



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA APLICADA  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ECONOMIA APLICADA

ALBA DANIELA PEREIRA DE BARROS

**“A LEI EXISTE, MAS É A GENTE QUE TEM QUE SE ADAPTAR”**: a percepção de trabalhadores com deficiência da UFPA sobre suas condições de trabalho com base na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

BELÉM-PA

2024

ALBA DANIELA PEREIRA DE BARROS

**“A LEI EXISTE, MAS É A GENTE QUE TEM QUE SE ADAPTAR”**: a percepção de trabalhadores com deficiência da UFPA sobre suas condições de trabalho com base na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Aplicada-PPGEA do Instituto de Ciências Sociais Aplicada da Universidade Federal do Pará, como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Mestre em Economia Aplicada.

Linha de Pesquisa: Planejamento e Gestão de Políticas de Desenvolvimento Regional.

Orientador: Prof. Dr. Harley Silva.

BELÉM-PA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD  
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará  
Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos pelo(a)  
autor(a)

---

P436l Pereira de Barros, Alba Daniela.  
"A LEI EXISTE, MAS É A GENTE QUE TEM QUE SE  
ADAPTAR" : a percepção de trabalhadores com deficiência  
da UFPA sobre suas condições de trabalho com base na Lei  
Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência / Alba  
Daniela Pereira de Barros. — 2024.  
77 f.

Orientador(a): Prof. Dr. Harley Silva  
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará,  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-  
Graduação em Economia, Belém, 2024.

1. Pessoa com deficiência . 2. Mercado de trabalho.  
3. Inclusão. I. Título.

CDD 330

---

ALBA DANIELA PEREIRA DE BARROS

**“A LEI EXISTE, MAS É A GENTE QUE TEM QUE SE ADAPTAR”**: a percepção de trabalhadores com deficiência da UFPA sobre suas condições de trabalho com base na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Aplicada da Universidade Federal do Pará, como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Mestre em Economia Aplicada na área de Economia Aplicada ao Setor Público.

DATA DA AVALIAÇÃO: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

CONCEITO: \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Dr. Harley Silva  
(Orientador: PPGEA/UFPA)

---

Dr. Danilo Araújo Fernandes  
(Examinador Interno - PPGEA/ UFPA)

---

Dra. Maria do Socorro Rayol Amoras  
(Examinadora Externa - PPGSS/UFPA)

BELÉM-PA

2024

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, aos meus Orixás e Guias espirituais, que me fortaleceram e iluminaram em cada passo dessa jornada, sustentando minha fé e coragem para enfrentar os desafios do caminho.

Aos meus pais e ao meu irmão, que sempre me incentivaram, oferecendo amor, apoio e palavras de encorajamento ao longo desse processo. Suas presenças foram essenciais para que eu alcançasse mais essa conquista.

Sou profundamente grata ao meu orientador, Harley Silva, que, com acolhimento e compreensão, esteve presente nos momentos em que mais precisei durante essa trajetória. Sua confiança no meu potencial foi fundamental para que eu enfrentasse os desafios deste trabalho com mais segurança. Além de me ensinar o verdadeiro sentido da palavra “pesquisa”, sua dedicação tornou-se uma referência importante para mim ao longo do curso.

Aos professores Danilo Araújo e Maria Amoras, que integraram minha banca de qualificação, agradeço imensamente pelas valiosas contribuições e sugestões de melhoria para esta pesquisa. Suas orientações foram fundamentais para o aprimoramento deste trabalho.

Aos servidores da UFPA, que generosamente aceitaram participar como entrevistados, expresso minha sincera gratidão. A colaboração de cada um foi essencial para a coleta de dados desta pesquisa e fundamental para o aprofundamento dos temas aqui explorados.

Por fim, agradeço aos técnicos Audrei, Fernando e Raul, da Escola de Música da UFPA, cujo suporte emocional foi essencial para que eu pudesse enfrentar os desafios dessa jornada com mais leveza. Agradeço também ao ex-diretor da EMUFPA, Carlos Pires, pela compreensão ao longo do curso.

## RESUMO

A dissertação aborda a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, com foco no contexto de Belém, Pará. A autora utiliza uma abordagem crítica e embasada em experiências pessoais, tanto como pesquisadora com deficiência quanto por seu convívio com sua mãe, que também possui uma deficiência física. O estudo busca identificar as barreiras e os desafios enfrentados por essas pessoas no acesso e permanência no emprego, analisando o panorama da inclusão no mercado de trabalho formal da cidade e, de modo mais específico, no campus da Universidade Federal do Pará (UFPA). A pesquisa foi realizada com base na análise de dados quantitativos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) no período de 2007 a 2017 e por meio de entrevistas com servidores com deficiência da UFPA. A dissertação está estruturada em três capítulos, que exploram tanto o contexto histórico quanto as discussões teóricas sobre deficiência e inclusão. A pesquisa destaca a importância da representatividade das pessoas com deficiência nos espaços sociais e políticos, reforçando a necessidade de políticas públicas que garantam não apenas o acesso ao emprego, mas também a permanência dessas pessoas em condições dignas e igualitárias no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência. Mercado de trabalho. Inclusão.

## **ABSTRACT**

The dissertation addresses the inclusion of people with disabilities in the formal labor market, focusing on the context of Belém, Pará. The author adopts a critical approach based on personal experiences, both as a researcher with a disability and through her interaction with her mother, who also has a physical disability. The study aims to identify the barriers and challenges faced by these individuals in accessing and maintaining employment, analyzing the landscape of inclusion in the formal labor market of the city and, more specifically, at the Federal University of Pará (UFPA). The research was conducted based on an analysis of quantitative data from the Annual Social Information Report (RAIS) for the period from 2007 to 2017, as well as interviews with employees with disabilities from UFPA. The dissertation is structured into three chapters that explore both the historical context and theoretical discussions on disability and inclusion. The dissertation concludes that without the intervention of public policies and the effective implementation of employment quotas, the number of people with disabilities formally employed would be even smaller. The research underscores the importance of representation of people with disabilities in social and political spaces, reinforcing the need for public policies that ensure not only access to employment but also the retention of these individuals in dignified and equitable conditions in the labor market.

**Keywords:** Person with a disability. Labor market. Inclusion.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 — Proporção de cargos a serem ocupados com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência por número de empregados.....	31
Tabela 2 — Porcentagem da população, por tipo e grau de dificuldade e deficiência.....	40
Tabela 3 — Variáveis sobre PCD descritas na RAIS.....	41
Tabela 4 — Registro de vínculos no Município de Belém.....	42
Tabela 5 — Faixa etária das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho formal em Belém-PA, entre os anos de 2007 a 2017.....	42
Tabela 6 — Vagas reservadas por natureza jurídica do empregador para todas as seções e grupos da CNAE.....	44
Tabela 7 — Vagas reservadas, ocupadas e o <i>deficit</i> por ano na Administração Pública na seção CNAE-Educação.....	46
Tabela 8 — Vagas reservadas, ocupadas e o <i>deficit</i> por ano Empresas Públicas e de Economia Mista na seção CNAE-Educação.....	47
Tabela 9 — Vagas reservadas, ocupadas e o <i>deficit</i> por ano por empregadores privados na seção CNAE- Educação.....	48
Tabela 10 — Percentuais dos trabalhadores PcD declarados na RAIS do município de Belém por tipo de deficiência.....	49
Tabela 11 — Sexo dos trabalhadores PcD declarados na RAIS do município de Belém no período de 2007 a 2017.....	49
Tabela 12 — CBO de trabalhadores com deficiência física.....	50
Tabela 13 — CBO de trabalhadores com deficiência auditiva.....	51
Tabela 14 — CBO de trabalhadores com deficiência visual.....	52
Tabela 15 — CBO de trabalhadores com deficiência intelectual (mental).....	53

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>CONSTRUÇÃO SOCIAL DAS DEFICIÊNCIAS.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1</b>	<b>Estereótipos a respeito de pessoas com deficiência.....</b>	<b>11</b>
2.2.1	O capacitismo sob a ótica da teoria da liberdade de Amartya Sen.....	19
<b>2.3</b>	<b>Pessoas com deficiência e as fases da inclusão social.....</b>	<b>22</b>
<b>3</b>	<b>O PROBLEMA SOCIAL DA DEFICIÊNCIA NA SOCIEDADE BRASILEIRA.....</b>	<b>27</b>
<b>3.1</b>	<b>Legislação internacional e nacional sobre deficiência.....</b>	<b>27</b>
<b>3.2</b>	<b>O mercado de trabalho para a pessoa com deficiência no município de Belém.....</b>	<b>37</b>
<b>4</b>	<b>O MERCADO DE TRABALHO PARA PCD'S NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ.....</b>	<b>54</b>
<b>4.1</b>	<b>Metodologia.....</b>	<b>56</b>
<b>4.2</b>	<b>Resultados.....</b>	<b>58</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>67</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>70</b>
	<b>ANEXO A — PERFIL DO ENTREVISTADO.....</b>	<b>75</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho representa um desafio complexo e essencial para a promoção da igualdade social e econômica. Embora a Constituição Federal de 1988 assegure direitos e oportunidades iguais a todos os cidadãos, a realidade brasileira ainda se mostra adversa para a efetiva inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, exigindo uma análise crítica das barreiras enfrentadas e das políticas implementadas.

Esta dissertação objetiva apresentar um panorama da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal no município de Belém, PA, com foco específico na Universidade Federal do Pará (UFPA). A pesquisa busca identificar as principais barreiras e desafios que essas pessoas enfrentam tanto na inserção quanto na permanência no mercado de trabalho, explorando a percepção dos trabalhadores com deficiência sobre suas condições laborais à luz da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

A motivação para esta pesquisa é, em parte, pessoal. A autora, após sofrer um acidente vascular cerebral em 2007, passou a ser classificada como pessoa com deficiência, devido às sequelas motoras que impactaram seu lado esquerdo. Além disso, a convivência com sua mãe, também com deficiência física, incentivou a busca por respostas e soluções para as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência no contexto laboral.

A dissertação está estruturada em três capítulos. O primeiro capítulo, intitulado "*Construção Social das Deficiências*", examina a evolução histórica e social das percepções sobre as pessoas com deficiência, abordando como os estereótipos e o capacitismo moldam as relações sociais e profissionais. Com base na Teoria da Liberdade de Amartya Sen, esse capítulo discute a importância da autonomia e da agência das pessoas com deficiência sobre suas próprias vidas. Além disso, aborda conceitos fundamentais como interseccionalidade, decolonialidade e teoria queer, que ajudam a ampliar a compreensão das múltiplas opressões enfrentadas por esses indivíduos e a relação dessas opressões com raça, gênero e outros marcadores sociais.

No segundo capítulo, "*O Problema da Deficiência na Sociedade Brasileira*", são analisadas as legislações nacionais e internacionais que influenciam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Este capítulo apresenta as políticas públicas voltadas para a inclusão no contexto brasileiro, com especial destaque para a cidade de Belém, buscando compreender o impacto dessas legislações e os obstáculos práticos enfrentados.

O terceiro capítulo, "*O Mercado para PcDs na Universidade Federal do Pará*", descreve a metodologia e os resultados desta pesquisa. Utilizando dados quantitativos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e entrevistas com servidores da UFPA com deficiência, o capítulo explora como a inclusão de PcDs se realiza na prática, revelando que, embora haja avanços, as dificuldades ainda são significativas. As entrevistas trouxeram percepções valiosas sobre as barreiras atitudinais e estruturais que limitam a inclusão plena dessas pessoas no ambiente de trabalho.

Esta pesquisa pretende contribuir para o debate sobre o tema, evidenciando a necessidade de políticas públicas que não apenas garantam o acesso ao emprego, mas também promovam a permanência digna e igualitária das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

## 2 CONSTRUÇÃO SOCIAL DAS DEFICIÊNCIAS

### 2.1 Estereótipos a respeito de pessoas com deficiência

O conceito de pessoa com deficiência tem passado por profundas transformações devido às mudanças sociais e organizacionais derivadas não só dos grandes acontecimentos históricos como as guerras mundiais e os avanços tecnológicos, mas também da criação de leis que muito contribuíram para que tanto o governo quanto a sociedade pudessem repensar formas de garantir os direitos desses indivíduos (LEITE, 2019).

Esse conceito assume diferentes significados ao longo da história e está atrelado a fenômenos sociais relacionados ao misticismo, à concepção médica e à manifestação da diversidade humana, a qual reconhece que as pessoas com deficiência devem reivindicar seus direitos, conforme previsto nas sociedades democráticas (SANTOS, 2008).

Nas primeiras décadas do século XX, muitos estudos surgiram, no campo da Medicina, sobre as pessoas com deficiência. Em sua maioria, sobre as deficiências intelectuais, pois estas afetavam o aprendizado das crianças, conforme explicação a seguir.

O despertar dos médicos nesse campo educacional pode ser interpretado como procura de respostas ao desafio apresentado pelos casos mais graves, resistentes ao tratamento exclusivamente terapêutico, quer no atendimento clínico particular, quer no, muitas vezes, encontro doloroso de crianças misturadas às diversas anomalias nos locais que abrigavam todo tipo de doença, inclusive os loucos (JANNUZZI, 2012, p. 31).

Os médicos tentavam compreender de maneira mais ampla que as deficiências, principalmente as intelectuais, não se restringiam a casos com soluções terapêuticas. Era necessário enxergar as deficiências além do enfoque das doenças. O autor mostra que nessa época surge a preocupação com o aprendizado das crianças com deficiência mental.

Ao longo das décadas, diversos termos foram utilizados para designar a pessoa com deficiência. Sassaki (2003) esclarece que não há um único termo correto,

pois eles se modificam de acordo com a influência dos valores de um determinado contexto sócio-histórico-cultural.

Conceituar quem são “pessoas com deficiência” não é tarefa simples ou consensual entre os estudiosos. Existe uma variedade de tipos de impedimentos, além de discussões nos campos sociológico sobre a caracterização da deficiência e a sua relação com as políticas públicas. De acordo com a Lei n. 13.146/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, considera-se pessoa com deficiência:

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

Nesta perspectiva, segundo BAMPI (2021), a deficiência não seria a lesão ou o “impedimento” em si, mas a lesão em interação com as barreiras sociais impostas a estas pessoas. Para que a inclusão social das pessoas com deficiência seja promovida, então, precisa-se proporcionar a acessibilidade destas pessoas nos mais diversos espaços da nossa sociedade, abolindo ao máximo as barreiras por elas encontradas neste processo.

A concepção de “deficiência” influencia o imaginário social, e é importante discuti-la, pois produz reflexos na maneira como a sociedade pensa, age e, conseqüentemente, vê a pessoa com deficiência. Ao longo da última década, o movimento de inclusão da PcD está ganhando espaço e muitos questionamentos surgem na vida de toda a sociedade, passando do caráter assistencialista para o caráter educacional (MELO, 2020).

No Brasil, as expressões “pessoas portadoras de deficiência”, “pessoas com necessidades especiais” ou qualquer outra do gênero foram revogadas pela ratificação brasileira, em 2006, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência através da publicação do Decreto n. 6.949/2009, sendo que a expressão adequada para se utilizar é “pessoa com deficiência”, pois ela enfatiza a pessoa e não a deficiência, sendo destituída de qualquer significação pejorativa (REMEDIOS, 2021).

Quando se faz referência a um comportamento ou característica que é considerado fora do padrão, são criados rótulos para designar tanto o desvio quanto a pessoa considerada desviante. Sendo comum encontrar discursos que utilizam expressões

que colocam as pessoas consideradas "desviantes" do padrão normativo em posição de subalternidade. É nesse contexto que surgem os estereótipos sobre as pessoas com deficiência. Dentro do campo de estudo das deficiências, as principais áreas de pesquisa têm uma perspectiva que considera a pessoa deficiente como alguém com um conjunto específico de características físicas e/ou psicológicas que definem sua condição de deficiência. Em muitos casos, o foco de atenção recai sobre a pessoa deficiente, descrevendo suas características ou propondo intervenções para modificá-las. Portanto, a maioria das investigações sobre deficiência se concentra no indivíduo identificado como deficiente, sugerindo que a deficiência é vista como um fenômeno limitado ao nível individual. No entanto, para uma compreensão completa do que é deficiência, é necessário não apenas estudar as características das pessoas identificadas como deficientes, mas também as suposições e crenças daqueles que as reconhecem e as tratam de forma diferenciada (OMETE; CABRAL, 2021b).

É importante incluir no estudo das deficiências uma análise do julgamento e interpretação que pessoas comuns fazem das características e limitações dos deficientes. É preciso compreender que a deficiência não é uma qualidade intrínseca do organismo ou comportamento dos deficientes, mas sim uma diferenciação baseada em critérios ou padrões definidos pela sociedade. Para identificar se alguém é deficiente ou não, é necessário aplicar esses critérios ou padrões a indivíduos específicos. A escolha do critério e sua aplicação são influenciados pelas forças sociais prevalentes em grupos ou organizações onde a deficiência é um problema significativo. Portanto, trata-se de uma questão mais política do que lógica ou científica, como médica, psicológica ou educacional (OMETE; CABRAL, 2021b).

O período da Revolução Industrial, já no século XIX, representou um marco negativo para as pessoas com deficiência, pois nessa época, aumentou de forma alarmante o número de pessoas que passaram a viver com algum tipo de deficiência em virtude das péssimas condições de higiene das fábricas, as jornadas de trabalho desumanas, bem como a ausência de medidas de segurança no trabalho que aumentaram de forma assustadora a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais, dando-se atenção especial para a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência, assim como aos direitos dos trabalhadores (SILVA; VILLATORE, 2009).

No final do século XIX e início do século XX surgiu a eugenia, também chamada de ciência do bem-nascido, que foi desenvolvida como um meio para “melhorar”, em termos raciais, a herança genética humana. Era dividida em eugenia positiva e eugenia negativa, a primeira incentivava as pessoas consideradas com boas qualidades genéticas a terem vários filhos “sadios” e “sem defeitos”. Enquanto a segunda se utilizava de práticas, programas e leis para restringir as pessoas com características genéticas consideradas inadequadas a terem filhos. Entre essas pessoas com genética indesejada estavam as pessoas com deficiência, pobres, pessoas não brancas, especialmente aquelas com herança étnica e racial negra e mestiça, profissionais do sexo, imigrantes de outros lugares que não a Europa Ocidental e pessoas de áreas rurais (GESSER; BÖCK; LOPES, 2020).

Francis Galton viveu na segunda metade do século XIX e em suas pesquisas aprofundou os estudos sobre a hereditariedade humana, focando na reprodução e as características herdadas das gerações de descendentes de famílias inglesas, preocupando-se com a melhoria da raça humana e a ideia de que algumas pessoas eram consideradas dignas de reprodução e outras não. Agravando a crença de inferioridade entre humanos, fomentava a ideia de evitar a expansão de pessoas consideradas inferiores ou fracas do ponto de vista da raça, dentre estas: deficientes, pobres, alcoolistas, entre outros. Este autor tinha intenção de dar cientificidade à sua pesquisa e projetou o termo Eugenia como bem-nascido, com a intenção de melhoramento das qualidades inatas da raça (LIMA, 2015).

Esse pensamento segregacionista de classificação das pessoas em “perfeitos” e “imperfeitos” se estruturou por meio de práticas econômicas pautadas na crença de superioridade de alguns seres humanos de uma raça pura e se refletiu nas decisões políticas governamentais de várias nações.

No Brasil a linha de pensamento de Galton foi aderida e propagada nos livros de Renato Kehl e Otávio Domingues (nas décadas de 1920 e 1930), que utilizavam sua influência política e cognitiva para promover a interferência social e de Estado, nas decisões sobre as pessoas consideradas degeneradas quanto à procriação, aconselhando e criando estratégias para minimizar ou impedir tais reproduções. Além de concordarem com o incentivo às uniões de pessoas consideradas de boa estirpe, com a

intencionalidade de gerar boas proles e assim, garantir a "higiene" da raça brasileira (GESSER; BÖCK; LOPES, 2020).

As autoras relatam que na década de 1920, o *Eugenics Record Office*, em Nova Iorque, criou diretrizes específicas para esterilização de categorias de pessoas consideradas perigosas para a genética humana, as ditas pessoas "problemáticas". Além de financiar vários estudos de diversas populações com esse perfil, criou uma lei de esterilização que foi utilizada como base para a criação de leis similares em diversos estados dos Estados Unidos e serviu como modelo para as medidas eugênicas de esterilização compulsória aprovadas na Alemanha nazista.

O capitalismo e o capacitismo se estruturam na valoração das pessoas de acordo com o seu potencial produtivo. Dessa forma, as pessoas com deficiência "aptas ao trabalho" são incorporadas ao sistema por serem consideradas dignas, independentes e todos os outros estereótipos que envolvem o capitalismo, enquanto as pessoas com deficiência que não possuem essas características não são validadas como sujeitos de direitos, sendo excluídas da estrutura social. Por isso, é importante a representatividade das pessoas com deficiência nos diversos espaços, inclusive nas esferas políticas, para garantir o enfrentamento das barreiras e visibilizar a acessibilidade nos ambientes, nas atitudes e na comunicação (GESSER; BÖCK; LOPES, 2020).

Nesses processos de exclusão das pessoas com características indesejáveis, segregação de grupos e de produção de discursos e práticas eugênicas, compreende-se como surgiu e se estabeleceu o capacitismo, termo que é utilizado para denominar a discriminação e desvalorização de pessoas por causa da deficiência.

O impacto do capacitismo e a persistência dos estereótipos revelam a necessidade de uma mudança profunda na forma como a sociedade percebe e trata as pessoas com deficiência. A construção social da deficiência é moldada por normas culturais e ideológicas que frequentemente reforçam a ideia de inferioridade e exclusão. Para superar essas barreiras, é essencial promover uma conscientização que vá além da simples inclusão física e se concentre na transformação das atitudes e práticas sociais. A inclusão verdadeira requer a mudança de paradigmas e a construção de uma sociedade que valorize a diversidade humana, reconhecendo e respeitando as capacidades

e contribuições únicas de cada indivíduo, independentemente de suas limitações (MARTINS; GOMES, 2011; CARVALHO, 2020).

Além disso, a eficácia das políticas públicas e iniciativas voltadas para a inclusão depende da implementação de medidas concretas que garantam acessibilidade e igualdade de oportunidades. A promoção de ambientes inclusivos deve englobar não apenas adaptações físicas e tecnológicas, mas também a educação e sensibilização contínuas para combater preconceitos e estereótipos. A transformação social deve envolver todos os setores da sociedade, desde instituições governamentais e educacionais até o ambiente de trabalho e a comunidade em geral, garantindo que as pessoas com deficiência tenham a oportunidade de participar plenamente e contribuir para a sociedade em igualdade de condições (OLIVEIRA, 2015; SILVA; ALMEIDA, 2019).

## **2.2 Capacitismo**

Capacitismo é um tipo de preconceito e discriminação contra pessoas com deficiência, baseado na ideia de que a deficiência é inferioridade em relação às pessoas consideradas "normais". Isso leva a exclusão, marginalização e discriminação em várias áreas da vida, como emprego, educação e acesso a recursos e oportunidades, devido à falta de acessibilidade, estereótipos e preconceitos.

Segundo Gesser, Böck e Lopes (2020), o capacitismo é estrutural e estruturante, porque ele condiciona, atravessa e constitui sujeitos, organizações e instituições, produzindo formas de se relacionar fundamentadas em um ideal de sujeito com capacidades normativas baseadas nos discursos biomédicos que, sustentados pelo binarismo norma/desvio, levam todos os corpos a se comportarem como "capazes", visando se afastar do que é considerado imperfeito.

De acordo com Goffman (1988, p. 8), as várias maneiras de discriminações criam a teoria do estigma, que seria uma ideologia para justificar a inferioridade e o perigo que o estigmatizado representa, utilizando outras características, como as de classe social, para reforçar as diferenças entre os "normais" e os "anormais". O autor também esclarece que não é para o diferente que se deve olhar em busca da compreensão da diferença, mas sim para o comum.

A pessoa com deficiência sofre com o estigma do corpo imperfeito quando se relaciona em seu meio social e, dependendo da sua interseccionalidade com outros marcadores sociais, a opressão vivida pelo indivíduo é muito maior. Por exemplo, uma mulher cisbranca<sup>1</sup> não sofre o mesmo estigma social que uma mulher transnegra<sup>2</sup>, evidenciando a importância de se estudar outros conceitos que se relacionam com o capacitismo, entre eles o conceito de interseccionalidade que se caracteriza pelo estudo da intersecção das categorias sociais como raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária para se compreender como os marcadores sociais influenciam no entendimento do capacitismo.

No mercado de trabalho as pessoas com deficiência são categorizadas com marcadores sociais como raça/cor, gênero, características físico-funcionais e escolaridade e elas sentem os efeitos da interseccionalidade desses marcadores sociais de forma muito mais intensa do que um trabalhador totalmente funcional em razão do capacitismo, que é uma barreira ainda muito presente nos ambientes organizacionais, sociais e familiares.

Para Eliana Ávila (2014), é necessário incorporar o capacitismo aos estudos interseccionais para se reconhecer a deficiência como um componente constitutivo primordial das lutas antirracistas, decoloniais<sup>3</sup> feministas e queer<sup>4</sup>, uma vez que o capacitismo e demais formas de opressão estão interseccionalmente relacionadas na luta feminista. Além disso, o capacitismo colabora para produção de vulnerabilidades porque vários contextos sociais se organizam com base em normas capacitistas<sup>2</sup> que estabelecem

---

<sup>1</sup> O termo "cisgênero" refere-se a indivíduos cuja identidade de gênero corresponde ao sexo atribuído no nascimento. Por exemplo, uma pessoa designada como mulher ao nascer que se identifica e se apresenta como mulher é considerada cisgênero. Essa congruência entre identidade de gênero e sexo biológico caracteriza a cisgeneridade (CAZEIRO, 2019).

<sup>2</sup> "Transgênero" é um termo abrangente que engloba pessoas cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído no nascimento. Isso inclui indivíduos que se identificam com o gênero oposto ao designado ao nascer, bem como aqueles que não se identificam exclusivamente como masculino ou feminino. A transgeneridade reconhece a diversidade de experiências e identidades de gênero que não se conformam às normas binárias tradicionais (CAZEIRO, 2019).

<sup>3</sup> Decolonialidade é uma prática de resistência contínua contra as colonialidades impostas aos grupos subalternos, considerando a luta pela emancipação e pela construção de um conhecimento e uma identidade que não sejam pautados apenas pela perspectiva ocidental (OLIVEIRA; LUCINI, 2021).

<sup>4</sup> Queer segundo Zannoni (2018), representa uma identidade fluida e uma postura crítica que desafia as normas sociais e resiste a categorias rígidas de identidade de gênero e sexualidade. Originalmente usado de forma pejorativa, "queer" foi ressignificado a partir dos anos 1970 como símbolo de orgulho e resistência. Na teoria queer, o termo atua como uma ferramenta analítica que questiona a naturalização das

padrões relacionados aos corpos, com concepções de assistencialismo aos que não se enquadram no padrão normativo dos corpos perfeitos.

As décadas de 1960 e 1970 foram importantes para a elaboração das ideias centrais da interseccionalidade. Nesse contexto, análises interseccionais sobre raça, classe, gênero e sexualidade foram aperfeiçoadas dentro e através dos múltiplos movimentos sociais. No fim da década de 1970 e ao longo da década de 1980, as ideias centrais dos movimentos sociais começaram a desenvolver um vocabulário comum ou significativo da interseccionalidade (COLLINS, 2021).

Segundo Kyrillos (2020), quando há mais de uma forma de opressão simultânea, a interseccionalidade pode ser entendida como uma ferramenta de análise que consegue suprir essa necessidade. Através dela, os processos discriminatórios não são compreendidos isoladamente, nem se propõem uma mera adição de discriminações, mas sim, abrange-se a complexidade dos cruzamentos dos processos discriminatórios e a partir daí se busca compreender as condições específicas que deles decorrem.

Segundo Mello (2014), entende-se que há uma relação entre o conceito de estigma (corpos estigmatizados) de Goffman (1988) e a ideia de abjeção (corpos abjetos) da teoria *queer*. Isso porque a hierarquia das corporalidades, incluídas as “abominações do corpo” e todos os contrastes entre corpos ordinários e corpos, organiza a corponormatividade de nossa estrutura social pouco sensível à diversidade corporal (MELLO, 2012). A autora explica que a teoria *queer* questiona a categorização dos sujeitos e não aceita a classificação dos indivíduos em categorias binárias, universais e imutáveis, argumentando que são construídas de maneira complexa, a partir da intersecção de múltiplos sujeitos políticos, de posições, critérios ou variações culturais, muitas vezes marcados por processos sociais normalizadores (MELLO, 2014).

Diante dessa perspectiva interseccional da deficiência, deve se considerar a adoção de uma postura anticapacitista em todas as lutas sociais. Deixando de lado o pensamento de que o corpo com deficiência que precisa de tratamento médico para correção de seus supostos desvios e aderindo cada vez mais às lutas por direitos humanos e justiça social.

---

identidades e das normas de gênero, além de contestar o binarismo tradicional entre masculino e feminino, promovendo uma visão que vai além da heteronormatividade imposta socialmente.

### 2.2.1 O Capacitismo sob a ótica da Teoria da Liberdade de Amartya Sen

A liberdade substantiva é uma noção central na teoria da liberdade de Amartya Sen, economista e filósofo indiano. De acordo com Sen (2018), a liberdade não deve ser entendida apenas como a ausência de restrições, mas sim como a capacidade de uma pessoa de ter escolhas e tomar decisões sobre sua própria vida. Para o autor, liberdade substantiva envolve a realização de capacidades básicas e fundamentais, como a saúde, a educação, a segurança e a proteção contra a opressão, etc. Em outras palavras, a liberdade substantiva é a liberdade de realizar as coisas que são consideradas valiosas e importantes para a vida humana.

O referido autor argumenta que a liberdade substantiva é crucial para a realização da igualdade, já que permite que todos tenham as mesmas oportunidades de realizar suas capacidades e alcançar seus objetivos. Além disso, a liberdade substantiva é importante para a justiça social, já que permite que as pessoas tenham as mesmas condições de vida e de participação em sociedade, independentemente de sua origem ou condição social.

A teoria da liberdade de Sen também destaca a importância da diversidade e da pluralidade na sociedade, já que a liberdade substantiva não deve ser entendida como uma só concepção universal de liberdade, mas sim como uma construção plural e diversa, baseada nas diferentes culturas e tradições sociais.

Para Amartya Sen (2018), existe relação entre a renda e as realizações que ela proporciona, ou seja, a riqueza econômica do indivíduo está relacionada com a capacidade de viver do modo como se gostaria e essa liberdade de escolha é fundamental para a conceituação do desenvolvimento. Para o autor, a riqueza só terá utilidade se nos permitir escolher o tipo de vida que valorizamos por alguma razão, essa possibilidade de escolha da realidade que se deseja viver é conhecida como liberdade substantiva. O desenvolvimento pode ser visto como um processo de expansão das liberdades que as pessoas desfrutam.

Segundo ele, a análise da liberdade individual é essencial para se compreender o desenvolvimento, visto que, a expansão das “capacidades” das pessoas de levar

o tipo de vida que elas valorizam pode ser aumentada através de políticas públicas, assim como a direção das políticas públicas podem ser influenciadas pelo uso da capacidade de participação do povo, é uma relação de mão dupla. As liberdades substantivas incluem capacidades elementares, como por exemplo, ter condições de se evitar privações como a fome, a subnutrição, a morbidez evitável e a morte prematura, bem como as liberdades associadas a saber ler e fazer cálculos aritméticos, ter participação política e liberdade de expressão, entre outras (SEN, 2018).

Diante dessa perspectiva, quando uma pessoa com deficiência não tem acesso a direitos como saúde, educação e acessibilidade, também lhe são privadas liberdades substantivas, como a escolha entre um trabalho ou outro, entre uma profissão ou outra e a escolha de quais locais frequentar *etc.*

A teoria de Sen se aplica diretamente ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, porque muitas vezes essas pessoas são privadas de sua liberdade de escolha e de sua capacidade de seguir suas preferências devido à falta de recursos e opções no mercado de trabalho. Isso inclui a falta de acessibilidade nos ambientes organizacionais, falta de treinamento e oportunidades de emprego, além de estereótipos capacitistas e discriminatórios.

Segundo Gesser, Böck e Lopes (2020), as barreiras à participação são reduzidas quando existe um conjunto de mobilizações sociais que tensionam a criação de políticas públicas estruturadas com vistas a garantir direitos às pessoas com deficiência e, para tanto, ter representantes que desenvolvam essa pressão social é fundamental. Ela é necessária devido à complexa rede da vida social, composta por muitas pessoas e, conseqüentemente, por muitas instituições deliberativas, sendo primordial para que as decisões tomadas estejam alinhadas aos ideais dos grupos constituintes da sociedade.

Para Amartya Sen (2018), o exercício de direitos políticos básicos torna mais provável que haja uma resposta política às necessidades econômicas, como também que a conceituação desse termo possa requerer o exercício desses direitos. O autor afirma que uma compreensão adequada de quais são as necessidades econômicas, seu conteúdo e sua força, requer discussão e diálogo. Para gerar escolhas bem fundamentadas e refletidas, os direitos civis e políticos, especialmente os que garantem a discussão, debate, crítica e conflito abertos, são centrais nesse processo.

Nessa perspectiva, ter representantes alinhados ao que o movimento político das pessoas com deficiência tem proposto é que elaborem um fazer com a pessoa com deficiência, e não sobre elas, é fundamental para vislumbrar um cenário futuro de maior participação e garantia de direitos. As realizações da democracia dependem não só das regras e procedimentos que são adotados e garantidos, mas também do modo como as oportunidades são usadas pelos cidadãos, há uma busca constante pela ampliação da participação das próprias pessoas com deficiência e outros grupos vulnerabilizados nos espaços de deliberação – embora isso não ocorra sem resistências - sem necessariamente ter representação identitária (GESSER; BÖCK; LOPES, 2020).

Para as autoras a representação política de pessoas com deficiência é fundamental para garantir direitos e ampliar sua participação na democracia. O movimento dessas pessoas tem contribuído para esse processo, porém há limitações na representatividade devido à complexidade da intersecção de diferentes marcadores sociais, como raça, classe, gênero e sexualidade. A representação é importante para garantir direitos das pessoas com deficiência, desde que haja uma mediação constante entre representantes e representados para que os interesses dos representados sejam levados em consideração. Além disso, é preciso pensar na mudança estrutural da sociedade para a libertação das opressões, e para isso é necessário articular políticas públicas, representação, movimentos sociais e coletivos, para promover a participação ativa da pessoa com deficiência e de outros grupos vulneráveis.

Observa-se, inclusive, que as principais representações que garantiram pautas de direitos para pessoas com deficiência foram protagonizadas por pessoas com deficiência, à exemplo da primeira representação política no Brasil das pessoas com deficiências, por meio da Coalizão Pró-Federação Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, em 1979 e a comissão da Constituinte que garantiu que as questões relacionadas à pessoa com deficiência fossem transversalizadas ao longo da Constituição de 1988 (GESSER; BÖCK; LOPES, 2020).

### **2.3 Pessoas com deficiência e as fases da inclusão social**

A sociedade, em todas as culturas, atravessou diversas fases no que se refere às práticas relacionais com as pessoas com deficiência, antes nomeadas de diferentes formas. Inicialmente praticava a exclusão social de pessoas com condições atípicas que não lhe pareciam pertencer à maioria da população. Em seguida, desenvolveu o atendimento segregado dentro das instituições, passou para a prática da integração social e recentemente adotou a filosofia da inclusão social para modificar os sistemas sociais gerais (SASSAKI, 2003).

Neste sentido, as pessoas com deficiência talvez possuam diferenças mais notáveis em relação à maioria da população, afirma Ribas (2003). Mas estas diferenças, que são produto de uma realidade natural, não deveriam ser transpostas para as relações sociais. A exemplo de diferenças de cor da pele, aquelas traduzidas como deficiências são transpostas da realidade física para o contexto social. Ou seja, a diferença social entre pessoas com deficiência e as sem deficiência é uma construção sociocultural.

As pessoas com deficiência, segundo Garcia (2010), recebiam dois tipos de tratamento quando se observa a História Antiga e Medieval: a rejeição e eliminação sumária, de um lado, e a proteção assistencialista e piedosa, de outro. Na Roma Antiga, nobres e plebeus tinham permissão para sacrificar os filhos que nasciam com algum tipo de deficiência. Da mesma forma que, em Esparta, os bebês e as pessoas que adquiriram alguma deficiência eram lançados ao mar ou em precipícios. Enquanto na Grécia, os deficientes eram amparados e protegidos pela sociedade.

Com a implantação e consolidação do Cristianismo, o posicionamento sobre o ser humano em geral ganhou outras nuances, e surgiu, com maior destaque, a importância de cada criatura como um ser individual e criado por Deus com um destino imortal. Além de se transformar em um importante instrumento de mudança da mentalidade no século IV, pois condenava muitos atos praticados na época, como a morte de crianças não desejadas pelos pais devido a deformações (SILVA, 1987).

Na Idade Média, sob a influência do Cristianismo, os senhores feudais adotaram, com frequência, um tratamento de amparo aos doentes e deficientes. Gradualmente, foi se percebendo que essas pessoas poderiam realizar atividades de trabalho e produção, ainda que para isso fosse exigida uma contribuição da sociedade.

No final do século XV, a questão das pessoas com deficiência estava completamente integrada ao contexto de pobreza e marginalidade em que se encontrava grande parte da população, não só os deficientes. É claro que exemplos de caridade e solidariedade para com eles também existiram durante a Idade Média, mas as referências gerais desta época situam pessoas com deformidades físicas, sensoriais ou mentais na camada de excluídos, pobres, enfermos ou mendigos (GARCIA, 2010).

Segundo Silva (1987), durante os séculos mais obscuros da Idade Média as crianças que nasciam com seus membros disformes tinham pouca chance de sobreviver ou crescer separadas das demais e eram ridicularizadas e desprezadas. Dava-se aos males uma conotação diferente e misteriosa, muito mais diabólica e vexatória do que em qualquer outro sentido mais positivo.

Ocorreu uma mudança sociocultural inquestionável, entre os séculos XV e XVII, no mundo europeu cristão, cujas marcas principais foram o reconhecimento do valor humano, o avanço da ciência e a libertação quanto a dogmas e credices típicas da Idade Média. De certo modo, o homem deixou de ser um escravo dos poderes naturais ou da ira divina (GARCIA, 2010). Segundo o autor, a partir dessa mudança fortalece-se a ideia de que o grupo de pessoas com deficiência deve ter uma atenção própria, por isso foram sendo construídos locais de atendimento específico para esses indivíduos, fora dos tradicionais abrigos ou asilos para pobres e velhos.

Segundo Sasaki (2003), são quatro as fases que compõem o longo caminho da inclusão ao mercado de trabalho: a exclusão, a segregação, a integração e, por último, a inclusão propriamente dita. A seguir descreve-se cada fase dessa trajetória inclusiva.

Na fase da exclusão, a PcD não tinha nenhum acesso ao mercado de trabalho competitivo. Nas sociedades antigas, era considerado crueldade a ideia de que PcD trabalhasse e empregar essa pessoa era tido como uma forma de exploração que deveria ser condenada por Lei. Mais recentemente, tem sido excluída do mercado de

trabalho por outros motivos, como por exemplo: falta de reabilitação física e profissional, falta de meios de transporte, falta de apoio das próprias famílias e falta de qualificação para a atividade laboral (SASSAKI, 2003).

A fase da segregação foi marcada por empresas que ofereciam trabalhos para serem realizados pelos deficientes que faziam parte de instituições filantrópicas. Essa oferta de trabalhos e não de empregos, fortalecia o paternalismo além de ser uma forma das empresas obterem lucro fácil, por usarem uma mão-de-obra barata e sem vínculos empregatícios. Essas pessoas com deficiência viviam uma realidade de dependência econômica (a grande maioria não possui renda própria), de subemprego e de estagnação profissional e esses fatores contribuem para se manterem à margem da vida social, se mantendo estigmatizadas (SASSAKI, 2003).

Sobre a fase de integração, Sassaki (2003) explica que existem três formas aplicadas em relação aos trabalhadores com deficiência: 1) São admitidas e contratadas em órgãos públicos e empresas privadas, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar espaços e equipamentos das empresas sem nenhuma adaptação; 2) Após seleção, são colocadas em órgãos públicos ou empresas privadas que concordam em fazer pequenas adaptações nos locais de trabalho, por motivos práticos e não necessariamente pela causa da integração social; 3) As empresas os colocam em setores exclusivos, portanto segregativos, com ou sem modificações, de preferência afastados do contato com o público.

Na fase da inclusão, o mundo do trabalho tende a não ter dois lados. As empresas proporcionam as condições necessárias e suficientes para o desempenho profissional de seus trabalhadores, tenham eles ou não deficiência. A ideia da inclusão se fundamenta em uma filosofia que reconhece e aceita a diversidade e pluralidade dos atores em uma sociedade. Significa também garantir o acesso de todos a todas as oportunidades, independentemente das peculiaridades de cada indivíduo ou grupo social.

Embora de forma modesta, o Brasil, enquanto república, sempre teve movimentos populares. A partir dos anos 1970, a migração campo-cidade ficou mais intensa, acelerando o processo de inchaço dos grandes centros urbanos. Esse crescimento não foi acompanhado de um incremento dos serviços urbanos, como transporte e saneamento básico, além da rede pública de atendimento à saúde e à educação. As buscas de

soluções desses problemas estimularam o surgimento de movimentos sociais urbanos no final daquela década visando forjar a cidadania (FIGUEIRA, 2021).

Ao longo da modernidade tanto o conceito de cidadania quanto sua prática social desenvolveram-se largamente, incorporando-se à experiência cotidiana. Apesar de inserido no vocabulário político, o termo cidadania ainda permaneceu atrelado à luta pelos direitos civis, somando-se aos movimentos sociais que eclodiram mundialmente; em especial, a partir dos anos 70, pois foi neste contexto que surgiram os movimentos de minorias, difundindo uma nova concepção de igualdade, agora permeada pela ideia de diversidade. A cidadania se constituía como um exercício no palco do Estado de Direitos, evidenciando o convívio entre as diferenças, bem como entre diferenças e igualdades (MORAIS, 2013).

O conceito de inclusão social surgiu no início da década de 90, em várias partes do mundo, sendo explicitado pela primeira vez na Resolução nº 45/91, da Assembleia Geral das Nações Unidas. Antes as pessoas com deficiência eram habilitadas ou reabilitadas para fazer todas as coisas que as demais. Por meio da integração social, passavam a conviver conosco em sociedade. Agora, na inclusão social, as iniciativas são nossas (FIGUEIRA, 2021).

O contexto histórico de vulnerabilidade e exclusão social das pessoas com deficiência mostrou a necessidade de criação de leis para garantir o acesso desse segmento populacional ao mercado de trabalho formal. Mesmo assim, o acesso é restrito e limitado, embora o crescimento exista em níveis mínimos; o que torna notório que sem cotas o acesso seria ainda pior.

A pessoa com deficiência sofre com o estigma do corpo imperfeito quando se relaciona em seu meio social e, dependendo da sua interseccionalidade com outros marcadores sociais, a opressão vivida pelo indivíduo é muito maior. Por exemplo, uma mulher cis branca não sofre o mesmo estigma social que uma mulher trans negra, evidenciando a importância de se estudar outros conceitos que se relacionam com o capacitismo, entre eles o conceito de interseccionalidade que se caracteriza pelo estudo da intersecção das categorias sociais como raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária para se compreender como os marcadores sociais influenciam no entendimento do capacitismo.

No mercado de trabalho as pessoas com deficiência são categorizadas com marcadores sociais como raça/cor, gênero, características físico-funcionais e escolaridade e elas sentem os efeitos da interseccionalidade desses marcadores sociais de forma muito mais intensa do que um trabalhador totalmente funcional em razão do capacitismo, que é uma barreira ainda muito presente nos ambientes organizacionais, sociais e familiares.

### **3 O PROBLEMA SOCIAL DA DEFICIÊNCIA NA SOCIEDADE BRASILEIRA**

#### **3.1 Legislação internacional e nacional sobre deficiência**

As disposições normativas relacionadas às pessoas com deficiência, na esfera internacional, foram instituídas através de Declarações, Tratados, Pactos, Convenções e Cartas. Na esfera nacional, os dispositivos que tratam sobre a PCD são: a Constituição Federal, Constituições Estaduais, Leis Federais, Estaduais e Municipais entre, dentre outras normas.

A inserção da pessoa com deficiência no contexto social aconteceu de forma gradativa e o Estado teve um papel fundamental ao criar Leis e Decretos que regulamentaram diversos direitos dessa parcela da sociedade. A seguir teremos um breve histórico dos principais dispositivos legais internacionais e nacionais que propiciaram à PCD o direito à saúde, educação, trabalho e acessibilidade.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), promulgada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, descreve os princípios e os direitos humanos básicos inerentes a todas as pessoas do planeta. O Preâmbulo da Declaração reconhece que a dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos, iguais e inalienáveis, constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. Em seus trinta artigos apresenta os direitos de todos os indivíduos e reforça que todos devem ter seus direitos garantidos e tratamento igualitário.

Nas legislações voltadas aos cidadãos com deficiência no Brasil, um marco inicial foi o Decreto Federal n. 42.728, de 3 de dezembro de 1957, que tinha por finalidade promover, por todos os meios possíveis, as medidas necessárias à educação e assistência, no mais amplo sentido, para todos os surdos brasileiros (BRASIL, 1957). Em seu artigo 2º, apresenta-se a iniciativa do Estado para integrar os cidadãos surdos:

Art. 2º Caberá à Campanha promover, por todos os meios a seu alcance, as medidas necessárias à educação e assistência no mais amplo sentido, aos deficientes da audição e da fala, em todo o Território Nacional, tendo por finalidades precípuas:

a) organizar, financiar e executar planos de proteção e ajuda aos deficientes da audição e da fala;

b) promover iniciativas assistenciais, artísticas, técnicas e científicas atinentes à educação e reeducação dos deficientes da audição e da fala, tendo sempre como objetivo o seu soerguimento moral, cívico e social.

O Decreto n. 44.236, de 01 de agosto de 1958, que instituiu a Campanha Nacional de Educação e Reabilitação dos Deficitários Visuais, foi criado para promover, por todos os meios a seu alcance, as medidas necessárias à educação e à assistência no mais amplo sentido, aos deficientes visuais em todo o Território Nacional (BRASIL, 1958).

No artigo 3º deste Decreto são citadas várias iniciativas relacionadas à reabilitação dessas pessoas, como a integração dos cegos em escolas de pessoas videntes e a integração dos cegos e amblíopes reabilitados em atividades comerciais, industriais, agrárias, científicas, artísticas e educativas, tanto em instituições de natureza privada quanto oficiais.

Esse foi o primeiro momento em que a legislação cita que o cidadão com deficiência deve ser integrado nas mais diversas atividades e não somente no ambiente educacional e de reabilitação.

O Decreto n. 48.961, de 22 de setembro de 1960, que instituiu a Campanha Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes Mentais, foi criado para a promoção, em todo o território nacional, da educação, do treinamento, da reabilitação e da assistência educacional para crianças e outros deficientes mentais de qualquer idade ou sexo (BRASIL, 1960).

O documento cita, em seus artigos, que a criança ou pessoa com deficiência mental deve ser integrada nos mais diversos setores da sociedade e nos meios educacionais comuns e em atividades comerciais, industriais, agrárias, científicas e artísticas.

Os decretos, citados anteriormente, evidenciam que a preocupação inicial do Estado era apenas garantir o acesso dessas pessoas ao ambiente educacional, sendo este o primeiro passo para inclusão de qualquer indivíduo ao meio social.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes — elaborada pela ONU em 1975 — reafirma os compromissos firmados pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) — promulgada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948 — e apela para que ações nacionais e internacionais assegurem os direitos das pessoas com deficiência do mundo. O seu artigo 7 explica o seguinte:

As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos (ONU, 1975).

Esta citação demonstra a evolução nos dispositivos legais, que começam a incluir, em seus textos, a pessoa com deficiência no ambiente laboral e se preocupam com a segurança econômica desses indivíduos, que antes eram citados apenas como elegíveis a tratamentos médicos e de reabilitação para posteriormente se inserirem na sociedade.

No Brasil, foi na Constituição Federal de 1988 que os direitos das pessoas com deficiência foram definitivamente inseridos no marco legal de forma abrangente e transversal. Na construção do seu texto, passa a ser obrigatória a inclusão social de todos os cidadãos, inclusive das pessoas com deficiência. No entanto, Fávero (2004) contesta o termo “portador” expresso no documento, haja vista o momento que antecedeu a sua elaboração. Naquela época histórica, palavras de conotação negativa eram frequentemente usadas para qualificar pessoas com problemas de surdez, debilidade mental, paraplegia *etc.* Assim, termos pejorativos como: surdo-mudo, aleijado, retardado, débil mental, dentre outros, eram culturalmente aceitos pela sociedade brasileira. Naquele momento, buscou-se uma padronização que retirasse o foco da “deficiência”, concentrando-se na “pessoa”. Surgindo então, o termo “pessoa portadora de deficiência”.

A Constituição Federal de 1988, além de trazer os princípios gerais da dignidade da pessoa humana e da igualdade, refere-se de maneira específica à pessoa com deficiência em diversos trechos do documento.

Nesse sentido, ao tratar dos direitos sociais, especificamente dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a Constituição proíbe qualquer discriminação no que diz respeito a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (CF/1988, art. 7º, inc. XXXI).

Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre a proteção e integração social das pessoas com deficiência (CF/1988, art. 24, inc. XIV). E embora não esteja mencionado expressamente no art. 24, o inciso II do art. 30 da Constituição Federal estabelece que compete aos Municípios suplementar a

legislação federal e estadual no que couber, legitimando sua atuação em relação à proteção e integração social das pessoas com deficiência no âmbito de seu território.

O art. 37, inciso VII, trata da reserva de percentual de cargos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, ao estabelecer que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá critérios de sua admissão.

O art. 203 da Constituição prevê que a assistência social será prestada quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social e tem por objetivos, entre outros: a habilitação e reabilitação das "*pessoas com deficiência e promoção de sua integração à vida em comunidade*" (CF/1988, art. 203, inc. IV); a garantia de "*um salário mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de se prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família*" (CF/1988, art. 203, inc. V). No que concerne à educação, a Constituição Federal prevê que esta é

direito de todos e dever do Estado e da família e será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, objetivando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (CF/1988, art. 205).

Ao mesmo tempo, estabelece que o dever do Estado com educação "*será efetivado por intermédio da garantia de atendimento educacional especializado aos estudantes com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino*" (art. 208, inc. III).

A Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, garantiu o apoio às pessoas com deficiência para a sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência — Corde, e foi criada com o intuito de disciplinar e detalhar os direitos promulgados na Constituição de 1988 (BRASIL, 1989).

No artigo 8º da Lei supramencionada, são detalhados pontos importantes sobre a caracterização de condutas que passam a ser consideradas crimes puníveis através de reclusão ou multa. Entres essas condutas podemos destacar:

- I - recusar, cobrar valores adicionais, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, em razão de sua deficiência;
- II - obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência;

- III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência;
- IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial à pessoa com deficiência;
- V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;
- VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil pública objeto desta Lei, quando requisitados.

Apesar de todo o aparato jurídico proporcionado pelas leis vigentes nesse período, ainda não se percebe uma participação ampla das pessoas com deficiência nos diferentes espaços sociais, como se pode observar através da implementação de novos dispositivos legais nos anos subsequentes.

A trajetória de inserção da PcD ao mercado de trabalho ocorreu com a criação da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que garante a reserva de vagas, em concursos públicos e no setor privado, pela Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispunha sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, entre outras providências, e se tornou popularmente conhecida como “Lei de Cotas”.

Em seu artigo 93, tal dispositivo obriga as empresas com 100 (cem) ou mais empregados a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção, apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1 — Proporção de cargos a serem ocupados com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência por número de empregados

Até 200 empregados	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1.001 em diante	5%

Fonte: BRASIL, 1991.

Tais leis, mesmo obrigando o setor público e privado a reservarem um percentual de vagas para trabalhadores com deficiência, ainda não foram suficientes para o processo de inclusão, pois o Estado não utilizava de mecanismos fiscalizatórios suficientes para garantir o preenchimento total dessas vagas. Este fato será constatado posteriormente, através dos dados extraídos do site do Ministério do Trabalho e Emprego.

O Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamentou a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, e instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que consolidou as normas de proteção da PCD entre outras providências. E a partir desta regulamentação, começou-se a produzir efeitos,

ainda que mínimos, sobre a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Além disso, este documento foi importante para a evolução dos normativos legais porque consolidou e definiu em seu art. 3º, as distinções entre os termos utilizados à época e que que não tiveram suas conceituações registradas nas Leis e Decretos anteriores:

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

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

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

No ano de 2004, é promulgado o Decreto Nº 5.296, que estabelece as diretrizes gerais sobre acessibilidade para pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. O decreto versa sobre a acessibilidade arquitetônica, urbanística, de transporte, comunicação e informação. Segundo Garcia (2010), esse dispositivo legal ficou conhecido como “Decreto da Acessibilidade”, alterando o artigo 4º do Decreto 3.298/99, utilizando-se de outros conceitos para as definições das deficiências física, auditiva, visual e mental.

Em 25 de agosto de 2009, o Decreto n. 6.949/2009 traz, às Leis Brasileiras, a promulgação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Em seus princípios gerais, o Decreto traz os mesmos preceitos divulgados pela Convenção Internacional, totalizando oito princípios. Reforçando os conceitos de dignidade humana, igualdade de oportunidades, acessibilidade e igualdade entre homens e mulheres.

Esse dispositivo internacional foi um marco importante, uma vez que chamou a atenção da comunidade global e local para a importância do tema que resulta em efeitos para 24% da população brasileira, segundo dados do Censo de 2010, e pode afetar um número cada vez maior de pessoas seguindo o processo lógico de envelhecimento da população no Brasil (WACHELESKI, 2018).

Os pontos abordados no artigo 27 fazem referência ao trabalho e emprego, reforçando que a PCD terá oportunidades iguais às demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou

aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência (BRASIL, 2009).

Promulgada em 06 de julho de 2015, a Lei n. 13.146/2015, também denominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, surge com a finalidade de assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais dessas pessoas e principalmente garantir sua inclusão social e efetivação plena de sua cidadania. A Lei visa assegurar tais direitos disciplinando-os em um estatuto legal, para assim adquirirem força e trazerem a segurança jurídica, o que leva, portanto, à paz social.

No artigo 2 do Estatuto supramencionado, onde define-se a pessoa com deficiência, a ideia de impedimento permanente é substituída por impedimento a longo prazo. Porque o(s) impedimento(s) que caracteriza(m) a deficiência tem natureza física, mental, intelectual ou sensorial e pode interagir com uma ou mais barreiras, dificultando a inserção da pessoa na sociedade. Reforçando que o impedimento inerente à pessoa interage com o meio e com as barreiras presentes no ambiente.

No capítulo VI da Lei n. 13.146/15, trata-se do direito ao trabalho às pessoas com deficiência, e em seu artigo 34 afirma que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo e em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Mas, a realidade de muitas empresas não contempla todos esses requisitos, fazendo com que nem se contratem pessoas com deficiência por ausência de acessibilidade nos ambientes e barreiras atitudinais entre os demais empregados, como observado nos dados das fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE que serão apresentados posteriormente.

O artigo 35 do Estatuto finaliza as disposições gerais sobre o direito ao trabalho enfatizando que a finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego é promover e garantir condições de acesso e de permanência da PcD no campo do trabalho. E em seu parágrafo único trata sobre os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, que devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias. Esse parágrafo corrobora que as políticas públicas devem

incentivar também a autonomia da pessoa com deficiência e incentivá-la caso ela prefira um trabalho autônomo ou empreender.

O artigo 37 trata da inclusão da pessoa com deficiência especificando que essa colocação deve ser 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.

É importante ressaltar que houve uma modificação no que se refere às modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência. No artigo 35 do Decreto 3.298/1999 são apresentados três tipos de inserção desses trabalhadores: as colocações competitiva, seletiva e por conta própria. A colocação competitiva independe da adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, mas não exclui a possibilidade de uso de apoios especiais que permitam compensar restrições que a pessoa possui.

Ademais, o contrato de emprego da PcD é como outro qualquer, dentro dos requisitos que configuram o vínculo empregatício. Na colocação seletiva há a adoção de procedimentos e apoios especiais para a sua concretização, como ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, jornada de trabalho variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, dentre outros. Na colocação por conta própria há um processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

A redação da Lei n. 13.146/15 aborda a inserção laboral em apenas uma modalidade, a competitiva. Reforçando o conceito de inclusão social já citado anteriormente, pois a pessoa com deficiência não precisa de uma colocação seletiva, como citava-se no Decreto de 1999, é necessário incluir o trabalhador em igualdade de condições aos demais e incentivar a sua autonomia; como menciona o parágrafo único do artigo 35 da Lei n. 13.146/15, que faz referência à programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo da PcD. Tais estímulos, que eram tratados no decreto 3.298/1999 como um tipo de inserção laboral, agora são tratados como uma finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego, evidenciando a importância do Estado na garantia dos direitos e conseqüentemente no exercício efetivo da cidadania por esses indivíduos.

As legislações criadas ao longo das décadas e consolidadas no Estatuto da Pessoa com Deficiência, em 2015, reforçam a ideia de que a sociedade tem responsabilidade no processo de inclusão e que não se deve tratar a deficiência como uma anomalia ou doença. A deficiência já é entendida como uma característica do indivíduo e deve ser respeitada.

O ano de 1980 seria o último ano da *Década da Reabilitação* (1970-1980), proclamada pela *Rehabilitation International* da ONU. Até aquele momento, vigorava, de maneira histórica, um paternalismo humilhante com relação às necessidades e potencialidades das pessoas com deficiência. Não lhes eram permitidos voz e voto nas pequenas e nas grandes decisões que afetavam suas vidas. Eram os profissionais de reabilitação e educadores que decidiam o que era melhor para elas, por décadas tratadas como se não fossem capazes de falar ou decidir por si mesmas sobre suas necessidades (FIGUEIRA, 2021).

O ano de 1981 foi anunciado como o Ano Internacional para as Pessoas Deficientes (*Internacional Year for Disable Persons*). A palavra-chave que definiria as ações em 1981 era conscientização, ou seja, a tomada de conhecimento por parte dos países membros deste tema e das suas implicações sociais (GARCIA, 2010). Nessa década, era predominante a utilização do modelo médico para explicar a deficiência. Esse modelo identifica a pessoa deficiente como alguém com algum tipo de inadequação para a sociedade, considerando a existência de deficiência como consequência de alguma lesão sofrida por esse indivíduo. Geralmente, as definições baseadas nesse modelo exigem grande afastamento dos padrões de normalidade para considerar alguém deficiente, utilizando como referência a perda de certos órgãos ou funções.

O modelo médico da deficiência é um conceito pré-inclusivista, que de acordo com Garcia (2010) foi criado por um dos fundadores da Cooperativa de Vida Independente de Estocolmo, na Suécia. Esse conceito transmite o pensamento de que as pessoas com deficiência são doentes e que dependem do cuidado de outras pessoas e são incapazes de trabalhar.

A diversidade dos cidadãos, sob a ótica do modelo social da deficiência, estruturou-se em oposição ao modelo médico da deficiência, que reconhece na lesão, na

doença ou na limitação física a causa primeira da desigualdade social e das desvantagens vivenciadas por esses indivíduos, ignorando o papel das estruturas sociais para a sua opressão e marginalização. Entre o modelo social e o modelo médico há diferença na lógica de causalidade da deficiência. Para o modelo social, a sua causa está na estrutura social. Para o modelo médico, no indivíduo (BAMPI; GUILHEM; ALVES, 2010).

A essa definição de deficiência, que a compreende como um estilo de vida imposto às pessoas com determinadas lesões no corpo, marcado principalmente pela exclusão e opressão vivenciadas, foi dado o nome de Modelo Social da Deficiência. Com o advento desse título, também foi denominado como seu oposto o Modelo Médico da Deficiência que legitimaria a opressão das pessoas com deficiência (FRANÇA, 2013). O enfoque deve ser dado para a pessoa e não para a sua deficiência, utilizando sempre o termo “pessoa com deficiência” e não “o deficiente”. Que reforça a ideia de que todos são pessoas, umas com, e outras sem deficiência.

De acordo com o modelo social, as pessoas com deficiência devem ser inseridas nos diversos setores da sociedade em igualdade de condições com os demais cidadãos. Portanto, os estudos sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho são importantes para que sejam delineados os aspectos que influenciam na contratação desses trabalhadores, assim como, quais obstáculos precisam ser superados para que a participação dessas pessoas se torne mais expressiva no mercado de trabalho.

Esse modelo nos remete a questões que norteiam o direito ao trabalho e a inclusão social, tornando-se necessário entender também o conceito relativo à dignidade humana. Segundo Gonçalves e Lopes (2013), a dignidade nomeia uma atitude humana e o ato que emerge desta atitude, promovendo e preservando a vida. Dentro desse contexto, situam-se os direitos da personalidade nos quais se incluem os direitos sociais. Entre eles, o direito ao trabalho que traz ao cidadão o sentido de dignidade e pertencimento ao meio social em que está inserido.

O direito ao trabalho, para Gonçalves e Lopes (2013), tem importante papel como instrumento para se alcançar a justiça social e da democracia aliada à sua histórica função de tentar neutralizar o desequilíbrio entre a força do capital em detrimento das menores forças do trabalho. Infere-se ainda que o trabalho, por “dignificar o homem”, é a

raiz dos direitos sociais. Pois, ligado a ele encontram-se outros direitos dos cidadãos como a saúde, a educação, o lazer e os direitos previdenciários, sem o qual não poderiam existir.

A dignidade humana é o fundamento da Constituição Federal de 1988, a partir dela surgem os direitos e garantias fundamentais, nos quais se inserem os direitos de personalidade que sustentam o ordenamento jurídico. A forma como a sociedade encara esses direitos e garantias se reflete na ordem social (GONÇALVES; LOPES, 2013).

O Estado garante, nas leis, os direitos fundamentais aos seus cidadãos, visando assegurar a dignidade da pessoa humana. Sendo assim, o Estado tem o dever de proporcionar condições para que todas as pessoas se desenvolvam. Nesse sentido, o Estado tem papel fundamental na inclusão das pessoas com deficiência em todos os aspectos sociais, inclusive no mercado de trabalho.

### **3.2 O mercado de trabalho para a pessoa com deficiência no município de Belém**

O contexto histórico relacionado às pessoas com deficiência mostra que a cultura de discriminação e exclusão desses cidadãos perpassa pelas atividades laborais. Por isso, o acesso ao mercado de trabalho formal ocorre através da intervenção do Estado quando este implementa políticas públicas.

Segundo Mollo (2016), uma sociedade melhor a longo prazo pode ser construída quando os trabalhadores são beneficiados com políticas públicas que busquem o desenvolvimento e este se reflita em aumento de empregos e salários. E em algumas situações as políticas públicas beneficiam os trabalhadores, permitindo uma inserção deles na relação capital-trabalho.

O Brasil, a partir de 1950, iniciou a prática de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho competitivo, através de centros de reabilitação profissional, em que havia um setor específico de orientação profissional. Esse setor não só orientava e participava do processo de avaliação do potencial laborativo dos clientes que faziam reabilitação, como também acompanhava a fase de treinamento profissional e, finalmente, efetuava o ingresso no emprego (SASSAKI, 2006 *apud* LEITE, 2019).

Segundo Leite (2019), o trabalho não é apenas a forma do indivíduo fazer-se ou manter-se presente no mundo, mas também, passa o próprio trabalho a ter significado, motivo e finalidade particulares. O trabalho transforma-se em uma maneira do indivíduo atribuir valor e significado ao mundo e a si mesmo. Somente por meio do trabalho, o homem, seja com ou sem deficiência, colabora com o crescimento econômico da nação e participa efetivamente da vida comunitária.

De acordo com o Censo Demográfico de 2010, a Região Norte é a segunda maior região com incidência de pessoas com deficiência, ficando atrás somente do Nordeste. Na cidade de Belém, o número de pessoas com algum grau de dificuldade auditiva, motora, visual ou intelectual chega a aproximadamente 200 mil pessoas. Esses dados confirmam que se trata de um universo significativo de pessoas que, atualmente, buscam condições humanas e materiais que lhes permitam viver com independência.

Segundo o Censo 2010, quase 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população, declarou ter algum grau de dificuldade em pelo menos uma das habilidades investigadas (enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus), ou algum tipo de incapacidade mental/intelectual. Se o Brasil fosse habitado por 100 pessoas, aproximadamente 7 delas teriam deficiência motora, 5 teriam deficiência auditiva e 19 teriam deficiência visual. Considerando somente os que possuem grande ou total dificuldade para enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus (ou seja, pessoas com deficiência nessas habilidades), além dos que declararam ter deficiência mental ou intelectual, temos mais de 12,5 milhões de brasileiros com deficiência, o que corresponde a 6,7% da população (IBGE, 2010).

O Brasil é membro do Grupo de Washington sobre Estatísticas das Pessoas com Deficiência (Washington Group on Disability Statistics - GW), que tem como objetivo padronizar o levantamento das estatísticas das pessoas com deficiência, tanto nos censos populacionais como em outras pesquisas domiciliares. Deve-se notar que, para avaliação das funcionalidades enxergar, ouvir e/ou andar, foi solicitado que estas ocorressem com a utilização de óculos, lentes de contato, aparelho auditivo, prótese ou bengala. Ou seja, aqueles que declararam algum nível de dificuldade permanente para realizar tais ações o fizeram mesmo considerando o uso desses aparelhos. A partir desse parâmetro, foi pesquisada a existência dos tipos de deficiência permanente: visual, auditiva e motora,

de acordo com o seu grau de severidade, e, também, mental ou intelectual, conforme demonstrado no quadro 1.

Quadro 1 — Descrição do tipo de deficiência e parâmetros para definição do grau de severidade

<b>GRAU DE SEVERIDADE POR TIPO DE DEFICIÊNCIA</b>			
<b>DEFICIÊNCIA VISUAL</b>			
Dificuldade permanente de enxergar (avaliada com o uso de óculos ou lentes de contato, no caso de a pessoa utilizá-los), de acordo com a classificação abaixo.			
<b>Não consegue de modo algum</b>	<b>Grande dificuldade</b>	<b>Alguma dificuldade</b>	<b>Nenhuma dificuldade</b>
Pessoa que declarou ser permanentemente incapaz de enxergar.	Pessoa que declarou ter grande dificuldade permanente de enxergar, ainda que usando óculos ou lentes de contato.	Pessoa que declarou ter alguma dificuldade permanente de enxergar, ainda que usando óculos ou lentes de contato	pessoa que declarou não ter qualquer dificuldade permanente de enxergar, ainda que precisando usar óculos ou lentes de contato.
<b>DEFICIÊNCIA AUDITIVA</b>			
Dificuldade permanente de ouvir (avaliada com o uso de aparelho auditivo, no caso de a pessoa utilizá-lo), de acordo com a classificação abaixo.			
<b>Não consegue de modo algum</b>	<b>Grande dificuldade</b>	<b>Alguma dificuldade</b>	<b>Nenhuma dificuldade</b>
Pessoa que declarou ser permanentemente incapaz de ouvir.	Pessoa que declarou ter grande dificuldade permanente de ouvir, ainda que usando aparelho auditivo.	Pessoa que declarou ter alguma dificuldade permanente de ouvir, ainda que usando aparelho auditivo.	Pessoa que declarou não ter qualquer dificuldade permanente de ouvir, ainda que precisando usar aparelho auditivo.
<b>DEFICIÊNCIA MOTORA</b>			
Dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas (avaliada com o uso de prótese, bengala ou aparelho auxiliar, no caso de a pessoa utilizá-lo), de acordo com a classificação abaixo.			
<b>Não consegue de modo algum</b>	<b>Grande dificuldade</b>	<b>Alguma dificuldade</b>	<b>Nenhuma dificuldade</b>
Pessoa que declarou ser permanentemente incapaz, por deficiência motora, de caminhar ou subir escadas sem a ajuda de outra pessoa.	Pessoa que declarou ter grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas sem a ajuda de outra pessoa, ainda que usando prótese, bengala ou aparelho auxiliar.	Pessoa que declarou ter alguma dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas sem a ajuda de outra pessoa, ainda que usando prótese, bengala ou aparelho auxiliar.	Pessoa que declarou não ter qualquer dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas sem a ajuda de outra pessoa, ainda que precisando usar prótese, bengala ou aparelho auxiliar.
<b>DEFICIÊNCIA MENTAL OU INTELECTUAL</b>			
Se a pessoa tinha alguma deficiência mental ou intelectual permanente, que limitasse as suas atividades habituais, como trabalhar, ir à escola, brincar <i>etc.</i>			
A deficiência mental é o retardo no desenvolvimento intelectual e é caracterizada pela dificuldade que a pessoa tem em se comunicar com outros, em cuidar de si mesma, fazer atividades domésticas, aprender, trabalhar, brincar <i>etc.</i> Em geral, a deficiência mental ocorre na infância ou até os 18 anos de idade. Não se considerou como deficiência mental as perturbações ou doenças mentais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose.			

Fonte: EDUCA JOVENS, IBGE, 2010.

Os dados coletados através do Censo apresentam graus de severidade da deficiência, diferentemente do que é apontado na legislação, que considera PcD somente aqueles indivíduos que apresentam características atestadas através da Classificação Internacional de Doenças, mais conhecida como CID-10, como impedimento de longo prazo.

Analisando os dados do censo 2010, na Tabela 3, confirma-se que as deficiências visual e motora são predominantes nessa parcela da população, seguidas pela auditiva e mental/intelectual. É importante ressaltar que durante a pesquisa censitária o entrevistado pode declarar que possui mais de uma deficiência, o que justifica os percentuais expostos na Tabela 2.

Tabela 2 — Porcentagem da população, por tipo e grau de dificuldade e deficiência

<b>Grau de dificuldade</b>	<b>Deficiência Visual</b>	<b>Deficiência Motora</b>	<b>Deficiência Auditiva</b>	<b>Deficiência Intelectual</b>
Não conseguem de modo algum	0,27%	0,39%	0,18%	
Tem grande dificuldade	3,18%	1,94%	0,94%	
Alguma dificuldade	15,31%	4,63%	3,97%	
Possui				1,37%

Fonte EDUCA JOVENS, IBGE (2010).

Um dos indicadores usados para aferir a inserção das pessoas no mercado de trabalho é a taxa de atividade, que mede o percentual de pessoas economicamente ativas na população de 10 ou mais anos de idade. De acordo com o IBGE (2010), para as pessoas com pelo menos uma das deficiências, essa taxa era de 60,3% para os homens e 41,7% para as mulheres, uma diferença de 18,6 pontos percentuais. A taxa de atividade variou tanto em relação ao gênero como em relação aos tipos de deficiência. Na comparação por gênero, as mulheres apresentaram as menores taxas de atividade para todos os tipos de deficiência. Do total, a taxa para as mulheres foi de 41,7% enquanto para os homens foi de 60,3%. Quanto aos tipos de deficiência, a menor taxa ocorreu no segmento das pessoas com deficiência mental ou intelectual, tanto para os homens quanto para as mulheres, cujos valores foram 22,2% e 16,1%, respectivamente. A deficiência motora foi a segunda mais restritiva, com taxas de 41,3% para os homens e 27,4% para as mulheres. Em terceiro lugar ficou a deficiência auditiva, com 52,4% para homens e 31,3% para mulheres. A deficiência visual foi a menos restritiva, apresentou taxa de 63,7% para homens e 43,9% para mulheres.

Esses percentuais evidenciam que os dados utilizados sobre pessoas com deficiência nos censos demográficos utilizam como parâmetro a percepção do entrevistado sobre tais características. Ou seja, existe uma diferença significativa no percentual de pessoas com impedimentos citados no Censo em relação às pessoas com deficiência registradas pelas empresas na RAIS. Isso ocorre porque o trabalhador com deficiência precisa se enquadrar nos critérios da legislação para ser considerado PcD pela empresa contratante e não somente em critérios de suas percepções quanto à dificuldade em realizar determinadas atividades.

Tabela 3 — Variáveis sobre PCD descritas na RAIS

<b>VARIÁVEIS</b>	
<b>INDICADOR DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA</b>	
0	Não
1	Sim
<b>TIPO DE DEFICIÊNCIA</b>	
0	Sem Deficiência
1	Física
2	Auditiva
3	Visual
4	Intelectual (Mental)
5	Múltipla
6	Reabilitado

Fonte: BRASIL (1975).

Quando se realiza a análise dos dados da RAIS nota-se uma diferença na classificação da deficiência (Tabela 4), pois nessa relação às deficiências são classificadas apenas pelo tipo, sem avaliação do grau de dificuldade do indivíduo, o que reduz o número de pessoas com deficiência que serão analisadas nesta pesquisa, visto que a RAIS servirá de base para as análises e nela consta apenas a seguinte classificação para trabalhadores com deficiência.

O Decreto n. 76.900, de 23 de dezembro de 1975, instituiu a RAIS, e determinou que a relação deve ser preenchida anualmente pelas empresas, com a finalidade de fornecer elementos que irão suprir as necessidades de controle, estatística e informações das entidades governamentais da área social. No entanto, somente a partir do ano de 2007, com a inclusão dos campos "Indicador de portador de deficiência" e "Tipo de deficiência", existe o registro oficial das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal do país, através da RAIS declarada pelas empresas. Esse fato evidencia que a

inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal ainda acontece de maneira inexpressiva, como apontam os dados dispostos na Tabela 4, sobre o registro de vínculos empregatícios na cidade de Belém ao longo do período de 2007 a 2017.

Tabela 4 — Registro de vínculos no Município de Belém

<b>ANO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PCD</b>	<b>% PcD</b>
2007	424.598	2.149	0,51%
2008	475.885	2.945	0,62%
2009	477.988	3.175	0,66%
2010	518.939	3.332	0,64%
2011	551.349	3.306	0,60%
2012	551.983	3.652	0,66%
2013	590.866	3.846	0,65%
2014	565.720	3.982	0,70%
2015	554.994	4.789	0,86%
2016	523.904	5.111	0,98%
2017	515.057	4.961	0,96%
<b>MÉDIA</b>	<b>522.841</b>	<b>3.755</b>	<b>0,71%</b>

Fonte: Microdados da RAIS (2007 a 2017).

A tabela 4 aponta para uma inserção insignificante ao longo dos 11 anos pesquisados, com participação inferior a 1% dessas pessoas no mercado formal do município. No primeiro ano em que as empresas declaram seus trabalhadores com deficiência na RAIS existiam 424.598 trabalhadores formais em Belém, desse total apenas 2.149 eram de pessoas com deficiência. Ao longo dos anos pesquisados os números de vínculos formais de pessoas com deficiência se mantêm entre 0,51 a 0,98% Confirmando-se assim, que não há inclusão efetiva dessa categoria de trabalhadores no mercado de trabalho formal de Belém, desde a criação e efetivação da chamada “Lei de Cotas”. Observando os dados da Tabela 6, verifica-se que existe um aumento significativo da inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho na faixa etária que vai de 30 a 39 anos. Indicando que essas pessoas apresentam dificuldades de se inserirem no mercado nas faixas etárias que vão de 15 a 29 anos de idade e que há um decréscimo nas contratações quando esses trabalhadores chegam aos 40 anos ou mais de idade.

Tabela 5 — Faixa etária das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho formal em Belém-PA, entre os anos de 2007 a 2017

(continua)

<b>ANO</b>	<b>10 a 14 anos</b>	<b>15 a 17 anos</b>	<b>18 a 24 anos</b>	<b>25 a 29 anos</b>	<b>30 a 39 anos</b>	<b>40 a 49 anos</b>	<b>50 a 64 anos</b>	<b>65 anos ou mais</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2007</b>		1	266	413	808	470	209	8	2.175
<b>2008</b>			345	538	1.035	621	414	21	2.974

Tabela 5 — Faixa etária das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho formal em Belém-PA, entre os anos de 2007 a 2017

(conclusão)

ANO	10 a 14 anos	15 a 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 anos ou mais	TOTAL
<b>2009</b>		1	348	553	1.083	689	480	22	3.176
<b>2010</b>			306	577	1.138	741	544	26	3.332
<b>2011</b>	1	2	335	540	1.157	795	452	24	3.306
<b>2012</b>		2	392	611	1.261	904	458	24	3.652
<b>2013</b>	1	2	366	560	1.330	995	560	32	3.846
<b>2014</b>		5	345	538	1.383	1.088	580	43	3.982
<b>2015</b>		1	432	615	1.657	1.320	711	53	4.789
<b>2016</b>		2	421	640	1.793	1.411	787	57	5.111
<b>2017</b>			352	559	1.703	1.396	878	73	4.961
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>3.908</b>	<b>6.144</b>	<b>14.348</b>	<b>10.430</b>	<b>6.073</b>	<b>383</b>	<b>41.302</b>

Fonte: Microdados da RAIS (2007 a 2017).

Os dados coletados através da RAIS, no primeiro ano (2007) em que as empresas informaram se possuíam trabalhadores com deficiência em seu quadro de empregados, mostrou que apenas 2.149 pessoas com deficiência estavam inseridas no mercado formal de Belém, enquanto 422.423 pessoas sem deficiência foram registradas no mesmo ano.

A RAIS de 2017 evidencia que mais de 10 anos se passaram e a situação não é diferente, Belém registrou 515.057 trabalhadores formais e destes apenas 4.961 eram trabalhadores PcD. Apesar desse quantitativo restrito de pessoas com deficiência no mercado formal da cidade, percebe-se que a inclusão vem acontecendo ao longo dos anos, mesmo que lentamente. E é importante perceber que essas pessoas só conseguem acesso ao mercado através da intervenção institucional do Estado, responsável pela criação de Leis que regulamentam as atividades econômicas e as relações de trabalho para torná-las acessíveis a todos os cidadãos. Fiani (2011, p. 2), explica como as instituições organizam os recursos econômicos para evitar os conflitos:

[...] os recursos econômicos (recursos naturais, capital e mão de obra, denominados no jargão econômico convencional “fatores de produção”) não se combinam sozinhos: são as instituições que fornecem as regras pelas quais esses fatores de produção são organizados, gerando bens e serviços que aumentam o bem-estar da sociedade.

O autor acrescenta que o êxito das instituições na promoção do desenvolvimento depende da medida em que elas conseguem oferecer possibilidades de solução

para os conflitos e incentivar a cooperação, sem que o desenvolvimento enfrente grandes obstáculos.

No Brasil, o órgão responsável pelas fiscalizações para garantir o cumprimento da Lei n. 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, é o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, através da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT.

O site desse setor apresenta informações estatísticas sobre a reserva legal de vagas para PcD e beneficiários reabilitados da Previdência Social, como estabelecido no artigo 93 da referida Lei, do período de 2000 a 2019. Os dados estão organizados por ano, unidade federativa, município, seção da CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas e grupo da CNAE. Os números dispostos na Tabela a seguir mostram o cenário da inclusão durante o período pesquisado, sob a ótica das fiscalizações da SIT sobre as vagas reservadas, vagas preenchidas e o déficit anual no município de Belém, baseando-se na natureza jurídica do empregador para todas as seções e grupos da CNAE:

Tabela 6 — Vagas reservadas por natureza jurídica do empregador para todas as seções e grupos da CNAE

(continua)

<b>NÚMERO DE VAGAS RESERVADAS, POR NATUREZA JURÍDICA DO EMPREGADOR</b>					
<b>ANO</b>		<b>ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA</b>	<b>EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA</b>	<b>EMPREGADORES PRIVADOS</b>	<b>TOTAL</b>
	VAGAS RESERVADAS	44	285	4.311	4.640
2007	VAGAS OCUPADAS	0(0.00%)	23(8.07%)	1.317(30.55%)	1.340(28.88%)
	DEFICIT	44(100.00%)	262(91.93%)	2.994(69.45%)	3.300(71.12%)
	VAGAS RESERVADAS	44	304	4.599	4.947
2008	VAGAS OCUPADAS	0(0.00%)	52(17.11%)	1.543(33.55%)	1.595(32.24%)
	DEFICIT	44(100.00%)	252(82.89%)	3.056(66.45%)	3.352(67.76%)
	VAGAS RESERVADAS	41	329	4.762	5.132
2009	VAGAS OCUPADAS	0(0.00%)	64(19.45%)	1.681(35.30%)	1.745(34.00%)
	DEFICIT	41(100.00%)	265(80.55%)	3.081(64.70%)	3.387(66.00%)

Tabela 6 — Vagas reservadas por natureza jurídica do empregador para todas as seções e grupos da CNAE

(conclusão)

NÚMERO DE VAGAS RESERVADAS, POR NATUREZA JURÍDICA DO EMPREGADOR					
ANO		ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA	EMPREGADORES PRIVADOS	TOTAL
	VAGAS RESERVADAS	38	307	5.326	5.671
2010	VAGAS OCUPADAS	0(0.00%)	65(21.17%)	1.758(33.01%)	1.823(32.15%)
	DEFICIT	38(100.00%)	242(78.83%)	3.568(66.99%)	3.848(67.85%)
	VAGAS RESERVADAS	28	321	5.729	6.078
2011	VAGAS OCUPADAS	0(0.00%)	81(25.23%)	2.000(34.91%)	2.081(34.24%)
	DEFICIT	28(100.00%)	240(74.77%)	3.729(65.09%)	3.997(65.76%)
	VAGAS RESERVADAS	21	325	6.132	6.478
2012	VAGAS OCUPADAS	1(4.76%)	58(17.85%)	2.174(35.45%)	2.233(34.47%)
	DEFICIT	20(95.24%)	267(82.15%)	3.958(64.55%)	4.245(65.53%)
	VAGAS RESERVADAS	20	332	6.273	6.625
2013	VAGAS OCUPADAS	1(5.00%)	90(27.11%)	2.229(35.53%)	2.320(35.02%)
	DEFICIT	19(95.00%)	242(72.89%)	4.044(64.47%)	4.305(64.98%)
	VAGAS RESERVADAS	22	349	6.109	6.480
2014	VAGAS OCUPADAS	5(22.73%)	103(29.51%)	2.302(37.68%)	2.410(37.19%)
	DEFICIT	17(77.27%)	246(70.49%)	3.807(62.32%)	4.070(62.81%)
	VAGAS RESERVADAS	14	350	5.827	6.191
2015	VAGAS OCUPADAS	10(71.43%)	75(21.43%)	2.959(50.78%)	3.044(49.17%)
	DEFICIT	4(28.57%)	275(78.57%)	2.868(49.22%)	3.147(50.83%)
	VAGAS RESERVADAS	16	338	5.623	5.977
2016	VAGAS OCUPADAS	4(25.00%)	104(30.77%)	3.015(53.62%)	3.123(52.25%)
	DEFICIT	12(75.00%)	234(69.23%)	2.608(46.38%)	2.854(47.75%)
	VAGAS RESERVADAS	16	360	5.314	5.690
2017	VAGAS OCUPADAS	3(18.75%)	107(29.72%)	2.726(51.30%)	2.836(49.84%)
	DEFICIT	13(81.25%)	253(70.28%)	2.588(48.70%)	2.854(50.16%)

Fonte: SIT-Ministério do Trabalho e Emprego.

As informações apresentadas pela SIT/MTE evidenciam que a administração pública e as empresas públicas e sociedades de economia mista são os setores que menos inserem a pessoa com deficiência em seus quadros funcionais. Tal fenômeno pode ser explicado pela dificuldade no preenchimento dos requisitos para investidura dos cargos ofertados, principalmente a escolaridade mínima exigida nesses editais. Os números apontam para um problema que afeta diretamente essa inserção ao mercado de trabalho: a qualificação profissional. Não basta o Estado garantir vagas através de Leis,

é necessária a criação e manutenção de políticas públicas para capacitação profissional das pessoas com deficiência. Assim, as empresas conseguirão preencher as vagas ofertadas de maneira eficiente e poderá ver no trabalhador com deficiência um profissional com chances de desenvolvimento na carreira.

Quando se realiza a pesquisa, nesta base de dados, relacionada à inclusão de trabalhadores na seção CNAE referente à educação, observa-se na Tabela 8 que no período de 2000 a 2019, último ano disponibilizado para consulta, reservou-se vaga para PcD na Administração Pública nos anos 2000, 2003, e 2007 (ano de inclusão das informações da PcD nas RAIS pelas empresas brasileiras), sem que nenhuma das vagas fossem ocupadas. E somente nos anos de 2014 e 2015 foram reservadas vagas para essa cota de trabalhadores, e todas foram ocupadas.

Tabela 7 — Vagas reservadas, ocupadas e o *deficit* por ano na Administração Pública na seção CNAE-Educação

<b>ANO</b>	<b>VAGAS RESERVADAS</b>	<b>VAGAS OCUPADAS</b>	<b>DEFICIT</b>
2000	8	0	100,00%
2001	0	0	0,00%
2002	0	0	0,00%
2003	46	0	100,00%
2004	0	0	0,00%
2005	0	0	0,00%
2006	0	0	0,00%
2007	44	0	100,00%
2008	0	0	0,00%
2009	0	0	0,00%
2010	0	0	0,00%
2011	0	0	0,00%
2012	0	0	0,00%
2013	0	0	0,00%
2014	3	3	0,00%
2015	4	4	0,00%
2016	0	0	0,00%
2017	0	0	0,00%
2018	0	0	0,00%
2019	0	0	0,00%

Fonte: Inspeção do Trabalho no Brasil-Ministério do Trabalho e Emprego.

Os dados mostram que apesar das inspeções do Ministério do Trabalho ocorrerem, a Administração Pública não cumpre as exigências previstas na lei. Evidenciando que a inclusão não ocorre de forma espontânea e nem após inspeção dos órgãos competentes.

O cenário observado nas empresas públicas e de economia mista é ainda mais precário para o trabalhador com deficiência. Visto que só existiu ocupação dessas vagas no ano de 2003 e 2007, como mostra a Tabela 8.

Tabela 8 — Vagas reservadas, ocupadas e o *deficit* por ano Empresas Públicas e de Economia Mista na seção CNAE-Educação

<b>ANO</b>	<b>VAGAS RESERVADAS</b>	<b>VAGAS OCUPADAS</b>	<b>DEFICIT</b>
2000	0	0	100,00%
2001	0	0	0,00%
2002	0	0	0,00%
2003	263	7	97,34%
2004	0	0	0,00%
2005	0	0	0,00%
2006	0	0	0,00%
2007	285	23	91,93%
2008	0	0	0,00%
2009	0	0	0,00%
2010	0	0	0,00%
2011	0	0	0,00%
2012	0	0	0,00%
2013	0	0	0,00%
2014	0	0	0,00%
2015	0	0	0,00%
2016	0	0	0,00%
2017	0	0	0,00%
2018	0	0	0,00%
2019	0	0	0,00%

Fonte: Inspeção do Trabalho no Brasil-Ministério do Trabalho e Emprego.

Observa-se, na Tabela 9, mais oportunidades de emprego para a pessoa com deficiência no setor privado, onde as empresas conseguiram ocupar um percentual das vagas em todos os anos disponíveis para consulta no banco de dados do MTE.

Tabela 9 — Vagas reservadas, ocupadas e o *deficit* por ano por empregadores privados na seção CNAE-Educação

<b>ANO</b>	<b>VAGAS RESERVADAS</b>	<b>VAGAS OCUPADAS</b>	<b>DEFICIT</b>
2000	112	3	97,32%
2001	125	38	69,60%
2002	141	45	68,09%
2003	2846	812	71,47%
2004	194	56	71,13%
2005	225	125	44,44%
2006	288	147	48,96%
2007	4311	1317	69,45%
2008	306	159	48,04%
2009	302	159	47,35%
2010	222	138	37,84%
2011	220	130	40,91%
2012	210	130	38,10%
2013	228	110	51,75%
2014	236	128	45,76%
2015	252	152	39,68%
2016	234	132	43,59%
2017	253	172	32,02%
2018	207	146	29,47%
2019	187	125	33,16%

Fonte: Inspeção do Trabalho no Brasil-Ministério do Trabalho e Emprego.

As informações apresentadas pelos órgãos oficiais sobre o mercado de trabalho do município de Belém reforçam a necessidade de políticas públicas que, de fato, incluam a pessoa com deficiência nas mais diversas áreas e funções. Pois os dados apresentados evidenciam que nem mediante fiscalizações as empresas incluem pessoas com deficiência em seus quadros funcionais.

Os microdados da RAIS, disponibilizados no site do Ministério do Trabalho em Emprego – MTE, do período citado, apontam que a participação desses indivíduos é extremamente reduzida se comparada com a população sem deficiência, evidenciando a disparidade em termos percentuais na Tabela 10.

Tabela 10 — Percentuais dos trabalhadores PcD declarados na RAIS do município de Belém por tipo de deficiência

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
NÃO TEM											
DEFICI- ÊNCIA	99,5	99,38	99,36	99,4	99,34	99,35	99,3	99,14	99,02	99,04	99,36
FÍSICA	0,37	0,43	0,42	0,36	0,39	0,36	0,36	0,47	0,54	0,52	0,42
AUDITIVA	0,07	0,1	0,11	0,1	0,14	0,15	0,15	0,18	0,2	0,19	0,11
VISUAL	0,03	0,03	0,04	0,04	0,04	0,05	0,06	0,09	0,11	0,13	0,04
MENTAL	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03	0,04	0,04	0,05	0,02
MÚLTI- PLA	0,00	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02	0,00
REABILI- TADO	0,03	0,03	0,06	0,06	0,06	0,06	0,08	0,07	0,07	0,07	0,06
<b>TOTAL</b>	<b>424.598</b>	<b>475.884</b>	<b>518.938</b>	<b>551.348</b>	<b>551.982</b>	<b>590.869</b>	<b>565.719</b>	<b>554.993</b>	<b>523.903</b>	<b>515.056</b>	<b>518.938</b>

Fonte: Microdados da RAIS (2007 a 2017).

Prosseguindo a análise descritiva dos microdados da RAIS e considerando apenas os indivíduos com algum tipo de deficiência, portanto, excluindo-se mais de 99% da base de dados original, constatou-se que ao longo de 11 anos foram inseridas 41.248 pessoas com deficiência no mercado formal do município, valor que não representa nem 1% dos indivíduos que compõem o mercado de trabalho do município, como apresentado na tabela abaixo.

Tabela 11 — Sexo dos trabalhadores PcD declarados na RAIS do município de Belém no período de 2007 a 2017

ANO	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
2007	68,1%	31,9%	2.149
2008	68,1%	31,9%	2.945
2009	67,6%	32,4%	3.175
2010	70,0%	30,0%	3.332
2011	68,1%	31,9%	3.306
2012	65,6%	34,4%	3.652
2013	65,9%	34,1%	3.846
2014	64,5%	35,5%	3.982
2015	65,8%	34,2%	4.789
2016	65,6%	34,4%	5.111
2017	66,3%	33,7%	4.961
<b>TOTAL</b>	<b>66,6%</b>	<b>33,4%</b>	<b>41.248</b>

Fonte: Microdados da RAIS (2007 a 2017).

Ao longo dos anos pesquisados, a proporção de homens e mulheres se mantêm constantes, variando entre 65,9% a 70% entre os homens e 30% a 35,5% entre as mulheres inseridas no mercado de trabalho formal de Belém.

Avaliando a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) por tipo de deficiência, tem-se as tabelas abaixo considerando cada ano analisado. Por serem muitos os tipos de ocupações, selecionou-se as 10 primeiras que apareceram ao longo dos anos e elas praticamente se repetiram, mudando apenas as posições, exceto pelo “auxiliar de escritório, em geral” que se manteve como a ocupação mais frequente em todos os anos.

A Tabela 12 apresenta a distribuição percentual dos trabalhadores com deficiência física por ocupação (CBO) no período de 2007 a 2017, e com base nos microdados da RAIS. Os dados indicam que a ocupação mais comum entre esses trabalhadores foi a de “Auxiliar de Escritório, em Geral”, que manteve os maiores percentuais ao longo dos anos, variando entre 10,8% e 14,6%. Observa-se também um crescimento significativo na ocupação de “Assistente Administrativo”, que passou de 1,7% em 2007 para 4,8% em 2017, o que pode refletir uma elevação no nível de escolaridade ou uma maior abertura do mercado para cargos administrativos. Por outro lado, ocupações como “Continuo” e “Cobrador de Transportes” apresentaram queda ao longo do período, possivelmente em decorrência da automação e de mudanças estruturais no mercado de trabalho.

Tabela 12 — CBO de trabalhadores com deficiência física

CBO	(continua)										
	2007 (%)	2008 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Auxiliar de Escritório, em Geral	12,6	10,8	11,5	12,4	13,4	14,6	12,1	13,4	12,6	11,9	11,9
Operador de Caixa	6,1	6,7	5,5	5,6	6,6	8,6	7,5	6,7	5,7	5,2	4,7
Faxineiro	11,3	4,9	6,6	7,2	5,9	5,8	3,1	4,3	6,7	9,9	10,9
Continuo	5,9	3,9	5,1	3,8	4,7	5,7	4,7	4,0	3,1	2,9	2,6
Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Públicas	2,2	2,3	3,5	3,4	4,4	4,3	5,3	3,0	4,2	3,3	3,1
Vendedor de Comercio Varejista	3,4	3,7	3,6	3,7	4,2	4,2	5,2	4,3	3,3	2,8	2,7
Recepcionista, em Geral	2,7	3,3	3,1	3,1	3,5	3,4	4,2	4,1	4,0	3,8	3,8
Assistente Administrativo	1,7	4,2	4,6	5,1	3,6	3,1	3,6	4,6	4,6	4,6	4,8
Cobrador de Transportes Coletivos (Exceto Trem)	4,9	3,3	4,4	4,5	4,1	3,0	3,0	2,5	5,9	5,7	3,2
Porteiro de Edifícios	1,6	1,6	1,9	1,4	2,6	2,5	3,0	2,8	4,1	2,0	3,0

Tabela 12 — CBO de trabalhadores com deficiência física

CBO	(conclusão)										
	2007 (%)	2008 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Outros	47,6	55,4	50,2	49,8	46,8	44,9	48,1	50,4	45,8	47,9	49,2
TOTAL DE PESSOAS	1570	2059	2191	2156	2005	2131	2104	2051	2612	2807	2681

Fonte: Microdados da RAIS (2007 a 2017).

A Tabela 13 mostra a distribuição percentual de trabalhadores com deficiência auditiva por ocupação no período de 2007 a 2017. A função de “Faxineiro” foi a mais frequente, crescendo de 12,9% em 2007 para 18,5% em 2017. “Embalador, a Mão” também merece destaque, especialmente entre os anos de 2008 e 2011. Já “Auxiliar de Escritório”, em Geral apresentou variações, encerrando o período com 8,0%.

Tabela 13 — CBO de trabalhadores com deficiência auditiva

CBO	2007 (%)	2008 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Faxineiro	12,9	7,3	10,5	10,7	8,3	9,3	10,7	11,3	14,9	18,6	18,5
Auxiliar de Escritório, em Geral	9,4	8,8	7,9	10,1	7,6	6,5	5,9	5,9	8,3	8,7	8,0
Embalador, a Mão	9,4	14,8	15,1	13,2	12,8	9,3	9,0	9,7	9,5	8,9	9,1
Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Públicas	8,4	5,7	3,4	4,3	4,0	3,7	6,0	7,2	8,1	6,9	7,6
Alimentador de Linha de Produção	5,9	3,8	3,6	3,6	6,2	3,4	2,7	3,1	2,8	2,5	1,9
Assistente Administrativo	3,1	3,3	3,4	2,5	1,6	2,0	2,1	2,8	2,2	3,2	3,8
Vendedor de Comércio Varejista	1,4	2,4	2,1	2,4	4,3	3,4	3,7	3,0	3,6	3,4	3,3
Repositor de Mercadorias	2,1	6,8	5,0	5,4	6,9	6,9	6,7	5,3	6,0	5,8	4,2
Outros	47,4	47,0	48,9	47,6	48,2	55,6	53,2	51,7	44,7	41,9	43,7
TOTAL DE PESSOAS	287	453	522	552	577	788	863	866	972	1047	979

Fonte: Microdados da RAIS (2007 a 2017).

A Tabela 14 apresenta a distribuição percentual dos trabalhadores com deficiência visual por ocupação entre os anos de 2007 e 2017. A função de “Auxiliar de Escritório, em Geral” aparece como a mais frequente ao longo de toda a série, mantendo percentuais estáveis, entre 12,3% e 14%. Em seguida, destaca-se a ocupação de “Faxineiro”, com crescimento ao longo dos anos atingindo 11,4% em 2017.

Tabela 14 — CBO de trabalhadores com deficiência visual

<b>CBO</b>	<b>2007 (%)</b>	<b>2008 (%)</b>	<b>2009 (%)</b>	<b>2010 (%)</b>	<b>2011 (%)</b>	<b>2012 (%)</b>	<b>2013 (%)</b>	<b>2014 (%)</b>	<b>2015 (%)</b>	<b>2016 (%)</b>	<b>2017 (%)</b>
Auxiliar de Escritório, em Geral	14,0	13,6	13,4	12,9	12,6	12,3	9,5	13,3	12,5	12,8	13,9
Faxineiro	6,5	8,4	7,6	8,6	6,1	7,8	5,4	6,3	8,8	11,1	11,4
Assistente Administrativo	5,6	3,9	1,9	1,6	2,6	2,5	4,1	3,6	3,8	2,8	4,8
Vigilante	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,8	1,4	1,5	4,0	3,1	3,9
Operador de Caixa	0,0	2,6	2,5	3,2	3,0	5,3	7,1	5,4	3,8	3,8	3,4
Vendedor de Comercio Varejista	2,8	3,9	5,1	4,8	7,0	7,0	6,1	5,7	3,4	4,0	3,4
Recepcionista, em Geral	2,8	3,2	4,5	2,2	3,0	3,7	3,4	3,9	3,8	4,7	3,2
Embalador, a Mao	1,9	2,6	3,8	4,8	2,2	2,1	3,1	3,0	3,4	2,8	2,9
Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Públicas	0,0	0,0	3,2	2,2	1,7	0,4	2,0	4,5	4,4	2,9	1,5
Servente de Obras	3,7	1,9	1,3	5,4	3,5	3,7	2,4	1,8	3,2	2,1	1,4
Outros	62,6	59,7	56,7	54,3	57,8	54,3	55,6	50,9	49,0	50,1	50,1
<b>TOTAL DE PESSOAS</b>	<b>107</b>	<b>154</b>	<b>157</b>	<b>186</b>	<b>230</b>	<b>243</b>	<b>295</b>	<b>332</b>	<b>502</b>	<b>579</b>	<b>647</b>

Fonte: Microdados da RAIS (2007 a 2017).

A Tabela 15 mostra que, entre os anos de 2007 e 2017, houve um crescimento significativo no número de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal, passando de 51 para 240 trabalhadores.

As ocupações mais comuns foram “Faxineiro” e “Embalador à mão”. Enquanto o cargo de faxineiro liderava em 2007, com mais da metade dos vínculos, a partir de 2008, o de “Embalador” passou a predominar.

Apesar de haver certa diversificação nas funções ao longo dos anos, a maioria ainda está concentrada em atividades operacionais e de baixa qualificação, o que evidencia desafios à inclusão em postos mais qualificados.

Tabela 15 — CBO de trabalhadores com deficiência intelectual (mental)

<b>CBO</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
	<b>(%)</b>										
Faxineiro	60,8	7,8	8,3	8,9	10,5	22,0	15,5	19,0	23,6	26,3	29,2
Embalador à mão	0	21,4	22,9	23,2	28,2	31,1	38,7	36,4	34,2	31,0	25,4
Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Públicas	0	2,9	11,0	7,1	3,2	2,3	4,5	6,0	7,1	5,2	5,4
Auxiliar de Escritório, em Geral	11,8	10,7	11,9	7,1	1,6	5,3	2,6	2,2	2,2	2,2	3,8
Vendedor de Comércio Varejista	3,9	1,9	0	0	4,8	7,6	6,5	5,4	4,4	4,3	3,8
Porteiro (Hotel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0,9	0,9	2,9
Repositor de Mercadorias	0	1,0	1,8	1,8	2,4	3,0	4,5	2,7	2,7	3,0	2,9
Gandula	0	3,9	3,7	3,6	2,4	3,0	3,2	1,6	1,3	1,7	2,1
Servente de Obras	3,9	2,9	1,8	3,6	3,2	2,3	1,9	3,8	2,7	1,7	2,1
Recepcionista, em Geral	0	1,0	0	1,8	0,8	0,8	0,6	0,5	0,4	1,3	1,7
Outros	19,6	46,6	38,5	42,9	42,7	22,7	21,9	22,3	20,4	22,4	20,8
<b>TOTAL DE PESSOAS</b>	<b>51</b>	<b>103</b>	<b>109</b>	<b>112</b>	<b>124</b>	<b>132</b>	<b>155</b>	<b>184</b>	<b>225</b>	<b>232</b>	<b>240</b>

Fonte: Microdados da RAIS (2007 a 2017).

É possível inferir, após análise das Tabelas, que as ocupações com maior recorrência entre as pessoas com deficiência são as que não exigem uma escolaridade e capacitação profissional elevada.

As análises realizadas mostram que as vagas ocupadas por pessoas com deficiência seguem um padrão de nível de escolaridade e atividades desempenhadas para todos os tipos de deficiência, com algumas alterações no percentual de recorrência. Concluindo-se que as oportunidades de trabalho para essa parcela da população, em sua maioria, são para atividades que exigem o ensino fundamental.

## 4 O MERCADO DE TRABALHO PARA PCDS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

Este capítulo apresentará a metodologia utilizada na pesquisa, os resultados obtidos após a análise dos microdados da RAIS do período pesquisado e os resultados das entrevistas realizadas na UFPA, para mostrar ao leitor um panorama do mercado de trabalho na Universidade Federal do Pará.

Foram utilizados formulários para entrevista estruturada com os servidores PcD da instituição. As perguntas seguem o padrão de dados informados pelas empresas na RAIS: idade, ocupação (cargo), tipo de deficiência, ano de ingresso, entre outras informações que auxiliaram no entendimento sobre a inclusão da pessoa com deficiência no setor público e sobre o perfil desses profissionais. A interlocução foi realizada no período de março a abril de 2023, totalizando seis entrevistas.

Entre os entrevistados, apenas um apresenta deficiência visual, enquanto os demais possuem algum tipo de deficiência física. A maioria relatou ter encontrado maiores dificuldades em suas experiências de trabalho na iniciativa privada. Além disso, predomina a percepção de que o mercado de trabalho, em geral, favorece a entrada de pessoas com deficiência (PCDs) que possuem deficiências menos visíveis. Quase todos os entrevistados ingressaram no serviço público por meio de vagas reservadas por cotas. Grande parte dos entrevistados relatou problemas relacionados à infraestrutura física em seus locais de trabalho.

Mollo (2016) aponta que a percepção dos corpos deficientes como desviantes e incompletos está enraizada na estrutura social, onde o capacitismo se contrapõe à verdadeira inclusão. Mesmo em contextos de suposta acessibilidade, esses corpos são vistos como divergentes da norma e comparados ao ideal de "corpo perfeito", reforçando uma visão de inferioridade (MOLLO, 2016).

A deficiência foi historicamente abordada de forma restritiva nas ciências humanas, sendo tratada por muito tempo sob o modelo médico, que focava exclusivamente nas limitações individuais (MEDEIROS; DINIZ, 2004). No entanto, a partir da década de 1960, o modelo social de deficiência começou a ganhar espaço, especialmente nos *disability studies*, propondo uma visão mais ampla, em que o "corpo descapacitado"

é compreendido não apenas como uma condição individual, mas em relação à estrutura social e às barreiras que esta impõe (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009).

Staples e Mehrotra (2016) afirmam que a deficiência não implica necessariamente em adoecimento, mas enfatizam como a interação entre biologia e contexto social molda a experiência cotidiana das pessoas com deficiência. Essa visão destaca as barreiras impostas pela sociedade além das limitações do corpo.

Fanon, Kilomba e Nkosi, em *Pele Negra, Máscaras Brancas* (2020), analisam profundamente como os sistemas de opressão moldam a autoimagem e a identidade dos indivíduos marginalizados. Os autores acima (2020) argumentam que a sociedade dominante exerce uma pressão psicológica sobre os oprimidos, fazendo com que internalizem percepções depreciativas e passem a se ver pelos olhos dos outros. Esse conceito aplica-se às pessoas com deficiência, que são frequentemente levadas a se ver como "menos capazes" ou "incapazes" devido à imposição da corponormatividade e das expectativas de produtividade. Assim como Fanon, Kilomba e Nkosi (2020) observam que o sujeito negro não se constitui por si, mas como produto de uma relação opressiva com o "Outro" que o inferioriza, as pessoas com deficiência também se tornam "produtos" das relações sociais que as veem como inferiores e desviantes.

A deficiência, nesse contexto, é vista como algo que precisa ser corrigido, ajustado ou até eliminado, em vez de uma variação humana legítima. Fanon, Kilomba e Nkosi (2020) descrevem como o sujeito oprimido internaliza a lógica do dominador, usando essa referência como modelo para si e para o mundo. Da mesma forma, a pessoa com deficiência adota as percepções externas de inferioridade, perpetuando a alienação que Fanon, Kilomba e Nkosi (2020) identificam. A "corponormatividade", que idealiza o corpo perfeito e a performance ideal, torna-se uma ferramenta de exclusão e desigualdade, reforçando as estruturas capitalistas que veem o corpo desviante como menos produtivo e, portanto, menos valioso.

Essas questões são também refletidas no mercado de trabalho das universidades públicas, que, apesar de formalmente inclusivas em suas políticas, ainda reproduzem a lógica capacitista do mercado como um todo. A estrutura social que valoriza corpos considerados "normais" e produtivos impacta diretamente a experiência dos servidores com deficiência, que enfrentam barreiras físicas e atitudinais. A seguir, serão

abordadas as especificidades desse contexto e seu impacto na inclusão desses servidores.

#### **4.1 Metodologia**

Como mencionado anteriormente, meu interesse em realizar esta pesquisa surge da minha experiência como pessoa com deficiência e da convivência com minha mãe, que também é PcD. Ela nasceu com uma má formação no pé esquerdo e, ao longo de sua vida, passou por diversas intervenções cirúrgicas para adquirir alguma mobilidade.

Apesar das dificuldades de locomoção, sempre garantiu o melhor possível para minha criação. A partir de nossa convivência e dos relatos de minha mãe, sempre me chamou a atenção a dificuldade que ela enfrentava para conseguir um emprego, pois, em sua juventude, as PcDs não possuíam direitos que assegurassem o acesso ao mercado de trabalho.

Aos 21 anos, após um AVC que afetou parte da minha coordenação motora, também me tornei uma pessoa com deficiência, o que ampliou ainda mais as trocas de experiência de vida com minha mãe. Passei a sentir na pele as dificuldades que uma PcD enfrenta para ter acesso ao mercado de trabalho. Na época em que me tornei PcD, em 2007, eu trabalhava como técnica portuária na Companhia Docas do Pará (CDP) e fui readaptada pelo INSS. Posteriormente, em 2014, inscrevi-me no concurso público da Universidade Federal do Pará, na vaga destinada a PcDs, no qual fui aprovada e empossada em 2015. Atualmente, sou assistente de administração lotada na Escola de Música da UFPA.

Diante do que foi exposto, decidi ingressar no mestrado com um projeto de pesquisa cujo objetivo fosse explorar a temática das pessoas com deficiência e o mercado de trabalho em Belém. Inicialmente, a proposta de pesquisa era mais ampla e voltada para o mercado formal. Minha ideia original era utilizar dados organizados pela Associação Paraense de Pessoas com Deficiência (APPD), mas, devido à falta de organi-

zação do arquivo da associação, optei por alterar o público-alvo da pesquisa, concentrando-me nos servidores da UFPA, especificamente no Campus Guamá, pela facilidade de acesso para a realização do estudo.

Para alcançar os dados desejados, decidi utilizar entrevistas como metodologia de coleta de dados. Buscando identificar os servidores PcDs da UFPA, recorri à Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP) para obter informações que me ajudassem a localizar o público-alvo. Entretanto, ao entrar em contato com a Pró-Reitoria, fui informada de que não poderia ter acesso aos nomes dos servidores devido à Lei Geral de Proteção de Dados. Como alternativa, a PROGEP, por meio da Lei de Acesso à Informação, forneceu a quantidade de servidores com deficiência, distribuída por institutos e repartições da universidade. Com base nessas informações, entrei em contato diretamente com os institutos e, em alguns casos, com servidores que eu conhecia em algumas das repartições identificadas pela PROGEP. Dessa forma, consegui estabelecer contato com servidores do Instituto de Tecnologia (ITEC), do Instituto de Ciências da Saúde (ICS), do Instituto de Geociências (IG) e da própria PROGEP.

Diante disso, é importante destacar algumas dificuldades encontradas ao longo da pesquisa. Uma delas foi a falta de informações sobre os nomes dos servidores, o que me obrigou a procurar, em cada instituto, servidores com deficiência que se interessassem em participar da pesquisa. Outra dificuldade que limitou ainda mais o público-alvo foi a questão da comunicação. Ao chegar ao Instituto de Letras e Comunicação (ILC), mais especificamente na Faculdade de Libras, fui informada sobre a existência de alguns servidores surdos. No entanto, para realizar as entrevistas com eles, seria necessário o uso da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Apesar de possuir uma noção básica da língua, não me senti segura para conduzir a comunicação de forma adequada. Diante dessa limitação, optei por restringir o público-alvo aos servidores com deficiência física e visual, facilitando a comunicação e possibilitando uma abordagem mais familiar, visto que esta é uma realidade que conheço e vivencio. Vale ressaltar, ainda, que uma tentativa de entrevista foi frustrada devido à recusa de uma servidora, que não quis participar por ter uma posição contrária à Lei de Cotas.

As entrevistas foram realizadas por meio de um questionário que guiou parte da conversa com os servidores. Antes de cada entrevista, expliquei a pesquisa e

compartilhei minhas motivações, o que possibilitou uma troca de ideias e experiências e deixou os entrevistados mais à vontade para responderem às perguntas. As conversas foram gravadas, e a cada participante foi assegurado o sigilo das informações. Para preservar a identidade dos entrevistados, eles serão identificados neste trabalho como “Entrevistado+número”.

Nas entrevistas, busquei levantar aspectos sobre a história de vida dessas pessoas, suas trajetórias educacionais e profissionais. Queria compreender as diferentes percepções das pessoas com deficiência sobre o regime de trabalho no serviço público e sob o regime da CLT, por exemplo. Além disso, procurei entender como os servidores PcDs da UFPA percebem a inclusão dentro da universidade, considerando que essa é uma instituição reconhecida por promover a inclusão e a democratização dos espaços. Essas e outras questões serão discutidas nos resultados a seguir.

## 4.2 Resultados

Conforme mencionado anteriormente, irei analisar os resultados obtidos nas sete entrevistas realizadas. Pretendo, inicialmente, apresentar um quadro com o perfil das PcDs entrevistadas nesta pesquisa e, em seguida, levantar algumas discussões. Ao todo, foram entrevistadas sete pessoas, com idades entre 27 e 55 anos, sendo cinco homens e duas mulheres. A tabela a seguir ilustra o perfil dos entrevistados.

Quadro 2 — Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Idade	Sexo	Deficiência	Nasceram com a deficiência:	Categoria Funcional	Forma de ingresso no Serviço Público
1	39	M	Física	Sim	Técnico Administrativo	Cota PcD
2	35	M	Visual	Não	Técnico Administrativo	Cota PcD
3	47	M	Física	Não	Docente	Ampla concorrência
4	33	F	Física	Não	Técnico Administrativo	Cota PcD
5	38	F	Física	Não	Docente	Ampla concorrência
6	55	M	Física	Não	Docente	Ampla concorrência
7	27	M	Visual	Sim	Técnico Administrativo	Cota PcD

Fonte: elaborado pela autora deste trabalho.

Um dos pontos abordados nas entrevistas foi a forma de ingresso das pessoas com deficiência no serviço público. Dos sete entrevistados, quatro ingressaram por meio de vagas reservadas para PcDs, enquanto os demais ingressaram pela ampla concorrência. Entre as quatro PcDs que utilizaram as cotas, duas possuem deficiência visual e duas possuem deficiência física. Já as três pessoas que passaram pela ampla concorrência ingressaram no serviço público antes de adquirirem uma deficiência.

Um relato particularmente relevante é o da Entrevistada 5, que afirmou ter monopégia em uma perna quando prestou o concurso para docente pela ampla concorrência. Ela relatou que temia ser reprovada na perícia médica admissional devido à sua condição; no entanto, informou que os exames não eram específicos a ponto de identificar sua limitação, o que lhe permitiu assumir a vaga. A seguir, apresento um trecho da fala da Entrevistada 5 sobre seu ingresso no serviço público federal:

Eu fiz [concurso] pra [vaga de] ampla concorrência, não tive dificuldade porque foi prova escrita e didática, foi normal. Na verdade, eu sempre escondi [minha deficiência], até aqui [no Instituto]. Eu fiz questão de dizer a minha deficiência lá no setor médico, mas aqui eu nunca falei para ninguém. Eles acabaram descobrindo por que um ano depois que eu entrei na UFPA eu me internei. Aí eu fiquei 6 meses de licença, foi aí que descobriram. Eu não gosto de falar porque eu não gosto que as pessoas sintam pena, eu nunca gostei. Eu sempre fui muito independente, eu entrei pela porta da frente pelos meus méritos. Eu entrei para conquistar o meu espaço, o meu lugar e eu nunca gostei que as pessoas me olhassem com pena. Hoje que todo mundo já sabe, eu já fiquei até sabendo de comentários assim: 'Ah a professora doente!', mas eu não me importo. Às vezes as pessoas julgam sem saber, principalmente quando você entra por cota, acho que isso fica mais evidente. Infelizmente tem isso, as pessoas acham que entrou pela cota, mas não tem capacidade. Por isso que eu nem falo sobre isso, porque às vezes tem um olhar penoso. Eu nunca me coloquei assim, de querer ser vítima da minha história. (Entrevistada 5, 2024).

O relato da Entrevistada 5 é interessante, pois evidencia uma narrativa meritocrática como fator determinante para a conquista da vaga no serviço público. Aparentemente, a entrevistada busca destacar seus “méritos” em detrimento de sua deficiência e do direito legal que possui, enfatizando que, embora tenha direito às cotas, não utilizou esse recurso para garantir sua posição no serviço público. Como sua fala sugere, essa postura reflete mais a percepção capacitista das outras pessoas do que a visão da própria entrevistada.

Uma das perguntas feitas aos entrevistados referia-se às suas experiências de trabalho antes do ingresso no serviço público. Dos sete entrevistados, cinco tinham experiência profissional anterior, enquanto os outros dois estavam tendo sua primeira

experiência de trabalho na UFPA. Alguns dos entrevistados ingressaram em empresas por meio das cotas destinadas a pessoas com deficiência, como é o caso do Entrevistado 1, que nasceu com deficiência física congênita e, aos 19 anos, conseguiu seu primeiro emprego como cobrador em uma empresa de ônibus, onde trabalhou por cerca de um ano e oito meses. Ele relata que conseguiu essa oportunidade por intermédio do Centro Integrado de Inclusão e Cidadania (CIIC).

O último emprego do Entrevistado 2, antes de ingressar no serviço público, foi como assistente administrativo e, posteriormente, analista de compras em uma empresa privada, onde foi contratado por meio de uma vaga para PcD. Esse entrevistado, que possui deficiência visual, informou também que já havia trabalhado em outras empresas antes de adquirir a deficiência, mas, após essa mudança, ficou anos sem emprego. A Entrevistada 4 também conseguiu seu primeiro emprego em uma vaga destinada a PcDs, atuando no setor administrativo de uma empresa privada.

Durante as entrevistas, foi perguntado aos participantes se acreditavam que o tipo de deficiência influenciava a inserção das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado formal de Belém. A ampla maioria afirmou que sim, o tipo de deficiência influencia nessa inserção. O relato do Entrevistado 1, por exemplo, destaca que as empresas “são forçadas a dar essas vagas para os PcDs”, mas observa que as poucas vagas garantidas são destinadas a cargos “mais baixos” que não exigem qualificação específica. Além disso, uma vez contratados, os PCDs enfrentam pouquíssimas possibilidades de ascensão ou promoção na iniciativa privada (Entrevistado 1, 2024). O mesmo entrevistado também relata sua experiência em outro emprego:

Eu fui pra uma outra empresa, ...que eu já não gostei porque ficou bem nítido isso [de darem cargos com funções elementares para PcD]. Lá eu era auxiliar administrativo, mas eu fazia as coisas básicas das básicas: tirar cópia [de documentos], atividades muito básicas. Só que como eu já tinha entrado na faculdade, eu não queria estar fazendo isso. Eu cheguei a conversar com a gerente de RH, [dizendo] que eu queria uma oportunidade. Ela ficava [dizendo]: “Ah eu ver, eu vou ver”. Às vezes eu me desmotivava e não ia pro trabalho, eles ligavam pra mim e perguntavam: ‘Ah porque tu não veio?’ Eu dava uma desculpa. Aí teve uma vez que eu cheguei com ela e conversei sério. Aí ela disse: ‘Ah eu vou ver pra ti então, me dá só mais um tempo’. Aí eu esperei, ela conseguiu realmente. Conversou com a gerente de contabilidade até da parte da área fiscal, aí eles me colocaram pra lá. Mas, também não me colocaram em uma função que exigia alta complexidade. Mas também era pra eu ir cavalgando né?! Essa função era melhor que a anterior porque eu já tinha contato com tributação, que eu já via na faculdade. Aí eu tive aquele pensamento: Eu vou estudar pra concurso porque

nas empresas privadas não vai ser muito bom. Com funções muito básicas e salários muito baixos. (Entrevistado 1, 2024).

A partir desse relato, percebe-se que o Entrevistado 1, apesar de possuir qualificação para ser promovido no trabalho, precisou ser insistente para que a empresa considerasse sua promoção. Os Entrevistados 2, 3 e 4 enfatizaram que, dependendo do tipo de deficiência, as dificuldades enfrentadas são maiores.

Para o Entrevistado 2, que é deficiente visual, a contratação nas empresas é difícil, especialmente devido à falta de estrutura e ao grau de perda de visão. Ele menciona que não conhece nenhum deficiente visual em empresas privadas, mas todos os deficientes visuais que conhece estão empregados no serviço público (Entrevistado 2, 2024). O Entrevistado 3 afirmou que *“a deficiência visual, por exemplo, até a auditiva, eu acho que atrapalha mais do que a deficiência física”* (Entrevistado 3, 2024).

A Entrevistada 4 compartilha a mesma percepção, ressaltando a dificuldade de encontrar pessoas com deficiência visual nas empresas (Entrevistada 4, 2024). Os demais entrevistados concordaram parcialmente com os primeiros, destacando que a inserção no mercado de trabalho formal depende mais do grau de deficiência do que da deficiência em si. Todos ressaltaram que cada PcD tem a capacidade de exercer cargos importantes com esforço e dedicação. Diante disso, foi também perguntado aos entrevistados se as pessoas com deficiência física tinham maiores oportunidades no mercado de trabalho do que as demais deficiências. Aqui as respostas variam bastante entre sim ou não. Os que disseram que sim, argumentam que dificilmente se encontram pessoas autistas, com síndrome de Down, cegos totais, surdos em comparação com alguns tipos de deficiência física. Já os que dizem que não, em sua maioria, argumentaram que independente da deficiência, os cargos sempre serão “baixos” e sem possibilidades de crescimento. Sobre isso, a fala da Entrevistada 5 é categórica:

A sociedade ainda não está com esses olhos para isso, por exemplo, a gente vai no supermercado aí vira e mexe você vê um embalador com deficiência, mas eu não vejo nos grandes cargos. Você vê nas públicas porque tem o mínimo lá das cotas que tem que preencher, mas nas empresas privadas você vê em funções mínimas de atividades simples. Por que que aquela mesma pessoa que está embalando produtos não pode estar assessorando no escritório? Eu não consigo ter essa percepção do tipo de deficiência, eu vejo que nessas estatísticas é mais pela obrigatoriedade de você ter o mínimo de funcionários com deficiência (Entrevistada 5, 2024).

Avalio que essa é a principal questão levantada pela maioria dos entrevistados em relação ao setor privado no mercado formal de Belém. Essa percepção também pode ser observada em algumas falas dentro do serviço público, como veremos a seguir.

Agora, abordaremos os dados referentes à atuação dos servidores com deficiência na UFPA e suas percepções sobre o ambiente, além de comparações com o setor privado. Como mencionado anteriormente, dos sete entrevistados, três são professores e os demais, técnicos. Os docentes ingressaram na UFPA por meio da ampla concorrência, enquanto os servidores técnicos entraram através das cotas para PcDs. As diferentes questões levantadas por cada grupo são interessantes e dignas de análise.

Os técnicos entrevistados relataram experiência no setor privado e destacaram a grande diferença no tratamento dos trabalhadores com deficiência no serviço público. De acordo com o Entrevistado 1, a universidade é “um ambiente bem solidário”. Ele menciona que sempre que precisa de ajuda de colegas, é prontamente atendido no trabalho. O mesmo entrevistado relata que recebe auxílio de colegas durante o almoço, especialmente na hora de cortar alimentos, uma atividade que ele tem dificuldade em realizar. Na mesma linha, o Entrevistado 3, que é docente, comenta que todos no ambiente de trabalho estão cientes de sua esclerose e que ele necessita que suas aulas sejam realizadas no térreo do pavilhão de salas de aula. Entretanto, ele ressalta que a acessibilidade impõe muitos desafios dentro da universidade:

...em relação a acessibilidade tenho mais problemas, tem prédio que facilita a vida, que tem elevador - por exemplo o prédio da Reitoria - tem prédio que não tem. Outro exemplo, aquela rampa que tem no auditório [Benedito Nunes] - Hangarzinho, aquela rampa é recente antes nem tinha aquela rampa. Eu ia no auditório, mas o palco pode esquecer. Hoje eu já consigo. Até tinha uma rampa antes, mas era uma rampa ridícula, o ângulo daquela rampa era “benza Deus”, se a pessoa caísse ali “Deus o livre”. A rampa que fizeram depois é mais suave a inclinação - dá para subir tranquilamente. Agora que tem as rampas dá para ir, mas antes não tinha. (Entrevistado 3, 2024)

Os relatos sobre acessibilidade são reforçados pela fala da Entrevistada 4, que pontua as dificuldades enfrentadas para exercer suas atividades docentes. Ela relata que, devido a esses problemas, já foi mordida por animais em uma faculdade onde o acesso é bastante precário. Em suas palavras, “o maior problema aqui na universidade para as pessoas com deficiência é que você entra e a universidade esquece que você existe” (Entrevistada 4, 2024). A professora menciona sentir-se “abandonada” e que ninguém se prontificava a ajudar ou a oferecer soluções para suas dificuldades. Ao solicitar

transferência para outro local, a faculdade se recusou a atendê-la. A docente enfrentou uma série de conflitos com seu instituto e outros departamentos da universidade para garantir seus direitos. Após muita mobilização, conseguiu mudar-se para um espaço com melhor acessibilidade.

Por outro lado, a Entrevistada 5, que conta com o apoio de sua chefia, ainda enfrenta dificuldades estruturais na universidade, como a falta de elevadores, o que limita sua locomoção pelos espaços de trabalho. Em suma, os servidores com deficiência afirmam que sua condição não prejudica seu desempenho, mas sim sua locomoção entre os locais de trabalho. Embora a universidade seja considerada mais inclusiva que o setor privado, ainda não se adaptou completamente à realidade das pessoas com deficiência.

As perguntas finais abordaram o conhecimento dos entrevistados sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência e suas percepções sobre os efeitos dessa lei em relação à inclusão no mercado de trabalho. O que me chamou a atenção foi o desconhecimento da grande maioria dos entrevistados: dos sete, apenas dois conheciam o Estatuto, enquanto outros dois haviam lido apenas partes dele; os demais não tinham conhecimento algum. É interessante ressaltar que os servidores que conheciam o Estatuto eram aqueles que ingressaram na UFPA por meio das cotas para PcDs, uma vez que, segundo eles, era obrigatório ter esse conhecimento.

As opiniões dos entrevistados sobre os avanços e benefícios da lei são diversas. Embora reconheçam os benefícios e progressos promovidos pela legislação, também identificam várias limitações e tecem críticas. Uma fala recorrente é a do Entrevistado 1, que, apesar de reconhecer os avanços, expressa o desejo de que as PcDs ingressem no mercado de trabalho por mérito próprio. Ele enfatiza que gostaria de ser reconhecido por sua qualificação e não por sua condição social (Entrevistado 1, 2024). Em outro momento, o Entrevistado 1 destaca que, se o Estatuto da Pessoa com Deficiência não existisse, a realidade seria muito pior. Ele menciona algumas questões importantes relacionadas ao ingresso no serviço público:

Por exemplo, no serviço público estou cansado de ver edital só com 5% de cota, mas a Constituição fala que é de 5 até 20%, por que nunca coloca 10, 15 ou 20%? Eles só limitam ao mínimo, quer dizer, é só para cumprir a lei, a constituição e pronto. E eu acho isso errado. Eu acho que as entidades que representam a gente (PcD) deveriam lutar mais por isso. Eu vejo que não tem uma luta, uma organização para lutar sobre essa questão. Por exemplo, o grupo negro já entrou com 20%, por que a gente não poderia lutar para entrar com esses 20% também?

Pelo menos de 10 a 20% também. A gente está há mais anos na luta e conseguiu até 20%, mas sempre fica no mínimo [5%]. Inclusive nesse ano que eu fiz [um concurso] aqui pra UFPA ela abriu essa exceção de colocar 10% que eu achei assim, até me surpreendi. Porque na época eram 30 vagas para ampla concorrência, então 10% de 30 são 3 vagas, se ela colocasse só pra 5%, ia ser o que? uma vaga. (Entrevistado 1, 2024).

A fala do Entrevistado 1 revela, entre outras questões, os limites da inclusão e do acesso das pessoas com deficiência (PcDs) ao serviço público. Embora a lei exija a oferta de vagas, a disponibilidade é mínima. O relato do entrevistado destaca a necessidade de uma maior organização dentro dos movimentos sociais de pessoas com deficiência para fiscalizar e garantir a manutenção de seus direitos.

Na perspectiva do Entrevistado 2, a lei ajuda “*até certo ponto*” (Entrevistado 2, 2024). No entanto, ele observa que muitos locais, além de não cumprirem a legislação de inclusão, não oferecem a acessibilidade e as adaptações necessárias para acolher e acomodar pessoas com deficiência. Como exemplo, o entrevistado menciona a própria Universidade e complementa:

Tem muita coisa para melhorar, mas, por exemplo, aqui na universidade quando eu cheguei não estava adaptado para mim, tiveram que se adaptar e eu tive que me adaptar. O pessoal nem sabia que tinha um PcD chegando, depois que compraram uma tela maior para o computador que eu uso. Aí é isso, a gente tem que se adaptar. A Lei existe, mas é a gente que tem que se adaptar. (Entrevistado 2, 2024).

Dialogando com essa afirmação, o Entrevistado 3 descreve em detalhes alguns problemas de acessibilidade encontrados em várias áreas da Universidade Federal do Pará. Ele menciona que alguns institutos não possuem elevadores e que o piso tátil para deficientes visuais é incompleto. O entrevistado observa que, em seu instituto, há alunos cadeirantes, mas a falta de acessibilidade os prejudica. Ele destaca que a Secretaria da faculdade está localizada no 2º andar e que o elevador disponível não funciona. Além disso, acrescenta que as reuniões da faculdade são realizadas nesse mesmo 2º andar, como detalha:

Eu já falei pro diretor da Faculdade enquanto não tiver elevador, eu não vou pra reunião da faculdade. Eu só participo online. Até hoje eu não participo de reuniões presenciais, só participo de reuniões online. Porque são sempre no 2º andar, como eu vou chegar lá sem o elevador? (Entrevistado 3, 2024).

Para esse entrevistado, o problema reside na UFPA, pois, apesar de a direção reclamar para que melhorias sejam implementadas, essas mudanças não ocorrem. Além disso, ele menciona que a ausência de elevadores já impactou a avaliação da fa-

culdade pelo MEC. Esse servidor também defende a necessidade de mobilização da comunidade docente e discente para que esses problemas sejam resolvidos. Em suma, os demais entrevistados reconhecem os avanços da lei, mas afirmam que ainda é necessário cumprir as prerrogativas relacionadas à acessibilidade.

Os estereótipos sobre pessoas com deficiência (PcDs) são construções sociais que têm um impacto significativo na forma como esses indivíduos são percebidos e tratados em diferentes contextos, incluindo o mercado de trabalho. A partir das entrevistas realizadas, ficou evidente que muitos entrevistados enfrentam preconceitos baseados em suas deficiências, o que os leva a sentir que precisam se esforçar ainda mais para provar seu valor e competência. O Entrevistado 1, por exemplo, relatou que as empresas parecem "forçadas" a oferecer vagas a PcDs, o que sugere que ele não se sente genuinamente aceito como um profissional qualificado, mas sim como uma obrigação legal das organizações. Isso reflete a realidade de que estereótipos, como a ideia de que PcDs são menos capazes ou necessitam de "favores", persistem e influenciam a dinâmica de inclusão.

O capacitismo, que é a discriminação e desvalorização de pessoas com deficiência com base em sua condição, se manifestou nas experiências dos entrevistados. O Entrevistado 2 destacou que a contratação de pessoas com deficiência, especialmente as com deficiências mais visíveis, é prejudicada pela falta de infraestrutura adequada nas empresas. Esse relato ilustra como o capacitismo é uma barreira estrutural que não apenas afeta as oportunidades de emprego, mas também perpetua a ideia de que a deficiência é sinônimo de incapacidade. Os dados da RAIS corroboram essas experiências, mostrando que a taxa de emprego para PcDs é inferior a 1%, evidenciando a necessidade de políticas que não apenas garantam cotas, mas que também combatam ativamente o capacitismo nas práticas de contratação e promoção.

A inclusão social, que deve ser um processo ativo e abrangente, ainda é um desafio para muitas PcDs, como evidenciado nas entrevistas. A Entrevistada 4 compartilhou suas dificuldades de acessibilidade na universidade, relatando que, apesar de ser um espaço conhecido por promover inclusão, ainda existem barreiras significativas que precisam ser superadas. Essa situação ressalta a importância de não apenas implemen-

tar leis que garantam direitos, mas também de assegurar que essas leis sejam efetivamente respeitadas e que a sociedade esteja disposta a mudar suas percepções. Os dados da RAIS demonstram que, mesmo com a existência da "Lei de Cotas", a inclusão no mercado de trabalho formal permanece aquém do ideal, reforçando a necessidade de uma abordagem mais holística que aborde as barreiras sociais e físicas à inclusão.

Essas reflexões sobre estereótipos, capacitismo e inclusão social, aliados às experiências relatadas nas entrevistas e aos dados da RAIS, evidenciam que a realidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é complexa e multifacetada. As políticas públicas devem ir além da simples formalização de cotas e garantir que as condições de trabalho sejam adequadas, inclusivas e respeitadas, de modo a promover uma verdadeira inclusão social.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida foi de fundamental importância para a compreensão das barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência, assim como para a análise do impacto das políticas públicas e da legislação vigente no Brasil.

Ao longo desta pesquisa, algumas dificuldades foram enfrentadas. A primeira foi a obtenção de dados quantitativos atualizados e abrangentes. Embora a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) tenha fornecido informações valiosas, a base de dados apresenta limitações em termos de detalhamento das condições e tipos de deficiência. A ausência de registros mais específicos sobre a trajetória profissional das pessoas com deficiência e o impacto das políticas de inclusão também restringiu a análise. Além disso, a coleta de depoimentos qualitativos por meio de entrevistas revelou-se desafiadora, pois muitos servidores com deficiência preferiram não expor suas experiências, o que reduziu o número de relatos pessoais.

Outro desafio significativo foi lidar com o capacitismo, que é uma forma de discriminação ainda profundamente enraizada na sociedade e nas organizações. Apesar das conquistas legais, como a Lei de Cotas, que estabelece a obrigatoriedade da reserva de vagas para PcD em empresas com mais de 100 funcionários, muitas barreiras culturais e atitudinais persistem, impedindo uma inclusão efetiva. Durante as entrevistas, foi possível perceber que as adaptações nos ambientes de trabalho são muitas vezes insuficientes e que os empregadores ainda veem a inclusão como um fardo ou uma obrigação legal, e não como uma oportunidade de valorização da diversidade.

Apesar desses obstáculos, a pesquisa revelou avanços importantes, embora modestos. O número de pessoas com deficiência empregadas formalmente em Belém cresceu ao longo dos últimos anos, mas ainda representa uma parcela muito pequena da população trabalhadora. Isso demonstra que, sem a intervenção do Estado e a aplicação rigorosa da legislação, a situação seria ainda mais grave. Os dados da RAIS indicam que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal é gradual e, embora ocorra, é lenta e enfrenta desafios contínuos.

A partir dos resultados desta pesquisa, fica evidente que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não pode se restringir a medidas superficiais ou de cumprimento mínimo da legislação. É necessária uma mudança estrutural nas atitudes das empresas e dos gestores em relação a esses trabalhadores, que deve começar com a desconstrução do capacitismo. As políticas públicas voltadas para a inclusão precisam ser repensadas e aplicadas de forma mais eficaz, garantindo que as empresas sejam fiscalizadas e que as condições de trabalho sejam realmente acessíveis e inclusivas.

Além disso, é crucial que os ambientes de trabalho ofereçam as adaptações necessárias não apenas físicas, mas também organizacionais e culturais, permitindo que as pessoas com deficiência possam exercer suas funções com dignidade e equidade. A acessibilidade deve ser pensada de forma ampla, abrangendo desde a mobilidade até as ferramentas de comunicação e as interações entre os colegas de trabalho.

Sugerem-se novos estudos que possam ampliar o escopo desta pesquisa, levando em consideração outras regiões do Brasil para comparações mais profundas entre os desafios e as soluções adotadas em diferentes contextos. Além disso, seria importante explorar o impacto das novas tecnologias e do teletrabalho como alternativas de inclusão no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, especialmente em tempos de pandemia, quando as condições de trabalho remoto se tornaram mais comuns e podem representar uma oportunidade para eliminar barreiras físicas que impedem o acesso ao ambiente corporativo.

Outro campo que merece investigação mais aprofundada é o papel das empresas no processo de inclusão e a percepção dos empregadores sobre a contratação de pessoas com deficiência. Compreender as resistências e os preconceitos que ainda permeiam o mercado de trabalho pode ser um passo importante para a implementação de estratégias mais eficazes de conscientização e treinamento, tanto para gestores quanto para as equipes.

Por fim, é essencial que se continue a debater e pesquisar a interseccionalidade das opressões que afetam as pessoas com deficiência, pois raça, gênero e classe social são fatores que agravam as desigualdades. A inclusão das PcD no mercado de trabalho precisa levar em consideração esses diferentes marcadores sociais, garantindo

que as políticas públicas e as iniciativas de inclusão não sejam generalizadas, mas sensíveis às especificidades de cada indivíduo.

Conclui-se, portanto, que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal é um desafio contínuo, que exige não apenas a adoção de políticas públicas eficazes, mas também uma transformação cultural mais ampla na sociedade e no setor empresarial. Somente assim será possível garantir que as PcD tenham pleno acesso a oportunidades de trabalho dignas, que respeitem suas habilidades e contribuam para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e inclusiva.

## REFERÊNCIAS

AYDOS, Valéria. Construindo o “bom trabalhador”: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Etnográfica**, [s.l.], v. 25, n. 2, p. 289-314, jul. 2021. Disponível em: <https://journals.openedition.org/etnografica/pdf/9818>. Acesso em: 4 nov. 2024.

BAMPI, Luciana Neves da Silva; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elioenai Dornelles. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. **Latino-Americana de Enfermagem**, jul.-ago. 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/4224/5266>. Acesso em: 11 nov. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo facultativo, assinado em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 2 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 42.728, de 03 de dezembro de 1957**. Institui a Campanha para a Educação do Surdo Brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República, 1957. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-42728-3-dezembro-1957-381323-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 4 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 44.236, de 1º de agosto de 1958**. Instituiu a Campanha Nacional de Educação e Reabilitação dos Deficitários Visuais. Brasília, DF: Presidência da República, 1958. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-44236-1-agosto-1958-383373-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Institui%20a%20Campanha%20Nacional%20de,Art>. Acesso em: 4 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 48.961, de 22 de setembro de 1960**. Instituiu a Campanha Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes Mentais (CADEME). Brasília, DF: Presidência da República, 1960. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-48961-22-setembro-1960-388634-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 4 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 2 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 76.900, de 23 de dezembro de 1975**. Institui a Relação Anual de Informações Sociais-RAIS. Brasília: 1975. Brasília, DF: Presidência da República, 1975. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/d76900.htm#:~:text=DECRETA%3A,entidades%20governamentais%20da%20C3%A1rea%20social](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d76900.htm#:~:text=DECRETA%3A,entidades%20governamentais%20da%20C3%A1rea%20social). Acesso em: 4 nov. 2024.

BRASIL. **Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Apoio às pessoas portadoras de deficiência. Estabelece normas gerais para assegurar os direitos das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social. Brasília, DF: Presidência da República, 1989. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm). Acesso em: 1 nov. 2024.

BRASIL. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 2 nov. 2024.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 5 nov. 2024.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 10 nov. 2024.

CARVALHO, A. M. **Inclusão e Diversidade: A Interseccionalidade na Prática Educacional.** São Paulo: Cortez, 2020.

COLLINS, Patrícia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade.** Rio de Janeiro: Boitempo, 2021.

DINIZ, Débora; BARBOSA, Lívia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur**, v. 6, n. 11, p. 65-77, dez. 2009. Disponível em: <https://sur.connectas.org/wp-content/uploads/2017/11/sur11-port-debora-diniz-livia-barbosa-e-wederson-rufino-dos-santos.pdf>. Acesso em: 11 out. 2024.

FANON, Frantz; KILOMBA, Grada; NKOSI, Faustino. **Pele negra, máscaras brancas.** [S.l.]: UBU, nov. 2020.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade.** Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FIANI, Ronaldo. **Cooperação e conflito: instituições e desenvolvimento econômico.** [S.l.]: Gen Atlas, 2011.

FIGUEIRA, Emílio. **As pessoas com deficiência na história do Brasil: Uma trajetória de silêncios e gritos!** 4. ed. Rio de Janeiro: Wak, 2021.

FRANÇA, Tiago Henrique. Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social. **Lutas Sociais**, v. 17, n. 31, p. 59-73, jul.-dez. 2013. DOI: <https://doi.org/10.23925/ls.v17i31.25723>. Disponível em: <http://www.datavenia.inf.br/frame.artig.html>. Acesso em: 10 set. 2024.

GARCIA, Vinícius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e o contexto contemporâneo**. Tese (Doutorado em economia). Instituto de Economia, Universidade de Campinas, Campinas-SP, 2010. Disponível em: <http://www.datavenia.inf.br/frame.artig.html>. Acesso em: 10 set. 2024.

GESSER, Marivete; BÖCK, Geisa Letícia Kempfer; LOPES, Paula Helena (Org.). Estudos da deficiência: interseccionalidade, anticapacitismo e emancipação social. **Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social**. Curitiba: CRV, 2020.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade**. 4. ed. [S.l.]: LTC, 1988.

GONÇALVES, Heloísa Alva Cortez; LOPES, Mariane Helena. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. **Direito Econômico e Socioambiental**, v. 4, n. 2, p. 129-145, 2013. DOI: <https://doi.org/10.7213/rev.dir.econ.socioambienta.04.002.AO07>. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/direitoeconomico/article/view/6299>. Acesso em: 10 set. 2024.

IBGE. **Censo demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro, 2012. Acompanha CD-ROM.

JANNUZZI, Gilberta de Martino. **A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI**. Campinas: Autores Associados, 2012.

KYRILLOS, Gabriela M. Uma análise crítica sobre os antecedentes da interseccionalidade. **Estudos Feministas**, 2020. DOI: 10.1590/1806-9584-2020v28n156509. Disponível em: <http://www.datavenia.inf.br/frame.artig.html>. Acesso em: 10 nov. 2024.

LEITE, Fernanda Menezes. **Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: desafios à inclusão**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

LIMA, Eloisa Barcellos de. **Eugenia: uma herança de supremacia da ciência médica e biológica sobre a legislação brasileira à educação especial na primeira metade do século XX**. Tese (Doutorado em História), Universidad Nacional de Tres de Febrero, Argentina: 2015. Disponível em: <https://portalcoamar.paginas.ufsc.br/files/2020/05/EUGENIA-Uma-heran%C3%A7a-de-supremacia-da-ci%C3%Aancia-m%C3%A9dica-e-biol%C3%B3gica-sobre-a-legisla%C3%A7%C3%A3o-brasileira-%C3%A0-educac%C3%A7%C3%A3o-especial.pdf>. Acesso em: 10 set. 2024.

MARTINS, A. L.; GOMES, S. F. **Capacitismo e exclusão: a Luta por direitos das pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: FGV, 2011.

MEDEIROS, Marcelo; DINIZ, Débora. **A nova maneira de se entender a deficiência e o envelhecimento**. Brasília: Ipea, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1878>. Acesso em: 10 set. 2024.

MELLO, Anahi Guedes de; NUERNBERG, Adriano Henrique. Gênero e deficiência: interseções e perspectivas. **Estudos Feministas**, v. 20, n. 3, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2012000300003>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2012000300003>. Acesso em: 5 ago. 2022.

MELLO, Anahí Guedes de. **Gênero, deficiência, cuidado e capacitismo: uma análise antropológica de experiências, narrativas e observações sobre violências contra mulheres com deficiência**. 2014. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) — Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/182556>. Acesso em: 10 set. 2024.

MELO, Cléia de Jesus dos Reis. **Inclusão e mercado de trabalho: uma conquista possível**. Curitiba: Appris, 2020.

MOLLO, Maria de Lourdes Rollemberg. Desenvolvimentismos, inclusão social e papel do Estado. **Cadernos do Desenvolvimento**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 19, p. 131-143, 2016. Disponível em: <https://www.cadernosdodesenvolvimento.org.br/ojs-2.4.8/index.php/cdes/article/view/8>. Acesso em: 10 set. 2024.

MORAIS, Ingrid Agrassar. A construção histórica do conceito de cidadania: o que significa ser cidadão na sociedade contemporânea. *In*: Congresso Nacional de Educação, 2., 2013, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2013.

OLIVEIRA, J. R. **O modelo social da deficiência: teoria e prática**. Belo Horizonte: Autêntica, 2015.

OLIVEIRA, Elizabeth de Souza; LUCINI, Marizete. O pensamento decolonial: conceitos para pensar uma prática de pesquisa de resistência. **Boletim Historiar**, v. 8, n. 1, p. 97-115, jan.-mar. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/historiar/article/download/15456/11639>. Acesso em: 5 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**. [S.l.]: ONU, 1975. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec\\_def.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf). Acesso em: 20 nov. 2024.

RIBAS, J. B. C. **O que são deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

SANTOS, Wederson Rufino dos. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 501-519, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/SDWpCmFGWGn69qtRhdqqGSy/>. Acesso em: 20 nov. 2024.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SILVA, Felipe Cazeiro da; SOUZA, Emilly Mel Fernandes de; BEZERRA, Marlos Alves. (Trans)tornando a norma cisgênera e seus derivados. **Estudos Feministas**, v. 27, n. 2, 2019. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n254397>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/dJXnfdnYrpSLPCxSZQHvfnv/>. Acesso em: 2 out. 2024.

SILVA, Juliana Luciani da; VILLATORE, Marco Antônio César. **O trabalho como instrumento de inclusão social e econômica das pessoas com deficiência**: análise crítica. 2009. Dissertação (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2009. Disponível em: <https://pergamum-biblioteca.pucpr.br/acervo/250793/referencia>. Acesso em: 15 nov. 2024.

SILVA, P. A.; ALMEIDA, T. M. **Políticas públicas e inclusão**: avanços e desafios. Brasília: Universidade de Brasília, 2019.

SILVA, Otto Marques da. **A epopeia ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: CEDAS, 1987.

WACHELESKI, Marcelo Paulo. **Cidadania e reconhecimento da pessoa com deficiência a partir dos direitos humanos**. Curitiba: [s.n.], 2018.

## ANEXO — PERFIL DO ENTREVISTADO

### ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

DATA:

SERVIDOR:

INSTITUTO:

### SEÇÃO I — PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Idade:
2. Cargo:
3. Forma de ingresso no serviço público:
4. Tempo de serviço:
5. Trabalhou em outros locais? Quais? Por quanto tempo?
6. Em quais unidades da UFPA você já trabalhou e por quanto tempo?  
Qual sua lotação atual na UFPA?
7. Houve mudanças de lotação desde que ingressou na UFPA?
8. Quais funções você já assumiu ao longo da carreira na UFPA?
9. Quais as suas atividades na atual função que ocupa?
10. Formação:
11. Que tipo de deficiência possui?  
Deficiência física ( )  
Deficiência auditiva ( )  
Deficiência visual ( )  
Deficiência intelectual ( )  
Deficiência múltipla ( )
12. Você já nasceu com essa deficiência?
13. Com que idade você conseguiu seu primeiro emprego? Qual foi o seu primeiro emprego?

## SEÇÃO II — PERCEPÇÃO QUANTO AO MERCADO DE TRABALHO

14. Me fale sobre a sua trajetória pessoal - onde nasceu, relações familiares, educação dos pais.
15. Me fale sobre a formação escolar - onde estudou, Belém, interior, escola pública, privada?
16. Na sua visão, o tipo de deficiência influencia na inserção da PcD no mercado de trabalho formal de Belém?
17. Você acredita que as pessoas com deficiência física têm maiores oportunidades de inserção no mercado de trabalho formal de Belém?
18. A condição de PcD fez diferença na sua formação escolar?
19. Como sua deficiência pode ter contribuído ou prejudicado sua inserção no mercado de trabalho?
20. Você fez concurso para vaga de PcD ou ampla concorrência? Como foi a experiência do concurso?
21. Você acha que o seu nível de formação facilitou ou dificultou seu acesso como servidor público? Comente.
22. Você conhece a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) de 2015? Sabe para que ela serve? Qual sua opinião sobre ela?
23. Você acredita que a lei conseguiu ampliar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ou não influenciou muito nesse processo?
24. Fale um pouco sobre como foi a sua experiência profissional (se foi fácil ou difícil conseguir emprego; se enfrenta muitas dificuldades na realização da sua função; se tem o apoio dos colegas de trabalho ou não; se a universidade oferece os meios que precisa para desenvolver melhor seu trabalho ou não etc.).

**25. Você já vivenciou alguma situação de preconceito como servidor público em razão de ser pessoa com deficiência? Conte como foi.**