar os desafios para aliar políticas de desenvolvimento econômico a políticas de inclusão social, a Política Nacional de Desenvolvimento Regional (PNDR), atualizada pelo Decreto nº 9.810/2019, representa instrumento legal que delimita as ações do Governo Federal em busca da redução das desigualdades econômicas e sociais, intra e inter-regionais, por meio da criação de oportunidades de desenvolvimento que resultem em crescimento econômico, geração de renda e melhoria da qualidade de vida da população.

Buscando alinhar-se às metas nacionais de cumprimento da Agenda 2030, o governo da Bahia desenvolveu a “Agenda Bahia do Trabalho Decente”, como forma de ampliar os compromissos assumidos pelo Governo Federal no âmbito hemisférico e nacional à esfera estadual, buscando aproximar a agenda de trabalho decente à realidade e às necessidades locais.

A Agenda Bahia do Trabalho Decente partiu de um diagnóstico dos principais déficits de trabalho decente no estado, tomando como base os quatro pilares constitutivos dessa proposta: o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho; a geração de mais e melhores empregos; a extensão da proteção social; e a promoção do diálogo social, sendo elaborada de forma participativa e suas prioridades são apresentadas em nove eixos: 1. Erradicação do Trabalho Escravo; 2. Erradicação do Trabalho Infantil; 3. Segurança e Saúde do Trabalhador; 4. Promoção

da Igualdade da Pessoa com Deficiência; 5. Promoção da Igualdade de Gênero e Raça; 6. Serviço Público; 7. Juventude; 8. Trabalho Doméstico; e 9. Empregos Verdes⁴⁹.

Verifica-se nesse sentido que o estado procura se comprometer ao cumprimento das metas definidas pela Agenda 2030, com o intuito de, no caso específico da pessoa com deficiência, propor estratégias de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, procura estabelecer a conscientização dos empregadores parceiros para o comprometimento e a capacidade das PCD's, por meio do SineBahia, oferecendo cursos de qualificação voltados para pessoas com diferentes tipos de deficiência; serviço que é parte integrante da Secretaria Estadual do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (Setre)⁵⁰.

O estado da Bahia também estabeleceu o Plano de Desenvolvimento Integrado (PDI) 2035, com estratégias para orientar as ações governamentais até o ano de 2035, tendo como objetivo melhorar todos os indicadores sociais, econômicos e ambientais.

Dentre outras bases para o desenvolvimento, o PDI 2035 elenca a melhoria da qualidade de vida.

Garantir a melhoria da qualidade de vida da população baiana, promovendo a garantia de direitos e possibilidades de pleno exercício da cidadania, com a priorização do combate às desigualdades sociais e da redução da pobreza extrema, esta entendida de forma multidimensional e transversal. (GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, 2019, p. 10).

A formação cidadã.

Ampliar o acesso à educação, cultura, esporte educativo e lazer de qualidade com valorização da diversidade, identidade e memória por meio da promoção de uma inovação curricular de caráter emancipatório, em que se articulem o reconhecimento das especificidades territoriais e a apropriação de conteúdos globais, além de se viabilizar o acesso aos conhecimentos e instrumentos tecnológicos, e se valorizem as diversidades culturais, sociais e econômicas, bem como a inclusão étnico-racial, de gênero, geracional e de pessoas com deficiência. (GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, 2019, p. 12).

E a garantia de direitos, como fundamentos a serem perseguidos em todas as ações planejadas pelo governo.

Promover a inclusão, considerando os direitos sociais garantidos constitucionalmente e combatendo qualquer tipo de discriminação e de ameaça à integridade física e psicológica dos cidadãos, por meio do respeito às características de geração, gênero e étnico-racial e a diversidade, da universalização de acesso a serviços públicos de qualidade, à segurança

⁴⁹ Disponível em: <http://www.setre.ba.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=194>.

⁵⁰ Disponível em: <http://www.setre.ba.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=116>.

alimentar e à integridade dos cidadãos, à saúde e à assistência social. A Bahia garantirá à sua população, em 2035, o conjunto dos direitos constitutivos da humanidade, com ênfase no reconhecimento e na valorização da sua diversidade sociocultural e priorizando a inclusão dos grupos historicamente discriminados. (GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, 2019, p. 13).

Nesse ínterim, o PDI 2035 prevê um planejamento de longo prazo para o desenvolvimento no estado da Bahia, tendo como foco o desenvolvimento sustentável, entrelaçando diversas áreas do conhecimento. Desse modo, cabe ressaltar a relevância de ações de desenvolvimento em diversas microrregiões, com o objetivo não tão somente de crescimento econômico, mas sobretudo, o desenvolvimento humano da população, identificando os principais pontos tangentes às minorias sociais para a real consecução dos resultados.

Este capítulo permite uma visão geral sobre alguns pontos socioeconômicos do estado da Bahia, para que, em seguida, se possa ter dimensão do grau de inclusão no mercado de trabalho formal das PCD's, de modo a compreender o assunto sob a senda de um horizonte espacial, identificando alguns gargalos para a efetividade concreta da política em estudo.

Assim, antes de adentrar nos dados específicos das PCD's, buscou-se em uma primeira análise, através dos dados extraídos da RAIS, identificar os municípios de maiores e menores estoques de emprego formal no estado da Bahia, para que posteriormente se pudesse identificar as interrelações com o estoque de emprego formal destinado às PCD's.

Tabela 1 - Distribuição absoluta e relativa dos estabelecimentos formais por municípios com maiores e menores estoques do estado da Bahia (2010-2020)

Município	Código	Ano		Variação		Média Anual
		2010	2020	Absoluta	Relativa	
Bahia	29	157.170	179.403	22.233	14,1%	1,4%
Salvador	2927408	43.153	43.161	8	0,0%	0,0%
Feira de Santana	2910800	10.031	11.272	1.241	12,4%	1,2%
Vitória da Conquista	2933307	6.002	7.378	1.376	22,9%	2,3%
Itabuna	2914802	4.387	3.928	-459	-10,5%	-1,0%
Camamu	2905800	3.193	3.767	574	18,0%	1,8%
Luís Eduardo Magalhães	2919553	1.728	3.160	1.432	82,9%	8,3%
Ibiquera	2912608	15	22	7	46,7%	4,7%
Macururé	2919900	14	19	5	35,7%	3,6%
Mansidão	2920452	5	16	11	220,0%	22,0%
Gavião	2911253	12	12	0	0,0%	0,0%

Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

A Tabela 1 refere-se aos municípios com maiores e menores estoques de estabelecimentos formais de emprego (unidade de empresa ou entidade declarante da RAIS) no estado da Bahia. A Tabela apresenta uma elevação da quantidade, numa variação absoluta de 22.233 e relativa 14,1%, quando comparados os anos 2010 e 2020. Verifica-se ainda, que em 2010, esse tipo de estabelecimento representava um total de 157.170 e em 2020, um total de 179.403, momento em que assumiu o sétimo maior estoque de empregos formais do país e o maior do Nordeste no referido ano, apesar do fechamento de 26.211 postos de trabalho devido à pandemia causada pela Covid-19 (SEI, 2021).

Na Tabela 1, Salvador, a capital, comportava em 2020, aproximadamente $\frac{1}{4}$ do total dos estabelecimentos formais de emprego, o que representa um conglomerado de empresas em um único município, seguindo-se de Feira de Santana e Vitória da Conquista, e decaindo o percentual de empregabilidade para municípios como Itabuna, Camamu e Luís Eduardo Magalhães, este último representando uma evolução considerável comparativamente entre o anos de 2010 e 2020, com uma variação relativa de quase 83% e considerada a cidade que mais cresce no interior baiano (IBGE, 2021); localizada no oeste baiano, sendo mais próxima de Brasília - DF do que de Salvador.

A título de informação, Luís Eduardo Magalhães fica localizada na região conhecida como MATOPIBA, denominação derivada da junção das siglas dos estados federativos Maranhão, Tocantins, Piauí e Bahia, sendo uma das cidades pela qual converge boa parte da produção de MATOPIBA destinada à exportação, podendo ainda escoar pelo porto de Salvador. Assim, sua localização estratégica colaborou para o crescimento ávido do município (COURA, 2014).

Outras cidades merecem destaque na economia baiana, como é o caso de Vitória da Conquista, que se ancorou na BR-116, possuindo destaque no setor de serviços, sendo responsável por mais por mais de 70% do PIB do município e ocupa a posição de 5ª maior economia do estado (IBGE, 2019).

Por sua vez, Feira de Santana, em razão de sua localização geográfica, configura-se como o maior entroncamento de rodovias estaduais e federais do Norte e Nordeste Brasileiro, o que favorece as transações comerciais, tendo no comércio e nos serviços suas principais atividades econômicas. O parque industrial situado no Centro Industrial do Subaé, possui relevância no cenário econômico do município, contando com aproximadamente 1.358 empreendimentos fabris (BRASIL, 2017).

Quanto à cidade de Juazeiro, é importante considerar o modelo desenvolvimentista ancorado na fruticultura irrigada e a constituição do polo agroindustrial nos municípios de Petrolina (PE) e Juazeiro (BA) (SILVA, 2001), de modo a fomentar o crescimento econômico, sendo um fator preponderante para a geração de emprego e renda, instaurando-se um ciclo que desponta o setor de serviços da região. Importante destacar que a cidade de Juazeiro faz fronteira com Petrolina (PE) e nesta, destacou-se a implantação de um polo médico, considerado o segundo maior do estado de Pernambuco, bem como a implantação de instituições de ensino superior.

Nesse contexto, de acordo com a SEI (2022b), a Bahia comporta alguns municípios de médio a grande porte, com grande importância econômica, que cumprem a função de ofertar serviços básicos para além do escopo de sua região, servindo de satélite para os municípios vizinhos⁵¹.

Apresentaram-se de forma breve os dados econômicos de alguns municípios, com a intenção de relacionar ao presente estudo. Tais dados vêm ratificar o que Pessoti e Pessoti (2020) demonstraram em seus estudos, que a maior taxa de empregabilidade na capital da Bahia pode derivar da carência de cidades de grande e médio porte para fomentar o desenvolvimento, no entanto, esse quadro vem se modificando com investimentos em cidades-regiões, que surgem, sem renegar a importância dos fluxos diários da economia mundial, do processo de globalização e da evolução dos instrumentos de tecnologia e comunicação, mas sendo necessário a construção de uma análise conjunta desse processo ao papel territorial e local e às transformações que vem ocorrendo no espaço (SOJA, 2006).

Se de um lado, a Bahia apresenta municípios com grande conglomerado de empresas; de outro, o estado é composto por dezenas de municípios com quantidade ínfima de estabelecimentos formais, como é o caso de Ibiquera, Macureré, Mansidão e Gavião. Destes, o que obteve maior variação relativa comparada entre o ano de 2010 e o ano de 2020, foi Mansidão, distante 820 Km de Salvador, mas ainda assim, contando apenas com 16 estabelecimentos formais de emprego.

Passa-se então, ao contexto da empregabilidade por grandes setores de atividade econômica; de início, analisa-se, a evolução da taxa de empregabilidade no

⁵¹ Os quinze municípios neste grupo populacional em 2021 são: Alagoinhas, Barreiras, Camaçari, Eunápolis, Ilhéus, Itabuna, Jequié, Juazeiro, Lauro de Freitas, Paulo Afonso, Porto Seguro, Santo Antônio de Jesus, Simões Filho, Teixeira de Freitas e Vitória da Conquista (SEI, 2022b).

ano de 2010 e 2020, para em seguida, fazer uma análise em relação aos municípios de maiores e menores estoques de emprego formais.

Tabela 2 - Distribuição absoluta do estoque de emprego formal por grandes setores da atividade econômica (Bahia, 2010-2020)

Ano	Extrat. Mineral	Ind. de Transf.	SIUP*	Constr. Civil	Comérc io	Serviço s	Adm. Pública	Agrop.	Total
2010	12.924	224.490	18.360	153.474	388.218	643.319	611.843	86.604	2.139.232
2020	16.331	214.880	26.476	106.013	420.469	750.283	550.279	91.457	2.176.188

Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Notas: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

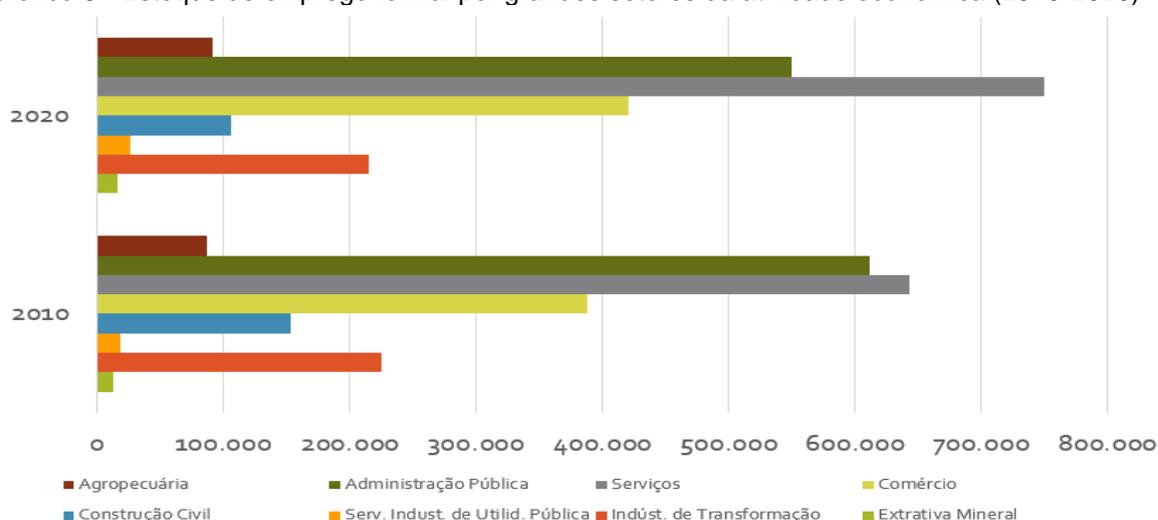
* Serviço Industriais de Utilidade Pública (SIUP).

De acordo com esta Tabela, verifica-se que houve um aumento no estoque de emprego formal na maioria dos setores de atividade econômica, comparativamente entre o ano de 2010 e o ano de 2020, exceto nos setores da indústria de transformação, construção civil e administração pública, segundo os quais houve um decréscimo de 9.610, 47.461 e 61.564, respectivamente.

Verifica-se ainda que o maior estoque de emprego formal é representado pelo setor de serviços, com um salto de 643.319 em 2010, para 750.283 em 2020. Já a administração pública, que em 2010 representava o 2º lugar no estoque de emprego com um número de 611.843 sofreu um decréscimo substancial no ano de 2020, diminuindo para 550.279.

A partir desses dados, construiu-se o Gráfico 6, para melhor visualização comparativa do estoque de emprego por atividade econômica nos anos pesquisados.

Gráfico 6 - Estoque de emprego formal por grandes setores da atividade econômica (2010-2020)



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

De acordo com os Gráficos acima, é possível visualizar o aumento exponencial no setor de serviços no ano de 2020, apesar da perda de postos de trabalho no setor empresarial de serviços no estado por conta da pandemia causada pela Covid-19, representando uma variação relativa de -2,4% ou menos 313.383 pessoas ocupadas, em relação a 2019 (IBGE, 2020).

Passando então a apresentar a evolução no emprego formal do estado da Bahia segundo o tamanho do estabelecimento, conforme aplicado pela RAIS. A partir da Tabela 3, a seguir demonstrada, construiu-se o Gráfico 7, para melhor visualização dos dados.

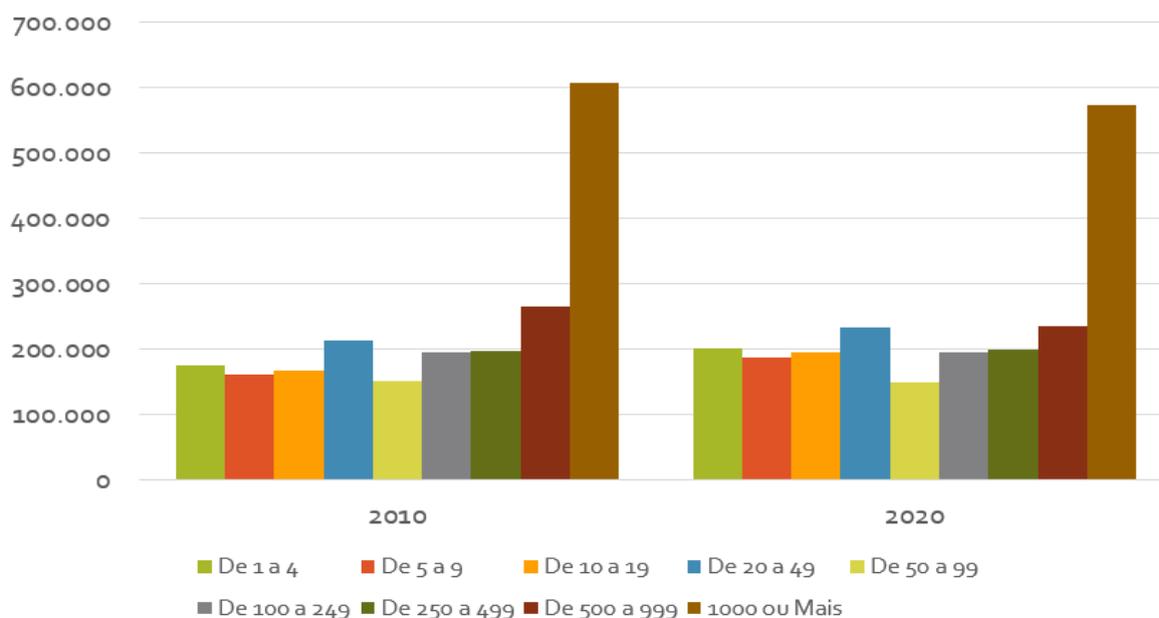
Tabela 3 - Evolução no emprego formal do estado da Bahia segundo o tamanho do estabelecimento, classificado de acordo com o número de funcionários (2010-2020)

Ano	1 a 4	5 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 249	250 a 499	500 a 999	1000 ou mais	Total
2010	175.568	161.804	168.486	214.774	151.372	196.483	197.634	265.381	607.730	2.139.232
2020	201.726	188.868	196.441	233.589	150.429	196.043	199.007	236.082	574.003	2.176.188

Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

Gráfico 7 - Evolução no emprego formal da Bahia segundo o tamanho do estabelecimento



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020). Sistematização da autora.

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

Conforme pode ser verificado no Gráfico 7, a maior distribuição de emprego formal enquadra-se nas empresas com tamanho 1000 ou mais funcionários, representando a importância das empresas de grande porte na economia, especialmente, se tratando de empregabilidade.

A Tabela 4 apresenta a remuneração média real(1) no emprego formal nos anos pesquisados, segundo os setores de atividade econômica.

Tabela 4 - Remuneração média real(1) no emprego formal nos anos pesquisados, segundo os setores de atividade econômica (2010-2020)

Ano	Extrat. Mineral	Ind. de Transf.	SIUP*	Constr. Civil	Comércio	Serviços	Adm. Pública	Agrop.	Total
2010	5.203,25	2.692,32	5.077,28	2.310,34	1.478,59	2.281,12	3.080,89	1.368,74	2.414,19
2020	5.360,53	2.436,23	3.956,57	1.999,74	1.530,49	2.136,94	4.020,55	1.562,18	2.541,11

Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020). Sistematização da autora.

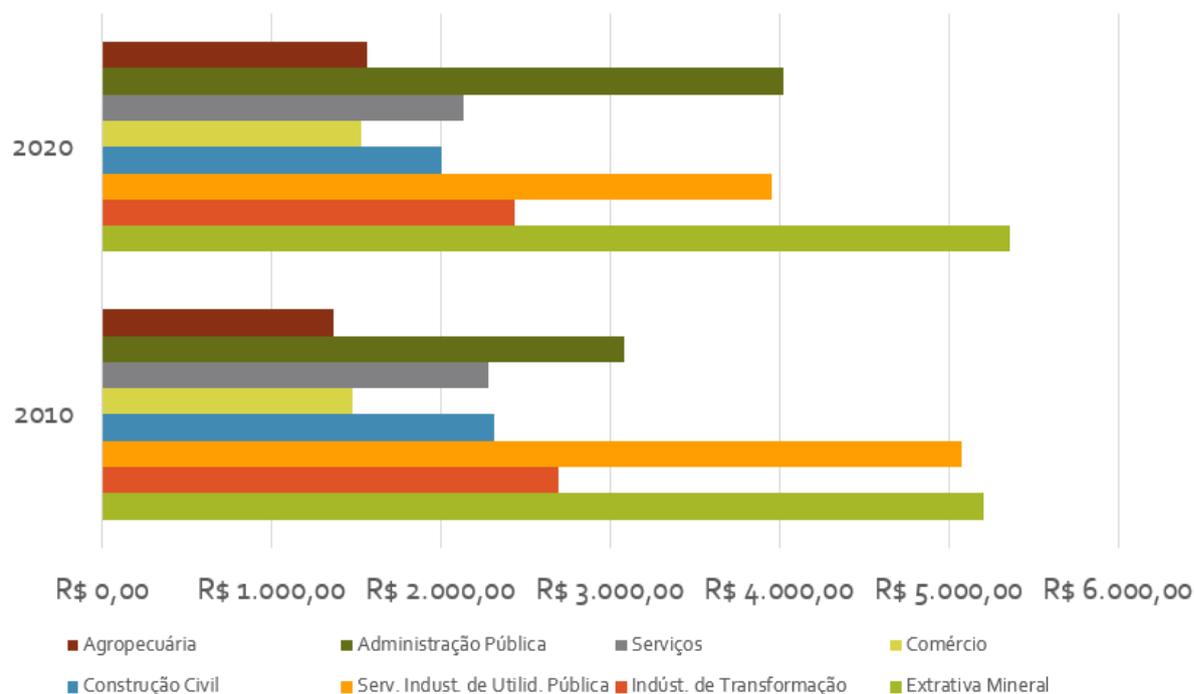
Notas: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

* Serviço Industriais de Utilidade Pública (SIUP).

(1): Quantias (em reais) a preços correntes de 12/2020, conforme o deflator IPCA/IBGE.

Com base nos dados expostos na Tabela 4, construiu-se o Gráfico 8 a seguir.

Gráfico 8 - Remuneração média real no emprego formal segundo os grandes setores de atividade econômica



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Notas: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

(1): Quantias (em reais) a preços correntes de 12/2020, conforme o deflator IPCA/IBGE.

O Gráfico 8 indica a remuneração média calculada em real no emprego formal segundo os setores de atividade econômica. É possível visualizar que no geral, ao longo do intervalo temporal de 10 (dez) anos não houve mudanças significativas na remuneração média dos trabalhadores, em valores proporcionais para mais ou para menos, exceto no setor de serviços indústrias de utilidade pública que contava com remuneração média de R\$5.077,28 no ano de 2010, caindo para uma remuneração média de R\$3.956,57, no ano de 2020.

Em sentido inverso, a remuneração média dos trabalhadores da administração pública, sofreu uma elevação relativamente alta, quando comparada aos demais setores. Tal atividade possuía remuneração média de R\$3.080,89 referente ao ano de 2010 e R\$4.020,55 referente ao ano de 2020. Esse fato pode demonstrar o maior controle do setor público em relação às normas referentes a piso salarial e enquadramento do servidor em planos de cargos e carreiras, segundo o qual, pode haver um crescimento de salários com base em categorias de estudo, como pós-graduação, mestrado e doutorado, mas são pressupostos que necessitam de pesquisas aprofundadas, pois conforme aponta Barbosa e Barbosa Filho (2012), o campo de estudos empíricos relacionados ao diferencial salarial público e privado são escassos no Brasil, mas alguns fatores importantes influenciam a decisão de se trabalhar no setor público, estando relacionados ao nível de escolaridade do trabalhador (PANIZZA; QIANG, 2005).

Importa mencionar que a atividade extrativa mineral representa a maior remuneração média no emprego formal, tanto no ano de 2010, mantendo sua posição também no ano de 2020.

Em relação ao fato de a remuneração não sofrer grandes evoluções implica diretamente em questões socioeconômicas, como o poder de compra real entre os anos pesquisados, tendo em vista que o salário mínimo não acompanha a evolução dos preços aplicados aos alimentos. A inflação oficial do Brasil, medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), fechou o ano de 2020 com alta de 4,52%, acima da meta para o referido ano, que de 4%; de outro lado, os preços dos alimentos acumularam um aumento de 14,09% no ano e o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) utilizado para reajustar o mínimo fechou com alta de 5,45%, enquanto o reajuste aplicado ao mínimo pelo Governo Federal foi de 5,26% (IBGE, 2021).

Outro referencial utilizado para evidenciar os impactos da estagnação da remuneração real do trabalhador, é o utilizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (DIEESE), que contrapõe o salário mínimo nominal⁵² e o salário mínimo necessário⁵³. Desse modo, buscando um comparativo entre esses referenciais nos anos de 2010 e 2020, construiu-se a Tabela 5.

Tabela 5 - Salário mínimo nominal x Salário mínimo necessário (2010-2020)

	Salário-mínimo nominal	Salário-mínimo necessário
Dezembro/2010	R\$ 510,00	R\$ 2.227,53
Dezembro/2020	R\$ 1.045,00	R\$ 5.304,90

Fonte: DIEESE (2010-2020).

A Tabela 5 expõe o salário mínimo necessário e o salário mínimo nominal nos anos de 2010 e 2020. Observa-se que em 2010, a proporção entre o salário mínimo necessário e o nominal era de 4,36; já em 2020, essa proporção aumentava para 5,07, indicando menor poder de compra no ano de 2020.

5.2 O QUE DIZEM OS INDICADORES SOBRE A SITUAÇÃO SOCIOECONÔMICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DA BAHIA

A partir deste subcapítulo será discutida a questão problema deste estudo, a fim de identificar a evolução da empregabilidade das PCD's no mercado formal de trabalho, tendo como parâmetros o ano de 2010 e o ano de 2020 e procurando relacionar aos dados gerais de empregabilidade demonstrados neste capítulo.

Com base nos dados coletados na RAIS, foram elaboradas sistematicamente Tabelas, Gráficos e Mapas. De forma a elucidar a dinâmica deste subcapítulo, convém explicar que os Gráficos e Mapas construídos provém dos dados constantes nas Tabelas.

⁵² Aquele que é determinado pelo Governo Federal regulado por lei e, em teoria, é o valor mensal que seria suficiente para um trabalhador garantir uma vida digna para sua família.

⁵³ A legislação que criou o salário-mínimo, em meados dos anos 1930, estabeleceu que ele deveria ser suficiente para prover as necessidades básicas do trabalhador e de sua família. Com base nisso, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) calcula, desde 1994, o valor do salário-mínimo necessário para cumprir despesas básicas dentro de casa.

5.2.1 Estoque de emprego formal de PCD's

Em uma primeira análise foi feita uma comparação com base no quantitativo de trabalhadores com deficiência no ano de 2010 e 2020, revelando um salto de quase 100%, o que pode ser observado com a Tabela 6.

Tabela 6 - Estoque de emprego formal de PCD's na Bahia (2010-2020)

Ano		Variação		
2010	2020	Absoluta	Relativa	Média Anual
11.518	20.525	9.007	43,9%	4,4%

Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

Gráfico 9 - Estoque de emprego formal de PCD's na Bahia



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

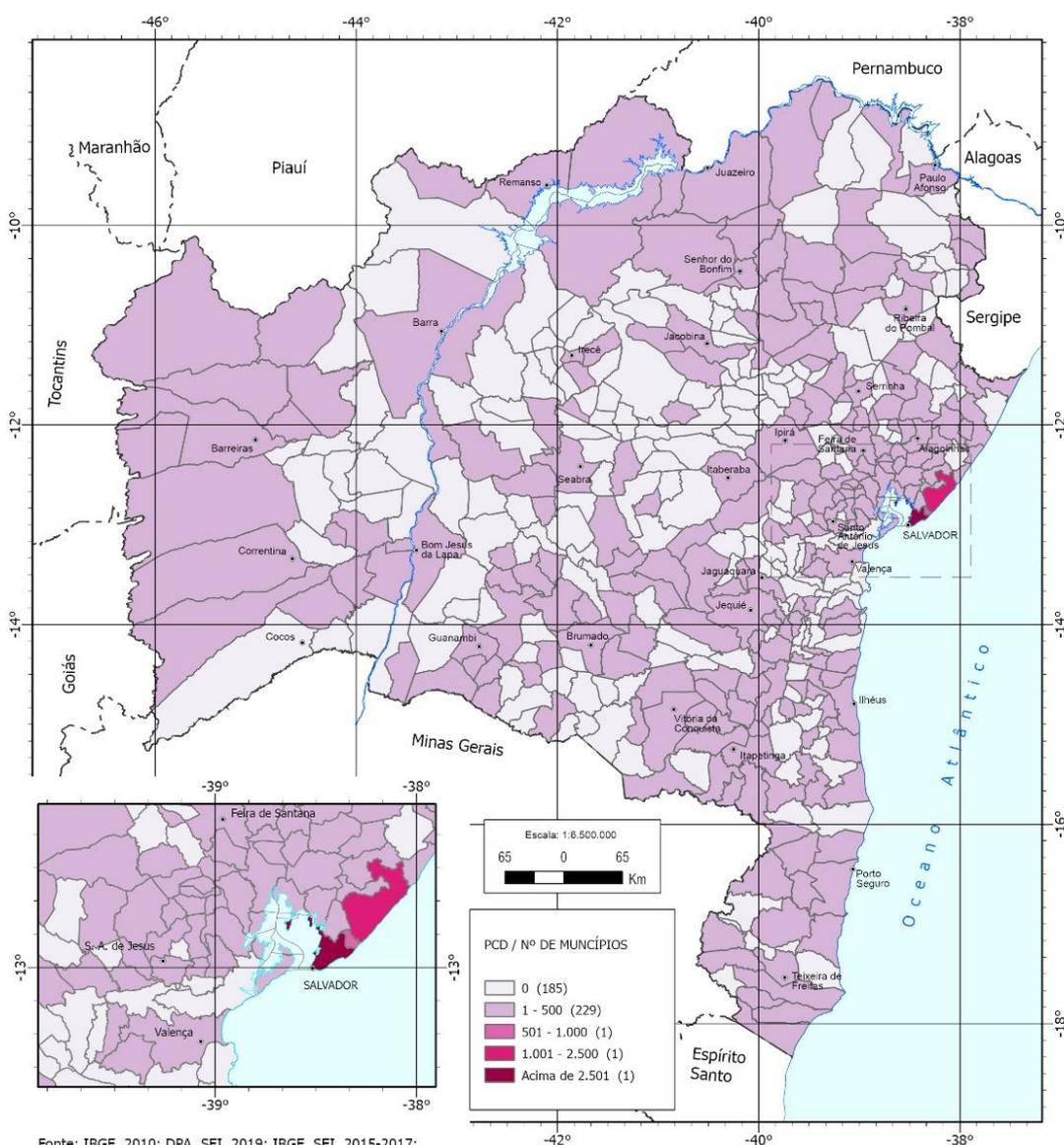
Por meio do Gráfico 9, fica visualmente notório a elevação do estoque de emprego formal de trabalhadores com deficiência, quando comparado o ano de 2010 e 2020.

5.2.2 Distribuição espacial do estoque de trabalhadores com deficiência por município

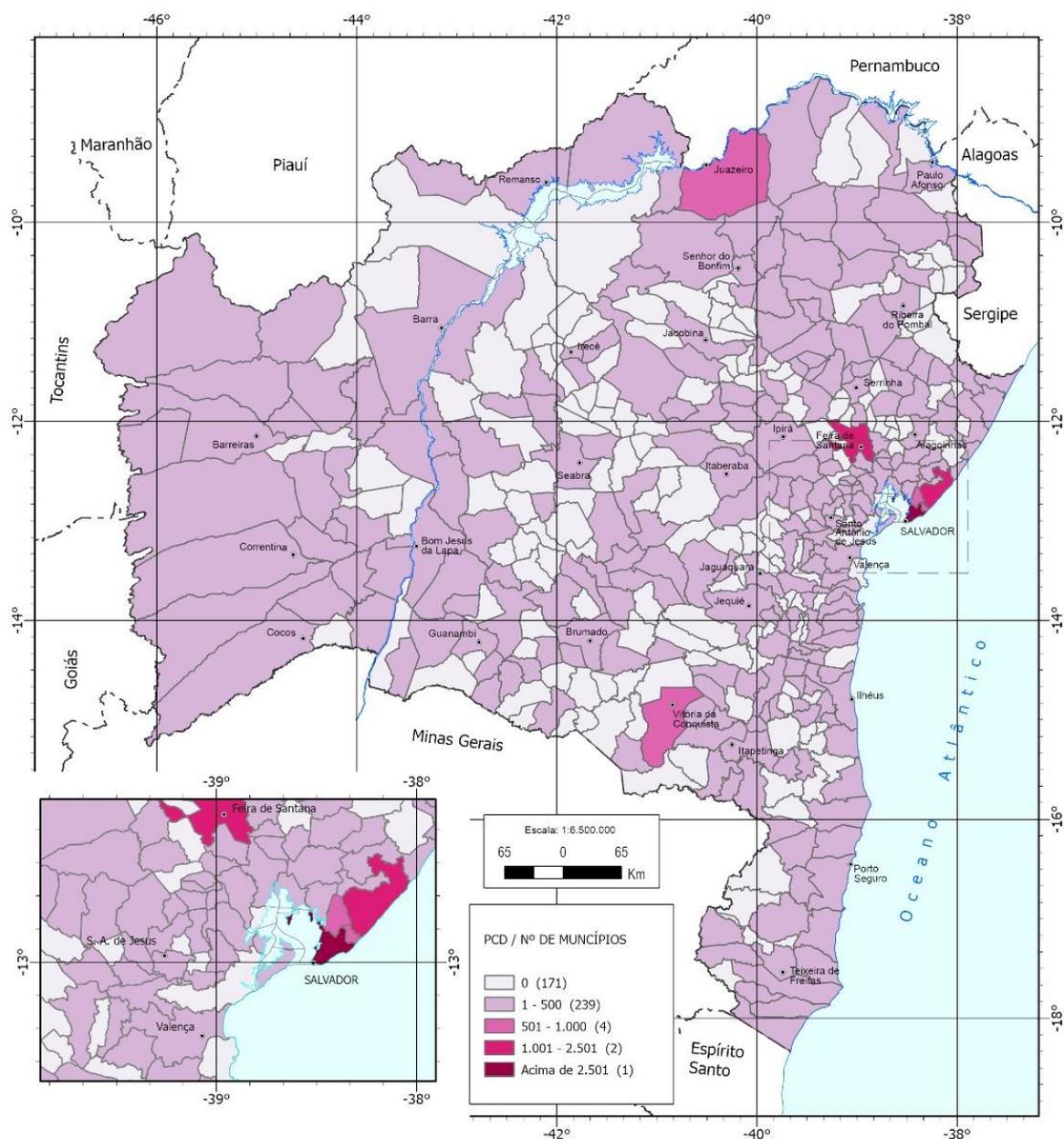
Constituiu objeto de análise desta pesquisa, a localização em nível espacial dos trabalhadores com deficiência no estado da Bahia no ano de 2010 e 2020, considerando o quantitativo por município. Os mapas possibilitaram um melhor entendimento sobre o tema, quando relacionados ao desenvolvimento econômico, por meio de uma aproximação com as áreas estanke de desenvolvimento econômico no estado da Bahia.

Os Mapas 1 e 2 apresentam a localização espacial dos trabalhadores com deficiência nos anos 2010 e 2020, respectivamente.

Mapa 1 - Distribuição espacial dos trabalhadores com deficiência por município (2010)



Mapa 2 - Distribuição espacial de trabalhadores com deficiência por município (2020)



Comparando os Mapas 1 e 2, é possível visualizar que em 2020, houve uma mudança no estoque de emprego para PCD's em relação a 2010, absorvendo municípios que em 2010 apresentavam baixo estoque de empregos de PCD's. São eles: Feira de Santana, Vitória da Conquista e Juazeiro, como maiores estoques de trabalhadores com deficiência. Destaca-se, em ambos os anos estudados, Salvador, como município com maior estoque de emprego formal de PCD's.

Além disso, os municípios em que não foram registradas PCD's com vínculo formal de emprego sofreram leve diminuição, de 185 em 2010, para 171 em 2020.

5.2.3 Distribuição do estoque formal de emprego para PCD's segundo os indicadores

A seguir apresentam-se os dados relacionados aos trabalhadores com deficiência segundo os indicadores selecionados listados nessa ordem: tipo de deficiência, gênero e faixa etária, nível de instrução, remuneração e tipo de vínculo.

5.2.3.1 Tipo de deficiência

A Tabela 7 apresenta a distribuição absoluta e relativa do estoque de emprego formal segundo o tipo de deficiência do trabalhador.

Tabela 7 - Distribuição do estoque de emprego formal por tipo de deficiência (2010-2020)

Tipo de Deficiência	Ano		Absoluta	Variação	
	2010	2020		Relativa	Média Anual
Bahia	11.518	20.525	9.007	43,9%	4,4%
Física	6.495	9.464	2.969	31,4%	3,1%
Auditiva	2.498	3.942	1.444	36,6%	3,7%
Visual	593	3.276	2.683	81,9%	8,2%
Mental	345	1.240	895	72,2%	7,2%
Múltipla	117	304	187	61,5%	6,2%
Reabilitado	1.470	2.299	829	36,1%	3,6%

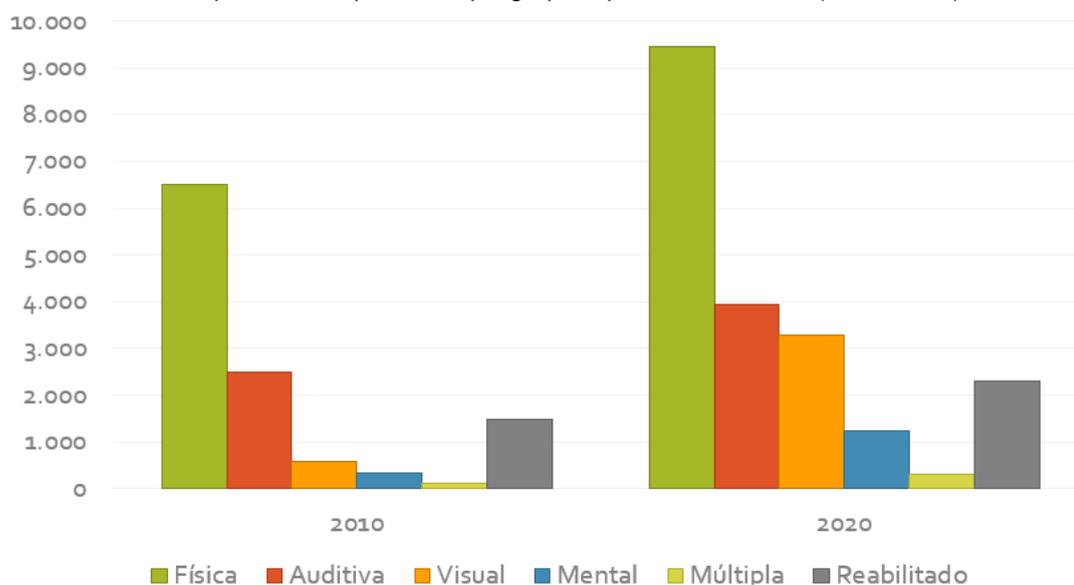
Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

A Tabela 7 utiliza a classificação da deficiência adotada segundo o Decreto nº 5.296/2004, que classifica a deficiência em: física, auditiva, visual, mental e múltipla. Os reabilitados não estão inseridos no referido Decreto, porém a RAIS equipara as pessoas que estavam afastadas de seus empregos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) a PCD's para efeitos de preenchimento de vagas no sistema de cotas das empresas.

Com base na Tabela 7, construiu-se o Gráfico 10, para uma melhor visualização dos dados.

Gráfico 10 - Estoque de estoque de emprego por tipo de deficiência (2010-2020)



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

Assim, observa-se que houve um aumento considerável na quantidade de estoque de emprego formal disponível a todos os tipos de deficiência, sendo notável a evolução do estoque em relação à deficiência visual, seguindo-se da deficiência mental e da deficiência múltipla.

5.2.3.2 Gênero e faixa etária

A Tabela 8 identifica o cruzamento de dois indicadores: idade e faixa etária. Tem-se então, a distribuição absoluta e relativa do estoque formal de trabalhadores com deficiência, segundo os indicadores supramencionados.

Tabela 8 - Estoque de emprego formal de PCD's segundo o gênero e a faixa etária (2010-2020)

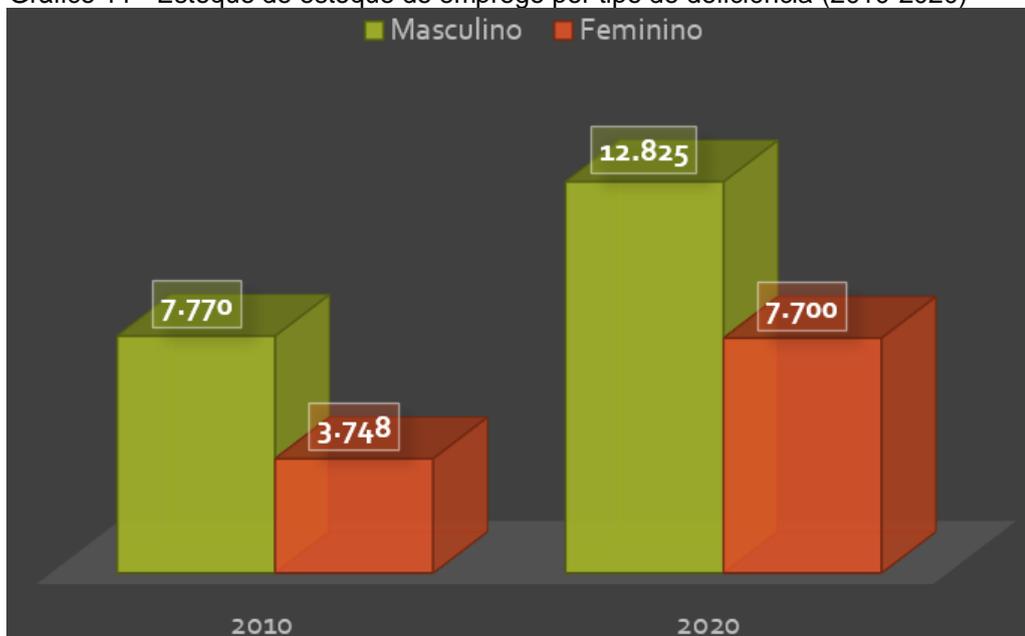
Faixa Etária	2010			2020		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Bahia	7.770	3.748	11.518	12.825	7.700	20.525
De 10 a 14 anos	1	0	1	0	0	0
De 15 a 17 anos	4	5	9	3	5	8
De 18 a 24 anos	962	503	1.465	911	519	1.430
De 25 a 29 anos	1.251	657	1.908	1.379	831	2.210
De 30 a 39 anos	2.646	1.361	4.007	3.828	2.379	6.207
De 40 a 49 anos	1.770	857	2.627	3.850	2.451	6.301
De 50 a 59 anos	1.088	350	1.438	2.631	1.429	4.060
60 anos ou mais	48	15	63	223	86	309

Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

Várias apurações podem ser extraídas da Tabela 8. A primeira delas, é em relação ao gênero, constatando uma elevação considerável, tanto de trabalhadoras como de trabalhadores com deficiência. Assim, construiu-se o Gráfico 11.

Gráfico 11 - Estoque de estoque de emprego por tipo de deficiência (2010-2020)



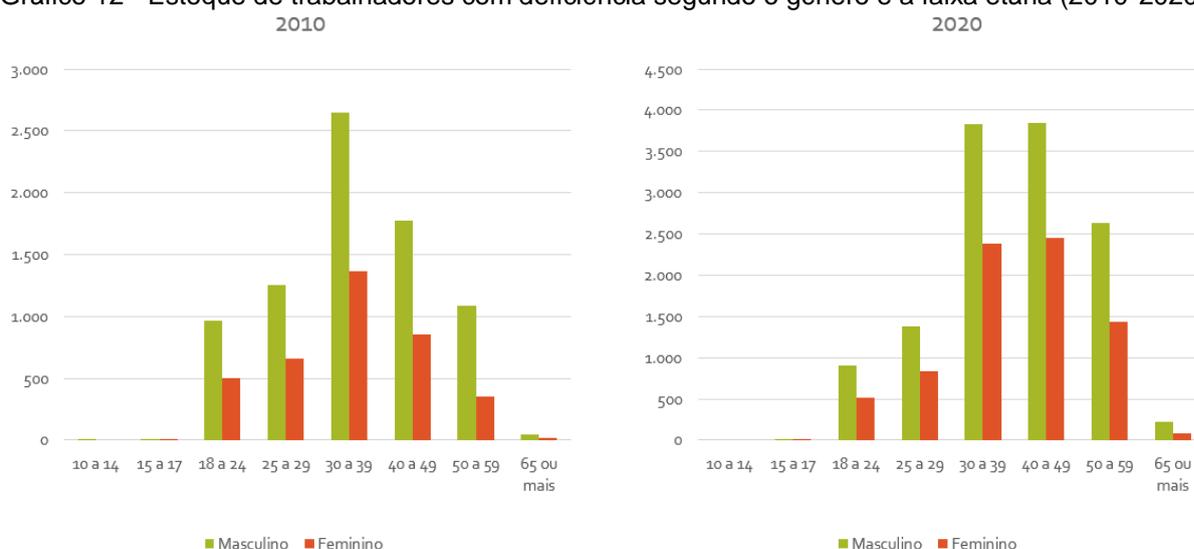
Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

De acordo com o Gráfico acima, comparando-se os dados de 2010 e 2020, verifica-se um aumento exponencial de trabalhadores de ambos os gêneros.

A Tabela 8 também aponta para a elevação no estoque de emprego formal em todas as faixas etárias, exceto nas de 15 a 17 anos e de 18 a 24 anos, em relação ao sexo masculino, como pode ser demonstrado através do Gráfico 12.

Gráfico 12 - Estoque de trabalhadores com deficiência segundo o gênero e a faixa etária (2010-2020)



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

Verifica-se na Tabela 8, que no ano de 2010, havia uma criança com deficiência do sexo masculino empregada, situação esta, vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Em relação à faixa etária de 15 a 17 anos, que compreende a faixa etária que corresponde ao grupo de menor aprendiz, observa-se que se manteve quase inerte quando comparados os anos de 2010 e 2020, havendo diminuição de 1 emprego do sexo masculino no ano de 2020.

A faixa etária de 18 a 24 anos, também apresentou uma diminuição do estoque direcionado ao público masculino, caindo de 962 para 911 e um leve aumento do estoque feminino, subindo de 503 para 519.

Já a partir dos 25 anos, é notório o aumento do estoque de emprego, para ambos os sexos, considerando expressivo o estoque na faixa etária de 30 a 39 anos. Além disso, percebe-se um substancial aumento no estoque de emprego em relação à população com idade mais avançada quando comparados os anos de 2010 e 2020, havendo significativa ascensão no estoque de emprego formal a partir dos 50 anos, principalmente em relação ao gênero feminino, conforme pode ser demonstrado no Gráfico 12.

5.2.3.3 Nível de instrução

Neste tópico, demonstra-se o estoque de trabalhadores com deficiência segundo o nível de instrução, classificado de acordo com a RAIS em: (1) Analfabeto: não sabe ler e escrever; (2) Fundamental I incompleto: compreendendo aqueles que cursam ou cursaram séries a partir do 1º ano, mas não concluíram o 5º ano; (3) Fundamental I completo: aqueles que concluíram o 5º ano; (4) Fundamental II incompleto: compreendendo aqueles cursam ou cursaram séries a partir do 6º ano, mas não concluíram o 9º ano; (5) Fundamental II completo: aqueles que concluíram o 9º ano; (6) Médio incompleto: compreendendo aqueles que cursam ou cursaram séries a partir do 1º ano do nível médio, mas não concluíram o 3º ano; (7) Médio completo: aqueles que concluíram o 3º ano do nível médio; (8) Superior incompleto: aqueles que cursam ou cursaram algum Curso em Instituição de Ensino Superior, porém não concluíram; (9) Superior completo: aqueles que concluíram algum curso em Instituição de Ensino Superior; (10) Mestrado e Doutorado: aqueles que concluíram pós graduação *stricto sensu* em Instituição de Ensino Superior a nível de Mestrado e Doutorado, respectivamente.

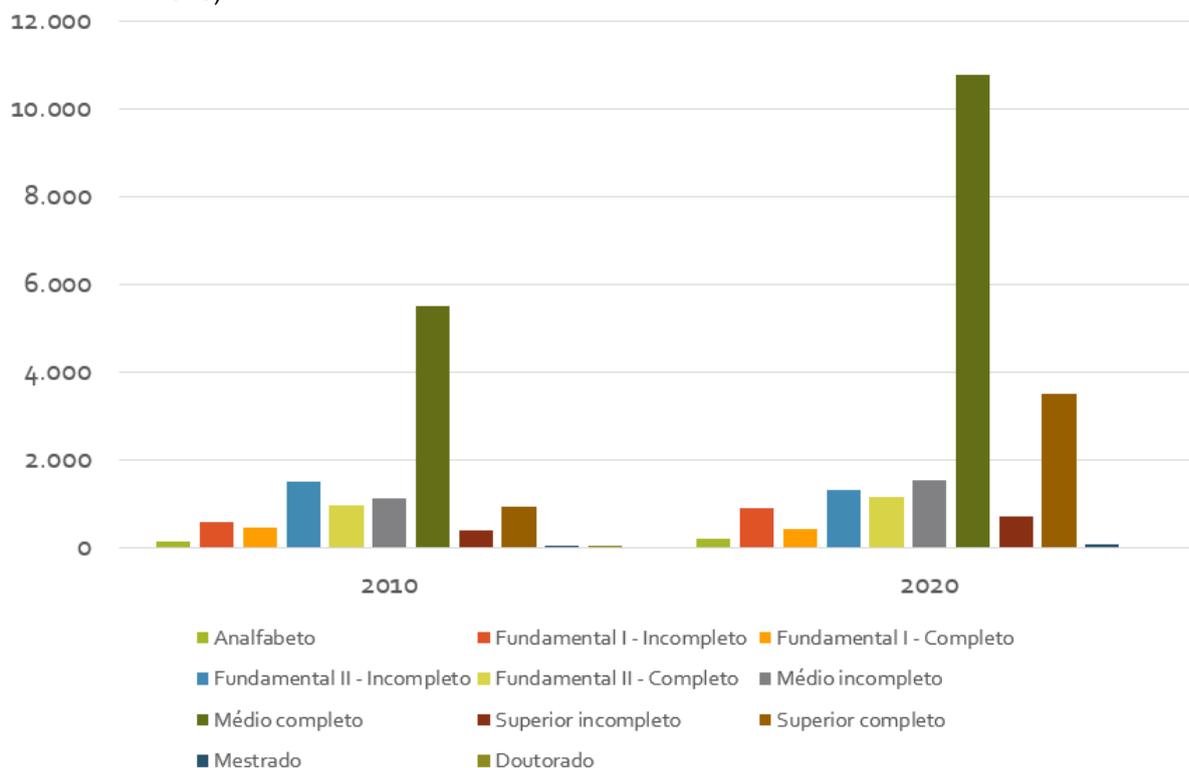
Tabela 9 - Estoque de trabalhadores com deficiência segundo o nível de instrução (2010-2020)

Nível de Instrução	Ano		Variação		Média Anual
	2010	2020	Absoluta	Relativa	
Bahia	11.518	20.525	9.007	78,2%	7,8%
Analfabeto	119	179	60	50,4%	5,0%
Fundamental I - Incompleto	578	884	306	52,9%	5,3%
Fundamental I - Completo	450	429	-21	-4,7%	-0,5%
Fundamental II - Incompleto	1.481	1.293	-188	-12,7%	-1,3%
Fundamental II - Completo	938	1.135	197	21,0%	2,1%
Médio Incompleto	1.109	1.516	407	36,7%	3,7%
Médio Completo	5.494	10.777	5.283	96,2%	9,6%
Superior Incompleto	395	693	298	75,4%	7,5%
Superior Completo	934	3.509	2.575	275,7%	27,6%
Mestrado	18	77	59	327,8%	32,8%
Doutorado	2	33	31	1550,0%	155,0%

Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

Gráfico 13 - Estoque de emprego de trabalhadores com deficiência segundo o nível de instrução (2010-2020)



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

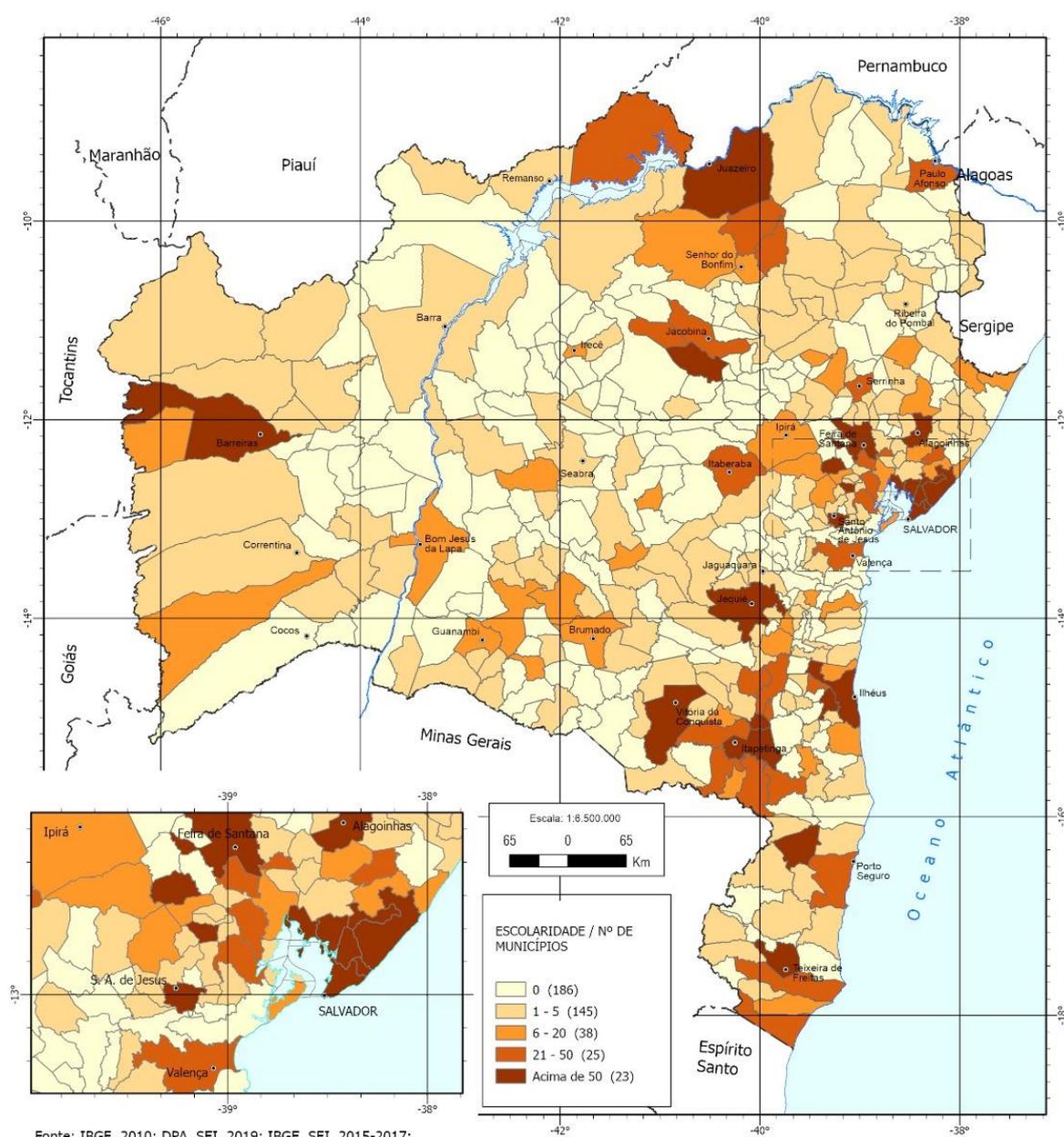
Na Tabela 9 fica evidente em termos comparativos, em relação aos anos de 2010 e 2020, que os estoques de emprego com os níveis mais elevados de ensino, como o superior completo, mestrado e doutorado, aumentou consideravelmente. Verifica-se que o perfil da população com deficiência com ensino médio completo, ascendeu quase em 100%. Por sua vez, o estoque de emprego formal de PCD's com ensino superior completo aumentou em proporção superior a 250%, bem como também aumentou o estoque de emprego de PCD's com mestrado e doutorado, em proporções substanciais, especialmente este último, que em 2010 tinha representação simbólica de 2, aumentando para 33 em 2020.

Embora estes últimos números, em relação a mestrado e doutorado, possam ser considerados exponenciais em termos comparativos aos anos mencionados nesta pesquisa (2010 e 2020), observa-se que o nível de trabalhadores com deficiência com altos graus de instrução no estado da Bahia ainda é pequeno quando comparado por exemplo, às PCD's com nível médio completo.

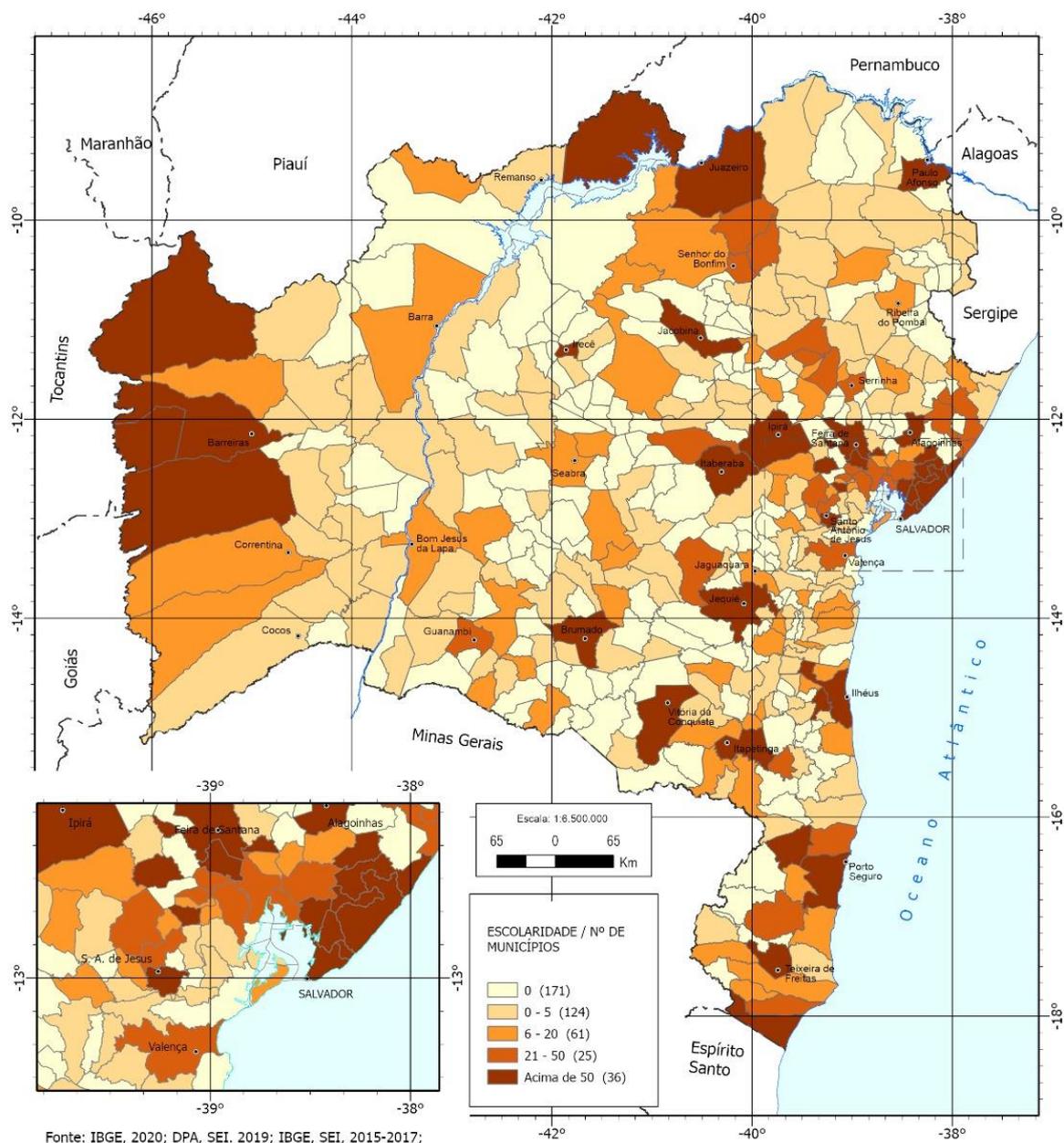
Os Mapas 3 e 4 referem-se ao nível de instrução de trabalhadores com deficiência, de acordo com sua distribuição espacial por município no estado da Bahia.

Os tons mais escuros representam os municípios que os trabalhadores com deficiência tem maior níveis de instrução, enquanto os tons mais claros representam os municípios com os menores níveis de instrução.

Mapa 3 - Distribuição geoespacial dos trabalhadores com deficiência segundo o nível de instrução (2010)



Mapa 4 - Distribuição geoespacial dos trabalhadores com deficiência segundo o nível de instrução (2020)



Os Mapas 3 e 4 evidenciam um aumento do estoque de trabalhadores com deficiência com maior nível de instrução em vários municípios. Em 2010, o estado contava com 23 municípios com estoque de trabalhadores com deficiência com maiores níveis de instrução e em 2020, esse número passou para 36 municípios. No Mapa 4, identificam-se por exemplo, Irecê, Brumado e Luís Eduardo Magalhães, que não constavam no Mapa 3, segundo esse referencial.

5.2.3.4 Remuneração

Este tópico apresenta o estoque de emprego de trabalhadores com deficiência segundo as faixas de remuneração média anual em reais, moeda nacional do estado brasileiro.

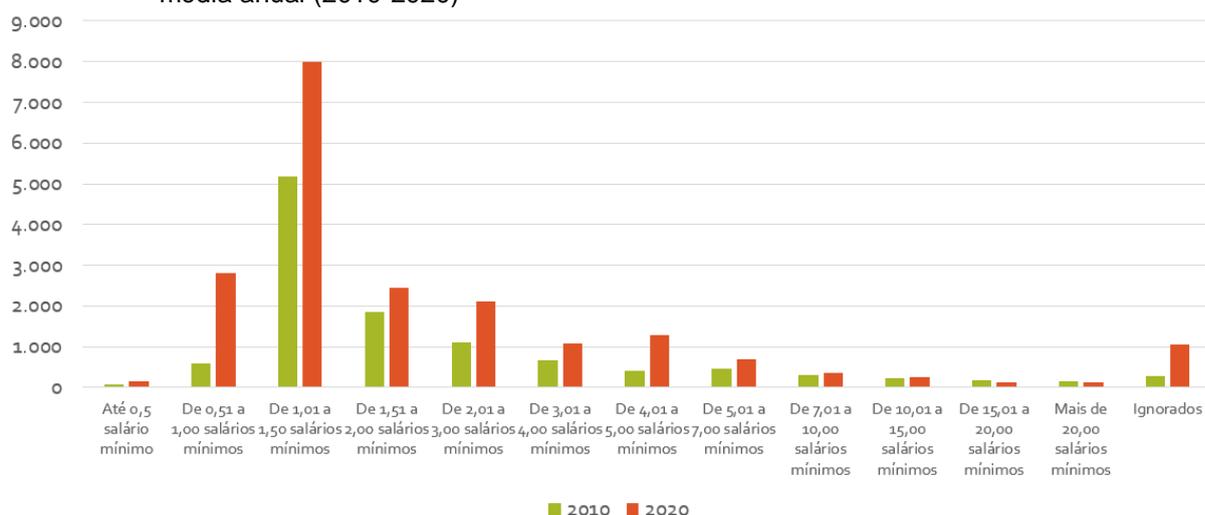
Tabela 10 - Estoque de emprego de trabalhadores com deficiência segundo as faixas de remuneração média anual, em reais (2010-2020)

Faixa de Remuneração	Ano		Variação		Média Anual
	2010	2020	Absoluta	Relativa	
Bahia	11.518	20.525	9.007	78,2%	7,8%
Até 0,5 salário mínimo	68	161	93	136,8%	13,7%
De 0,51 a 1 salários mínimos	603	2.807	2.204	365,5%	36,6%
De 1,01 a 1,50 salários mínimos	5.175	7.981	2.806	54,2%	5,4%
De 1,51 a 2 salários mínimos	1.849	2.457	608	32,9%	3,3%
De 2,01 a 3 salários mínimos	1.109	2.122	1.013	91,3%	9,1%
De 3,01 a 4 salários mínimos	678	1.077	399	58,8%	5,9%
De 4,01 a 5 salários mínimos	413	1.288	875	211,9%	21,2%
De 5,01 a 7 salários mínimos	470	705	235	50,0%	5,0%
De 7,01 a 10 salários mínimos	302	364	62	20,5%	2,1%
De 10,01 a 15 salários mínimos	232	248	16	6,9%	0,7%
De 15,01 a 20 salários mínimos	176	140	-36	-20,5%	-2,0%
Mais de 20 salários mínimos	150	120	-30	-20,0%	-2,0%
Ignorados	293	1.055	762	260,1%	26,0%

Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

Gráfico 14 - Estoque de emprego de trabalhadores com deficiência segundo a faixa de remuneração média anual (2010-2020)



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

Segundo a Tabela 10, o maior estoque de emprego formal para PCD's compreende a faixa de remuneração de 1,01 a 1,5 salários mínimos, seja no ano de 2010 ou 2020, sendo que no ano de 2020 o estoque de empregos que corresponde essa faixa de remuneração aumentou mais de 50%.

Observa-se que no ano de 2020, o estoque de emprego formal para os trabalhadores com deficiência que percebem remuneração na faixa de 0,5 a 1 salário mínimo aumentou consideravelmente em relação ao ano de 2010, notadamente na proporção de 365,5%. Ao passo que inversamente, houve uma diminuição do estoque de emprego formal para trabalhadores com deficiência nas faixas de remuneração acima de 10 salários mínimos.

5.2.3.5 Tamanho do estabelecimento

Este tópico apresenta o estoque de trabalhadores com deficiência distribuídos de acordo com o tamanho do estabelecimento. Inicialmente, importa destacar que a Tabela 11, a seguir apresentada, não segue os mesmos indicadores quanto ao percentual de trabalhadores com deficiência contratados, dispostos no art. 93 da Lei nº 8.213/1991. Desse modo, a análise da Tabela 11 não faz vinculação ao referido dispositivo, porém, permite algumas considerações respaldadas nessa Lei, que serão abordadas no Capítulo 6 referente a análises e discussões.

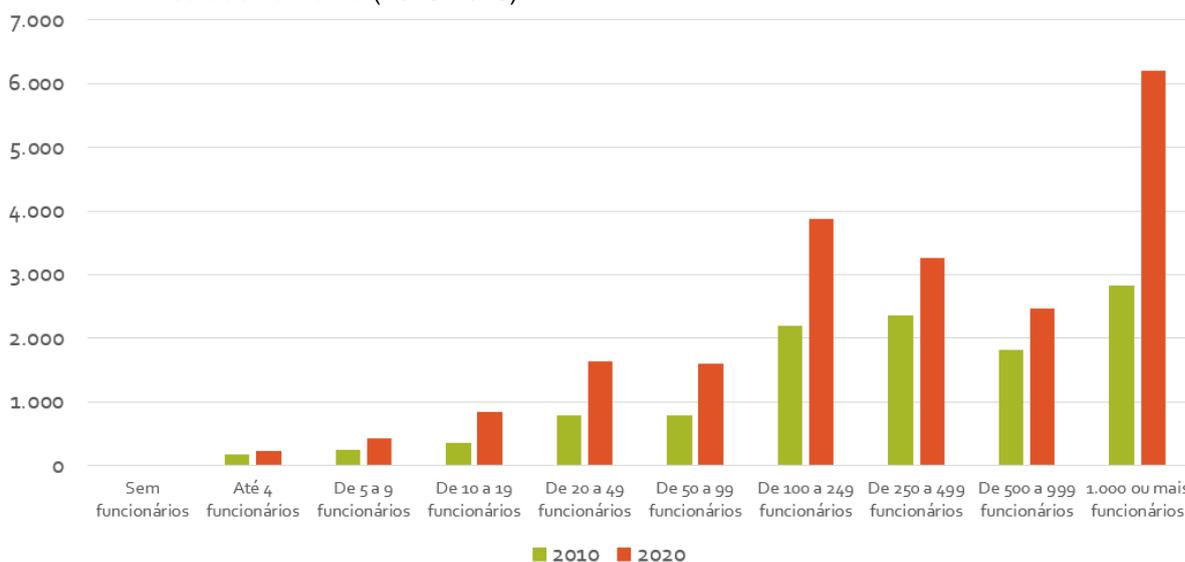
Tabela 11 - Estoque de trabalhadores com deficiência por tamanho do estabelecimento (2010-2020)

Tamanho do Estabelecimento	Ano		Variação		Média Anual
	2010	2020	Absoluta	Relativa	
Bahia	11.518	20.525	9.007	78,2%	7,8%
Até 4 funcionários	177	233	56	31,6%	3,2%
De 5 a 9 funcionários	237	430	193	81,4%	8,1%
De 10 a 19 funcionários	344	837	493	143,3%	14,3%
De 20 a 49 funcionários	782	1.641	859	109,8%	11,0%
De 50 a 99 funcionários	788	1.594	806	102,3%	10,2%
De 100 a 249 funcionários	2.198	3.866	1.668	75,9%	7,6%
De 250 a 499 funcionários	2.353	3.259	906	38,5%	3,9%
De 500 a 999 funcionários	1.809	2.464	655	36,2%	3,6%
1.000 ou mais funcionários	2.830	6.201	3.371	119,1%	11,9%

Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

Gráfico 15 - Estoque de emprego de trabalhadores com deficiência segundo o tamanho do estabelecimento (2010-2020)



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

De acordo com os dados da Tabela 11, transpostos no Gráfico 15, observa-se que há trabalhadores com deficiência empregados em empresas de todos os tamanhos, destacando a elevação nas empresas com tamanho de 10 a 19 funcionários, representando uma variação relativa de 143,3%, entre o ano de 2010 e o ano de 2020, observando-se que a Lei de Cotas não impõe obrigação a empresas desse porte.

Em segundo lugar, destacam-se as empresas com quantitativo a partir de 1000 funcionários, com variação relativa de 119,1%, seguindo a tendência geral de empregabilidade no estado da Bahia.

5.2.3.6 Tipo de vínculo

Este tópico apresenta o estoque de emprego formal de trabalhadores com deficiência segundo o vínculo de emprego. Nesse sentido, classificam-se da seguinte forma: (1) Celetista: trabalhador que tem vínculo empregatício regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); (2) Estatutário: trabalhador regido por um conjunto de normas ou regras que regem a relação funcional entre o servidor público e o Estado, tratando-se do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais, que é a lei 8.112/1990; (3) Avulso: trabalhador que presta serviço a várias empresas,

chamadas de tomadoras de serviço, não possuindo vínculo empregatício; (4) Temporário: trabalhadores contratados para trabalharem por um determinado período de tempo; (5) Aprendiz: trabalhador com idade entre 14 e 24 anos vinculado a um contrato de aprendizagem⁵⁴; e (6) Diretor: que exerce a função de direção dentro de uma empresa.

Assim, segue-se a Tabela 12, relacionada aos trabalhadores com deficiência.

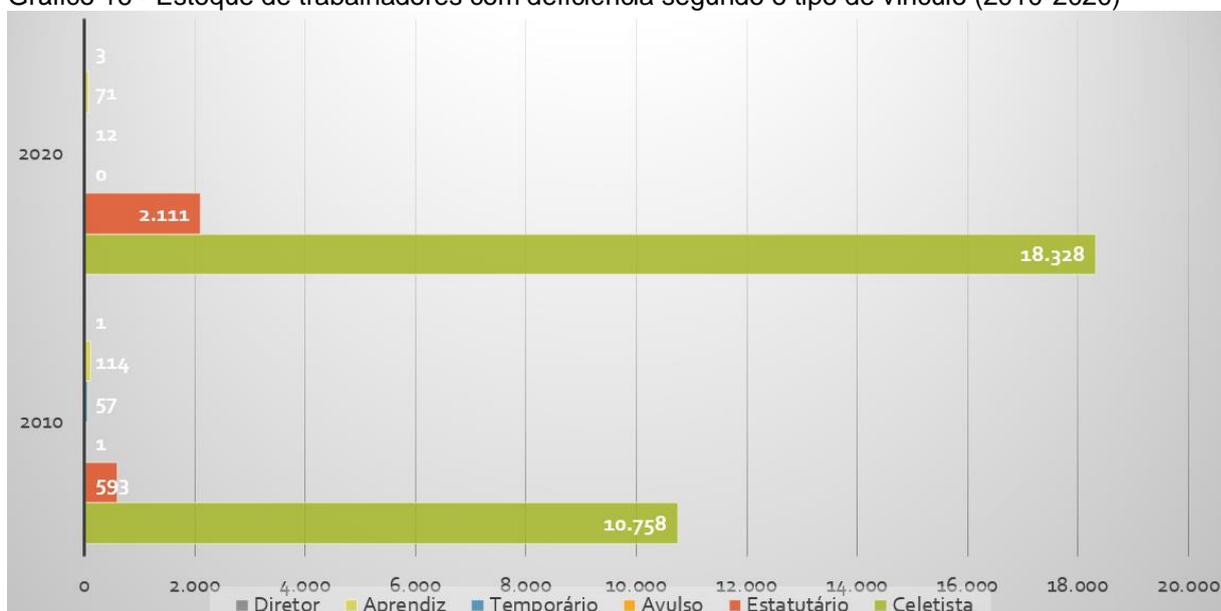
Tabela 12 - Estoque de emprego formal de trabalhadores com deficiência segundo o tipo de vínculo (2010-2020)

Tipo de Vínculo	Ano		Variação		Média Anual
	2010	2020	Absoluta	Relativa	
Bahia	11.518	20.525	9.007	78,2%	7,8%
Celetista	10.752	18.328	7.576	70,5%	7,0%
Estatutário	593	2.111	1.518	256,0%	25,6%
Avulso	1	0	-1	-100,0%	-10,0%
Temporário	57	12	-45	-78,9%	-7,9%
Aprendiz	114	71	-43	-37,7%	-3,8%
Diretor	1	3	2	200,0%	20,0%

Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

Gráfico 16 - Estoque de trabalhadores com deficiência segundo o tipo de vínculo (2010-2020)



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020).

Nota: Sistematização da autora desta dissertação (2022).

⁵⁴ Modalidade de trabalho foi regulamentada pela Lei nº 10.097/2000, a chamada Lei da Aprendizagem, que modificou a CLT.

Os dados da Tabela 12 transpostos no Gráfico 16 revelam que houve progressão no estoque de trabalhadores, tanto com vínculo celetista, quanto com vínculo estatutário, havendo um considerável aumento, em termos proporcionais, do estoque de emprego formal com vínculo estatutário, quando comparado o ano de 2010 e o ano de 2020, representando uma evolução de 256%. Apesar do aumento do estoque de PCD's com vínculo estatutário ser considerando alto, os números absolutos de PCD's com vínculo celetista ainda é maior, podendo ser melhor ilustrado através do Gráfico 16.

6 ANÁLISES DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo inicia, reportando-se à questão problema desta pesquisa: considerando a política de cotas para inclusão de PCD's no mercado de trabalho formal no estado da Bahia, no ano de 2010 e 2020, houve evolução do estoque de emprego formal destinado a essa população nesse recorte temporal? E quais os principais aspectos socioeconômicos evidenciados?

Nesta primeira análise, procura-se encontrar o suporte necessário para responder as duas primeiras questões previamente estabelecidas (Figura 1) nos procedimentos metodológicos.

Assim, com base nos resultados mostrados no Capítulo 5, considera-se evidente que a política de cotas para o acesso ao mercado de trabalho no estado da Bahia, sofreu uma evolução notável em relação aos anos pesquisados. A população com deficiência quase dobrou quando comparados 2010 e 2020. Isso demonstra, que apesar de não atingir o coeficiente legal, o mercado se demonstrou mais aberto à contratação de PCD's, ainda que seja para cumprir o imperativo da lei, de forma que as cotas demonstraram ser um instrumento indispensável para resolver um problema entendido como coletivamente relevante (SECCHI, 2013) – a inclusão das PCD's no mercado formal de trabalho.

Verificou-se ainda, as diferenças em nível territorial sobre a disposição geográfica das PCD's no estado da Bahia. No ano de 2010, a concentração de PCD's se localizava na capital, Salvador, conforme pode se verificar no Mapa 1. Em 2020, esse cenário sofreu mudanças, expandindo a distribuição para cidades como Feira de Santana, Vitória da Conquista e Juazeiro. Isso reflete a importância das empresas de grande porte para colaborar com a empregabilidade do grupo objeto desta pesquisa, já que as referidas empresas localizam-se em sua maioria, nas cidades de médio e grande porte. Nesse caso, é importante frisar as considerações apontadas pela SEI (2003), sobre o desenvolvimento das cidades que se encontram ancoradas em rodovias de interligação ao centro sul, como é o caso de Vitória da Conquista e Feira de Santana.

Desse modo, tais cidades-regiões são fundamentais para a inclusão das PCD's no mercado de trabalho formal, além de, oferecerem melhores condições de vida, devido ao seu aparato urbano, implicando em melhor acessibilidade, educação e serviços de saúde.

O aumento comparativo na empregabilidade das PCD's representa um avanço na conquista do efetivo direito ao trabalho para esse público, fato que pode ser demonstrado pelo aumento da empregabilidade no lapso temporal de 10 (dez) anos, o que permite levantar algumas hipóteses, que demandam novas pesquisas, que visem complementar este trabalho ou agregar a ele novas áreas de pesquisa, possibilitando assim, encontrar um acervo de material qualitativo acerca dos efeitos da implementação da política pública das cotas, como: o real poder de coação da lei de cotas às empresas, seus limites e efeitos práticos; a conscientização das empresas no tratamento da diversidade como elemento de inovação; o investimento em TA nas empresas, possibilitando que as PCD's desenvolvam seu trabalho de forma digna; nível de RSE e a influência da urbanização e industrialização para o determinante de maior índice de empregabilidade nas cidades de grande e médio porte.

Em uma perspectiva mais ampla, passa-se a avaliar a política em questão, segundo os indicadores socioeconômicos escolhidos, pelo que se buscarão responder as três últimas perguntas da Figura 1. Passando então à análise do indicador tipo de deficiência, destacando que a empregabilidade aumentou no que se refere a todos os tipos, mas merece destaque o aumento no percentual de PCD's visual, física e mental.

Em relação às deficiências física e visual, um elemento que pode ter favorecido esse processo, é a melhor estruturação das cidades em relação à acessibilidade urbana. A Lei nº 10.098/2010, art. 2º, I e a Lei nº 13.146/2015, art. 3º, definem acessibilidade como:

possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. (BRASIL, 2010, 2015).

A LBI reconhece em seu art. 53, que acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social (BRASIL, 2015).

Tem-se, portanto, que acessibilidade é condição essencial para que as PCD's exerçam suas atividades de forma independente, o que possui relação direta com autonomia e desenvolvimento humano. Nesse contexto, revela-se que além das

referidas legislações, começou a vigorar no Brasil a Lei nº 12.587/2012⁵⁵, que instituiu a Política Nacional de Mobilidade e criou o Sistema Nacional de Mobilidade Urbana, que visa organizar os modos de transporte, a infraestrutura e os serviços que garantam o deslocamento de pessoas e cargas nos territórios dos municípios, demandando que estes elaborem seu Plano Municipal de Mobilidade Urbana.

Revela-se que essa legislação também deu uma atenção específica à acessibilidade e equidade entre as pessoas. Considera-se que a acessibilidade passou a figurar no cenário jurídico brasileiro como matéria de direitos humanos, sendo assim, comum a todas as pessoas. Nessa conjuntura, as legislações brasileiras procuraram absorver o princípio da igualdade, de forma que as estruturas urbanas pudessem contemplar a todas as pessoas sem exceção, tratando a acessibilidade urbana como direito fundamental da PCD, elencado no art. 24, IV, da Lei nº 12.587/2012⁵⁶.

Permite-se considerar, de acordo com as legislações supracitadas, que as grandes cidades passaram por uma reestruturação arquitetônica para facilitar e/ou tornar possível a locomoção e acesso das PCD's em ambientes públicos, adotando algumas medidas como: (1) acessibilidade urbana para PCD física: rampas de acesso e elevadores em diversos locais públicos, plataformas elevatórias em ônibus urbano etc; (2) acessibilidade urbana para PCD visual: piso tátil direcional, semáforos com dispositivos sonoros etc.

Embora tenham se passado mais de dez anos da promulgação da Lei de Acessibilidade e da Lei de Mobilidade Urbana, e as cidades de médio e grande porte não tenham se adaptado em nível ideal, pode se considerar que são essas cidades que oferecem o mínimo de acessibilidade às PCD's, especialmente quando vinculada ao aumento proporcional da empregabilidade das PCD's visual e física, embora tais considerações se limitem às correlações entre o aumento da empregabilidade de

⁵⁵ Dispõe o art. 5º da Lei nº 12.578/2012: A Política Nacional de Mobilidade Urbana está fundamentada nos seguintes princípios: I - acessibilidade universal; II- desenvolvimento sustentável das cidades, nas dimensões socioeconômicas e ambientais; III - equidade no acesso dos cidadãos ao transporte público coletivo; IV - eficiência, eficácia e efetividade na prestação dos serviços de transporte urbano; V- gestão democrática e controle social do planejamento e avaliação da Política Nacional de Mobilidade Urbana; VI - segurança nos deslocamentos das pessoas; VII - justa distribuição dos benefícios e ônus decorrentes do uso dos diferentes modos e serviços; VIII - equidade no uso do espaço público de circulação, vias e logradouros; IX - eficiência, eficácia e efetividade na circulação urbana.

⁵⁶ Dispõe o Art. art. 24, IV, da Lei nº 12.587/2012: O Plano de Mobilidade Urbana é o instrumento de efetivação da Política Nacional de Mobilidade Urbana e deverá contemplar os princípios, os objetivos e as diretrizes desta Lei, bem como: IV - a acessibilidade para pessoas com deficiência e restrição de mobilidade.

PCD's visual e física e o campo legal de acessibilidade, posto que não é objetivo desta pesquisa, porém cabe fazer essa aproximação e permite o engajamento a novas pesquisas empíricas em relação ao assunto.

De outro modo, ainda em relação ao aumento do índice de empregabilidade de trabalhadores com deficiência visual, abre-se discussão sobre a acessibilidade tecnológica, campo da TA, que podem permitir condições de trabalho satisfatórias às PCD's. Esse acesso à tecnologia pode se dar por meio de leitores de tela, lupas, impressoras em braile etc. Essas considerações demandam outras pesquisas posteriores que possam realizar um aprofundamento com maior propriedade sobre os apontamentos.

Quanto ao aumento da empregabilidade relacionado às pessoas com deficiência mental, pode ser presumido ao fato de que alguns transtornos mentais passaram a ser considerados como deficiência psicossocial⁵⁷, a exemplo de quadros psicóticos, que inclui a esquizofrenia; transtorno global do desenvolvimento (TGD) e Transtornos do Espectro Autista (TEA), dentre outros, que não devem ser confundidos com deficiência intelectual. Isso se deve porque o Brasil, por meio do Decreto nº 6.949/09 ratificou a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU, 2006), o que inclui colocar na pauta as pessoas com deficiência psicossocial, quando então, estas passaram também a ser consideradas PCD's. Ademais, a Lei nº 12.764/2012 também regula o assunto, em relação às pessoas com TEA, conforme dispõe o art. 1º, § 2º: “A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais”.

Sobre a inclusão da pessoa com deficiência intelectual, Castro (2022) argumenta que a falta de compreensão e conhecimento da sociedade limita a participação da pessoa com deficiência intelectual na vida comunitária, devido a comunidade não reconhecer suas habilidades, tanto para o desenvolvimento acadêmico quanto laboral. Essa situação é reflexo de um contexto histórico que ainda não superou a concepção do corponormatividade, devendo a sociedade se esforçar para a ressignificação desse paradigma.

A inclusão da pessoa com deficiência mental no contexto laboral é um tema ainda pouco explorado, porém relevante. Assim, os pressupostos levantados

⁵⁷ O termo “deficiência psicossocial” é utilizado pela ONU na Convenção dos Direitos das Pessoas com deficiência em todo o documento ao comentar sobre os impedimentos de natureza mental, ou seja, relativa à saúde mental.

necessitam de pesquisas aprofundadas, pois o campo de pesquisa social empírica relacionada ao trabalho da PCD mental ainda é bastante limitado.

Ademais, conforme identifica-se na Tabela 7, apesar de haver um aumento no estoque de emprego formal dos trabalhadores com deficiência múltipla, estes são os que apresentam a menor taxa de ocupação, subindo de 117 em 2010, para 304 em 2020. Isso pode ser explicado devido ao maior grau de limitações a que esses trabalhadores possam ser acometidos.

Com base nos dados apresentados revela-se que a inclusão das PCD's no mercado formal de trabalho, respeitando suas necessidades e limitações, implicam em novas formas de se pensar e conduzir o trabalho. Algumas delas, já iniciam seus primeiros passos, a exemplo do teletrabalho, modelo regulamentado no Brasil por meio da Lei nº 14.442/2022⁵⁸, e que preconiza a prioridade desse tipo de trabalho à PCD com deficiência, uma vez que diminui os entraves decorrentes das barreiras urbanas e arquitetônicas, podendo ser um fator de ganho de qualidade de vida.

O emprego apoiado (EA) é um modelo que surge como proposta de PP para facilitar o processo de inclusão. Assim é definido:

Conjunto de ações de assessoria, orientação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por preparadores laborais e profissionais especializados, que tem por objetivo conseguir que a pessoa com deficiência encontre e mantenha um emprego remunerado em empresas do mercado formal de trabalho, nas mesmas condições que o resto dos trabalhadores que desempenham funções equivalentes. (EUSE, 2005).

Garcia (2018) argumenta que há dois motivos fundamentais para que o Brasil possa aderir ao emprego apoiado: (1) amparo na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), documento ratificado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, constituindo assim, uma obrigação para os poderes públicos; e (2) pela falta de acesso das PCD's a serviços no âmbito privado por falta de recursos econômicos⁵⁹.

O trabalho apoiado consubstancia-se em uma das formas de romper com a ideia de pessoa inapta, ele busca por meio do levantamento de habilidades, que é

⁵⁸ Dispõe a **Lei nº 14.442/2022: Art. 75-B**: Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo; **Art. 75-F**: Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

⁵⁹ Sobre o poder econômico, o Gráfico 14 revela que o maior percentual de trabalhadores com deficiência possui remuneração média em reais, no valor de até 1 salário e meio (BRASIL, 2022).

realizado mediante entrevistas e observações com o usuário de EA, seus familiares e outras pessoas significativas em sua história, focar nas potencialidades, habilidades, conhecimentos, aptidões e talentos da PCD (GARCIA, 2018), configurando uma real possibilidade de emprego aos diversos tipos e graus de deficiência existentes. Podendo ser considerada ainda, uma política multisetorial, uma vez que procura reunir informações dos mais distintos grupos a que o usuário esteja inserido, para encontrar um meio para desenvolver um trabalho digno, aumentando com isso, a retenção desse grupo no trabalho.

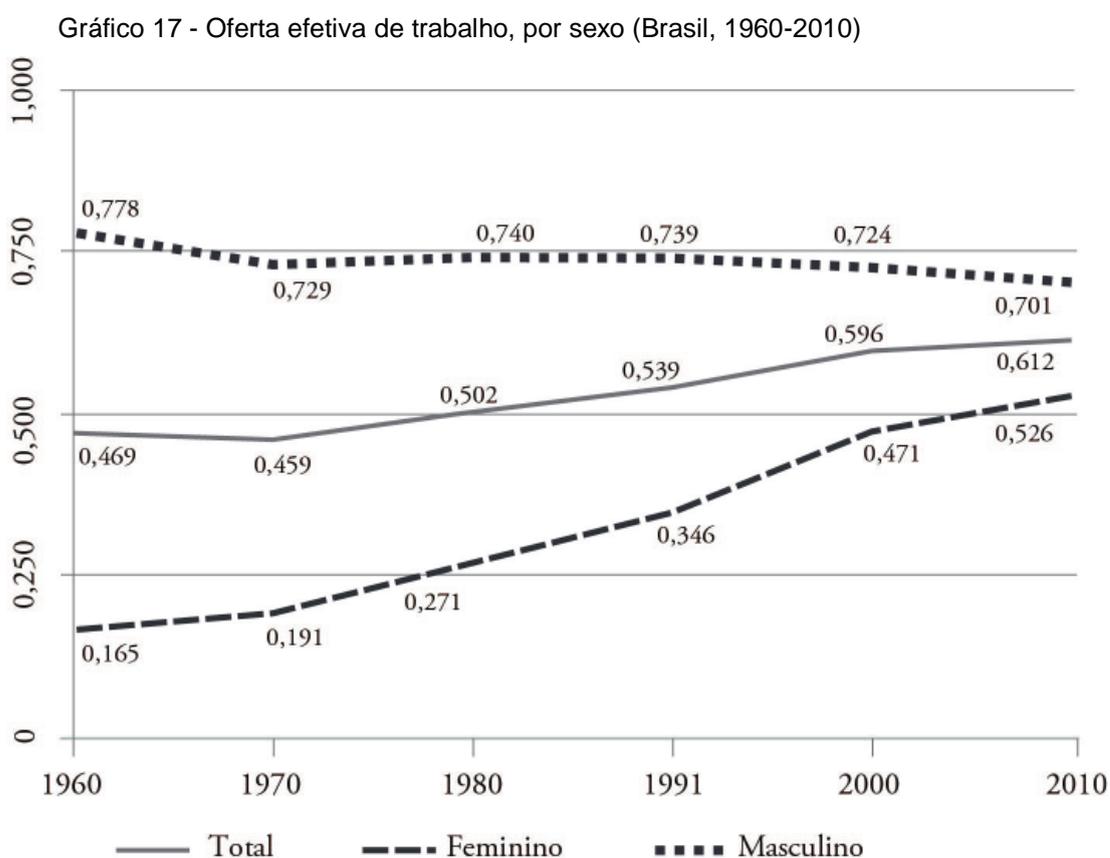
Passando a analisar os indicadores cruzados na Tabela 8, gênero e faixa etária, implica relacionar a evolução do estoque de emprego em idades mais avançadas e ao gênero feminino, a questões sobre envelhecimento saudável e empoderamento feminino.

O aumento da empregabilidade em PCD's com idade mais avançada, cumpre destacar que o envelhecimento saudável não é resultado apenas da ausência de doenças, mas também da manutenção das condições de autonomia e de funcionalidade, o que prediz um bom nível de bem-estar (OMS, 2005). Assim, quando se relaciona envelhecimento saudável a pessoa com deficiência, deve-se destacar a imprescindibilidade das políticas de saúde, como forma de proporcionar autonomia e vida independente a esse público.

Em relação às faixas etárias até 24 anos, cumpre destacar que não apresentaram evolução, havendo, inclusive, um retrocesso na faixa etária de 18 a 24 anos do sexo masculino. Nesse contexto, salienta-se sobre a falta de incentivo à política de aprendiz PCD, que segundo estabelece a lei trabalhista, o contrato de aprendiz engloba pessoas que tenham de 16 a 24 anos, estando vinculado ao ensino e remunerado por hora de trabalho, mas no caso das PCD's, não há limitação de idade, demonstrando a importância da educação vinculada ao trabalho para essas pessoas no cenário legal, ficando evidente o sobredireito em matéria da ação afirmativa do direito ao trabalho dessas pessoas.

Evidencia-se na Tabela 8 um aumento do estoque de trabalhadoras com deficiência a partir dos 25 anos de idade, o que revela uma nova dinâmica de pensar as relações de trabalho baseadas em gênero no contexto brasileiro, sendo importante frisar que só recentemente a mulher passou a ter seus direitos juridicamente garantidos, em relação de igualdade com os homens. Ainda assim, a igualdade jurídica não reverbera diretamente no cenário social.

O Gráfico 11 comprova a desigualdade de gênero no mundo do trabalho, também em relação às PCD's, seguindo a tendência do cenário geral, em que as mulheres se encontram em posição de desvantagem. No entanto, essa realidade vem se modificando, devido a célere mercantilização do trabalho das mulheres, como demonstra a pesquisa de Guimarães, Brito e Barone (2016) em que apresenta a evolução do trabalho feminino entre os anos de 1960 a 2010, tendo por referência os dados dos Censos no Brasil.



Fonte: Guimarães, Brito e Barone (2016, p. 19).

O Gráfico 17 apresenta a evolução da oferta de trabalho para o sexo feminino no Brasil, principalmente a partir de 1970, o que não implica na superação da divisão sexual do trabalho e das desigualdades de gênero, uma vez que as mulheres continuam a ocupar trabalhos com altas taxas de informalidade, em condições precárias e instáveis (ARAÚJO, 2012).

Sobre a desigualdade de gênero, Hirata (2004) expõe como fatores determinantes: (1) social, no trabalho em decorrência da gravidez; (2) cultural, devido ao histórico de violência contra a mulher; (3) política, segundo a qual a mulher ainda

tem pouca representatividade e ocupação dos cargos; e (4) jurídica, já que só recentemente a mulher passou a ter capacidade jurídica plena para gerir seus direitos e interesses. Esses fatores resultam na comprovação de precarização, vulnerabilização e violência de gênero no trabalho, revelando a urgência de políticas públicas que possibilitem a inclusão feminina no mercado de trabalho.

É importante também discutir a questão da desigualdade de gênero no contexto educacional. Apesar das pesquisas apontarem para o melhor desempenho escolar das mulheres em relação aos homens em quase todos os países industrializados, a situação de inferioridade destas no mercado de trabalho, ainda permanece, trazendo reflexões sobre questões como justiça e ética, conhecimento e ação política, dentre outras (HIRATA, 2018).

Sobre as reflexões correlatas entre gênero, trabalho e educação, é importante considerar o processo histórico de desigualdade imposto às mulheres, dado o cenário cultural, jurídico e político. Louro (1997) expõe a realidade socioeconômica de mulheres em situação econômica de vulnerabilidade.

As práticas destinadas às mulheres, por conseguinte, faziam com que fosse mantido um papel de inferioridade. No entanto, não se pode esquecer que, de um modo geral, as meninas das camadas populares estavam, desde muito cedo, envolvidas nas tarefas domésticas, no trabalho da roça, no cuidado dos irmãos menores, e que essas atribuições tinham prioridades sobre qualquer forma de educação escolarizada para elas. (LOURO, 1997, p. 2).

Assim, o autor revela que o acesso à educação não se deu de forma equânime entre homens e mulheres, sendo fundamental nesse cenário a política de educação de jovens e adultos (EJA), que tomou grande propulsão a partir da Lei nº 9.394/1996 Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), propiciando às educandas o acesso e a continuidade de seus estudos.

Neste caso, especial atenção à multivulnerabilidade elencada neste tópico: a *mulher com deficiência idosa*. Muitas vezes avançando para um cenário mais agravante em relação à desigualdade, quando somado o indicador “cor/raça”, principalmente no estado da Bahia, onde 81,1% da população considera-se preta ou parda (IBGE, 2018).

Uma possível explicação sobre o aumento dos níveis de instrução das PCD's nos anos mencionados, pode ser em decorrência do alargamento da legislação educacional destinada a esse público. Nesse sentido, vale resgatar em termos cronológicos, que o direito das crianças com deficiência ao acesso à escola regular

foi amplamente discutido na Declaração de Salamanca, firmada durante a Conferência Mundial de Educação Especial, realizada pela ONU em 1994, sendo ratificada pelo Brasil através da Lei nº 9.394/96, também conhecida como LDBEN.

Nesse sentido, a educação foi galgando passos firmes para a efetivação da inclusão dos alunos com necessidades especiais nas escolas, destacando-se a corporificação das leis que fundamentaram a implementação das políticas educacionais dirigidas aos alunos com deficiência, que envolve desde o atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com deficiência (BRASIL, 1996)⁶⁰, passando por questões como acessibilidade⁶¹, planos de educação baseados em igualdade de oportunidades⁶², até o investimento em novas tecnologias de comunicação e informação (TIC's) (BRASIL, 2015)⁶³, de modo a facilitar a educação e desenvolvimento das PCD's.

Desse modo, o aumento de PCD's no ensino superior, pode estar vinculado com as novas políticas de inclusão e com uma maior conscientização promovida por movimentos sociais e ONG's, mas que apresenta um número ainda muito baixo diante da totalidade do universo em estudo (PASSERINO; PEREIRA, 2014).

Ainda assim, apesar da ampla legislação educacional para PCD's, um dado que merece ser destacado, refere-se ao estoque formal de emprego de pessoas com

⁶⁰ Vide LDBEN.

⁶¹ - Portaria nº 3.284/2003 do Ministério da Educação, que dispõe sobre os requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos e de credenciamento de instituições;

- Programa de acessibilidade no ensino superior (Programa Incluir) - 2003, que propõe ações que garantem o acesso pleno de pessoas com deficiência às instituições federais de ensino superior (IFES). O programa tem como principal objetivo fomentar a criação e a consolidação de núcleos de acessibilidade nessas unidades, os quais respondem pela organização de ações institucionais que garantam a integração de pessoas com deficiência à vida acadêmica, eliminando barreiras comportamentais, pedagógicas, arquitetônicas e de comunicação;

- Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) – 2005, recomenda a acessibilidade arquitetônica dos prédios escolares, a implantação de salas de recursos multifuncionais e a formação docente para o atendimento educacional especializado (AEE).

⁶² Plano Nacional dos direitos da pessoa com deficiência (Plano viver sem limite) – 2011: Dispõe o art. 3º sobre a garantia de um sistema educacional inclusivo como uma das diretrizes. Baseia-se na Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, que recomenda a equiparação de oportunidades, tendo quatro eixos: educação, inclusão social, acessibilidade e atenção à saúde. No eixo educacional prevê: Implantação de salas de recursos multifuncionais, espaços nos quais é realizado o AEE; Programa escola acessível, que destina recursos financeiros para promover acessibilidade arquitetônica nos prédios escolares e compra de materiais e equipamentos de tecnologia assistiva; Programa caminho da escola, que oferta transporte escolar acessível; Programa nacional de acesso ao ensino técnico e emprego (Pronatec), que tem como objetivo expandir e democratizar a educação profissional e tecnológica no país; Programa de acessibilidade no ensino superior (Incluir); Educação bilíngue – Formação de professores e tradutores-intérpretes em Língua Brasileira de Sinais (Libras); Benefício de Prestação Continuada (BPC) na escola.

⁶³ Vide LBI.

deficiência analfabetas no estado da Bahia, computadas em 2010, no total de 119 trabalhadores; e em 2020, no total de 179. Diante dessa realidade, há de se pensar o analfabetismo dentro cenário do estado da Bahia, segundo o qual, no ano de 2019, mais de 1,5 milhões de pessoas de 15 anos ou mais não sabiam ler e escrever, correspondendo a 13% da população (IBGE, 2019). Sobre o analfabetismo, considerando que não é um problema exclusivo das PCD's, sendo este grupo incluído numa abordagem mais ampla, especialmente em território baiano, onde sua incidência ocorre de forma impactante, fomentar as políticas de acesso à educação e erradicação do analfabetismo se revelam imprescindíveis, cabendo então destacar os ensinamentos de Freire (2001, p. 59), segundo o qual: “analfabetismo não é nem uma ‘chaga’, nem uma ‘erva daninha a ser erradicada’, nem tão pouco uma enfermidade, mas uma das expressões concretas de uma situação social injusta”.

Outro aspecto importante a ser destacado refere-se ao aumento de estoque de trabalhadores com deficiência com maior grau de instrução no ano de 2020 pode ser vinculado ao desenvolvimento da TA na esfera educacional, possibilitando um melhor processo de ensino e aprendizagem a essas pessoas, de forma que possam alcançar os mais altos níveis de ensino, podendo enfatizar nesse contexto, o aumento de trabalhadores com mestrado e doutorado.

Destaca-se que a TA na esfera educacional é garantida em ambientes de Sala de Recursos Multifuncionais, sendo os equipamentos e recursos previstos na política do governo federal direcionados ao atendimento educacional especializado (BRASIL, 2015).

A Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008), garante o Atendimento Educacional Especializado (AEE), sendo compreendido como um serviço da Educação Especial que tem com objetivo atender as necessidades educacionais dos alunos público-alvo da Educação Especial e deve atuar de forma articulada com o ensino regular. Assim, o AEE faz uso da TA com objetivo de promover condições de acessibilidade, participação e aprendizagem para alunos público-alvo da educação especial no ensino regular, de forma que o ambiente da Sala de Recursos Multifuncionais pode ser utilizado para a avaliação e implementação de TA. O recurso de acessibilidade pertence ao aluno e deve ser utilizado quando necessário em todos os ambientes que ele frequenta (BRASIL, 2012). Neste ponto, nada mais sensato do que trazer as palavras de Radabaugh (1993 apud BERSCH, 2017, p. 2): “para as pessoas sem deficiência a tecnologia torna as

coisas mais fáceis. Para as pessoas com deficiência, a tecnologia torna as coisas possíveis”.

Conclui-se que a TA é um direito fundamental que todo trabalhador com deficiência tem direito, a fim de alcançar condições satisfatórias ideias de trabalho, de modo a proporcionar-lhe condições dignas e equânimes de trabalho, sendo fundamental compreendê-la segundo o princípio do direito fundamental ao máximo existencial defendido por Dantas (2011), para o alargamento das capacidades humanas (SEN, 2010).

Destaca-se também outro fator que pode ter favorecido à elevação do estoque de PCD's com alto grau de instrução, deva-se às contratações para trabalho *home office*, que se intensificou durante o ano de 2020, por conta da pandemia da Covid-19, por fatores como isolamento social, atingindo 9,1 milhões de pessoas no trabalho remoto no Brasil até novembro de 2020 (IBGE, 2020). No entanto esses pressupostos também necessitam de pesquisas empíricas que possam comprovar tal fato.

Quanto à relação ao aumento do estoque de emprego de trabalhadores com deficiência e o aumento do nível de instrução destes considera-se que conforme sua disposição espacial no estado, tem envolvimento direto com o desenvolvimento econômico de cidades-regiões, tendo em vista a melhoria de condições de vida em todos setores, inclusive o acesso a universidades de forma descentralizada da metrópole. Santos (2022) considera que na maioria dos casos vistos na Bahia, foi a 'interiorização' do ensino superior, a desconcentração/descentralização de unidades públicas de saúde e a instalação de sedes administrativas estatais e federais que influenciaram a dinâmica das cidades sub-regionais.

O autor demonstra a disposição do ensino superior no estado da Bahia, por meio do Mapa 5.

o estoque de empregos com trabalhadores com maior grau de instrução está mais descentralizado quando comparado ao ano de 2010.

Verifica-se que a distribuição de trabalhadores com deficiência com maiores níveis de instrução (Mapa 4), está de certo modo, localizado justamente nas regiões que oferecem ensino superior (Mapa 5), como é o caso de Feira de Santana, Barreiras, Juazeiro e Vitória da Conquista.

Dessa maneira, pôde-se observar que houve evolução no quesito educação da PCD no estado da Bahia, com uma melhor distribuição dessa população com maiores graus de instrução em nível geográfico. Porém revela-se ainda a necessidade de um maior atrelamento entre as políticas voltadas à educação de PCD's com outras políticas existentes, como por exemplo a educação profissional, salientando a importância desta para a inserção de jovens no mercado de trabalho.

É importante analisar o indicador educação da PCD, segundo outras dimensões de ensino, como por exemplo, a educação profissionalizante, que pode ser ofertada no Brasil pelos cursos regulares vinculados à educação básica ou por cursos profissionalizantes, podendo funcionar como uma alavanca para a inclusão profissional desse público.

Rocha (2019) vislumbra na educação profissional uma possibilidade de enfrentamento aos novos desafios e demandas apresentadas pela sociedade e como possibilidade de incluir pessoas que, pelos mais variados motivos, foram excluídos das salas de aulas. Nesse contexto, a educação profissional apresenta-se como uma política aliada ao processo de inclusão da PCD, de modo que possa contribuir para que a política de cotas alcance um êxito maior no estado, contribuindo para reduzir as desigualdades sociais.

As redes estaduais e federais em sua totalidade, como os Institutos Federais (IFES), Institutos Estaduais, o Sistema "S" de ensino⁶⁴, tem o objetivo de preparar o indivíduo para o mercado de trabalho. Ademais, a educação profissional não formal pode ser encontrada em Organizações Não Governamentais (ONG's) e outras

⁶⁴ Termo que define o conjunto de organizações das entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, que além de terem seu nome iniciado com a letra S, têm raízes comuns e características organizacionais similares. Fazem parte do sistema S: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai); Serviço Social do Comércio (Sesc); Serviço Social da Indústria (Sesi); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (Senac). Existem ainda os seguintes: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop); e Serviço Social de Transporte (Sest). (BRASIL, 2023). Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>.

organizações privadas, a exemplo da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e Instituto Pestalozzi (MANICA, 2017).

No cenário da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), merece destaque a extinta Ação Tecnologia, Educação Cidadania e Profissionalização para Pessoas com Necessidades Específicas (AÇÃO TECNEP), envolvendo a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT) e os Núcleos de Atendimento a Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE) (BRASIL, 2011).

A educação profissional direcionada à PCD caminha na perspectiva de um índice maior de cumprimento da Lei de cotas pelas empresas, mas que necessita de um fortalecimento da relação entre Universidade, educação básica e educação profissional a partir de uma política que considere o trabalho como princípio educativo, uma alternativa às demandas sociais e uma resposta a favor da inclusão (ROCHA, 2019), o que vem ratificar a importância da implementação dessa política nas cidades de médio e grande porte, possibilitando uma ampliação da possibilidade de inserção no mercado de trabalho das PCD's, em face da descentralização dessa política.

O desenvolvimento da Educação Profissionalizante em todos os níveis figura como um movimento essencial para a qualificação da PCD, ultrapassando o campo da educação, mas sobretudo, prevendo a possibilidade de seu acesso e permanência no mercado formal de trabalho, possibilitando não somente o acesso, objetivando a inclusão no tocante às Cotas, mas a possibilidade deste processo permitir a ascensão profissional, para além dos trabalhos primários⁶⁵ (PASSERINO; PEREIRA, 2014).

Nesse sentido, faz-se necessário compreender a Educação Profissional de PCD's como um campo pouco explorado, que vai muito além da empregabilidade em si ou da realização de um curso para fins de formação, mas merece reflexões no sentido de proporcionar um trabalho com condições favoráveis de realização pessoal e profissional para o trabalhador, que no caso, tratando-se de PCD's, a EP torna-se um dos caminhos propícios para o mundo laboral, embora as políticas de inclusão busquem focar principalmente a educação básica; sendo fundamental a atuação da Educação Especial ultrapassar processos inclusivos de âmbito escolar e contemplar, também, o laboral por meio da EP (RODRIGUES; PASSERINO, 2018).

⁶⁵ Os autores não objetivam dequalificar os postos de trabalho primário, de forma que compreendem a importância destes para os processos produtivos, mas vêem a educação profissional como uma forte aliada para superar o estigma do capacitismo, segundo o qual PCD' são capacitadas tão somente para ocupar esses postos de trabalho.

Observa-se que a EPT direcionado às PCD's, é um campo exponencial para estudos futuros, com vista a potencializar as estratégias de entrelaçamento entre a aprendizagem voltada para o trabalho e a efetiva inclusão desses profissionais com deficiência no trabalho, de modo que sejam vistos segundo sua técnica e profissionalismo.

Passando a analisar o indicador remuneração da Tabela 10, destaca-se que a maior concentração de trabalhadores com deficiência compreende a faixa de salários de 1 a 1,5 salários-mínimos, correspondendo a 7.981 trabalhadores com deficiência de um total de 20.525, pressupondo-se que esses trabalhadores desempenham funções que não exigem alto nível de instrução. Verifica-se também que houve um aumento substancial do estoque de trabalhadores que recebem até 1 salário mínimo no ano de 2020 quando comparado ao ano de 2010, sofrendo uma variação de 365,5%.

O *Relatório mundial sobre a deficiência* (OMS, 2011) indicou que PCD's recebem, em média, salários menores; cabendo uma aproximação com dados revelados pela PNADC (IBGE, 2019), segundo os quais, no ano de 2019, a renda média do trabalho dos profissionais com alguma deficiência foi de R\$ 1.639,00 por mês; ficando 37,4% abaixo do estimado para os trabalhadores sem deficiência, que era de R\$ 2.619,00. Isso revela a desvalorização do trabalho das PCD's, que segundo Jones, Latreille e Sloane (2006) pode ser devido ao entendimento por parte do empregador em relação aos trabalhadores com deficiência, de que estes desempenham um menor nível de produtividade decorrente de suas limitações e/ou por discriminação, o que implica considerar o trabalho segundo a gênese do capitalismo.

Ainda segundo o indicador remuneração, para a maioria das empresas o grande empecilho à contratação de PCD's é o baixo nível de instrução (ARAÚJO; SCHIMIDT, 2006; TANAKA; MANZINI, 2005). Nessa lógica, é coerente reportar-se ao Gráfico 13, que aponta para o limitado acesso ao nível superior desse grupo de pessoas. Assim, o ingresso da PCD no mercado de trabalho é caracterizado apenas como um dos aspectos da inclusão, que compreende talvez, o elo final de uma cadeia muito mais complexa; sendo necessário aprofundar esforços nas políticas paralelas à Lei de Cotas, como saúde e educação de qualidade, para que a inclusão seja bem sucedida (ARAÚJO; SCHIMIDT, 2006).

De outro lado, é importante pontuar os reflexos da baixa remuneração diante de outras políticas existentes. Sabe-se que o Brasil prevê políticas de isenção de Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), Imposto sobre circulação de mercadorias e prestação de serviços (ICMS) e Imposto sobre a propriedade de veículos automotores (IPVA) para aquisição de veículos às PCD's, como forma de dirimir os gastos com adaptação e facilitar a mobilidade dessas pessoas. Nesse sentido, é válido salientar a importância dessa política de isenção, porém é necessário abrir um parêntese a respeito de sua abrangência, considerando que de acordo com os dados revelados em relação à renda, apenas uma parcela mínima de pessoas com deficiência no estado da Bahia, se encontram em condições financeiras para adquirir um veículo.

Considerando que a PCD demanda em muitos casos, maior gasto com tratamento médico, compra de medicamentos, terapias etc, em relação às demais pessoas, revela-se um contrassenso que o maior percentual desses trabalhadores percebam até 1,5 salário. A baixa remuneração impacta diretamente nas questões de saúde, uma vez que podem ser privados de tratamentos adequados à sua deficiência. A Tabela 5 revela que o salário mínimo necessário para a população em geral, no ano de 2020, era de R\$ 5.304,90; sendo desconsideradas as particularidades, o que no caso da PCD, impactaria em uma elevação do salário mínimo necessário, caso fossem considerados os gastos específicos com tratamento para a saúde.

O art. 93 da Lei nº 8.213/1991 estabelece o percentual de contratação de 5% de pessoas com deficiência nas empresas com mais de 1000 funcionários, o que permite uma aproximação com os dados da Tabela 11, que classifica o tamanho do estabelecimento de 1000 ou mais funcionários, de modo que em 2010, havia 2.830 trabalhadores com deficiência e em 2020, 6.201.

Ao relacionar esses dados com os dados da Tabela 3, verifica-se que apesar de ter havido um decréscimo nos empregos formais de trabalhadores de um modo geral, em estabelecimentos de tamanho maiores ou iguais a 1000 funcionários, quando comparados o ano de 2010, que contava com 607.730 e o ano de 2020, que contava com 574.003; o percentual de trabalhadores com deficiência nesse nicho de estabelecimento aumentou, ainda que não tenha chegado ao coeficiente legal de 5%, que nesse caso seria um número aproximado de 28.700 trabalhadores com deficiência, já que a tabela não segue integralmente o estipulado na lei de cotas. Assim, no ano de 2020, os trabalhadores com deficiência vinculados a empresas com

mais de 1000 funcionários no estado da Bahia representavam o percentual aproximado de 1,08%; já no ano de 2010, representavam um percentual aproximado de 0,46%.

Outra aproximação pode ser feita no tamanho de estabelecimento de 500 a 999 funcionários. Fazendo novamente a correlação com a Tabela 3, verifica-se que no ano de 2010, a quantidade de trabalhadores com deficiência correspondia a 1.809, representando um percentual aproximado de 0,68%; e no ano de 2020, a quantidade passou a ser de 2.464 trabalhadores com deficiência, representando um percentual aproximado de 1,04%. Esses percentuais ainda se encontram muito abaixo do estabelecido em lei, que corresponde a 4% de trabalhadores com deficiência.

Por fim, quanto ao estoque de emprego formal relacionado ao tipo de vínculo revela-se que apesar do estoque de emprego formal de trabalhadores com deficiência ser consideravelmente maior do tipo celetista, o número de PCD's com vínculo estatutário aumentou significativamente, mais de 250%. Tal fato pode ser justificado em decorrência da admissão dessas pessoas através de concursos públicos. Considera-se que no setor público as PCD's, assim como as demais pessoas, possuem estabilidade, diminuindo a rotatividade no setor.

Embora o número de trabalhadores com deficiência na função de direção tenha aumentado na proporção de 200%, em números absolutos, essa porcentagem representa apenas 3 trabalhadores com deficiência, revelando que a deficiência ainda é vista segundo a concepção do desvio do padrão da normalidade, como uma desvantagem em relação às demais pessoas. Carvalho-Freitas e Marques (2010) argumentam que quando uma PCD é inserida no mundo do trabalho, os gestores que costumam ver a deficiência sob essa égide de desvio da normalidade, tendem a lhes atribuir funções específicas, considerando o tipo de eficiência e não suas potencialidades. Assim, costumam designá-las para atividades de menor *status* ou ainda de pouca possibilidade de crescimento na carreira. Esse fator pode ser relacionado às baixas faixas de remuneração, já comentadas neste capítulo.

Outro fator é a diminuição do estoque de aprendizes no ano de 2020, representando um decréscimo de 37,7% de variação relativa, o que implica em falta de estímulo às políticas públicas nessa área, a fim de possibilitar à PCD, uma aprendizagem *in locus* em seu processo educacional.

Com base nos dados extraídos da RAIS 2020, foi possível traçar um perfil do trabalhador com deficiência no estado da Bahia, considerando o número absoluto de

trabalhadores com deficiência no ano de 2020 e as maiores incidências referentes aos indicadores apresentados nesta pesquisa. A Figura 9 representa o perfil desses trabalhadores.

Figura 9 - Perfil dos trabalhadores com deficiência no estado da Bahia (2020)

Outros vínculos	Vínculo celetista: 89,29%
Empresas com menos 100 funcionários	Empresas com mais de 100 funcionários: 76,93%
Salários superiores a 2 salários mínimos	Até 2 salários mínimos: 65,31%
Outros níveis de instrução	Ensino Médio Completo: 52,50%
Outras faixas etárias	40 a 49 anos: 30,69%
Gênero masculino	Gênero feminino: 37,50%
Outros tipos	Deficiência física: 46,10%

Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2020).

Nota: Elaborado pela autora desta dissertação (2023).

Assim, é possível visualizar na Figura 9, a importância do setor privado para a empregabilidade das PCD's, uma vez que quase 90% dessa população possui vínculo de trabalho celetista; sendo possível observar também que mais de 75% dos trabalhadores com deficiência estão empregados em grandes empresas, considerando aquelas com mais de 100 funcionários, revelando neste ponto, a imprescindibilidade da Lei de Cotas, segundo a qual, essas empresas devem admitir um percentual mínimo de PCD's em seu quadro de funcionários.

Outro dado importante, diz respeito à renda, segundo a qual, aproximadamente 65% desses trabalhadores percebem até 2 salários mínimos, o que pode se pressupor que em 2020, essas pessoas ainda não assumem altos cargos dentro da empresa. No tocante ao nível de instrução, pôde-se verificar que pouco mais de 50% dos trabalhadores com deficiência concluíram o ensino médio, compreendendo a maior incidência percentual de trabalhadores nessa categoria.

A maior incidência de trabalhadores com deficiência corresponde à faixa etária entre 40 e 49 anos de idade, representando pouco mais de 30% em relação às demais faixas etárias. Em relação ao gênero, verifica-se que há discrepância em termos comparativos em relação ao gênero masculino. Segundo os dados, o grupo de

mulheres com deficiência empregadas no trabalho formal corresponde ao percentual de apenas 37,5% e pôde-se constatar também, que a maior incidência de trabalhadores com deficiência corresponde aqueles que possuem algum tipo de deficiência física ou motora.

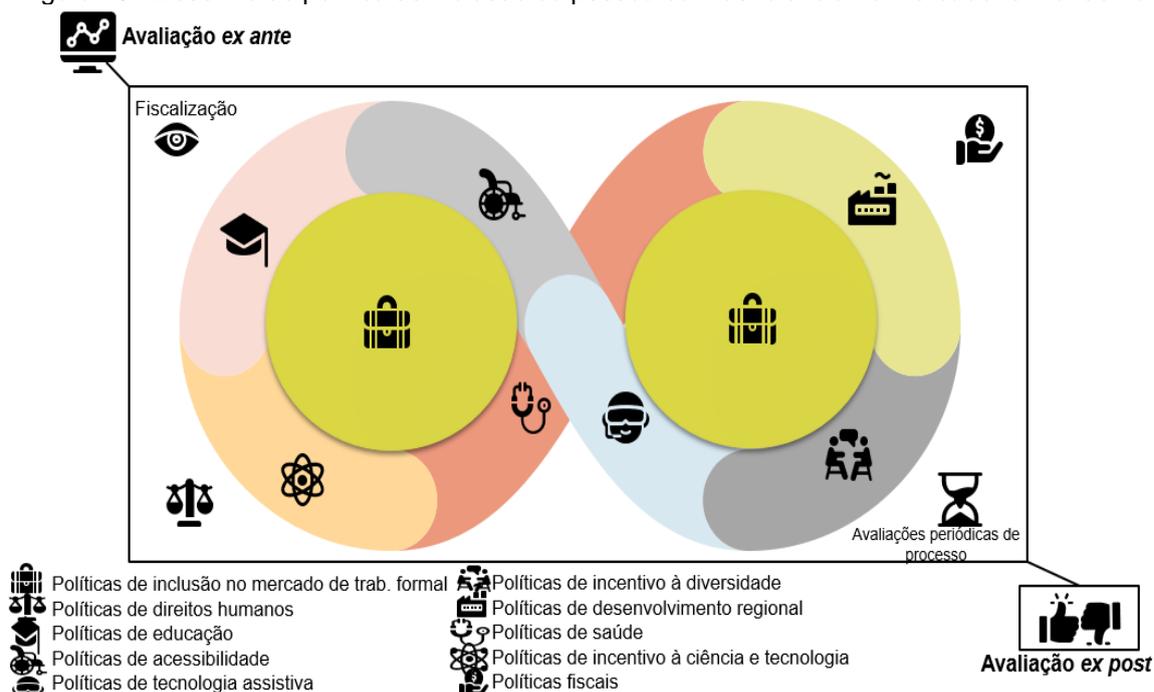
De todo o exposto, com base nas discussões acerca da política de inclusão de PCD's no mercado de trabalho formal no estado da Bahia, constata-se que esta deve vir acompanhada de outras políticas para que possa atingir os níveis ideais, pois como foi demonstrado, as cotas não atingem sequer o coeficiente mínimo estabelecido em lei, ocasionando uma alta taxa de desocupação das PCD's.

Esses dados implicam que um dos grandes desafios relacionados às PP's é o de acelerar os mecanismos de convergência das políticas de atendimento às PCD's, tratando-se de uma questão multidisciplinar (OLIVEIRA; CAVALLI; GUIDULGLI, 2017). Segundo os autores:

sem acesso ao transporte não conseguem chegar à escola e/ou ao local de trabalho; sem acesso à escola, que deve contar com professores capacitados e materiais adequados e adaptados, não conseguem obter a qualificação necessária para concorrer a um posto de trabalho. (OLIVEIRA; CAVALLI; GUIDULGLI, 2017, p. 119).

Nesse cenário, considerando a interdependência das PP's destinadas à PCD e com base no aparato teórico e empírico desta pesquisa, construiu-se a Figura 10, para demonstrar a multidisciplinaridade que permeia o tema.

Figura 10 - Desenho de política de inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho



Revela-se por meio da Figura 10 que a política de cotas de inclusão da PCD no mercado de trabalho formal deveria iniciar-se com uma avaliação *ex ante* a respeito dos efeitos dessa política a longo prazo. Sendo assim, implementada a política, ela está encampada em meio a outras políticas que merecem igual atenção. Sem os ajustes e interligações entre as políticas, o trabalho decente da PCD, torna-se um objetivo difícil de se alcançar. A interdependência entre as políticas sociais que envolvem a política de cotas, são a seguir demonstradas:

- a) Políticas de saúde: compreendendo as ações voltadas à saúde e qualidade de vida da PCD, promovendo a autonomia e melhores perspectivas de vida, envolvendo ações preventivas e de reabilitação. Esta política está diretamente ligada às políticas de incentivo à ciência para a busca de novas formas de tratamento para o cuidado às doenças, que muitas vezes acometem as PCD's;
- b) Políticas de incentivo à ciência e tecnologia: ações voltadas à pesquisa de novos meios de tratamento para melhorar a qualidade de vida das PCD's e novos recursos de acessibilidade, para romper barreiras de variadas formas, sejam urbanísticas, arquitetônicas ou tecnológicas.
- c) Políticas de educação: sendo a base de todo o percurso laboral a ser firmado pela PCD. Esta por si só, tem um fim em si mesma, dada sua relevância para a consecução das demais políticas. Engloba as áreas de TA, de ciência e de treinamento de PCD's, aprendizes ou não;
- d) Políticas de acessibilidade: por meio desta, as PCD's poderão dispor do direito de ir e vir, devendo o Estado oportunizar o acesso adequado, nas vias, prédios e espaços públicos, bem como nos transportes coletivos. Além de garantir dignidade, reveste-se de materialidade para a minimizar as barreiras ambientais e arquitetônicas, possibilitando o exercício da cidadania;
- e) Políticas de incentivo à tecnologia assistiva: que pode se dar por meio de políticas de isenção de impostos sobre o recurso de acessibilidade. Vale ressaltar que dentro desse contexto de isenção, está a empresa, que poderia ser beneficiária, de modo a facilitar o processo de inclusão da PCD no exercício de suas atividades laborais. Destaca-se também políticas de doação de recursos de acessibilidade pelos governos para

as PCD's economicamente desfavorecidas e incentivo à ciência e tecnologia na construção de novos recursos de acessibilidade;

- f) Políticas de incentivo à diversidade: compreendida como elemento de inovação nas empresas, agregando valor a elas. Tem por base o respeito e valorização das diferenças e elas procuram combater todas as formas de preconceito e discriminação, voltando-se para a quebra de barreiras atitudinais;
- g) Políticas de desenvolvimento regional: essas políticas, quando visualizadas sob a ótica da inclusão da PCD, estão diretamente associadas ao fomento de instalação de empresas de médio e grande porte nas sub-regiões do estado, fortalecendo o desenvolvimento dos setores econômicos e oportunizado emprego à população, e nesse caso específico, às PCD's, uma vez que as cotas abrangem as empresas a partir de 100(cem) funcionários, sendo necessário uma melhor distribuição dessas empresas, de forma a oportunizar a todos o acesso ao trabalho. Nesse contexto, insere-se ainda, o investimento não apenas em nível empresarial, mas na infraestrutura urbana como um todo, propiciando o investimento em escolas/universidades, hospitais, saneamento etc.

É preciso visualizar a interligação contínua entre essas políticas que circundam a política de cotas num movimento cíclico, devendo ainda perceber que a representação gráfica da Figura 10, consiste em um símbolo do infinito, como forma de significação perene dessas políticas, pois se revestem de legitimidade por estarem compreendidas no seio das políticas sociais de direitos humanos. Estas, juntamente, com as políticas fiscais, como pode ser observado na Figura, com o símbolo de “justiça” e “cifrão”, respectivamente, abarcam integralmente o ciclo das demais políticas. Assim, cabe à governança pública e privada, agir segundo os princípios dos direitos humanos, dando a devida importância às políticas sociais, com o objetivo de reduzir as diferenças socioeconômicas, alinhando-as às políticas fiscais do estado, alocando recursos de forma eficiente.

Ademais, outros fatores importantes que englobam toda a dinâmica do ciclo da política de cotas destinada à PCD dizem respeito à fiscalização e avaliações periódicas de processo.

A fiscalização, competência em regra do Ministério Público do Trabalho (MPT); tanto no tocante ao cumprimento do quantitativo estabelecido na lei, quanto no tocante aos meios adequados de trabalho oferecidos às PCD's; mas é importante destacar que a fiscalização é dever da sociedade em geral, de forma que todos podem promover a denúncia no órgão competente.

Já as avaliações periódicas de processo, revelam a necessidade de obtenção de dados precisos sobre o desenrolar de cada política, para identificar os pontos positivos e os gargalos para o seu aperfeiçoamento. Tratando-se de políticas sociais, que buscam impactar positivamente a vida das pessoas, destaca-se que a avaliação contínua seja um elemento central para o funcionamento e alcance das metas estabelecidas.

Por fim, extrai-se, após a análise desse conjunto, um extrato da política de cotas, caracterizada como uma avaliação *ex post*, que no caso desta pesquisa, configura uma avaliação de resultados, sendo ela, positiva ou não. No caso da Bahia, convém revelar que apesar, do aumento do número de trabalhadores com deficiência no mercado formal de trabalho, fato que está associado, como demonstrado pela análise dos indicadores expostos nas Tabelas, Gráficos e Mapas, os números sequer chegam ao coeficiente mínimo estabelecido na Lei, revelando que alguns indicadores socioeconômicos precisam ser melhor analisados como parte integrante do processo de inclusão da PCD e para o sucesso da política de cotas destinada a esse público.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da construção dos delineamentos desta pesquisa, cabe inicialmente considerar a importância dos estudos relacionados às políticas sociais, tendo em vista que apresentam uma potente estrutura de oferta e garantia de bens sociais, porém operacionalmente demandam de métodos eficazes de implementação e avaliação, para que suas finalidades possam ser atingidas.

Estas considerações têm a intenção de abordar o desafio que implica reconhecer a necessidade de discussão em torno da temática desta pesquisa, revelando a importância teórica para a análise da pesquisa empírica. Os dados demonstram que a desigualdade social, a pobreza, a vulnerabilidade e a exclusão social continuam sendo características sociais do Brasil, refletindo a carência de avaliações de políticas públicas em relação à pessoa com deficiência, também no estado da Bahia.

Assim, esta pesquisa se reveste de uma dimensão que transcende o campo filosófico e teórico sobre o tema, mas é a tradução em termos práticos de como está funcionando a política de cotas no estado da Bahia, identificando os gargalos com base nos outputs, para ajustes e correções da mesma, sendo ainda base para futuros trabalhos sobre o tema. Nesse sentido, vale pontuar que o e-book produto desta pesquisa condensa os dados obtidos, trazendo as reflexões críticas que circundam os mesmos, revelando-se um instrumento de visibilidade concreta da política perante o governo.

À vista disso, partindo-se das questões iniciais desta pesquisa: considerando a política de cotas para inclusão de PCD's no mercado de trabalho formal no estado da Bahia, no ano de 2010 e 2020, houve evolução do estoque de emprego formal destinado a essa população nesse recorte temporal? E quais os principais aspectos socioeconômicos evidenciados? e do objetivo principal, quer seja, estabelecer o perfil dos trabalhadores com deficiência no mercado formal de trabalho do estado da Bahia, visando compreender em que medida o sistema de cotas, está sendo cumprido e ainda, traçar um comparativo na evolução da empregabilidade dessas pessoas referente aos anos de 2010 e 2020, entende-se que o propósito foi alcançado, estando alicerçado sob pontos chaves, sendo imprescindível fundamentá-los.

Em uma primeira análise cabe evidenciar a magnitude da política de cotas para que pessoas com deficiência tenham acesso ao direito fundamental ao trabalho.

Destaca-se nesse ponto, que as cotas evoluíram consideravelmente no recorte temporal do ano de 2010 e 2020, em uma perspectiva de quase 100%. Olhando por esse viés, tem-se que a PCD vem cada vez mais, galgando sua inclusão na sociedade, e a política de cotas, é responsável pela maior parte dessas ocupações. De outro ângulo, apesar da evolução, que pôde ser observada quantitativamente, observou-se que decorridos mais de 30 anos da implementação da Lei de cotas para acesso à PCD no mercado formal de trabalho, os percentuais de admissão sequer atingem ao coeficiente mínimo estabelecido pela Lei, ficando na média aproximada de 1% de trabalhadores com deficiência empregados.

A partir da questão principal, metodologicamente como estratégia da avaliação de resultados da PP em questão, buscou-se ao longo da pesquisa, responder a outras perguntas.

Pergunta 1: As cotas colaboraram para a empregabilidade das PCD's no estado da Bahia? Conforme pôde ser verificado, demonstrou-se que sim, fato que o número de PCD's aumentou significativamente quando comparado o ano de 2010 e 2020. Além disso, mais de 76% dos trabalhadores com deficiência do estado da Bahia exercem suas atividades laborais em empresas com mais de 100 funcionários, ou seja, nas empresas que a Lei nº 8.213/91 abrange, estando as demais empregadas em empresas de menor porte, por fatores alheios a imposição da Lei.

Pergunta 2: Comparando os anos de 2010 e 2020, houve evolução das estatísticas no tempo? e pergunta 3: Em que medida? Essas perguntas não se reportam tão somente aos dados quantitativos de maior proporção de empregabilidade no estado da Bahia, fato que já foi demonstrado através da Pergunta 1; mas em uma perspectiva mais ampla, procura relacionar a evolução das estatísticas aos indicadores pré-estabelecidos. Nesse caso, a pergunta volta-se para relacionar a taxa de empregabilidade ao gênero, à idade produtiva, aos tipos de deficiência, aos vínculos empregatícios e à remuneração.

Nesse sentido, alguns pontos merecem reflexão, como por exemplo a maior empregabilidade de pessoas com deficiência física em detrimento das demais deficiências, o que pode pressupor menores níveis de conscientização das empresas em relação ao tema, uma vez que, em tese, as adaptações pertinentes à deficiência física, tanto em nível estrutural, como em nível atitudinal dentro da empresa demandam menores custos. Até mesmo no fator “tempo” de adaptação relacionado aos funcionários da empresa, que inclui treinamento, a depender do caso, em outras

formas de comunicação, como por exemplo, libras, já que o ônus de proporcionar a inclusão cabe à empresa. Assim sendo, essas questões encampam a responsabilidade social empresarial, revelando que esta precisa atentar-se mais às peculiaridades das pessoas com deficiência, suas potencialidades e limitações, cabendo à gestão de pessoas da empresa, desempenhar o papel de inclusificar trabalhadores com deficiência, inclusive se atentando às questões de gênero, posto que a força de trabalho feminina não representa nem 40% quando comparada ao gênero masculino, consequência do processo histórico-cultural de inferiorização e violência de gênero.

Observou-se que o trabalhador com deficiência com nível superior de ensino aumentou mais de 270% em 2020, comparando-se ao ano de 2010, fato que pode estar relacionado à ampla legislação que garante direitos às PCD's em nível educacional, que vai desde investimentos em tecnologia assistiva no processo escolar ao estabelecimento de cotas em universidades públicas para esse público. Apesar disso, os números ainda refletem um percentual pequeno, sendo que a maioria de trabalhadores com deficiência possui nível médio completo, equivalendo a 52% do montante geral.

O processo educacional interfere diretamente em menores faixas salariais. Assim, com menores níveis de instrução, os trabalhadores ocuparão postos de trabalho com menores salários, fato que pôde ser demonstrado com as estatísticas desta pesquisa, que enquadram 65,31% dos trabalhadores com deficiência percebendo até 2 salários mínimos mensais, refletindo em outras questões, como a disseminação da pobreza, vulnerabilidade e desigualdade social desse grupo; questões que merecem ser discutidas no campo do desenvolvimento humano, segundo o qual, como já visto, a Bahia ocupa posição desprivilegiada.

Segue-se então, com as perguntas 4 e 5: A disposição de grandes empresas em cidades sub-regionais interferiu na empregabilidade desse grupo? De que forma? De acordo com o que foi apresentado, constata-se que o desenvolvimento regional e urbano promove melhorias nas condições sociais, implicando melhores oportunidades de emprego, educação, saúde, saneamento etc. No estado da Bahia, apesar dos trabalhadores com deficiência, encontrarem-se em sua maioria, na cidade de Salvador, tanto no ano de 2010, como em 2020, observa-se que esse cenário vem se modificando, com o desenvolvimento econômico de outras cidades-regiões, a exemplo de Vitória da Conquista, Juazeiro e Feira de Santana, fato que pôde ser

melhor observado por meio dos Mapas georreferenciados, que possibilitam a distribuição espacial da PCD no estado da Bahia, permitindo identificar as inter-relações de políticas de trabalho e educação nas sub-regiões baianas.

A implantação de empresas de grande porte em sub-regiões favorece não apenas a empregabilidade das PCD's, mas suas condições de vida de forma geral, valendo destacar que o acesso à capital, muitas vezes se torna uma condição de extrema dificuldade, seja devido à extensão territorial do estado, seja em função das limitações específicas de cada deficiência. Dessa forma, o desenvolvimento econômico das cidades sub-regionais possibilita também melhores oportunidades de inclusão da PCD no mercado formal de trabalho, compreendendo todo o ciclo multidisciplinar e inter-relacional de políticas públicas de áreas diversas, estabelecendo a título de consequência, melhores métodos para a realização do trabalho decente direcionado à PCD.

Com esta pesquisa, conseguiu-se traçar o perfil dos trabalhadores com deficiência no mercado formal de trabalho do estado da Bahia, podendo ser observado através da Figura 9, compreendendo a medida que o sistema de cotas, está sendo cumprido, traçando um comparativo na evolução da empregabilidade dessas pessoas referente aos anos de 2010 e 2020. Nesse caso, verifica-se que apesar do lapso temporal de 10 anos entre os anos pesquisados, o que hipoteticamente, gera uma expectativa positiva em relação ao cumprimento percentual da Lei de Cotas no estado, o que pôde ser constatado é a lentidão do processo de inclusão no estado, subindo míseros décimos nas empresas com 1.000 funcionários ou mais, subindo de 0,46 para 1,08%, quando a Lei determina o mínimo de 5%, o que por si só, demanda uma maior atenção a estes dados, por parte dos poderes públicos, no sentido de fazer cumprir a lei.

Com isso, identifica-se a (in)eficácia da política de cotas no estado da Bahia, podendo a eficácia ser compreendida em termos de evolução do quadro comparativo, destacando-se a maior empregabilidade das PCD's, de forma a quase duplicar em níveis numéricos; e a ineficácia ser compreendida de forma a identificar o não cumprimento de níveis mínimos de empregabilidade da PCD, com os percentuais previstos em Lei, revelando que o sucesso de políticas sociais não dependem somente das suas regulamentações legais, mas sobretudo, do envolvimento conjunto dos diversos atores da sociedade, bem como das várias esferas do governo (federal, estadual e municipal) e da interligação com políticas relacionadas a outras áreas,

inseridas no campo dos direitos humanos, das políticas fiscais e de avaliações periódicas de processo para que se possa identificar os pontos positivos e negativos para o aperfeiçoamento da política.

Identificou-se que há trabalhadores com deficiência ocupados em empresas de pequeno porte, demonstrando que o acesso dessas pessoas ao trabalho se deu por meio de processos de admissão que consideraram suas potencialidades, em uma ruptura da cultura do capacitismo, uma vez que a Lei de Cotas não atinge essas empresas, revelando como pontos positivos nesse tipo de contratação, a sensibilização e a não-discriminação, ressaltando a evolução do quadro comparativo entre 2010 e 2020. No entanto, em relação a esses tipos de empresa, outras ações podem ser desenvolvidas pelo governo, não em nível obrigacional de contratação, mas em nível de estímulo à contratação, como exemplo, bônus progressivos de diminuição de tributos, considerando a progressão de admissão de pessoas com deficiência nessas empresas.

Verifica-se que pesquisas referentes à avaliação da política de cotas de acesso ao mercado de trabalho da pessoa com deficiência, são urgentes, pois o valor do trabalho para a PCD não está inscrito unicamente no campo financeiro, como meio de sobrevivência, mas insere-se no campo psicológico de bem-estar, autonomia e alargamento das capacidades humanas.

Apesar disso, as pesquisas empíricas relacionadas à avaliação das cotas são ainda limitadas, não obstante o tempo de sua implementação no Brasil, o que se por si só, já implica uma limitação à construção desta pesquisa, configurando a escassez de dados para análises. Nesse sentido, vale destacar que o Relatório Mundial sobre Pessoa com Deficiência (OMS, 2011), prevê a Recomendação 8: “Aumentar a base de dados sobre deficiência” e a Recomendação 9: “Fortalecer e apoiar à pesquisa sobre deficiência”. Dessa forma, os dados revelados com esta pesquisa, deixa um caminho para aprofundamentos para outras pesquisas relacionadas ao tema no estado da Bahia e permite que o modelo adotado nesta pesquisa, possa ser estendido a outros espaços de construção de pesquisa social.

Como limitação desta pesquisa, pode-se relatar a defasagem de dados oficiais. Nesse sentido, revela-se que o último Censo realizado pelo IBGE no Brasil, ocorreu no ano de 2010, estando o Censo 2022 em fase de desenvolvimento. Assim, buscou-se outras fontes de pesquisa populacional, como a PNS 2019 e a PNAD-2017, mas os dados revelados por meio dessas últimas são baseados em amostragem e foram

postos nesta pesquisa, apenas para identificar situações pontuais, como o percentual mais atualizado sobre a porcentagem de PCD's no estado da Bahia.

Outra limitação diz respeito, a construção metodológica de um estudo de caso, posto que não é tarefa simples e, frequentemente, os trabalhos são sujeitos a críticas em função de limitações metodológicas na escolha do(s) caso(s), análise dos dados, e geração de conclusões suportadas pelas evidências. Em relação à presente pesquisa, algumas generalizações e pressupostos necessitam ser contrapostos em evidências científicas, o que demandam adaptações e novas pesquisas.

Este estudo possibilitou enxergar o modo como as políticas sociais se entrelaçam umas às outras. No caso da PCD, é necessário uma sensibilidade maior em áreas naturalmente ignoradas, como por exemplo, acessibilidade urbana, condição primária para o alcance de outros direitos, funcionando como efeito cadeia para o êxito ou o fracasso, da inclusão, no presente caso. A análise da inclusão segundo os indicadores deste estudo se complementam, comprovando a relação de interdependência.

Revela-se a importância desta pesquisa por identificar os pontos positivos e os gargalos da política de Cotas no estado da Bahia, através da avaliação de resultados, evidenciando a necessidade desse processo como parte integrante da PP. Esses resultados consubstanciarão-se na in(eficácia) da política, permitindo que os governos possam pensar em novas ações e estratégias que envolvam todo o processo, nesse sentido, compreendem desde atos de fiscalização até o investimento em políticas paralelas, como educação e saúde, com vista à inclusão em seu percentual legal, bem como a inclusão qualitativa, que busca condições de trabalho digno.

Por fim, considerando que a Bahia é um estado potencialmente rico, com o PIB maior que a média nacional, é inadmissível não ter como prioridade os aspectos sociais da população, especialmente de grupos vulneráveis. Este estudo reverbera a necessidade de uma sensibilidade governamental, com ações efetivas direcionadas para a inclusão, concentrando medidas para a melhoria das áreas identificadas pelos indicadores socioeconômicos deste estudo, sendo inadmissível a omissão do Estado e da sociedade diante da realidade de exclusão e invisibilidade que vivem as PCD's.

Nesse ínterim, destacam-se de extrema importância: (1) programas de conscientização sobre ilegalidades no processo de contratação, retenção e demissão de PCD's, salientando que essas ilegalidades podem configurar processo judicial nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT); (2) a fiscalização do cumprimento das cotas

por meio do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); (3) as parcerias entre as diferentes esferas de governo e o setor privado para o desenvolvimento de políticas sociais vinculadas à inclusão das PCD's; (4) fortalecimento das políticas sociais que servem de base primária da política de Cotas, como saúde, educação, acessibilidade etc; (5) abertura do mercado para novas possibilidades de trabalho destinado às PCD's, buscando a melhor maneira destas viverem com dignidade; e (6) avaliações contínuas do processo de inclusão.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1994.
- ANTUNES, L. **Empresa e sociedade: responsabilidade social, cidadania corporativa e valor partilhado**. [S.l.]: Luís Antunes Editora, 2016.
- ARAUJO, A. Informalidade e relações de gênero. *In*: LEITE, M. de P.; GEORGES, I. P. H. (orgs.). **Novas configurações do trabalho e economia solidária**. São Paulo: Annablume, 2012.
- ARAÚJO, J. C. E. **Ações afirmativas e estado democrático social de direito**. São Paulo: LTr, 2009.
- ARAÚJO, J. P.; SCHIMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, maio/ago. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/PgxdcCT3qNv3ryQQmKtxMFj/?lang=pt>. Acesso em: 12 dez. 2022.
- ARAÚJO, L. A. D. O Estatuto da Pessoa com Deficiência - EPCD (Lei 13.146, de 06.07.2015): algumas novidades. **Revista dos Tribunais**, v. 962, 2017. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RTrib_n.962.05.PDF. Acesso em: 6 set. 2022.
- ASHLEY, P. **Ética. Responsabilidade social e sustentabilidade nos negócios: (des)construindo limites e possibilidades**. São Paulo: Saraiva, 2018.
- ASSAD, E. D.; SANO, E. E. **Sistema de informações geográficas: aplicações na agricultura**. 2. ed. Brasília: EMBRAPA, 1998.
- ATLASBR. **Ranking**. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/ranking>. Acesso em: 02 dez. 2022.
- BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência**. São Paulo: Qualitymark, 2006.
- BAMPI, L. N. da S.; GUILHERM, D.; ALVES, E. D. Modelo social: uma nova abordagem para o termo deficiência. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 18, n. 4, jul.-ago. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n4/pt_22.pdf. Acesso em: 15 fev. 2022.
- BARBOSA, A. L. N. de H.; BARBOSA FILHO, F. de H. Diferencial de salários entre os setores público e privado no Brasil: um modelo de escolha endógena. 1713 **Texto para Discussão**, Rio de Janeiro: IPEA, fev. 2012. Disponível em: https://joserobertoafonso.com.br/wp-content/uploads/2021/10/td_1713.pdf. Acesso em: 23 nov. 2022.

BARCELLOS, A. P. de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais.** O princípio da dignidade da pessoa humana. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BARDACH, E. **A practical guide for policy analysis: the eightfold path to more effective problem solving.** 3. ed. Washington DC: CQ Press, 2009.

BENCINI, R. Pessoas especiais. **Nova Escola**, v. 16, n. 139, p. 36-39, jan./fev. 2001.

BERSCH, R. **Introdução à tecnologia assistiva.** Porto Alegre: Assistiva/Tecnologia da Educação, 2017. Disponível em: https://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf. Acesso em: 07 ago. 2023.

BÍBLIA de Estudo Almeida. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 1999.

BIZZOCCHI, A. A origem da palavra trabalho. *In*: DIÁRIO de um linguista, 2019. Disponível em: <https://diariodeumlinguista.com/tag/tripalium/>. Acesso em: 05 nov. 2021.

BOGDAN, R. C.; BIKLEN, S. K. **Investigação qualitativa em educação.** Tradução Maria João Alvarez, Sara Bahia dos Santos e Telmo Mourinho Baptista. Porto: Porto Editora, 1994.

BORGER, F. G. **Responsabilidade social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial.** 2001. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade São Paulo - USP, São Paulo, 2001.

BORGES, A. Sobre o atraso do processo de urbanização na Bahia. **Bahia Análise & Dados**, Salvador, SEI, v. 3, n. 2, p. 57-71, set. 1993.

BOULLOSA, R. de F.; PERES, J. L. P. **Análise, elaboração e gestão de programas e projetos.** Salvador: UFBA, Escola de Administração; Superintendência de Educação à Distância, 2019.

BRASIL. **Avaliação de políticas públicas: guia prático de análise ex ante.** Brasília: Ipea, 2018b.

BRASIL. **Avaliação de políticas públicas: guia prático de análise ex post.** volume 2. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 2018a.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988.** 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 18 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 76.900/1975, de 23 de dezembro de 1975.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-76900-23-dezembro-1975-425551-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 3.298/1999, de 20 de dezembro de 1999.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 5.296/2004, de 02 de dezembro de 2004.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.949/2009, de 25 de agosto de 2009.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 06 set. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 9.810/2019, de 30 de maio de 2019.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9810.htm. Acesso em: 28 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.112/1990, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 19 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213/1991, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 19 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.394/1996, de 20 de dezembro de 1996.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 16 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.098/2000, de 19 de dezembro de 2000.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 16.nov.2022.

BRASIL. **Lei nº 12.587/2012, de 03 de janeiro de 2012.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm. Acesso em: 16 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.764/2012, de 27 de dezembro de 2012.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 19 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.146/2015, de 06 de julho de 2015.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Acesso em: 18 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.176/2021, de 22 de junho de 2021.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14176.htm. Acesso em: 03.dez.2022.

BRASIL. **Lei nº 14.442/2022, de 2 de setembro de 2022.** 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 06 jan. 2023.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações. Comitê Interministerial de Tecnologia Assistiva. **Plano nacional de tecnologia assistiva.** Brasília, 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).** Brasília, DF, 2010.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).** Brasília, DF, 2017.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Brasília, DF, 2018.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Brasília, DF, 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Brasília, DF, 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Portaria nº 9, de 15 de janeiro de 2019**.

Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/59253484. Acesso em: 30 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Ação TEC NEP, dez anos depois...** Censinho 2011. Brasília, 2011.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria nº 3.284, de 7 de novembro de 2003**.

Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/port3284.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Brasília, 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal do Trabalho. **Agravo de instrumento Recurso de Revista 101867-68.2017.5.01.0040**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 08 jul. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal do Trabalho. **Agravo em Recurso de Revista do Reclamado 11917-61.2016.5.15.0115**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 08 jul. 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Sistema S**. 2023. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>. Acesso em: 30 jan. 2023.

BRASIL. Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Comitê de Ajudas Técnicas. **Tecnologia Assistiva**. Brasília: CORDE, 2009.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial de controle de políticas públicas**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/referencial-de-controle-de-politicas-publicas.htm>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. **Documento orientador programa de implantação de salas de recursos multifuncionais**. Brasília, DF: MEC, SECADI, Diretoria de Políticas de Educação Especial, 2012.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2018/08/Trabalho-e-For%C3%A7a-de-Trabalho.-Harry-Braverman.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2022.

BUCCI, M. P. D. **Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006.

- CARROLL, A. Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct. **Business and Society**, n. 38, p. 268-295, set. 1999. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/282441223_Corporate_social_responsibility_Evolution_of_a_definitional_construct. Acesso em: 16 jul. 2021.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, art. 123, p. 100-129, 2010.
- CASTRO, A. S. A.; SOUZA, L. R.; SANTOS, M. C. proposições teóricas para a inclusão da tecnologia assistiva no currículo escolar da Educação Básica. **Sitientibus**, Feira de Santana, n. 44, p. 145-158, 2011.
- CASTRO, L. R. de. Um olhar para o envelhecimento da pessoa com deficiência intelectual: autonomia e independência. **Mais 60: estudos sobre envelhecimento**, São Paulo: Sesc São Paulo, v. 32, n. 82, abr. 2022. Disponível em: https://www.sescsp.org.br/wp-content/uploads/2022/05/RevistaMais60_Edicao82.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.
- CHAVEIRO, E. F.; VASCONCELLOS, L. C. F. Cartografias existenciais – Premissas de uma leitura. *In*: CHAVEIRO, E. F.; VASCONCELLOS, L. C. F. de (org.). **Uma ponte ao mundo: cartografias existenciais da pessoa com deficiência e o trabalho**. Goiânia: Kelps, 2018.
- CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CICONELO, A. Políticas públicas de direitos humanos. *In*: DELGADO, A. L. de M. *et al.* (org.). **Gestão de políticas públicas de direitos humanos**. Brasília: Enap, 2016.
- CLARK, J. W. **Neurologia clínica: da sala de aula ao consultório**. São Paulo: Artmed Editora, 2002.
- CLASSIFICAÇÃO internacional de funcionalidade (CIF). Disponível em: <http://pcd.mppr.mp.br/pagina-14.html>. Acesso em: 19 jun. 2021.
- COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- CONTE, E.; OURIQUE, M. L. H.; BASEGIO, A. C. Tecnologia assistiva, direitos humanos e educação inclusiva: uma nova sensibilidade. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, n.33, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/xY3m8QFyHQwXzfXykFHYFHz/?lang=pt#>. Acesso em: 06 set. 2022.
- COSTA FILHO, W. M. da. A pessoa com deficiência no contexto das relações de consumo: tutela jurídica decorrente do Código de Defesa do Consumidor. *In*: FERRAZ, C. V. *et al* (org.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.
- COURA, K. Por que Luís Eduardo Magalhães é a cidade que mais cresce no Brasil. **Veja**, 2014. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/brasil/por-que-luis-eduardo-magalhaes-e-a-cidade-que-mais-cresce-no-brasil/>. Acesso em: 05 nov. 2022.

DALLARI, D. de A. Estado de direito e cidadania. *In*: GRAU, E. R.; GUERRA FILHO, W. S. (org.). **Direito constitucional**: estudos em homenagem a Paulo Bonavides. São Paulo: Malheiros, 2001.

DALLARI, D. de A. **O que são direitos da pessoa**. 10. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

DANTAS, M. C. **Direito Fundamental ao máximo existencial**. 2011. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Federal da Bahia - UFBA, Salvador, 2011. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/8703>. Acesso em: 20 jun. 2021.

DERLIEN, H-U. Una comparación internacional en la evaluación de las políticas públicas. **Revista do Serviço Público**, Rio de Janeiro, v. 52, n. 1, p. 105-122, jan./mar. 2001.

DIEESE. **Salário Mínimo**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html#2010>. Acesso em: 02 dez. 2022.

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

DUARTE, C. O. S.; TORRES, J. Q. R. Responsabilidade social empresarial: dimensões históricas e conceituais. *In*: GARCIA, B. G. (org.). **Responsabilidade social das empresas**: a contribuição das universidades. São Paulo: Peirópolis, 2005. v.4.

EUSE - ASSOCIAÇÃO EUROPEIA DE EMPREGO APOIADO. **Folleto Informativo y Modelo de Calidad**. [S.l.], 2005.

FAGNANI, E. **Política social no Brasil (1964-2002)**: entre a cidadania e a caridade. 2005. 604f. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) – Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2005.

FARIA, A.; SAUERBRONN, F. F. A responsabilidade social é uma questão de estratégia? Uma abordagem crítica. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, n.1, v. 42, p. 7-33, jan./fev. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/L8QTLtdJhKwzBgzPzBHv69h/?lang=pt&format=pdf> Acesso em: 15 jul. 2021.

FARIA, C. A. P. de. A política da avaliação de políticas públicas. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 20, n. 59, p. 97-109, out. 2005.

FARIAS, N. ; BUCHALLA, C. M. A classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 187-193, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v8n2/11.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2021.

FERES JÚNIOR, J. *et al.* **Ação afirmativa**: conceito, história e debates. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.

FIGUEIRA, E. **As pessoas com deficiência na história do Brasil**: uma trajetória de silêncio e gritos! 4. ed. Rio de Janeiro: Wak, 2021.

FONSECA, R. T. M. da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos**

direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

FONSECA, R. T. M. da. O novo conceito constitucional de Pessoa com Deficiência: um ato de coragem. *In*: FERRAZ, C. V. *et al* (org.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

FORD, H. **Minha vida e minha obra**. Tradução de Vânia Valente. Jandira: Principis, 2021.

FOUCAULT, M. **Os anormais**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

FRASER, N. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. **Cadernos de Campo**, v. 15, n. 14-15, p. 231-239, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9133.v15i14-15p231-239>. Acesso em: 15 jul. 2021.

FRAZÃO, A. **Função social da empresa**. Tomo Direito Comercial, Enciclopédia Jurídica da PUCSP. São Paulo: PUCSP, 2018. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>. Acesso em: 17 nov. 2022.

FREIRE, P. **Ação cultural para a liberdade e outros escritos**. 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

FREY, K. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 21, jun. 2000. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/89/158>. Acesso em: 15 ago. 2022.

FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (orgs.). **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973.

GARCIA, J. C. D. (org.). **Trabalho com apoio para Pessoas com Deficiência: uma proposta de política pública**. Metodologia do emprego apoiado. São Paulo: ITS BRASIL, 2018.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOFFMAN, E. **Estigma**. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GOHN, M. da G. **História dos movimentos sociais e lutas sociais: a construção da cidadania dos brasileiros**. São Paulo: Loyola, 1995.

GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA. Secretaria de Planejamento. **Plano de Desenvolvimento Integrado Bahia 2035**. Salvador, 2019. Disponível em: https://www.seplan.ba.gov.br/wp-content/uploads/caderno_pdi_bahia_2035_16082021_0959.pdf. Acesso em: 03 nov. 2022.

GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e

Esporte. **Agenda Bahia do Trabalho Decente**. Disponível em: <http://www.setre.ba.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=194>. Acesso em: 20 nov. 2022.

GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. **Empregador - Pessoas com Deficiência (PcD)**. Disponível em: <http://www.setre.ba.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=116>. Acesso em: 20 nov. 2022.

GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **V Relatório Luz da sociedade civil Agenda 2030 de desenvolvimento sustentável Brasil**. 2021. Disponível em: https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2021/07/por_rl_2021_completo_vs_03_lowres.pdf. Acesso em: 07 ago. 2021.

GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. 2012. Disponível em: http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php. Acesso em: 02 dez. 2021.

GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A. de.; BARONE, L. S. Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 31, n. 90, fev. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/jRGLVMzX5myp7JcHZQvv8mL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 31 jan. 2023.

HENRIQUES, A.; MEDEIROS, J. B. **Metodologia científica na pesquisa jurídica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

HERVADA, J. **Lições propedêuticas de direito**. Tradução Elza Maria Gasparoto. Revisão técnica: Gilberto Callado de Oliveira. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2008.

HIRATA, H. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Revista Trabalho Necessário**, ano 16, n. 29, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4552/4195>. Acesso em: 03 jan. 2023.

HIRATA, H. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres – um olhar do feminismo e do sindicalismo. *In*: COSTA, A. A. *et al.* (org.). **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

HONNET, A. **Luta por reconhecimento**. A gramática moral dos conflitos sociais. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2009.

HUNT, L. **A invenção dos direitos humanos**: uma história. Tradução: Rosaura Eichenber. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

IBGE. **Cartilha do Censo 2010**: Pessoas com deficiência. Brasília : SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido-original-eleitoral.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2010. Nota técnica 01/2018, de 31 de julho de 2018**. Releitura dos

dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em:

https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf. Acesso em: 16 nov. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estimativas da população**: tabelas 2018. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9103-estimativas-de-populacao.html?=&t=resultados>. Acesso em: 16 nov. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Índice de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA 2021**. 2021. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9256-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor-amplo.html>. Acesso em: 02 dez. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**. Ciclos de Vida. Rio de Janeiro, 2021. <https://ibge.gov.br>. Acesso em: 02 dez. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2019**. Disponível em:

<https://painel.ibge.gov.br/pnad/>. Acesso em: 02 dez. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Covid19**. 2020. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html?=&t=destaques>. Acesso em: 05 out. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual**: microdados 2018. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em:

ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Anual/Microdados/Dados/. Acesso em: 07 nov. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019**. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?>. Acesso em: 07 dez. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Panorama das cidades 2019**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ba/vitoria-da-conquista/pesquisa/1/74454>. Acesso em: 02 dez. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Perfil dos municípios brasileiros 2021**. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/df/brasil/pesquisa/1/74454?ano=2021>. Acesso em: 02 dez. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. SIDRA. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br/>. Acesso em: 05 out. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. SIDRA. **Censos demográficos**. Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br/>. Acesso em: 05 out. 2022.

IKAWA, D. Direito a ações afirmativas: princípio da dignidade e concepção de ser humano. *In*: JUBILUT, L. L. et. al. (coord). **Direito à diferença: aspectos institucionais e instrumentais de proteção às minorias e aos grupos vulneráveis**. São Paulo: Saraiva, 2013.

INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade social empresarial**. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/>. Acesso em: 17 jun. 2021.

INDICADORES ETHOS-REIS. **Inclusão da pessoa com deficiência**. Documento em consulta pública. Disponível em: https://www.redeempresarialdeinclusao.com/wp-content/uploads/2021/11/Guia-Tematico-Inclusao-da-Pessoa-com-Deficiencia_Versao-para-Consulta-Publica.pdf. Acesso em: 02 jul. 2021.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Cadernos ODS**. ODS 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Brasília, 2019.

JOHNSON, S. K. **Inclusifique**: como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa. Tradução: Ada Felix. São Paulo: Benvirá, 2020.

JONES, M. K.; LATREILLE, P. L.; SLOANE, P. J. Disability, gender, and the british labour market. **Oxford Economic Papers**, v. 58, n. 3, p. 407-449, jul. 2006.

KUJAWA, H; KUJAWA, I. Sociedade civil, direitos humanos e políticas públicas. *In*: ANDRADE, J.; REDIN, G. (orgs.). **Múltiplos olhares sobre os Direitos Humanos**. Passo Fundo: Ed. IMED, 2008.

LAFER, C. A ONU e os direitos humanos. **Estudos Avançados**, v. 9, n. 25, p. 169-185, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/RKQnhmVyfNTkqNpLW8rbQcn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 set. 2022.

LANZER, F. **Clima e cultura organizacional**: entender, manter e mudar. 2. ed. São Paulo: CreateSpace, 2017.

LAUDO médico para deficientes esclarecimentos e dúvidas. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/laudo-medico-para-deficientes-esclarecimentos-e-duvidas___81.html. Acesso em: 19 jun. 2021.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEITE, G. S. A dignidade humana e os direitos fundamentais da pessoa com deficiência. *In*: FERRAZ, C. V. et al. (org.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do psiquismo**. Lisboa: Horizonte, 1978.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina**

Psicossomática, v.1, n. 2, p. 79-83, 1997.

LOBO, L. F. **Os infames da história**: a instituição das deficiências no Brasil. 1997. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) - Departamento de Psicologia Pontifícia Universidade Católica - PUCRJ, Rio de Janeiro, 1997.

LONGLEY, P. A. *et al.* **Sistemas e ciência da informação geográfica**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.

LOURO, G. L. Mulheres nas salas de aula. *In*: DEL PRIORE, M. (org.). **História das mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Contexto; UNESP, 1997.

MAIOR, I. M. M. de L. Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos. **Inclusão Social**, v. 10, n. 2, p. 28-36, jan./jun. 2017. Disponível em: <http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/4029/3365>. Acesso em: 07 jan. 2023.

MANICA, L. E. A educação formal e não formal das pessoas com deficiência no Brasil. **Revista Ibero-americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 12, n. 4, p. 1998-2023, dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/download/9320/6936>. Acesso em: 16 jan. 2023.

MANZINI, E. J. Formação de professores e tecnologia assistiva. *In*: CAIADO, K. R. M.; JESUS, D. M.; BAPTISTA, C. R. (org.). **Professores e educação especial: formação em foco**. 2. ed. Porto Alegre: Editora Mediação, 2011.

MARANHÃO, R. O. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

MARES, J. M. S. Europa em la transición de la antigüedad al feudalismo: el marco general de la historia y la panorámica de la historiografía relativa al período. *In*: SEMANA DE ESTUDIOS MEDIEVALES, 7., Nájera, 1997. **Anais eletrônicos** [...] Disponível em: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=554316>. Acesso em: 03 fev. 2022.

MARTINS, B. D. G. de S. **Políticas sociais na deficiência**: exclusões perpetuadas. São Paulo: Centro de Estudos Sociais, 2005.

MARX, K. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2004.

MARX, K. **O capital**. Crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2011.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. Edição compacta. São Paulo: Atlas, 1996.

MATOS, N. V. R. **Inclusão perversa**: uma reflexão sobre o sentido do trabalho para pessoas com deficiência. Curitiba: Apris, 2017.

MEIRA, A. Gestão de pessoas e feedback: o desafio da liderança moderna. *In*: ECX CARD. **Recursos humanos**: coletânea de artigos, livro II. Belo Horizonte: ECX Card, 2012.

MELO NETO, F. P. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MENDES, G. F.; BRANCO, P. G. G. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MINAYO, M. C. de S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. MINAYO, M. C. de S. (org.). 26. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

MINHOTO, A. C. B.; OTERO, C. S. Portador de deficiência, federação e inclusão social. *In*: MINHOTO, A. C. B. (org.). **Constituição, minorias e inclusão social**. São Paulo: Rideel, 2009.

MOREIRA, A. J. **Tratado de direito antidiscriminatório**. Contracorrente. São Paulo, 2020.

MOREIRA, M. C. R. Política pública e igualdade. *In*: RESENDE, A. J. C.; BERNARDES JÚNIOR, J. A. (coord.). **Princípio da igualdade: uma abordagem multidisciplinar**. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, Escola do Legislativo, Núcleo de Estudos e Pesquisas, 2018.

MORTAL, A. M.; MORTAL, A. B. Uma visão actual da responsabilidade social das empresas. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CUSTOS, 9., 2005, Florianópolis – SC. **Anais eletrônicos** [...] Florianópolis – SC., 28 a 30 nov. 2005. Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/2015/2015>. Acesso em: 15 jul. 2021.

OLIVEIRA, J. A. Responsabilidade social em pequenas e médias empresas. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, n. 4, v. 24, p. 203-210, out./dez. 1984. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rec/a/rWpSZz36LrP58Pxc9ncmGVB/?lang=pt>. Acesso em: 16 jul. 2021.

OLIVEIRA, L. C. de; CAVALLI, V. T.; GUIDULGLI, S. T. Política pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: algumas considerações sobre sua formulação, implementação e avanços de 1991 até 2015. **Planejamento e Políticas Públicas – PPP**, n. 48, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/623/430>. Acesso em: 03 out. 2022.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [Portal institucional].2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 11 jul. 2021.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Envelhecimento ativo: uma política de saúde**. Brasília, 2005.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência**. 2011. Título original: World report on disability 2011. São Paulo : SEDPcD, 2011. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44575> Acesso em: 11 jul. 2021.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030**. Disponível em <http://www.agenda2030.com.br/>. Acesso em: 06 jul. 2021.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2022.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos direitos das pessoas deficientes - ONU - 1975**. Disponível em: <http://www.ct.ufpb.br/lacesse/contents/documentos/legislacao-internacional/declaracao-dos-direitos-das-pessoas-deficientes-onu-1975.pdf/@@download/file/Declara%C3%A7%C3%A3o%20dos%20direitos%20das%20pessoas%20deficientes%20-%20ONU%20-%201975.pdf> **Acesso em: 20 fev. 2022.**

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência**. 2006. Disponível em: <https://nacoesunidas.org> Acesso em: 20 fev. 2022

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> Acesso em: 16 fev. 2022.

PALACIOS, J. A Educação especial na Espanha desde seu início até a Lei Geral de Educação. In: GONZÁLEZ, E. *et al.* **Necessidades educacionais específicas**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

PANIZZA, U.; QIANG, C. Z. Public-private wage differential and gender gap in Latin America: spoiled bureaucrats and exploited women? **The Journal of Socio Economics**, v. 34, p. 810-833, 2005. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/4932502_Public-Private_Wage_Differential_and_Gender_Gap_in_Latin_America_Spoiled_Bureaucrats_and_Exploited_Women. Acesso em: 23 nov. 2022.

PASSERINO, L. M.; PEREIRA, A. C. C. Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 831-846, jul./set. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edreal/a/4X5NCmXk4V8xxgkhY67ySDk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 dez. 2022.

PERES, R. S.; SANTOS, M. A. Considerações gerais e orientações práticas acerca do emprego de estudos de caso na pesquisa científica em psicologia. **Interações**, v. 10, n. 20, p. 109-126, 2005.

PESSOTI, F. C. L.; PESSOTI, G. C. P. Panorama Econômica da Bahia no Século XXI. **BNB Conjuntura Econômica**, ed. esp., p. 387-408, 2019. Disponível em: <https://www.bnb.gov.br/etene/conjuntura-economica/edicao-especial-15-anos>. Acesso em: 05 set. 2022.

PINSKY, J. ; PINSKY, C. B. (org.). **História da cidadania**. 6. ed. São Paulo: Contexto, 2018.

PINTO, M. R.; MARANHÃO, C. M. Responsabilidade social empresarial: reflexões à luz dos estudos críticos em Administração. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v. 10, n. 3, p. 705-726, set./dez. 2012.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. *In*: CAMARGO, M. N. (org.) **Leituras complementares do direito constitucional**. Direitos Fundamentais. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2007.

PIRES, R. R. C. Arranjos institucionais para implementação de políticas e ações governamentais em direitos humanos. *In*: DELGADO, A. L. de M. et. al. (org). **Gestão de políticas públicas de direitos humanos**. Brasília: Enap, 2016.

PNUD - PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Índice de Desenvolvimento Humano – IDH**. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/brazil/o-que-%C3%A9-o-idh>. Acesso em: 10 jul. 2021.

PRÓTESES para os soldados. **Zheit**, 2020. Disponível em: <https://zheit.com.br/post/proteses-para-os-soldados>. Acesso em: 05 nov. 2022.

RAMOS, M. P.; SCHABBACH, L. M. O estado da arte da avaliação de políticas públicas: conceituação e exemplos de avaliação no Brasil. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 5, p. 1271-294, set/out.2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/bPM5xsjhwWgL54mdx3R7cnP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 out. 2022.

REIS, A. **Sociedade.com**: como as tecnologias digitais afetam quem somos e como vivemos. Porto Alegre: Arquipélago Editorial, 2018.

ROBITAILLE, S. **The illustrated guide to assistive technology and devices**: tools and gadgets for living independently. New York: Demos Health, 2010.

ROCHA, A. K. L. T. **Educação profissional na Bahia**: representações sociais dos egressos no território de identidade de Irecê – TII. 2019. 262 p. Tese (Doutorado em Educação e Contemporaneidade) – Universidade do Estado da Bahia - UNEB, Salvador, 2019.

RODRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. A formação profissional de pessoas com deficiência e suas repercussões na formação dos professores. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 24, n.3, p. 407-426, jul./set. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/4qHTDvzKVPMbLYgdCmfXFwx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 jan. 2023.

ROSO, A. *et al.* Cultura e ideologia: a mídia revelando estereótipos raciais de gênero. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 14, n. 2, p. 74-94, 2002. <https://www.scielo.br/j/psoc/a/ScgBPSCs36N664M84wRY7hw/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 13 jul. 2021.

SALTON, B. P. ; AGNOL, A. D. ; TURCATTI, A. **Manual de acessibilidade em documentos digitais**. Bento Gonçalves, RS: Instituto Federal do Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em: <http://sites.riogrande.ifrs.edu.br/arquivos/1486518/manual-de-acessibilidade-em-documentos-digitais.pdf>. Acesso em: 06 set. 2022.

SANTI, A. P. ; LIMA, A. B. D. As políticas curriculares no estado do Paraná nas décadas de 80 e 90: a concepção da escola sobre as políticas de currículo. *In*:

GUIMARÃES, F. M. N. **Estado e políticas sociais no Brasil**. Cascavel: UNIOESTE, 2006.

SANTOS, C. R.; BORGES, R. E. Inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho: entre a pinguela e a ponte em construção. *In*: CHAVEIRO, E. F. ; VASCONCELLOS, L. C. F. de (org.). **Uma ponte ao mundo**: cartografias existenciais da pessoa com deficiência e o trabalho. Goiânia: Kelps, 2018.

SANTOS, J. Entre as médias e pequenas, a dinâmica das cidades sub-regionais na Bahia. **Geopauta**, Vitória da Conquista, v. 6, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/geop/a/4RFsfCLPRGfZ7BythjCfB6H/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 out.2022.

SANTOS, J. N. dos. Fundamentos da geografia jurídica. **Revista da Faculdade de Direito do Paraná**, n. 2, 1954.

SARAVIA, H. Introdução à teoria da política pública. *In*: SARAVIA, H.; FERRAREZI, E. **Políticas públicas**: coletânea. Brasília: ENAP, 2006.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SASSAKI, R. K. **Nada sobre nós, sem nós**: da integração à inclusão (Parte 1 e Parte 2). 2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/nada-sobre-nos#:~:text=O%20lema%20'Nada%20Sobre%20N%C3%B3s,pol%C3%ADticas%20que%20afetar%C3%A3o%20sua%20vida%22>. Acesso em: 15 nov.2022.

SASSAKI, R. K. **Por que o termo “tecnologia assistiva”?** 1996. Disponível em: <http://www.assistiva.com.br/>. Acesso em: 16 set. 2022.

SASSAKI, R. K. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. Disponível em: <https://www.ocuidador.com.br/imgs/utilidades/terminologia-50aa23697289a.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2021.

SECCHI, L. **Políticas públicas**: conceitos, esquemas de análise, casos práticos. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SEI - SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA BAHIA. **Dinâmica sociodemográfica da Bahia**: 1980-2002. Salvador, 2003. v. 2. (Série estudos e pesquisas, 60).

SEI - SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA BAHIA. **Panorama Socioeconômico 2021**. Disponível em: https://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3600:esto-que-de-empregos-na-bahia-reduziu-1-2-em-2020&catid=10&Itemid=349. Acesso em: 02 dez. 2022.

SEI - SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA BAHIA. PIB baiano cresce 4,8% no segundo trimestre de 2022. **Boletim de Conjuntura**, 2022a. Disponível em: https://sei.ba.gov.br/images/pib/pdf/estadual/trimestral/bol_PIB_trim_2022_2.pdf. Acesso em: 02 dez. 2022.

SEI - SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA BAHIA.

Perfil financeiro dos municípios baianos 2001-2021. 2022b. v. 10. Disponível em: https://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=68&Itemid=284. Acesso em: 06 jan. 2023.

SEN, A. K. **Desigualdade reexaminada.** Rio de Janeiro: Record, 2001.

SEN, A. K. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEN, A. K. **A ideia de Justiça.** São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SHOGREN, A.; TURNBULL, H. R. Core concepts of disability policy, the convention on the rights of persons with disabilities, and public policy research with respect to developmental disabilities. **J. Policy Pract Intellect Disabil**, v. 11, n. 1, p.19-26, 2014.

SILVA, J. A. da. **Curso de direito constitucional positivo.** 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

SILVA, L. C. L. **Capacitismo.** O que é isso? [S.l. : s.n.], 2021.

SILVA, M. M. R. G. **Deficiências e saúde:** revendo modelos e conceitos. Módulo 2. Curso acessibilidade e os princípios do SUS: deficiências e saúde: revendo modelos e conceitos. Rio de Janeiro: Fiocruz; Icict, 2019.

SILVA, O. M. da. **A epopéia ignorada. A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje.** São Paulo: CEDAS, 1986.

SILVA, P. C. G. da. **Articulação dos interesses públicos e privados no polo Petrolina-PE/Juazeiro-BA:** em busca de espaço no mercado globalizado de frutas frescas. 2001. 245 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP, Campinas, 2001.

SOJA, E. Algunas consideraciones sobre el concepto de ciudades-región globales. **Cadernos IPPUR**, Rio de Janeiro, ano 20, n. 2, p. 9-43, 2006.

SOUSA JÚNIOR, A. N. **O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência.** Brasília: Consulex, 2011.

SOUZA, C. Políticas públicas: uma revisão de literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/6YsWyBWZSdFgfSqDVQhc4jm/>. Acesso em: 02 ago. 2022.

SOUZA, G. de O. C.; TORRES, H. da G. O estudo da metrópole e o uso de informações georreferenciadas. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 3-4, p. 35-44, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/79tLF5sb4bP7Y7xFPtrJNCy/?lang=pt#>. Acesso em: 20 abr. 2022.

STUMPF, I. R. C. Pesquisa bibliográfica. *In*: DUARTE, J.; BARROS, A. (orgs). **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação.** São Paulo: Atlas, 2011.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TOLDRÁ, R. C.; MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010.

VAITSMAN, J.; RODRIGUES, R. W. S.; PAES-SOUSA, R. **O sistema de avaliação e monitoramento das políticas e programas sociais**: a experiência do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome do Brasil. Brasília, DF: Unesco, 2006.

VÁZQUEZ, D.; DELAPLACE, D. Políticas públicas na perspectiva de direitos humanos: um campo em construção. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 8, n. 14, jun. 2011. Disponível em: <https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/11/sur14-port-daniel-vazquez-e-domitille-delaplace.pdf>. Acesso em: 06 set. 2022.

VENTURA, M. M. O Estudo de caso como modalidade de pesquisa. **Rev. SOCERJ**, v. 20, n.5, p. 383-386, 2007.

WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION. **The global burden of disease**: 2004 update. 2008. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43942> Acesso em: 18 nov. 2022.

WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION. **International classification of functioning, disability and health**. Geneva, 2001. Acesso em: 18 nov. 2022.

WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION. **World report on disability 2011**. Geneva, 2011. Disponível em: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf. Acesso em: 18 nov. 2022.

WU, X. *et. al.* **Guia de políticas públicas**: gerenciando processos. Tradução: Ricardo Avelar de Souza. Brasília: Enap, 2014.

APÊNDICE A – E-book Produto final do Mestrado Profissional em Direito,
Governança e Políticas Públicas



EXPEDIENTE TÉCNICO

UNIVERSIDADE SALVADOR-UNIFACS/ÂNIMA EDUCAÇÃO

PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO,
GOVERNANÇA E POLÍTICAS PÚBLICAS – PPGDGPP

COORDENADOR

PROF. DR. JOSÉ GILEÁ SOUSA

**MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITO, GOVERNANÇA E
POLÍTICAS PÚBLICAS**

DISCENTE

LUCIANA RODRIGUES DOS SANTOS

PROFESSORA ORIENTADORA

PROF. DRA. VANESSA BRASIL CAMPOS RODRIGUEZ

AGRADECIMENTOS ESPECIAIS

PROF. DR. VANER JOSÉ DO PRADO E PROF. DRA. ANA KARINE
LOULA TORRES ROCHA.

CAPA E PROJETO GRÁFICO

JAMILE BEDRAN



SUMÁRIO

Apresentação	4
Pessoa com Deficiência e Trabalho	6
O cenário Socioeconômico do Estado da Bahia	11
O empregado com Deficiência no Estado da Bahia	17
A necessidade da avaliação	37
Por fim: A pesquisa respondeu	40
Caminhos para a inclusão no mercado formal de trabalho	43
Referências	45

APRESENTAÇÃO

Este e-book é o produto final da dissertação intitulada como “A inclusão da pessoa com deficiência (PCD) no mercado formal de trabalho: uma análise do estado da Bahia (2010-2020)” do Mestrado Profissional em Direito, Governança e Políticas Públicas e apresenta os resultados referentes à empregabilidade das PCD’s no estado da Bahia, relacionando-os a indicadores socioeconômicos como: faixa etária, nível de instrução, tipo de deficiência, tipo de vínculo empregatício e remuneração, com o intuito de responder a questão central da pesquisa: em que medida a política de Cotas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal no estado da Bahia, entre os anos de 2010 e 2020, vem sendo atendida?

Esta pesquisa caracterizou-se quanto ao tipo, como um estudo de caso e exploratória, de natureza básica, abordagem quali-quantitativa, método descritivo/dedutivo, técnica de pesquisa bibliográfica e documental, tendo como *lócus* da pesquisa o Estado da Bahia no ano de 2010 e 2020, e utilizando enquanto instrumento de coleta de dados a observação de indicadores secundários do IBGE, RAIS, SEI, dentre outras fontes.

A pesquisa teve como objetivo geral, analisar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho no estado da Bahia, a partir do coeficiente de empregabilidade estabelecido nas Leis de Cotas (Leis nº 8.112/90 e nº 8.213/1991).

A partir da análise dos resultados, foram identificados os principais gargalos para o êxito da política. Nesse sentido, o presente e-book também procura dar orientação sobre como o conteúdo desta análise pode contribuir para o cumprimento das cotas.

Esperamos que esta leitura provoque reflexões sobre possibilidades de avanço na política de inclusão para além das cotas.

Boa leitura!

PESSOA COM DEFICIÊNCIA E TRABALHO

POR QUE FALAR SOBRE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO NO ESTADO DA BAHIA?

1. Porque a Bahia conta com 4ª maior população com deficiência do Brasil; o equivalente a 10,3% da população do estado (PNS, IBGE, 2019);
2. Porque é um tema relativo a direitos humanos e o trabalho é um meio de acesso à cidadania;
3. Porque o trabalho da PCD está circunscrito nos princípios constitucionais da dignidade humana, igualdade e direito fundamental ao máximo existencial;
4. Porque as Cotas buscam reparar e minimizar os efeitos estigmatizantes decorrentes de um processo histórico de discriminação em face das PCD's;
5. Para colaborar na busca da evolução da política pública de Cotas;
6. Porque o trabalho digno e crescimento econômico compõem o cerne do 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 (ONU, 2015), da qual o Brasil é signatário.



Fonte: PNUD (2015)

PESSOA COM DEFICIÊNCIA E TRABALHO

POR QUE FALAR SOBRE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO NO ESTADO DA BAHIA?

1. Porque a Bahia conta com 4ª maior população com deficiência do Brasil; o equivalente a 10,3% da população do estado (PNS, IBGE, 2019);
2. Porque é um tema relativo a direitos humanos e o trabalho é um meio de acesso à cidadania;
3. Porque o trabalho da PCD está circunscrito nos princípios constitucionais da dignidade humana, igualdade e direito fundamental ao máximo existencial;
4. Porque as Cotas buscam reparar e minimizar os efeitos estigmatizantes decorrentes de um processo histórico de discriminação em face das PCD's;
5. Para colaborar na busca da evolução da política pública de Cotas;
6. Porque o trabalho digno e crescimento econômico compõem o cerne do 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 (ONU, 2015), da qual o Brasil é signatário.



Fonte: PNUD (2015)

AFINAL, QUEM SÃO AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

A Lei nº 13.146/2015, também conhecida como Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência considera pessoas com deficiência, aquelas que têm **impedimento de longo prazo** de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais **barreiras**, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em **igualdade** de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

DESSA DEFINIÇÃO PODEMOS EXTRAIR 3 PONTOS CHAVES:

1- Impedimento de longo prazo: significando que a deficiência não é “passageira” e “com tempo determinado”. Isso requer soluções céleres e permanentes para as demandas que as PCD's necessitam, não admitindo uma solução provisória;

2- O impedimento não pode ser avaliado isoladamente, sendo imprescindível sua interação com uma ou mais barreiras, compreendendo portanto, a noção de inclusão/exclusão que o indivíduo possa estar submetido e os possíveis efeitos psicológicos decorrentes desse processo;

3- O critério de equiparação não é mais ditado através do modelo biológico/médico, mas considera a participação plena e efetiva da PCD na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

BARREIRAS? DO QUE SE TRATA?

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) define barreira como “qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros”.

QUAIS OS TIPOS?

- ✓ barreiras urbanísticas
- ✓ arquitetônicas
- ✓ nos transportes
- ✓ nas comunicações e na informação
- ✓ barreiras atitudinais e tecnológicas



Créditos: Vivadecora

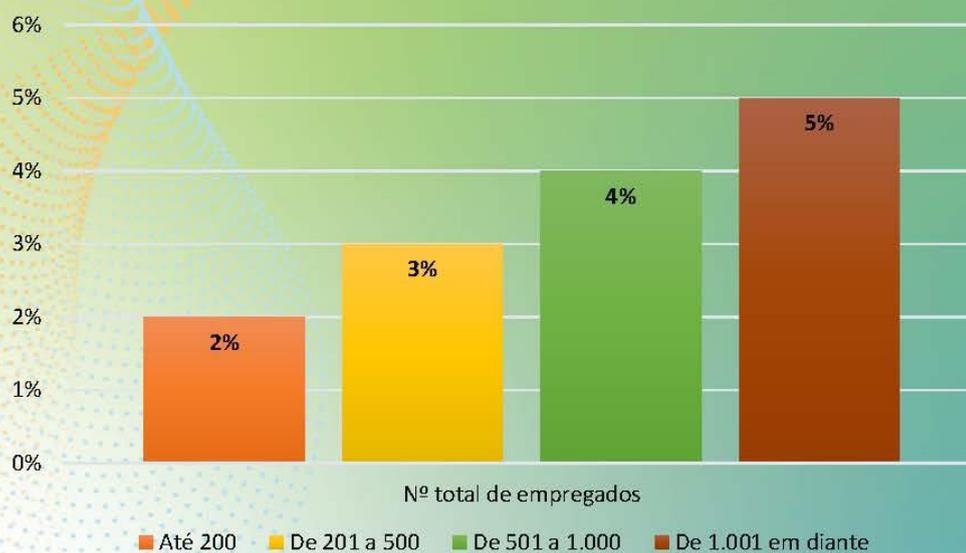
LEIS DE COTAS

✓ Serviço Público – Lei nº 8.11/1990

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

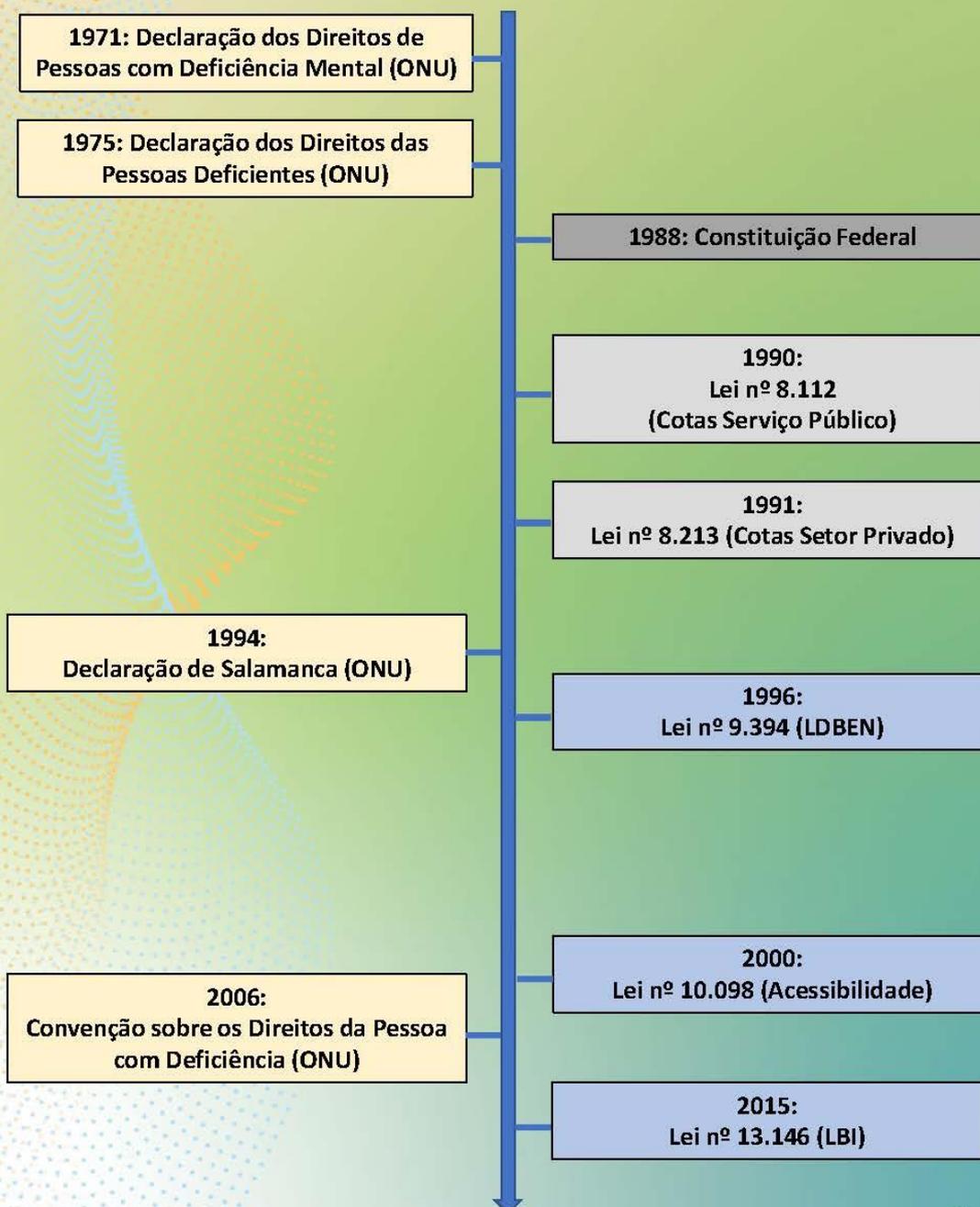
✓ Serviço Privado – Lei nº 8.213/1991

Gráfico 1 - Percentual de cargos a serem preenchidos por empregados com deficiência.

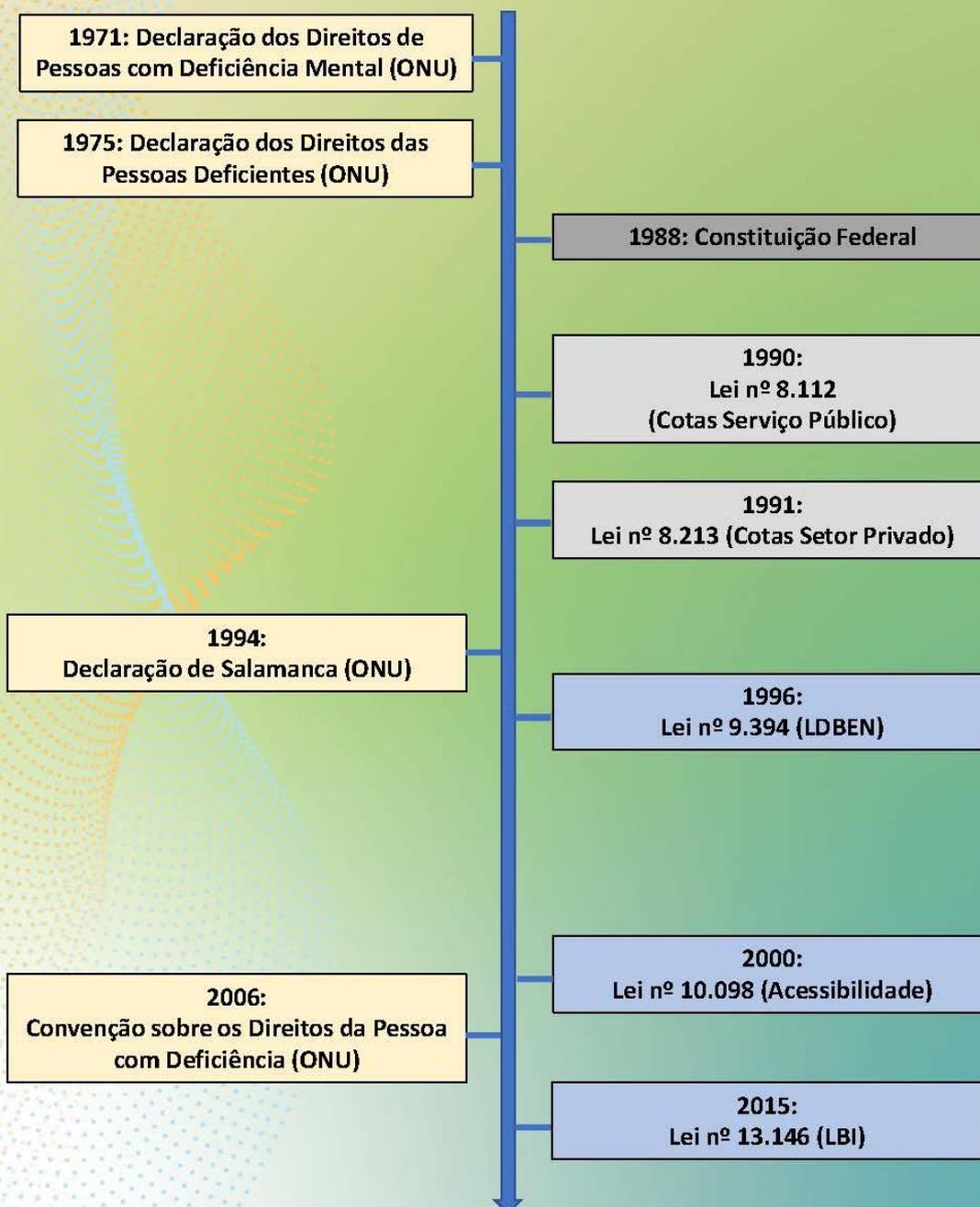


Elaborado pela autora

LINHA DO TEMPO DOS PRINCIPAIS DOCUMENTOS JURÍDICO-NORMATIVOS EM RELAÇÃO AO TRABALHO DAS PCD'S



LINHA DO TEMPO DOS PRINCIPAIS DOCUMENTOS JURÍDICO-NORMATIVOS EM RELAÇÃO AO TRABALHO DAS PCD'S

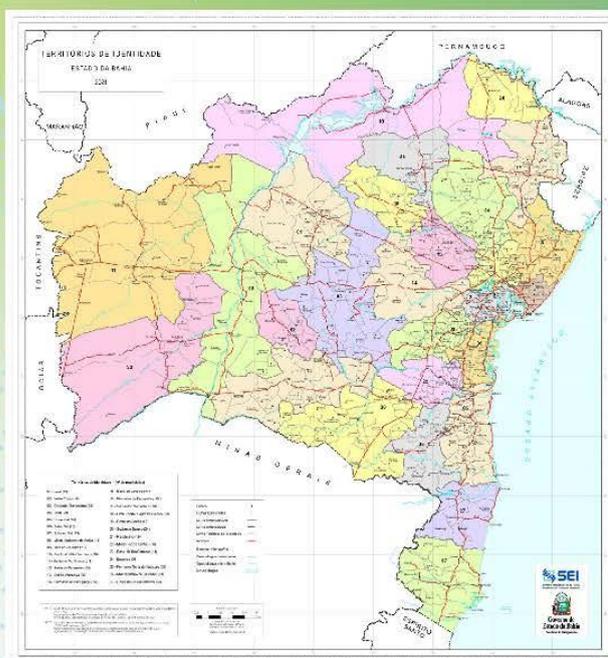


O CENÁRIO SOCIOECONÔMICO DO ESTADO DA BAHIA

“TRISTE BAHIA! Ó QUÃO DESSEMELHANTE
(...) POBRE TE VEJO A TI, TU A MI EMPENHADO,
RICA TE VI EU JÁ, TU A MI ABUNDANTE”
Gregório de Matos

- ✓ 5º maior estado brasileiro em extensão territorial, ocupando uma área de 564.760,429 km² (IBGE, 2010);
- ✓ População estimada de 14.985.284 pessoas (IBGE, 2021);
- ✓ Composto administrativamente por 417 municípios (IBGE, 2018);
- ✓ Rendimento mensal domiciliar per capita de R\$ 843,00 (IBGE, 2021).

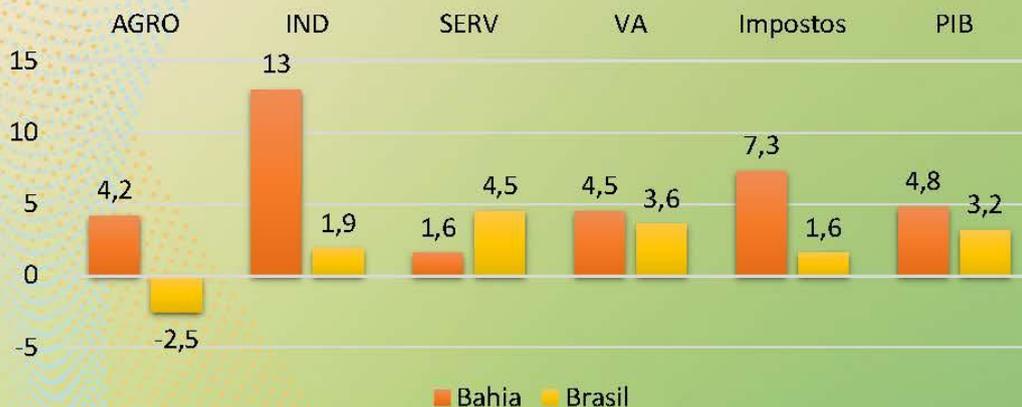
Mapa 1 - Estado da Bahia



Fonte: SEI (2021)

VAMOS FALAR DO PIB

Gráfico 2 - Variação das atividades do PIB (2º semestre de 2022)



Fonte: SEI (2022)

O Produto Interno Bruto (PIB) do estado, no 2º semestre de 2022 teve índice superior em relação à média brasileira.



Créditos: Gazeta do Povo

MAS NÃO É SOMENTE O PIB QUE ESTÁ EM JOGO

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é uma medida resumida do progresso a longo prazo em três dimensões básicas do desenvolvimento humano: renda, educação e saúde/longevidade (PNUD, 1990, s/p).

Gráfico 3 - IDH Censo (2010)

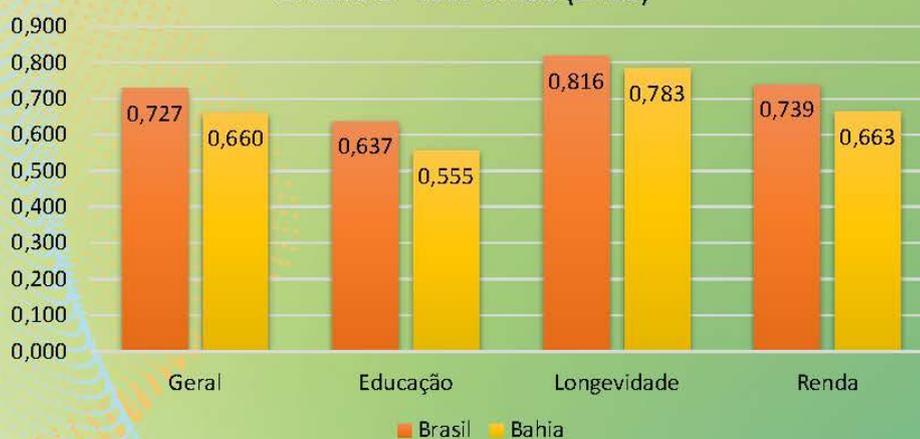
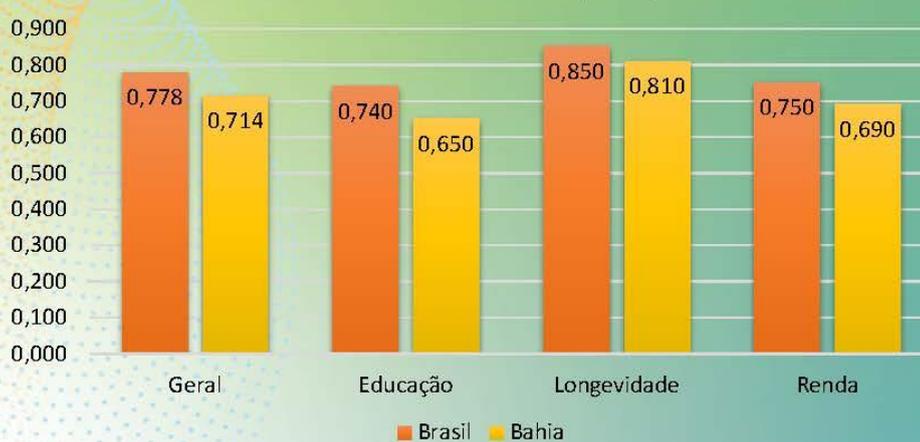


Gráfico 4 - IDH PNAD (2017)



Fonte: IBGE, IPEA, FJP e PNUD. Sistematização da autora.

Em contrassenso ao PIB, o IDH da Bahia foi calculado em 0,714, assumindo a 21ª posição no *ranking* brasileiro (PNS, IBGE, 2019).

A EMPREGABILIDADE: COMO ESTÁ?

No ano de 2020, a Bahia assumiu o sétimo maior estoque de empregos formais do país e o maior do Nordeste, sendo que a capital é responsável por $\frac{1}{4}$ dos estabelecimentos formais de emprego do estado (SEI, 2021).



Créditos: Exame

VAMOS ANALISAR ESTA TABELA

Tabela 1 - Distribuição absoluta e relativa dos estabelecimentos formais por municípios com maiores e menores estoques do estado da Bahia (2010 - 2020)

Município	Código	Ano		Variação		
		2010	2020	Absoluta	Relativa	Média Anual
Bahia	29	157.170	179.403	22.233	14,1%	1,4%
Salvador	2927408	43.153	43.161	8	0,0%	0,0%
Feira de Santana	2910800	10.031	11.272	1.241	12,4%	1,2%
Vitória da Conquista	2933307	6.002	7.378	1.376	22,9%	2,3%
Itabuna	2914802	4.387	3.928	-459	-10,5%	-1,0%
Camamu	2905800	3.193	3.767	574	18,0%	1,8%
Luís Eduardo Magalhães	2919553	1.728	3.160	1.432	82,9%	8,3%
Ibiquera	2912608	15	22	7	46,7%	4,7%
Macururé	2919900	14	19	5	35,7%	3,6%
Mansidão	2920452	5	16	11	220,0%	22,0%
Gavião	2911253	12	12	0	0,0%	0,0%

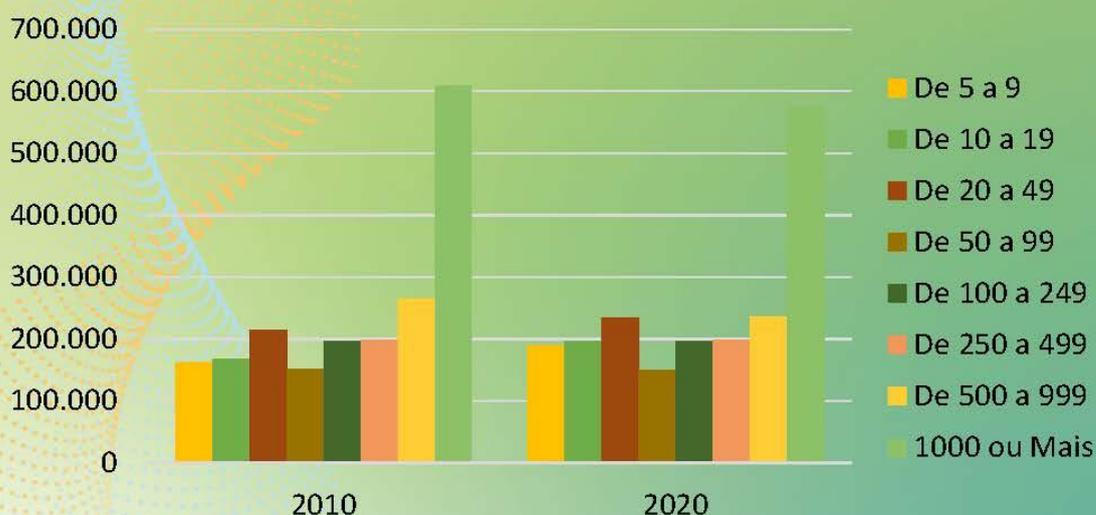
Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020). Sistematização da Autora.

Na tabela 1, foram selecionados os municípios com os maiores e menores percentuais de estabelecimentos formais de emprego, sendo possível identificar cidades de médio a grande porte com estoques de estabelecimentos formais superiores a 3000 (Salvador, Feira de Santana,

Vitória da Conquista, Itabuna, Camamu e Luís Eduardo Magalhães), enquanto de outro lado, cidades com estoque ínfimo, não chegando sequer a 25, como é o caso dos municípios de Gavião, Mansidão, Macururé e Ibiquera, ficando reduzida a viabilidade da aplicação da Lei de Cotas para acesso ao mercado de trabalho da PCD.

O TAMANHO DO ESTABELECIMENTO

Gráfico 5 - Evolução no emprego formal no estado da Bahia segundo o tamanho do estabelecimento



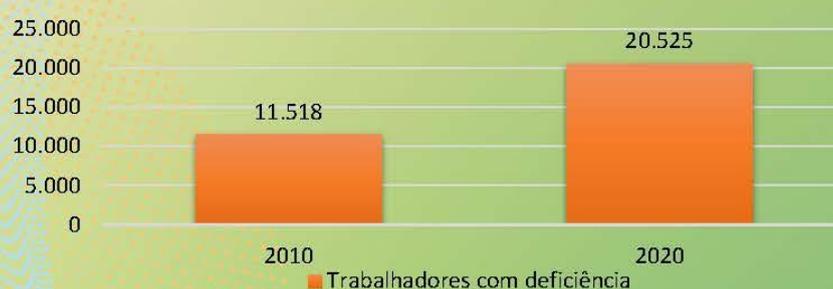
Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020). Sistematização da autora.

Podemos identificar que há maior índice de empregabilidade nas empresas com número maior ou igual a 1000 funcionários, ainda que tenha havido uma involução no ano de 2020.

O EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DA BAHIA

HOUVE EVOLUÇÃO DO ESTOQUE DE EMPREGO PARA PCD? A QUE SE DEVE?

Gráfico 6 - Estoque de emprego formal de PCD's na Bahia



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020). Sistematização da Autora.

De acordo com o Gráfico 6, identificamos que o estoque de emprego formal de pessoas com deficiência quase dobrou nos anos estudados (2010 e 2020). Esse aumento comparativo na empregabilidade das PCD's representa um avanço na conquista do efetivo direito ao trabalho para esse público.

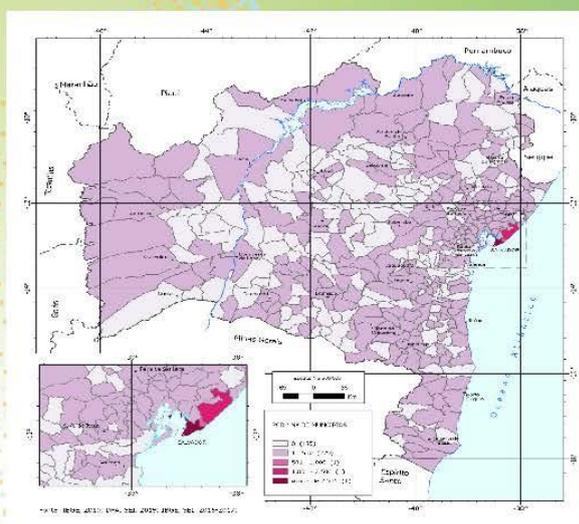
Permite-se levantar algumas hipóteses, que demandam novas pesquisas, que visem complementar este trabalho ou agregar a ele novas áreas de pesquisa, possibilitando assim encontrar um acervo de material qualitativo acerca dos efeitos da implementação da política pública das cotas, como:

- ✓ O real poder de coação da lei de cotas às empresas, seus limites e efeitos práticos;

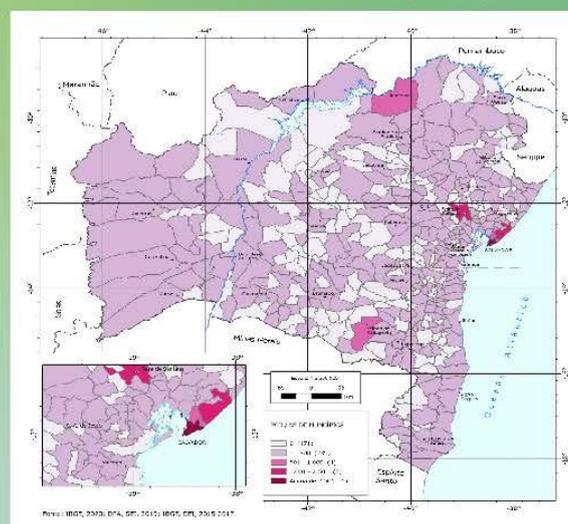
- ✓O nível de instrução como fator de ocupação de cargos mais elevados.
- ✓A conscientização das empresas no tratamento da diversidade como elemento de inovação;
- ✓O investimento em Tecnologia Assistiva nas empresas, possibilitando que as PCD's desenvolvam seu trabalho de forma digna;
- ✓O nível de Responsabilidade Social Empresarial;
- ✓A influência da urbanização e industrialização para o determinante de maior índice de empregabilidade nas cidades de grande e médio porte.

ONDE OS EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA SE ENCONTRAM? (2010-2020)

Mapa 2 - Distribuição Espacial de PCD's na Bahia (2010)



Mapa 3 - Distribuição Espacial de PCD's na Bahia (2020)



Comparando os Mapas 2 e 3, é possível visualizar que no ano de 2020 houve uma melhor distribuição espacial dos trabalhadores com deficiência no estado da Bahia, refletindo uma mudança no estoque de emprego para PCD's em relação a 2010, abrangendo municípios que em 2010 apresentavam baixo estoque, a exemplo dos municípios de Feira de Santana, Vitória da Conquista e Juazeiro. Destaca-se, em ambos os anos estudados, Salvador, como o município com maior estoque de emprego formal para PCD's.

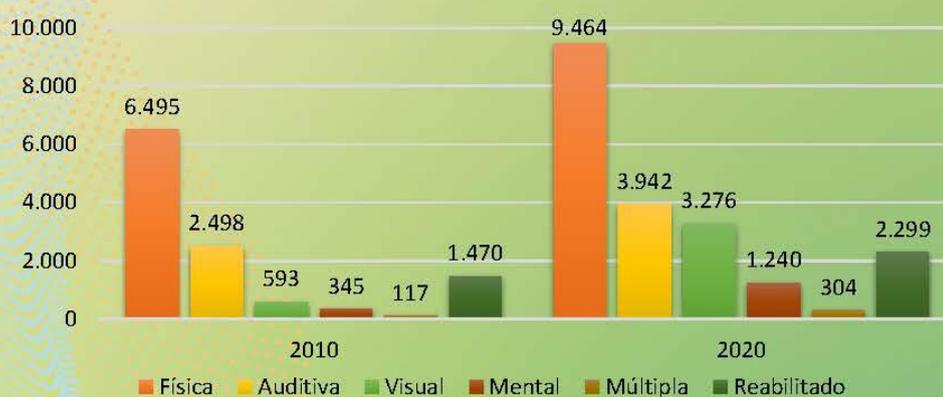
A melhor distribuição espacial dos empregados com deficiência no território baiano reflete a importância das empresas de grande porte para colaborar com a empregabilidade desse grupo.

É importante frisar sobre o crescente desenvolvimento das cidades que se encontram ancoradas em rodovias de interligação ao centro sul, como Vitória da Conquista e Feira de Santana (SEI, 2003).

Esses municípios são identificados como cidades-regiões e são fundamentais para a inclusão das PCD's no mercado de trabalho formal, além de, oferecerem melhores condições de vida, devido ao seu aparato urbano, implicando em melhor acessibilidade, educação e serviços de saúde.

QUAIS OS TIPOS DE DEFICIÊNCIA ENCONTRAM MAIOR FACILIDADE PARA ENTRAR NO MERCADO DE TRABALHO?

Gráfico 7 - Distribuição do estoque formal de emprego por tipo de deficiência.



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020). Sistematização da Autora.

De acordo com o Gráfico 7, podemos constatar que o estoque de emprego sofreu aumento em todos os tipos de deficiência, merecendo destaque o aumento no percentual de trabalhadores com deficiência visual, física e mental.

Em relação às deficiências física e visual, um elemento que pode ter favorecido esse processo, é a melhor estruturação das cidades em relação à acessibilidade urbana.

A acessibilidade é um direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social (BRASIL, 2015).

Muitas cidades de grande porte, em decorrência da Lei nº 12.587/2012, passaram por uma reestruturação arquitetônica para facilitar e/ou tornar possível a locomoção e acesso das PCD's em ambientes públicos, adotando algumas medidas como:

- ✓ acessibilidade urbana para PCD física: rampas de acesso e elevadores em diversos locais públicos, plataformas elevatórias em ônibus urbano etc;
- ✓ acessibilidade urbana para PCD visual: piso tátil direcional, semáforos com dispositivos sonoros etc.

Ainda se tratando de deficiência visual, é válido considerar o acesso ao trabalho por meio da Tecnologia Assistiva, que podem ser exemplificados por leitores de tela, lupas, impressoras em braile etc.

Quanto ao aumento da empregabilidade relacionado às pessoas com deficiência mental, pode ser presumido ao fato de que alguns transtornos mentais passaram a ser considerados como deficiência psicossocial, a exemplo de quadros psicóticos como a esquizofrenia; o Transtorno Global do Desenvolvimento (TGD) e o Transtorno do Espectro Autista (TEA).

Vejamos o que diz a Lei nº 12.764/2012: “A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais”.

A inclusão da pessoa com deficiência mental no contexto laboral é um tema ainda pouco explorado, porém relevante. Assim, os pressupostos levantados necessitam de pesquisas aprofundadas, pois o campo de pesquisa social empírica relacionada ao trabalho da PCD mental ainda é bastante limitado.

Em relação aos trabalhadores com deficiência múltipla, podemos perceber que apesar de haver uma evolução no estoque, são os que apresentam a menor taxa de ocupação, podendo ser explicado pelo maior grau de limitações a que esses trabalhadores possam ser acometidos.



Créditos: Próximo Degrau

A DESIGUALDADE DE GÊNERO PERSISTE

Gráfico 8 - Distribuição do estoque de emprego formal de trabalhadores com deficiência segundo o gênero.



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020). Sistematização da Autora.

O gráfico 8 demonstra que apesar de haver substancial aumento no estoque de empregos formais para homens e mulheres, ainda é notável a diferença entre os sexos, sendo que a força de trabalho feminina ainda não representa 40% do total.

Esses dados reforçam a herança do processo histórico-cultural de inferiorização e violência de gênero contra a mulher, conclamando a urgência de políticas públicas voltadas para a desigualdade entre gêneros; mesmo porque o Brasil é signatário da Agenda 2030, propondo-se a alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, jovens e pessoas com deficiência até o ano de 2030, bem como remuneração igual para trabalho de igual valor.



Créditos: CanStock

Hirata (2004) expõe os fatores determinantes da desigualdade de gênero:

- ✓ Social, no trabalho em decorrência da gravidez;
- ✓ Cultural, devido ao histórico de violência contra a mulher;
- ✓ Política, segundo a qual a mulher ainda tem pouca representatividade e ocupação dos cargos;
- ✓ Jurídica, já que só recentemente a mulher passou a ter capacidade jurídica plena para gerir seus direitos e interesses.

Esses fatores resultam na comprovação de precarização, vulnerabilização e violência de gênero no trabalho.

Assim, especial atenção à dupla vulnerabilidade elencada no gráfico: o ser humano do gênero feminino e pessoa com deficiência. Em alguns casos, tripla vulnerabilidade, “PCD mulher e idosa” e em outros, quádrupla, quando acrescentado o indicador “cor/raça”, em se tratando do estado da Bahia, onde 81,1% da população considera-se preta ou parda (IBGE, 2018).

FAIXA ETÁRIA

Gráfico 9.1 – Distribuição absoluta e relativa do estoque de trabalhadores com deficiência segundo o gênero e a faixa etária (2010)

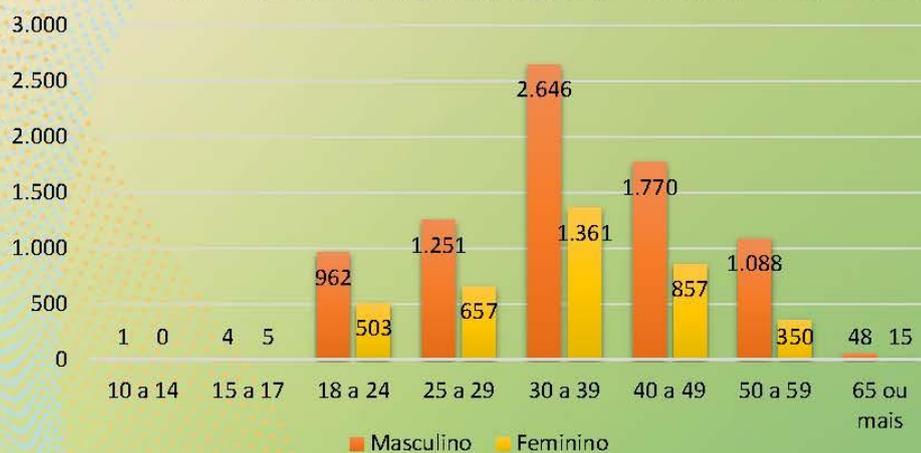
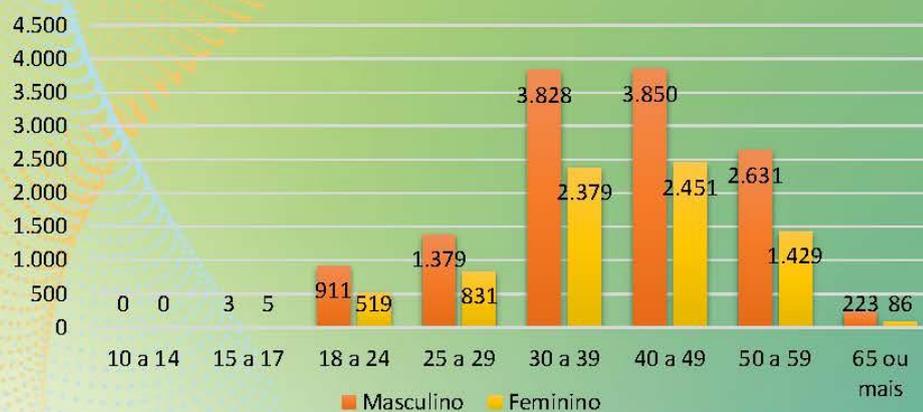


Gráfico 9.2 – Distribuição absoluta e relativa do estoque de trabalhadores com deficiência segundo o gênero e a faixa etária (2020)

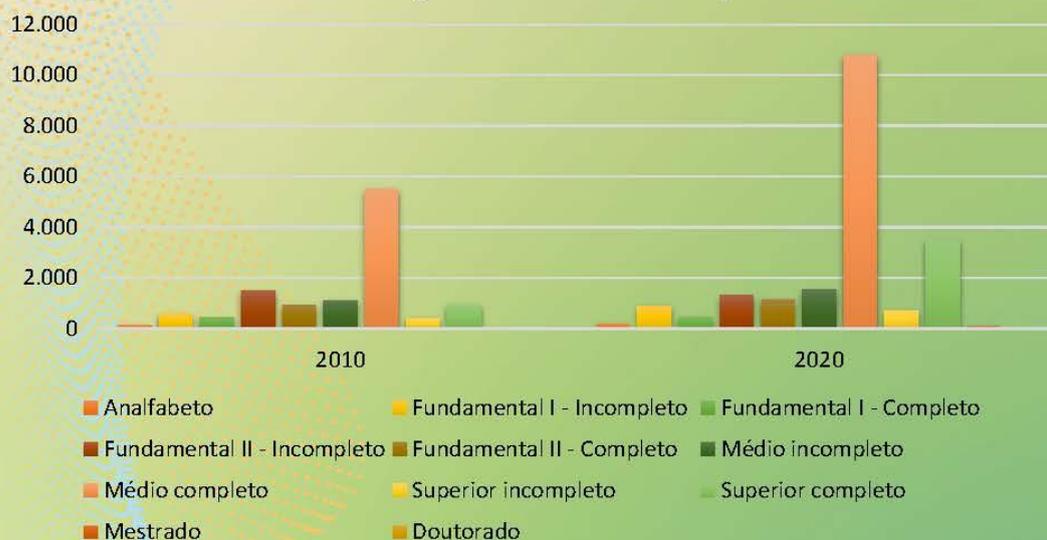


Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020). Sistematização da autora.

Os gráficos apontam para o aumento do estoque de trabalhadores com deficiência em idade mais avançada, especialmente na faixa etária de 40 a 49 anos. Isso demonstra a imprescindibilidade das políticas de saúde, como forma de proporcionar autonomia a e vida independente a esse público.

NÍVEL DE INSTRUÇÃO

Gráfico 10 – Distribuição do estoque de emprego de trabalhadores com deficiência segundo o nível de instrução



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020). Sistematização da autora.

De acordo com o Gráfico 10, o nível de instrução dos trabalhadores com deficiência aumentou, especialmente os concluintes do nível médio, o que pode estar associado ao alargamento da legislação educacional destinada a esse público.

O direito das crianças com deficiência ao acesso à escola regular foi amplamente discutido na Declaração de Salamanca, firmada durante a Conferência Mundial de Educação Especial, realizada pela ONU em 1994, sendo ratificada pelo Brasil através da Lei nº 9.394/96, também conhecida como Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN).

As políticas educacionais dirigidas aos alunos com deficiência envolvem desde o atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com deficiência, passando por questões como acessibilidade, planos de educação baseados em igualdade de oportunidades, até o investimento em novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's), de modo a facilitar a educação e desenvolvimento das PCD's.

Ainda assim, apesar da ampla legislação educacional para PCD's, um dado que merece ser destacado na pesquisa, refere-se ao estoque formal de emprego de pessoas com deficiência analfabetas no estado da Bahia, computadas em 2010, no total de 119 trabalhadores; aumentando para 179 em 2020.

Há de se analisar o analfabetismo dentro de um cenário complexo de desigualdades sociais, considerando que não é um problema específico das PCD's, especialmente no estado da Bahia, que no ano de 2019, computava mais de 1,5 milhões de pessoas de 15 anos ou mais, que não sabiam ler e escrever, correspondendo a 13% da população (IBGE/PNADC-2019).

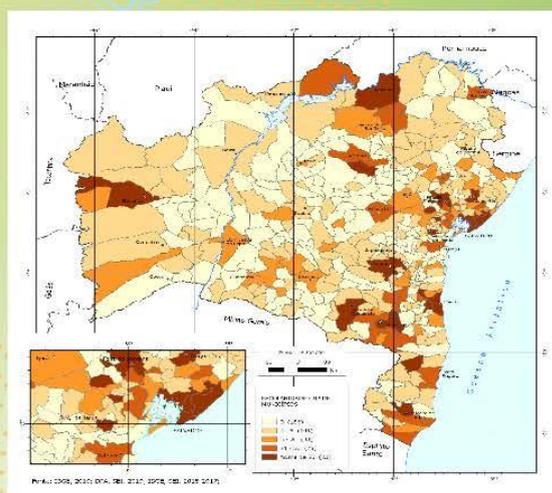


Créditos: Cidade Verde

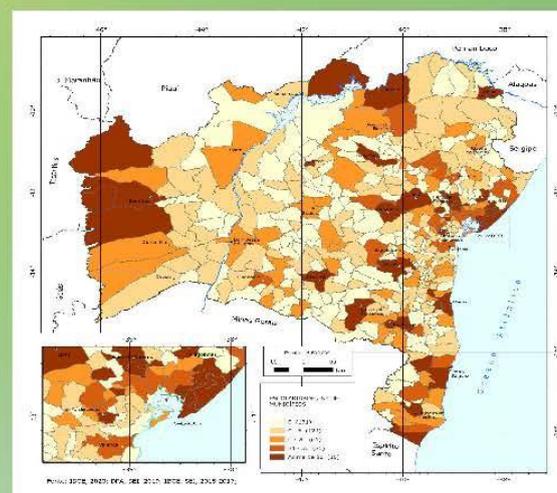
“Analfabetismo não é nem uma ‘chaga’, nem uma ‘erva daninha a ser erradicada’, nem tão pouco uma enfermidade, mas uma das expressões concretas de uma situação social injusta” (FREIRE, 2001, p. 59).

DISTRIBUIÇÃO ESPACIAL DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA SEGUNDO O NÍVEL DE INSTRUÇÃO (2010-2020)

Mapa 4 - Distribuição Espacial de PCD's



Mapa 5 - Distribuição Espacial de PCD's

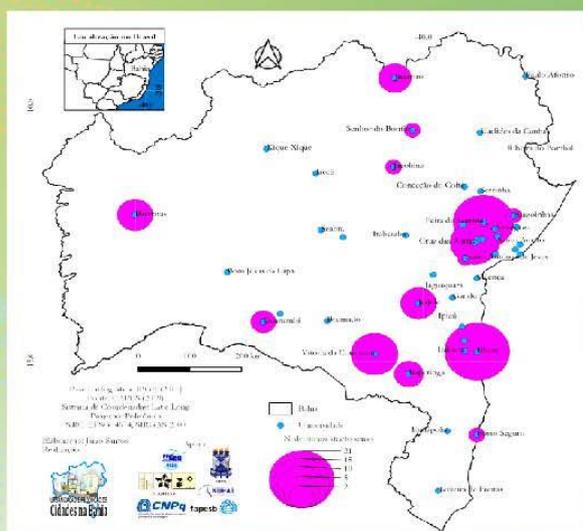


Os Mapas 4 e 5, demonstram a evolução do estoque de emprego de trabalhadores com deficiência segundo o nível de instrução por município. No ano de 2020, há um melhor distribuição espacial de empregados com deficiência com maior nível de escolaridade.

Esse fato tem íntima relação com o desenvolvimento econômico de cidades-regiões, tendo em vista a melhoria de condições de vida em todos setores, inclusive o acesso a universidades de forma descentralizada da metrópole.

Na Bahia, a dinâmica das cidades sub-regionais foi influenciada pela interiorização do ensino superior, pela desconcentração/descentralização de unidades públicas de saúde e pela instalação de sedes administrativas estatais e federais (SANTOS, 2022), como podemos visualizar no Mapa 6.

Mapa 6 - Universidades públicas e presença de cursos de pós-graduação (*stricto sensu*), fora de Salvador, Bahia, 2019.



Fonte: Santos (2020, p. 20)

Observa-se que o Mapa 6 mantém estrita relação com o Mapa 5, revelando que o maior número de universidades públicas localizadas fora de Salvador possibilitou que PCD's residentes em diferentes municípios tivessem acesso ao nível superior de ensino.

Assim, o desenvolvimento de cidades de médio e grande porte, funciona também como meio de inclusão para essas pessoas, não apenas pelo acesso à educação, mas por maiores e melhores oportunidades de emprego, dado o elevado número de grandes empresas nessas cidades.

A distribuição por município de trabalhadores com deficiência com maiores níveis de instrução (Mapa 5), pode ser visualizada justamente nas regiões que oferecem ensino superior (Mapa 6), como é o caso de Feira de Santana, Barreiras, Juazeiro e Vitória da Conquista.

Apesar da evolução no indicador educação dos trabalhadores com deficiência, revela-se a necessidade de um maior atrelamento entre as políticas voltadas à educação de PCD's com outras políticas educacionais existentes, a exemplo da educação profissional, segundo a qual configura uma possibilidade de enfrentamento aos novos desafios e demandas apresentadas pela sociedade e como possibilidade de incluir pessoas que, pelos mais variados motivos, foram excluídos das salas de aulas (ROCHA, 2019).



Créditos: Camaraleg

QUANTO GANHAM AS PCD'S?

Gráfico 10 - Distribuição de emprego de trabalhadores com deficiência segundo a faixa de remuneração média anual



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020). Sistematização da autora.

Analisando o indicador remuneração do Gráfico 10, destaca-se que a maior concentração de trabalhadores com deficiência compreende a faixa de salários de 1 a 1,5 salários-mínimos, pressupondo que esses trabalhadores desempenham funções que não exigem alto nível de instrução. Verifica-se também que houve um aumento substancial do estoque de trabalhadores que recebem até 1 salário mínimo no ano de 2020 quando comparado ao ano de 2010.

Esses dados revelam uma lamentável realidade que confirmam o que já foi divulgado pelo relatório da OMS (2011), o qual revelou que PCD's recebem, em média, salários menores; cabendo ainda, uma aproximação com dados revelados pela PNADC (IBGE, 2019), segundo os quais, no ano de 2019, a renda média do trabalho dos profissionais com alguma deficiência foi de R\$ 1.639,00 por mês; ficando 37,4% abaixo do

estimado para os trabalhadores sem deficiência, que era de R\$ 2.619,00. Ainda segundo o indicador remuneração, para a maioria das empresas o grande empecilho à contratação de PCD's é o baixo nível de instrução (TANAKA; MANZINI, 2005; ARAÚJO; SCHIMIDT, 2006).

Nessa lógica, é coerente reportar-se ao Gráfico 10 (página 34), que aponta para o limitado acesso ao nível superior desse grupo de pessoas.

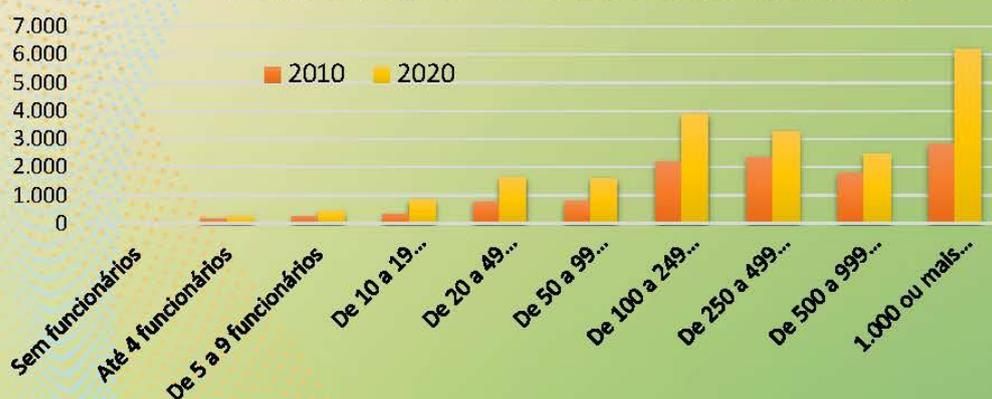
Considerando que a PCD demanda em muitos casos, maiores gastos com tratamento médico, compra de medicamentos, terapias etc, em relação às demais pessoas, revela-se um contrassenso que o maior percentual desses trabalhadores percebam até 1,5 salário. A baixa remuneração impacta diretamente nas questões de saúde, uma vez que podem ser privados de tratamentos adequados à sua deficiência.



Fonte: Sindipúblicos

TAMANHO DO ESTABELECIMENTO

Gráfico 11 - Distribuição de estoque de emprego de trabalhadores com deficiência segundo o tamanho do estabelecimento.



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020). Sistematização da autora.

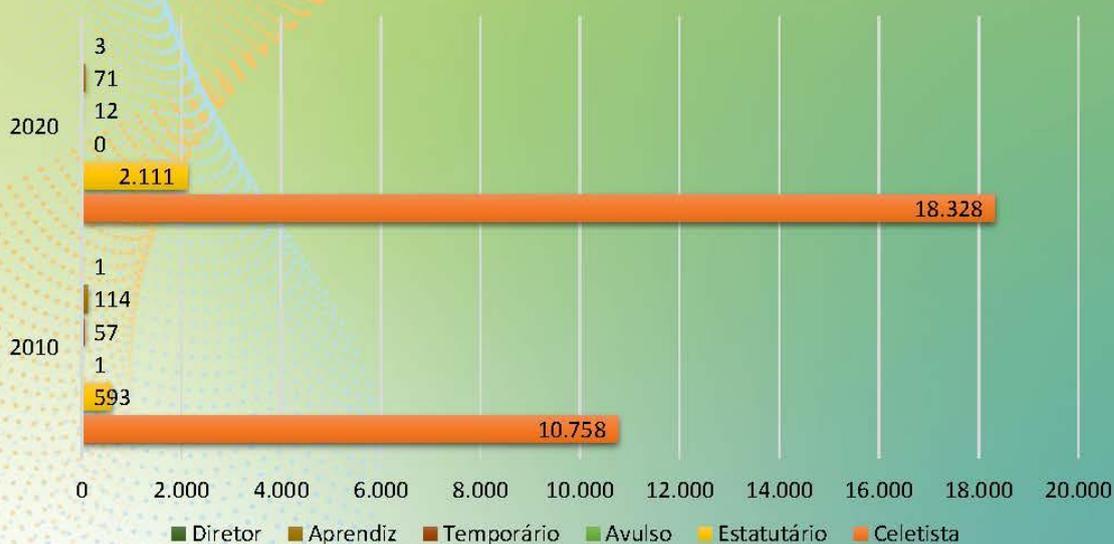
O art. 93 da Lei nº 8.213/1991 estabelece o percentual de contratação de 5% de pessoas com deficiência nas empresas com mais de 1000 funcionários, o que permite uma aproximação com os dados do Gráfico 5, que classifica o tamanho do estabelecimento de 1000 ou mais funcionários.

Verifica-se que o percentual de trabalhadores com deficiência em empresas de grande porte (1.000 funcionários ou mais) aumentou, ainda que não tenha chegado ao coeficiente legal de 5%, que nesse caso seria um número aproximado de 28.700 trabalhadores com deficiência, já que o Gráfico 11 não segue a rigor a formatação estipulada na lei de cotas. Assim, no ano de 2020, os trabalhadores com deficiência vinculados a empresas com mais de 1000 funcionários no estado da Bahia representavam o percentual aproximado de 1,08%; enquanto que no ano de 2010, representavam um percentual aproximado de 0,46%.

Outra aproximação pode ser feita no tamanho de estabelecimento de 500 a 999 funcionários. Correlacionando os dados do Gráfico 11 com o percentual definido pela Lei de Cotas, verifica-se que no ano de 2010, a quantidade de trabalhadores com deficiência correspondia a um percentual aproximado de 0,68%; e no ano de 2020, passou a ser de um percentual aproximado de 1,04%. Ainda assim, esses percentuais se encontram muito abaixo do coeficiente legal, que corresponde a 4% de empregados com deficiência em empresas desse porte.

TIPO DE VÍNCULO

Gráfico 12 - Distribuição de estoque de emprego de trabalhadores com deficiência segundo o tipo de vínculo



Fonte: Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010-2020). Sistematização da autora.

Revela-se que apesar do estoque de emprego formal de trabalhadores com deficiência ser consideravelmente maior para o tipo celetista, o número de PCD's com vínculo estatutário aumentou significativamente. Tal fato pode ser justificado em decorrência da admissão dessas pessoas através de concurso público, segundo qual o fator estabilidade é determinante para a diminuição de rotatividade.

Embora o número de trabalhadores com deficiência na função de direção tenha aumentado, revela-se a insignificância da quantidade em relação à população estudada, de modo, que os dados apontam para apenas 3 (três) trabalhadores com deficiência na função de direção, revelando que a deficiência ainda é compreendida segundo a concepção do desvio do padrão da normalidade, como uma desvantagem em relação às demais pessoas.

Quando uma PCD é inserida no mundo do trabalho, os gestores que costumam ver a deficiência sob a égide de desvio da normalidade, tendem a lhes atribuir funções específicas, considerando o tipo de deficiência e não suas potencialidades. Assim, costumam designá-las para atividades de menor *status* ou ainda de pouca possibilidade de crescimento na carreira (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010).

Observa-se também a diminuição do estoque de aprendizes no ano de 2020, resultado da falta de estímulo às políticas públicas nessa área, a fim de possibilitar à PCD, uma aprendizagem *in locus* em seu processo educacional.

PERFIL DOS EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

Figura 2 – Perfil dos empregados com deficiência



Elaborado pela autora

O perfil dos empregados com deficiência do estado da Bahia foi construído com base nos dados extraídos da RAIS (2020), considerando seu número absoluto e as maiores incidências referentes aos indicadores apresentados nesta pesquisa.

A NECESSIDADE DA AVALIAÇÃO



Antes, durante e depois

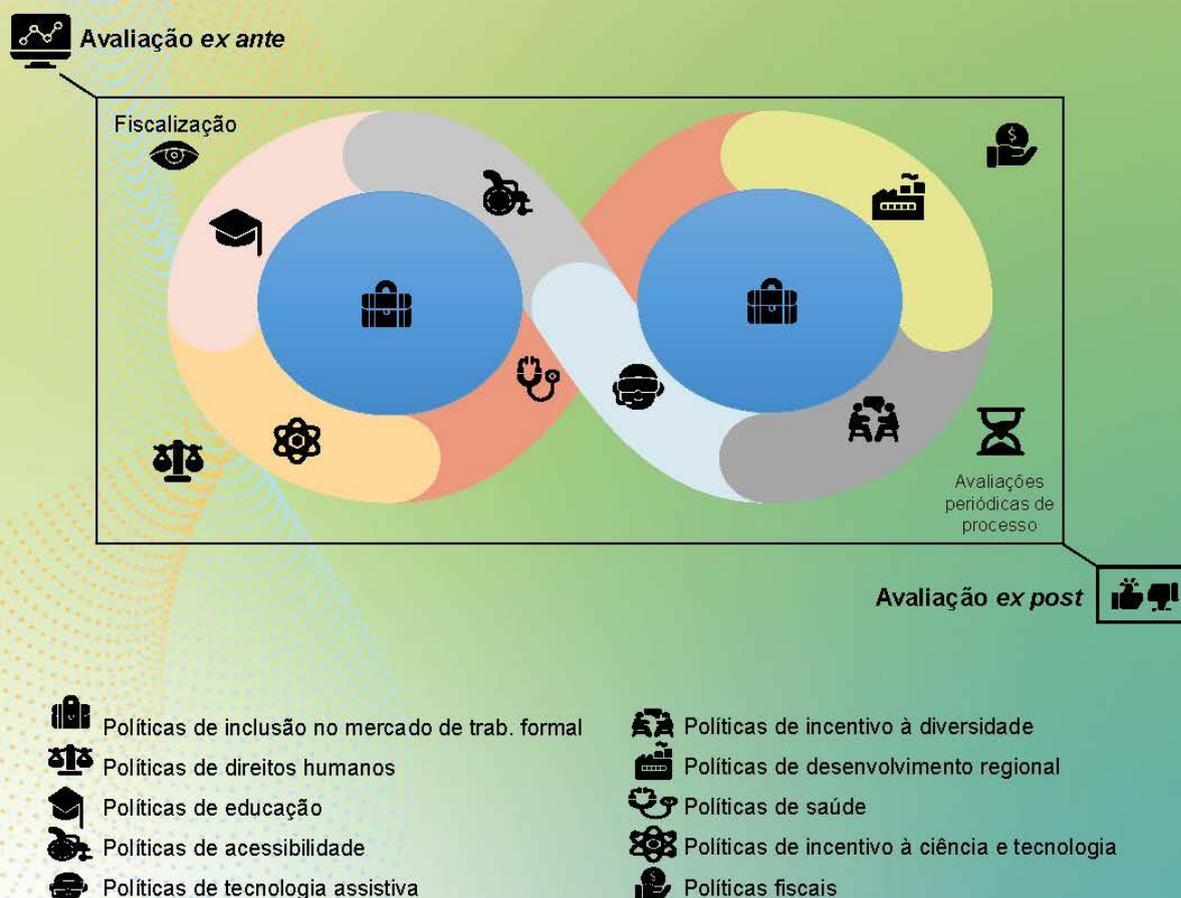
A avaliação é essencial em todas as fases da política pública, no entanto em relação ao estudo em questão, tratando-se de uma política social já implementada por meio da Lei de Cotas, urge a necessidade da avaliação *ex post*, com o intuito de identificar os gargalos da política para seu aprimoramento.

O que é uma avaliação *ex post*?

São instrumentos importantes para medição dos efeitos concretos das políticas públicas, permitindo avaliar seu mérito no que tange à sua relevância, utilidade, resultados, impactos e sustentabilidade e, com isto, trazer transparência quanto à qualidade e ao valor público do gasto, bem como orientar decisões acerca da viabilidade e necessidade de se continuar, otimizar ou extinguir a política pública (BRASIL, 2020).

POLÍTICA SOCIAL DE COTAS DE ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO: O FLUXO CONTÍNUO DAS POLÍTICAS DE BASE.

Figura 3 – Desenho de política de inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho.



A política de Cotas:

- ✓ Deveria iniciar com uma avaliação *ex ante* a respeito de seus efeitos a longo prazo;
- ✓ Está encampada em meio a outras políticas sociais que merecem igualmente atenção: saúde, educação, desenvolvimento regional etc;
- ✓ Identifica-se a interligação contínua entre as políticas que circundam as Cotas em um movimento cíclico, demonstrada pelo símbolo do infinito, como forma de significação perene dessas políticas, revestidas de legitimidade por estarem compreendidas no seio das políticas sociais de direitos humanos;
- ✓ Deve contar com fiscalizações e avaliações periódicas de processo.

POR FIM: A PESQUISA RESPONDEU



1 - As cotas colaboraram para a empregabilidade das PCD's no estado da Bahia?

2 - Comparando os anos de 2010 e 2020, houve evolução das estatísticas do tempo?

3 - Em que medida?

4 - A disposição de grandes empresas em cidades sub-regionais interferiu na empregabilidade desse grupo?

5 - De que forma?

Revisitando os Gráficos, pode-se responder que as Cotas são essenciais para a empregabilidade das PCD's no estado da Bahia, prova disso que os números de empregados com deficiência quase dobraram nos anos estudados, porém, o que se demonstra é que o estado não consegue sequer satisfazer o coeficiente mínimo estipulado pela Lei de Cotas, ocasionando uma alta taxa de desocupação dessas pessoas.

Muito mais que analisar números, a pesquisa possibilitou identificar os gargalos presentes na política de Cotas de acordo com indicadores socioeconômicos, de forma a possibilitar interferências pontuais, com base nos resultados, com vista a efetivar a inclusão da PCD no mercado de trabalho.

O desenvolvimento regional e urbano promove melhorias nas condições sociais, implicando melhores oportunidades de emprego, educação, saúde, saneamento etc. No estado da Bahia, apesar de os empregados com deficiência, encontrarem-se em sua maioria, na cidade de Salvador, tanto no ano de 2010, como em 2020, observa-se que esse cenário vem se modificando, com o desenvolvimento econômico de outras cidades-regiões, a exemplo de Vitória da Conquista, Juazeiro e Feira de Santana, e que possibilitaram sua melhor distribuição espacial.

Vale destacar que o acesso das PCD's à capital, muitas vezes, se reveste de extrema dificuldade, seja devido à extensão territorial do estado, seja em função das limitações específicas de cada deficiência. Assim, a implantação de empresas de grande porte em sub-regiões favorece não apenas a empregabilidade das PCD's, mas suas condições de vida, de uma forma geral.

Ademais, considerando que a Bahia é um estado potencialmente rico, com o PIB maior que a média nacional, é inadmissível não ter como prioridade os aspectos sociais da população, especialmente de grupos vulneráveis. Este estudo reverbera a necessidade de uma sensibilidade governamental, com ações efetivas direcionadas para a inclusão, concentrando medidas para a melhoria das áreas apontadas pelos indicadores socioeconômicos deste estudo, sendo inadmissível a omissão do Estado e da sociedade diante da realidade de exclusão e invisibilidade que vivem as PCD's.

CAMINHOS PARA A INCLUSÃO NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO



Observa-se a urgência acerca do processo de inclusão das PCD's no estado da Bahia. Os resultados da pesquisa apontam para um caminho que vem sofrendo evolução, mas em níveis lentos e que ainda se encontram longe de alcançar níveis ideais. Nessa conjuntura, destacam-se de extrema importância:

1. Programas de conscientização sobre ilegalidades no processo de contratação, retenção e demissão de PCD's, salientando que essas ilegalidades podem configurar processo judicial nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT);
2. A fiscalização do cumprimento das Cotas por meio do Ministério do Trabalho e Emprego;

CAMINHOS PARA A INCLUSÃO NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO



Observa-se a urgência acerca do processo de inclusão das PCD's no estado da Bahia. Os resultados da pesquisa apontam para um caminho que vem sofrendo evolução, mas em níveis lentos e que ainda se encontram longe de alcançar níveis ideais. Nessa conjuntura, destacam-se de extrema importância:

1. Programas de conscientização sobre ilegalidades no processo de contratação, retenção e demissão de PCD's, salientando que essas ilegalidades podem configurar processo judicial nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT);
2. A fiscalização do cumprimento das Cotas por meio do Ministério do Trabalho e Emprego;

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. P; SCHIMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, vol. 12, n. 2, p. 241-254, Mai/Ago.2006. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbee/a/PgxdcCT3qNv3ryQQmKtxMFj/?lang=pt>

BRASIL. Lei nº 8.112/1990, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm.

BRASIL. Lei nº 8.213/1991, de 24 de julho de 1991. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.

BRASIL. Lei nº 12.587/2012, de 03 de janeiro de 2012. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm

BRASIL. Lei nº 12.764/2012, de 27 de dezembro de 2012. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm

BRASIL. Lei nº 13.146/2015, de 06 de julho de 2015. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial do Trabalho. **Relação Anual de Informações Socias (RAIS)**, Brasília, DF, 2010.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial do Trabalho. **Relação Anual de Informações Socias (RAIS)**, Brasília, DF, 2020.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial de controle de políticas públicas**.

Tribunal de Contas da União. Brasília, 2020. Disponível

em:<https://portal.tcu.gov.br/referencial-de-controle-de-politicas-publicas.htm>

FREIRE, P. **Ação cultural para a liberdade e outros escritos**. 9. ed. São Paulo: Paz e

Terra, 2001.

HIRATA, H. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres – um olhar do

feminismo e do sindicalismo. In: COSTA, A. A. *et al.* (Org.). **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

IBGE. SIDRA. Censos Demográficos 2010. Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br/>

IBGE. **Perfil dos municípios brasileiros 2021**. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/df/brasilia/pesquisa/1/74454?ano=2021>

IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**. Ciclos de Vida. Rio de Janeiro, 2021. *E-book*.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual: microdados 2018**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em:
ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Anual/Microdados/Dados/.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019**. Disponível em:
<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?>

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Covid19**. Disponível em:
<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html?=&t=destaques>.

NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030**. Disponível em <http://www.agenda2030.com.br/>.

PNUD. **Índice de Desenvolvimento Humano – IDH**. Disponível em:
<https://www.undp.org/pt/brazil/o-que-%C3%A9-o-idh>.

ROCHA, A. K. L. T. **Educação Profissional na Bahia: representações sociais dos egressos no território de identidade de Irecê – TII**. 2019. 262 p. Tese (Doutorado em Educação e Contemporaneidade) – Universidade do estado da Bahia, Salvador, 2019.

SANTOS, J. Entre as médias e pequenas, a dinâmica das cidades sub-regionais na Bahia. *Geopauta, Vitória da Conquista*, v. 6, 2022. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/geop/a/4RFsfCLPRGfZ7BythjCfB6H/?format=pdf&lang=pt>.

SEI. **Dinâmica sociodemográfica da Bahia: 1980-2002**. Salvador: 2003. v. 2. (Série estudos e pesquisas, 60).

SEI. **Panorama Socioeconômico 2021**. Disponível em:
https://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3600:est-oque-de-empregos-na-bahia-reduziu-1-2-em-2020&catid=10&Itemid=349

SEI. **PIB baiano cresce 4,8% no segundo trimestre de 2022**. 2022a. Boletim de Conjuntura. Disponível em:
https://sei.ba.gov.br/images/pib/pdf/estadual/trimestral/bol_PIB_trim_2022_2.pdf.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

World Health Organization. **World report on disability 2011**. Geneva: World Health Organization; 2011. Disponível em:
https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf

