

Recebimento:03/06/2022

Aceite: 15/06/2022

## **TRABALHO DECENTE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: A AGENDA 2030 MATERIALIZADA PELA LEI DE COTAS**

## **DECENT WORK FOR PEOPLE WITH DISABILITIES: THE 2030 AGENDA MATERIALIZED BY THE QUOTA LAW**

Patrick Verfe Schneider<sup>1</sup>  
Cibele Roberta Sugahara<sup>2</sup>

### **Resumo**

A Lei 8.213/91 aproxima-se de sua terceira década no Brasil. Resiste ao tempo o questionamento quanto a sua capacidade de alavancagem de condições dignas de trabalho para pessoas com deficiência. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 08, busca frontalmente contribuir com a caminhada inclusiva iniciada pela lei de cotas, através da promoção do trabalho decente e o crescimento econômico de agentes sociais, dentre os quais esta parcela da sociedade recebe atenção. Contudo, demonstra-se desafiador evidenciar a conexão entre o descrito nos dois diplomas mencionados, e a situação fática vivida por estas pessoas. A presente pesquisa busca analisar as práticas adotadas por empresas em relação à inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a fim de apontar como a lei de cotas contribui para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável orientado para o trabalho decente. O método desta pesquisa tem caráter qualitativo cujo objetivo exploratório se dá a partir de levantamento com o uso de entrevistas estruturadas e estudos de casos múltiplos. Para a análise e interpretação dos dados foi adotado o método de análise de conteúdo. Como resultados a pesquisa identificou que há uma intersecção parcial entre os dois diplomas, a partir da visibilidade e acesso ao trabalho proposta pela lei de cotas, no entanto uma vez que a pessoa com deficiência consegue uma função remunerada, o elemento equidade demonstra-se uma barreira a ser transposta pelo universo laboral colocando muita dificuldade na progressão de carreira consoante o preconizado pelo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 08.

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

### **Abstract**

The Brazilian Law 8,213/91 is approaching its third decade. Along with this milestone, questions about its ability to leverage decent working conditions for people with disabilities remains current. Sustainable Development goal 08 seeks to directly contribute to the inclusive journey initiated by the quota law, through the promotion of decent work and the economic growth of social agents, among which this portion of society receives attention. However, it proves challenging to show the connection between what is described in the two mentioned diplomas, and the factual situation

<sup>1</sup> Mestre em Sustentabilidade (PUC-Campinas). Campinas – SP, Brasil. E-mail: patrick.verfe@gmail.com

<sup>2</sup> Doutora em Ciência da Informação (USP). Professora do Programa de Pós-Graduação em Sustentabilidade da Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Campinas – SP, Brasil. E-mail: cibelesugahara@gmail.com

experienced by these people. This research seeks to analyze the practices adopted by companies in relation to the social inclusion of people with disabilities in the labor market, in order to point out how the quota law contributes to the Sustainable Development Objective oriented to decent work. The research method has a qualitative approach, whose exploratory objective is based on a survey using structured interviews and multiple case studies. For the analysis and interpretation of data, the content analysis method was adopted. As a result, the research identified that there is a partial intersection between the two diplomas, based on the visibility and access to work proposed by the quota law, however once the person with disabilities gets a paid job, the element of equity is shown to be a barrier to be overcome by the labor universe, making it very difficult for career progression according to what is recommended by the Sustainable Development Goal number 08.

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

## Introdução

A condição da pessoa com deficiência (PCD) no mercado do trabalho demonstra-se sensível quase trinta anos após a promulgação da Lei 8.213/91 que instituiu o sistema de cotas no Brasil.

Embora a visibilidade e a representatividade da PCD no universo laboral tenham sido claramente elevadas neste período, percebem-se espaços a serem ocupados quanto ao nível das posições ofertadas, bem como a evolução na carreira que garante interdependência da PCD de seus familiares e subsídios governamentais, os quais segundo Pastore (2000, p.13), “desestimulam a participação ativa no trabalho, elevando a vitimização e a crença de que há uma real incapacidade limitante”.

À luz do texto constitucional há um vasto campo de intenções e de reconhecimento de falhas que circundam o tema da pessoa com deficiência, contudo, até a publicação da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, pode-se dizer que pouca visibilidade se possuía sobre a condição da PCD.

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

Embora a lei de cotas já existisse desde o ano de 1991, foi com a mudança do órgão fiscalizador em 1999 que alterou a mentalidade do empresariado no país, passando este grupo a encarar com maior seriedade o determinado no diploma legislativo, onde ficou instituída a responsabilidade fiscalizatória do Ministério Público através da Lei 3.298 de 20 de dezembro de 1999 (BRASIL, 1999; GOLDFARB, 2007).

A objetivação de um posto de trabalho através de ações afirmativas no país trouxe a busca por parte das empresas em atender a definida cota compatível com o seu porte e quadro de pessoal. No entanto, o acesso a uma função remunerada não é uma garantia de atendimento às expectativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e sua agenda para o trabalho decente e crescimento econômico, recepcionada pela Agenda 2030 pelo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 08.

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

Do ponto de vista do desenvolvimento regional, abordar a questão do trabalho e das disparidades sociais inter-regionais, fazendo-a, portanto, emergir como temática para além dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável poderia vir a representar um elemento capaz de transpor as visões compartimentadas de desenvolvimento regional centrada apenas na transferência de recursos com favorecimento da renda das pessoas na região beneficiada. O resultado positivo de tal

iniciativa deve ser observado sobretudo, na mudança das condições de renda real das pessoas (CARVALHO, 2014).

Em virtude da própria dinâmica do processo de desenvolvimento, as desigualdades sociais e intrarregionais existentes no Brasil requerem políticas regionais que atendam aos direitos fundamentais das pessoas como uma necessidade legítima de inclusão social inter-regional (OLIVEIRA et al., 2017).

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

No entanto, seria possível afirmar que somente a lei de cotas para pessoas com deficiência é suficiente para proporcionar a estes postos de trabalhos dignos e por consequência o desenvolvimento sustentável amparado pelo crescimento econômico?

O presente estudo objetiva apontar a percepção da pessoa com deficiência através do mercado de trabalho, bem como a sua aproximação frente aos imperativos estratégicos do ODS 08 da Agenda 2030, no que tange ao trabalho decente e crescimento econômico.

### **Trabalho decente e pessoa com deficiência**

A terminologia PCD é defendida por Fonseca (2006, p. 123), afirmando que “as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa”, como uma característica intrínseca, formadora e modificadora da personalidade, viabilizando ou demandando adaptações para o gozo dos normais atos da vida. Atualmente, tratados internacionais e enquadramentos médicos no seguimento de limitações físicas ou corpóreas, estão valendo-se desta nomenclatura ao referir-se ao indivíduo com deficiência. O mercado de trabalho incorporou o termo ao indicar oportunidades profissionais dentro das empresas (FONSECA, 2006; GOLDFARB, 2007).

Essencialmente o direito do trabalho foi elevado a condição de direito fundamental pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e conforme leciona Azevedo Neto (2015, p. 56), foi por meio dela que se garantiu “toda e qualquer condições justas e favoráveis de trabalho, remuneração justa e satisfatória” sendo que nesta ainda foi incluído o elemento chave do assunto, que é perseguir “uma experiência compatível com a dignidade humana”.

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

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

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

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

Neste diapasão demonstrou-se fundamental conjugar elementos atribuídos à dignidade do agente frente o contexto ambiental o qual este encontra-se inserido, possibilitando a equalização das disparidades sociais impostas por elementos de ordem econômica, situacional política, tais como guerras e flagelos segregatícios, artifícios de exclusão por condição transitória ou definitiva enfrentada diretamente pela pessoa ou seus familiares, aferindo a este uma inclusão produtiva à sociedade moderna, através do acesso ao emprego, renda, segurança, manutenção digna de suas necessidades elementares e diminuição da vulnerabilidade social a qual é acometido (ANTUNES, 2009; BUBLITZ, 2015; MADRUGA, 2016).

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e suas metas se constroem sobre o entendimento de que não foi possível alcançar apenas com os movimentos singulares de algumas nações rumo a uma condição singular do elemento trabalho (ONU, 2018).

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

a) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);

b) a promoção do emprego produtivo e de qualidade;

c) a ampliação da proteção social;

d) e o fortalecimento do diálogo social.

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

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

O desenvolvimento sob a ótica das liberdades e potencialidades humanas foi alvo de inúmeros movimentos realizados pela Organização das Nações Unidas desde sua fundação, o que fica evidenciado através da obra de Amartya Sen (2010). Uma condição essencial para o desenvolvimento segundo Sen (2010, p. 16) é tratá-lo como um “processo de expansão das liberdades reais que as pessoas desfrutam” (ONU, 2019; SEN, 2010).

Na visão de Sen (2010) o desenvolvimento envolve o acesso a oportunidades, sendo o desenvolvimento entendido como liberdade. Cada um deve ter o direito de acesso aos bens. Essa é a condição básica para a liberdade política e as oportunidades sociais, transversalmente associadas e que levam ao desenvolvimento.

No âmbito das políticas públicas, segundo Furtado (2012) “as políticas regionais de desenvolvimento pressupõem uma compreensão dos objetivos nacionais de desenvolvimento” (FURTADO, 2012, p. 64).

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

Basicamente pode-se compreender que desenvolvimento, a partir da perspectiva criada por Amartya Sen e Mahbub ul Haq, através do IDH, divide-se em quatro dimensões fundamentais: ter uma vida longa e saudável, ser instruído, ter acesso aos recursos necessários a um nível de vida digno e ser capaz de participar da vida da comunidade (VEIGA, 2015; BOFF, 2016).

Apontam para um caminho semelhante, Machado e Pamplona (2008, p. 64), através de seu estudo sobre as bases de atuação do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), ao destacarem as quatro paradigmas fundamentais do desenvolvimento humano, segundo o economista paquistanês Haq, sendo estes: a “equidade”, que objetiva o acesso equitativo às oportunidades para todas as pessoas, a “sustentabilidade” como forma de garantir para as próximas

gerações as mesmas oportunidades que os cidadãos possuem nos dias de hoje, a “produtividade”, como norteador da busca pelo potencial máximo das pessoas e por fim o “empoderamento”, colocando o agente como um ser ativo e com participação real na definição do que é melhor para si, através da plena manifestação de sua liberdade.

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

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

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

## Método e procedimentos

A metodologia da pesquisa caracteriza-se, quanto à abordagem como qualitativa e exploratória. O presente estudo discute a mudança de tratamento da pessoa com deficiência na sociedade, dada a função laboral atendida, ao analisar de que modo a lei de cotas contribui para o proposto através do ODS nº 8, da Agenda 2030. Busca-se diagnosticar as práticas das organizações orientadas para o trabalho decente e, mais especificamente, para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Para o plano de coleta de dados, foram aplicadas entrevistas e adotou-se a estratégia de estudos de casos múltiplos. As empresas estudos de casos desta pesquisa são multinacionais, líderes de mercado em seus segmentos de máquinas e implementos com aplicações agrícolas, na área de infraestrutura e no tratamento florestal, situadas no estado de São Paulo. São consideradas referências no Brasil no tema diversidade e inclusão, reconhecidas pelo “Guia Exame de Diversidade e Inclusão” no ano de 2019. A “Empresa 01” possui uma obrigação legal de preencher 5% do seu quadro funcional com pessoas com deficiência, já na “Empresa 02” a força total de trabalho advindo da contratação de PCDs é de 3%.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, a partir do Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) de nº 26269019.2.0000.5481.

A partir de uma amostra intencional os 11 participantes da pesquisa são pessoas com deficiência que trabalham nas empresas estudos de casos. Da amostra, oito possuem deficiência física, uma deficiência auditiva, uma deficiência visual e uma motora, sendo que 64% trabalham na “Empresa 01” e 36% trabalham na “Empresa 02”.

As entrevistas foram realizadas de forma remota nas dependências das empresas estudos de caso por meio da plataforma digital *Microsoft Teams* em 2020. Para a análise dos dados foi aplicada a técnica da análise de conteúdo, a fim de proceder com a análise seguindo os procedimentos definidos por Bardin (2016).

A análise do conteúdo coletado junto as pessoas com deficiência, permitiu o grupamento de subcategorias as quais apontam caminhos interpretativos da percepção da PCD quanto ao universo laboral e empresarial o qual estão inseridos. As categorias iniciais e as categorias intermediárias oriundas do grupamento de percepções dos profissionais com deficiência das empresas são apresentadas nos quadros 01 e 02.

**Quadro 1: Categorias e Subcategorias emergentes da análise de entrevistas**

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

Fonte: Elaboração própria.

Através do Quadro 1 as subcategorias emergentes das entrevistas com os profissionais enquadrados como PCDs, aprofundam o entendimento preliminar criado a partir das seis categorias iniciais. Para cada categoria inicial, desdobrou-se em três subcategorias atinentes aos objetivos de análise de conteúdo pretendidas pelo presente estudo. Em seguida, partiu-se para o entendimento de cada uma delas, para posterior análise das entrevistas (Quadro 2).

**Quadro 2: Entendimento de categorias iniciais e intermediárias**

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

Fonte: Elaboração própria.

A fim de permitir uma melhor compreensão quanto ao coletado e construído enquanto categorias intermediárias do grupo de entrevistados.

### Apresentação e discussão dos resultados

Neste tópico são descritos e analisados os resultados obtidos, bem como o correspondente entendimento literário advindo do manifestado nas entrevistas.

## Categoria 1 – Processo seletivo

Conforme apresentado ao longo do estudo, a busca por um trabalho decente é condição relevante para os conceitos contemporâneos de cidadania. Através do acesso a função laboral, o indivíduo permite-se a manutenção de normais atos da vida e atribui a sua existência, em muitos casos, capacidade evolutiva e o crescimento econômico capaz de conferir a si próprio, bem como a todos aqueles que o rodeiam, as condições necessárias para a inclusão e evolução no contexto social (SEN, 2010; BLETSAS e CHARLESWORTH, 2013).

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

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

Através das respostas dos profissionais entrevistados é possível perceber as condições em que a seleção se dá dentro das empresas e ainda um olhar aplicado como o mercado comporta-se frente ao tema: P01 – “Não vejo diferença no processo seletivo, nas entrevistas [...] vejo sim no comportamento das empresas quanto ao tratamento do deficiente [...] tem uma tendência de querer pagar menos, de querer colocar para trabalhar em funções simples [...] eu ainda vejo muito isso no mercado.”. P04 – “As vagas normalmente são inferiores ou operacionais, isso é ruim, porque a cota não determina que não possa ser aberta uma vaga de gerente PCD, por exemplo”. P10 – “Mesmo em empresas preparadas para a inclusão a entrevista é sempre um desafio”.

Ainda que o processo seja o mesmo, a percepção quanto a avaliação de suas potencialidades diferencia-se, na percepção dos entrevistados, de um processo seletivo com uma pessoa que não está enquadrada como PCD, fortemente nas características das vagas propostas. Esse comportamento está alinhado com o defendido por Bahia (2006).

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

A preferência por determinados tipos de deficiência, como apontado por Bahia (2006) demonstra-se outro elemento presente nos processos seletivos, através das falas dos entrevistados: P03 – “O que é muito comum no meu caso é a pessoa buscar confirmar a minha deficiência na entrevista, para se assegurar que ela é leve.”. P04 – “Pela minha condição as empresas tem dificuldade de encontrar postos de trabalho pra mim [...] ficam pensando que por eu ser anão, não consigo subir uma escada por exemplo [...] em uma entrevista tenho que convencer que sou capaz, pelos meus conhecimentos e convencer que o mundo não é grande o suficiente para me excluir de uma atividade como ir ao banheiro, me alimentar, me vestir [...] perdi as contas de quantas vagas eu não fui escolhido pelo meu tamanho [...] ‘teve’ uma pessoa que me viu na fila de uma agência (de empregos) e perguntou se eu estava me candidatando para trabalhar ou estava guardando o lugar para alguém na fila” (**grifo nosso**).

Cabe ressaltar que um processo seletivo busca capturar as competências presentes em um profissional, independente de características e atributos específicos envoltos em preconceitos, aceitação, limitações pontuais ou de modo abrangente, diferenciadores entre indivíduos, tais como, gênero, orientação sexual, religiosa ou política, cor da pele, histórico progresso de realizações na vida pessoal, ou ainda, elementos que coloquem a pessoa em uma condição de desfavorecimento por sua posição social (OLIVEIRA, 1999; GARCIA, 2015; OLIVEIRA e REZENDE, 2019; OMS, 2011).

Deste modo, não há de se avaliar a capacidade ou a limitação de uma pessoa, meramente por uma análise visual interpretativa, como nos relatos apresentados nesta categoria. O processo da

pessoa com deficiência deveria pautar-se por um levantamento interpretativo das condições ambientais e estruturais da organização para que o acolhimento da PCD pudesse ocorrer de modo virtuoso.

Outro elemento relevante sobre o processo seletivo de PCDs reside no entendimento de que o processo de desenvolvimento interno deve abarcar os pontos de oportunidades de melhora do profissional, para que ele possa construir conhecimento e competências para além de seu contrato de trabalho atual. Sendo assim, é importante ter a visão de que contratar pessoas, sejam elas deficientes ou não, demandarão investimentos na preparação técnica e comportamental (BIANCHETTI, LUCIDIO e FREIRE, 2000; FONSECA, 2006; DELGADO, 2015; COUTINHO et al., 2017).

## Categoria 2 – Desenvolvimento

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

Assim sendo, é possível perceber o potencial presente em cada indivíduo, seja ele possuidor de uma deficiência ou não, como relata Fonseca (2006). Através do presente estudo, que ao longo do tempo, à medida que a legislação evoluía, conferindo a pessoa com deficiência condições de realização plena de sua capacidade social, os indivíduos evoluíam na mesma medida, fazendo parte amplamente do universo social o qual estava inserido.

O investimento em educação realizado pelas organizações, através das falas dos entrevistados, aponta para um processo de aceleração e entendimento de que ter uma limitação aparente, não é suficiente para que a performance seja inferior: P06 – “Ter uma deficiência é uma questão que as pessoas esquecem [...] se acostumaram a me ver como um funcionário qualquer.”. P10 – “É vergonhoso como o desconhecimento sobre o tema PCD complica as coisas [...] as pessoas falam mais devagar e mais baixo comigo, como se o meu problema fosse audição”.

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

Esta possibilidade de não ser tratado com distinção em processos de desenvolvimento foram capturados através da afirmação: P02 – “Participo dos programas normais de desenvolvimento o que é bom” P05 – “Não acredito em programas especiais para treinamento de PCD [...] tem muito espaço para vitimismo.”. P07 – “Toda vez que surge uma oportunidade de fazer um treinamento eu me candidato [...] eu sei que para eu crescer preciso investir.”. P11 – “Eu estou dentro do programa normal [...] porque você está sendo visto como indivíduo ao invés de ser visto como um diferente”.

O seguinte trecho demonstra a perda de foco no entendimento da pessoa com deficiência, no momento da construção de programas para líderes e colegas de trabalho, o que acaba por prejudicar a relação e, ao fim e ao cabo, o desenvolvimento das potencialidades das PCDs, como também defende Pastore (2000). Esse comportamento pode ser observado nas afirmações: P03 – “Eu entendo que deveria existir mais investimento nos líderes para tratar o tema [...] ainda tem muita gente sem tato para o assunto.”. P04 – “A liderança da empresa é muito boa [...] bem treinada e esperta [...] isso não é uma verdade aí fora (no mercado de trabalho).” (grifo nosso). P07 – “Investir na liderança é chave para que eu possa ser um funcionário melhor [...] quando isso acontece ele vai ver oportunidades pra mim aqui dentro [...] quando ele não faz (treinamentos) tudo pra mim vai ser mais difícil.” (grifo nosso).

Os trechos transcritos apontam para uma realidade presente nas organizações onde a pessoa com deficiência precisa ser resiliente para uma série de vieses, alguns deles inconscientes, presentes nas áreas de Recursos Humanos, que tradicionalmente propõe este tipo de medida de desenvolvimento, ou, nas lideranças que em muitos casos não estão preparadas no todo para lidar com o binômio, deficiência e ambiente laboral. A inclusão da PCD ainda é um desafio presente nas afirmações dos participantes, como preconiza Freitas e Marques (2009).

O entendimento, por parte das lideranças e demais membros da empresa, deve ser convergente no sentido de incluir a pessoa com deficiência e entender que isso não é um favor. Deve se ter presente que além de uma obrigatoriedade legal, através de uma cota pré-definida, é um ato

de desenvolvimento da sociedade através do crescimento econômico e a alavancagem das potencialidades humanas (OLIVEIRA, 1999; PASTORE, 2000; RIBAS, 2003; MELO, 2004; FREITAS e MARQUES, 2009).

Há de se compreender ainda que ao passo em que exista um conjunto de pessoas com uma pluralidade de competências desenvolvidas, fortalecidas pelo suporte da experiência vivencial no local de trabalho, fortalece-se a comunidade PCD capaz de contribuir com os desafios das organizações em progredir rumo ao futuro de seus negócios e ainda possibilitando ao mercado de trabalho concretizar o preceituado pelo ODS 08. Materializar um ambiente de desenvolvimento em que todos os lados ganham dentro da sociedade - empresas, PCDs e comunidade - é, ao fim e ao cabo, concretizar o propósito da Agenda 2030, priorizando o desenvolvimento humano de modo sustentável.

### **Categoria 3 – Inclusão**

O movimento inclusivo dentro do processo de socialização da PCD através do mercado de trabalho, demanda compreender que as pessoas com deficiência não são excluídas por um ato voluntário seu, mas sim, por elementos externos alheios a sua vontade, que impossibilitam de pleno a liberdade e manifestação total de suas potencialidades (SEN, 2010; BONFIM, 2019; ARAÚJO e SCHMIDT, 2020).

Os elementos intrínsecos a esta tentativa inclusiva dentro das empresas pesquisadas, como defendem Araújo e Schmidt (2020) ficam evidentes através das falas dos profissionais entrevistados onde percebe-se uma cobrança maior para os gestores por um comportamento inclusivo maior que para as equipes: P02 – “Eu não sinto preconceito de nenhuma forma”. P03 – “O próximo passo na minha opinião é com as equipes [...] os gestores estão prontos para lidar com a gente”. P07 – “Tem pessoas que não conseguem lidar bem conosco [...] as vezes sinto que tem um olhar um pouco diferente.”. P10 – “Não tem como ser diferente [...] nem todo mundo tem um deficiente na família [...] não culpo quem não lida bem”.

Conforme leciona Bahia (2006, p. 78) o fato da necessidade de metas, cotas ou outros elementos dentro das estruturas concebidas, em muitas medidas, contribuem para “mascarar a situação presente” sendo que em alguns casos, pode “prejudicar o ciclo evolutivo”, ainda que a intenção seja de acelerar “processos integratórios, inclusivos e de acomodação dos agentes dentro da sociedade”. Neste sentido, trazer uma exacerbada cobrança para que as lideranças atuem de modo inclusivo com o PCD, não apontam para um comportamento de fato inclusivo, na linha do que defende Bahia (2006), gerado pela sua influência sobre o time que lidera, isto fica ilustrado pelos trechos transcritos das entrevistas e a importância para a inclusão que o desenvolvimento ocorra de modo prático.

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

Esta atmosfera ficta pôde ser capturada nos fragmentos a seguir transcritos a partir da fala de duas colaboradoras com deficiência: P06 – “As pessoas pensam que pelo fato de eu não ouvir não consigo entender o ambiente ao redor como um todo”. P07 – “Os comentários pelas costas existem”.

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

No momento em que o ambiente laboral de fato se tornar mais inclusivo, será possível perceber a meta número 8.5 presente no dia-a-dia das organizações podendo as pessoas com deficiência “alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente”, podendo inclusive ser percebida esta evolução, muito antes do ano de 2030, como previsto no texto desta meta. É a promoção do acesso às oportunidades que levam ao desenvolvimento, entendido como liberdade na visão de Sen (2010).

### **Categoria 4 – Acessibilidade**

A palavra acessibilidade, recebeu o estandarte social a ser perseguido com afincos pelos governantes, empresários, comerciantes, entre outros agentes os quais submetem-se a pluralidade da sociedade, onde realizam-se adaptações físicas e estruturais no maior número possível de espaços

de convivência, a espera de atender as necessidades e expectativas inclusivas de uma pessoa com deficiência. Esse posicionamento é defendido por Coutinho et al., (2017).

Entretanto, através das falas dos entrevistados, percebe-se que a acessibilidade, reside em um conjunto de atos que ultrapassam os limites físicos dos prédios e acomodações edificadas, assim como defendido por Costa (2016). Esse comportamento pode ser observado nas afirmações: P02 – “A acessibilidade é ótima na empresa [...] ainda assim, já tive que esperar até 20 minutos para que a equipe de limpeza higienizasse o banheiro adaptado para minha cadeira [...] a angústia foi grande”. P03 – “A empresa é bastante adaptada, não vejo oportunidades [...] as oportunidades residem em questões de atitudes”. P04 – “A acessibilidade em uma empresa em muitos casos é vista como conforto para a gente [...] em alguns casos pode ser segurança”. P05 – “Acessibilidade também é ser empático e entender que eu não consigo andar na mesma velocidade dos outros [...] me esperar em uma caminhada é acessibilidade”.

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

A acessibilidade, em uma compreensão expandida através das falas dos entrevistados, demonstra-se como o acesso a direitos básicos, concedidos a todas as pessoas que dentro de uma empresa atuam. Comumente confunde-se a acessibilidade em prédios e estabelecimentos públicos como um benefício, ao acessar uma vaga de estacionamento prioritário ou o atendimento em um ambiente público. Na verdade, o que parece estar por trás de tal concessão é o estabelecimento de padrões mínimos de equiparação a uma pessoa que não possui uma limitação diagnosticada, ou seja, uma possibilidade de garantir acesso a algo elementar para o seu convívio em sociedade e que durante muitos anos não estiveram ao seu alcance, deixando a margem muitas vezes de condições sociais básicas nas tratativas originadas pelo debate acerca do trabalho decente da PCD, capturado pelo pesquisado ODS 08.

## Categoria 5 – Equidade

Confundido com certa frequência, com a palavra igualdade, o conceito de equidade demonstra-se muito diferente e demandante de profundo domínio por parte das empresas, para que o ODS 08 seja materializado dentro do universo laboral. Tratar a equidade como sendo um arcabouço protetivo é a percepção de Uribe (2018, p. 66) ao afirmar fortemente “que só haverá inclusão social no todo, se garantida na plenitude a equidade aos indivíduos com deficiências como forma protagonista” de enfrentamento de tantas “diferenças e limitações impostas pelo ambiente externo ao seu corpo”.

Os entrevistados deixam claro, a manifestação da equidade no dia-a-dia das empresas pesquisadas ao resumir: P02 – “O tratamento é igual no limite das desigualdades e isso é ‘equidade na veia’ na minha visão.”. P03 – “[...] todos são tratados iguais aqui [...] o que eu percebo é que cada vez mais a empresa naturaliza a sua limitação.”. P05 – “Desde o primeiro dia fui tratado como qualquer outro”. P09 – “Já participei de um processo seletivo onde achei que não ia passar, mas queria muito a vaga [...] foi muito importante ao receber o *feedback* sobre o porquê não fui selecionada”. P11 – “Aqui não há diferença de remuneração para PCDs e não PCDs, mas sim há uma busca por PCDs para posições mais básicas e não compatíveis com as capacidades dos PCDs”.

Entretanto uma realidade muito dura ainda reside nas organizações em relação à equidade como defende Freitas (2017), quanto a esta possibilidade de crescimento reforçada a partir das seguintes falas: P04 – “Crescer na carreira em empresas que não possuem políticas claras para isso é complicado [...] a primeira empresa em que eu fui promovido foi aqui [...] nas outras eu nunca estava pronto.”. P05 – “Eu não entendo por que as vezes o meu perfil não é aceito em processos de seleção [...] será que ser surda e conseguir concluir um curso técnico onde não havia intérprete de libras não foi uma superação suficiente? Fui promovida aqui, mas não estou onde eu gostaria de estar ainda”. P09 – “Eu esperei por muito tempo por ganhar mais [...] não somente pela ‘grana’, mas para eu poder realizar alguns sonhos como ir para o exterior [...] não tenho certeza se este dia chegará”.

Para Freitas (2017, p. 91), permitir que um profissional PCD evolua em sua carreira pode ser considerada “a manifestação plena da inclusão” e mais de que se acredita “nas potencialidades a serviço da empresa” e conclui “todo o PCD sonha em crescer na carreira, porque, além da óbvia

ascensão sente-se, enfim, em um ambiente inclusivo” aberto ao acolhimento de suas necessidades profissionais e não só enquanto pessoa.

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

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

A percepção de esforço para conquistar algo frustra e inferioriza a pessoa com deficiência, dificultando em alguns casos a sua entrega ou o desejo de fazê-lo. A falta de perspectiva, em certos casos, traz uma condição perversa ao PCD de que algumas coisas no mundo não foram feitas para si e ao perceber o mundo desta forma, acaba por desistir de certas ambições que elevam em muito a pulsão de vida, motor fundamental para a conquista de outros espaços e esferas da vida em sociedade (BIANCHETTI, LUCIDIO e FREIRE, 2000; SÉGUIN, 2002; SASSAKI, 2003; BAHIA, 2011).

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

## **Categoria 6 – Barreiras à inclusão**

O Brasil possui uma gama de legislações que visam a proteção normativa da PCD. Segundo Goldfarb (2007, p. 47), algumas destas medidas jurídicas realizam “força contrária a inclusão social” da pessoa com deficiência através do mercado de trabalho, por conta de sua “pegada assistencialista e desestimulante à busca de uma ocupação”.

Através das falas dos entrevistados, percebe-se de modo vivo as afirmativas apresentadas nos parágrafos anteriores quando estes relatam: P04 – “Eu conheço pessoas que buscam se esconder atrás de uma deficiência para arrancar dinheiro do governo e sensibilizar a família para não precisar trabalhar.”. P11 – “Eu já ouvi de umas consultoras, uma vez, consultoras que trabalham esta história de PCD pra inclusão dentro de empresa, ela trouxe muito isso, muito vivo, que o PCD não tá a fim de trabalhar [...] que querem ganhar muito e fazer pouco, o que é uma visão que alguns grupos podem trazer, mas não é o todo [...] as pessoas que não têm nada (**deficiência**), é a mesma coisa!” (**grifo nosso**).

Embora as falas recorrentes dos entrevistados não reconheçam que a intenção do PCD em buscar um benefício vitalício exista, não deveria ser generalizado para o grupo todo, como fica evidenciado pelas afirmações a seguir: P02 – “existem malandros em todas as condições, com ou sem deficiência, mas eu só conheço PCD que não quer o benefício.”. P03 – “Os que pegam ‘queimam’ os que não pegam [...] o mundo já nos julga demais para ter mais esta ‘coisa’ jogando contra.”. P07 – “Eu jamais ia me submeter a isso [...] ganhar dinheiro do governo é vergonhoso demais [...]”.

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

Entretanto, existem situações em que a sociedade ao interpretar os dispositivos criados com a finalidade de atender as demandas de determinado grupo, como por exemplo, ações afirmativas, como sendo algo que coloca a pessoa em vantagem desmedida de condições, lhe conferindo prerrogativas demasiadas ante aos demais agentes da sociedade, o que infelizmente, pode ocasionar as percepções distorcidas acerca de temas, como o das pessoas com deficiência que carregam consigo uma carga de preconceito e hostilidade que lhes diminui significativamente as condições de ascensão econômica (GOMES, 2001; SILVA, 2005; BARROSO, 2015; BARBOSA et al., 2015).

## Conclusões

O debate sobre a inclusão da pessoa com deficiência nas organizações, naturaliza o entendimento de que todos os indivíduos são singulares dentro da sociedade.

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

Os resultados possibilitam destacar que apesar dos esforços, as empresas não parecerem estar preparadas para a realização de um processo seletivo inclusivo que privilegia as capacidades da PCD, afastando-se como um todo dos imperativos propostos pelo ODS 08.

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

Compreender a extensão do impacto positivo causado pelo verdadeiro movimento inclusivo dentro das organizações, perfaz o entendimento amplo de que as limitações dos profissionais com deficiência podem ser atenuadas dentro do ecossistema empresarial, elevando em grande parte seu potencial produtivo. O agente que sente-se parte da organização, pertencendo a um conjunto de ritos, símbolos, vocabulários e rotinas de uma empresa, consegue entregar o seu melhor todos os dias, no mesmo sentido, compreende-se que a PCD ao ter atendidas todas as suas necessidades inclusivas, conseguirá performar em um elevado nível em suas entregas rotineiras demandadas pelo seu contrato de trabalho, além do ganho em engajamento e na valoração da marca empregadora, sendo reconhecida no mercado de trabalho como um agente inclusivo e distinto no tratamento da diversidade e, ao fim do dia, da pessoa com deficiência.

Ademais, o ciclo virtuoso iniciado dentro das organizações inclusivas expande-se, através das possibilidades aportadas pela atividade laboral digna, para além dos limites organizacionais, avançando seu espectro contributivo ao entorno territorial o qual o indivíduo está inserido colaborando com a melhora dos indicadores econômicos e sociais promovendo o desenvolvimento regional amplo e promissor ao seu entorno.

Dessa forma compreende-se que organizações, profissionais e a sociedade de modo expandido se beneficiam de um ciclo virtuoso construído ao redor da jornada inclusiva na sociedade brasileira.

## Referências

AGOSTO, G.; FONTELA, M.; BRANDY, L.; MARTÍN, L. La Agenda 2030 como herramienta de desarrollo para los jóvenes en Argentina. **Cienc. Saúde coletiva** v. 23, n. 9. Rio de Janeiro, 2018.

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

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Rev. bras. educ. espec.**, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.

ARAÚJO, N. F. Los nuevos movimientos sociales y las ciudadanía emergentes: reflexiones desde el concepto de democracia radical y el movimiento LGBTI en Colombia. **Estud. Socio-juríd.**, Bogotá, v.19, n.1, p. 43-62, enero-junio, 2017.

ARAÚJO, R. L. C. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

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

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

BAHIA. Governo da Bahia. **Agenda Bahia do trabalho decente**. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. Salvador: 2011. Disponível em: <[http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/agenda\\_bahia\\_do\\_trabalho\\_decente.pdf](http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/agenda_bahia_do_trabalho_decente.pdf)>. Acesso em: 31 mai. 2020.

BARBOSA, N.; MARCONI, N. PINHEIRO, M.C.; CARVALHO, L. **Indústria e desenvolvimento produtivo no Brasil**. Rio de Janeiro: Elsevier: FGV, 2015.

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

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

Bianchetti L.; Lucídio, M.; FREIRE I. M. **Um olhar sobre a diferença: Interação, trabalho e cidadania**. Campinas: Papirus, 2000.

BLETSAS, A.; CHARLESWORTH, S. Gender equality and decent work in Australia. **Australian Journal of Political Science**. v. 48, n. 1, p.44-56, 2013.

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

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

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

BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 01 set. 2019.

BRASIL. **Lei 3.298 de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 21 out. 2019.

BUBLITZ, M. D. **Pessoa com deficiência e teletrabalho: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

BUYUKGOZE-KAVAS, A.; AUTIN, K. L. Decent work in Turkey: context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 112, Elsevier, 2019. CARVALHO, J. O. De. **Desenvolvimento regional: um problema político**. Campina Grande: EDUEPB, 2014, 333 p. Diversidades regionais collection. Disponível em: <<https://static.scielo.org/scielobooks/wgg9f/pdf/carvalho-9788578792770.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2022.

COSTA, N. R.; MARCELINO, M.A.; DUARTE, C.M.R.; UHR, D. **Proteção social da pessoa com deficiência no Brasil**. ABRASCO – Associação Brasileira de Saúde Coletiva. São Paulo: Ciência Saúde Coletiva, 2016.

COUTINHO, K. S.; ROGRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de Recursos Humanos. Marília: **Rev. Bras. Ed. Esp.**, v. 23, n. 3, p. 261-278, 2017.

COUTINHO, B.G.; FRANÇA, I.S.X.; COURA, A.S.; MEDEIROS, K.K.A.S; ARAGÃO, J.S. Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física. **Trab. Educ. Saúde**. v.15, n. 2, p. 561-573. Rio de Janeiro, maio/ago, 2017.

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

FERREIRA, J.A.; HAASE, R.F.; SANTOS, E.R.; RABAÇA, J.A.; FIGUEIREDO, L.; HERMANI, H.G., ALMEIDA, L.M. Decent work in Portugal: context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 112, 2019. Elsevier, 2019.

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

FREITAS, M. L. C.; PEREIRA, J.R.; HONORIO, L.C.; SILVA, W.A.C. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial. **E&G, Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v.17, n.48, set/dez, 2017.

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

FURTADO, C. **Perspectivas da economia brasileira**. Rio de Janeiro: Centro Internacional Celso Furtado de Políticas para o Desenvolvimento, 2012.

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

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

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

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

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

Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 135, p. 249-270, maio/ago. 2019

MACÊDO, A. C.; ARAÚJO, T. B. **Trabalhador com deficiência e previdência social**. Serv. Soc. Soc. n. 135, maio/agosto, p. 249-270, 2019.

MACHADO, J. G. R.; PAMPLONA, J. B. A ONU e o desenvolvimento econômico: uma interpretação das bases teóricas da atuação do PNUD. **Economia e sociedade**, 2008, v. 17, n.1, p. 53-84.

MADRUGA, S. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**. São Paulo: Saraiva, 2016.

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

MASDONATI, J.; SCHREIBER, M.; MARCIONETTI, J. ROSSIER, J. Decent work in Switzerland: context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 110, 2018.

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

NERI, M. **Retratos da deficiência no Brasil (PPD)**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2003.

OIT. **ONU e OIT: Desafios do futuro do trabalho são prioritários para agenda de cooperação na América Latina e no Caribe.** Lima, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_719334/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_719334/lang-pt/index.htm). Acesso em: 08 dez. 2019.

OIT. **Work for a brighter future.** Global commission on the future of work. Geneva: ILO, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission#institutions>. Acesso em: 09 mar. 2020.

OIT. **World employment and social outlook trends 2020.** International Labor Office, Geneva: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_734455.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf). Acesso em: 01 mar. 2020.

Oliveira, C.C. **O trabalhador portador de deficiência física e sua inclusão no mercado de trabalho.** Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

OLIVEIRA, A. L. M.; RESENDE, M. C. Oficinas vivenciais: reflexões sobre direitos humanos de pessoas com deficiências. São Paulo: **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 21, n. 2, maio/agosto, 2017.

OLIVEIRA, N. S. M. N. De; LIMA, J. F. De; RAIHER, A. P. Convergência do desenvolvimento humano municipal no nordeste do Brasil. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 13, n. 3, p. 164-184, 2017.

OMS. **Relatório mundial sobre a deficiência.** São Paulo, 2011. Disponível em: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020\\_por.pdf;jsessionid=04618434FE154FE3F4F0BA9F9DE53BD7?sequence=4](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf;jsessionid=04618434FE154FE3F4F0BA9F9DE53BD7?sequence=4). Acesso em: 15 out. 2019.

ONU. **Realization of the sustainable development goals by, for and with person with disabilities.** United Nations. Department of Economic and social affairs, 2018.

ONU. **Nações Unidas Brasil.** Sítio digital, 2019. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conheca/>. Acesso em: 08 mar. 2020.

PADRÓS, N. **La teoría de la inclusión entre el desarrollo científico y la casualidade cotidiana.** XV Coloquio de Historia de la Educación, Pamplona-Iruñea, 29, 30 de Junio y 01 de Julio de 2009. Ed. Universidad Pública de Navarra, 2009. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2962540.pdf>. Acesso em: 30 maio 2019.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência.** São Paulo: LTr, 2000.

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

ROSS, P. R. **Educação e trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais.** Campinas: Papiros, 2000.

SASSAKI, R. K. **Vida independente: História, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos; reabilitação, emprego e terminologia.** São Paulo: RNR, 2003.

SÉGUIN, E. **Minorias e grupos vulneráveis: uma abordagem jurídica.** Rio de Janeiro, 2002.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, J. A. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Malheiros, 2005.

URIBE, J. F. Q.; MONTOYA, M. L. O. Discapacidad, diversidad e inclusión: concepciones de fonoaudiólogos que trabajan en educación inclusiva. Colombia: **Rev. Fac. Nac. Salud Pública**, v. 36, n.3, p. 52-59, 2018.

VEIGA, J. E. **Para entender o desenvolvimento sustentável.** São Paulo: Editora 34, 2015.

VEIGA, J. E. **O antropoceno e a ciência do sistema Terra**. São Paulo: Editora 34, 2019.

VIDEA, R. A. P. Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. **RIP: Reflexiones en psicología**, v. 15, p. 101-122, 2016.



*Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.*