

POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE SUA FORMULAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO E AVANÇOS DE 1991 ATÉ 2015

Ludmilla Cavarzere de Oliveira¹

Valquíria Trovão Cavalli²

Sidival Tadeu Guidugli³

Esta pesquisa caracteriza-se como uma abordagem do processo de formulação e implementação da política pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Discutimos como esta questão foi definida como um problema e entrou na agenda governamental. Considerando a decisão do legislador de editar a Lei de Cotas em 1991, apontamos a legislação pertinente para a contratação das pessoas com deficiência, as justificativas dadas pelas empresas para o não cumprimento da cota e os avanços que as conferências nacionais dos direitos das pessoas com deficiência trouxeram para derrubar tais alegações. Por fim, apresentamos o olhar das organizações sociais que militam pelos direitos das pessoas com deficiência, o olhar do poder público e o olhar do público-alvo desta política.

Palavras-chave: pessoa com deficiência; inclusão; política pública; agenda governamental; participação societal.

PUBLIC POLICY OF INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET: SOME CONSIDERATIONS ON ITS FORMULATION, IMPLEMENTATION AND PROGRESS FROM 1991 TO 2015

This research is characterized as an approach to the process of formulation and implementation of public policy of inclusion of people with disabilities in the labor market. It discusses how this issue was recognized as a problem and entered the government agenda. Considering the legislator's decision to edit the Quota Law in 1991, it indicates relevant legislation for hiring people with disabilities, claims given by companies for non-compliance as well as the progress the National Conferences on the Rights of People with Disabilities brought to overturn such claims. Finally, it presents the view of social organizations that fight for the rights of people with disabilities, the view of the government and the target audience of this policy.

Keywords: person with disability; inclusion; public policy; government agenda; social participation.

1. Mestre em gestão de políticas e organizações públicas pela Universidade Federal de São Paulo – Escola Paulista de Política, Economia e Negócios (Eppen). *E-mail:* <lu.trt2@gmail.com>.

2. Mestranda em gestão de políticas e organizações públicas pela Universidade Federal de São Paulo – Escola Paulista de Política, Economia e Negócios (Eppen). *E-mail:* <valquiria.cavalli@yahoo.com.br>.

3. Doutor em economia pela FEA-USP, Mestre em economia pela London University Universidade Federal de São Paulo – Escola Paulista de Política, Economia e Negócios (Eppen). *E-mail:* <sidival.guidugli@unifesp.br>.

POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL: ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE SU DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y AVANZOS DESDE 1991 HASTA 2015

Esta investigación se caracteriza como un abordaje del proceso de formulación e implementación de políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Se discute la manera por la cual esta cuestión fue definida como un problema y se la introdució en la agenda del gobierno. Teniendo en cuenta la decisión del legislador para editar la Ley de Cuotas en 1991, se indica la legislación pertinente para la contratación de personas con discapacidad, las razones dadas por las empresas por no cumplir con la cuota y los avances que las Conferencias Nacionales sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad han traído para derribar las razones dadas por las empresas. Por último, se presenta el punto de vista de las organizaciones sociales que luchan por los derechos de las personas con discapacidad, del gobierno y el de la audiencia de esta política.

Palabras clave: persona con discapacidad; inclusión; política pública; agenda del gobierno; participación social.

POLITIQUE PUBLIQUE D'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL: QUELQUES REMARQUES SUR LA CONCEPTION, LA MISE EN ŒUVRE ET LES PROGRÈS DE 1991 JUSQU'À 2015

Cette recherche est caractérisée par une approche du processus de formulation et la mise en œuvre de la politique publique d'inclusion des personnes handicapées au marché du travail. Nous avons discuté comment cette question a été définie comme un problème et est entré dans l'agenda gouvernemental. Considérant que le législateur a édité la Loi des Quotas en 1991, on souligne la législation pertinente pour l'embauche des personnes handicapées, les justifications apportées par les entreprises pour ne pas respecter le quota et les progrès que la Conférence Nationale sur les Droits des Personnes Handicapées ont amenés à renverser telles allégations. Finalement, nous présentons le point de vue des organisations sociales qui militent pour les droits des personnes handicapées, le regard du pouvoir public et le regard du public cible de cette politique.

Mots-clés: personne handicapée; inclusion; politique publique; agenda gouvernemental; participation sociale.

JEL: J780.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal elegeu como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Em 2015, o texto da Carta Magna completou 27 anos e ainda existem muitas desigualdades sociais e grupos que são discriminados, entre eles o das pessoas com deficiência. Para minimizar o problema da desigualdade, são criadas

as políticas públicas, que são decisões públicas que visam a ações ou a omissões, preventivas ou corretivas, com objetivos, estratégias e alocação de recursos em benefício de pessoas dos grupos discriminados (Saravia, 2006).

O tema da inclusão faz-se relevante na medida em que a Lei de Cotas completou 24 anos, em 2015, e ainda não é cumprida por todas as empresas; além disso, em julho de 2015, foi publicada a Lei nº 13.146, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, tendo trazido de volta à baila o tema da inclusão deste grupo de pessoas.

Saravia (2006) enfatiza a complexidade da formulação de políticas públicas, pois o processo não é racional e os atores não conhecem ou desempenham o papel esperado. Subirats (2006) também afirma que a estruturação da definição de um problema é complexa, porque a realidade é poliédrica e interdependente.

A complexidade das políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está nos aspectos envolvidos, que vão além da simples contratação. O primeiro aspecto seria o da educação inclusiva. Se a pessoa com deficiência não teve acesso à escola, não terá a escolaridade exigida pela maioria das empresas para ocupar seus cargos, sendo este um dos principais argumentos usados pelas empresas para justificar o não cumprimento da reserva.

Outro aspecto envolvido é o da saúde. O Estado deveria garantir a prevenção das deficiências e a reabilitação das pessoas com deficiência. Segundo Battistella (2007), a reabilitação é um processo contínuo e progressivo realizado por equipes especializadas que prossegue até que a pessoa com deficiência adquira um papel na sociedade consistente com suas aspirações pessoais e profissionais. Sob esse aspecto, as políticas públicas também preveem recursos destinados para a concessão de órteses, próteses e meios auxiliares de locomoção.

O terceiro aspecto envolvido é a admissão propriamente dita das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tanto pelas empresas privadas, o que inclui a reserva de cargos e a sua fiscalização, como também pelas empresas e órgãos públicos, por meio de concurso público.

Permeando esses três aspectos, está a questão da acessibilidade. As barreiras arquitetônicas, urbanísticas, nos transportes e nas comunicações devem ser eliminadas. Prover a acessibilidade também significa eliminar as barreiras atitudinais, que vêm desde as épocas passadas com o histórico da exclusão.

Neste artigo traçaremos algumas considerações acerca da gênese da política pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sua implementação após a publicação da Lei nº 8.213, em 1991, que reserva postos de trabalho às pessoas com deficiência, conhecida como Lei de Cotas, e os principais avanços ocorridos até 2015, com base na estratégia de estudos de

políticas públicas proposta por Muller e Surel (2002, p. 7), que consideram que “estudar a ação pública é buscar compreender as lógicas implementadas nas diversas formas de intervenção sobre a sociedade, as interações entre os atores públicos e privados e como a ação pública recobre as dinâmicas entre Estado e sociedade”.

Partindo dos pressupostos teóricos de Subirats (2006) e Bardach (2012), que tratam da formulação de políticas públicas, discutiremos como a questão das pessoas com deficiência surgiu como fenômeno social e foi definida como um problema que necessitaria de intervenção por meio de ação pública.

Em seguida, discutiremos de que forma a questão da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho chamou a atenção do governo e passou a integrar sua agenda, tornando-se suficientemente relevante para ser considerada um problema pelos poderes públicos (Subirats, 2006).

Então, descreveremos como se deu a implementação dessa política após a publicação da Lei de Cotas, as justificativas dadas pelas empresas aos órgãos de fiscalização para o não cumprimento da lei e que mudanças ocorreram desde 1991 para que as empresas não pudessem mais se valer daquelas justificativas para não incluir as pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários.

Por fim, apresentaremos o olhar das organizações sociais que militam pelos direitos das pessoas com deficiência, o olhar do poder público e o olhar do público-alvo desta política, apontando o que ainda precisa ser feito.

2 A GÊNESE DA AÇÃO PÚBLICA: DEFINIÇÃO DO PROBLEMA, FORMAÇÃO DA AGENDA E PROCESSO DECISÓRIO

Segundo Muller e Surel (2002, p. 16):

toda política governamental se definirá, antes de tudo, como um conjunto de fins a se atingir (...) Tais fins, ou objetivos, poderão estar mais ou menos explícitos nos textos e nas decisões do governo (o preâmbulo de uma lei, por exemplo), detalhando os objetivos estabelecidos pelo governo no setor em questão.

A dinâmica das políticas públicas segue uma sequência básica: *i*) aparecem os fenômenos sociais de maneira aleatória; *ii*) eles se transformam em problemas dignos de atenção, com o engajamento de recursos dos grupos de interesse e iniciação de aproximações para tentar obter acesso à agenda política efetiva; *iii*) a resolução do problema é atribuída ao Estado.

Bardach (2012) assevera que a definição do problema deve considerar as condições que o causaram. Um problema privado que garante definição como problema público é a existência de discriminação racial e de outras minorias.

Minoria pode ser conceituada como o grupo em quantidade numérica inferior ao restante da população de um Estado, o qual ocupa posição de não dominância, sendo identificável por uma característica comum que lhe diferencia do padrão hegemônico e pela qual é discriminado socialmente, independentemente de se sentir pertencente a este grupo ou de haver um senso de solidariedade direcionado à preservação de sua identidade minoritária (Vecchiatti, 2012, p. 32).

Um grupo minoritário apresenta as seguintes características: incapacidade de autodefesa, o que apregoa a impossibilidade de defesa dos seus interesses de maneira autônoma; demandantes de especial proteção estatal, ao passo de requerer especial atenção do Estado; vulnerabilidade social, em que se depreende que são passíveis de políticas públicas; distanciamento do padrão hegemônico, decorrente da divergência dos padrões sociais predominantes; e opressão social, o que enseja exclusão ou segregação (Minhoto; Otero, 2009, p. 20-22).

Subirats (2006) explica que para um mesmo problema, com o passar do tempo, acaba-se por mudar a percepção de uma mesma realidade. Foi o que aconteceu com a questão das pessoas com deficiência. Esse é um problema que vem desde épocas remotas. Ao longo do tempo, os paradigmas das pessoas com deficiência desenvolveram-se em quatro fases distintas. Em cada uma dessas quatro fases o problema foi definido de forma diferente, de acordo com os costumes e atitudes da sociedade de época.

Segundo Lorentz (2006), a primeira fase dos paradigmas das pessoas com deficiência foi a da política eugênica de eliminação. Elas eram consideradas como anormais, fora do controle da sociedade e, por isso, eram exterminadas.

A segunda fase, com o paradigma da institucionalização, foi caracterizada pela retirada das pessoas com deficiência de suas comunidades para viverem em conventos, asilos ou hospitais psiquiátricos, com vínculo permanente, sendo chamada de fase de assistencialismo ou da misericórdia caridosa.

A terceira foi a fase da integração ou tolerância. Segundo Sasaki (2002), a integração social ocorria de três formas. Uma delas era adotando-se as ideias da normalização. A normalização significava criar ambientes os mais parecidos possíveis com aqueles vivenciados pela população, ou seja, criar um mundo separado com moradia, escola, lazer, mas parecido com aquele em que qualquer outra pessoa vive. Outra forma de integração era pela pura inserção da pessoa com deficiência na escola comum, empresa comum, clube comum, e ela deveria, por seus próprios meios, utilizar os espaços físicos e sociais.

A terceira forma era a inserção daquelas pessoas com deficiência que necessitavam de alguma adaptação específica no espaço físico comum ou no procedimento da atividade comum a fim de poderem, só então, estudar, trabalhar, ter lazer e conviver com as pessoas sem deficiência. Essas três formas de integração

não eram ideais, porque apenas as pessoas com deficiência que conseguiam se adaptar ao meio ambiente utilizado pelas pessoas sem deficiência eram integradas, restando às demais a exclusão.

Por fim, com a Constituição de 1988, rompeu-se com esse modelo, assegurando-se a igualdade a todos e o direito ao trabalho sem nenhum tipo de discriminação. Essa é a fase da inclusão, cabendo à sociedade adaptar-se para receber a pessoa com deficiência, de forma que possa efetivamente se incluir na comunidade, pois as limitações físicas, sensoriais ou mentais dos indivíduos não podem limitar seus direitos já que todos são cidadãos.

O movimento pela inclusão foi crescendo e ganhando muitos adeptos como resultado de vários fatores, entre eles o desdobramento de um fenômeno que começou após a Guerra Mundial. Os feridos de guerra da Marinha e do Exército nos Estados Unidos e na Europa foram reabilitados, voltando a produzir. Os cidadãos que foram em defesa dos direitos dos ex-combatentes sentiam-se de algum modo responsáveis pelos soldados que tinham ido representar a pátria, desenvolvendo-se o sistema de cotas nos seguintes países: Alemanha, Áustria, França, Itália e Polônia. Foi então que se começou a acreditar na capacidade das pessoas com deficiência e a buscar soluções que permitissem sua integração na sociedade produtiva (Werneck, 1997; Alves, 2001; Pastore, 2000).

Como exemplo de integração, pode-se citar a história do esporte paraolímpico, cuja origem é inglesa e que está diretamente relacionada à recuperação social e física dos veteranos da II Guerra Mundial, principalmente na Europa, local onde o conflito atingiu um grande número de combatentes que tiveram lesões na coluna vertebral (Cidade, 2004).

Muller e Surel (2002, p. 35) afirmam que, para estudar uma política pública, deve-se levar em conta como as ações do Estado em um certo local afetam o conjunto dos indivíduos, grupos de interesse e organizações: “o conteúdo de uma política será o resultado de diferentes pressões exercidas pelos grupos de interesses envolvidos”. Esses grupos devem exercer pressões ou impor sua visão para que suas ações sejam convertidas em decisões públicas, fazendo valer seu ponto de vista e traduzindo seus interesses na legislação.

Subirats (2006) destaca o caráter não objetivo dentro do campo das políticas públicas, explicando que cada caso dependerá da mobilização e da organização, força e representatividade dos setores envolvidos. Vejamos quando a mobilização pela inclusão das pessoas com deficiência no Brasil começou a se destacar:

O movimento social da pessoa com deficiência destacou-se na década de 1970 entre outros movimentos sociais nacionais, em prol de uma sociedade participativa e democrática. (...) As ações do movimento social circunscreveram passeatas,

reuniões, encontros municipais, estaduais e nacionais, fóruns, seminários, participação ativa na Constituinte, publicação de artigos e livros, inserção na mídia, na forma de entrevistas e debates. Quanto ao conteúdo reivindicatório, o movimento julgou necessário atuar em prol das garantias constitucionais/legais e também apostar na mudança dos valores sociais relacionados à percepção da deficiência e da pessoa com deficiência. Na luta pela garantia dos direitos sociais, comuns a todos os cidadãos – como saúde, educação, trabalho, lazer –, o movimento social da pessoa com deficiência trouxe à sociedade a oportunidade de tomar consciência e lidar com importantes aspectos do convívio social. A questão da acessibilidade em ambientes de trabalho, de circulação, de lazer, entre outros, por exemplo, importante indicador de uma sociedade inclusiva, é extensiva a todos os cidadãos e não exclusivamente às pessoas com deficiência (Governo do Estado de São Paulo, 2015).

De 22 a 25 de outubro de 1980 foi realizado o I Encontro Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, em Brasília. Nascimento (2001) apresenta as propostas aprovadas com relação ao trabalho, que constavam da primeira página e lista das entidades participantes do referido Encontro:

- 1) A pessoa deficiente empregada deve ter direitos e deveres trabalhistas iguais.
- 2) Que todas as organizações que tratam da pessoa deficiente oriente a reabilitação para o trabalho (*sic*).
- 3) Aumento da aposentadoria por invalidez para 100% do salário por não ter outra fonte de renda.
- 4) Para qualificação profissional se conceda “Bolsa de Estudos” vinculadas a programa de reabilitação em todos os níveis escolares (*sic*).
- 5) Teste funcional e não físico para obtenção de emprego (Nascimento, 2001).

Em 1981, seguindo a iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) de instituir o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, a Presidência da República fez o mesmo no Brasil; em 1984, foram criadas a Organização Nacional de Entidades de Deficientes Físicos (Onedef), a Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (Feneis) e a Federação Brasileira das Entidades de Cegos (Febec). Finalmente, em 1988, foi promulgada a Constituição Federal, figurando a igualdade como direito fundamental entre os direitos à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade (Gugel, 2007).

Apesar de a Constituição de 1988 ter assegurado a igualdade a todos, essa igualdade não deve ser interpretada de forma restritiva, conforme apresentado na expressão “igualdade perante a lei”, mas sim como a obrigatoriedade de tratamento isonômico a todos os cidadãos e a possibilidade de tratamento diferenciado para pessoas ou grupos que, exatamente por suas características, apresentam um desequilíbrio em relação à sociedade; contudo, esse tratamento diferenciado deve ser dispensado de forma não discriminatória, no sentido de “igualdade através da

lei legitimamente construída por seus destinatários”, o que é típico de um Estado Democrático de Direito (Lorentz, 2006, p. 30-31).

Dessa forma, para garantir o direito fundamental das pessoas com deficiência de igualdade na busca por trabalho, elencado na Constituição, seria necessária a formulação de uma política pública de inclusão social dessas pessoas, com a criação de leis que regulamentassem o seu acesso ao mercado de trabalho e a manutenção de um órgão fiscalizador para verificar o cumprimento dessas leis. Para isso que a mobilização pela inclusão das pessoas com deficiência tem lutado.

Subirats (2006) assevera que um tema poderá formar parte do programa de atuação dos poderes públicos quando a questão provoca uma situação emotiva que atrai a atenção dos meios de comunicação. É com o acesso à informação que se difunde a consciência de que a inclusão das pessoas com deficiência é uma questão de ética, cidadania e redução da desigualdade social. Segundo Muller e Surel (2002, p. 59):

O conhecimento de um fenômeno é igualmente dependente de outros fatores, como a transmissão da informação pela mídia, a capacidade de recepção destes dados pelos indivíduos ou pelos grupos potencialmente envolvidos, a aptidão que têm certos atores públicos ou privados para controlar os fluxos de informação.

De acordo com Werneck (1997, p. 259):

mais do que passar a informação, a imprensa deve contribuir para que o receptor – leitor, ouvinte, telespectador – desenvolva relações saudáveis e produtivas com a informação recebida. Manter uma relação saudável com a informação significa depositar nela credibilidade suficiente para questioná-la.

Muller e Surel (2002) afirmam que a mídia faz uma seleção dos assuntos que a seu ver são pertinentes e isso talvez facilite o acesso de um problema na agenda política. À medida que acelera a difusão de um problema particular, ela age como uma amplificadora e difusora de conflitos e reivindicações produzidos em torno de um dado problema.

Sasaki (2002) afirma que existe uma grande mobilização em todo o mundo para que a mídia seja um aliado pró-inclusão e cita os jornalistas brasileiros Cláudia Werneck, Emílio Figueira, Ana Maria Morales Crespo e Rosângela Berman Bieles como alguns dos pioneiros nesse campo no Brasil, com vários livros, palestras e artigos sobre o tema das pessoas com deficiência.

Cláudia Werneck faz um trabalho jornalístico especializado, com o objetivo de levar informações sobre temas relacionados à deficiência a adultos e crianças e com a missão de rerepresentar a pessoa com deficiência à sociedade de acordo com uma visão mais justa (Werneck, 1997). O governo também veicula na mídia

as campanhas de ações que estão recebendo destaque na sua agenda e assim a sociedade pode identificar os vieses e as lacunas dessas ações para propor mudanças e sugerir alternativas.

A Agenda Social de Inclusão das Pessoas com Deficiência, sobre a qual está escrito detalhadamente na seção “A Implementação e os Avanços de 1991 até 2015”, foi um programa de governo que assinalou a inserção do tema das pessoas com deficiência na agenda política do governo federal de forma transversal e compartilhada. Antes só havia ações pontuais e sem conexão. O tema das pessoas com deficiência saiu do âmbito da assistência social, saúde e educação para o campo dos direitos humanos, o que culminou com o reconhecimento dessas pessoas como público-alvo de diversas ações do governo. A campanha divulgada à época chamava-se *Iguais na Diferença* (Brasil, 2012a).

A campanha atual chama-se Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limite. Em um dos vídeos divulgados no *site* oficial existem pessoas com e sem deficiência brincando de corrida, vendo o pôr do sol com óculos escuros, nadando e só sabemos que um deles em cada situação tem algum tipo de deficiência porque o narrador nos conta. O mote do vídeo é: “Sem a descrição, você poderia pensar que são pessoas como você, certo? Então continue pensando. As pessoas são muito mais que suas deficiências” (Brasil, 2014b).

A criação de vídeos e campanhas divulgadas pela mídia é uma ferramenta poderosa de mudança da cultura e comportamento de forma a tornar a sociedade cada vez mais inclusiva. Como a mídia não pode criar uma questão, mas apenas influenciá-la, um dos mecanismos que podem despertar a necessidade de ação são os indicadores, os dados quantitativos capazes de demonstrar a existência de uma situação que precisa de atenção.

Bardach (2012) afirma que a evidência pode ser estatística, mas vai além dela, de forma que os dados coletados façam o agente público tomar uma decisão melhor do que se não tivesse aquela informação, que esta decisão produza resultados melhores do que a decisão sem a informação e que haja magnitude entre a diferença em valor do resultado com a informação e do resultado sem ela. De acordo com Kayano e Caldas (2001, p. 291), os indicadores voltaram a ser preocupação dos administradores públicos devido, entre outros motivos,

à necessidade de democratizar informações sobre as realidades sociais para possibilitar a ampliação do diálogo da sociedade civil com o governo, favorecendo um eventual aumento da participação popular nos processos de formulação (e definição) de agendas, bem como de monitoramento e avaliação de políticas públicas.

Kingdom (1995) afirma que os indicadores são usados para avaliar a magnitude da condição e para distinguir mudanças na condição. Tanto a magnitude como as mudanças chamam a atenção dos responsáveis.

No caso das pessoas com deficiência, o Censo de 2000 apontou 24,6 milhões de pessoas não institucionalizadas com ao menos um tipo de deficiência, seja visual, auditiva, motora, mental ou intelectual, o que equivalia a 14,5% da população total da época. Em 2010, esse número subiu para 45,6 milhões, o equivalente a 23,9% da população total, conforme tabela 1 (Censo Demográfico, 2000; Brasil, 2012b).

TABELA 1

Comparativo da quantidade de pessoas com deficiência dos Censos de 2000 e 2010

	Censo de 2000	Censo de 2010
Pessoas com pelo menos um tipo de deficiência	24.600.256	45.606.048
Porcentagem da população total	14,5%	23,9%

Fonte: Censo Demográfico 2000 e Cartilha do Censo de 2010.
Elaboração dos autores.

Em 2000, havia 23,5 milhões de pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa. Em 2010, esse número subiu para 44,07 milhões. Contudo 23,7 milhões não estavam ocupadas, ou seja, 53,8% do total de pessoas com deficiência não estavam ocupadas, conforme tabela 2 (Censo Demográfico, 2000; Brasil, 2012b).

TABELA 2

Comparativo da quantidade de pessoas não ocupadas com pelo menos uma das deficiências em relação ao total de pessoas com pelo menos uma deficiência dos censos de 2000 e 2010

	Censo de 2000	Censo de 2010
Total em idade ativa	23.521.963	44.073.377
Não ocupadas	14.437.755	23.707.414
Porcentagem de não ocupadas em relação ao total em idade ativa	61,4%	53,8%

Fonte: Censo Demográfico 2000 e Cartilha do Censo de 2010.
Elaboração dos autores.

Percebe-se que o percentual de 2000 para 2010 foi reduzido, mas ainda metade dessa população está sem ocupação. Comparando-se com a população sem deficiência, em 2000, 112,2 milhões estavam em idade ativa. Em 2010, esse número subiu para 117,8 milhões. Contudo, 51,8 milhões não estavam ocupadas, ou seja, 44% do total de pessoas sem nenhuma das deficiências não estavam ocupadas, conforme tabela 3 (Censo Demográfico, 2000; Brasil, 2012b).

TABELA 3
Comparativo da quantidade de pessoas não ocupadas sem nenhuma das deficiências em relação ao total de pessoas sem nenhuma das deficiências dos censos de 2000 e 2010

	Censo de 2000	Censo de 2010
Total em idade ativa	112.258.958	117.847.271
Não ocupadas	56.220.778	51.879.557
Porcentagem de não ocupadas em relação ao total em idade ativa	50,1%	44%

Fonte: Censo Demográfico 2000 e Cartilha do Censo de 2010.
Elaboração dos autores.

Percebe-se que o percentual de 2000 para 2010 foi reduzido para menos da metade. Considerando-se a população total em idade ativa, com e sem deficiência, em 2000, as pessoas com deficiência ocupadas eram 13,9% do total de ocupados e esse número subiu para 23,6%, em 2010, conforme tabela 4 (Censo Demográfico, 2000; Brasil, 2012b), ou seja, do total de ocupados a maioria não tem nenhuma das deficiências investigadas.

TABELA 4
Comparativo de pessoas em idade ativa, com ou sem deficiência, ocupadas dos censos de 2000 e 2010

	Censo de 2000	Censo de 2010
Pelo menos uma das deficiências	9.084.208	20.365.963
Nenhuma das deficiências	56.038.180	65.967.714
Total de ocupados	65.122.388	86.333.677
% de pessoas com pelo menos uma das deficiências em relação ao total de ocupados	13,9%	23,6%

Fonte: Censo Demográfico 2000 e Cartilha do Censo de 2010.
Elaboração dos autores.

Problemas sociais como a violência rural e urbana, alto índice de acidentes de trabalho e de trânsito, pobreza familiar, falta de esclarecimentos da população sobre a aquisição e prevenção de deficiências, exclusão e abandono social contribuem para que o número de pessoas com deficiência seja elevado. A Unicef afirma que as principais causas de deficiência em crianças no Brasil são nutrição inadequada das mães e crianças, ocorrências anormais pré e perinatais, doenças infecciosas e acidentes (Ribas, 1997).

Em adultos, as principais causas de deficiência de uma maneira global são o estágio inicial de perda de audição, os erros refrativos, distúrbios mentais (depressão, uso abusivo de álcool) e psicoses (transtorno bipolar e esquizofrenia) (Governo do Estado de São Paulo, 2012).

Também ocorre variação do índice entre os estados da Federação. Em 2000, a maior incidência de deficiência ocorria nos estados da Paraíba e do Rio Grande do Norte, com 18,76% e 17,64%. Em 2010, os mesmos estados continuaram com a maior incidência do país, com 27,58% e 27,76% respectivamente, conforme tabela 5 (Censo Demográfico, 2000; Brasil, 2012b). Na Paraíba, estudo de Santos *et al.* (2014) aponta que fatores genéticos foram responsáveis por 58,5% das deficiências que causam perda da função motora.

TABELA 5

Pessoas com deficiência nos estados brasileiros com pelo menos uma das deficiências investigadas – população residente e proporção em 2000 e 2010

	Censo de 2000		Censo de 2010	
	População	Proporção	População	Proporção
Brasil	24.600.256	14,50%	45.623.910	23,92%
Rondônia	190.242	13,79%	345.411	23,92%
Acre	78.844	14,14%	165.823	23,92%
Amazonas	401.649	14,28%	791.162	23,92%
Roraima	40.555	12,50%	95.774	23,92%
Pará	945.800	15,27%	1.791.299	23,92%
Amapá	63.355	13,28%	158.749	23,71%
Tocantins	181.447	15,68%	307.350	22,22%
Maranhão	912.930	16,15%	1.641.404	24,97%
Piauí	501.409	17,63%	860.430	27,59%
Ceará	1.288.797	17,34%	2.340.150	27,69%
Rio Grande do Norte	489.824	17,64%	882.681	27,86%
Paraíba	646.099	18,76%	1.045.631	27,76%
Pernambuco	1.379.704	17,42%	2.426.106	27,58%
Alagoas	474.624	16,82%	859.515	27,54%
Sergipe	285.823	16,02%	518.901	25,09%
Bahia	2.046.326	15,66%	3.558.895	25,39%
Minas Gerais	2.667.709	14,91%	4.432.456	22,62%
Espírito Santo	456.493	14,74%	824.095	23,45%
Rio de Janeiro	2.131.762	14,81%	3.900.870	24,40%
São Paulo	4.203.632	11,35%	9.349.533	22,66%
Paraná	1.297.877	13,57%	2.283.022	21,86%
Santa Catarina	761.564	14,22%	1.331.445	21,31%
Rio Grande do Sul	1.535.587	15,07%	2.549.691	23,84%
Mato Grosso do Sul	285.077	13,72%	526.672	21,51%
Mato Grosso	341.494	13,64%	669.010	22,04%
Goiás	716.052	14,31%	1.393.540	23,21%
Distrito Federal	275.580	13,44%	574.275	22,34%

Fonte: Censo Demográfico 2010 e Cartilha do Censo, 2010.
Elaboração dos autores.

Como vimos anteriormente, a Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência (Brasil, 2012b) apresenta um diagnóstico populacional das pessoas com deficiência, com vários indicadores sobre as deficiências tais como distribuição das pessoas com deficiência por idade e sexo, a deficiência nas grandes regiões brasileiras, evolução do quadro de deficiência no Brasil, população com e sem deficiência, educação, trabalho, rendimento do trabalho, as diferenças regionais, acessibilidade, lacuna entre pessoas com e sem deficiência.

Esses indicadores são importantes para a formulação das políticas públicas para as pessoas com deficiência, pois assim é possível levar em conta as disparidades regionais e a distribuição de renda desigual que, associadas, produzem sob a forma de pobreza algumas das mais importantes causas de deficiências.

Os indicadores também mostram que o grupo das pessoas com deficiência não é homogêneo, são crianças, jovens, adultos e idosos, homens e mulheres, negros, brancos, amarelos, pardos e indígenas, pertencentes a segmentos sociais e econômicos diversos, que possuem valores culturais distintos e habitam as várias regiões geográficas deste país.

Todo esse panorama indica que um dos grandes desafios colocados às políticas públicas é o de buscar acelerar os mecanismos de convergência das políticas de atendimento às pessoas com deficiência, pois é uma questão multidisciplinar: 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.

Ainda com relação ao mercado de trabalho, pode-se utilizar como indicadores os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho e Emprego. A edição com dados sobre as pessoas com deficiência disponível até o momento é a de 2014, com 381.322 pessoas com algum tipo de deficiência (física, auditiva, visual, intelectual, múltipla ou reabilitada) empregadas. O total de pessoas sem deficiência empregadas somou 49.190.188, conforme tabela 6 (Brasil, 2014a).

Do ponto de vista da escolaridade, os dados da Rais 2014 mostraram que o ensino médio completo concentra o maior número de vínculos empregatícios e o menor ocorre na categoria dos analfabetos, conforme tabela 7 (Brasil, 2014a).

TABELA 6
Brasil – total de empregos em 31/12/14 e participação masculina/total, por tipo de deficiência e gênero

Tipo de deficiência	Rais/2013				Rais/2014			
	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total
Física	117.535,00	63.929,00	181.464,00	64,77	124.195,00	68.237,00	192.432,00	64,54
Auditiva	49.510,00	28.568,00	78.078,00	63,41	48.822,00	29.548,00	78.370,00	62,30
Visual	21.438,00	12.067,00	33.505,00	63,98	25.224,00	14.356,00	39.580,00	63,73
Intelectual (mental)	17.874,00	7.458,00	25.332,00	70,56	20.440,00	8.692,00	29.132,00	70,16
Múltipla	3.429,00	2.061,00	5.490,00	62,46	4.084,00	2.624,00	6.708,00	60,88
Reabilitado	22.215,00	11.713,00	33.928,00	65,48	22.983,00	12.117,00	35.100,00	65,48
Total de deficientes	232.001,00	125.796,00	357.797,00	64,84	245.748,00	135.574,00	381.322,00	64,45
Não deficientes	27.771.630,00	20.819.006,00	48.590.636,00	57,15	27.887.902,00	21.302.286,00	49.190.188,00	56,69
Total	28.003.631,00	20.944.802,00	48.948.433,00	57,21	28.133.650,00	21.437.860,00	49.571.510,00	56,75

Fonte: Rais/2014 (MTE).
 Elaboração: CGET/DES/SPPE/MTE.

Todos esses dados possibilitam a avaliação do estado social da realidade em que se quer intervir, construindo-se um diagnóstico para alimentar o processo de definição de estratégias e prioridades (Kayano e Caldas, 2001); por meio deles, os formuladores de políticas tomam consciência do problema.

Pelos dados citados acima, infere-se que a definição do problema na atualidade passa a ser por que ainda há pessoas com deficiência excluídas do mercado de trabalho (Gugel, 2007) já que as empresas não podem alegar que não conseguem candidatos com deficiência para suas vagas, pois os dados da RAIS 2014 mostram que há 22.851.703 pessoas com deficiência com ensino médio completo e 9.675.645 pessoas com deficiência com ensino superior completo, mais do que o suficiente para suprir os 932.914 postos de trabalho a serem ocupados por pessoas com deficiência, conforme tabela 8, que mostra a quantidade de postos por unidade da Federação.

TABELA 7
Brasil – estoque de empregos formais, variação absoluta e relativa por sexo e grau de instrução

Grau de instrução	2013			2014			Variação absoluta			Variação relativa (%)			Participação mulher (%)	
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	2013	2014
Analfabeto	141.524	21.515	163.039	134.630	21.949	156.579	-6.894	434	-6.460	-4,87	2,02	-3,96	13,20	14,02
Até 5ª incompleto	1.166.705	348.246	1.514.951	1.111.552	333.992	1.445.544	-55.153	-14.254	-69.407	-4,73	-4,09	-4,58	22,99	23,10
5ª completo fundamental	1.222.981	461.479	1.684.460	1.115.800	422.113	1.537.913	-107.181	-39.366	-146.547	-8,76	-8,53	-8,70	27,40	27,45
6ª a 9ª fundamental	2.283.078	917.121	3.200.199	2.139.074	882.682	3.021.756	-144.004	-34.439	-178.443	-6,31	-3,76	-5,58	28,66	29,21
Fundamental completo	3.795.330	1.802.939	5.598.269	3.623.784	1.736.192	5.359.976	-171.546	-66.747	-238.293	-4,52	-3,70	-4,26	32,21	32,39
Médio incompleto	2.415.797	1.308.087	3.723.884	2.355.614	1.297.681	3.653.295	-60.183	-10.406	-70.589	-2,49	-0,80	-1,90	35,13	35,52
Médio completo	12.363.760	9.773.946	22.137.706	12.780.753	10.070.950	22.851.703	416.993	297.004	713.997	3,37	3,04	3,23	44,15	44,07
Superior incompleto	898.822	980.403	1.879.225	891.954	977.145	1.869.099	-6.868	-3.258	-10.126	-0,76	-0,33	-0,54	52,17	52,28
Superior completo	3.715.634	5.331.066	9.046.700	3.980.489	5.695.156	9.675.645	264.855	364.090	628.945	7,13	6,83	6,95	58,93	58,86
Total	28.003.631	20.944.802	48.948.433	28.133.650	21.437.860	49.571.510	130.019	493.058	623.077	0,46	2,35	1,27	42,79	43,25

Fonte: Rais – CGE/DES/SPPE/MTE.

TABELA 8
Número de empresas por unidade da Federação¹ com mais de cem vínculos ativos em 31/12/2014

UF	Nº Empresas	Total de estabelecimentos envolvidos	Total de vínculos ativos	Total PCD contratado (A)	Cota cumprir (B)	Falta cumprir (B-A)
AC	154	399	80.368	434	3.335	2.901
AL	461	1.673	315.640	2.456	13.849	11.393
AM	747	2.807	451.017	4.665	19.327	14.662
AP	110	298	72.659	418	3.138	2.720
BA	2.054	8.473	1.262.429	9.409	54.187	44.778
CE	1.502	8.440	1.024.539	14.168	45.042	30.874
DF	933	24.905	1.616.630	20.961	77.307	56.346
ES	914	6.364	465.021	6.068	19.285	13.217
GO	1.451	6.015	698.937	7.699	28.758	21.059
MA	716	2.601	456.789	2.826	19.751	16.925
MG	4.631	25.609	2.665.825	33.468	113.421	79.953
MS	495	2.306	268.615	1.456	11.287	9.831
MT	742	4.086	325.490	2.251	12.989	10.738
PA	981	4.028	677.301	4.121	29.861	25.740
PB	680	2.326	395.732	2.999	16.568	13.569
PE	1.623	7.457	1.021.234	10.644	44.240	33.596
PI	575	2.216	286.633	2.109	11.833	9.724
PR	2.959	18.293	1.601.791	20.141	67.490	47.349
RJ	3.799	26.771	2.770.652	29.556	122.997	93.441
RN	616	2.529	336.781	3.158	14.066	10.908
RO	291	945	173.816	1.271	7.461	6.190
RR	95	221	55.992	265	2.355	2.090
RS	3.109	23.206	1.611.017	25.992	67.746	41.754
SC	2.273	12.207	1.187.628	16.908	49.981	33.073
SE	444	1.905	257.626	2.326	10.881	8.555
SP	14.128	132.584	9.472.778	129.316	415.559	286.243
TO	301	964	146.529	709	5.994	5.285
Total	46.784	329.628	29.699.469	355.794	1.288.708	932.914

Fonte: Rais – CGET/DES/SPPE/MTPS.

Nota: ¹ Unidade da Federação determinada pela Matriz indicada no cadastro CNPJ.

O número de estabelecimentos declarantes da Rais em 2014 atingiu 3.950.000 com vínculos empregatícios. Os estabelecimentos com mais de cem vínculos ativos atingiu 329.628, conforme tabela 8, o que significa que 8,3% do

total de estabelecimentos declarantes com vínculos empregatícios estão obrigados a contratar pessoas com deficiência (Brasil, 2014a).

De posse desses indicadores, os movimentos sociais interagem com o governo e a mídia, dialogando com estes atores para: *i*) garantir que os instrumentos legais sejam implantados e implementados na vida cotidiana; *ii*) construir um discurso comum que considera as particularidades de cada pessoa com deficiência e promove a luta por direitos, sem discriminação; *iii*) formar e fortalecer novas lideranças para estabelecer metas e dar continuidade à história do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil; *iv*) compartilhar sua história, seus aprendizados e suas conquistas para superar situações de vulnerabilidades e de violações de direitos, construindo, assim, uma sociedade mais justa, igualitária, tolerante e pacífica (Lanna Júnior, 2010).

Então, em 1991, o legislador decidiu adotar o sistema de cotas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho como forma de combater a discriminação por elas sofrida. A evolução desse processo de decisão está relatada a seguir.

Muller e Surel (2002, p. 99) afirmam que “a ambição do pesquisador é de reconstruir as lógicas em ação no processo de decisão de modo a identificar as variáveis que permitem explicar por que e como têm sido efetuadas tais ou quais escolhas públicas”.

Bardach (2012) assevera que uma forma de construir opções de políticas para resolver ou mitigar o problema é olhar ao redor e descobrir se outras pessoas já lidaram com o problema em questão para analisar seu grau de sucesso ou de falha.

Por exemplo, na Espanha, a proteção às pessoas com deficiência está na Constituição de 1979 e estava na Lei nº 13/1982 (*Ley de Integración Social de Minusválidos*) até 2013, quando foi revogada pelo Real Decreto Legislativo nº 1/2013, que aprovou o texto da *Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social*. A reserva é de 2% de trabalhadores efetivos de empresas públicas e privadas com mais de cinquenta trabalhadores. Para pessoas com deficiência desempregadas, há incentivos para que se estabeleçam como autônomas (Espanha, 2013).

Tentando reconstruir o processo de decisão do legislador brasileiro, nota-se que a política atual é baseada em normas internacionais sobre o direito das pessoas com deficiência. Durante muito tempo esses direitos foram objeto de atenção das Nações Unidas e de outras organizações internacionais.

Segundo Gugel (2007), para as relações de trabalho, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 1965,

foi o documento internacional mais contundente para a sociedade mundial, pois trouxe o conceito claro do termo discriminação:

Artigo 1º – 1.a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação (Brasil, 1968).

O ano de 1981 foi o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, conforme citado anteriormente. O principal resultado dessa mobilização foi a aprovação, no ano seguinte, do Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência, ressaltando o direito destas pessoas às mesmas oportunidades que as dos demais cidadãos e definindo, pela primeira vez, a deficiência como função da relação entre as pessoas com deficiência e seu meio. Segundo Gugel (2007, p. 66), no ano seguinte, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou

o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência (ONU, Resolução nº 37/52, com o objetivo de promover medidas eficazes para a prevenção da deficiência e para a reabilitação e a realização dos objetivos de igualdade e de participação plena das pessoas com deficiência na vida social e no desenvolvimento, atribuindo o meio como fator determinante do efeito de uma deficiência ou de uma incapacidade sobre a vida cotidiana da pessoa.

Para a execução do Programa de Ação Mundial aprovou-se a Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência, de 1983 a 1992, cuja experiência adquirida serviu de base para a elaboração de normas uniformes visando à igualdade de oportunidades. São 22 normas com os requisitos, as áreas-alvo e as medidas de implementação da igualdade de participação das pessoas com deficiência na sociedade. As normas explicam como remover obstáculos que impeçam as pessoas com deficiência de exercer seus direitos, usufruir de sua liberdade e cumprir com seus deveres (Werneck, 1997).

No início dos anos 1990, o Brasil ratificou a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), concernente à reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência. Na década de 1990 e de 2000, várias declarações internacionais foram editadas para que os governos e a sociedade mundial se conscientizassem a construir uma sociedade sem

preconceitos e inclusiva para todos. Essas declarações serviram de parâmetro para a evolução das legislações (Gugel, 2007). O legislador brasileiro, então, seguindo as normas internacionais e tendo como base as políticas adotadas em outros países, como a Espanha, decidiu por adotar ações afirmativas, que, segundo Fonseca (2006, p. 184-185) são

medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e à fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional. Podem, portanto, decorrer da lei que institua cotas ou que promova incentivos fiscais, descontos de tarifas; podem advir de decisões judiciais que também determinem a observância de cotas percentuais (Fonseca, 2006, p. 184-185).

Segundo Gugel (2007, p. 21), “ação afirmativa é, portanto, a adoção de um conjunto de medidas legais e de políticas públicas que objetivam eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais”.

Em outubro de 1989, foi editada a Lei nº 7.853, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social. Essa lei definiu como crime negar emprego por motivo de deficiência. Além disso, tal lei também criou a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), um órgão promotor de direitos e de políticas públicas (Gugel, 2007). “Em 2009, a Corde foi elevada à condição de Subsecretaria Nacional, para vir a alcançar o status de Secretaria Nacional em 2010” (Brasil, 2012a, p. 19). O Conselho Nacional de Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade), um órgão de representação participativa da sociedade organizada, que também deve sugerir e fiscalizar as políticas públicas,

foi criado no âmbito do Ministério da Justiça (MJ), em 1 de junho de 1999, através do Decreto 3.076/1999. Em dezembro do mesmo ano o Decreto 3.298/1999 que instituiu a Política Nacional para Inclusão da Pessoa com Deficiência, revogou o Decreto 3.076/1999, mas manteve o Conade ligado ao MJ. Em 2003, a Lei 10.683 de 28/5/2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, trouxe em seu artigo 24 a menção do Conade como parte da estrutura do governo, vinculada à então Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Em março de 2010 foi editada a Medida Provisória nº 483 alterando a Lei 10.683, que atualizou o nome do Conade, necessária por conta da ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. Dessa forma o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência passou a ser Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015c).

Foram, então, editadas as Leis nº 8.112/1990 e nº 8.213/1991 (esta última, chamada de Lei de Cotas), assegurando às pessoas com deficiência, respectivamente, até 20% do total de vagas oferecidas em concurso público e, no setor privado, nas empresas com mais de cem empregados, de 2% a 5% dos cargos.

Ao editar a Lei de Cotas, norma de ação afirmativa, o legislador brasileiro teve como objetivo garantir o trabalho às pessoas com deficiência, um direito social fundamental, supondo que a convivência entre as pessoas, enriquecida pela diversidade, ensine a tolerância e diminua a falta de informação e o preconceito herdado de condutas seculares (Fonseca, 2006).

Ainda assim, aquelas leis só puderam ser implementadas e exigidas com o advento do Decreto nº 3.298/1999, que criou o seu regulamento. Esse decreto definiu o conceito de pessoa com deficiência e as categorias de deficiências, além de tratar do acesso das pessoas com deficiência ao trabalho, indicar as modalidades de contratação, a participação das entidades beneficentes de assistência social e as regras para o concurso público. Posteriormente, sofreu modificações em 2004 pelo Decreto nº 5.296, que redefiniu algumas categorias de deficiências, além de tratar da questão da acessibilidade.

Em 2008, pelo Decreto Legislativo nº 186, o texto da convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e de seu protocolo facultativo da ONU, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007, foi aprovado e esta Convenção foi promulgada com equivalência de emenda constitucional pelo Decreto nº 6.949/2009. Com esta Convenção

a terminologia acompanhou a mudança de compreensão sobre a deficiência, e termos como “deficiente”, “portador de deficiência”, “portadores de necessidades especiais” estão sendo substituídos pela expressão consagrada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: pessoa com deficiência, que busca destacar a pessoa em primeiro lugar. A definição de pessoa com deficiência presente na Convenção chancela essa nova percepção, pois demarca a importância e o papel das barreiras existentes no meio como fator limitador para a plena inclusão (Brasil, 2012a, p. 20).

A Convenção também serviu de base para o texto da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), publicada em 7 de julho de 2015.

A proposta inicial da lei foi do senador Paulo Paim (PT-RS), que fez um projeto de estatuto no ano de 2003. No Congresso Nacional houve uma série de contribuições de parlamentares atuantes neste segmento, como o senador Romário (PSB-RJ) e a deputada Mara Gabrilli (PSDB-SP) (Brasil, 2015b).

Sobre o direito ao trabalho a lei diz que:

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.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I – prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II – provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III – respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV – oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V – realização de avaliações periódicas;

VI – articulação intersetorial das políticas públicas;

VII – possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes (Brasil, 2015a).

Após a promulgação da Lei de Cotas e dos decretos que a regulamentaram, as empresas tiveram que mudar certos procedimentos e começaram a se reorganizar para encontrar soluções para cumprir a cota. Por sua vez, o governo também passou a desenvolver programas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As empresas privadas são as geradoras de vagas para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas a responsabilidade para que a implementação alcance sucesso é de todos.

3 A IMPLEMENTAÇÃO E OS AVANÇOS DE 1991 ATÉ 2015

Para implementar a política pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as empresas privadas com mais de cem empregados devem criar postos de trabalho e contratar as pessoas com deficiência na porcentagem estipulada pela Lei nº 8.213/1991. Parece simples, mas segundo Hill (2006): “A concretização de políticas vai muito além do processo legislativo”.

Sobre esse ponto, deve-se distinguir, primeiramente, quem são as pessoas com deficiência que as empresas devem contratar para o preenchimento da cota;

em seguida, se as empresas e seus quadros de funcionários estão prontos para recebê-las em suas instalações e se as pessoas com deficiência estão capacitadas para concorrer aos postos criados por estas empresas.

Para efeitos de cumprimento da cota, o empregador deve contratar pessoas com deficiência que se enquadrem nas categorias estabelecidas no Decreto nº 3.298/1999. As definições de deficiência e as suas categorias estão nos artigos 3º e 4º do referido Decreto:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

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

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

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

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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

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

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

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

a) comunicação;

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

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

Assim, pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido, deficiência mental leve, ou deficiência física que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo não são consideradas para o fim de cumprimento da reserva. O trabalhador reabilitado da Previdência Social também tem o direito de compor a reserva de cargos. O Decreto nº 3.298/1999 assim define a habilitação e reabilitação profissional:

Art. 31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária (Brasil, 1999).

É no Artigo 36 que está definido o percentual da reserva a ser cumprido:

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I – até duzentos empregados, dois por cento;
- II – de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III – de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV – mais de mil empregados, cinco por cento (Brasil, 1999).

Vejamos então quais são as adaptações necessárias para receber as pessoas com deficiência nas instalações das empresas. A definição de acessibilidade está na Lei nº 10.098/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida:

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

- I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações,

transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

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

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

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

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

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

III – 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;

IV – pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso;

V – acompanhante: aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal;

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

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

VIII – tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a

funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

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

X – desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva. (Vide Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência) (Brasil, 2000).

O planejamento para emergências deve assegurar que pessoas com deficiência possam deixar o local de trabalho com segurança e eficiência e se deslocar para uma área segura. O acesso à informação também é fundamental, devendo serem disponibilizados na empresa, por exemplo, manuais e instruções relativas ao posto de trabalho de forma a serem compreendidos por pessoas com diferentes tipos de deficiência.

A comunicação é de extrema importância para melhor inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. A empresa deverá disponibilizar todos os meios para minimizar ou excluir todas as barreiras que impeçam a perfeita comunicação dos trabalhadores com deficiência, tais como uso de intérpretes em libras, escrita em Braille, sinalização em luzes, sons e/ou cores etc. (Brasil, 2007).

Caso seja necessária grande quantidade de alterações, a empresa pode identificar e priorizar algumas adaptações que permitam a inclusão de tipos específicos de deficiência. Essas adaptações já seriam suficientes para ampliar significativamente a quantidade de pessoas que podem ser admitidas.

Antes da realização de qualquer tipo de adequação, é interessante definir quais os tipos de deficiência que já podem fazer parte do quadro de empregados, antecipando as admissões sem que seja necessário aguardar a definição de verbas orçamentárias para a remoção das barreiras arquitetônicas, que podem ser implementadas gradativamente, de acordo com planejamento específico.

Atualmente, a fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas é feita pelos auditores fiscais do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Em caso de descumprimento, pode-se lavrar um auto de infração com a imposição de multa administrativa. Também é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério

Público do Trabalho (MPT) para as medidas legais cabíveis. O MPT também pode atuar investigando as denúncias de não cumprimento da cota (Brasil, 2007).

A implementação só passou a ser efetiva quando a fiscalização e as investigações do MPT tornaram-se mais frequentes. Essas ações também possibilitaram avanços na legislação para que as empresas não pudessem mais fazer alegações falaciosas para não cumprir a cota. Os avanços trazidos pelas Conferências Nacionais dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que foram reuniões nas quais a sociedade civil e o poder público puderam discutir questões relevantes e levá-las à agenda podem ser vistos a seguir.

A primeira ocorreu de 12 a 15 de maio de 2006, em Brasília, com o tema “Acessibilidade – Siga essa Ideia”. Foi promovida pelo Conade, com representação da sociedade civil e do poder público, consolidando o modelo de gestão participativa das políticas sociais direcionadas às pessoas com deficiência. Participaram cerca de 1.500 pessoas, aproximadamente 370 com deficiência declarada, e foram aprovadas 265 propostas de ações a serem implementadas. Não houve eixo temático específico sobre o trabalho, mas um dos objetivos era “impulsionar a inclusão qualificada da pessoa com deficiência no processo de desenvolvimento do país” (Brasil, 2012a, p. 23).

A segunda ocorreu de 1ª a 4 de dezembro de 2008, em Brasília, com o tema “Inclusão, Participação e Desenvolvimento: um Novo Jeito de Avançar”. Essa conferência veio em seguimento ao lançamento da Agenda Social de Inclusão das Pessoas com Deficiência, um primeiro programa governamental com a participação da iniciativa privada e da sociedade. Havia ações na área de Atendimento à Pessoa com Deficiência que visavam à inserção delas no mercado de trabalho e na II Conferência as ações da Agenda Social poderiam ser aprimoradas por novas propostas. Participaram 1.798 pessoas e foram aprovadas 51 deliberações.

a II Conferência foi um espaço democrático de participação popular, de caráter deliberativo, embasado na equidade e no direito à cidadania, na afirmação da solidariedade social e da responsabilidade de todos no processo de construção e monitoramento das políticas públicas (Brasil, 2012a, p. 29).

O Plano lançado em 2011 após a II Conferência foi o Viver sem Limite, que visa implementar novas iniciativas e intensificar ações para melhorar o acesso das pessoas com deficiência aos direitos básicos como educação, transporte, mercado de trabalho, qualificação profissional, moradia e saúde. Na área de inclusão social, o gasto de 2011-2014 foi de R\$ 72.240.000,00. Nessa área, com relação ao acesso ao trabalho, o Plano prevê o Benefício de Prestação Continuada (BPC) Trabalho:

Uma modalidade do BPC que atende prioritariamente beneficiários com idade entre 16 e 45 anos que têm interesse em trabalhar, mas encontram dificuldades para qualificação e inserção profissional. O decreto de 31 de agosto deste ano,

que regulamentou a Lei 12.470, possibilita o **retorno garantido** ao BPC do beneficiário que perder o emprego formal. A regra é para quem não tem benefício previdenciário e vale somente depois de encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego. Neste caso, não será necessário nenhum exame para validar a deficiência, revisada a cada dois anos. No caso de beneficiário aprendiz, com idade entre 14 e 18 anos, a renda do trabalho pode ser acumulada ao valor do benefício por um período máximo de dois anos e não é computada na renda familiar no cálculo para acesso ao BPC. O acesso à qualificação e ao trabalho é feito pelos órgãos responsáveis pelas políticas de assistência social, educação, saúde, trabalho e emprego, ciência e tecnologia, e pelas entidades sociais (Brasil, 2015d, grifo dos autores).

Dessa forma, as empresas não podem mais alegar que as pessoas com deficiência que recebem o BPC não querem trabalhar porque perdem o benefício, já que, no caso do contrato normal, o benefício deixou de ser cessado para ser apenas suspenso e, no contrato de aprendizagem, o benefício pode ser recebido por até 2 anos, ampliando as possibilidades de qualificação e inserção profissional (Brasil, 2012a). Duas propostas da II Conferência com ações implementadas pelo Plano Viver Sem Limites, no âmbito do cumprimento da Lei de Cotas foram:

Assegurar a educação profissional da pessoa com deficiência, em parceria com instituições da educação profissional, alocando recursos orçamentários para esse fim, assegurando a inclusão digital e a preparação para o aproveitamento no mercado de trabalho de acordo com a Lei de Cotas.

Promoção e ampliação da oferta de oficinas, cursos, inclusive de pós-graduação em áreas específicas, programas de estágios supervisionados e capacitações profissionalizantes e gratuitas às pessoas com deficiência nas três esferas de governo (Brasil, 2012a, p. 58).

Assim, as empresas também não podem mais alegar que as pessoas com deficiência que se candidatam às vagas oferecidas não são capacitadas, pois além de poderem contratá-las como aprendizes, também podem procurar as pessoas capacitadas pelas ações desenvolvidas pelo Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec).

A terceira conferência ocorreu de 3 a 6 de dezembro de 2012, em Brasília, com o tema “Um olhar através da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU: novas perspectivas e desafios”. No eixo Trabalho e Reabilitação Profissional foram aprovadas 41 propostas. Participaram 1.551 pessoas, 492 com deficiência. Entre os avanços, estão:

10) Incluir na legislação a reserva de vagas para a contratação de pessoas com deficiência em empresas cadastradas no sistema de impostos simples com incentivos fiscais.

13) Garantir por meio do Sine e demais agências de emprego, oportunidades profissionais para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência

na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego, independente do tipo ou grau de deficiência.

32) Adotar procedimento de fiscalização para o cumprimento da Lei de Quotas verificando se as vagas de trabalho contemplam todos os tipos de deficiência.

40) Criar uma rede de apoio para garantir a inserção e evolução do trabalhador com deficiência nas empresas, através de projetos desenvolvidos em parceria com entidades de pessoas com deficiência, entidades de classe e sindicatos, em parceria com empresas empregadoras, efetivando convênios para este fim (Brasil, 2013, p. 45-49).

Muitas empresas alegam que determinadas funções não podem ser exercidas por pessoas com deficiência porque são atividades de risco à sua integridade física e a de seus colegas. Outro argumento é o de que determinadas funções são típicas para certas categorias de deficiência, como por exemplo o trabalho dos deficientes visuais em telefonia.

As empresas não podem alegar o descumprimento da cota por esses motivos, de forma abstrata, somente em casos concretos. Essa correlação restringe as potencialidades que as pessoas com deficiência podem desenvolver no trabalho, considerando que os postos estejam adaptados; portanto, antes de dizer que a pessoa com deficiência não tem condições de realizar determinado trabalho é preciso dar-lhe oportunidade para mostrar suas reais condições de desempenhar as funções (Brasil, 2007).

Com a implementação das propostas citadas anteriormente, haverá aumento do número de vagas de emprego para as pessoas com deficiência e as empresas não poderão alegar que não encontram candidatos para suas vagas, pois podem entrar em contato com o Sistema Nacional de Emprego (Sine), ou que aquela vaga tem como pré-requisito um tipo exclusivo de deficiência, pois sabem que a fiscalização verificará se todas as deficiências estão sendo consideradas para as vagas das cotas.

A terceira conferência tratou também dos seguintes eixos temáticos, alguns dos quais não haviam sido considerados nas conferências anteriores: educação; esporte, cultura e lazer; acessibilidade; comunicação; transporte e moradia; saúde; segurança e acesso à justiça; e padrão de vida e proteção social.

Vemos, então, que a questão das pessoas com deficiência está na agenda atual de forma global e complexa, corroborando a teoria de Subirats (2006) de que cada novo fator do problema torna mais complexa a sua estruturação, mas é uma nova oportunidade de contemplar uma solução melhor. O mercado de trabalho necessita de pessoas com deficiência que tenham a escolaridade que o cargo exige, que tenham possibilidade de reabilitação, que tenham acessibilidade para conseguir chegar até o local de trabalho e utilizar os objetos necessários para trabalhar e com possibilidades de comunicação com as demais pessoas. Além disso, que as pessoas com deficiência não sejam vistas como apenas números

para cumprir a cota, mas sim como pessoas capazes e competentes assim como todos os demais cidadãos que não possuem deficiência.

4 A AVALIAÇÃO DA POLÍTICA PELO SEU PÚBLICO-ALVO, PELO PODER PÚBLICO E PELAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS

Após a fase de implementação, segue-se a etapa de avaliação da política a fim de influenciar sua reformulação. Avalia-se a efetividade da política, ou seja, a relação entre a implementação de um determinado programa e seus impactos e resultados; a eficácia da política, ou seja, a relação entre as metas estabelecidas e as alcançadas; e a eficiência da política, ou seja, a relação entre o esforço empregado na implementação e os resultados alcançados.

Para saber como essa política está sendo avaliada pelos atores governo e organizações sociais, entrevistamos o procurador membro titular da Coordenação Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) do Ministério Público do Trabalho (MPT), a deputada federal relatora da Lei Brasileira de Inclusão, a responsável nacional pelo Projeto de Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), a coordenadora executiva do Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas, que trabalha para a inclusão social de segmentos sociais vulneráveis por meio da geração e disseminação de informações, a psicóloga responsável pelo Serviço de Orientação à Empregabilidade da Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD) e o coordenador de Empregabilidade da Fundação Dorina Nowill para cegos. Segundo o olhar desses atores sociais, essa política pública converge nos aspectos apresentados a seguir.

4.1 Resultados obtidos com a progressão das regras jurídicas brasileiras

Há consenso sobre a diferença entre evolução das normas jurídicas e a evolução da aplicação e eficácia das normas jurídicas. Antes da Constituição Federal de 1988, havia discussões acanhadas sobre o assunto. Ela foi um marco em relação à proteção dos direitos da pessoa com deficiência. O Estado, então, se aprofunda na questão a partir de 1988 com a evolução dos diplomas normativos e as leis sendo reguladas em prol de uma política nacional de inclusão pautada nos direitos humanos com o objetivo de garantir a equidade de direitos e o acesso de todos os cidadãos ao pleno desenvolvimento e ao desempenho de atividades em quaisquer âmbitos sociais (educação, lazer, trabalho e cultura).

Impulsionada por essa evolução, mas não de forma automática, houve evolução da organização dos órgãos dos poderes públicos a quem competia fazer cumprir aquelas normas e também das organizações sociais e da sociedade, mas não imediatamente após a evolução normativa. Esta serviu não só para

consolidar os direitos e as lutas dos movimentos sociais das pessoas com deficiência, mas também para fazer com que a sociedade como um todo evoluísse, servindo de guia para a conscientização de uma grande parte da sociedade que não se dava conta das desigualdades e trazendo os seguintes avanços: *i*) a abertura de oportunidades a uma população que naturalmente sofre preconceitos e pode ser mantida em desvantagem em um processo seletivo; *ii*) a prática da inclusão, mesmo que de maneira compulsória, forçou a experimentação da diversidade, para aprender com as dificuldades e, então, customizar soluções já que as alternativas para inclusão são infinitas e só podem ser colocadas em prática com a convivência; *iii*) a iniciação de um processo de equiparação de oportunidades a uma população que viveu séculos de exclusão e falta de oportunidades.

A Lei Brasileira de Inclusão, o diploma normativo mais recente sobre o tema, trouxe os seguintes avanços: *i*) sua redação foi aberta para consulta pública por meio do portal e-Democracia, que pela primeira vez promoveu uma discussão de um projeto voltado para esta temática; *ii*) as noventa páginas do seu texto foram convertidas em formato de vídeo com a tradução em Libras – pela primeira vez um projeto de lei foi disponibilizado em formato acessível aos surdos; foi realmente um projeto para pessoas com deficiência construído por elas; *iii*) o auxílio-inclusão, que funcionará como uma renda suplementar concedida à pessoa com deficiência que ingressar no mercado de trabalho – com isso, a Previdência deixará de arcar com benefícios integrais para milhões de pessoas e passará também a receber a contribuição desses trabalhadores; ele é um estímulo para que funcionários arquem com os custos de sua deficiência como transporte adaptado, órteses, próteses e outras tecnologias assistivas, entretanto, é um direito que ainda requer regulamentação para que seja exercido na prática; *iv*) alteração no Código Civil garantindo uma série de direitos às pessoas com deficiência intelectual bem como as mudanças no Estatuto das Cidades transferindo ao Poder Público a responsabilidade pela manutenção e reforma das calçadas de todos os municípios do Brasil, garantindo um passeio uniforme e acessível a todos os brasileiros; *v*) proibição de escolas privadas cobrarem a mais de alunos com deficiência; *vi*) obrigação de disciplinas com conteúdos sobre deficiência em cursos superiores; *vii*) pessoas com deficiência intelectual terão direito a votar e serem votadas, direito ao casamento, a ter filhos; e *viii*) os livros ao serem lançados precisarão ter versão acessível.

Quanto ao padrão buscado pelo capital de investir e obter o maior lucro possível, as normas que asseguram o direito das pessoas com deficiência (dentre eles o direito ao trabalho), em especial a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (que integrou nosso ordenamento com *status* de norma constitucional), não mencionam que se deve buscar a inclusão ou a mera prestação de benefício assistencial, o que for menos oneroso. O direito ao trabalho é um direito

fundamental assegurado pela Constituição a todas as pessoas, inclusive às pessoas com deficiência, que podem preferir receber o benefício a ficar sem trabalhar, pois este é um direito delas (o direito ao trabalho inclui o direito de não querer trabalhar), mas esta deve ser uma decisão delas, não do Estado ou das empresas por considerarem que pode ser menos custoso pagar um benefício previdenciário.

Pensando do ponto de vista dos direitos fundamentais, a Constituição não menciona o direito a uma renda, e sim o direito ao trabalho. Ainda que este gere renda, isto é consequência do direito ao trabalho do qual decorrem vários benefícios, por exemplo, quando a pessoa com deficiência começa a trabalhar, ainda que receba o mesmo valor do benefício previdenciário ou um valor um pouco maior, ocorre a mudança de poder sair de casa, ampliar o círculo de convivência social, participar de um grupo social integrando uma categoria e todas as consequências decorrentes disso com destaque para a melhora de sua autoestima.

4.2 Resultados obtidos com a obrigatoriedade do cumprimento da cota e da acessibilidade

Do ponto de vista das políticas públicas, de se fazer mais com menos, em que o custo é relevante, o Poder Público pode implementar programas com orçamentos limitados, mas o caminho a ser seguido é analisar qual ação terá o maior resultado com a menor movimentação de recursos como, por exemplo: exigir que todas as frotas de ônibus sejam acessíveis e que essa adaptação conte com a contrapartida do Poder Público ou deixar a frota não acessível do jeito que está e contratar uma nova frota de veículos específicos/vans acessíveis para transportar as pessoas com deficiência? Comparar a simples prestação de benefício com a não inclusão por conta dos custos que essa inclusão pode exigir na acessibilidade deixa de fazer sentido na medida em que o direito que precisa ser cumprido é o direito ao trabalho, não o direito tão somente à renda.

A Lei Brasileira de Inclusão provocará debates importantes para se compreender novas demandas pois esta é uma fase de observação; o tempo mostrará tanto os avanços que a lei proporcionou quanto o que ficou faltando. As leis são importantes, mas são os conceitos pré-estabelecidos e, em alguns casos, o descrédito e desinteresse que compõem os maiores entraves para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o cumprimento da cota.

Um artigo que deveria ter sido mantido, mas foi vetado, foi o que tratava da aplicação da Lei de Cotas para empresas com 50 a 99 empregados porque a inclusão não é um encargo que pune as empresas menores. A inclusão deve ser vista sob a perspectiva da diversidade de forma que no futuro a ação afirmativa não seja mais necessária para fazer a inclusão. Um objetivo importante é o de que se tenha um nível tal de experiência com a inclusão que, mesmo que se revogue o dispositivo, as pessoas com deficiência sejam mantidas no mercado de trabalho.

Interessante notar que, de acordo com os dados da Rais 2014 na tabela 9, existem 25.510 empregados com deficiência em empresas que não precisam cumprir a obrigação legal de contratação o que equivale a 6,69% do total de empregados com deficiência contratados. Então, algumas empresas já estão começando a trilhar esse caminho da diversidade e da inclusão sem ações afirmativas.

TABELA 9

Comparativa entre o número de trabalhadores com deficiência empregados em empresas com e sem obrigação legal

Total de vínculos	Trabalhadores com deficiência	Percentual de trabalhadores com deficiência em relação ao total de vínculos	Total de trab. com def. nas empresas com 100 ou mais empregados	Participação dos trabalhadores com deficiência empregados em empresas com obrigação legal	Participação dos trabalhadores com deficiência empregados em empresas sem obrigação legal
49.571.510	381.322	0,77%	355.794	93,31%	6,69%

Fonte: Rais – CGET/DES/SPPE/MTPS.

Obs.: Ano-base 2014.

Entretanto, na avaliação da maioria das empresas as pessoas com deficiência não são integralmente aptas e isso é uma questão cultural que entra na seara do preconceito, no sentido mais específico do termo, ou seja, há uma dificuldade a mais que a empresa deve resolver quando tem uma visão preconcebida de que a pessoa com deficiência é incapaz de fazer determinadas atividades.

Isso decorre em parte de uma concepção médica da deficiência, que tomou a deficiência nos últimos 20 anos antes da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência como doença. Quem atestava que a pessoa com deficiência se enquadrava para cumprir a Lei de Cotas antes da Convenção era um médico. A deficiência e a maior ou menor aptidão da pessoa com deficiência para exercer uma ou outra atividade não é uma questão médica, é uma questão funcional. Não há como confundir deficiência com patologia. Essa foi a mudança significativa representada pela evolução do paradigma médico para o social. Para desconstruir essa crença, deve-se seguir o caminho do diálogo, da educação, da ocupação do espaço pelas pessoas com deficiência.

Estudo de Bittencourt e Fonseca (2011, p. 193) indica que “os planos de retorno à atividade exercida antes da perda visual são, por vezes, convertidos em descrença nas garantias enfatizadas em lei” pelo preconceito da sociedade e pela falta de informações quanto às suas potencialidades. O Brasil ainda desperdiça o enorme potencial que possui de aprender com a diversidade. O foco na contratação continua sendo a deficiência quando deveria ser a potencialidade da pessoa. Ainda existe a visão equivocada e preconceituosa de que o trabalhador com deficiência é pouco representativo para a economia nacional.

Uma visão inovadora é a de que as pessoas com deficiência geram valor, auferem renda e consomem, aumentando a demanda de produtos e serviços em geral, além das mercadorias para sua necessidade específica, bem como incentivam o surgimento e desenvolvimento de novas profissões no mercado que trabalham com pessoas com deficiência.

Com a contratação de pessoas com deficiência, todos saem ganhando. Para as empresas o grande retorno reside no fato de a realização de programas de diversidade acontecer na prática. As pessoas com deficiência têm experiências de vida e origens diferentes e seu histórico de adversidades e superação pode trazer diversos tipos de ideias e soluções para os desafios de uma empresa. Passando por essa mudança cultural, as empresas obtêm um olhar muito mais profundo para a questão da diversidade e o valor das diferenças. Começam a conhecer os talentos das pessoas com deficiência e, por consequência, começam a enxergar a pessoa e não a deficiência em si. Por intermédio desse processo de convivência no mundo do trabalho, os colaboradores das empresas passam a receber informações sobre deficiência, conhecer e interagir de forma mais efetiva com esse universo. É um processo contínuo de desconstrução de mitos e preconceitos no qual o ambiente de trabalho melhora consideravelmente.

Para as pessoas com deficiência, o grande benefício é experimentar tudo o que uma pessoa sem deficiência tem acesso: garantia de autossustento, poder de consumo, sensação de pertencimento à sociedade, de colaboração, de importância, ampliação dos laços de convivência, fortalecimento da identidade pessoal, autoconhecimento, autonomia, dignidade, bem-estar e melhoria da autoestima. São benefícios que vão além da remuneração que poderia ser obtida por um benefício previdenciário. Ganham também o direito universal ao trabalho, ao reconhecimento como pessoas produtivas na sociedade e ao desenvolvimento de carreira profissional.

A sociedade ganha à medida que avança no reconhecimento de direitos de todos os cidadãos. Pessoas com deficiência remuneradas por seu trabalho movimentam a economia como qualquer outra parcela da população, além de contribuir com um ganho incomensurável, que é o aprendizado com as diferenças. Todos crescem com a diversidade e com a convivência entre os diferentes, promovendo uma flexibilização de estereótipos e solidariedade.

O avanço obtido no mercado de trabalho é reflexo de melhorias ocorridas em áreas como infraestrutura urbana, acessibilidade em transporte e edificações e educação inclusiva. Um exemplo de educação inclusiva é o Programa Senai de Ações Inclusivas (Psai), que recebe alunos com todo tipo de deficiência adaptando suas escolas, material escolar e qualificando instrutores e profissionais de apoio. O Psai atua em forma de rede, segundo o modelo coordenado-descentralizado.

Sua coordenação está no Departamento Nacional do Senai, em Brasília, e há um interlocutor em cada estado da Federação.

O estado de São Paulo, por exemplo, tem noventa escolas Senai, concentradas na capital. Em 2015, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial de São Paulo (Senai-SP) matriculou 8.500 alunos com deficiência em todos os seus cursos. Para tanto, às vezes, é necessário fazer adaptações em máquinas e equipamentos, como aconteceu na escola Senai de Franca, que transferiu as funções do pedal da máquina de costura para um *mouse*, possibilitando que uma aluna com deficiência física fizesse o curso de modelista de roupas de couro. Apesar de todos esses avanços, é sabido que o cenário ainda está distante do ideal.

4.3 Resultados que ainda precisam ser alcançados

O grande desafio desta política pública é fazer valer tudo o que já é garantido no ordenamento jurídico, fiscalizando e lutando pela manutenção destes instrumentos normativos. Violante e Leite (2011) indicam que a contratação das pessoas com deficiência na empresa objeto do seu estudo aconteceu por causa da obrigação legal, sendo uma inclusão formal, já que faltava adaptação arquitetônica e administrativa para receber essas pessoas. O Estado, então, deve-se fazer mais presente financiando, regulando e fiscalizando as contratações. A sociedade, também, deve-se fazer mais presente participando ativamente da implementação dessa política, debatendo ideias e exigindo a inclusão social.

Para promover a inclusão e a igualdade social, a educação é o ponto-chave. Por meio dela, realiza-se uma mudança cultural e acaba-se com o preconceito de que as pessoas com deficiência não são produtivas. A acessibilidade também é uma questão que precisa avançar muito, principalmente nos transportes públicos. As organizações sociais podem indicar prestadores de serviço nessa área às empresas, de forma a contribuir com a agilidade e qualidade do processo de inclusão para que ele ocorra dinamicamente.

Outro aspecto que precisa avançar é a divulgação de serviços de intermediação de mão de obra, que faz o encontro da pessoa com deficiência que quer trabalhar e a empresa que quer contratar. O Sistema Nacional de Emprego (Sine), citado anteriormente, faz isso gratuitamente.

Estudo de Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013, p. 570) aponta que há necessidade “de o governo ampliar os mecanismos de suporte à empresa na inclusão de pessoas com deficiência, seja oferecendo mais capacitação às pessoas com deficiência, seja oferecendo subsídios ou até treinamento para as empresas melhor recebê-los”. Para contribuir com a questão da empregabilidade da pessoa com deficiência, o gabinete da relatora da Lei Brasileira de Inclusão orienta empresas interessadas em desenvolver programas de inclusão profissional,

realizando palestras em parceria com Prefeituras para orientar profissionais de recursos humanos. É importante o conhecimento sobre os processos de inclusão profissional bem como as características dessas pessoas. Deve-se investir mais em programas de diversidade que visem a cursos de capacitação, ao programa de avaliação de desempenho e ao plano de carreira, que são medidas de retenção de talentos.

Por fim, é preciso buscar caminhos para melhorar a qualidade da inclusão das pessoas com deficiência e garantir o suporte adequado para aqueles que ainda estão fora do mercado. As empresas precisam entender que crescer em números é também evoluir em capital humano.

Para saber como o público-alvo desta política pública de inclusão a avalia, entrevistamos três pessoas com deficiência motora no braço, uma com lesão medular, duas com deficiência visual e duas com deficiência auditiva que trabalham em uma empresa privada e elas fizeram os seguintes comentários, conforme listados a seguir.

- 1) Para que haja uma verdadeira inclusão das pessoas com deficiência é necessária a colaboração de todos os envolvidos: empresas, setor público e sociedade.
- 2) A Lei de Cotas permite diminuir os preconceitos e mostrar as capacidades das pessoas com deficiência.
- 3) As pessoas com deficiência não têm capacitação, trabalham em ocupações mais simples e de menor remuneração.
- 4) A Lei é necessária por que, se não tivesse a Lei, dificilmente as empresas iriam abrir as portas para os deficientes.
- 5) Precisamos da Lei de Inclusão neste momento para futuramente falar em igualdade.
- 6) A Lei deveria ser algo temporário, assim como para que não gere uma situação de diferenciação de pessoas que precisam ser tuteladas para conseguir seus direitos.
- 7) É necessário efetivar a lei, o problema é fazer cumprir, pois o que diz a legislação ainda não acontece.
- 8) Se não houvesse as leis, as empresas não contratariam pessoas com deficiência.

Os depoimentos das pessoas com deficiência entrevistadas mostram que as barreiras atitudinais ainda são os maiores impeditivos da inclusão e que esse tema deve ser incluído em forma de propostas para as próximas conferências nacionais. Segundo Ribas (1997, p. 36):

É preciso mudar a imagem que a sociedade tem do portador de deficiência. Mas mudar a imagem só não basta. É preciso:

- que a sociedade reveja sua exigência de que todos os indivíduos tenham que ser perfeitos;
- que a sociedade reveja sua exigência de que todos os indivíduos tenham que ser igualmente ágeis e aptos para o trabalho;
- que as instituições repensem a sua atuação, e que os portadores de deficiência participem ativamente do seu processo de reabilitação;
- que o convívio entre portadores e não-portadores de deficiência se dê sem preconceitos;
- que a cidade e o espaço público sejam planejados para a circulação também das pessoas portadoras de deficiência;
- que os portadores de deficiência tenham acesso e o direito à educação e à reabilitação;
- que campanhas de prevenção de deficiências sejam criadas e desenvolvidas, enfatizando não só as vacinações, mas sobretudo o combate à desnutrição e melhoria das condições de vida da população brasileira;
- que políticas públicas sejam criadas e desenvolvidas com o objetivo de se prevenir todas as formas de exclusão social;
- que as empresas públicas e particulares empreguem mais pessoas portadoras de deficiência.

5 CONCLUSÃO

Este artigo mostrou que a formulação de políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência é uma tarefa complexa, pois envolve muitos fatores tais como a educação, a saúde, a acessibilidade e a contratação propriamente dita.

Utilizando estratégias de estudos de políticas públicas, exemplificamos como ocorreu na prática a definição do problema das pessoas com deficiência e a forma como esse problema chamou a atenção do governo e passou a integrar sua agenda. Também mostramos o papel da mídia e dos indicadores na definição da agenda, na mudança de crenças e valores da sociedade e a forma como os movimentos sociais dialogam com o governo e a mídia.

Foram identificadas as variáveis que explicam o processo de decisão do legislador brasileiro ao adotar a política de cotas, verificando que seguiu a tendência mundial das ações afirmativas e culminou com a edição da Lei de Cotas.

Foi visto que a promulgação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi um marco histórico, pois entrou na legislação brasileira com

equivalência de emenda constitucional. Isso trouxe vários avanços para a ampliação da agenda do governo em relação aos eixos temáticos tratados nas Conferências Nacionais dos Direitos das Pessoas com Deficiência, culminando recentemente com a edição da Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Em seguida, foi analisado como se deu a implementação dessa política pelas empresas privadas. Citamos os aspectos legais que permeiam a contratação para fins de reserva de cargos, como as definições e categorias de deficiências que se enquadram para a Lei de Cotas e as questões de acessibilidade necessárias para a contratação.

Citamos os avanços trazidos pelas Conferências Nacionais dos Direitos das Pessoas com Deficiência de 2006, 2008 e 2012, apontando os programas no âmbito federal que propunham ações de acordo com as propostas aprovadas nestas conferências.

A alegação das empresas de que as pessoas com deficiência não queriam trabalhar para não perder o BPC foi derrubada com a alteração da lei para que elas possam voltar a receber o benefício caso fiquem desempregadas ou para que elas possam recebê-lo acumuladamente com o salário no caso de contrato de aprendizagem, que não tem limite de idade para pessoas com deficiência.

A alegação de que não há pessoas com deficiência capacitadas para as vagas oferecidas também foi derrubada pela possibilidade de contrato de aprendizagem, em que a própria empresa capacita seu funcionário, e pelas ações de capacitação que o governo está ofertando pelo Pronatec. Os dados da Rais 2014 também derrubam esta alegação pois há evidência de que existe um número maior de pessoas com deficiência qualificadas para o mercado de trabalho (com segundo e terceiro graus concluídos) do que o número total de vagas disponibilizadas para este segmento.

Por fim, apresentamos como o público-alvo, o poder público e as organizações sociais avaliam essa política, citando os resultados obtidos com a progressão das normas jurídicas e com a obrigatoriedade do cumprimento da cota e da acessibilidade.

Ainda há muito a se fazer para que tenhamos efetivamente uma sociedade inclusiva e isso pôde ser observado pelos comentários das pessoas com deficiência e dos atores sociais entrevistados, o que mostra que o movimento em defesa das pessoas com deficiência está atuante.

Com a edição da Lei Brasileira de Inclusão temos grandes possibilidades de alcançar cada vez mais uma sociedade livre de discriminação. Estamos no caminho para que no futuro todos tenham seus direitos preservados e não sejam mais necessárias ações afirmativas em prol de grupos excluídos.

REFERÊNCIAS

- ALVES, V. L. R. O significado do discurso de risco na área de reabilitação. **Acta Fisiátrica**, São Paulo, v. 2, n. 8, p. 67-70, ago. 2001. Disponível em: <<https://goo.gl/fi3Vfe>>. Acesso em: 23 abr. 2016.
- BARDACH, E. **A practical guide for policy analysis: the eightfold path to more effective problem solving**. 4. ed. Los Angeles: Sage Publications, Inc., 2012.
- BATTISTELLA, L. R. Medicina de reabilitação: reabilitação e o modelo da CIF. In: GUGEL, M. A.; COSTA FILHO, W. M.; RIBEIRO, L. L. G. (Orgs.). **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. p. 181-192.
- BITTENCOURT, Z. Z. L. C.; FONSECA, A-M. R. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. **Paidéia**, Ribeirão Preto, SP, v. 21, n. 49, p. 187-195, maio a ago. 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/PRjFLM>>. Acesso em: 23 abr. 2016.
- BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: <<https://goo.gl/X4rZbt>>. Acesso em: 1º ago. 2015.
- _____. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 jan. 1968. Disponível em: <<https://goo.gl/QnVuNN>>. Acesso em: 1º ago. 2015.
- _____. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: <<https://goo.gl/ZMS3T2>>. Acesso em: 1º ago. 2015.
- _____. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 7 jul. 2015(a). Disponível em: <<https://goo.gl/VxZLAR>>. Acesso em: 1º ago. 2015.
- _____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Rais 2014 – Evolução do Emprego**. 2014a. Disponível em: <<https://goo.gl/qldMTB>>. Acesso em: 23 Abr. 2016.
- _____. Ministério do Trabalho e Emprego. **A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Brasília: MTE, SIT, 2007.

_____. Portal Brasil. **Pessoas com deficiência ganham mais direitos**. 2015b. Disponível em: <<https://goo.gl/7L8m7n>>. Acesso em: 1º ago. 2015.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR; Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SNPD. **Avanços das políticas públicas para pessoas com deficiência: uma análise a partir das Conferências Nacionais**. Brasília: SDH-PR, 2012a.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR; Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SNPD. **Campanhas – Plano Viver sem Limites**. 2014b. Disponível em: <<https://goo.gl/oG6UXG>>. Acesso em: 1º ago. 2015.

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

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR; Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SNPD. **Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade)**. 2015c. Disponível em: <<https://goo.gl/Dn27fz>>. Acesso em: 1º ago. 2015.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR; Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SNPD. **Perguntas e respostas**. 2015d. Disponível em: <<https://goo.gl/KA8BWU>>. Acesso em: 1º ago. 2015.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR; Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SNPD; Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Conade. **3ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência: um olhar através da convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência da ONU: Novas Perspectivas e Desafios**. Brasília: SDH-PR/SNPD/Conade, 2013.

CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração RAUSP**. São Paulo, v. 48, n. 3, p. 560-573, jul.-set. 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/oiTe0r>>. Acesso em: 23 abr. 2016.

CENSO DEMOGRÁFICO. **Características gerais da população: resultados da amostra**. Rio de Janeiro: IBGE, 2000. Disponível em: <<https://goo.gl/QotRKS>>. Acesso em: 27 abr. 2016.

CIDADE, R. E. A. **Atletas paraolímpicas: figurações e sociedade contemporânea**. 2004. 49 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Educação Física, Universidade de Campinas (Unicamp), Campinas, 2004.

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo nº 1, de 29 de novembro de 2013. **Boletín Oficial del Estado**. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 3 dez. 2013. Sec. I, p. 95635. Disponível em: <<https://goo.gl/YCJ6oZ>>. Acesso em: 1º ago. 2015.

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

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Memorial da Inclusão: os caminhos da pessoa com deficiência. **Movimento social**. 2015. Disponível em: <goo.gl/fYP5eh>. Acesso em: 25 jul. 2015.

_____. Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Relatório mundial sobre a deficiência**. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: <goo.gl/GhfYRM>. Acesso em: 15 abr. 2016.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

HILL, M. Implementação: uma visão geral. *In*: SARAVIA, E.; FERRAREZI, E. (Orgs.). **Políticas Públicas – Coletânea**. Brasília: Enap, v. 2, 2006.

KAYANO, J.; CALDAS, E. Indicadores para o diálogo. *In*: CACCIA-BAVA, S., PAULICS, V.; SPINK, P. (Orgs.). **Novos contornos da gestão local**: conceitos em construção. São Paulo: Instituto Pólis, Programa Gestão Pública e Cidadania/EAESP/FGV, 2001, p. 291-308.

KINGDOM, J.W. Agendas, alternatives, and public policies. New York: HarperCollins, 1995. 2. ed. *In*: THEODOULOU, S. Z.; CAHN, M. A. **Public policy**: the essential readings. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1995.

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

LORENTZ, L. N. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: Ltr, 2006.

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.

MULLER, P.; SUREL, Y. **A análise de políticas públicas**. 2 ed. Pelotas: Educat, 2002. (Tradução Agemir Bavaresco, Alceu R. Ferraro).

NASCIMENTO, R. B. **A visão parcial da deficiência na imprensa**: revista Veja (1981-1999). 2001. Dissertação (Mestrado em Jornalismo) – Departamento

de Jornalismo e Editoração da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001. Disponível em: <<https://goo.gl/z7Srxl>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

RIBAS, J. B. C. **As pessoas portadoras de deficiência na sociedade brasileira**. Brasília: Corde, 1997.

SANTOS, S. *et al.* As causas da deficiência física em municípios do Nordeste brasileiro e estimativa de custos de serviços especializados. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 19, p. 559-568, fev. 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/Gom7zy>>. Acesso em: 23 abr. 2016.

SARAVIA, E. Introdução à teoria da política pública. *In*: SARAVIA, E., FERRAREZI, E. (Orgs). **Políticas públicas**: coletânea. Brasília: Enap, 2006, v. 1, p. 21-42.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 4 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2002.

SUBIRATS, J. Definición del problema, relevancia pública y formación de la agenda de actuación de los poderes públicos. *In*: SARAVIA, E., FERRAREZI, E. (Org.). **Políticas públicas**: coletânea. Brasília: ENAP, 2006, v. 1, p. 199-218.

VECCHIATTI, Paulo Roberto Iotti. Minorias sexuais e ações afirmativas. *In*: VIEIRA, Tereza Rodrigues (Coord.). **Minorias sexuais direitos e preconceitos**. Brasília, DF: Consulex, 2012.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/K7tSOq>>. Acesso em: 23 abr. 2016.

WERNECK, C. **Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

