

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS
MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

JOÃO DA SILVA MACIEL JÚNIOR

**A POLÍTICA DE COTAS NO TRABALHO COMO AÇÃO AFIRMATIVA PARA A
“PESSOA COM DEFICIÊNCIA” EM SÃO LUÍS-MA**

São Luís
2008

JOÃO DA SILVA MACIEL JÚNIOR

**A POLÍTICA DE COTAS NO TRABALHO COMO AÇÃO AFIRMATIVA PARA A
“PESSOA COM DEFICIÊNCIA” EM SÃO LUÍS-MA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Políticas Públicas.

Orientadora: Profa. Dra. Terezinha
Moreira Lima.

São Luís
2008

Maciel Júnior, João da Silva

A política de cotas no trabalho como ação afirmativa para a “pessoa com deficiência” em São Luís-MA / João da Silva Maciel Júnior. – São Luís, 2008.

219 f.

Orientadora: Profa. Dra. Terezinha Moreira Lima

Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas – Universidade Federal do Maranhão, 2008).

1. Pessoa com deficiência – Ações afirmativas – São Luís(MA) 2.Inclusão social – Ações afirmativas 3.Integração social I.Título

CDU 331 – 056.26 (812.1)

JOÃO DA SILVA MACIEL JÚNIOR

**A POLÍTICA DE COTAS NO TRABALHO COMO AÇÃO AFIRMATIVA PARA A
“PESSOA COM DEFICIÊNCIA” EM SÃO LUÍS-MA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Políticas Públicas.

Aprovada em: / /

Prof^a. Dr^a. Terezinha Moreira Lima (Orientadora)
Universidade Estadual do Maranhão

Prof^a. Dr^a. Cândida da Costa
Universidade Federal do Maranhão.

Prof^a. Dr^a. Salviana de Maria Pastor Santos Sousa
Universidade Federal do Maranhão

Dedico esta dissertação às pessoas que, com os espíritos evoluídos, se auto-incluíram na sociedade como sujeitos de direito e construtores de uma “sociedade para todas as pessoas”. Dedico às pessoas que ousaram quebrar os grilhões do “ciclo da invisibilidade social das pessoas com deficiência”, do “ciclo vicioso” (que paralisa a pessoa pela percepção da provável impunidade das discriminações) e das políticas públicas baseadas nos paradigmas da “exclusão social” (que ignora a existência destes grupos de pessoas), da “institucionalização” (que segrega as pessoas em instituições), da “integração social” (onde é a pessoa que tem que adaptar-se à sociedade por conta própria, pois o Estado e a sociedade têm baixa responsabilidade social). Destarte, mesmo sabendo que não cito todas as valiosíssimas pessoas que contribuíram na defesa dos direitos da pessoa com deficiência em São Luís e no Maranhão, entendo que faço justiça ao citar algumas pessoas que afirmam, com seu testemunho de vida, que é plenamente possível vivenciar políticas públicas fundamentadas no “paradigma da inclusão social” e no respeito à diferença e alteridade:

Em Memória: João Santos Maciel, Seu Zuza (MOHAN), Sônia Maria Lisboa, Thiago Lino (AMA), Zé Raimundo (ALM),

À Deline Cutrim, Primeira Presidenta do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência; Acataiaçu; Adélia (AMA); Ana Selma; Ana Silvia; Antônio Nunes; Ana Paula, Araney Costa; Argemiro; Arisosvam (São João dos Patos); Alberto (Caxias); Beatriz Carvalho (Jornalista); Cláudio Roberto, Dylson Jr, Eduardo Frazão, Bernadet (Chapadinha); Bolachinha; Centurion; Carlinhos (ALM); Conceição (APCMA); Cláudio Silva (Grupo Grita); D. Glória; D. Nazaré; D. Neide (Associação dos Ostomizados); Davi Diego; Frazão e Liane; Evilásio (AMADEF); Expedito (APAE); Fátima (Vila Nova); Genilson Filho e Genilson Protásio; Graça Reis Nascimento e Taiane; Gumercindo; Irmã Mônica (Solidariedade é Vida); Jackson (CEDEMAC), Jaime; Jairo (Jornal sem limites), Janete CENAPA; Joana e Murilo (Pedreiras); Jorge Prado; Márcio; João Barbosa (CVI); Poeta João Lucena; Jorge (ALM); Kátia Espíndola, Leda (LEMA); Lurdinha, D. Neide, Evanice e Suzete (Cid. Operária); Nilma

Maria Cardoso Ferreira (Psicóloga); Maria Rita; Márcio André; Aldir Dantas (Jornalista) Nataniel; Padre Hélio (Pastoral do Surdo); Neiusa; Raimunda e Odaléa (ASSUSPEMA); Ricardo (ALM); Paulo alves Barbosa Jr (orto franco); Roberto e Visa (CENAPA Imperatriz); Roberto Medeiros; Rocha Neto (ESCEMA); Ronald Damasceno; Ronaldo Martins Coelho; Marcio, Rosilda Melônio; Saturnino (ASAMA); Rogério Nunes; Rosane Ferreira; Sebastiana, Sandra e Ana Paula (Conselho Municipal); Sidevaldo; Silva (CEDEMAC); Sr. Prefeitura (Via Nova); Telácio, Luis e Zé Gomes e Lida (ASMA); Valéria Pio; WLATER (ALM); Zélia (Pestalozzi), Zé Filho; Anne Gabriella, Ascensão Rocha, Geisa, Jercenilde Cunha, Maria de Jesus, Leonor, Lidia Felicia, Márcia Maia, Margareth Cutrim, Marise Santos, Rosanilce Pinto, Socorro Novais, Jaqueline Boabaid, Enir (APAE), Giselda e Tânia; Natalino Salgado(UFMA), professora Piedade (UFMA), Rosane (SEMED), Prof. Daniel (CEFET), Marilda (UEMA); Yelma (Psicanalista); Capitão Márcio Silva (Polícia Militar); Francismar Mendes; Calixto (Médico Urologista); Francisco Barros de Sousa, Márcia Moura Maia, Paulo Roberto Barbosa Ramos, Sandra Alves Mendes Elouf, Ronald Pereira dos Santos (Membros do Ministério Público Estadual) José Joaquim Guimarães Ramos (Vereador São Luís), Helena Barros Heluy (Dep. Estadual), Marília Mendonça (Vereadora São Luís), Afonso Manoel (Deputado Estadual); Valéria Feliz, Terezinha (DRT-MA); Marcos Vinicius Campos Fróes, Alex Rahbani, Sálvio Dino, Márcio André (Advogados).

AGRADECIMENTOS

A Deus e a todos os bons espíritos que me auxiliaram a conseguir superar e vencer os obstáculos para poder ofertar à sociedade este trabalho científico.

À minha mais que Professora doutora e orientadora Terezinha Moreira Lima e às professoras doutoras Salviana de Maria Pastor Santos Sousa e Cândida Costa pelas indicações de leitura, recomendações e por terem acreditado que seria capaz de desenvolver este estudo.

À professora doutora Elizabeth Bezerra Coelho pelas recomendações importantíssimas quando da qualificação do projeto de pesquisa.

Às professoras Doutoras Maria Ozanira da Silva e Silva e Josefa Batista Lopes por todo o apoio recebido durante o mestrado.

Aos servidores do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da UFMA: Maria Izabel, Edson, Francinara Brasil, Fabríça e Júlio (do setor de fotocópia).

À turma do Mestrado em Políticas Públicas de 2005: Anne Gabriela, Cristiana, Ellen Patrícia, Núbia, Isabel, Ulisses, Hayleno, Selma, Ricardo, Marcos Porto e Marco Antônio, pela troca de conhecimentos e pelo apoio recebido.

À Maria Estela Martins Veloso, Gisele, Marli Alcântara e Hamilton Cruz pela contribuição na normalização deste trabalho.

À Médica Perita da Justiça Federal Lícia Maria Rodrigues por ter me acompanhado e auxiliado a superar os momentos mais difíceis de saúde.

Ao médico psiquiatra Ricardo Vasconcelos Santos pelo apoio recebido neste ano de 2007.

A todas as pessoas do Núcleo de Promoção de Igualdades de Oportunidades e de Combate ao Preconceito da DRT-MA, nas pessoas da Dra. Terezinha e da Dra. Valéria Felix pela atenção e dedicação que me atenderam.

Ao Promotor Titular da Promotoria Especializada na Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, Dr. Ronald Pereiras dos Santos, pela grande colaboração nesta pesquisa.

Ao Sr. Dylson Ramos Bessa Junior, Presidente do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência; e ao Sr. Genilson Batista Protásio, Presidente do Conselho Estadual do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa com deficiência pelas inúmeras contribuições nesta pesquisa.

As empresas Alumar, Lojas Gabryella, Supermercados Mateus, Liman e UNICEUMA por me recebem enquanto pesquisador da UFMA e permitirem a identificação nesta dissertação.

Ao Fórum Estadual das Entidades de Pessoas com Deficiência e Patologia através das pessoas Liane, Rafael, Deline, Wiliame e Argemiro.

Ao ISAN-FVG pelo incentivo recebido quando da minha especialização em Gestão e Política Públicas.

De forma muito especial ao Sr. Tadeu Palácio e Sra. Tati Palácio pelo apoio recebido durante o período da pesquisa que subsidiou esta dissertação de mestrado, meu muito obrigado!

Aos meus companheiros de trabalho Francisco Chaguinhas, Cursino Raposo, Milton Campelo, Maria Eugênia, Pierre Januário, Evilásio, Jorge Carioca, José Antônio, Trajano, Marcello Prazeres, Lenita, Chico Poeta, Chico Branco, Jota Pinto, Zezé Marinho, Paulo Helder, Dra. Filomena, Suely Bedê.

A toda a minha família biológica e espiritual: Maciel e Ceres (meus pais), Socorro, Lidia Felícia (minha amada esposa); Tainara, João Victor, Davi e Pedro (meus filhos); Cantídia (minha avó); Mary, Patrícia, Karina, Márcio e Paulinho (meus irmãos) pelo amor em família que compartilhamos.

“[...] O que é Maciel? eu to te estranhando! Tu não sabe mais quem é deficiente, é? agora tu também acha que todo deficiente é burro, é? Você tá de que lado? Eu também sei que tem gente trabalhando lá, mas é só meia dúzia de deficiente que nem é deficiente mesmo! Quando eles [DRT e Empresas] colocam um deficiente de verdade pra trabalhar é que nem a Alumar fez com a “A.S.”, foi só pra tapar a boca da gente, grande coisa! Tu sabe quantos empregados tem na ALUMAR? Quantos cegos, quantos surdos, quantos cadeirantes tem na Alumar todinha? [...] Vai lá, e depois me diz o que tu viu lá! eu escuto essa conversa mole da Alumar há muito tempo, muito antes desse teu projeto aí [...].”

Pessoa com Deficiência Participante de ONG em São Luís

“É verdade, eu já ouvi esse pessoal de ONG falar isso diversas vezes, mas isso não procede! nós estamos amparados pela lei, todos as pessoas são comprovadamente deficientes, a DRT acompanha tudo, nós mandamos todas as informações para ela! [...] ou será que você também acha que uma pessoa que tem uma mão amputada, um braço amputado não é deficiente de verdade? quando eu escuto isso eu falo pras pessoas perguntarem pra elas se elas são deficientes de mentira! Eu tenho certeza que elas são bem reais e que dificilmente encontrariam emprego em outro lugar e exatamente porque são deficientes. Eu acho que isto sim, é um argumento irrelevante e preconceituoso vindo deles mesmos [...].”

“[...] Agora, veja bem, a lei não me obriga a contratar cego, cadeirante, surdo, deficiente mental, ela me obriga a contratar “deficiente”, e não são somente eles que são deficientes, e a nossa cota esta praticamente cumprida. Além do mais a empresa precisa também de trabalhadores com instrução adequada, pelo menos com o segundo grau. Por outro lado a DRT nos obriga a contratar logo, o prazo é curto, então pra cumprir a cota nós vamos pelo caminho mais lógico, contratamos as pessoas com deficiência que apresentam uma escolaridade aceitável e, a Alumar até assume a qualificação destas pessoas, para que estejam aptas a exercerem as atividades dentro do padrão de segurança que é exigido pela empresa. Você poderia me dizer o que tem de errado ou ilegal nisso?”

Representante da ALUMAR em São Luís

RESUMO

Esta dissertação de Mestrado em Políticas Públicas aborda a noção de *pessoa com deficiência, igualdade de oportunidades, discriminação contra a pessoa com deficiência, ação afirmativa, o direito à diferença para a política de cotas nas empresas com cem ou mais empregados (nos termos da Lei Federal nº 8.213/91 e do art. 35 do Decreto Federal nº 3.298/99) na percepção dos grandes empregadores e das pessoas com deficiência em São Luís do Maranhão. Toma por campo empírico as empresas locais obrigadas a cumprir a política de cotas e os representantes dos órgãos públicos DRT-MA, MPT-MA, SINE-MA, INSS e MPE, dos Conselhos de Direito, de ONGs, dos movimentos sociais e de trabalhadores com deficiência. Este estudo adota por recorte temporal o período entre o ano de 2000 até outubro de 2007. O estudo se inicia com uma abordagem da deficiência no panorama legal e nas políticas públicas, analisando a recepção das Convenções nº 111/58 e nº 159/83 da OIT no Brasil e o Plano Nacional de Direitos Humanos à luz da Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e se aprofunda ao abordar os paradigmas de atenção à pessoa com deficiência no Brasil comparando com o contexto local. Posteriormente aborda a política de cotas nas empresas como instrumento da *Política Nacional de Integração da “Pessoa Portadora de Deficiência”* (Lei nº 7.853/89) em São Luís-MA e a visão de seus diversos sujeitos locais. Conclui apontando que, embora tenha registrado diversos avanços conceituais e práticos inclusive no contexto local, a política de cotas nas empresas implementada como ação afirmativa sob a responsabilidade da DRT-MA ainda não conseguiu cumprir o seu objetivo declarado em São Luís, qual seja: elidir toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou alterar a *igualdade de oportunidades* na relação de emprego ou de profissão, bem como de inserir nas empresas com mais de 100 empregados as pessoas portadoras de deficiência e os trabalhadores reabilitados pela previdência social.*

Palavras-Chave: Pessoa com Deficiência. Igualdade de Oportunidades. Discriminação. Inclusão Social. Integração Social. Ações Afirmativas.

ABSTRACT

This master's degree dissertation in Public Politics approaches the notion of person with deficiency, equality of chances, discrimination against the person with deficiency, affirmative action, the right To the difference for the politics of quotas in the used companies with one hundred or more (in the terms of the Federal Law nº 8,213/91 and art. 35 of Federal the Decree nº 3,298/99) in the perception of the great employers and the people with deficiency in São Luís of the Maranhão. It takes for empirical field the obliged local companies to fulfill to the politics of quotas and the representatives of public agencies DRT-MA, MPT-MA, SINE-MA, INSS and MPE, of the Advice of Right, ONGs, the social movements and workers with deficiency. This study it adopts for secular clipping the period enters the year of 2000 until October of 2007. The study if it initiates with a boarding of the deficiency in the legal panorama and the public politics, analyzing the reception of Conventions nº the 111/58 and nº 159/83 of the OIT in Brazil and the National Plan of Human Rights to the light of the National Politics of Integration of the Carrying Person of Deficiency and if it deepens when approaching the paradigms of attention to the person with deficiency in Brazil comparing with the context place. Later it approaches the politics of quotas in the companies as instrument of the National Politics of Integration of the "Carrying Person of Deficiency" (Law nº 7,853/89) in Is Luís-MA and the vision of its diverse local citizens. It concludes pointing that, even so it has registered diverse conceptual advances and practical also in the local context, the politics of quotas in the companies implemented as affirmative action under the responsibility of the DRT-MA still did not obtain to fulfill its objective declared in São Luís, which is: to eliminate all distinction, exclusion or preference that have for effect annular or to modify the equality of chances in the inserting, profession or employment relationship in the companies with more than 100 used the carrying people of deficiency and the workers rehabilitated for the social welfare.

KeyWords: Person with Deficiency. Equality of Opportunities. Discrimination. Social inclusion. Social integration. Affirmative actions.

LISTA DE SIGLAS

AIDS	- Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
ALM,	- Associação do Lesado Medular do Maranhão
ALUMAR	- Alumínio do Maranhão
ASMA	- Associação dos Surdos do Maranhão
ASSUSPEMA	- Associação dos Usuários de Psiquiatria
ATDEF	- Associação dos Trabalhadores Deficientes do Maranhão
CDPAE	- Centro Dialético de Pais e Amigos Especiais
CLT	- Consolidação das Leis Trabalhistas
CRPs	- Centros de Reabilitação Profissional
CGPD	- Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência
CONADE	- Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência
CORDE	- Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de deficiência
CVI	- Centro de Vida Independente do Maranhão
DRT	- Delegacia Regional do Trabalho
ESCEMA	- Escola de Cegos do Maranhão
FVG	- Fundação Getúlio Vargas
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	- Instituição de Ensino Superior
INPS	- Instituto Nacional de Previdência Social
MTE	- Ministério do Trabalho e Emprego
MPT	- Ministério Público do Trabalho
OEA	- Organização dos Estados Americanos
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
OMS	- Organização Mundial da Saúde
ONGs	- Organizações Não Governamentais
ONU	- Organização das Nações Unidas
PBGR	- Programa Brasil, Gênero e Raça
PPNE	- <i>Plenária de Portadores de Necessidades Especiais</i>
PNDH	- <i>Programa Nacional de Direitos Humanos</i>
SINE	- Sistema Nacional de Emprego
UFMA	- Universidade Federal do Maranhão
UNICEUMA	- Centro Universitário do Maranhão

SUMÁRIO

	p.
1 INTRODUÇÃO.....	12
2 ABORDAGEM DA DEFICIÊNCIA NO PANORAMA LEGAL E NAS POLÍTICAS PÚBLICAS.....	32
2.1 A recepção das Convenções 111/58 e 159/83 da OIT no Brasil..	50
2.2 O Programa Brasil, Gênero e Raça.....	53
2.3 O Plano Nacional de Direitos Humanos e a Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência	62
2.4 Um decreto a mais? O Decreto Federal N. 6.215, de 26/10/ 2007	71
3 A NOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO CONTRA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA PARA O PBGR.....	79
3.1 Os paradigmas de atenção à pessoa com deficiência no Brasil e a Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência	79
3.2 A Política de Cotas nas empresas como instrumento da Política Nacional de Integração da “Pessoa Portadora de Deficiência” em São Luís-MA.....	95
3.3 A visão dos sujeitos sobre o PBGR.....	108
3.4 A noção de pessoa com deficiência na política de cotas em São Luís: a introdução do tema na agenda pública.....	134
4 A NOÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA POLÍTICA DE COTAS EM SÃO LUÍS: A VISÃO DE SEUS DIVERSOS SUJEITOS	153
4.1 “ ‘Anão’ também é ‘deficiente’ para as cotas?”.....	153
4.2 Pessoa com ostomia: “[...] você tem certeza que eu sou pessoa portadora de deficiência [física]?	159
4.3 Visão monocular: “se eu furar o meu outro olho eles vão me dar o emprego?”	163
4.4 Pessoas com deformidades estéticas: “eles não são	

deficientes[...], mas [...] já existem vários nas empresas”....	166
4.5 O albinismo por si só não caracteriza deficiência: mas, “já existem vários nas empresas”.....	171
5 CONCLUSÃO.....	178
REFERÊNCIAS.....	200

1 INTRODUÇÃO

A presente dissertação está vinculada à área de concentração *Políticas Sociais e Avaliação de Políticas e Programas Sociais* e à linha de pesquisa *Avaliação de Políticas e Programas Sociais* do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão – UFMA.

O meu interesse sobre a política de cotas nas empresas para as pessoas com deficiência vem desde o ano de 1993, quando iniciei o exercício profissional da advocacia trabalhando para diversas pessoas com deficiência física, visual, auditiva, mental, pessoas com o vírus HIV-AIDS, com hanseníase, bem como para grupos de pessoas e para as ONGs que deram origem ao *Fórum Estadual de Entidades de Pessoas Portadoras de Deficiência e Patologia*¹.

Também contribuiu para o meu interesse em aprofundar o estudo deste tema o fato de ter recebido, no ano de 2000, na qualidade de advogado do *Fórum de Entidades*, um convite da Delegacia Regional do Trabalho (DRT-MA) para proferir uma palestra, em São Luís, no lançamento do *Programa Brasil, Gênero e Raça*². Neste evento foi feita a apresentação do recém-criado *Núcleo de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação* da DRT-MA, com o objetivo declarado (entre outros) de promover a discussão e a implementação da política de cotas para as pessoas com deficiência nas empresas com cem ou mais empregados, em São Luís, nos termos do art. 93 da Lei Federal nº. 8.213/91.

Para pensar a política de cotas no trabalho como ação afirmativa para a pessoa com deficiência em São Luís-MA, tomei por campo empírico as empresas locais obrigadas a cumprir a política de cotas; os representantes dos seguintes órgãos público DRT-MA, MPT-MA, SINE-MA, INSS, MPE; Conselhos de direito, e pessoas representantes do movimento social e de ONGs de pessoas com deficiência.

¹ Este Fórum, iniciado em 1996, foi compreendido como um espaço articulador de diversas ONGs de defesa dos direitos das pessoas com deficiência e com patologias.

² O convite foi motivado, também, por advogar diversos interesses dos grupos que estariam supostamente incluídos como sujeitos do programa.

Na realização desta pesquisa foram entrevistadas treze representantes de dez empresas, duas servidoras responsáveis pelas ações do Núcleo de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate ao Preconceito da DRT-MA; o Procurador do MPT-MA que acompanha as ações do PBGR, o Sr. Maurício Pessoa Lima; o Promotor Titular da Promotoria Especializada de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, Sr. Ronald Pereira; o Presidente do Conselho Municipal de Defesa da Pessoa Portadora de Deficiência, o Sr. Dylson Ramos Bessa Júnior; o Presidente do Conselho Estadual de Defesa da Pessoa com Deficiência, Sr. Genilson Protásio; oito trabalhadores com deficiência efetivamente empregados em virtude da política de cotas; e nove integrantes membros de ONGs que defendem os direitos das pessoas com deficiência visual (ESCEMA), auditiva (ASMA), física (ALM, ATDEF-MA), Mental (CDPAE).

O recorte temporal é de 2000 a outubro de 2007. Escolhi o ano de 2000 em decorrência de um duplo marco: primeiro, por ter sido o ano em que foi iniciada a implementação do Programa Brasil, Gênero e Raça em São Luís; segundo, devido à realização do Censo do IBGE 2000. O final foi determinado devido à necessidade de conclusão da pesquisa que subsidiou a dissertação.

Desta forma, é objeto deste estudo a noção de pessoa com deficiência para a inserção nas grandes empresas em São Luís sob as modalidades “colocação competitiva” e “colocação seletiva”, nos termos do art. 35 do Decreto 3.298/99 e do art. 93 da Lei Federal nº 8.213/91. As modalidades “inserção por conta própria”³, “oficina protegida de produção”⁴ e “oficina protegida terapêutica”⁵ não são consideradas na pesquisa, uma vez que não contam para o preenchimento das vagas reservadas nas empresas por força da política de cotas, conforme determina a lei acima mencionada, e não estão sujeitas à legislação trabalhista e

³ Adoto para “modalidade de trabalho por conta própria” a definição prevista no art. 35, III, do Decreto Nº 3.298/99, que a considera como processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vistas à emancipação econômica e pessoal.

⁴ Defino “oficina protegida de produção” como a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto “portador de deficiência”, provendo-o com trabalho remunerado, com vistas à emancipação econômica e pessoal relativa (art. 35, § 4º, do Decreto Nº 3.298/99).

⁵ Tomo para “oficina protegida terapêutica” a definição prevista no art. 35, § 5º, do Decreto Nº 3.298/99, que a considera como a unidade assistida por entidade pública ou beneficente de assistência social e que tenha por objetivo a integração social, mediante atividades de adaptação e capacitação para o trabalho.

previdenciária⁶. Assim, abordo eventualmente estas modalidades.

Entretanto, consigno, por entender relevante para este estudo, que a análise das entrevistas com as pessoas portadoras de deficiência, com as representantes das grandes empresas e, principalmente, com as representantes da DRT, do SINE-MA e do Ministério Público do Trabalho conduziram o meu olhar para as modalidades de oficina protegida de produção e para a modalidade de oficina protegida terapêutica. Esta condução ocorreu devido à pesquisa ter permitido identificar a preferência pela modalidade “inserção competitiva” e a resistência dos representantes das empresas em promoverem alguns *procedimentos especiais*⁷ e *apoios especiais*⁸ necessários à adoção das modalidades inserção seletiva ou oficina protegida de produção nas grandes empresas locais.

É oportuno consignar, também que, segundo informações verbais dos presidentes dos Conselhos Municipal e Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Sr. Dylson Bessa e Sr. Genilson Protásio, a modalidade de oficina protegida terapêutica pode ser caracterizada, em São Luís, por apresentar uma ação residual frente à demanda existente por apresentar uma freqüente descontinuidade e muitas inconsistências, principalmente por ausência das condições objetivas para a promoção da “habilitação e reabilitação profissional” das pessoas com deficiência. Ressaltaram, também, a necessidade de um aprofundamento do tema para compreender o que significaria a frase “com vistas à emancipação econômica e pessoal relativa”, que seria, em tese, o objetivo desta modalidade.

⁶ As condições exigidas para o enquadramento como oficina protegida terapêutica, nos termos do art. 35, §§ 5º e 6º, do Decreto Nº 3.298/99, são: I – que suas atividades laborais sejam desenvolvidas mediante assistência de entidades públicas e beneficentes de assistência social; II – que seja restrita aos portadores de deficiências severas, que não tenham condições de ingresso no mercado de trabalho competitivo ou em oficina protegida de produção, segundo avaliação individual de desenvolvimento biopsicossocial; III – que o tratamento diferenciado esteja no fato de que sua finalidade primeira é a integração social e não o trabalho produtivo; IV – que haja desenvolvimento de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho.

⁷ Compreendo por “procedimentos especiais” os meios utilizados para a contratação de “pessoa com deficiência” que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, necessite de alguma condição especial: jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros, nos termos do art. 35, § 2º, do Decreto Nº 3.298/99.

⁸ Entendo como “apoios especiais” a orientação, a supervisão, as ajudas técnicas e outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais, motoras, sensoriais ou mentais da “pessoa portadora de deficiência”, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade. (art. 35, § 3º, do Decreto Nº 3.298/99).

Compreendo por inserção competitiva o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização. Importa notar, entretanto, que esta modalidade não exclui a possibilidade de utilização de apoios especiais (art. 35, II, Decreto nº 3.298/99).

De forma complementar, entendo por inserção seletiva o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização (art. 35, III, do Decreto nº 3.298/99).

O Ministério do Trabalho e Emprego apresentou o *Programa Brasil, Gênero e Raça* à sociedade como parte da materialização da Política Nacional para a Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento e do Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. Este, segundo o próprio programa, possui o objetivo de elidir toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou alterar a *igualdade de oportunidades* na relação de emprego ou de profissão, bem como de inserir nas empresas com 100 (cem) ou mais empregados as “pessoas portadoras de deficiência”⁹ e os trabalhadores reabilitados pela previdência social (DISCRIMINAÇÃO, 2004).

O *Programa Brasil, Gênero e Raça (PBGR)* é de responsabilidade do Ministério do Trabalho e tem a parceria declarada da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça e da Organização Internacional do Trabalho. O Programa Brasil, Gênero e Raça executou suas primeiras ações em 1996¹⁰ e, no Maranhão, foram iniciadas no ano de 2000: em São Luís, em 2000, e em Imperatriz, no ano de 2002.

Segundo o Relatório das ações do Programa Brasil, Gênero e Raça (2006), em março de 2006 o Programa passou a estar sob responsabilidade da Secretaria Executiva do MTE. Esta mudança teria sido efetuada “[...] no intuito de fortalecer e melhor articular as ações dos Núcleos de Combate à Discriminação das DRTs e estabelecer um canal direto entre estes e a Secretaria Executiva” (FERREIRA, 2004).

⁹ Entre aspas os termos utilizados pela legislação, autores e entrevistados, com o objetivo de preservar as noções no contexto em que foram usadas.

¹⁰ A formulação ocorreu nos anos 1995 e 1996 e as primeiras ações no final do ano de 1996 e início de 1997.

Segundo o próprio PBGR, as suas ações visam à discussão, orientação e fiscalização da política de cotas para as pessoas com deficiência nas empresas. Estas ações são materializadas através dos Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, instituídos pela Portaria MTE nº 604/2000. Os núcleos são os executores da política nos Estados e são vinculados às Delegacias Regionais de Trabalho ou às suas Subdelegacias. A sistemática de fiscalização foi estabelecida por meio da Instrução Normativa SIT/MTE nº 20, de 21/01/2001.

A realização da pesquisa que fundamentou a dissertação me conduziu a um olhar crítico da política de cotas para as pessoas com deficiência nas grandes empresas de São Luís e ainda colocar em questão a noção de pessoa com deficiência no contexto local. Em outras palavras, as reflexões feitas neste trabalho me conduziram a questionar, por dentro da política de cotas nas empresas, que é um instrumento da *Política Nacional de Integração da “Pessoa Portadora de Deficiência”*, as noções de “pessoa com deficiência”, “igualdade de oportunidades”, e “discriminação”. Conforme o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999,

Art. 8º São instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

III - a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor da pessoa portadora de deficiência, nos órgãos e nas entidades públicas e privados;

V - a fiscalização do cumprimento da legislação pertinente à pessoa portadora de deficiência (BRASIL, 2001a).

É neste sentido que considero importantíssimo os diversos questionamentos de pessoas representantes de ONGs acerca de quais grupos de pessoas com deficiência foram considerados na noção legal de pessoa com deficiência e pessoa com patologia quando do lançamento do PBGR em São Luís, em 2000. Os representantes de ONGs locais demonstraram publicamente a preocupação com algumas possíveis indefinições e inadequações dos termos utilizados, além de apontarem algumas lacunas (ou indefinições) de competências em relação às ações do PBGR.

Esta dissertação tem por objetivo geral analisar a noção de *pessoa com deficiência*, válida para a política de cotas nas empresas locais com cem ou mais empregados em São Luís do Maranhão, conforme define a Lei 8.213/91, na percepção dos grandes empregadores e das “pessoas com deficiência”.

Os objetivos específicos desta dissertação visam identificar o que caracterizou a definição dos cinco seguintes conceitos na visão dos grandes empregadores, das pessoas com deficiência e da DRT-MA, na política de cotas em São Luís:

- a) *pessoa com deficiência;*
- b) *igualdade de oportunidades no trabalho;*
- c) *discriminação contra as pessoas com deficiência;*
- d) *ação afirmativa e o direito à diferença.*

O desenvolvimento deste trabalho apresentou, preliminarmente, algumas indagações em um contexto mais local e, à medida que ocorreu o aprofundamento das reflexões, surgiu um novo olhar crítico (comparativo, reflexivo e questionador). Este novo olhar, por vezes, estranhou o observado como um dado em si mesmo, desvinculado de um contexto maior, das contradições de interesses dos sujeitos envolvidos e da dinâmica social. Destarte, várias indagações começaram a aflorar e a se posicionar como questões de fundo.

Entre as indagações (complementares) mais próximas aos objetivos da pesquisa, que também me inquietaram, figuram: Por que o programa destinado a implementar as cotas para as “pessoas com deficiência” nas empresas chama-se “Programa Brasil, Gênero e Raça”, silenciando a referência às “pessoas com deficiência”? Quais são os sujeitos do programa e quais são os sujeitos da política de cotas nas empresas? Como ocorreu o início da discussão sobre a noção de pessoa com deficiência para a política de cotas nas empresas em São Luís, segundo a percepção das grandes empresas, das pessoas com deficiência e da DRT-MA?

No contexto nacional e atual abordo os principais debates e propostas para a alteração da definição legal de pessoa com deficiência. A pesquisa apontou que estes exercem efeitos diretos para a política de cotas nas empresas em São Luís, principalmente via reflexos na noção legal efetivamente válida para a política de cotas.

Cito como exemplos da afirmação acima o Projeto de lei do Senado que cria o *Estatuto da Pessoa com Deficiência* e o processo de ratificação pelo Brasil da nova Convenção Internacional sobre os direitos da “pessoa com deficiência”¹¹ da

¹¹ Termo utilizado pela nova Convenção da ONU.

ONU (assinada em 30 de março de 2007). É significativa também a ratificação, pelo Brasil, do período instituído pela Organização dos Estados Americanos – OEA, de 2006 a 2016, como a “Década das Américas das ‘Pessoas com Deficiência’¹² – Pelos Direitos e Dignidade das *Pessoas com Deficiência*”, cujo lema é "Igualdade, Dignidade e Participação".

A importância e atualidade da discussão acerca das políticas de cotas para as pessoas com deficiência, bem como “quem é considerada ‘pessoa com deficiência’ para as diversas políticas de cotas?”, foram manifestadas espontaneamente nas entrevistas semi-estruturadas pelos sujeitos relevantes da política de cotas nas empresas. Estas apontaram para uma aproximação deste estudo com a atual discussão travada na Universidade Federal do Maranhão em relação à Política de Cotas para *Negros, Afro-descendentes, Índios e pessoas com deficiência nas IES*.

É nesta dinâmica que justifico este estudo, pela possibilidade de contribuir na discussão das noções de categorias-chave para a política de cotas nas empresas em São Luís, tais como: *pessoa com deficiência, igualdade de oportunidades no trabalho e discriminação contra a pessoa com deficiência*.

Destaco, também, que esta dissertação trata do interesse direto de 117.467 pessoas com deficiência em São Luís, ou seja, 13,5% da população. É possível afirmar, de forma mais ampliada, que se trata do interesse direto de 117.467 famílias em São Luís, pois é com *centralidade na família* que muitas políticas sociais são planejadas, a exemplo da política de assistência social.

Um olhar mais aproximado nos dados do Censo 2000 permite constatar que o tema é do interesse de 912.930 *pessoas com deficiência* no Maranhão, ou 16,14% da sua população. É possível perceber que, entre os nove estados nordestinos, oito ocupam as piores colocações no cenário nacional.

¹² Termo utilizado no documento da OEA.

Quadro 1 - Ranking dos estados com pessoas portadoras de deficiência

Estados	Porcentagem de Pessoas Portadoras de Deficiência
São Paulo	11.35
Roraima	12.5
Amapá	13.28
Distrito Federal	13.44
Paraná	13.57
Mato Grosso	13.63
Mato Grosso do Sul	13.72
Rondônia	13.78
Acre	14.13
Santa Catarina	14.21
Amazonas	14.26
Goiás	14.31
Espírito Santo	14.74
Rio de Janeiro	14.81
Minas Gerais	14.9
Rio Grande do Sul	15.07
Pará	15.26
Bahia	15.64
Tocantins	15.67
Sergipe	16.01
Maranhão	16.14
Alagoas	16.78
Ceará	17.34
Pernambuco	17.4
Piauí	17.63
Rio Grande do Norte	17.64
Paraíba	18.76

Fonte: CPS/IBRE/FGV a partir dos microdados Censo Demográfico de 2000/IBGE.

Notas: * Os valores referentes a essas variáveis são médias. A de educação reporta-se, aos anos médios de estudo, jornada refere-se à jornada de trabalho semanal e a renda do trabalho principal referente a população ocupada.

Notas: ** População em idade ativa (PIA) pessoas entre 15 e 65 anos.

OBS: Razão entre o valor da variável do Município e o da Unidade da Federação

A análise dos dados do Censo 2000 do IBGE sobre a distribuição regional das deficiências permitiu identificar que a Região Nordeste apareceu com a maior proporção da população portando alguma deficiência, ou seja, 16,8% desta; e o Sudeste com a menor proporção: 13,1%.¹³

¹³ Segundo o Censo do IGGE 2000, a Região Norte possuía 14,7%, a Sul 14,35% e a Centro – Oeste 13,9% de “pessoas com algum tipo de deficiência” na população total.

Tabela 1 - Distribuição das deficiências, segundo grandes regiões e áreas urbana e rural – Brasil – 2000

Grandes Regiões	Pessoas com pelo menos uma deficiência	Total (%)	Urbana (%)	Rural (%)
Brasil	24 600 256	14,5	14,3	15,2
Norte	1 901 892	14,7	15,7	12,5
Nordeste	8 025 537	16,8	17,0	16,3
Sudeste	9 459 596	13,1	13,0	13,8
Sul	3 595 028	14,3	13,8	16,5
Centro-Oeste	1 618 204	13,9	14,0	13,1

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000.

A realização deste estudo também revela a sua importância por apontar a necessidade de realização de outros estudos similares para outros municípios do Maranhão.

Entendo que isto se faz necessário para subsidiar a formulação e execução das políticas públicas de inclusão, onde a política de cotas nas empresas é uma espécie. Neste sentido, informo que relatório de uma pesquisa desenvolvida pelo Centro de Políticas Sociais do IBRE/FVG concluiu que “no Maranhão, mais da metade da população de pessoas com deficiência vivem em situação de miséria, enquanto São Paulo e Santa Catarina apresentam as menores taxas de miseráveis” (RETRATOS, 2006).

Quadro 2 - Mapa do fim da fome das pessoas com deficiência

Medidas de Miséria Linha de R\$81* 1/2 Salário Mínimo Constante

UF	% de miseráveis
Acre	41.82
Alagoas	58.19
Amapá	41.49
Amazonas	46.85
Bahia	50.87
Ceará	53.32
Distrito Federal	18.74
Espírito Santo	22.62
Goiás	26.59
Maranhão	62.85
Minas Gerais	24.89
Mato Grosso do Sul	22.76
Mato Grosso	27.96
Pará	48.41
Paraíba	50.04
Pernambuco	48.86
Piauí	56.16
Paraná	20.23
Rio de Janeiro	17.35
Rio Grande do Norte	46.86
Rondônia	34.28
Roraima	38.39
Rio Grande do Sul	16.15
Santa Catarina	14.76
Sergipe	50.04
São Paulo	13.83
<u>Tocantins</u>	<u>50.5</u>

Fonte: CPS/IBRE/FGV processando os microdados da amostra do Censo Demográfico 2000/IBGE.

Notas: Membros efetivos do domicílio. *A preços de Acre ajustado pelo custo de vida regional;

Proporção de Miseráveis; *Hino Médio de Miséria.

****Hino Quadrático Médio de Miséria; #Participação no Total da Miséria.

De forma complementar, esta dissertação pode contribuir para questão de interesse de mais de 14,48%¹⁴ da população brasileira. Os resultados do Censo do IBGE 2000 indicaram que existiam 24.537.984 “[...] portadores de deficiência no Brasil”¹⁵ (BRASIL, 2006c). Foi possível verificar na tabela que a deficiência visual teve a maior expressão¹⁶, e que atingia mais de 16,6 milhões de pessoas, ou seja,

¹⁴ Observo que este percentual do Censo 2000 revelou um número muito superior aos estudos anteriores, que ficava em uma incidência de menos de 2%. Encontrei várias notas explicativas nas referências dando conta de que isto ocorreu não porque tenha necessariamente aumentado a incidência de deficiências, mas pela melhora dos instrumentos de coleta de informações que seguem as recomendações da OMS.

¹⁵ Termo utilizado pelo IBGE no Censo 2000.

¹⁶ É necessário destacar que a alta prevalência de deficiência visual pode ser explicada, também, pela existência de um grande número de pessoas com alguma dificuldade permanente de enxergar.

68% das deficiências e 9,7% da população. É possível verificar que em segundo lugar figurou a “dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas”, pois incidia sobre 7.939.784 de pessoas, ou seja, 4,67% da população. E, em último lugar, as deficiências auditiva e mental, as paralisias e a falta de membros¹⁷. Percebo que estes dados podem indicar a dimensão da importância de estudos sobre políticas públicas para estes segmentos.

Tabela 2 - População residente, por tipo de deficiência – Brasil – 2000

Tipos de Deficiência	População	%
Pelo menos uma das deficiências enumeradas (1)	24 600 256	14,48
Deficiência mental permanente	2 844 937	1,67
Tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanentes	937 463	0,55
Falta de membro ou de parte dele (2)	478 597	0,28
Incapaz de enxergar	148 023	0,09
Grande dificuldade permanente de enxergar	2 435 873	1,43
Alguma dificuldade permanente de enxergar	14 060 946	8,28
Incapaz de ouvir	166 365	0,10
Grande dificuldade permanente de ouvir	883 079	0,52
Alguma dificuldade permanente de ouvir	4 685 655	2,76
Dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas	7 939 784	4,67
Nenhuma destas deficiências (3)	143 726 947	84,61

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000.

(1) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez.
 (2) Falta de perna, braço, mão, pé ou dedo polegar. (3) Inclusive as pessoas sem qualquer tipo de deficiência.

¹⁷ Percebo que, curiosamente, esta hierarquia pode estar invertida quando observamos o perfil dos trabalhadores efetivamente incluídos nas empresas em virtude da política de cotas. Ou seja, a preferência dos representantes das empresas pela inclusão de trabalhadores pode estar ocorrendo em uma ordem inversa.

Destaco também que a análise dos dados do Censo do IBGE 2000 efetuado pelo Centro de Políticas Sociais do IBRE/FVG, ao analisar as relações de gênero, deficiência e rendimentos, identificou que

[...] os rendimentos de homens e mulheres é significativos, favorecendo os primeiros nos dois grupos de população, com e sem deficiências. Mas chama a atenção o fato da proporção de mulheres com deficiência sem rendimentos (21,2%) ser o dobro da proporção de homens (9,8%), diferencial maior que entre o restante da população, de 27,9% e 16,7%, respectivamente.

Tabela 3 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, segundo o sexo e classes de rendimento – Brasil 2000

Sexo e classes de rendimento (em s.m.)	População com pelo menos uma deficiência	%	População sem deficiência	%
Total	23 521 962	100,00	112 258 958	100,00
Até 1	7 496 244	31,87	16 865 172	15,02
Mais de 1 a 5	6 541 761	27,81	32 369 110	28,83
Mais de 5	2 200 671	9,36	13 034 553	11,61
Sem rendimento	7 283 286	30,96	49 990 123	44,53
Homens	10 855 463	46,15	55 416 194	49,36
Até 1	3 221 988	13,70	8 134 208	7,25
Mais de 1 a 5	3 823 736	16,26	19 743 367	17,59
Mais de 5	1 502 290	6,39	8 813 714	7,85
Sem rendimento	2 307 450	9,81	18 724 905	16,68
Mulheres	12 666 499	53,85	56 842 764	50,64
Até 1	4 274 256	18,17	8 730 963	7,78
Mais de 1 a 5	2 718 025	11,56	12 625 743	11,25
Mais de 5	698 381	2,97	4 220 839	3,76
Sem rendimento	4 975 836	21,15	31 265 218	27,85

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000.

(1) Salário mínimo utilizado: R\$ 151,00. (2) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez. (3) Inclusive as pessoas sem declaração destas deficiências. (4) Falta de perna, braço, mão, pé ou dedo polegar. (5) Inclusive as pessoas sem qualquer tipo de deficiência. (6) Inclusive as pessoas que receberam somente em benefícios.

Outro argumento relevante que justificou este estudo foi a escassez de dados científicos sobre a política de cotas nas grandes empresas, bem como a ausência de estudos sobre o tema em São Luís do Maranhão. Acrescento, ainda, que estes direitos estão formalmente previstos na Constituição Federal de 1988 e na Lei Federal nº 8.213, desde o ano de 1991.

Fundamento o argumento acima com base no estudo pioneiro realizado pelas pesquisadoras Lima, Silva e Silva (2005) sobre os direitos das crianças e dos adolescentes com deficiência em São Luís-MA. Tal estudo aponta a necessidade de compreender a realidade da maioria desse segmento vulnerabilizado pelas condições de pobreza e pela cultura de segregação, de preconceito e de discriminação. Isto, certamente, dificulta a construção de uma sociedade inclusiva.

¹⁸As autoras expõem que:

A ausência de indicadores da situação da pessoa com deficiência no Maranhão não permite informações para subsidiar a formulação das políticas públicas direcionadas para este segmento. É no sentido de suprir esta lacuna que o Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente de São Luís (CMDCA) propôs a realização desta pesquisa, visando oferecer subsídios para a formulação e implementação das políticas para crianças e adolescentes com deficiência (LIMA, SILVA E SILVA 2005, p. 23, grifo nosso).

Importa registrar que foi parcialmente consciente destas dificuldades que realizei este estudo sobre a política de cotas nas empresas para as pessoas com deficiência em São Luís. Destarte, este estudo se consubstancia em um esforço de contribuição para o debate científico acerca da política de cotas nas empresas a partir de um olhar das práticas locais. Assim, é também uma espécie de convite para que outros pesquisadores construam e, se necessário, desconstruam e fundamentem os conhecimentos formulados e colocados para o debate científico.

A pesquisa que fundamenta esta dissertação tomou por pressupostos que: a) a realidade social é dinâmica, complexa e relacional; b) a realidade social é uma construção; c) os valores e representações feitas são sempre relativos; d) a realização deste estudo requisitava a colaboração (participação) dos sujeitos relevantes no processo.

¹⁸ Registro nesta dissertação que o Promotor Titular da Promotoria Especializada de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Dr. Ronald Pereira; o Presidente do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, Sr. Dylson Bessa; e o Presidente do Conselho Estadual da Pessoa com Deficiência, Sr. Genilson Protásio, corroboraram, através das suas declarações, as afirmações das autoras.

Consigno que adoto nesta dissertação a concepção de Berger (1978) sobre a sociedade como realidade objetiva e sobre os papéis sociais. Este autor expõe que ao desempenhar papéis o indivíduo participa de um mundo social e ao interiorizar estes papéis o mesmo mundo torna-se subjetivamente real para ele. Explica que a sociedade é um produto humano e que a sociedade é uma realidade objetiva. Neste contexto, o homem é um produto social.

Segundo Berger (1978), a objetivação é o processo pelo qual os produtos exteriorizados adquirem o caráter de objetividade. Complementa este raciocínio explicando que o mundo institucional é a atividade humana objetivada, e isso em cada instituição particular.

Durante o amadurecimento do processo é que foram construídas as perguntas e os caminhos para ousar respondê-las, pois cada reflexão, cada leitura, bem como cada momento de orientação realizado contribuiu para a construção (e até para a desconstrução) do objeto, e ainda para uma melhor compreensão acerca da metodologia e da melhor forma de estruturar a dissertação. Constantemente o caminho percorrido foi revisado e a preocupação com a vigilância metodológica foi marcante neste aprendizado.

Pelo exposto e pela prática vivenciada durante a elaboração deste trabalho, concluo que não é fácil para o pesquisador iniciante esconjurar o medo da crítica em um texto que tem por objetivo uma “avaliação” – uma qualificação e uma defesa pública da dissertação -, mesmo quando ciente dos progressos feitos desde o projeto original. Neste sentido, lembro a lição de Bourdieu (2004a, p.18):

[...] uma exposição sobre uma pesquisa é, com efeito, o contrário de um show, de uma exibição na qual se procura ser visto e mostrar o que se vale. É um discurso em que a gente se expõe, no qual se corre riscos [...].

Destarte, é por opção que assumi, neste estudo, uma postura de risco, pois Compreendo que, quanto mais o pesquisador iniciante se expõe, mais possibilidades existem de tirar proveito da discussão. Neste mesmo sentido, em outro momento, concluiu Bourdieu (2004a, p. 27):

Mas, antes de mais, **a construção do objeto** – pelo menos na minha experiência de investigador – **não é uma coisa que se produza de uma assentada, por uma espécie de ato teórico inaugural, e o programa de observações ou de análises por meio do qual a operação se efetua não é um plano que se desenhe antecipadamente, a maneira de um**

engenheiro: é um trabalho de grande fôlego, que se realiza pouco a pouco, por retoques sucessivos, por toda uma série de correções, de emendas, sugeridos por o que se chama o ofício, quer dizer, esse conjunto de princípios práticos que orientam as opções ao mesmo tempo minúsculas e decisivas (grifo nosso).

Ao fazer a análise dos dados e a redação da dissertação, procurei romper com a passividade empiricista que ratifica as pré-construções do senso comum e, principalmente, com as pré-noções próprias dos técnicos do direito positivo¹⁹, com o objetivo de construir um sistema coerente de relações fundado no raciocínio analógico combinado com o método comparativo (por permitir o “pensar relacional”).

Procurei, também, praticar a “dúvida radical” e, segundo Bourdieu (2004a), praticar a dúvida radical é por-se um pouco fora da lei, bem como fazer a história social da discussão da noção de *pessoa com deficiência* para a política de cotas no contexto local, ou seja, fazer a história social da emergência do problema, do seu agendamento, da formulação da política, da sua implementação e de suas representações entre os principais sujeitos envolvidos.

Registro a luta constantemente travada para não cair na armadilha do pré-construído, para não tomar as afirmações dos agentes públicos entrevistados, dos autores consultados, dos representantes dos grandes empregadores locais, das *pessoas com deficiência*, bem como as possíveis pré-nocões advindas da minha prática profissional como um dado absoluto e inquestionável. Em relação às dificuldades deste proceder, cito a lição de Bourdieu (2004a, p.38):

Tratando-se de pensar o mundo social, nunca se corre o risco de exagerar a dificuldade ou as ameaças. **A força do pré-construído** está em que, achando-se inscrito ao mesmo tempo nas coisas e nos cérebros, ele se apresenta com as aparências da evidência, que passa despercebida porque é perfeitamente natural. **A ruptura é, com efeito, uma conversão do olhar e pode-se dizer do ensino da pesquisa em sociologia que ele deve em primeiro lugar “dar novos olhos” como dizem por vezes os filósofos iniciáticos.** Trata-se de produzir, senão um “homem novo”, pelo menos, “um novo olhar”, um *olhar sociológico*. **E isso não é possível sem uma verdadeira metanóia, uma revolução mental, uma mudança de toda a visão do mundo social** (grifo nosso).

Durante a pesquisa, realizei os seguintes procedimentos metodológicos:

- revisão de literatura, em especial em livros, dissertações e teses sobre os diversos segmentos que compõem a categoria das *pessoas com deficiência* e a sua inclusão no mercado de trabalho. Esta revisão foi

¹⁹ Principalmente por sermos advogado militante nesta área há mais de 14 anos.

importante para a fundamentação teórico-conceitual do estudo e para a delimitação do objeto;

- levantamento e análise da legislação nacional referente à Política de Cotas nas empresas para a *pessoa com deficiência*;
- análise das Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho que o Brasil é signatário referentes à promoção da *igualdade* de oportunidades no trabalho e combate ao *preconceito*, bem como referentes ao trabalho da *pessoa portadora de deficiência*;
- levantamento documental nos arquivos da Delegacia Regional do Trabalho (DRT-MA), no Ministério Público do Trabalho e no Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Objetivei buscar informações relativas à contratação das *pessoas com deficiência* pelas empresas com cem ou mais empregados em São Luís;
- realização de entrevistas semi-estruturadas com as representantes das empresas, as servidoras responsáveis pelas ações do Núcleo de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate ao Preconceito da DRT-MA, o Procurador do Ministério Público do Trabalho que acompanha diretamente as ações do PBGR, um representante do SINE-MA, o Promotor Titular da Promotoria Especializada de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, o Presidente do Conselho Municipal de Defesa da Pessoa Portadora de Deficiência, o Presidente do Conselho Estadual de Defesa da Pessoa com Deficiência, trabalhadores com deficiência efetivamente empregados em virtude da política de cotas, e integrantes membros de ONGs e movimentos sociais que defendem os direitos das pessoas com deficiência;
- contatos com os setores de atendimento do SINE, da Secretária Municipal de Transportes e da CORDE, com o objetivo de obter informações detalhadas sobre pontos específicos ou para checar informações verbais recebidas dos entrevistados;
- apuração e análise dos dados coletados nas entrevistas realizadas.

Durante a pesquisa de campo, o método de definição de “grupos focais” para entrevistas coletivas se mostrou inadequado e de difícil execução. O motivo principal (somente percebido na realização das entrevistas individuais) foi que as *peessoas com deficiência* não queriam falar da sua situação pessoal em grupo, pois se sentiam inseguras e tímidas.

Por esta razão, foram abandonados os grupos focais e realizadas entrevistas semi-estruturadas. Procedi à realização das entrevistas na seqüência das indicações recomendadas pelas *peessoas com deficiência* participantes das ONGs já entrevistadas (bola de neve).

Desta forma, as entrevistas fluíram muito bem, principalmente após adotar a cautela de solicitar que o entrevistado, ao indicar outra pessoa, ligasse para a mesma me apresentando como pesquisador. Tomei a cautela de perguntar previamente acerca do melhor *local* e o melhor *horário* para a “pessoa entrevistada”, bem como sobre a possibilidade de gravar as entrevistas para facilitar a transcrição.

Registro, também, a dificuldade em conseguir inicialmente que as *peessoas com deficiência “empregadas”* se dispusessem a falar. Identifico a maioria das “peessoas com deficiência” empregadas nas grandes empresas pelos arquivos da DRT-MA e entrei em contato via telefone, tendo recebido várias negativas em virtude de não quererem se comprometer, alegando que não saberiam responder direito e que não possuíam muito tempo disponível.

Entre as pessoas empregadas e entre os representantes dos empregadores foi comum não se sentirem confortáveis com o pedido de registro através de gravador. Por isso, em respeito às pessoas entrevistadas que não autorizaram, não gravei algumas das entrevistas, bem como não as identifiquei sem autorização.

Assim, em regra, as “peessoas com deficiência empregadas” somente aceitaram falar longe do ambiente de trabalho e com a garantia de que não seriam revelados seus nomes ou detalhes que pudessem identificá-las nas respectivas “empresas” em que trabalhavam²⁰.

Com o objetivo de fazer o registro das plurais dificuldades encontradas e dos meios para superá-las, fui obrigado a realizar uma entrevista via telefone com

²⁰ Três trabalhadores com deficiência, sendo um do grupo Mateus e dois das Lojas Gabryella propuseram conversar abertamente no próprio local da empresa. Todos afirmaram não sentirem o menor constrangimento ou receio. Porém, adotei este procedimento como exceção, pois é difícil identificar até onde realmente a afirmação é procedente.

uma das três pessoas com deficiência empregadas na ALUMAR. Isto foi motivado pelo rigoroso controle de permissão de acesso ao local de trabalho e o suposto temor de ser identificada dentro da empresa.

As empresas com mais de cem empregados em São Luís foram identificadas com base nos dados da RAIS colhidos junto à DRT-MA²¹. Foram escolhidas empresas com mais de cem empregados em todas as faixas previstas no art. 93 da Lei 8.213/91. Escolhi como critério as empresas com maior número de empregados e que passaram pelo processo de fiscalização e negociação junto à DRT, bem como grandes empresas que não passaram pela fiscalização direta da DRT²². Outro critério importante foi a aceitação para me receber na qualidade de pesquisador.

Foram entrevistadas pessoas representantes de 10 empresas locais com mais de 100 empregados, totalizando treze entrevistas²³. Entre as empresas entrevistadas, três possuíam até duzentos empregados e estavam obrigadas a cumprir uma cota de 2%; uma possuía pouco mais de trezentos e cinquenta empregados e estava obrigada a cumprir uma cota de 3%; três empresas possuíam entre 501 e até 1000 empregados e estavam obrigadas a cumprirem uma cota de 4%; e três empresas possuíam mais de 1000 empregados e estavam obrigadas a cumprirem uma cota de 5%²⁴.

Registro que, das dez empresas entrevistadas, cinco autorizaram a sua identificação na redação desta dissertação. As empresas que permitiram a

²¹ Registro que foi fundamental para a realização das entrevistas semi-estruturadas com os representantes das empresas a colaboração da DRT-MA, na pessoa da servidora Dra. Terezinha, do Núcleo de Promoção de Igualdade de Oportunidades da DRT-MA. Esta nos apresentou para vários representantes das empresas entrevistadas, entre estas, Lojas Gabryella, Mateus, UNICEUMA, CEMAR e ALUMAR.

²² Percebi, durante a realização das entrevistas, que se entrevistasse somente as empresas fiscalizadas pela DRT-MA e que nos fossem apresentadas pela servidora da DRT-MA, por estar em processo de negociação ou cumprimento de acordo, a pesquisa poderia ficar prejudicada. Por esta razão substituímos as empresas SHINCARIOL, MULTICEL (antiga Norsegel) e Supermercados CARONE por outras empresas que ainda não tinham sido fiscalizadas. Identifiquei as empresas substitutas nos próprios arquivos da DRT-MA, no cronograma de fiscalização 2007 e 2008.

²³ Totalizaram treze entrevistas devido à necessidade de realizar duas entrevistas na empresa Supermercados MATEUS e três entrevistas na empresa ALUMAR. Naquela empresa, a primeira pessoa entrevistada tinha pouco mais de três meses respondendo pelo setor de RH e comprometeu em muito a qualidade das informações prestadas. Nesta última, foi devido à necessidade de aprofundamento da pesquisa com a pessoa diretamente responsável pelo setor de Seleção de pessoal.

²⁴ Tive acesso ao número total de empregados e ao possível número de pessoas com deficiência das empresas entrevistadas conforme os dados da RAIS 2005 nos arquivos da DRT. Mesmo assim, procedi a uma checagem aproximada dos dados quando nos foi permitido acesso ao livro de registro de empregados em seis empresas entrevistadas.

identificação são: ALUMAR, Supermercados Mateus, Lojas Gabryella, UNICEUMA e LIMAN. As demais somente aceitaram me receber desde que não fossem identificadas.

As empresas que permitiram a identificação foram as que apresentaram um maior número de empregados, que sofreram fiscalização direta da DRT-MA e que apresentaram um maior rigor inicial em me receber como pesquisador²⁵. Foi possível identificar que todas as cinco empresas que permitiram a identificação no texto da dissertação estavam com a cota de *empregados com deficiência* completa ou estavam muito próximas de completá-las.

Por outro lado, dentre as cinco empresas que concordaram em ser entrevistadas desde que não fossem identificadas na dissertação, apenas duas possuíam acordo em cumprimento junto a DRT²⁶. Uma delas se enquadrava na faixa de quinhentos e um até mil empregados e estava com a sua cota praticamente cumprida²⁷ e a outra estava elaborando um suposto cronograma de contratação. As outras três empresas declararam que ainda não tinham sido oficialmente fiscalizadas pela DRT-MA.

Compreendo que as empresas que negaram a sua identificação o fizeram, provavelmente, porque não possuíam pessoas com deficiência em seus quadros ou estavam muito aquém de cumprir a cota estabelecida por força do art. 93 da Lei Federal nº 8.213/91. Por conseqüência, poderiam ser autuadas e multadas pela fiscalização da DRT-MA. Porém, todas as empresas afirmaram que possuíam interesse em cumprir a política de cotas para a pessoa com deficiência, e que já estariam providenciando o processo seletivo para uma futura contratação.

²⁵ Entreguei nas empresas entrevistadas cópia do ofício de apresentação de pesquisador expedido pelo Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da UFMA.

²⁶ Foram fiscalizadas, mas não autuadas. A DRT confirmou que é prática local na fiscalização da política de cotas, ao perceber que a empresa não cumpre a cota obrigatória nos termos da lei 8.213/91, não fazer a autuação e a conseqüente aplicação da multa. Isto somente é feito de imediato se a empresa não assumir o compromisso de apresentar na DRT-MA um cronograma de contratação de pessoas com deficiência. Identifiquei nos arquivos da DRT-MA a existência de vários acordos semelhantes e que, segundo as anotações de acompanhamento, estão sendo cumpridos pelas empresas.

²⁷ Esta empresa está obrigada a uma cota de 4 % do total de empregados. Possui postos de atendimento ao consumidor em diversos municípios maranhenses e por esta razão pode ter seus empregados distribuídos entre seus diversos pontos de atendimento.

Este estudo aponta para a necessidade de acompanhamento do debate local, nacional e internacional acerca da noção de pessoa com deficiência para a política de cotas nas empresas e para as diversas políticas públicas. Aponta a necessidade de colocar em questão a noção de igualdade de oportunidades e de discriminação contra a pessoa com deficiência.

2 ABORDAGEM DA DEFICIÊNCIA NO PANORAMA LEGAL E NAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Abordo neste capítulo a noção de *pessoa com deficiência* para a política de cotas nas grandes empresas, nos termos do artigo 93 da lei 8.213/91. Coloco em questão a definição legal ofertada pelos Decretos Federais nº 3.298/99 e 5.296/04 frente ao debate nacional e internacional acerca dos critérios que devem fundamentar a definição de pessoa com deficiência para as políticas públicas de inclusão, principalmente para a política de cotas nas empresas.

Abordo também as noções das pessoas participantes de ONGs e Conselhos de direito no contexto em São Luís e pleiteiam (exigem) do Estado a adoção de ações afirmativas que promovam uma *igualdade de tratamento e de oportunidades*, bem como elidam ou minimizem a discriminação negativa em relação às pessoas com deficiência.

Princípio afirmando que, ao expor e fundamentar as reflexões nesta dissertação de mestrado, não tenho por finalidade apresentá-las como conclusões absolutas a respeito das definições e noções colocadas em questão, nem tencionei neste trabalho oferecer soluções prontas e acabadas. Não Faço uma avaliação de processo nem uma avaliação de possíveis impactos do *Programa Brasil Gênero e Raça* ou da política de cotas nas empresas nos termos da lei 8.213/99. Tenho por finalidade contribuir para o debate científico acerca da noção de pessoa com deficiência, Igualdade de oportunidades e discriminação contra as pessoas com deficiência para a política de cotas nas empresas em São Luís. É neste sentido que coloco em questão algumas das noções que considero estruturantes para esta política e para o Programa Brasil Gênero e Raça.

É meu interesse, neste capítulo, colocar em questão a definição legal de *pessoa portadora de deficiência* e as noções de *pessoa com deficiência* para a política de cotas em São Luís, além de questionar por dentro o Programa Brasil, Gênero e Raça e, à luz da Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, as noções de *igualdade de oportunidades* e *discriminação*.

Ao abordar a noção de “pessoa com deficiência” procurei, durante a realização da pesquisa (e na redação do texto da dissertação), ser fiéis aos termos originais utilizados nos diplomas legais, aos termos usados pelos autores

consultados, bem como aos termos usados no interior do *Programa Brasil, Gênero e Raça* e pelos sujeitos entrevistados. Adotei este proceder por objetivar preservar as noções legais vigentes na época, as noções dos estudiosos, bem como as noções dos sujeitos entrevistados no contexto em que foram formuladas e expressadas.

Não tive por escopo abordar a noção de *persona com deficiência* estritamente dentro da definição *médico-legal* das diversas categorias de *personas portadoras de deficiência*, conforme é predominante nas análises das normas jurídicas e nos estudos de natureza clínica. Coloco a definição legal de *persona com deficiência física, auditiva, visual, mental* em questão, frente à noção efetivamente válida de *persona com deficiência* para a política de cotas em São Luís, segundo as práticas locais que visam à implementação das cotas nas empresas.

A necessidade de uma melhor adequação da definição legal de “*persona com deficiência*” (ou “*persona portadora de deficiência*”) encontra-se em pleno debate nacional e internacional, com reflexos diretos para as ações do Estado nas diversas políticas públicas nos respectivos espaços locais.

Neste sentido, o Ministério do Trabalho e Emprego, ao referir-se sobre o fato da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) ter aprovado a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, em 13 de dezembro de 2006, declarou sobre o respectivo processo de ratificação pelo Brasil que o

[...] conceito de “*persona com deficiência*” que se contempla no art. 2º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência implica grande reversão paradigmática na concepção jurídica do sujeito a quem se destina o referido instrumento internacional. É que, além do aspecto clínico comumente utilizado para a definição em apreço, concernente à limitação física, intelectual ou sensorial, inclui-se a questão social, para estabelecer-se o alcance da maior ou menor possibilidade de participação dessas pessoas em sociedade (A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, 2007, p. 11, grifo nosso).

Compreendo que o conteúdo do discurso do MTE aponta para uma suposta adesão conceitual de “*persona com deficiência*” nos termos da nova Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Isto, em tese, aponta na direção da valorização da “*questão social*” no debate atual em nível nacional sobre a definição legal de *persona com deficiência* para a política de cotas no Brasil. Por consequência, uma alteração deste porte contribui para que a

sociedade civil organizada exerça pressões visando à realização de debates públicos em nível local.

Desse modo, a definição legal vigente de “pessoa portadora de deficiência” para a política de cotas é a do Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a *Política Nacional para a Pessoa Portadora de Deficiência* (Lei nº 7.853/89), com as devidas alterações de redação promovidas pelo Decreto nº 5.296/2004:

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

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

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

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

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

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

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 2001a, grifo nosso).

Destaco, para uma melhor compreensão do presente estudo, que o art. 36 do Decreto 3.298/1999²⁸ complementou a definição legal de “pessoa portadora de deficiência” para a política de cotas acrescentando a definição de “pessoa portadora de deficiência habilitada”

Art. 36. [...]

§ 2º **Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada** aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão

²⁸ Observo, entretanto, que este Decreto regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e não a Lei 8.213/91.

de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º **Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada** aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (BRASIL, 2001a, grifo nosso):

Como parte deste mosaico legal obrigatório, é imprescindível citar que o Congresso Nacional aprovou e o Chefe do Executivo promulgou, através do Decreto Federal nº **3.956, de 8 de Outubro de 2001**, a “Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência”. Segundo o texto da própria Convenção, “[...] esta tem por objetivo prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e propiciar a sua plena integração à sociedade.” (BRASIL, 2006a)

Destaco que a “Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência” não definiu o que deveria ser entendido por “pessoa portadora de deficiência”, porém inseriu no ordenamento jurídico brasileiro uma definição de “deficiência” que permitiu uma compreensão além dos limites tradicionais estabelecidos pela concepção médica ao fazer referência ao ambiente econômico e social como elemento que contribui para a caracterização da deficiência. Ainda assim não restou definida a conceituação desses termos, limitando-se a fazer constar **uma vedação formal aos Estados Partes para que não interpretem as disposições da Convenção de forma a restringir ou limitar o gozo dos direitos das pessoas portadoras de deficiência:**

Anexo I:

Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência

Art. 1º. Para os efeitos desta Convenção, entende-se por:

1. **O termo "deficiência" significa** uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

Artigo VII

Nenhuma disposição desta Convenção será interpretada no sentido de restringir ou permitir que os Estados Partes limitem o gozo dos direitos das pessoas portadoras de deficiência reconhecidos pelo Direito Internacional consuetudinário ou pelos instrumentos internacionais vinculantes para um determinado Estado Parte (BRASIL, 2006b, grifo nosso).

A pesquisa realizada permitiu identificar a utilização de vários termos e expressões ressignificadas pelos sujeitos relevantes da política para designar os

grupos de pessoas com deficiência ou patologia. Compreendo que se faz necessário estabelecer algumas distinções básicas entre os termos utilizados para uma melhor exposição desta pesquisa.

Adotei na redação desta dissertação o termo *pessoa com deficiência* e seu respectivo adjetivo, quando necessário, por compreender que faz uma referência mais direta e objetiva aos sujeitos da política de cotas em estudo, ou seja, às *pessoas com deficiência auditiva*, às *pessoas com deficiência física*, às *pessoas com deficiência mental*, às *pessoas com deficiência visual*, às *pessoas com deficiência múltipla*²⁹.

Considerarei, neste estudo, os termos *definição legal*, *noção legal*, *noção de pessoa com deficiência efetivamente válida para a política de cotas* e os termos *ressignificados e apropriados pelos autores* contendo significados distintos. Explicitando melhor, considero para este estudo:

- a) “Definição legal”, a que se referiu exatamente ao que foi considerado como *pessoa portadora de deficiência ou pessoa com deficiência*, conforme um entendimento literal do texto de lei federal ou de decreto federal;
- b) “noção legal”, a que se referiu ao entendimento vinculado ao texto legal e que admitiu uma interpretação de texto de lei federal ou de decreto federal, permitindo uma ampliação da definição legal, mesmo não estando grafada no texto a expressão da categoria beneficiada;
- c) “*termos ressignificados e apropriados pelos autores*”, os que expressaram as percepções dos sujeitos entrevistados no contexto local, tomando por referência, principalmente, os valores e práticas locais;
- d) “*noção de pessoa com deficiência efetivamente válida para a política de cotas*”, a que se referiu ao que foi efetivamente aplicado nas práticas locais nas ações que visaram ao cumprimento das cotas em São Luís. Esta leva em consideração a *definição legal*, a *noção legal* e, especialmente, os princípios orientadores da *Política Nacional de*

²⁹ Adoto, também, os termos *pessoas com nanismo*, *pessoas com deformidades estéticas*, *pessoas albinas*, *pessoas com Hanseníase* e *pessoas com o vírus HIV/AIDS*.

Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, os objetivos da política de cotas e a mediação dos interesses dos sujeitos.

É imprescindível consignar que a Constituição Federal de 1988 e a lei que trata da *Política Nacional da Integração da pessoa portadora de deficiência* (Lei 7.853/89) ainda utilizam o termo “pessoa portadora de deficiência”. Esta é uma das principais razões pela quais os estudiosos do tema oriundos de carreiras jurídicas ainda adotam, preferencialmente, essa terminologia.

É oportuno complementar, também, que a Constituição Federal de 1988 e a Lei 7.853/89 não definiram o que deveria ser entendido por “pessoa portadora de deficiência”. Foi o poder Executivo que definiu legalmente “pessoa portadora de deficiência” via os diversos decretos federais, a exemplo dos Decretos n^{os} 914/1993, 3.298/1999 e 5.296/04.

Durante a pesquisa encontrei um mosaico legal mais que complexo das diversas definições e noções entre as leis e decretos que tratam das diversas políticas públicas que têm os grupos de *pessoas com deficiência* como público-alvo. Para decodificar e compreender este mosaico legal, em regra, busquei a doutrina sobre os tópicos abordados pelos iniciados na hermenêutica jurídica que, não raramente, estão em contradição ou possuem noções diferenciadas em relação à *deficiência*, à *pessoa com deficiência*, à *igualdade de oportunidades e de tratamento*, à *discriminação*, entre outros.

Importante ressaltar que o próprio texto de apresentação do Programa Brasil Gênero e Raça (Orientações Gerais) utilizou de forma equivocada o termo considerado *politicamente incorreto e preconceituoso*, qual seja, o termo “deficientes”, para fazer referência às “pessoas com deficiência”. Segundo consta nas Orientações Gerais do Programa editado recentemente sob o efeito das discussões sobre o tema:

Sujeitos do Programa

Todas as pessoas que são alvos de discriminação e exclusão no mundo do trabalho tais como negros, negras, quilombolas, indígenas, mulheres, pessoas com HIV, idosos, idosas, **deficientes**, gays, lésbicas, transgêneros, bissexuais, dentre outras (PROGRAMA BRASIL, GÊNERO E RAÇA, 2006, grifo nosso).

Infiro, com base nos textos de Sassaki (2003) e de Araújo (1996), que o uso de termos considerados inadequados ou preconceituosos por parte de

formuladores, executores e avaliadores de políticas públicas para as *peças com deficiência* podem ter conseqüências e resultados indesejados para o programa e para a própria política pública em questão.

O exemplo citado acima, mesmo sendo um lapso corriqueiro e freqüente nos textos de formulação de políticas públicas não direcionadas especificamente para estes grupos, pode significar uma necessidade de os técnicos formuladores de políticas e programas sociais conhecerem melhor as especificidades e as noções das diversas categorias de *peças com deficiência* e de *peças com patologia*.

Durante as entrevistas dediquei muita atenção para compreender os termos ressignificados e apropriados pelas peças com deficiência e pelas peças responsáveis pelo setor de recrutamento das grandes empresas. Encontrei muita dificuldade, principalmente quando da utilização dos termos “*peça portadora de necessidades especiais*”, “*peças portadoras de deficiências especiais*”, bem como da expressão “*deficiente físico*” para designar uma determinada categoria de *peça com deficiência* que não era *física*. Registro também a dificuldade encontrada quando era usado o termo “*deficiente*” para significar, como forma genérica, todas as categorias de *peças com deficiência* (auditiva, física, visual, mental e múltipla) e até as *peças com patologias*.

Uma maior dificuldade foi apreender o sentido presente na ressignificação de “*peça portadora de necessidades especiais*” e “*portadores de necessidades especiais*” entre os entrevistados empregadores, pois sempre era necessário perguntar se incluía (ou não) os albinos, as peças com nanismo, as peças com visão monocular, as peças com graves deformidades estéticas sem limitação de função, entre outros. Registro que em alguns casos a resposta foi positiva, sendo, inclusive, comprovado no próprio local da entrevista.³⁰

A pesquisa apontou que a ressignificação dos termos “*portadores de necessidades especiais*” e “*peça portadora de necessidades especiais*” guarda sentidos distintos entre as peças com deficiência participantes de ONGs e Conselhos de Direitos entrevistados e as peças representantes das empresas. Aqueles sempre incluíam nesta ressignificação e apropriação os diversos grupos de peças com patologia, enquanto estes ora excluíam todos os grupos de peças

³⁰ Faço referência ao caso do trabalhador com deformidades crânio-faciais que observei no UNICEUMA durante a realização de uma entrevista.

com patologia e ora incluía alguns grupos, mas nunca fizeram qualquer referência indicando que aceitavam todas as categorias de pessoas com patologia.

Acerca do caráter abrangente do termo “portadores de necessidades especiais”, Lancillotti (2003, p. 03), expondo os estudos sobre o tema, concluiu que:

A utilização do termo genérico mais corrente em nossos dias, “pessoa portadora de necessidades especiais”, é um fator complicador, na medida em que não permite identificar de que sujeito se está falando, exigindo sempre a adjetivação do termo. Como bem assinalou Jannuzi (1985), a variação terminológica é uma constante e mais parece destinada a minimizar a forma pejorativa com que essas pessoas são percebidas socialmente. As mudanças, contudo, não têm mais que um efeito transitório (grifo nosso).

Neste sentido, a mais recente publicação do Ministério do Trabalho e Emprego que trata da terminologia utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial expõe boa parte da elasticidade de interpretação possível com a utilização dos termos “*pessoas com necessidades especiais*” ou “*pessoa especial*”. Esta aponta para a adoção pelo MTE do uso do termo “pessoa com deficiência” na formulação e execução das políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Adota-se, hoje, também, a expressão “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial”. Todas elas demonstram uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica peculiar da pessoa sem estigmatizá-la. **A expressão “pessoa com necessidades especiais” é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado. Igualmente se abandona a expressão “pessoa portadora de deficiência”** com uma concordância em nível internacional, visto que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa, o que tem sido motivo para que se use, mais recentemente, conforme se fez ao longo de todo este texto, a forma “pessoa com deficiência”; esta é a denominação internacionalmente mais freqüente, conforme demonstra Romeu Kazumi Sasaki (A INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, 2007, p.20, grifo nosso).

Compreendo que, no Brasil, alguns diplomas legais ainda utilizam termos confusos e que deixam largas margens para interpretações que podem, inclusive, conter sentidos contrários às finalidades pretendidas pela própria legislação e pelas políticas públicas. Destaco, além do termo preconceituoso “deficientes habilitados” usado na própria lei que estabelece as cotas (Lei 8.213/91), as expressões

“deficientes especiais” e “trabalhadores especiais”³¹ utilizadas por representantes das empresas locais para fazerem referência aos trabalhadores com deficiência que foram efetivamente contratados nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com **beneficiários reabilitados** ou **pessoas portadoras de deficiência habilitadas**, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

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

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por **reabilitados** e **deficientes habilitados**, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados (BRASIL, 2001c).

Registro que a ressignificações e apropriações do termo “deficiente habilitado” foram identificadas na pesquisa de campo, entre alguns sujeitos responsáveis pela execução das ações da política de cotas e pelos representantes das empresas, como contendo em suas diferenças “significados práticos” de pouca importância, pois todos seriam “pessoas com deficiência” e contariam para preenchimento das vagas reservadas.

Compreendo, entretanto, que isto pode contribuir para algumas distorções da política de cotas, numa referência direta à não identificação, nas estatísticas que devem ser geradas pelo poder público federal, do “total de empregados”, das vagas

³¹ A representante da empresa esclareceu que, embora tenha usado o termo “trabalhadores especiais”, estes possuem as mesmas obrigações e direitos que os demais empregados. Complementou que os designou desta forma por tratar-se de deficientes que são “portadores de necessidades especiais”. A entrevistada não soube precisar o que deveria ser entendido efetivamente por “necessidades especiais” dos empregados, limitando-se a apontar as limitações de audição e de locomoção.

preenchidas por “reabilitados”³² e das vagas preenchidas por “trabalhadores com deficiência habilitados”³³.

Ao iniciar a pesquisa que fundamentou esta dissertação, pretendia, além de cumprir os objetivos declarados no projeto de pesquisa inicial, identificar os dados sobre as pessoas com deficiência efetivamente incluídas nas empresas para apontar os prováveis impactos desproporcionais existentes entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores sem deficiência, mas principalmente identificar esses impactos entre as diversas modalidades de pessoas com deficiência e no interior de cada modalidade. Acreditava (e ainda acredito) que estes dados poderiam servir para melhor caracterizar a noção efetivamente válida de *pessoa com deficiência* para a política de cotas locais e que também podem contribuir para fornecer pistas acerca da existência (ou não) de discriminações indiretas (tradicionais ou institucionais) ou discriminações ocultas nas práticas locais.

Entretanto, a análise de conteúdo de documentos do PBGR permitiu identificar, com base no relatório das ações do PBGR de todas as DRTs do Brasil, que estas, a exemplo da DRT-MA, não fizeram também a identificação das vagas preenchidas pelos trabalhadores reabilitados e pelos “trabalhadores com deficiência habilitados”.

Em complemento, considero relevante consignar que também não foram identificadas informações acerca do *gênero, raça, cor, etnia*, faixas etárias, *modalidade* de deficiência, tipo de inserção (competitiva ou seletiva), entre outras necessárias para captar a inclusão ou exclusão de grupos de pessoas com deficiência nas empresas em São Luís.

Considerando que a prática de gerar (ou não gerar) as informações referentes à política de cotas na DRT-MA foi padronizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, é possível presumir que, provavelmente, esta distorção esteja acontecendo de forma ampliada em todo o território nacional.

³² Termo usado pela Lei 8.213/91

³³ Termo que defendo ser mais adequado segundo os novos compromissos assumidos pelo Brasil nos planos internacional e nacional.

Quadro 3 – Número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho mediante ação fiscal do MTE em 2006

UF / MÊS	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	TOTAL
AC	0	1	0	0	0	0	29	19	0	0	0	0	49
AL	0	31	0	1	11	3	0	0	0	0	8	0	54
AM	26	1	7	15	42	4	51	66	4	135	65	149	565
AP	0	0	0	0	0	0	0	2	19	46	3	16	86
BA	10	22	61	36	65	74	30	154	127	42	26	73	720
CE	44	78	128	120	95	135	18	90	149	135	116	155	1263
DF	102	39	78	80	60	80	81	139	68	19	177	69	992
ES	0	1	8	2	0	2	0	11	22	52	0	0	98
GO	0	0	0	0	10	0	2	2	0	0	0	0	14
MA	0	0	0	0	6	19	0	25	44	0	119	121	334
MG	127	75	83	39	65	62	78	90	91	60	185	121	1076
MS	0	5	14	22	13	5	0	0	0	0	2	3	64
MT	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	13	11	34
PA	5	8	3	0	0	11	2	18	3	2	9	172	233
PB	0	0	0	0	0	3	1	13	0	0	3	0	20
PE	65	30	2	25	18	43	49	31	42	33	29	68	435
PI	0	2	1	0	0	0	1	3	13	18	1	0	39
PR	4	23	14	23	0	8	23	2	29	71	8	3	208
RJ	7	22	55	64	57	181	27	861	181	60	46	129	1690
RN	0	0	5	39	170	137	16	12	0	0	0	0	379
RO	16	27	24	27	24	20	0	12	8	13	0	11	182
RR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
RS	52	136	79	147	26	198	125	43	110	267	160	355	1698
SC	0	0	0	0	22	5	0	0	0	0	0	0	27
SE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SP	608	562	570	823	678	753	1060	1103	726	866	896	1039	9684
TO	0	0	6	2	0	9	12	0	0	1	0	0	30
TOTAL	1.066	1.073	1.138	1.465	1.362	1.752	1.605	2.696	1.636	1.820	1.866	2.499	19.978

Fonte: SFIT/SIT/TEM

A simples informação sobre a categoria de deficiência (física, visual, mental, auditiva e múltipla) do público efetivamente incluído nas empresas já serviria para perceber de forma mais segura a existência (ou não) dos prováveis impactos desproporcionais³⁴ entre estes grupos de trabalhadores com deficiência (física, visual, mental, auditiva e múltipla) na hora de preencher as vagas reservadas. Contudo, para dar conta de apontar os prováveis impactos negativos existentes no interior de cada categoria de deficiência seria necessário quantificar as inclusões referenciadas pela forma como se manifestam as modalidades.

As representantes do Núcleo da DRT-MA entrevistadas admitiram ser possível realizar o levantamento de algumas destas informações referentes às pessoas que foram incluídas nas empresas, nos dois últimos anos, em decorrência das ações de fiscalização. Citaram entre as informações possíveis de levantamento

³⁴ E fornecer pistas sobre os impactos desproporcionais “qualitativos” no interior destes grupos de pessoas com deficiência.

pelos registros³⁵: sexo e categoria de deficiência (física, visual, auditiva, mental e múltipla)³⁶ e tipo de inserção³⁷. Entretanto, afirmaram ser difícil identificar as informações referentes a cor, raça, etnia, faixa etária e forma de manifestação da deficiência. Argumentaram que o levantamento destes dados poderia contribuir para fazer um diagnóstico a respeito das inclusões efetuadas, sendo designada uma servidora para proceder a este levantamento junto aos registros.³⁸

Considero importante registrar, além do notório empenho das servidoras do núcleo da DRT-MA na anotação e acompanhamento das ações de fiscalização das empresas, que também tive acesso à agenda de acompanhamento dos acordos assumidos pelas empresas junto a DRT-MA e ainda que durante o tempo de pesquisa em que permaneci no núcleo da DRT-MA, presenciei alguns contatos de representantes das empresas sobre o cumprimento dos acordos.

Entretanto, foi possível observar diretamente que o núcleo da DRT-MA não dispõe de instalações adequadas, quantidade suficiente de servidores e equipamentos de informática, orçamento³⁹ para contratação de serviços especializados, entre outros, para levantar de forma confiável estes dados sem prejudicar as ações de fiscalização e acompanhamento planejadas e em execução.

Defendo que, para melhor cumprir as diretrizes da *Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência* e alcançar os seus objetivos, é necessário vencer algumas dificuldades conceituais sobre os grupos de pessoas com deficiência e identificar as informações acerca destes grupos no mercado de trabalho.

Para melhor compreender as possíveis dificuldades na identificação destas informações sobre os diversos grupos de *pessoas com deficiência* para a política de cotas nas empresas e da necessidade de conhecimentos especializados neste campo, exemplifico que a expressão “portadores de necessidades especiais” utilizada no Decreto nº 3.298/1999 (que dispõe sobre a Política Nacional para a

³⁵ Identifiquei que as informações estão em formato impresso. Não estão em formato digital. Isto dificulta mais ainda o processo de análise dos dados.

³⁶ Desde que fossem somente as modalidades de deficiência e não as formas como se manifestam.

³⁷ A inserção seletiva é raríssima, e isto facilita a identificação.

³⁸ Preferi não incluir estes dados em virtude do tempo que levaria para a sua sistematização e também devido as condições de confiabilidade destes dados em virtude dos procedimentos de coleta, registro e sistematização.

³⁹ Foi possível perceber que a não previsão de recursos para as ações do Núcleo de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate ao Preconceito se constituiu em um fator que em muito explica a ausência de implementação de várias ações necessárias a articulação desta política pública.

Integração da Pessoa Portadora de Deficiência) contribuiu significativamente para a dificuldade de entendimento de várias pessoas entrevistadas.

Fundamento a declaração anterior no próprio texto da lei nº 7.853/89, pois ao estabelecer as “diretrizes” e “objetivos” da “Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, o fez sem precisar o que realmente deveria ser compreendido por “cunho assistencialista” e “necessidades especiais da pessoa portadora de deficiência”.

Art. 6º **São diretrizes da Política Nacional** para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

VI - garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa portadora de deficiência, **sem o cunho assistencialista**.

Art. 7º **São objetivos da Política Nacional** para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

III - desenvolvimento de programas setoriais destinados ao atendimento das **necessidades especiais da pessoa portadora de deficiência**; [...] (BRASIL, 2001a, grifo meu).

Uma das recentes discussões sobre a definição legal de *pessoa com deficiência* no Brasil está ocorrendo no Congresso Nacional. Trata-se do Estatuto da “Pessoa com Deficiência”⁴⁰ (Projeto de Lei do Senado nº 6, de 2003), ainda em tramitação. Dessa forma, a discussão em torno dos ajustes necessários à aprovação do referido Estatuto poderá representar uma oportunidade real de alterar a definição legal de pessoa com deficiência para o alcance de diversas políticas públicas, inclusive a política de cotas nas grandes empresas, bem como corrigir as possíveis distorções apontadas pelos sujeitos envolvidos e, efetivamente, disciplinar antigas omissões conceituais.

A justificativa do Projeto de Lei que cria o Estatuto expõe, em síntese, que a Constituição Federal do Brasil de 1988 cometeu à União, Estados, Distrito Federal e Municípios a obrigação e a garantia de cuidar da proteção das “pessoas com deficiência”⁴¹. Porém, segundo a justificativa do projeto de lei, ainda não se introduziu no ordenamento jurídico brasileiro, notadamente no âmbito federal, lei que defina claramente os direitos das “pessoas com deficiência”, a exemplo do que foi feito com relação à criança e ao adolescente e à defesa do consumidor. Neste

⁴⁰ Surpreendentemente, o termo utilizado neste documento é “pessoa com deficiência”. Isto aponta para uma resposta às diversas pessoas e ONGs que já vinham pleiteando o uso deste termo novo.

⁴¹ Termo utilizado no Projeto de Lei Nº 06/2003, que Propõe o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

sentido, destaque do texto da justificativa do Projeto de Lei que cria o Estatuto da “Pessoa com Deficiência”:

A Nação brasileira vem discriminando seus cidadãos há mais de quinhentos anos. A prova maior é a forma como são tratados índios, idosos, negros, pobres e as pessoas com deficiência. Na Carta Magna de 1824, as pessoas portadoras de deficiência eram consideradas incapazes, logo, não tinham direitos. **Chamados de deficientes, empreenderam uma longa batalha, de avanços e recuos, até conseguirem conquistar um espaço na Constituição de 1988.** A partir daí, inúmeras leis vieram estimular sua inclusão na sociedade.

A grande barreira para a participação real da pessoa portadora de deficiência no nosso meio é cultural. A humanidade carrega uma história de preconceito em relação a este assunto, apesar de Aristóteles, ainda nos anos 322 A.C. declarar "é mais fácil ensinar um aleijado a desempenhar uma tarefa útil do que sustentá-lo como indigente". Mais de dois mil anos se passaram e o que mudou, mudou muito pouco. (PROJETO DE LEI DO SENADO nº 6, de 2003, grifo nosso).

A leitura no projeto de lei original e do substitutivo do projeto de lei permite verificar que, embora aponte para possíveis resoluções de questões de nomenclatura da definição legal de “pessoa com deficiência”, este Projeto de Lei pode ter nascido carente de discussões mais aprofundadas e fundamentadas cientificamente sobre o tema. Faço esta observação pontual, principalmente, não pelo que apresenta para o debate público, mas, muito mais pelo que deixa de apresentar. Faço também menção à ausência de definições diretas e transparentes sobre o que é entendido por “não discriminação”, “igualdade de oportunidades”, “inclusão” e “participação plena e efetiva na sociedade”, entre outros termos que podem influenciar nas diversas noções necessárias à formulação das políticas públicas para as categorias de *pessoa com deficiência*.

Entendo que o caminho que está sendo apontado pelo Projeto de Lei do *Estatuto da Pessoa com Deficiência* pouca coisa traz de realmente “novo” em relação ao debate sobre as definições legais imprescindíveis para a formulação de políticas públicas.

As indefinições presentes no próprio texto do Projeto de Lei, somadas ao que efetivamente deixa de disciplinar, podem configurar uma demanda recorrente. Assim, é muito provável que dentro de alguns poucos anos tenhamos que refazer toda esta discussão com fundamentos mais estruturados nos diversos estudos científicos que já foram e estão sendo construídos.

A pesquisa permitiu identificar que as *peças com deficiência* entrevistadas que participaram dos Conselhos Municipais e Estaduais e de ONGS estão acompanhando a discussão atual em nível federal. Registro que a entrevistada Deline Cutrim, do Fórum de Entidades e ex-presidente do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência informou, durante a entrevista, que iria ocorrer um suposto encontro nacional para discutir as novas definições de pessoa com deficiência com a CORDE. Foi assim que pude identificar, ouvir e gravar o que foi noticiado no dia 14 de fevereiro de 2007, às 19h, pelo Programa de Rádio *A Voz do Brasil*, veiculado em cadeia nacional de rádios para todo o Brasil.

O encontro nacional foi realizado em Brasília/DF e ocorreu no dia 14 de fevereiro de 2007. Reuniu parlamentares federais, membros da equipe do Governo Federal e representantes de diversos grupos de “pessoas com deficiência”. Segundo a reportagem veiculada, a grande polêmica gerada foi em torno da definição legal de *pessoa com deficiência*, especificamente quem estaria incluído (ou não) para efeitos de pleitear as vagas reservadas nas empresas e nos concursos públicos. Neste momento foi veiculada uma entrevista com a representante do Governo Federal, identificada como coordenadora da CORDE, Izabel Maior, seguida de três comentários (curtos, mas bastante significativos) dos jornalistas que divulgaram a matéria:

Entrevistada: [...] muitos grupos querem estar nesta situação, classificada como pessoa com deficiência; existe uma reserva de vagas no mercado de trabalho e no concurso público para essas pessoas, e muitas vezes outros indivíduos também querem estar nessa situação. Então, sem prejudicar, nós queremos é entender melhor essa situação e saber se de fato ela traz prejuízo para as pessoas.

Jornalista entrevistador: [...] **As leis que tratam do assunto têm que ser modificadas. As leis, segundo a coordenadora, não consideram, muitas vezes, aspectos de natureza contextual**, ou seja, não quantificam, por exemplo, o caso da dificuldade de locomoção; apenas definem ou não o cidadão como deficiente. De Brasília, Ivan Richard.

Jornalista comentador 1: **Ao final do encontro, os participantes vão elaborar um documento** que será entregue ao Governo e também ao Congresso Nacional (JORNAL A VOZ DO BRASIL, 2007, grifo nosso).

A entrevista que noticiou o encontro nacional em Brasília serve como indicativo para demonstrar a atualidade e importância de pôr em questão a definição legal e a noção de pessoa com deficiência efetivamente válida para a política de

cotas no contexto local com um olhar voltado para a os princípios, diretrizes e objetivos da política nacional para integração da pessoa com deficiência.

Durante o trabalho de campo me empenhei para coletar maiores detalhes sobre o evento junto à CORDE em Brasília. Em consulta realizada via telefone com uma servidora da CORDE⁴² foi possível identificar que o citado encontro noticiado pela *Voz do Brasil* fazia parte do plano de ação da CORDE para 2007, e era relativo aos trabalhos da *Câmara Técnica sobre Avaliação da Caracterização de Deficiências*. Este evento tratou das solicitações de inclusão de patologias entre as deficiências e discutiu o modelo atual de caracterização das deficiências e as novas demandas:

Câmaras Técnicas programadas:

a) **Câmara Técnica sobre Avaliação da Caracterização de Deficiências: com base nas solicitações de inclusão de patologias entre as deficiências**, a Corde vai realizar eventos seriados para **discutir o modelo atual de caracterização das deficiências e as novas demandas**. Os especialistas também irão estudar modelos quantitativos que avaliem o desempenho funcional e o contexto econômico e social, tais como o da Espanha e o do Equador. Além de avaliar os graus de incapacidade, **será debatida a possibilidade de adoção de novo padrão no Brasil, levando em conta o conjunto de ações afirmativas e programas que o país oferece às pessoas com deficiência**. Agendada para final de fevereiro (PLANO DE AÇÃO DA CORDE 2007, grifo nosso).

A servidora da CORDE informou que as discussões sobre a caracterização da pessoa com deficiência no Brasil vêm ocorrendo de maneira mais acentuada devido às pressões de grupos de pessoas com patologias que estão pleiteando junto ao CONADE e à CORDE a sua inclusão na definição legal de pessoa com deficiência em virtude dos resultados dos recentes eventos realizados para discussão deste tema em nível internacional. Citou a *Câmara Técnica - Década das Pessoas com Deficiência* – que é referente ao período de 2006 a 2016, instituído pela Organização dos Estados Americanos – OEA - como a *Década das Américas das Pessoas com Deficiência – Pelos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência*, com o lema "Igualdade, Dignidade e Participação".

A pesquisa de campo demonstrou que pelo menos duas pessoas com deficiência membros do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência e uma pessoa do Conselho Estadual de Defesa dos

⁴² Os telefones da CORDE são 61-3429-9193, 3429-3683 e 3429-3684. A servidora solicitou que não fosse identificada, embora as informações fornecidas estejam disponibilizadas na internet.

Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência estavam acompanhando de perto as discussões em nível nacional e internacional⁴³. Estas confirmaram as informações da servidora da CORDE sobre uma “tentativa de elaboração conjunta”⁴⁴ entre os representantes do governo e da sociedade civil de um “plano de ações”. Citaram que a grande dificuldade de articulação e acompanhamento é a falta de informação, destacando ainda que, embora a CORDE esteja disponibilizando na internet as informações sobre estes eventos⁴⁵, poucas pessoas com deficiência possuem acesso à rede. Neste sentido, destaco as informações sobre o evento referido divulgadas no site do Ministério da Justiça (BRASIL, 2006c):

BRASÍLIA - 08/12/2006 - Abre hoje (08/12), em Brasília, às 18 horas, no Hotel Grand Bittar, a Câmara Técnica – Década das Pessoas com Deficiência – 2006/2016. No próximo final de semana (09 e 10/12) representantes do governo e da sociedade civil vão elaborar um plano de ações de curto, médio e longo prazo para a área. O período de 2006 a 2016 foi instituído pela Organização dos Estados Americanos – OEA - como a Década das Américas das Pessoas com Deficiência – Pelos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, com o lema "Igualdade, Dignidade e Participação". Seguindo essa iniciativa da OEA, o governo brasileiro vai traçar metas destinadas à promoção da cidadania e qualidade de vida das pessoas com deficiência [...]

O evento é promovido pela Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, por meio da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE. Participam do encontro os Conselheiros do CONADE, Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, representantes do executivo estadual e do Distrito Federal na área da pessoa com deficiência e especialistas que prestam assessoria à CORDE.

O plano de ações a ser elaborado abrange as áreas da Educação; Trabalho e Emprego; Saúde, Habilitação e Reabilitação; Assistência e Previdência; Cultura, Esporte, Lazer e Turismo; Acessibilidade e Ajudas Técnicas; Promoção dos Direitos Humanos, Combate à Discriminação e Participação na Vida Pública e Política; Base de Dados e Estatísticas sobre Deficiência; Acesso à Justiça e Igual Reconhecimento Perante a Lei e Cooperação Internacional (grifo nosso).

⁴³ Faço referência à ex-presidente do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, Sra. Deline Cutrim, ao atual Presidente, Sr. Dylson Ramos, e ao Presidente do Conselho Estadual, Sr. Genilson Protásio.

⁴⁴ Termos utilizados pela entrevistada, demonstrando uma profunda desconfiança neste processo de participação, pois, no seu entendimento, os representantes do governo até chegam a se reunir e discutir com os segmentos, porém, quase nada é considerado na hora de alterar a legislação.

⁴⁵ Os entrevistados fizeram uma crítica ao modo como as informações são divulgadas. Segundo as pessoas com deficiência, estas informações são veiculadas após os acontecimentos e somente via internet. Destacaram que é muito reduzido o número de pessoas com deficiência que possuem conhecimento de informática e acesso real a internet. Reclamaram, também, do fato de a CORDE não possuir um boletim virtual que possa ser enviado regularmente para os sites das entidades e das pessoas previamente cadastradas, a exemplo dos existentes em vários ministérios.

É nesta dinâmica de pressão interna e da necessidade de adequação às convenções internacionais de que o Brasil é signatário que destaco como significativo o comparecimento de representante do Governo Brasileiro à sede da Organização das Nações Unidas (ONU), em Nova York, no dia 30 de Março de 2007 para aderir à *Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Compreendo que esta sinalização aponta para uma possível adoção gradual das novas noções internacionais de “pessoa com deficiência”. Este evento foi noticiado no próprio dia 30 de março de 2007, sendo entrevistada, novamente, a Coordenadora da CORDE, Izabel Maior:

Quando você comparece a uma cerimônia na ONU, na presença da comunidade internacional e no momento da abertura, é uma sinalização para o restante dos países de que tem uma proposta de inclusão das pessoas com deficiência. Também para o nosso próprio país, pois é reafirmar o compromisso político, social e econômico também com esse grupo de pessoas.

Ressalto que a cautela manifestada, na minha compreensão, sobre uma possível adoção gradual encontra fundamentação devido ao fato de que a simples adoção de legislação mais avançada não configura, de imediato (como um ato fantástico) uma imediata alteração dos costumes, práticas e valores sociais. Exemplifico que muitas iniciativas semelhantes do governo brasileiro levaram vários anos para materializarem-se em ações efetivas de políticas públicas. Porém, compreendo que há sempre um ganho, mesmo que seja de expectativa de direitos, quando ocorre a adesão às convenções internacionais que permitem uma garantia formal aos trabalhadores ou grupos de pessoas.

Consigno, por considerar relevante para este estudo, que em entrevista no dia 16 de dezembro de 2006, a Coordenadora da CORDE, Izabel Maior, já havia se manifestado publicamente a favor da assinatura e ratificação da nova Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, afirmando que esta não fere em nada a legislação brasileira, e que esperava, ainda para 2007, a ratificação da nova Convenção Internacional da ONU.

A convenção não fere nenhum dos dispositivos da legislação brasileira. Acreditamos que talvez até o primeiro semestre de 2007 seja suficiente para a conclusão do processo no Brasil. A convenção pode ser adotada no Brasil como lei ou dispositivo constitucional, dependendo do quórum de aprovação no Legislativo (BRASIL, 2007b, grifo nosso),

Compreendo que esta nova convenção internacional da ONU não traz um “tema novo” para o debate científico, mas aponta para os países membros a necessidade de promoção de ações afirmativas articuladas entre os diversos órgãos públicos e a sociedade civil organizada. Esta pressiona e aguarda respostas mais eficazes para diversos grupos de pessoas que, tradicionalmente, são definidos exclusivamente pela noção clínica de pessoa com deficiência e acabam expostos a discriminações e sem a proteção do Estado.

É salutar registrar que no cenário nacional brasileiro diversos autores, a exemplo de Araújo (1996), Pastore (2000), Lancilloti (2003), Sasaki (2003), Melo (2004), Ciszewski (2005) e Fonseca (2006), já registraram que o debate acerca da formulação de políticas públicas afirmativas que promovam a *igualdade de oportunidades* no trabalho e o combate à *discriminação* para as diversas categorias de *pessoa com deficiência* realmente são temas bem recentes e ainda em processo de discussão no nosso atual cenário político e social.

Entendo que o processo de formulação e execução desta política pública afirmativa que visa à inclusão trabalhista de segmentos de pessoas com deficiência historicamente discriminados coloca em choque interesses de diferentes sujeitos, entre eles os grandes empregadores, as diversas categorias de *pessoas com deficiência*, o Ministério Público do Trabalho, a Delegacia Regional do Trabalho, o SINE, o INSS, entre outros órgãos. É na dinâmica da mediação dos conflitos de interesses entre os diversos sujeitos diretamente envolvidos realizada por um Estado que, além de mediador é parte interessada, que coloco em questão o conceito de pessoa com deficiência efetivamente válida no interior da política de cotas no contexto local.

2.1 A Recepção das Convenções 111/58 e 159/83 da OIT no Brasil

Para realizar uma aproximação das noções de *pessoa com deficiência*, *igualdade de oportunidades* e *discriminação* contra a pessoa com deficiência para a política de cotas nas empresas brasileiras senti a necessidade de reconstituir alguns passos do processo referente à recepção da Convenção 159/83 da OIT (sobre Reabilitação Profissional e Emprego de “Pessoas Deficientes”) pelo nosso

ordenamento jurídico. Faço referência direta à possível influência no processo de formulação da “Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência” (Lei 7.853/89 e Decreto 3.298/1999) na formulação da “política de cotas nas empresas”(Lei 8.213/1991) e especificamente possíveis influências no contexto local.

Durante a análise, foi possível identificar que o Congresso Nacional aprovou a Convenção da OIT nº 159/83 por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 25 de agosto de 1989, e que a Carta de Ratificação da Convenção foi depositada em 18 de maio de 1990. Constatei também que o Decreto nº 129, de 22 de Maio de 1991, recepcionou e promulgou a Convenção 159/83 da OIT, fazendo-a parte do nosso ordenamento jurídico. A Convenção nº 159/83 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes entrou em vigor para o Brasil somente em 18 de maio de 1991 (BRASIL, 2007e).

A lei que trata da “Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, que é de 24/10/1989, teve o seu processo legislativo influenciado pelas discussões ainda recentes do processo constituinte, bem como pelo processo de discussão para o acolhimento formal da Convenção 159/83 da OIT pelo Congresso Nacional.

O Decreto nº 129/1991, que promulgou e acolheu a Convenção da OIT nº 159/83 no ordenamento jurídico brasileiro, considerou literalmente no texto o fato de que “A Assembléia Geral das Nações Unidas proclamou no ano de **1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema ‘Participação plena e igualdade’** e o Programa de Ação Mundial para as pessoas com Deficiência que foi aprovado pela Assembléia Geral das Nações Unidas em seu trigésimo sétimo período de sessões, pela Resolução 37/52, de 3 de dezembro de 1982. Este permitiria a adoção de medidas em nível nacional e internacional para atingir as metas da "participação plena" das pessoas deficientes na “vida social” e no “desenvolvimento”, assim como de "igualdade" (BRASIL, 2007e)

A Recepção da Convenção 159/83 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro também teve como consequência a adoção da “noção de pessoa com deficiência” e a adoção formal da “finalidade da reabilitação profissional” a “todas” as categorias de “pessoas deficientes”.

2. Para efeitos dessa Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

Art. 3. Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho (BRASIL, 2004a).

Percebi que a Convenção nº 159/83 da OIT influenciou (e influencia) o ordenamento jurídico brasileiro desde a Constituição Federal de 1988, passando pela Lei Federal Nº 7.853/89 e estendendo seus efeitos à Lei Federal Nº 8.213/91, que trata da “política pública de reabilitação de pessoas com deficiência” e da “política de cotas nas empresas”. Consta nesta Convenção que a legislação nacional deve ter por base o “princípio de igualdade de oportunidades” entre os “trabalhadores deficientes” e os demais trabalhadores.

Art. 4 Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. **As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento** entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos (BRASIL, 2004a, grifo nosso).

É possível inferir desta citação que o poder executivo estaria assim obrigando-se legalmente a promover “medidas positivas especiais”, ou seja, ações afirmativas com a finalidade de atingir a igualdade material (ou efetiva) entre os “trabalhadores deficientes” e demais trabalhadores. Obriga-se a promover estas ações afirmativas para as diversas categorias de “pessoas deficientes”.

EMPREGO PARA PESSOAS DEFICIENTES

Art. 2º - De acordo com as condições nacionais, experiências e possibilidades nacionais, cada País Membro formulará, aplicará e periodicamente revisará a política nacional sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

Art. 3º - Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho.

É relevante consignar neste ponto que a Convenção nº 159/1983 da OIT não ofertou uma “definição legal” para vários termos utilizados, entre eles o de “igualdade de oportunidades”. Estabeleceu, entretanto, que todo País Membro

aplicará os dispositivos da Convenção através de medidas adequadas às condições nacionais e de acordo com a experiência, costumes, uso e hábitos nacionais, e que estas medidas especiais não devem ser vistas como medida discriminatória

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos (BRASIL, 2004a).

Compreendendo que essas noções estão a influenciar os modelos de atenção à pessoa com deficiência no Brasil, Faço referência direta aos paradigmas de integração e inclusão social que ainda estão em construção na sociedade. Exemplifico citando a existência de pressões no cenário nacional (e local) por alterações de definições legais das diversas categorias de pessoas com deficiência, bem como a disputa pela efetiva participação na formulação, execução e avaliação das políticas públicas. Vejo que isto é um bom indicativo de que esta questão social está na agenda pública para uma nova discussão nacional e local.

É no contexto da dinâmica social, onde se configura a transição dos paradigmas de atenção à pessoa com deficiência e das noções de *pessoa com deficiência*, de *igualdade de oportunidades* e de *discriminação*, que busquei identificar e a analisar a noção efetivamente válida de pessoa com deficiência para a aplicação da política de cotas nas empresas locais.

2.2 O Programa Brasil, Gênero e Raça

Desde a Convenção nº 111 de 1958 já estavam lançadas as primeiras bases conceituais para a formulação das políticas afirmativas no trabalho para as pessoas com deficiência. Entretanto, é necessário consignar que muitos termos utilizados guardavam apenas uma vaga noção e careciam de definições nas legislações dos vários países membros que a adotaram.

Deve-se destacar como significativo para o presente estudo a referência feita pela Convenção nº 111/58 da OIT às pessoas com deficiência através do termo

“invalidez” e a previsão da possibilidade dos países membros adotarem “medidas especiais” para salvaguardar as “necessidades particulares” de pessoas em razão de “invalidez”, do nível social ou cultural (entre outros) que necessitam de uma “proteção ou assistência especial”:

2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural (CONVENÇÃO, 2007).

A análise feita no texto da Convenção nº 111/58 da OIT permitiu identificar que esta trata a *discriminação no emprego e na profissão*⁴⁶ como um todo, e não em relação às pessoas com deficiência ou a determinado grupo específico de pessoas, embora tenha citado termos que fazem referência direta a alguns grupos de pessoas, como por exemplo “raça/etnia”, cor, sexo, religião, ascendência nacional ou origem social:

Art. 1º - Para os fins da presente Convenção o termo “discriminação” compreende:

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

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (CONVENÇÃO, 2007):

Pelo exposto acima, Compreendo que a Convenção nº 111/58, também denominada Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), já oferecia o suporte jurídico legal para que os diversos grupos de pessoas com deficiência pudessem ser beneficiados pelas políticas públicas afirmativas no trabalho. Porém, a análise da legislação internacional permitiu identificar que foram necessários 25

⁴⁶ É importante ressaltar que para os fins da presente Convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego (art. 3º da Convenção 111/58).

anos para que o grupo de pessoas com deficiência passasse a ter uma atenção direta a respeito do direito ao trabalho. Faço referência direta à Convenção nº 159/83 da OIT, ou seja, à Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.

A Convenção nº 159/83 da OIT considerou formalmente que a Assembléia Geral das Nações Unidas proclamou no ano de 1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema "Participação plena e igualdade", e que lançou um programa de ação mundial relativo às pessoas deficientes. Segundo o texto desta Convenção, as proposições seriam aplicáveis a todas as categorias de pessoas deficientes, objetivando à igualdade de oportunidade e tratamento a todas as categorias no que se refere a emprego e integração na comunidade.

Art. 3º Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho (BRASIL, 2004a).

A Convenção nº 159/83 da OIT estabeleceu que “[...] essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral”. Em relação às ações afirmativas, estabeleceu que “as medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Compreendo que o Brasil tratou este ponto específico dentro do PBGR como discriminação positiva. Esta noção refere-se às medidas compensatórias temporárias destinadas a determinados grupos de pessoas (entre as quais estão as com deficiência) que historicamente “sofrem” a discriminação nas relações em sociedade. (Glossário PBGR, 2005).

Discriminação Positiva - Refere-se a certas medidas que o Estado pode adotar e que visam compensar a discriminação generalizada e histórica sofrida por determinados grupos. Invariavelmente tais medidas são adotadas em caráter temporário, até que as condições básicas dos vários grupos estejam equilibradas, de modo a permitir a justa competição pelas oportunidades.

Segundo Ferreira e Santos (2000), a noção de discriminação adotada pelo PBGR, embora observe as especificidades dos vários enfoques referentes aos diversos grupos de pessoas, leva em consideração que, no Brasil, o próprio termo *discriminação* sempre embutiu subjetivamente a questão da raça/cor e que a raça é fator agravante nas práticas discriminatórias, principalmente se associada a gênero.

Entretanto, o estudo permitiu identificar que em São Luís do Maranhão as ações do PBGR em relação à inserção das pessoas com deficiência nas empresas foram desenvolvidas sem mapear as informações acerca de gênero, raça, cor, etnia, faixa etária, categoria de deficiência, forma de manifestação e modalidade de inserção.⁴⁷

Também é necessário destacar que o artigo 7º, inciso XXXI da Constituição Federal de 1988 proibiu formamente qualquer ato discriminatório em relação à pessoa com deficiência no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Neste mesmo sentido encontra-se a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943), ao estatuir as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, pois é pacífico o entendimento formal de que, quando a deficiência não for fator impeditivo para o exercício das funções, deverá ser, obrigatoriamente, respeitado o preceito previsto no § 1º do art. 461 da CLT. Este dispõe que sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador⁴⁸, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

É possível constatar que a CLT também silenciou sobre o termo “deficiência” entre os dispositivos que proíbem a prática discriminatória, entretanto é entendimento pacífico que a ausência da citação não causa qualquer prejuízo formal, pois encontra a previsão de tornar nulos os atos em sentido oposto na própria CLT.

⁴⁷ É necessário pontuar que a RAIS exige do empregador apenas que informe se possui pessoa com deficiência empregada e a quantidade. Porém, entendo que seria possível mapear outras informações relativas a gênero, raça/etnia, tipo de deficiência, modalidade de inserção, entre outras.

⁴⁸ A CLT considera por empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 1943).

Destaco que o próprio MTE, quando fez alusão ao desafio de construção de referenciais para a promoção da *igualdade de oportunidades* e de combate à *discriminação no trabalho* no campo das políticas públicas, não citou as *pessoas com deficiência*, multiplicando os silêncios de citação ou omissão de referência:

REFERENCIAIS PARA O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

A construção de referenciais para a promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho no campo das políticas públicas vem se tornando um crescente desafio, sobretudo quando se valoriza a dimensão política dessa ação, entendendo que ela implica “tomar decisões” no sentido de responder e atender às demandas dos segmentos discriminados.

O reconhecimento e valorização da diversidade de gênero, étnica e racial na área do trabalho têm exigido diversas ações educativas, de sensibilização e de fiscalização para o combate à discriminação, assim como para a promoção da igualdade de oportunidades no trabalho nas diferentes esferas de governo. (RELATÓRIO DAS AÇÕES DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO, 2007).

Estes silêncios repetitivos nos documentos do próprio PBGR em relação à pessoa com deficiência me levaram a analisar os textos com mais atenção e a perceber os seus sentidos. Assim, consigno neste estudo, como obrigação de fazê-lo e vontade de contribuir nesta discussão científica, que esta prática vem desde o início do programa em 1996/1997 e se estende até o ano de 2007.

Para exemplificar o que foi dito acima, no início do PBGR, ao ser definido o que deveria ser entendido por “diversidade”, utilizou-se o termo genérico “deficiente físico” para fazer referência às diversas categorias de pessoas com deficiência, ou seja, deficiência visual, auditiva, mental, múltipla e até a própria deficiência física.

Diversidade - Consiste em uma série de diferenças, visíveis e invisíveis, que incluem fatores como o sexo, a idade, os antecedentes, a raça, a deficiência física, a personalidade e os estilos de vida. (GLOSSÁRIO PBGR, 2005).

Entendo que esta prática não mais se justificaria, pelo fato de que já estavam disciplinadas as categorias de deficiência desde a publicação do Decreto Federal nº 3.298/99 - que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:
I – Deficiência Física [...]
II- Deficiência auditiva [...];
III- Deficiência Visual [...];
IV- Deficiência Mental [...];
V- Deficiência Múltipla [...].

É possível perceber que esta prática tem por agravantes: o fato do uso equivocado do termo “deficiência física” ter sido cometido pelo próprio “MTE”; ter sido cometido em um “glossário” que objetivava esclarecer os “técnicos” (e usuários) que executariam as supostas ações do “PBGR”; e não ter definido o que deveria ser entendido por “deficiência física” no próprio glossário do PBGR (GLOSSÁRIO PBGR, 2005).

Perceber e refletir sobre esses silêncios conceituais, sobre a noção de “deficiência”, “*pessoa com deficiência*” e a noção de “discriminação contra a pessoa com deficiência” dentro do PBGR foi importante para entender, comparar e deduzir uma consequência desta “lógica” segundo o MTE: não existe um discriminador na discriminação contra a pessoa com deficiência.

Ao aprofundar este estudo, foi possível identificar que o MTE formula e inaugura dentro do PBGR uma espécie (ou gênero) de “*discriminação*”, *através de uma concepção que pode ter resultados não esperados e indesejáveis para a política de cotas nas empresas*. Este admitiu a figura do discriminado, a existência da prática de condutas discriminadoras e a necessidade de *medidas especiais compensatórias*. Entretanto, de forma paradoxal, não admite a figura, do discriminador como sujeito da ação discriminadora, e sim um sujeito indeterminado, desinformado e ignorante acerca das suas obrigações legais

Nós não taxamos o empregador de discriminador, mas dizemos que ele não tem a informação correta. É um processo político para tornar esse empregador um parceiro. A DRT e o MTE têm o papel social preponderante de eliminar esses conflitos que são gerados pelo desconhecimento porque, na realidade, o preconceito e a discriminação são frutos da ignorância, da falta de informações (FERREIRA; SANTOS, 2000).

Compreendo que o MTE formulou e adotou dentro do PBGR a existência de uma forma de discriminação que pode apresentar inconsistências em razão da sua própria fundamentação acerca da “realidade”, pois nesta a *discriminação* e o *preconceito* seriam “frutos” somente da “ignorância” e da “falta de informações”, desconsiderando (ou minimizando drasticamente) todos os demais fatores.

Em publicação mais recente (2007), o MTE afirma que a maior dificuldade das empresas no cumprimento das cotas é o desconhecimento sobre a questão da deficiência e afirma que parte-se do pressuposto de que o desconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência é o maior óbice ao cumprimento da lei. Aponta como forma de superar essa limitação que a empresa busque apoio junto às entidades e “escolas de pessoas com deficiência” e sugere também que as DRTs realizem “audiências públicas” para mediação dos conflitos entre os sujeitos da política:

A maior dificuldade das empresas reside no seu desconhecimento sobre a questão da deficiência reconhecendo suas possibilidades e limitações. Essa situação gera medo, insegurança e preconceitos e pode inviabilizar o processo de inclusão. Para superar essa limitação, a empresa pode buscar apoio junto às entidades e escolas de pessoas com deficiência que detêm acúmulo de conhecimento sobre a matéria e podem se constituir em importantes parceiras desse processo. Nesse sentido, é proverbial o lema do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência em 2004: “Nada sobre nós sem nós”.

Parte-se do pressuposto de que o desconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência é o maior óbice ao cumprimento da lei. Audiências públicas com os atores sociais mencionados e dirigidas pelo Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego têm sido realizadas com sucesso, eis que a mera aproximação aqui retratada desvela mitos e esclarece a realidade dos fatos. (A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, 2007).

A análise do conjunto das entrevistas com os sujeitos desta política apontou que, em São Luís, o desconhecimento sobre a questão da deficiência é um dos fatores que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência. Entretanto, a análise do conjunto das entrevistas com as pessoas representantes das empresas em São Luís permite apontar que o pressuposto do MTE pode não ser procedente no contexto local. Ou seja, que o desconhecimento acerca das capacidades das pessoas com deficiência não seja “o maior óbice ao cumprimento da lei” em São Luís. Registro que os sujeitos da política de cotas em São Luís não atribuíram tamanha ênfase.

Foi possível identificar que, segundo as representantes das empresas entrevistadas, o número reduzido de *trabalhadores com deficiência* com “instrução adequada” e conhecimentos profissionais específicos para exercer as funções foi a principal barreira apontada para a não contratação imediata dos trabalhadores com deficiência.⁴⁹

Por outro lado, registro que as pessoas com deficiência (participantes e não participantes de ONGs e Conselhos de Direitos) apontaram que a prática das empresas em só cumprirem a lei de cotas depois de efetivamente fiscalizadas pela DRT, bem como a resistência destes em incluir alguns grupos de pessoas com deficiência (cegos, cadeirantes, surdos e deficientes mentais), são os maiores obstáculos em São Luís.

A entrevista com as representantes da DRT-MA e com o MPT-MA permitiu perceber que as barreiras apontadas anteriormente consistiam nos maiores obstáculos à implementação da política em São Luís, e que estas precisavam ser vencidas através de várias estratégias, mas principalmente pela via da promoção da mediação direta do conflito e realização de acordos e termos de ajustamento de conduta. Embora tenham feito referência ao suposto “desconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência” como barreira à implementação das cotas, deram mais ênfase aos aspectos culturais, políticos e econômicos, exemplificando com os costumes e práticas das empresas locais.

Neste sentido, é oportuno registrar que a pesquisa permitiu identificar, com base na análise do relatório das ações de 2006 do Núcleo da DRT-MA e das entrevistas realizadas, que a DRT-MA e o MPT-MA não adotaram a estratégia de realização de audiências públicas para promover a mediação dos conflitos entre os representantes das empresas e as entidades representantes dos trabalhadores com deficiência (entre outros sujeitos).

Concordo com a estratégia do MTE e o conteúdo do discurso das representantes da DRT-MA e do MPT-MA, pois Compreendo que a realização das audiências públicas em São Luís (para discutir o PBGR, as estratégias de inclusão, formas de manifestação da discriminação, resultados obtidos, dificuldades de

⁴⁹ Em regra, as empresas fizeram a exigência de 2º grau completo. Outros empregadores flexibilizaram para a exigência 1º grau completo. Em duas empresas a exigência era de 2º grau completo, conhecimentos específicos para o exercício da função (com ou sem experiência comprovada em carteira), noções básicas (elementares) de informática e noções de segurança no trabalho.

implementação, entre outros) poderiam ter contribuído para a diminuição da resistência de algumas empresas em disseminar as corretas informações e práticas de inclusão no trabalho. Acredito que poderiam ter contribuído também para minimizar a resistência dos grupos de “pessoas com deficiência” em participar da articulação das ações desta política visto não terem sido contemplados satisfatoriamente.

Fundamento a inferência anterior registrando que foi possível identificar que o discurso das pessoas participantes de ONGs e Conselhos de Direitos apontou no sentido da necessidade de uma discussão sobre a Política de Cotas nas empresas (e na Administração Pública também). O conteúdo das declarações aponta no sentido de que os conselhos e Ongs precisam exercitar mais de perto o “controle social” das ações deste programa e avaliar como tem ocorrido o processo de inclusão e de discriminação. Entretanto, de forma paradoxal, alguns líderes deste movimento social afirmaram que resolveram dar um uma espécie de “gelo”⁵⁰, ou não diálogo com a DRT-MA e com o MPT-MA, em virtude dos supostos resultados lentos do PBGR e da suposta forma da condução dos trabalhos.

Estes Órgãos, segundo as pessoas com deficiência entrevistadas, não buscavam mais o diálogo com as entidades e conselhos como ocorria no início do PBGR nos anos 2000 e 2001.⁵¹

Assim, esta pesquisa apontou que adotar a forma de concepção da “realidade” do MTE para o PBGR em São Luís, sem estudos sobre a realidade local, pode contribuir para dificultar a visualização da figura do discriminador na prática da discriminação indireta, oculta e até mesmo na discriminação cometida nas práticas das empresas locais. Entendo que isto se agrava ainda mais pelo fato do Glossário não trazer a definição de *discriminação oculta, onde a intenção de discriminar existe e é disfarçada*. Percebi que dentro da lógica adotada pelo MTE, dentro do PBGR, o discriminador é sempre tratado como um provável parceiro que estaria apenas

⁵⁰ Termo usado por uma pessoa do movimento social entrevistada. Explicou que significa isolar, deixar de lado, ignorar a DRT, mas que não significaria fechar os olhos, pois eles continuariam cobrando tudo publicamente em todos os eventos que a DRT participasse.

⁵¹ As pessoas entrevistadas argumentaram que a DRT-MA não promoveu as audiências públicas conforme foi prometido no início do PBGR e que não realizou os seminários nem mesmo as reuniões mensais com todas as entidades. A DRT-MA admitiu que faltaram recursos para a realização dos seminários e dos eventos necessários. Afirmou, entretanto, que as reuniões com os sujeitos da política não ocorreram devido ao não comparecimento das entidades, mas que o convite às entidades foi feito regularmente por muito tempo.

eternamente desinformado. E se esta lógica estiver errada? Quais seriam as conseqüências? Poderiam se configurar resultados indesejados?

É evidente que este “processo político” tem por propósito abordar o empresário pela via da “sensibilização e conscientização” das suas obrigações e não pela via coercitiva e punitiva, bem como objetiva torná-lo mais consciente e menos ignorante acerca das suas obrigações.

Também é evidente que este processo tem as suas vantagens, principalmente em propiciar a possibilidade de alteração significativa nos valores e procedimentos na contratação dos trabalhadores sem a imposição da força traumática das multas e do rancoroso cumprimento das ordens judiciais. Compreendo que este processo político no início do PBGR cumpriu a sua função pedagógica de informar os empresários e pessoas com deficiência acerca da política de cotas e das providências necessárias.

Dessa forma, muitos dos vários acordos e termos de ajustamento de conduta realizados com as empresas estabelecendo um cronograma de contratação gradual dos trabalhadores de acordo com as necessidades de contratação da empresa aconteceram em virtude da adoção desta metodologia.

Este processo político permitiu ao MTE abordar várias empresas ao mesmo tempo e se apresentava viável por contar com as supostas adesões espontâneas das empresas e por se mostrar executável frente à carência de recursos humanos e recursos financeiros para prover a fiscalização em um curto tempo a todas as empresas obrigadas.

No contexto local, consigno por entender de grande relevância que a análise de alguns registros de fiscalização da DRT-MA junto às empresas permitiu identificar que existem várias que, mesmo sem existência de autuação, embora fiscalizadas, apresentaram ao Núcleo de Promoção de Igualdade e Combate à Discriminação um cronograma de contratação de trabalhadores com deficiência. Foi possível verificar que o Núcleo vem fazendo o acompanhamento destes cronogramas de contratação junto às empresas.

Faz-se necessário relativizar, visto que a execução deste programa ocorre em um Órgão Público que também possui as suas limitações de ordem legal e orçamentária, de recursos humanos, de equipamentos, de conhecimentos técnicos, de articulação, entre outras. É necessário consignar ainda que este programa é implementado em um ambiente de conflitos de interesses de várias

ordens e em uma sociedade que historicamente possui, por tradição, relações de seleção e contratação que recentemente passaram a ser alvo de efetiva ação de políticas públicas afirmativas.

Com base no exposto, percebo que existe a necessidade de uma discussão mais ampliada sobre as diversas formas em que a discriminação contra as pessoas com deficiência se manifesta na prática das empresas em São Luís, sobre o sujeito discriminador e suas intenções, bem como sobre os impactos que resultaram para os diversos grupos de pessoas.

Assim, Compreendo que a postura de não evidenciar a existência do sujeito discriminador pode contribuir para uma não compreensão das diversas formas de manifestação da discriminação e da gravidade desta questão. Concluo apontando que isto pode comprometer a eficácia das medidas afirmativas desta política em São Luís.

A postura de ignorar a existência da figura do empregador discriminador (ou do próprio poder público) pode contribuir para que as empresas não empreguem as pessoas com deficiência, para que os agentes públicos não autuem e não multem as empresas infratoras e o MPT não oferecera a denúncia crime quando cabível. Em síntese, pode contribuir para a não tomada de medidas legais coercitivas, quando necessárias.⁵²

Ignorar a existência de empresas que intencionalmente discriminam as pessoas com deficiência, manifestando ou não esta intenção, pode passar uma mensagem para o conjunto da sociedade de que a *discriminação contra as pessoas com deficiência* não merece a atenção equivalente à que tem merecido a *erradicação do trabalho infantil e a erradicação do trabalho escravo e semi-escravo* (isto para ficar somente no campo do trabalho), pois nestas ações a figura do discriminador é admitida e repudiada pelo Estado e pela sociedade.

Não admitir claramente a figura do discriminador, bem como a discriminação oculta, pode se configurar como mais uma marca da desigualdade e do autoritarismo na nossa sociedade que vem perpetuando a discriminação indireta tradicional e institucional e a discriminação oculta contra as pessoas com deficiência, à medida que esta não é percebida como tal. É neste sentido que percebo que esta

⁵² Não faço a defesa da simples imposição de medidas coercitivas como solução. Apenas registro que estas medidas não são adotadas no contexto local, mesmo quando são necessárias, para impor a própria política pública afirmativa, que deriva de lei.

prática contra as pessoas com deficiência guarda resquícios da antiga prática do estado brasileiro em negar, no contexto internacional e interno, por várias décadas, a existência de discriminação racial no Brasil, inclusive nas relações de trabalho.

A realidade acima exposta pode levar as pessoas com deficiência a terem a percepção de que estas discriminações ficarão sempre impunes, mesmo que haja leis tipificando a conduta como discriminação. Destarte, isto pode apresentar como resultado não previsto (e não desejado pelos formuladores e executores da política de cotas nas empresas) a *discriminação* como o reforço do *circulo vicioso*:

Como *circulo vicioso*, a discriminação é um fato permanente e freqüente nas relações sociais de uma sociedade marcada pela desigualdade e autoritarismo. A vítima convive com o sentimento de impotência e de que não conseguirá punição para este crime, embora passível de punição pela legislação ordinária. Não denuncia, não há punição e se perpetua o ciclo de injustiça e impunidade (ARANHA, 2003).

É neste sentido que considero relevante expor que, ao entrevistar as pessoas com deficiência não pertencentes a ONGs e conselhos de direitos em São Luís, foi possível identificar que estas demonstraram um grande descrédito nas políticas públicas inclusivas pela via do trabalho e até na atuação dos órgãos públicos e das ONGs de pessoas com deficiência. Neste sentido, considero bastante emblemáticas as declarações de uma entrevistada acerca do seu sentimento de impotência, de baixa estima, descrédito nas instituições e da certeza da impunidade destas condutas discriminatórias.

Dizem que isto é crime, né? mas eu não acredito muito nisso, não! Porque se fosse crime, já tinha um monte de empresário preso lá em Pedrinhas [complexo Penitenciário do Maranhão]; [...] eu nunca vi ninguém presa aqui [em São Luís] por discriminar deficiente! [...] me mostra um pra fazer remédio! Eu não falo nem de outro lugar porque eu não conheço mesmo [...], mas daqui? Eu nasci e moro aqui. Todo mundo [MPT-MA, SINE-MA, INSS-MA e DRT-MA, Promotoria Especializada] sabe que a discriminação existe direto com a gente [...], eu acho é que é muito mais fácil eles fingirem que não existe nada [a discriminação]; [...] quem é que vai querer brigar com eles [representantes das empresas]? [...] é por isso que eu acho que não adianta nada denunciar. [...] denunciar onde? Na delegacia [policia] ⁵³? Eles não tão prendendo nem esse pessoal de “gang” [...], quanto mais dono de empresa [...]; [...] eu acho que a gente só vai se humilhar à toa, onde é que agente vai arranjar dinheiro pra pagar advogado depois? Porque eles [os grandes empresários] têm dinheiro e advogado à vontade[...];

⁵³ A entrevistada confundiu as funções da DRT-MA com as funções de uma Delegacia de Polícia, e posteriormente confundiu o Conselho Municipal, a Promotoria e o Fórum de entidades como entidades de pessoas com deficiência. Isto pode servir como um indicativo da carência de compreensão que as pessoas com deficiência possuem.

Não, eu nunca procurei [DRT-MA, MPT-MA, Promotoria Especializada, Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Fórum Estadual de Entidades de Pessoas com Deficiência]; [...] pra falar a verdade, eu não gosto muito desse negócio de entidade [...] eu acho que não adianta nada, é o que eu acho [...] você não perguntou o que eu achava? É isso! (Informação verbal).⁵⁴

Inferi neste estudo que é possível configurar, em tese, a discriminação indireta tradicional em relação às condutas de algumas empresas (observadas na pesquisa de campo) contra grupos específicos de pessoas com deficiência, a exemplo das pessoas com deficiência visual, mental, auditiva, cadeirantes ou com dificuldade de locomoção (entre outros).

Registro que Pedreira (2001), ao analisar uma decisão da Corte Suprema canadense, ressaltou que esta considerou a “discriminação indireta” como “[...] uma regra neutra à primeira vista e que se aplica igualmente a todos os empregados, mas que tem efeito discriminatório por um motivo proibido para um só empregado ou um grupo de empregados”. Este autor complementa seu raciocínio citando uma decisão da Comunidade Européia sobre a *discriminação indireta de gênero* por resultar em um “impacto desproporcional entre trabalhadores e trabalhadoras”

Existirá uma discriminação indireta quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra afetar uma proporção substancialmente maior de membros do mesmo sexo, salvo quando dita disposição, critério ou prática resultar adequada e necessária e puder se justificar com critérios objetivos que não estejam relacionados com o sexo (PEDREIRA, 2001).

Adoto o pensamento de Dubugras (2002) em relação à “discriminação indireta”. O autor expôs que esta é reflexiva e gera efeitos concretos e mensuráveis (impacto desproporcional) afetando coletividades. Porém acrescentou que esta “[...] é resultante de prática não consciente ou não intencional do sujeito discriminador.”

A noção de “impacto desproporcional” proveniente do direito estadunidense também já está presente aqui no Brasil no entendimento de vários intelectuais que estudaram sobre políticas públicas afirmativas para outros grupos de pessoas em condições semelhantes de *discriminação*. Entre estes destaco Gomes (2001) que, embora não construa este raciocínio especificamente para os grupos de pessoas com deficiência, o mesmo é plenamente aplicável ao estudo da política de cotas nas empresas, nos termos da Lei Federal nº 8.213/91:

⁵⁴ Entrevista realizada em 16 de maio de 2007.

“[...] toda e qualquer prática empresarial, política governamental ou semi-governamental, de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento de sua concepção, deve ser condenada por violação do princípio constitucional da igualdade material, se em conseqüência de sua aplicação resultarem efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoas (BRASIL, 2001c).

Com base na análise do conjunto das entrevistas com os diversos sujeitos locais da política de cotas nas empresas, percebo que a “discriminação indireta” pode ser tão ou mais eficaz quanto menos for percebida pelo discriminador e, principalmente, pela pessoa discriminada.

Para uma melhor compreensão do que considero para esta dissertação como “discriminação indireta” também adoto o pensamento de DUBUGRAS (2002) ao estabelecer uma diferenciação necessária entre esta e a “discriminação oculta”.

Segundo Dubugras (2002), “[...] a *discriminação oculta* distingue-se da *discriminação indireta* apenas no aspecto intencional. A primeira submerge-se na intenção, ao passo que na segunda a intenção [do discriminador] inexistente.” Complementa afirmando que é implícita a discriminação oculta, pois não é declarada, porém esta é sempre “[...] consciente, camuflada por medidas aparentemente neutras.” Neste sentido, ao referir-se a uma jurisprudência estadunidense sobre discriminação racial em escolas americanas:

“Será oculta, por exemplo, a discriminação que decorrer da decisão empresarial de contratar apenas membros de uma determinada religião. A jurisprudência estadunidense considerou oculta a discriminação ocorrida em uma escola na qual o número de professores negros acusava-se sensivelmente inferior ao de professores brancos, mesmo em se considerando que a escola atendia a um número expressivo de alunos negros”

Pelo exposto, aponto a necessidade de um debate sobre os pressupostos do MTE para o PBGR em relação à discriminação contra as pessoas com deficiência. Aponto também a necessidade de estudos acerca da realidade em São Luís para subsidiar a execução das ações do PBGR, a exemplo da realização do diagnóstico do mercado de trabalho local (entre outros). Compreendo que sem estes estudos é bem possível que, de fato, esta política pública esteja sendo trabalhada com graves distorções de compreensão da realidade local.

Neste sentido, é oportuno citar as declarações do Promotor Titular da Promotoria Especializada de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, Dr. Ronald Pereira, acerca da necessidade de informações mais precisas sobre as pessoas com deficiência em São Luís como condição para uma melhor formulação das políticas públicas:

Eu vejo que nós estamos trabalhando as políticas públicas para as pessoas com deficiência aqui em São Luís e no Maranhão sem muitas informações confiáveis. Nós não temos quase nada de informação científica a respeito das pessoas com deficiência [...], nós não sabemos direito quem são as pessoas com deficiência, quantos são, onde eles moram, quantos trabalham, quantos não trabalham [...], falta muita pesquisa a respeito destes segmentos da população, [...] eu vejo que nós só temos mesmo as informações do último censo 2000 do IBGE, e isto é muito pouco para formular políticas, a sociedade é muito dinâmica, as realidades mudam de um município para o outro [...], eu vejo que as universidades locais, a UFMA e a UEMA, principalmente estas porque produzem pesquisas científicas, poderiam investir mais em pesquisas neste sentido; eu vejo que existe uma grande carência neste setor [...] é lógico que isto impacta direto nos resultados das políticas públicas! (Informação verbal, grifo nosso)⁵⁵.

De tudo o que foi exposto até aqui, é possível inferir que a realidade do mercado de trabalho também é muito distinta de um Estado para outro, ou de uma região para outra, e que isto exige compreensões mais aproximadas da realidade local e estratégias mais customizadas das especificidades identificadas.

Assim, deduzo que em cada município se faz necessário um estudo do mercado de trabalho, de como se manifestam as discriminações e da situação destes grupos de pessoas, para evitar as possíveis distorções da generalização de diagnósticos e estratégias formatadas com informações supostamente válidas para contextos muito diferenciados, pois pensada para a aplicação em território nacional como um todo homogêneo.

⁵⁵ Entrevista concedida em 02 de fevereiro de 2007

2.3 O Plano Nacional de Direitos Humanos e a Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

Percebi durante a análise da legislação sobre a *Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência* várias referências a outras normas internacionais acolhidas pelo Brasil, bem como a imposição de adequação com grandes planos nacionais, a exemplo do Plano Nacional de Direitos Humanos de 1996, que foi instituído através do Decreto Federal nº 1.904/1996.

Assim, resolvi verificar as relações existentes entre a política de cotas nas empresas e o Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH. Esta análise permitiu identificar que, em tese, a “Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência” deveria estar em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos PNDH, de onde surgiram dois questionamentos: Consonância em quê? O que previu o PNDH para as pessoas com deficiência e sua inclusão nas empresas? As respostas fui buscar no estudo do “Programa Nacional de Direitos Humanos” - PNDH – e seus possíveis vínculos com a *política nacional de integração da pessoa portadora de deficiência* com a *política de cotas nas empresas nos termos da Lei nº 8.213/91*.

Segundo o Programa Nacional de Direitos Humanos (BRASIL, 2007d), as ações relativas à execução e ao apoio do PNDH foram consideradas “prioritárias” e foram coordenadas pelo Ministério da Justiça. O PNDH tinha (tem) por objetivos: a identificação dos principais obstáculos à promoção e defesa dos “diretos humanos” no País; a implementação de atos e declarações internacionais, com a adesão brasileira, relacionados com “direitos humanos”; bem como a redução de condutas e atos de “violência”, “intolerância” e “discriminação”, com reflexos na diminuição das “desigualdades sociais”.

Procurei identificar durante as entrevistas realizadas com os sujeitos relevantes da política de cotas no contexto local qual teria sido a possível influência percebida do PNDH. Foi somente entre as “pessoas com deficiência” participantes de ONGs que encontrei uma possível percepção (e ainda de forma muito tênue) de relação entre as ações do PNDH e as ações da política de cotas local.

As pessoas com deficiência participantes de ONGs, as representantes das empresas e até representantes do poder público não conseguiram identificar as

supostas ações ocorridas por força do PNDH em nível local, destinadas às pessoas com deficiência. As pessoas com deficiência expressaram a percepção que, em São Luís, o Estado passou a dar mais atenção à pessoa com deficiência no período de 1996 a 2000⁵⁶. Porém, atribuíram as conquistas não às possíveis ações do PNDH (1996) ou à suposta implementação da política de cotas nas empresas (que só começou a ser implementada em São Luís no ano de 2000), mas sim à prática das ONGs de “denunciar”, através do Fórum de entidades, as supostas “omissões e discriminações” praticadas pelo Estado (União, Estados e Municípios) e da própria sociedade local. Segundo Araney Rabelo da Costa:

[...] eu realmente não sei dizer em que esse plano de direitos humanos aí [PNDH] foi importante mesmo pra gente [...] eu acho que isso é um projeto que ficou lá por cima [...] eu acho que o que decidiu mesmo foi que em todo lugar [outros estados] a gente foi pra rua denunciar esses abusos, inclusive aqui [São Luís]. Basta ver nos jornais Foi aí que eles começaram a ouvir a gente[...]; [...] foi por causa deste movimento que resolveram criar a Promotoria Especializada [Promotoria Especializada em Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência e do Idoso]; já tava pegando mal até pra eles [para o Ministério Público Estadual], até eles já “tavam” começando a se queimar com a gente[...]. (Informação verbal, grifo nosso)⁵⁷

Assim, percebi que as pessoas interessadas somente conseguiram fazer uma aproximação no aspecto temporal, citando vagamente possíveis influências em razão do aparecimento de ações isoladas no cenário nacional por parte do Poder Público federal. Foi ainda relatado um início de articulação local entre as ONGs representativas das pessoas com patologias e com deficiências para pressionar o Poder Público estadual e municipal, inclusive em relação à questão de trabalho para a pessoa com deficiência.

A maioria das leis já existiam há muito tempo, mas o pessoal [Poder Público] sempre dizia que precisava “regulamentar” [falou com ênfase], sempre faltava “isso”, faltava “aquilo”[...], foi aí que o pessoal [integrantes de ONGs de outros estados] passou a pressionar lá em Brasília para dar logo um jeito nisso[...]; [...] aqui o movimento ainda tava se organizando, a gente não tinha a compreensão que se tem hoje [2006], mas lá [em Brasília] as entidades já estavam mais organizadas[...]; aqui a gente ainda tava se organizando, o pessoal foi criando outras entidades, o CVI-MA rachou por causa do projeto [Superar] da Alumar, eles não queriam aceitar que o CVI indicasse pessoas para fazer estágio lá porque eles não queriam

⁵⁶ Faço referência ao período anterior ao que me propus analisar em virtude da necessidade de caracterizar melhor o início do período de apresentação do PBGR em São Luís-MA e a sua conjuntura.

⁵⁷ Entrevista concedida em 24 de outubro de 2006.

cadeirante, cego e pessoas que tivessem dificuldade de andar [...]; aí o pessoal criou a ALM (Associação do Lesado Medular); depois disso é que vieram os Fóruns [de pessoas com patologia e de pessoas com deficiência]. (Informação verbal)⁵⁸.

O anexo do Decreto que estabeleceu o PNDH (Decreto nº 1.904/1966) permitiu identificar as possíveis propostas de ações governamentais referentes à política de cotas nas empresas para as pessoas “portadoras de deficiência”. Estas apresentaram um horizonte temporal identificado como de “curto”, “médio” e “longo” prazos:

Pessoas portadoras de deficiência

Curto prazo

Formular políticas de atenção às pessoas portadoras de deficiência, para a implementação de uma estratégia nacional de integração das ações governamentais e não-governamentais, com vistas ao efetivo cumprimento do Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993.

Propor normas relativas ao acesso do portador de deficiência ao mercado de trabalho e no serviço público, nos termos do artigo 37, VIII da Constituição Federal.

Adotar medidas que possibilitem o acesso das pessoas portadoras de deficiências às informações veiculadas pelos meios de comunicação.

Médio prazo

Formular programa de educação para pessoas portadoras de deficiência. Implementar o programa de remoção de barreiras físicas que impedem ou dificultam a locomoção das pessoas portadoras de deficiência, ampliando o acesso às cidades históricas, turísticas, estâncias hidrominerais e grandes centros urbanos, como vistos no projeto "Cidade para Todos".

Longo prazo

Conceber sistemas de informações com a definição de bases de dados relativamente a pessoas portadores de deficiência, à legislação, ajudas técnicas, bibliografia e capacitação na área de reabilitação e atendimento (ANEXO DO DECRETO QUE ESTABELECEU O PNDH, 2007).

Percebo que muitas das propostas de ações governamentais já foram implementadas no Brasil, inclusive com alcance em São Luís do Maranhão. Entretanto, o levantamento bibliográfico realizado me permite apontar que existem poucos estudos em nível de mestrado e doutorado acerca das ações que foram efetivamente implementadas, principalmente acerca da política de cotas nas empresas.

Aponto que, embora muitas das propostas previstas no PNDH tenham sido regulamentadas no plano formal, a exemplo da política de cotas nas empresas, muitas estão se configurando como demandas recorrentes, pois vejo que são objeto

⁵⁸ Entrevista concedida por Araney Rabelo da Costa, em 24 de outubro de 2006.

de inúmeras estratégias que apresentam supostos resultados colocados em xeque pelos segmentos contemplados formalmente (e não atendidos efetivamente) e por segmentos se quer contemplados no nível formal.⁵⁹

2.4 Um decreto a mais? O Decreto Federal nº 6.215, de 26 /10 / 2007

Esta dissertação foi escrita acompanhando o debate nacional sobre as principais propostas de modificação da “Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”. Isto possibilitou uma aproximação da percepção dos principais sujeitos a respeito dos prováveis efeitos para a política de cotas nas empresas, tendo em vista que esta é instrumento daquela.

Desta forma, registro que a contribuição recebida das diversas pessoas entrevistadas me permitiu acompanhar o trâmite das principais propostas de modificação dos diplomas legais capazes de afetar significativamente as noções de *pessoa com deficiência, igualdade de oportunidades e de discriminação contra a pessoa com deficiência*.

Neste mesmo sentido, registro que, após ter encerrado as análises das entrevistas e dos dados coletados, recebi um e-mail do Presidente do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Sr. Dylson Bessa Jr, informando sobre a publicação do Decreto Federal n. 6.215, de 26 de setembro de 2007.

Ao analisar o teor deste Decreto Federal compreendi a necessidade de abordá-lo nesta dissertação, mesmo que de forma abreviada. Este Decreto estabelece um suposto compromisso por parte da União com a implementação de ações de inclusão das pessoas com deficiência. A União propõe aos entes federativos e à sociedade civil uma adesão ao pacto objetivando que as ações sejam executadas em regime de cooperação. Para promover a articulação das ações, institui o Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência – CGPD.

⁵⁹ Volto a abordar as ações do PNDH quando trato das competências da CORDE e do CONADE ao discorrer sobre a política de cotas nas empresas como Instrumento de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência em São Luís do Maranhão.

Art. 1º *Fica estabelecido o Compromisso pela Inclusão das Pessoas com Deficiência, com o objetivo de conjugar esforços da União, Estados, Distrito Federal e Municípios em proveito da melhoria das condições para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade brasileira.*

Parágrafo único. Os entes participantes do Compromisso atuarão em colaboração com as organizações dos movimentos sociais, com a comunidade e com as famílias, buscando potencializar os esforços da sociedade brasileira na melhoria das condições para a inclusão das pessoas com deficiência. (BRASIL, 2007g).

O Governo Federal estabeleceu diversas diretrizes para a política de inclusão da pessoa com deficiência. Entre estas, destaco aquela em que se obriga formalmente, mais uma vez, a ampliar, na formulação e implementação das ações, a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o acesso à qualificação profissional e o acesso à política de órteses e próteses, entre outros.

Art. 2º *O Governo Federal, atuando diretamente ou em regime de cooperação com os demais entes federados e entidades que se vincularem ao Compromisso, observará, na formulação e implementação das ações para inclusão das pessoas com deficiência, as seguintes diretrizes:*

I - *ampliar a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua qualificação profissional;*

II - *ampliar o acesso das pessoas com deficiência à política de concessão de órteses e próteses;*

III - *garantir o acesso das pessoas com deficiência à habitação acessível;*

IV - *tornar as escolas e seu entorno acessíveis, de maneira a possibilitar a plena participação das pessoas com deficiências;*

V - *garantir transporte e infra-estrutura acessíveis às pessoas com deficiência;*

VI - *garantir que as escolas tenham salas de recursos multifuncionais, de maneira a possibilitar o acesso de alunos com deficiência. (BRASIL, 2007g).*

Ao analisar o conteúdo do Plano de Ação da CORDE para 2007 e o conteúdo do Decreto nº 6.215/07 percebi que este e a prática de gestão do atual Governo Federal podem caminhar em sentidos contrários e em nítida desarmonia, não por falta de afinidade de discurso, mas pelas condições objetivas de execução das ações. Compreendo que o Decreto Federal assumiu formalmente um leque amplo de compromissos novos e aponta para a construção de um pacto nacional pela inclusão e articulação das ações necessárias e o Plano de Ação afirma que não existe destinação orçamentária e financeira para os compromissos já assumidos para as ações de 2007, e que não possui estrutura física e equipe adequada para atendimento da demanda desde 2003.

Entretanto, é possível compreender a repentina publicação do Decreto Federal nº 6.215/07 como uma sinalização do Governo Federal à sociedade civil organizada, apontando para o possível atendimento de algumas demandas. Destarte, é possível que isto também seja uma sinalização de inclusão de orçamento na proposta de Lei Orçamentária da União para os anos 2008 e seguintes.

O Governo Federal vem sofrendo sérias críticas dos vários grupos de pessoas com deficiência, inclusive das pessoas que são dirigentes de ONGs e Conselhos de Direitos. Estas, no contexto local, demonstraram profundo descontentamento com a falta de atenção à política pública de inclusão das pessoas com deficiência.

Tenho a compreensão do pacto proposto através do Decreto Federal nº 6.215/07 como uma grande estratégia nacional articulada pelo Governo Federal para dar as respostas inclusivas aos diversos grupos de pessoas com deficiência, na medida em que socializa as responsabilidades com os estados, com o Distrito Federal e com os municípios brasileiros e principalmente com a sociedade civil.

Entretanto, é perceptível que, no contexto local, esta metodologia pode enfrentar uma resistência devido à falta de informação entre os representantes de ONGs locais acerca da implementação desta estratégia, o que poderá gerar, em um primeiro momento, uma espécie de não legitimação desta proposta. Neste sentido, destaco as palavras do presidente do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência:

Eu tomei conhecimento disto por acaso [...], que eu saiba, a CORDE e o CONADE não fizeram nenhuma discussão mais ampliada com os Conselhos Estaduais e com os Conselhos Municipais e nem com as entidades para discutir isso [...] eu sou presidente do Conselho Municipal [de São Luís] e lá não chegou nada [...] eu posso te afirmar que não veio nada nem pra gente nem pro [Conselho] Estadual, eles não mandaram nenhum ofício, nenhum e-mail, nada! Senão, Genilson [Presidente do Conselho Estadual] teria falado nas reuniões do Conselho e do Fórum de entidades [...] Eles [CORDE] estão mesmo com esta prática, eles não avisam nada pra gente, quando a gente fica sabendo já passou [...] fica difícil da gente acreditar que eles querem mesmo a participação das entidades! [...] Eles não mandaram nada também para a Secretaria [Secretaria Extraordinária de Direitos Humanos do Estado]⁶⁰ Eu fiquei sabendo só porque sempre tô acompanhando o que tem de novo na internet, e fico monitorando [a CORDE e o CONADE]. [...] eu sei que eles

⁶⁰ O Sr. Dylson Bessa está, atualmente, trabalhando na Secretária de Estado de Direitos Humanos. Está lotado no setor responsável pela articulação das políticas públicas para as pessoas com deficiência.

precisam fazer alguma coisa, porque já está repercutindo muito mal para a imagem do Governo [Federal] (Informação verbal).⁶¹

O presidente do Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Sr. Genilson Protásio, em informação verbal⁶² afirmou que realmente a CORDE não enviou nenhuma comunicação oficial (ou qualquer outra) a respeito deste Decreto Federal para o Conselho Estadual. Confirmou que, até o presente momento, a CORDE também não promoveu nenhuma discussão sobre este Decreto Federal. Entretanto, afirmou que não considera, neste caso específico, nenhuma surpresa a publicação deste Decreto Federal, pois entende que a CORDE somente está procurando cumprir as 256 resoluções da I Conferência Nacional da Pessoa com Deficiência. Acrescentou que a CORDE está promovendo um encontro das CORDES estaduais e que acredita que será posto em pauta este ponto de articulação das ações do poder público com a sociedade civil para o ano de 2008.

A análise do Ofício Circular nº 001/2007/CORDE/SEDH/PR, endereçado à “Secretaria de Estado Extraordinária de Direitos Humanos, a Sua Senhoria, o Senhor Dylson Ramos Bessa Junior, Assessor para Política da Pessoa com Deficiência”, permitiu identificar que o Governo do Estado do Maranhão, através da Secretaria Extraordinária de Direitos Humanos, participará da “1ª Reunião de Coordenadorias Estaduais responsáveis pela Política Estadual da Pessoa com Deficiência”. Esta ocorrerá nos dias 21, 22 e 23 de novembro de 2007, em Brasília-DF. Segundo a CORDE:

Esta I Reunião visa fortalecer o canal de comunicação com as Coordenadorias Estaduais e estruturar um trabalho conjunto que abranja o diagnóstico do desenvolvimento da Política para Pessoa com Deficiência nos Estados, da interação da Coordenadoria Estadual com as Coordenadorias Municipais existentes, da relação com os Conselhos Estaduais, da política de fomento a implantação de Conselhos Municipais, apresentação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, apresentação do Plano Social – Pessoa com Deficiência, apresentação do Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, *bem como o planejamento de ações conjuntas a serem desenvolvidas no ano de 2008.* (OFÍCIO CIRCULAR, 2007).

A CORDE reconheceu na redação deste convite que, embora o Brasil possua um marco legal dos mais completos, com políticas públicas voltadas à pessoa com deficiência, ainda não completou a transição de medidas

⁶¹ Entrevista concedida em 09 de novembro de 2007.:

⁶² Entrevista concedida no dia 12 de setembro de 2007.

assistencialistas para aquelas de caráter emancipatório. Neste sentido, ao referir-se à *igualdade de oportunidades*, declara que:

Tem-se a convicção de que as políticas de promoção e defesa dos direitos da pessoa com deficiência no Brasil já avançaram, *mas ainda há muito a ser feito para que o Estado brasileiro e a sociedade garantam a igualdade de oportunidades e o pleno exercício da cidadania para esta parcela da população* (OFÍCIO CIRCULAR, 2007).

Segundo Pastore (2000), nesse ponto o Brasil está despreparado. Além de poucas, as políticas sociais com relação aos “portadores de deficiência”⁶³ são desarticuladas. Afirma Pastore (2000, p. 219) que “[...] apesar de o Brasil possuir um arcabouço legal bastante moderno e compreensivo, as ações de atendimento aos portadores de deficiência, do lado público, se concentram, de um lado, na concessão de benefícios demasiadamente precários para manter os portadores de deficiência em condições de respeito e dignidade e, de outro, na imposição de cotas de contratação a serem cumpridas pelas empresas.

Inferi das exposições que, embora seja visível um esforço do Poder Público em escrever os direitos das pessoas portadoras de deficiência nos textos legais, a União, os Estados e os Municípios ainda não implementaram ações que resultassem no efetivo oferecimento destes benefícios aos diversos grupos de pessoas com deficiência. Estas ações se apresentaram, em São Luís do Maranhão, isoladas, fragmentadas, com baixa articulação entre as ações de outras políticas e programas, resultando em um alcance precário na capital do Estado.

A pesquisa realizada junto à CORDE me permite registrar que, até 12.11.07, não havia sido instalado o Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência – CGPD, bem como não havia sido protocolada a adesão de qualquer estado ou município ao Pacto Nacional. A Servidora da CORDE informou, entretanto, que ainda é muito recente a publicação do Decreto Federal nº 6.215/07, e que somente após a instalação do Comitê Gestor é que será elaborado um plano conjunto de ação para a articulação das diversas ações.

Compreendo que no desenho desta nova estratégia nacional o Comitê Gestor terá grande responsabilidade na coordenação e execução da “política nacional de integração da pessoa portadora de deficiência” e na política de cotas nas empresas. Este Comitê tem por objetivo (função) promover a articulação dos

⁶³ Termo usado por Pastore (2000).

órgãos e entidades envolvidos na implementação das ações relacionadas à inclusão das *peças com deficiência*, assim como realizar o monitoramento e avaliação dessas ações. O Comitê Gestor será coordenado pela Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, que o coordenará e diversos ministérios essenciais à política de inclusão da pessoa com deficiência, incluindo o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

Art. 5º Fica instituído o *Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência - CGPD*, com o objetivo de promover a articulação dos órgãos e entidades envolvidos na implementação das ações relacionadas à inclusão das pessoas com deficiência, resultantes do Compromisso de que trata o art. 1º, assim como de realizar o monitoramento e avaliação dessas ações.

§ 1º O *Comitê Gestor* será composto pelos seguintes órgãos:

- I - Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, que o coordenará;
- II - Ministério da Educação;
- III - Ministério da Saúde;
- IV - Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome;
- V - Ministério das Cidades;
- VI - Ministério do Trabalho e Emprego; e
- VII - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (BRASIL, 2007g).

Este Comitê Gestor terá como grande desafio, entre outros, romper com a prática integracionista e assistencialista ainda predominante na formulação e execução das políticas públicas, denunciada, inclusive, na sua própria nomenclatura: "Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência".

Em relação à política de cotas nas empresas, é perceptível *que o grande desafio a ser vencido será formular e executar novas estratégias inclusivas que impactem positivamente tanto a oferta qualificada quanto a demanda de trabalho para todos os segmentos de pessoas com deficiência, e não somente para as pessoas que já podem acessar o mercado de trabalho via inserção competitiva (ou por conta própria ou no mercado informal).*

Segundo Retratos (2006), as políticas existentes para inclusão das pessoas com deficiência atacam as conseqüências e não as causas da insuficiência de renda ou de sua necessidade de transferência, ressaltando a necessidade de implementação de ações complementares que dêem motivações para que os diversos grupos de pessoas com deficiência possam avançar de maneira mais autônoma e independente. Neste sentido, ao abordar as políticas compensatórias

paliativas e a conseqüente insustentabilidade de algumas ações executadas, expõe que:

De maneira geral, o que se percebe é que ações específicas para grupos discriminados necessitam mais do que políticas compensatórias paliativas. São urgentes políticas que promovam a sustentabilidade das ações empreendidas, promovendo meios para que o público-alvo consiga se inserir permanentemente na sociedade. As pessoas com deficiência são historicamente o grupo cuja política pública é do tipo mais assistencialista possível, vista por muitos quase como uma esmola. É preciso que, pelo menos, uma parcela expressiva da população composta por pessoas com deficiência, deixem de ser objetos da mera filantropia institucional para se tornarem sujeitos protagonistas das melhoras alcançadas em suas vidas. (RETRATOS, 2006, p.179)

Se for mantido o atual quadro de desarticulação dos órgãos públicos (federalis, estaduais e municipais), das entidades representativas dos trabalhadores com deficiência (incluindo os sindicatos e centrais sindicais) e das entidades representes das empresas com a CORDE nacional e com os ministérios que são responsáveis pela execução de políticas e programas nacionais (a exemplo do MTE)⁶⁴, poderá haver um grave comprometimento das futuras ações da “Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência” e do possível plano de trabalho a ser elaborado pelo Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência – CGPD Comitê Gestor.

Da análise do exposto infiro que está apontada a necessidade urgente de uma maior articulação entre os diferentes atores da sociedade no plano nacional, estadual e municipal. Neste sentido, considero como importantíssimo o conteúdo das declarações do presidente do Conselho Estadual, do presidente e da ex-presidente do Conselho Municipal, do promotor da Promotoria Especializada ao afirmarem que não conseguiam identificar, tanto na administração do município de São Luís, quanto na administração do Governo do Estado um órgão que tenha feito, por dentro da administração, a articulação das diversas ações da política de cotas nas empresas públicas (nem das outras políticas públicas) para contemplar os interesses dos diversos grupos de pessoas com deficiência.

Assim, é com sentimento de responsabilidade e ética acadêmica que afirmo que este estudo aponta para a necessidade urgente da criação (ou

⁶⁴ Cito o MTE como exemplo por coordenar a execução da política de cotas nas empresas (lei 8.213/91), como instrumento da Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Lei 7.853/89), e articular as ações do PBGR com as ações de diversas políticas públicas.

destinação) de um órgão na estrutura administrativa da Prefeitura de São Luís e no Governo do Estado do Maranhão (a exemplo das CORDES estaduais e municipais criadas em outros estados e municípios).

Compreendo também que a instituição de um Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência – CGPD, nos mesmos moldes do desenho do Decreto Federal nº 6.215/07, nas esferas estadual e municipal, poderá contribuir muito para a articulação destas ações, principalmente se disto decorrer uma compatibilização do discurso adotado pelo poder público com a proposta e execução orçamentária para permitir regular a execução das ações priorizadas.

Estas medidas poderão contribuir significativamente para otimizar os resultados da política de cotas e de outras políticas públicas em todo o estado do Maranhão e ajudar a diminuir as brutais desigualdades sociais que os indicadores sociais do IBGE revelaram em relação às pessoas com deficiência em todo o Estado.

3 A NOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO CONTRA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA PARA O PBGR

3.1 Os paradigmas de atenção à pessoa com deficiência no Brasil e a Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

Percebi durante a realização da pesquisa que analisar os paradigmas de atenção à pessoa com deficiência no Brasil poderia contribuir para melhor compreender como estes se manifestaram (e manifestam) em São Luís do Maranhão e que isto poderia servir para oferecer pistas para entender os porquês de algumas ações e/ou omissões do poder público frente à política de cotas nas empresas em São Luís. Percebi, também, que isto poderia ajudar a comparar a dinâmica com as ações da política de cotas no contexto nacional e no contexto local, bem como entender as razões do grande anacronismo entre os acontecimentos desta política nos contextos nacional e local.

Assim, abordo neste tópico os paradigmas de atenção à pessoa com deficiência no Brasil, procurando caracterizá-los com o objetivo de tornar visível como estes grupos de pessoas eram tratados pelo poder público em relação ao direito de igualdade de oportunidades e inclusão. Abordo também a aplicação destes paradigmas no Brasil fazendo paralelo com a pesquisa no contexto local.

Segundo Aranha (2003), existem três paradigmas básicos de atenção à pessoa com deficiência no Brasil: o *paradigma da institucionalização*, o *paradigma de serviços* e o *paradigma de suporte*. Expõe o autor que a atenção à pessoa com deficiência se caracterizou inicialmente pela *institucionalização e segregação total* das pessoas com deficiência. Este paradigma foi prática corrente até a década de oitenta, onde foi rejeitada a inclusão de diversos grupos de pessoas com deficiência e de vários grupos de pessoas que também se encontravam em desvantagem social.

A sociedade brasileira, ao longo de toda a sua história, tratou as pessoas com deficiência de várias formas. Iniciou por ignorar a existência dos diversos grupos de pessoas com deficiência e as necessidades de atenções diferenciadas, o que configura o paradigma da exclusão social. Faço questão de mencionar a exclusão social como um paradigma de atenção do Estado às pessoas com

deficiência por compreender que ignorar a existência destes grupos de pessoas e, conseqüentemente, não possuir políticas, programas e projetos para estes segmentos já configurava a omissão como a resposta política do Estado brasileiro.

Em outras palavras, no paradigma da exclusão estas pessoas não tinham muita visibilidade para a sociedade, pois não existiam para o Estado. A existência de uma pessoa com deficiência era um problema de ordem pessoal ou, no máximo, de natureza familiar. Destarte, somente a esta competia a responsabilidade de dar o devido tratamento adequado. Assim, predominava o silêncio das políticas públicas em relação à integração e inclusão social, não havia preocupação e não existia legislação proibitiva à discriminação de pessoas com deficiência ou que tivesse por objetivo promover a igualdade de oportunidades.

Posteriormente, a atenção à pessoa com deficiência no Brasil passou pelo atendimento de forma segregada e residual a alguns grupos de pessoas consideradas “doentes” em instituições. Este proceder configurou o paradigma da institucionalização.

A grande contribuição do *paradigma da institucionalização* foi iniciar o questionamento acerca da natureza e noção da deficiência. Foi importante, também, por iniciar o debate sobre qual tratamento dispensar às pessoas, mesmo compreendendo que estas instituições eram muito mais locais de confinamento de pessoas consideradas “doentes” (e que causavam incômodos à sociedade) e que não existiam serviços públicos com a finalidade de inserção social.

Desta forma, é possível afirmar que o paradigma da institucionalização representou, na época do seu surgimento, um avanço proporcionado pela evolução dos conceitos oriundos da medicina, pois possibilitou uma leitura organicista da deficiência. É possível ainda perceber o avanço ao lembrarmos, por exemplo, que a “demência” e a “amênciã” deixaram de ser vistas como problemas teológicos e morais e passam a ser vistas como problemas médicos.

O modelo médico de definir a deficiência ainda é uma característica do *paradigma da institucionalização*. O salto realizado na concepção da natureza da deficiência definindo esta como decorrente de um fenômeno biológico e não metafísico permitiu vislumbrar avanços maiores no trato da *pessoa com deficiência*.

A influência do modelo médico para definir a deficiência e a pessoa com deficiência é fortemente verificada, também, no modelo da integração social. Este modelo permeia toda a legislação brasileira, porém encontra-se em curso um debate

nacional sobre a nova concepção social da deficiência e da noção de pessoa com deficiência, dando ênfase aos valores culturais e sociais. Trata-se do modelo social de definir quem deve ser considerada pessoa com deficiência segundo os valores culturais que se chocam diretamente com o modelo médico e exigem novas soluções conceituais aplicáveis às reivindicações dos grupos de pessoas com deficiência.

Concordo com Aranha (2003) quando diz que ainda estamos vivenciando um esforço de várias pessoas e grupos de pessoas com deficiência para conseguirem uma *integração social* por conta própria, configurando o modelo integração social. Este ainda é vivenciado de forma conjugada com o modelo de *inclusão social*, que se diferencia dos demais por obrigar o Estado e a sociedade a proverem uma rede de suporte às pessoas com deficiência. Porém, é salutar afirmar que o paradigma inclusivo ainda está em construção e definição na atual sociedade brasileira.

No plano teórico, a legislação nacional está permeada de definições e omissões influenciadas pelos paradigmas de integração e de inclusão da pessoa com deficiência. Estas leis serviram (e ainda servem) para a elaboração das primeiras ações de atenção às pessoas com deficiência para as diversas políticas públicas, inclusive para a vigente Lei nº 7.853 (BRASIL, 2004i), que “Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua *integração social*, sobre a Coordenadoria Nacional para *Integração* da Pessoa Portadora de Deficiência”, bem como o Decreto Federal nº 3.298/99 (BRASIL, 2001a), que “Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.”

A pesquisa realizada para subsidiar esta dissertação permite apontar que, no contexto de São Luís, existe um grande anacronismo entre os modelos de atenção à pessoa com deficiência supostamente em prática no Brasil, pois é evidente que no contexto local, em relação à política de cotas nas empresas, ainda estamos vivendo uma saída do paradigma da institucionalização para o paradigma da integração.

Fundamento a declaração acima tomando por referência, além das declarações da DRT-MA e do MPT-MA, as declarações dos presidentes dos *Conselhos Municipal e Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência*. Estes

permitiram identificar que, em regra, a inserção da pessoa com deficiência em São Luís é feita na modalidade competitiva, no mercado informal e por conta própria.

A pesquisa também permitiu identificar que a modalidade de inserção seletiva é residual e totalmente espontânea por parte dos empregadores, configurando-se exceção à regra, bem como a ausência de ações da DRT-MA e do SINE-MA para promover ações articuladas visando à inserção das pessoas com deficiência que precisam desta modalidade de inclusão.⁶⁵ Neste sentido, a pesquisa apontou para uma concordância com o que foi diagnosticado pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego:

A atenção à pessoa com deficiência, em nosso país, tem se caracterizado por um discurso descritivo do paradigma 2 (de serviços), em mudança para o paradigma 3 (de suportes). No que se refere à prática, no entanto, constata-se que a ação social encontra-se no paradigma 1 (institucionalização), associado ao paradigma 2 (de serviços). (ARANHA, 2003):

A bibliografia consultada permitiu identificar, sem divergência entre os autores, que a década de oitenta foi caracterizada como de grande impulso nas reivindicações pelos grupos de pessoas com deficiência. Aranha (2003) destaca que as pressões feitas pelos grupos de pessoas com deficiência reivindicando acesso aos serviços públicos das políticas de saúde começaram a abrir caminhos para o paradigma de serviços, e complementa dizendo que, neste período, surgiram, no contexto nacional, diversas organizações de defesa das pessoas com deficiência⁶⁶. Estas, a exemplo do que ocorreu com as instituições já existentes, habilitavam-se como prestadoras de serviços públicos para estes segmentos da população. Assim, para esta autora, a promoção efetiva dos ajustes necessários aos serviços públicos de saúde, educação, trabalho, entre outras, têm sido a característica da relação da sociedade com os grupos de pessoas com deficiência.

Aranha (2003) ressalta que as mudanças sociais são processos lentos. Em síntese, expõe que o processo de conversão da prática social, de um paradigma para outro, raramente é fácil e que freqüentemente encontra uma pluralidade de

⁶⁵ Acrescento a esta fundamentação o fato de ter identificado durante a pesquisa a existência de iniciativas de oficina protegida de produção / ou terapêutica que foram ofertadas de maneira descontinuada, e em condições precárias de funcionamento e com resultados duvidosos.

⁶⁶ A pesquisa permitiu identificar que, no contexto local, foi a partir de meados dos anos 90 que surgiram as ONGs de pessoas com o perfil reivindicatório da melhoria dos serviços públicos para as pessoas com deficiência. Estas focaram seus interesses, em um primeiro momento, pleiteando as melhorias dos serviços de saúde.

obstáculos que incluem barreiras conceituais, técnico-científicas, organizacionais, financeiras e culturais. Entretanto, Sasaki (2002), Aranha (2003), Melo (2004) e Fonseca (2006) deixaram registradas suas percepções de que se encontra em efetivação, no país, um movimento peculiar de luta pelas idéias de inserção social da pessoa com deficiência.

O modelo de *Integração Social* ou *Paradigma de Serviços* orientou as políticas públicas para as pessoas com deficiência no Brasil a partir de meados dos anos 70 até meados dos anos 90. Este paradigma foi (e ainda é) caracterizado, principalmente, pela oferta de serviços especializados de reabilitação física, educação especial e reabilitação profissional, entre outros, sem uma articulação entre as diversas políticas públicas e serviços públicos existentes.

O modelo de integração social ou paradigma de serviços se caracteriza, também, por ter a pessoa com deficiência como o objeto alvo da ação. A pessoa com deficiência é meramente uma receptora dos serviços, ou seja, uma espécie de “sujeito passivo” que deve responder a este processo de mudança buscando adaptar-se, por esforço próprio, às condições externas e às condições adversas existentes no local de trabalho, na escola e nas vias públicas para receber os serviços públicos e ainda no convívio geral. Em síntese, este paradigma atribui a responsabilidade de integração ao indivíduo e exclui a responsabilidade do Estado e da sociedade em proporcionar as condições necessárias para facilitar a inserção da pessoa com deficiência.

Segundo Werneck (2005), o enfoque de desenvolvimento inclusivo das pessoas com deficiência tem sido preterido pelo enfoque integracionista “[...] porque as necessidades das pessoas com deficiência são consideradas custo, e não investimento, pela maioria dos especialistas em políticas públicas.” Acrescenta a esta argumentação o “histórico ‘ciclo de invisibilidade’ a que estão sujeitas as pessoas com deficiência”. Expõe que este “ciclo de invisibilidade” explica porque estas pessoas são amplamente excluídas da vida social, econômica e política de suas comunidades. Em síntese, obedece à seguinte lógica:

- 1) Pessoas com deficiência não conseguem sair de casa e, portanto, não são vistas pela comunidade;
- 2) Por não serem vistas pela comunidade, deixam de ser reconhecidas como parte dela;

- 3) Por não serem reconhecidas como parte dela, garantir o acesso de pessoas com deficiência a bens, direitos e serviços não é considerado um problema para a comunidade enfrentar e resolver;
- 4) Sem ter acesso a bens e serviços, não há como serem incluídas na sociedade;
- 5) Uma vez não sendo incluídas na sociedade, continuam invisíveis, alvo de constante discriminação.

Compreendo que a noção de sociedade inclusiva que orienta Werneck (2005) e Sasaki (2002), entre outros autores inclusivistas, possui fundamentação na resolução da ONU nº 45/91. Esta faz referência ao conceito de “sociedade para todos” e determina a mudança de foco do programa da ONU para as pessoas com deficiência, passando da “conscientização” para a “ação”. Esta resolução propõe, também, a construção de uma “sociedade para todos” em um prazo de 20 anos, ou seja, até 2010. Destarte, percebo que se faz necessária uma avaliação dos seus possíveis impactos no Brasil.

A Assembléia Geral solicita ao Secretário-Geral uma mudança no foco do programa das Nações Unidas sobre deficiência passando da conscientização para a ação, com o propósito de se concluir com êxito uma sociedade para todos por volta do ano 2010 [...]

No Brasil, o *modelo de inclusão social* ou *paradigma de suporte* ganhou força após a promulgação da Constituição Federal de 1988 e da publicação da Lei nº 7.853/89 e do Decreto Federal nº 3.298/99. Compreendo que o grande desafio deste modelo será superar o paradigma médico de definir as deficiências e os critérios integracionistas para definir quem é considerada *pessoa com deficiência* e para quais direitos. Este terá que levar em conta os valores culturais e sociais e a forma específica como a sociedade local organiza a produção e distribui as riquezas sociais.

No paradigma de suporte o processo de mudança passa a ser centrado nas instituições e organizações públicas e privadas e não no indivíduo. As responsabilidades pela inserção não estão depositadas na pessoa com deficiência, pois a sociedade passa a ser também o alvo das ações. O Estado passa a ter responsabilidades no oferecimento de serviços acessíveis a estes grupos de pessoas buscando elidir ou minimizar as barreiras através de mudanças nos sistemas de emprego, educação, formação profissional, saúde, assistência social, esporte, cultura, lazer, entre outros.

O paradigma de suporte aponta que a pessoa com deficiência é sujeito das políticas públicas e não meramente “paciente” ou “destinatário” das ações das diversas políticas públicas. A participação na formulação, execução e avaliação passa, inclusive, a ter previsão legal.

Porém, entendo, com base na análise da Lei nº 7.853/89, que a “Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência” estabeleceu muito mais uma “possibilidade de participação” em forma de mera “opinião” do que uma “obrigação” do Estado de elaborar políticas públicas com os potenciais usuários e entidades representantes destes segmentos da população. Esse entendimento se funda na própria literalidade da lei :

Art. 12 - Compete à Corde:

II - elaborar os planos, programas e projetos subsumidos na Política Nacional para a Integração de Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias a sua completa implantação e seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos e as de caráter legislativo;

Parágrafo Único - *Na elaboração dos planos, programas e projetos a seu cargo, deverá a Corde recolher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas, bem como considerar a necessidade de efetivo apoio aos entes particulares voltados para a integração social das pessoas portadoras de deficiência.*

É significativo registrar que o texto legal não determina em que condições a CORDE e o CONADE podem considerar que “não é possível” recolher a “opinião” das pessoas e entidades interessadas. Assim, Entendo que isto pode contribuir para que a CORDE e o CONADE exerçam as suas atribuições sem realizarem um diálogo próximo e freqüente com os Conselhos Municipais e Estaduais, e principalmente com as entidades representativas das pessoas com deficiência. Entendo, também, que isto pode dificultar inclusive a realização de audiências públicas e de debates públicos com o objetivo de colher as possíveis contribuições ofertadas em forma de “opinião”.

Considero que a participação das pessoas com deficiência, diretamente ou através dos Conselhos de Direitos ou das entidades representativas, é fundamental para configurar o modelo de inclusão social. Neste, as instituições e organizações de defesa dos direitos das pessoas com deficiência também são responsáveis pela provisão de sistemas de suporte que devem garantir o efetivo acesso de todas as pessoas com deficiência a todos os bens e serviços ofertados à comunidade.

Em relação à política de cotas nas empresas, é possível constatar que foi somente a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 que foram feitas as primeiras previsões obrigatórias de “integração social” e de “não discriminação” do trabalhador com deficiência. Porém, em relação à prática social local, ainda é muito recente a adoção dos paradigmas da integração social e de suporte para a inserção da pessoa com deficiência, tanto para o mercado de trabalho na iniciativa privada quanto para o mercado de serviços públicos⁶⁷.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão. (BRASIL, 1988).

A Lei Federal nº 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, ao disciplinar este ponto estabeleceu uma reserva de “até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso”. Compreendo que a palavra “até” pode contribuir para dificultar a inserção da pessoa com deficiência, pois além de deixar ao administrador a possibilidade de reservar apenas 1% das vagas do concurso, pode frustrar o objetivo da lei e da política de Integração (ou inclusão):

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

Os representantes do Ministério Público alegaram que já existem jurisprudências para coibir estes abusos, e que, atualmente, esta fase já teria sido superada em relação aos concursos federais. Porém, afirmaram que ainda se presencia a necessidade de uma vigilância maior em relação aos concursos

⁶⁷ Embora a inserção da pessoa com deficiência no serviço público não seja objeto deste estudo, pois foge à Lei nº 8.213/91, Faço referência pontual para melhor abordar o tema. Durante as entrevistas, tomei conhecimento de vários exemplos em que o Ministério Público Estadual e o Ministério Público Federal foram provocados pelos representantes de entidades para obrigar os órgãos da administração pública estadual e federal, incluindo órgãos do poder Judiciário Federal, a republicarem o edital de concurso para estabelecerem a reserva legal para as pessoas com deficiência.

promovidos pelo Governo do Estado do Maranhão e dos municípios. Alegaram, também, que as dificuldades maiores concentram-se na efetiva garantia de igualdade de oportunidades durante o processo seletivo para as diversas categorias de pessoas com deficiência.

As entrevistas com os representantes do Ministério Público apontaram para um provável cenário futuro de internalização dos direitos de inclusão/integração da pessoa com deficiência à prática administrativa e às práticas nas empresas. O titular da Promotoria Especializada, Dr. Ronald Pereira, acrescentou que, embora tenham ocorrido diversos avanços de forma acelerada no ordenamento jurídico nacional, a implementação das ações de inclusão através das diversas políticas públicas, a exemplo da política de cotas nas empresas, ainda ocorre de forma muito lenta, descontinuada e desarticulada no contexto nacional e, principalmente, no contexto local.

Concordo com a percepção do titular da Promotoria Especializada. Entretanto, é necessário lembrar que a história da reabilitação profissional no Brasil iniciou na década de 70 com os serviços prestados pelo Instituto Nacional de Previdência Social – INPS -, através dos centros de reabilitação profissional (CRPs). Estes foram os primeiros serviços especializados objetivando reabilitar profissionalmente as pessoas em consequência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Em outras palavras, estes serviços apontaram para uma noção de *reintegração* do trabalhador ao mercado de trabalho. Posteriormente estes serviços foram estendidos às pessoas com deficiência, ganhando uma noção de *integração social*.

Entretanto, foi somente a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 que este processo tornou-se “formalmente” acelerado. A atual Constituição Federal utilizou o termo “integração social” sem adjetivos que complementassem o sentido, ou seja, não utilizou o termo *inclusão social*. Esta não definiu o que deve ser entendido por “integração social”, “integração ao mercado de trabalho” e “integração à vida comunitária”, deixando para que fossem definidos os termos em leis e decretos que disciplinassem a matéria:

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:
XIV - proteção e *integração social* das pessoas portadoras de deficiência;
DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

III - a promoção da *integração ao mercado de trabalho*;

IV - a *habilitação e reabilitação* das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua *integração à vida comunitária*; (BRASIL, 1988)

Entretanto, considero significativo o fato de ter sido somente com a regulamentação da Lei nº 7.853/89 e a instituição da “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, através do Decreto nº 3.298/99, dez anos depois a promulgação da vigente Constituição Federal, que foram abordados novamente os termos *integração social* e *inclusão social*. Isto pode ter ocorrido em função da necessidade de uma melhor definição dos princípios de *não discriminação e igualdade de oportunidades* para as pessoas com deficiência, considerando que os mesmos foram utilizados ainda de forma confusa entre os paradigmas de integração e de suporte para a vida em comunidade.

A análise comparativa entre a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 7.853/89 e o Decreto Federal nº 3.298/99 que a regulamenta permitiu identificar que o termo “integração social” foi utilizado como uma espécie imperfeita de sinônimo do termo “inclusão social”, pois estaria “faltando algo” para equiparar-se ao significado total deste.

Exemplifico a afirmação acima citando que, em vários momentos, os textos analisados fizeram uma aproximação de significados utilizando a expressão “integração” de forma adjetivada: “efetiva integração social”, “completa integração social”, “plena integração”. Assim, é possível inferir que existem, também, a “não efetiva integração social”, a “incompleta integração social” e a “não plena integração social”. Porém, estes diplomas legais, a exemplo da Constituição Federal de 1988, não definem o que deve ser compreendido por estes termos, deixando sempre margem para interpretações dúbias:

Lei nº 7.853/1989

Art. 1º - Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua *efetiva integração social*, nos termos desta Lei.

Art. 9º - A Administração Pública Federal conferirá aos assuntos relativos às pessoas portadoras de deficiência tratamento prioritário e apropriado, para que lhes seja efetivamente ensejado o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais, bem como sua *completa integração social*.

Decreto nº 3.298/99

Art. 5º [...]

I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a *plena integração* da pessoa portadora de deficiência no contexto sócio-econômico e cultural (BRASIL, 1989).

Porém, a análise referida acima me permitiu identificar que o termo “inclusão social” também apresenta a sua concepção de incompletude, pois foi utilizada de forma adjetivada, “inclusão social plena”, ao definir o que considera como *ajudas técnicas*. Isto me permite inferir que, segundo o texto legal, pode existir, também, a “inclusão social não plena”, embora nem uma expressão nem a outra estejam definidas nos textos legais.

Art. 19. Consideram-se ajudas técnicas, para os efeitos deste Decreto, os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua *plena inclusão social*.

Então, ficaram sem respostas algumas perguntas sobre as noções de inclusão e integração: Qual a diferença real entre “plena integração social”, “inclusão social” e “plena inclusão social”? Qual a diferença entre “Integração social não plena” e “inclusão social não plena”?

Para ousar ir um pouco mais além destas reflexões expostas e contribuir aprofundando este ponto, consigno que adoto nesta dissertação o pensamento de Santos (2006) sobre a gestão controlada das desigualdades e da exclusão a cargo do Estado. Assim, também comungo com a necessidade urgente de revisitar a constituição dos sistemas de desigualdade e de exclusão da modernidade capitalista através dos quais ficou organizada a pertença subordinada de classes e outros grupos sociais pelas vias só aparentemente opostas da integração e da exclusão.

Segundo Santos (2006), as práticas sociais, as ideologias e as atitudes combinam a desigualdade, a exclusão, a pertença subordinada, a rejeição e o interdito. Expõe ainda que é possível que um sistema de desigualdade possa estar, no limite, acoplado a um sistema de exclusão e conclui afirmando que “este modelo de regulação social que, por um lado, produz a desigualdade e a exclusão e, por outro, procura mantê-las dentro de limites funcionais, está hoje em crise e que aponta para um aprofundamento da exclusão social.

Entendo necessário registrar também que, embora Santos (2006) não tenha formulado os seus pensamentos acerca da gestão controlada das desigualdades e da exclusão para a dinâmica que envolve os grupos de pessoas com deficiência, os tomo por referência por entendê-los plenamente aplicáveis a estes grupos de pessoas.

Santos (2006) demonstra que a gestão moderna e capitalista da desigualdade e da exclusão constitui um processo político multidimensional, cuja complexidade está a aumentar na medida em que se agravam as desigualdades e as exclusões. Para este autor:

[...] a desigualdade e a diferença são dois sistemas de pertença hierarquizada. No sistema de desigualdade, a pertença dá-se pela integração subordinada, enquanto que no sistema de exclusão a pertença se dá pela exclusão. A desigualdade implica um sistema hierárquico de integração social. Quem está abaixo está dentro e sua presença é indispensável. Ao contrário, a exclusão se assenta num sistema igualmente hierárquico mas dominado pelo princípio da segregação: pertence-se pela forma como se é excluído. Quem está em baixo está fora. Estes dois sistemas de hierarquização social, assim formulados, são tipos ideais, pois que na prática, os grupos inserem-se simultaneamente nos dois sistemas, em combinações complexas.

Compreendo que o estado moderno capitalista brasileiro, ao mediar o conflito entre os sujeitos interessados na política de cotas nas empresas, procura fazê-lo de modo a preservar os interesses do Estado e a manter níveis tensionais entre os sujeitos interessados dentro de limites suportáveis. Assim, percebo que a preocupação precípua do Estado pode não ser a efetiva inclusão dos grupos de pessoas com deficiência nas empresas e sim a gestão controlada da desigualdade e da exclusão.

Percebendo que esta gestão é conflituosa e contraditória por natureza, posso entender os seus resultados muito mais como produto das reivindicações dos grupos em desvantagens sociais exigindo formas mais brandas de exclusão (ou inclusão) do que uma concessão (dívida) dos representantes do capital ou do Estado.

Em relação à gradação, Santos (2006) afirmou que “[...] quer a desigualdade quer a exclusão, permitem diferentes graus. O grau extremo da exclusão é o extermínio, o grau extremo da desigualdade é a escravatura.”

Em relação à política de cotas nas empresas para a pessoa com deficiência, faço a seguinte analogia: o grau extremo da exclusão seria excluir

efetivamente do mercado de trabalho privado os diversos grupos de pessoas com deficiência como forma de ignorar as suas existências e considerá-los desnecessários ao sistema de produção e à sociedade (inutilidade social), enquanto que o grau extremo da inclusão seria incluir apenas grupos de trabalhadores com deficiência que apresentem um perfil de trabalhadores polivalentes e instruídos que podem disputar as vagas no mercado de trabalho sem necessitarem de apoios e procedimentos especiais, obrigando-se a promover a sua integração por conta e risco próprios e sujeitando-se às condições impostas aos status de trabalhador com deficiência.

Sobre a suposta inutilidade social de grandes camadas de trabalhadores, Santos (2006) afirma que

[...] é, sem dúvida, a nova face da exclusão, de um interdito que não se assenta numa partilha cultural ou civilizacional à maneira de Foucault, a qual se mede pela distância e pela essencialização do outro, mas antes de um interdito que assenta numa partilha sócio-econômica quase natural que se mede pela proximidade e pela dessencialização do outro, na medida que pode acontecer com qualquer um.

Destarte, em São Luís do Maranhão a pesquisa apontou que não estamos mais no grau extremo da exclusão (conforme conceituei para fins deste estudo), pois foi possível identificar que parcelas residuais de grupos de pessoas com deficiências com menores limitações de andar, ver, ouvir, falar foram incluídas formalmente em virtude da política de cotas nas empresas.

Entretanto, aponto que em São Luís ainda estamos (2007) na gradação extrema negativa da inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho remunerado nas empresas, pois foi possível identificar que vários grupos de pessoas com deficiência continuaram excluídos do mercado de trabalho formal e, provavelmente, continuaram sem expectativas de inclusão em um cenário a curto e médio prazos. Em outras palavras, respeitosamente consigno que a pesquisa permitiu apontar que em São Luís do Maranhão existem vários grupos específicos de pessoas com deficiência (cegos, com deficiência mental, surdos, pessoas com grande dificuldade de locomoção)⁶⁸ que podem ser enquadrados na definição de

⁶⁸ Incluo aqui as pessoas que não possuem pelo menos o primeiro grau completo. Pois, este foi o requisito mais elementar, ou seja, o requisito de exigência mínimo admitido pelas representantes das empresas para contratar trabalhadores com deficiência para serviços de pouca complexidade em virtude da política de cotas.

“inutilidade social”. Percebo que a política de cotas opera em sentido inverso para estes grupos, impondo uma segregação em nome de uma não diferenciação entre as diversas modalidades de pessoas com deficiência. Neste sentido, Santos (2006), referindo-se a outros grupos, ressaltou que o peso da norma antidiferencialista é tão grande na modernidade capitalista que a afirmação da diferença redundava quase sempre em reconhecimento da desigualdade.

A leitura da bibliografia e as dificuldades encontradas nesta pesquisa me conduziram a perceber a necessidade de estudos mais aprofundados acerca da noção de “universalismo” adotado dentro da política de cotas nas empresas de forma a alcançar os diversos grupos de pessoas com deficiência. Compreendo que, além do visível impacto desproporcional de natureza quantitativa entre trabalhadores sem deficiência e trabalhadores com deficiência, existem também impactos desproporcionais que vão além do aspecto meramente quantitativo entre os diversos grupos de pessoas com deficiência.

A análise do conjunto das entrevistas com os sujeitos e a análise dos registros efetuados pela DRT-MA permitem apontar que as ações que visaram à inclusão dos diversos grupos de pessoas com deficiência nas vagas reservadas nas empresas dedicaram, neste primeiro momento, uma atenção muito mais quantitativa do que qualitativa ao público efetivamente incluído. Percebo que as informações sobre os prováveis impactos desproporcionais de gênero e raça no interior dos grupos de pessoas com deficiência efetivamente incluídos poderiam servir para indicar a existência ou não destas discriminações no contexto local.

Santos (2006), ao discorrer sobre estes dois sistemas de pertença hierarquizados como tipos-ideais, expôs que na modernidade capitalista são importantes duas outras formas de hierarquização que são, de algum modo, híbridas, uma vez que contêm elementos próprios da desigualdade e da exclusão:

[...] o racismo e o sexismo. Assentam ambos nos dispositivos de verdade que criam os excluídos foucaultianos, o “eu” e o “outro”, simétricos numa partilha que rejeita ou interdita tudo o que cai no lado errado da partilha. No entanto, em ambas as formas de hierarquização se pretende uma integração subordinada pelo trabalho. Por um lado, a etnização/racialização da força de trabalho, por outro, a sexização da força de trabalho. O Racismo e o sexismo são, pois, dispositivos de hierarquização que combinam a desigualdade de Marx e a exclusão de Foucault.

Consigno que, por não ter encontrado na literatura um termo para qualificar a possibilidade do impacto de discriminação de gênero, raça, faixa etária (entre outras) dentro dos diversos grupos de pessoas com deficiência, vou designá-lo de “impacto desproporcional qualitativo”, para diferenciá-lo do impacto desproporcional quantitativo. Entendo necessário fazer esta diferença para melhor visualizar as possíveis discriminações combinadas que podem existir no interior destes grupos, considerando que isto pode contribuir para uma releitura “qualitativa” dos números apresentados dentro desta política, o que pode facilitar a identificação dos resultados e impactos gerados entre os grupos específicos.

Neste sentido, Santos (2006), ao discorrer sobre os universalismos da desigualdade e da exclusão, afirmou que “[...] o dispositivo ideológico da gestão da desigualdade e da exclusão é o universalismo [...]”. O autor explica que este universalismo pode assumir duas formas contraditórias na aparência: o universalismo antidiferencialista (que opera pela negação das diferenças) e o universalismo diferencialista (que opera pela absolutização das diferenças).

Registro e deixo de forma expressa que adoto nesta dissertação o pensamento de Santos (2006), pois também defendo que “[...] temos o direito de ser iguais sempre que a diferença nos inferioriza; temos o direito de ser diferentes sempre que a igualdade nos descaracteriza.

Segundo Santos (2006) o universalismo antidiferencialista opera pela descaracterização das diferenças e das identidades, absolutizando uma delas e ignorando as demais. Esta negação das diferenças ocorre apoiada pela norma da homogeneização que só permite as comparações simples, unidimensionais, não contextuais, e nega os termos de comparação mais completos e complexos. Conclui o autor afirmado que “[...] se o primeiro universalismo permite a desigualdade e a exclusão pelo excesso de semelhança, o segundo permite-as pelo excesso de diferença.”

Por outro lado, expõe Santos (2006) que o universalismo diferencialista opera segundo a norma do relativismo que torna incomparáveis as diferenças pela ausência de critérios transculturais. Assim, este opera pela intensificação abstrata de várias diferenças e identidades, perdendo de vista os fluxos desiguais entre elas. Ressalta este autor que “[...]o universalismo diferencialista foi sempre acionado em situação de recurso e quase sempre perante os fracassos mais óbvios do universalismo antidiferencialista.”

Entendo necessário consignar que, segundo Santos (2006), a gestão controlada das desigualdades e da exclusão a cargo do Estado encontra-se hoje em crise em virtude da erosão dos recursos redistributivos e assimilacionistas, ela própria ligada ao processo de globalização. É neste quadro mais que complexo que ocorrem as metamorfoses por que estão a passar tanto o sistema de desigualdades como o sistema de exclusão.

Esta transformação do trabalho está a ocorrer um pouco por toda a parte ainda que em diferentes graus e com diferentes conseqüências (a nível global e nacional). A revolução tecnológica está a criar uma nova e rígida segmentação dos mercados de trabalho a nível mundial, entre uma pequena fracção de empregos altamente qualificados, bem remunerados e com alguma segurança, e a esmagadora maioria dos empregos pouco qualificados, mal remunerados e sem qualquer segurança ou direitos. Neste processo, muitas qualificações, aptidões e quase todas as carreiras desaparecem e com elas são lançados na inutilidade social grupos significativos de trabalhadores e os saberes de que são possuidores. Incapazes de reentrar no mercado do emprego, saem de um já cruel sistema de desigualdade para entrarem no sistema de exclusão, quiçá mais cruel (SANTOS, 2006).

Percebo que em São Luís do Maranhão o quadro referido por Santos(2006) encontra plena correspondência, entretanto para aplicar este raciocínio à política de cotas nas empresas para as pessoas com deficiência, em São Luís, é necessário consignar que estes grupos não passaram do sistema de desigualdade para o sistema de exclusão, pois em verdade nunca estiveram no sistema de inclusão.

Assim, registro que a análise da legislação nacional sobre a política de cotas vigente (Lei 8.213/91 e decreto 3.298/99) aponta paradoxalmente em sentido diverso, pois estes grupos estariam (formalmente) no sentido do sistema de exclusão para o sistema de igualdade, principalmente após a publicação do Decreto Federal nº 6.215/07. Entretanto, os relatórios das atividades da CORDE 2005 e 2006 apontaram que a realidade material da execução da política é bem diferente, pois faltam condições objetivas para implementar a política.⁶⁹

Destarte, percebo que um dos grandes desafios do poder público federal (e local) é conseguir dar respostas aceitáveis aos diversos grupos de pessoas com deficiência efetivamente excluídos (ou mantidos na exclusão) que já perceberam

⁶⁹ Trato deste ponto mais na frente. Faço referência ao fato de que a própria CORDE registrou a falta de estrutura física, equipe técnica adequada e orçamento para execução das ações planejadas.

que a atual política de cotas não os contemplou e, provavelmente, não os contemplará.

Registro que foi possível identificar que, em São Luís, a política de cotas nas empresas possui como efeito indesejado (e provavelmente não esperado) o aumento da exclusão entre os diversos grupos de pessoas com deficiência em virtude do mercado local ter absorvido (e de forma residual) somente os trabalhadores com deficiência com menor comprometimento das supostas habilidades necessárias para o trabalho.

Foi ao analisar as entrevistas de forma comparativa sobre as várias dificuldades relatadas pelos diferentes sujeitos da política de cotas que percebi que identificar as especificidades destas noções no contexto local poderia contribuir para um entendimento acerca da própria política em São Luís.

3.2 A Política de Cotas nas Empresas como Instrumento da Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência em São Luís- MA

Principiei esta dissertação por identificar os referenciais legais sobre a noção de pessoa com deficiência para a política de cotas nas empresas. Abordo agora a “política de cotas nas empresas” pela lupa da Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência” (Lei nº 7.853/1989 e Decreto nº 3.298/1999). Abordo também o Plano Nacional de Direitos Humanos e a recepção da Convenção da ONU nº 159/83 no ordenamento jurídico brasileiro e suas relações com a política de cotas nas empresas.

A “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência” foi disciplinada pela Lei nº 7.853/89 e pelo Decreto Federal nº 3.298/1999⁷⁰. A sua fundamentação maior vem da própria Constituição Federal de

⁷⁰ A análise da legislação me permitiu identificar que o Decreto Federal nº 5.296/2004 não regulamenta a Lei nº 7.853/89, ou seja, a *Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência*. Na verdade este Decreto Federal regulamenta a Lei Federal nº 10.048/2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas com deficiência e às pessoas com dificuldade de locomoção, bem como, a Lei Federal nº 10.098/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Porém, o Decreto Federal nº 5.296/04 revogou diversos artigos e deu nova redação a outros,

1988, que acolheu os valores e princípios que orientam toda a formulação das diversas políticas públicas para estes segmentos.

A Lei Federal nº 7.853/1989, ao disciplinar a “Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência” determinou que fossem considerados os valores básicos da “igualdade de tratamento e oportunidade”, da “justiça social”, do “respeito à dignidade da pessoa humana”, do bem-estar, entre outros. Porém, não definiu o que deve ser entendido por estes termos, deixando a possibilidade de interpretações muito imprecisas e, às vezes, até contraditórias. São freqüentes os entendimentos imprecisos sobre estes termos entre os legisladores federais, os formuladores e executores das políticas públicas, bem como entre os demais sujeitos relevantes da política de cotas nas empresas.

Art. 1º - Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua *efetiva integração social*, nos termos desta Lei.

§ 1º - Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os *valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar*, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

§ 2º - As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as *discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade* (BRASIL, 1989).

Entendo que o Decreto nº 3.298/1999, que regulamentou a “Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, ofertou uma “definição legal” da Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência” muito imprecisa. Esta faz referência a um “conjunto de orientações normativas” que está pulverizado por todo o nosso ordenamento jurídico vigente. Este “mosaico legal” compreende a própria Constituição Federal de 1988, as Convenções Internacionais da OIT formalmente promulgadas pelo governo brasileiro, as diversas leis federais que tratam do tema, os decretos federais que disciplinam as leis, as portarias e até mesmo as Instruções Normativas dos Ministérios, que disciplinam as diversas políticas públicas sobre os direitos das *pessoas com deficiência*.

alterando significativamente as definições de “pessoas portadoras de deficiência” física, auditiva, visual, mental e múltipla.

Consigno a minha dificuldade em apreender com precisão a *definição legal* da “Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, imposta pelo Decreto Federal nº 3.298/1999. É imprescindível registrar que a dificuldade resulta do fato de que o próprio Decreto deixou vários termos-chaves sem uma definição precisa para os efeitos desta política pública, como por exemplo: “pleno exercício dos direitos individuais e sociais”; “necessidades especiais”; “bem-estar individual, social e econômico”; “igualdade de oportunidades”; “pleno exercício de seus direitos básicos ao trabalho”, entre outros:

Art. 1º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o *conjunto de orientações normativas* que objetivam assegurar o *pleno exercício dos direitos individuais e sociais* das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, *ao trabalho*, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu *bem-estar pessoal, social e econômico*. (BRASIL.2001a).

De forma complementar, e com todo respeito aos nossos legisladores, entendo que esta “definição legal” da “Política de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência” pode ser utilizada como uma “definição-fórmula genérica”, podendo ser “válida” para “definir” qualquer política pública destinada a qualquer segmento da sociedade. Para tal proceder, bastaria trocar o nome da suposta “Política Nacional” e alterar o suposto “público destinatário da política”. Por isso, compreendo que esta é uma fórmula que permite “definir legalmente” a essência da própria política nacional sem dizer muita coisa sobre a própria política e sem dificuldade aparente de redação.

Entendo, ainda, que estas lacunas de definição podem ser extremamente perigosas, pois deixam largas margens legais para possíveis interpretações contraditórias que podem comprometer a elaboração de políticas, programas, projetos e também os prováveis objetivos declarados da política pública em questão. Por conseqüência, pode contribuir negativamente para não obtermos os resultados e os impactos positivos esperados na qualidade de vida destes segmentos da população.

Neste sentido, cito que a “Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência” previu a “política de cotas nas empresas” como um dos

seus “instrumentos”. Esta é responsável pela articulação entre as entidades governamentais e não-governamentais em nível federal, estadual e municipal para a aplicação e para a fiscalização da legislação específica que disciplina a reserva de mercado nas empresas

Art. 8º *São instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:*

I - *a articulação entre entidades governamentais e não-governamentais* que tenham responsabilidades quanto ao atendimento da pessoa portadora de deficiência, em nível federal, estadual, do Distrito Federal e municipal;

III - *a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho*, em favor da pessoa portadora de deficiência, nos órgãos e nas entidades públicos e privados;

V - *a fiscalização do cumprimento da legislação* pertinente à pessoa portadora de deficiência. (BRASIL, 2001a)

Assim, com base na literalidade dos diplomas legais, foi possível verificar que, em tese, um dos objetivos principais da “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, foi (é) a articulação das ações dos órgãos e das entidades públicos e privados na área do trabalho, previdência social e assistência social, entre outros, com o objetivo de promover a “integração social” da “pessoa portadora de deficiência” através de programas setoriais⁷¹

Art. 7º *São objetivos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:*

II - *integração das ações dos órgãos e das entidades públicos e privados nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte, assistência social, edificação pública, previdência social, habitação, cultura, desporto e lazer, visando à prevenção das deficiências, à eliminação de suas múltiplas causas e à inclusão social;*

III - *desenvolvimento de programas setoriais destinados ao atendimento das necessidades especiais da pessoa portadora de deficiência;*

V - *garantia da efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de inclusão social.* (BRASIL, 2004i):

A “política de cotas nas empresas” como “Instrumento” da “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, no discurso, está fundamentada nos princípios que orientam a própria Constituição Federal e a *política nacional de Integração da pessoa portadora de deficiênci*:

⁷¹ A exemplo do PBGR que é responsável nacionalmente pela implementação da política de cotas nas empresas com cem ou mais empregados.

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o **Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios;**

I - **desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil**, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto sócio-econômico e cultural;

II - **estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos** que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III - **respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade** por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos. (BRASIL, 2004i).

A Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, ao acolher o princípio da igualdade de oportunidade e de não-discriminação, estabeleceu várias condutas discriminatórias como crime punível com reclusão de um a quatro anos, além da possibilidade de aplicação de multa cumulativa. Entre as diversas condutas tipificadas estão a de obstar, sem justa causa, o acesso de pessoa a cargo público, emprego ou trabalho por motivos derivados da sua deficiência.

Art. 8º - **Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:**

I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II - *obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;*

III - *negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;*

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência;

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a 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 objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público. (BRASIL, 2004i).

Porém, a pesquisa local permitiu identificar junto aos diversos órgãos públicos, bem como junto aos representantes dos Conselhos Estadual e Municipal, a inexistência de qualquer condenação neste sentido. Em verdade, foi possível identificar que não ocorrera nem mesmo abertura de inquérito policial ou

representação neste sentido, embora tenha ouvido em todos os espaços sobre a existência de diversas condutas discriminatórias passíveis de tipificação como crime.

A Constituição Federal de 1988 foi o grande indutor e marco legal nacional para a base da atual “Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, visto que em muito recepcionou os discursos fundamentados nos princípios e objetivos contidos nas Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em especial a Convenção nº 159/1983, “que trata sobre a reabilitação profissional e emprego das pessoas deficientes”, da “igualdade de oportunidades no trabalho”, e também do combate às formas de discriminação no trabalho.

A Constituição Federal de 1988 fez constar uma série de direitos das “pessoas portadoras de deficiência”, como à saúde, à previdência social, à assistência social, ao trabalho, à educação, à cultura, à acessibilidade, entre outros. Para regulamentar estes direitos, estabeleceu a competência para “legislar” de “forma concorrente” entre a União, Estados e Distrito Federal e a “competência comum” para a “execução” entre os entes federados.

Art. 23. É **competência comum** da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24. Compete à **União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente** sobre:

XIV - **proteção e integração social** das pessoas portadoras de deficiência. (BRASIL, 1988).

Destarte, tanto a União quanto os Estados e o Distrito Federal têm competência para legislar sobre a proteção e integração social das pessoas com deficiência. Porém, por tratar-se de competência “concorrente”, deve-se entender que havendo legislação proveniente da União em contradição com legislação estadual ou Distrital, esta ficará com os efeitos suspensos por força da lei federal.

Em relação à “competência comum”, esta é de natureza executiva, e diz respeito à obrigação de articulação dos diversos órgãos da administração pública federal, estadual e municipal para fazer executar as ações que visam propiciar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência. (Lei nº 7.853/1989 e Decreto nº 3.298/1999).

Os Constituintes de 1988 consideraram como “direitos sociais” o “direito ao trabalho”, “a previdência social, a assistência social, entre outros,” e estabeleceram a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência:

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

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social:**

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - **proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BRASIL, 1988).**

Compreendo que neste contexto a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE – possuiu (possui) um papel fundamental, digo estruturante, para esta política pública nacional. O art. 12 da Lei nº 7.853/1989 e o Art. 14 do Decreto nº 3.298/199 estabeleceram diversas competências para a CORDE. Entre estas, destaco as de elaborar; acompanhar e orientar os planos, programas e projetos subsumidos na Política Nacional para a Integração de Pessoa Portadora de Deficiência, bem como a de manter com os estados, municípios, territórios, Distrito Federal e com o Ministério Público estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à “integração social” das “pessoas portadoras de deficiência”.

Porém, ao analisar o *Relatório de Gestão da CORDE referente ao ano de 2006* e, principalmente, o *Plano de Ação para o ano de 2007*, com o objetivo de verificar como a CORDE desempenhou e desempenha estas competências institucionais em relação à política de cotas nas empresas, encontrei fortes “provas documentais” de que a CORDE apresenta gravíssimos problemas estruturais. *Entre estes, segundo a literalidade do Plano de Ação 2007, destaco que: a) a posição hierárquica do órgão encontra-se em desacordo com suas atribuições e missão institucional desde o ano 1999; b) a estrutura física e a equipe técnica são inadequadas para responder à demanda desde 2003; c) o orçamento para o ano de 2007 está subdimensionado para fazer frente aos projetos apresentados.*

Segundo o próprio Plano de Ação da CORDE para o ano de 2007, estes fatores têm representado um ônus muito grande para a implementação da política

de inclusão das pessoas com deficiência e tem causado reclamações de grupos de pessoas do movimento, gerando desgaste excessivo para a equipe da CORDE.

Foi possível verificar, através da análise dos relatórios dos anos anteriores enviados ao Ministro que eventualmente respondia pelas funções e ao atual Presidente da República, Luis Inácio Lula da Silva (Partido dos Trabalhadores), que já ocorreram outras exposições da CORDE e do CONADE destas mesmas distorções.

Compreendo que o CONADE, criado no âmbito do Ministério da Justiça como órgão superior de deliberação colegiada, tem um papel muito relevante para a correção das possíveis distorções na execução da Política Nacional, principalmente por não ser um órgão meramente “consultivo”. Segundo a própria Lei Federal nº 7.853/89, é sua missão institucional zelar pela efetiva implantação da *Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência* em todo o território nacional. Por isto, lancei um olhar para a atuação do CONADE referente a sua missão institucional de acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária do Ministério da Justiça.

A análise dos documentos oficiais citados me conduziu à percepção da necessidade de um debate público, digo, com a participação efetiva de representação legítima de todos os segmentos de pessoas com deficiência, abordando de forma avaliativa esta política pública, bem como a atuação e o desempenho da CORDE e do CONADE.

Em relação à CORDE e ao CONADE, entendo ser necessário colocar em pauta para o efetivo debate público as suas competências institucionais, sua composição, e principalmente a sua vinculação e posição hierárquica, entre outros temas. Consigno, também, que ficou a indagação a respeito de até onde vai o seu poder efetivo de correção das distorções na política nacional quando as possíveis ilegalidades são cometidas (ou homologadas) pelo próprio Poder Executivo Federal.

Fundamento o questionamento acima também com base no “impressionante histórico de vinculações” da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência a diversos órgãos da Administração Pública Federal sem que, contudo, tenha conseguido as condições objetivas para a execução das ações demandadas pelos diversos grupos de pessoas com deficiência.

A Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência tem um histórico de vinculação a vários órgãos da Administração Pública Federal:

- Em 1987, por meio do Decreto nº 94.431, de 11/06/87, vincula-se à Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República - SEPLAN;
- Em 10/02/88, por meio do Decreto nº 95.816, foi transferida para o Gabinete da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República - SEDAP/PR;
- Em 02/09/88, por meio do Decreto nº 96.634, passa para o Ministério da Habitação e do Bem-Estar Social;
- Em 16/03/89, conforme estabelecido no Decreto nº 7.739, é transferida para o Ministério do Interior;
- Em 10/05/90, de acordo com o disposto no Decreto nº 99.244, passa a ser vinculada ao Ministério da Ação Social;
- Por meio da Lei nº 8.490/92, em 1992 a CORDE passa a fazer parte da estrutura do Ministério do Bem-Estar Social;
- Por meio da Medida Provisória nº 813, de 01/01/95, e reedições posteriores, passa a integrar a estrutura do Ministério da Justiça, como Departamento subordinado à Secretaria dos Direitos da Cidadania;
- Com a reestruturação da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, por meio do Decreto nº 3.382, de 14 de março de 2000, que aprova a Estrutura Regimental do Ministério da Justiça, a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência perde seu status de Departamento e passa a ser uma Coordenação-Geral do Departamento de Promoção dos Direitos Humanos, permanecendo com as competências definidas na Lei nº 7.853/89;
- Em 01/01/2003, por meio da Medida Provisória nº 103, a Secretaria de Estado dos Direitos Humanos sai da estrutura do Ministério da Justiça, passa a fazer parte da Presidência da República e transforma-se em Secretaria Especial dos Direitos Humanos - SEDH, com status de Ministério. A CORDE passou a ser vinculada ao Gabinete do Secretário Especial;
- Pelo disposto na Medida Provisória nº 259/2005, a SEDH deixa de ser Secretaria Especial e passa a ser uma Subsecretaria de Direitos Humanos, subordinada à Secretaria Geral da Presidência. A CORDE fica vinculada ao Gabinete do Subsecretário;
- Ainda em 2005 a área de Direitos Humanos voltou a ter status de Secretaria Especial e a CORDE voltou a ficar vinculada ao Gabinete do Secretário Especial. (INFORME, 2007)

Acrescento a ainda que, com base nos documentos oficiais analisados, foi possível inferir que o simples conhecimento pelos Ministros e pelo Presidente da República das graves distorções da *Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência*, apresentadas formalmente pelo CONADE e pela CORDE, não foi suficiente para conseguir reverter o quadro das ações em execução (ou não execução) para 2007.

Desde a última desestruturação da CORDE, em 1999, a posição hierárquica do órgão encontra-se em desacordo com suas atribuições e missão institucional. Em decorrência, a estrutura física e a equipe técnica são inadequadas para responder à demanda. Do mesmo modo, o

orçamento está subdimensionado para fazer frente aos projetos apresentados. Este mesmo alerta fundamentado fez parte do Plano de Ação da CORDE de 2005 e tem sido apresentado ao escalão superior da SEDH, agora sob a orientação do Ministro Paulo Vannuchi.

Em suma, estes fatores têm representado um ônus muito grande para a implementação da política de inclusão das pessoas com deficiência, ora provocando reclamações de grupos de pessoas do movimento, ora provocando excessivo desgaste da equipe da CORDE, a qual já está trabalhando bem acima de suas possibilidades desde 2003 (PLANO DE AÇÃO DA CORDE, 2007).

A análise do conteúdo dos documentos me permite apontar que o acompanhamento realizado pelo CONADE da elaboração e execução da proposta orçamentária destinada à consecução da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência vem sendo muito ineficaz no sentido de garantir orçamento e recursos. Destaco, para fundamentar o meu entendimento, uma reiteração de uma recomendação da CORDE ao CONADE

Apesar das reivindicações do CONADE e dos repetidos relatórios da CORDE expondo a situação, ainda não houve aceno das esferas superiores de governo no sentido de modificar esta distorção. Portanto, em nosso entendimento, cabe esclarecer ao CONADE que urge uma atuação do próprio Conselho no sentido de corrigir ou, ao menos, lançar as bases de uma nova estrutura gestora da política de inclusão que se almeja alcançar [...](PLANO DE AÇÃO DA CORDE, 2007):

Compreendo que a própria CORDE e o CONADE, de forma clara e objetiva, colocaram em questão o suposto compromisso da Administração Federal em afirmar a política nacional de inclusão social das pessoas com deficiência como uma “obrigação nacional”. Percebo que colocaram em questão o fato do não cumprimento da obrigação assumida pelo Estado brasileiro de respeitar os valores básicos da *igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, da dignidade da pessoa humana, do bem-estar*, entre outros indicados na Constituição Federal de 1988 ou justificados pelos princípios gerais de direito:

Art. 1º -[...]

§ 1º - *Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.*

§ 2º - *As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.(BRASIL, 1989).*

Ao analisar o conteúdo do discurso do *Plano de Ação da CORDE 2007*, foi possível perceber um forte apelo político direto ao próprio Presidente da República. Este fez referência ao processo eleitoral e possíveis conseqüências neste processo. Alerta, através das referências sobre *as demandas dos grupos sociais de pressão política aos futuros candidatos a mandatos eletivos*, e expõe a necessidade de construir no segundo mandato “uma nova CORDE sob a ótica dos Direitos Humanos”.

Ressalte-se ser 2006 um ano eleitoral, quando estarão sendo colocadas as demandas dos grupos sociais de pressão política aos futuros candidatos a mandatos eletivos.”

O início do segundo mandato do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva é um momento único para que a inclusão das pessoas com deficiência receba tratamento digno, considerando-se que existem 24,5 milhões de pessoas com algum grau de limitação funcional, das quais, cerca de 70% vivem abaixo da linha da pobreza, devido ao ciclo da invisibilidade que ainda se perpetua para grande maioria dessas pessoas. (PLANO DE AÇÃO DA CORDE, 2007, grifo nosso):

Pelo exposto acima, e tomando por base a literalidade do anexo do DECRETO nº 1.904/96, que institui o *Plano Nacional de Direitos Humanos* e que estabelece as “propostas de ações governamentais”, infiro que a atual administração federal (Governo Lula) desrespeitou frontalmente os direitos humanos das diversas pessoas com deficiência no Brasil. Faço referência direta ao fato de não designar a estrutura física e de recursos humanos adequadas ao atendimento da demanda por diversos anos consecutivos. Acrescento, ainda, o fato de desconsiderar no projeto da Lei Orçamentária Anual⁷² o recurso financeiro necessário às ações da Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência em todo o território nacional.

Compreendo que, mantidas estas distorções, o atual Governo Federal realmente não teria condições (e, provavelmente, interesse político) de pôr em prática a “proposta de ação” de “criar um Cadastro Federal de Inadimplentes Sociais”, sem ser eticamente questionado sobre as suas reais intenções com esta política pública nacional. Além do mais, é salutar explicitar que esta medida teria como suposto objetivo relacionar os estados e municípios que não cumprem as “obrigações mínimas de proteção e promoção dos direitos humanos”, com a

⁷² A apresentação do Projeto de Lei Orçamentária Anual é de iniciativa do Chefe do Executivo Federal, ou seja, do Presidente da República.

finalidade de evitar o repasse de recursos, subsídios ou favorecimento a esses supostos inadimplentes.

PROGRAMA NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS
PROPOSTAS DE AÇÕES GOVERNAMENTAIS

Apoiar a formulação e implementação de políticas públicas e privadas e de ações sociais para redução das grandes desigualdades econômicas, sociais e culturais ainda existentes no país, visando à plena realização do direito ao desenvolvimento.

Criar um Cadastro Federal de Inadimplentes Sociais, que relacione os estados e municípios que não cumpram obrigações mínimas de proteção e promoção dos direitos humanos, com vistas a evitar o repasse de recursos, subsídios ou favorecimento a esses inadimplentes. (BRASIL, 2007d).

Ainda é necessário consignar que o Governo Federal não definiu, para os fins do Decreto nº 1904/96, o que entende e o que deve ser entendido pelos estados, Distrito Federal e municípios por “obrigações mínimas de proteção e promoção dos direitos humanos”. Não definiu também “quem” decidiria sobre isso, “quando” e quais “critérios” e “indicadores” seriam utilizados.

Compreendo que, neste ponto específico, o exemplo dado pelo Governo Federal em desrespeitar as propostas que estabeleceu via Decreto Federal nº 1.904/96 pode ter um efeito em cascata nos estados e municípios brasileiros. Por isso, entendo que esta medida precisa ser mais bem debatida com a sociedade civil organizada e no Congresso Nacional. Entendo ainda que continuar ignorando esta “proposta de ação” quanto a sua simples aplicação e conseqüente retenção dos recursos devidos aos estados, Distrito Federal e municípios poderá comprometer, ainda mais, a debilitada articulação da Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência.

Este estudo aponta que as distorções apresentadas formalmente pela CORDE e pelo CONADE no plano nacional encontraram forte ressonância e compatibilidade em São Luís do Maranhão. Foi possível verificar que foi (é) grande a insatisfação demonstrada pelas pessoas com deficiência, pelos integrantes de conselhos de direitos de pessoa com deficiência e das entidades representativas em relação à desarticulação das ações em torno da *Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência*. Destaco que as maiores reclamações atuais são referentes à política de acessibilidade, pois argumentaram que somente garantida a

acessibilidade será possível usufruir melhor de outros serviços públicos de saúde, educação e formação profissional e da própria política de cotas nas empresas.⁷³

A análise das respostas obtidas sobre “quando e por que foi iniciada a discussão sobre quem é considerada *pessoa com deficiência* para a política de cotas nas empresas locais” permitiu perceber que este processo de discussão ocorreu com maior ênfase e interesse entre os diversos grupos de pessoas com deficiência e a DRT-MA. A análise das entrevistas com as representantes das empresas apontou para uma possível ausência de discussão coletiva entre os sujeitos diretamente interessados a respeito do tema.⁷⁴

A análise das entrevistas me permitiu apontar que a percepção dos diversos sujeitos locais, incluindo representantes de órgãos públicos, é que o governo federal não vem dispensando o tratamento “prioritário e adequado” aos assuntos objeto da *política nacional* e da política de cotas nas empresas.

Assim, a pesquisa realizada em São Luís aponta para a compatibilidade entre a grande insatisfação das pessoas com deficiência e o conteúdo do Relatório de Gestão da CORDE 2006 referente à existência de uma fraca articulação entre os órgãos. Faço referência direta à articulação entre a CORDE e a DRT-MA, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Estadual (Promotoria Especializada dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência), ao SINE, ao Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de deficiência”, ao “Fórum de Entidades” e às entidades representativas dos empregadores.

As entrevistas com as *pessoas com deficiência* permitiram identificar que a insatisfação está fundamentada, principalmente, na falta de diálogo dos órgãos responsáveis pela formulação desta política com os Conselhos Estadual e Municipal e as entidades de pessoas com deficiência nos respectivos municípios, e fundamentaram o entendimento de que não existe a prática de repasse de informações para as entidades acerca do planejamento e execução das ações de caráter nacional. Percebo que isto é agravado pela inexpressiva inclusão de pessoas cegas, cadeirantes, deficientes mentais e surdos nas grandes empresas no contexto local.

⁷³ Percebi durante as entrevistas que a política de cotas nas Instituições de Ensino Superior despertou o interesse mais direto das pessoas que militam nos Conselhos e Entidades. Porém, percebi que estes ainda não se mobilizaram para acompanhar mais de perto esta discussão que ocorre no cenário local, inclusive na UFMA.

⁷⁴ Trato da percepção em relação às representantes das empresas um pouco mais a frente.

Foi possível verificar a escassez de ações da CORDE com alcance em São Luís, principalmente em relação à inclusão das pessoas com deficiência nas empresas. Neste sentido, destaco um trecho de um comentário feito por um dos integrantes do Fórum de Entidades e do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência que acompanha as discussões nacionais:

[...] eu acho que a CORDE tem muita culpa sim! Ela tá muito parecida com o CONADE, *ela tem que discutir mais direto com a gente* [...], ela tá que nem o Promotor [...], ele só queria falar com técnico, juiz, advogado, assistente social, a gente mesmo não significava nada, a gente era só o coitado que tinha que ficar ali esperando a boa vontade dele fazer alguma coisa, e calado! A gente não podia falar nada! [...]; [...] eles [da CORDE] quase nem vêm aqui [em São Luís], eles mandaram um representante ano passado [em 2006] na conferência estadual [das pessoas portadoras de deficiência], e isso porque era obrigado a ter representante [da CORDE] na mesa, mas foi só [...], eu acredito que eles [CORDE e CONADE] nem sabem o que tá acontecendo aqui [...], Não sabem nem o que a DRT [MA] tá fazendo ou deixando de fazer [...]⁷⁵

Percebo que a ausência de um órgão estadual ou municipal articulador das diversas políticas públicas inclusivas para estes grupos de pessoas com deficiência, a exemplo das CORDES estaduais e municipais, pode ter sido um fator negativo altamente impactante nos processos e resultados da política de cotas nas empresas. Faço referência direta às ações do PBGR sob a responsabilidade da DRT-MA.

3.3. A visão dos sujeitos sobre o PBGR

O PBGR é considerado pelo MTE como um instrumento de articulação de diversas políticas de promoção da igualdade de oportunidades no trabalho para vários grupos de pessoas que, supostamente, estão sofrendo “discriminação” nas *relações de trabalho*. Assim, *se propõe a desenvolver atividades que visem despertar uma suposta “conscientização” sobre as “práticas discriminatórias no trabalho” e multiplicar supostas experiências exitosas que, segundo o entendimento*

⁷⁵ Entrevista concedida em 19 de outubro de 2006.

do MTE, promovem a *igualdade de oportunidades e de tratamento*. O MTE afirma que:

O Programa é um dos principais instrumentos de articulação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades no âmbito do MTE, bem como de proposição das diretrizes que devem orientar a execução das políticas de combate à discriminação nos estados e municípios brasileiros, por meio das unidades descentralizadas do Ministério (PROGRAMA BRASIL, GÊNERO E RAÇA, 2006).

O PBGR parte do pressuposto de que as práticas discriminatórias estão embutidas no cotidiano das pessoas e que se manifestam sob as mais variadas formas. Expõe que a *discriminação* se replica nas *relações de trabalho* espelhando a *desigualdade* existente na sociedade. Assim, afirma que “[...] é preciso combatê-la por meio da informação, *conscientização*, sensibilização e, em alguns casos, do emprego de medidas compensatórias que se mostrem capazes de corrigir as desigualdades.”, ou seja, através de *ações afirmativas*: (Referência Ferreira e Santos).

[...] na relação de trabalho se reproduz o modelo de desigualdade da sociedade. Uma sociedade que discrimina é uma sociedade desigual, na qual as pessoas têm oportunidades desiguais e as mulheres – especialmente as mulheres negras -, homens negros, pessoas portadoras de deficiência, portadoras do vírus HIV, e outros grupos vulneráveis são os que se encontram em condições mais precárias, percebendo os menores salários e sujeitos a diferentes tipos de discriminação.

Segundo Ferreira e Santos (2000), o passo inicial para mudar este cenário é o reconhecimento de que estas pessoas são discriminadas nas relações de trabalho. Complementa que temos que partir da mudança de comportamento do indivíduo. Propõe, em tese, uma articulação com a sociedade civil organizada (movimento sindical, organizações de mulheres, o movimento negro, as associações representativas de diversos segmentos). Acredita que esta estratégia é capaz de romper a inércia da imobilidade social, e que, para além da punição, o fator fundamental é o resgate da “dignidade humana” das pessoas atingidas pela *discriminação*.

Compreendo que trabalhar políticas públicas para grupos de pessoas que estão em situação nitidamente desvantajosas nas relações sociais é uma tarefa mais que complexa e dinâmica e que, mais que recursos e decisão política, exige

conhecimentos específicos sobre estes grupos de pessoas e as suas reações na sociedade.

Segundo Retratos (2006), ao estudar as questões de inclusão social por raça, gênero e deficiências, torna-se necessário avaliar o que pode ser feito para colocar estes grupos em situações de igualdade com o total da população. Desse modo, uma vez que tais grupos são vítimas da *desigualdade de oportunidades*, são válidas políticas que usem *desigualdades* para conseguir *eqüidade*. Complementa afirmando que isto significaria tratar os desiguais na medida da sua desigualdade.

O PBGR tem como base referencial os princípios e as diretrizes da Convenção nº111/58 aprovada na 42ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958). Esta entrou em vigor no plano internacional em 15.6.60. No Brasil, a Convenção nº 111/58 da OIT foi aprovada através do Decreto Legislativo nº 104, de 24.11.64 (ratificada em 26 de novembro de 1965) e está em vigência nacional desde 26 de novembro de 1966, tendo sido promulgada através do Decreto Federal nº 62.150, de 19.1.68.

Assim, o Brasil se comprometeu a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Compreendo que o MTE avançou ao definir, dentro do PBGR, diversas formas de manifestação da discriminação e alguns termos. Exemplificando: *discriminação direta, discriminação institucional, discriminação positiva, discriminação racial, raça, racismo, discriminação contra mulher, gênero e preconceito*, entre outros termos afins. Entretanto, consigno para fins deste estudo que o MTE, ao publicar na internet o Glossário do PBGR⁷⁶, silenciou sobre o que deveria ser entendido por *discriminação contra a pessoa com deficiência, deficiência e “deficiente”*.

O silêncio feito no Glossário do PBGR foi um fato que me inquietou, principalmente porque estava (e está) em vigência a Lei nº 7.853/89, que definia (e define) várias condutas de discriminação contra a pessoa com deficiência como crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, além de multa. Entre estas

⁷⁶Este glossário pode ser acessado no site: <http://www.mte.gov.br/Temas/FiscaTrab/ProgramaCombate/Conteudo/Glossario.asp>.

condutas, faço referência às de obstar ou negar o acesso a cargo público, emprego ou trabalho à pessoa com deficiência por motivos derivados da *deficiência*:

Art. 8º - Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência;

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a 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 objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público (BRASIL, 2004i).

A primeira observação necessária é que o glossário do PBGR também silenciou a referência às pessoas com deficiência ao definir a discriminação indireta, entretanto consigno que outros grupos foram contemplados literalmente com o uso dos termos raça, cor, sexo e religião. A segunda observação é referente à não contemplação no Glossário dos termos e expressões “desigualdades”, “mesmas características” e “idênticas condições”.

Discriminação Indireta - Relacionada com situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras, mas que na realidade criam desigualdades em relação a pessoas que têm as mesmas características. Tais situações surgem quando idênticas condições, tratamentos ou critérios se aplicam a todos mas suas conseqüências têm impacto negativo por motivos de raça, cor, sexo ou religião, e não têm vínculo diretamente relacionado com as condições do emprego. (GLOSSÁRIO PBGR, 2005):

Compreendo que estas lacunas conceituais podem dificultar um entendimento do que foi definido por “discriminação indireta” quando aplicável aos diversos grupos de pessoas com deficiência que possuem “características distintas” entre si (deficiência visual, mental, física, auditiva e múltipla) e que não se apresentam em “idênticas condições” na hora de disputar as vagas reservadas nas empresas em razão da política de cotas.

A análise das respostas sobre a percepção dos representantes das empresas sobre o início das discussões acerca da noção de *pessoa com deficiência*

para a política de cotas em São Luís apontou, para a minha surpresa, uma dissociação temporal profunda entre o lançamento e início da implementação das ações do PBGR e a percepção declarada pelas pessoas representantes das empresas entrevistadas.

Neste sentido, de forma paradoxal, sete das treze representantes das empresas entrevistadas declaram “não conhecer o Programa Brasil, Gênero e Raça” e que, por conseqüência, não sabiam que este era o responsável pela execução das ações da política de cotas em São Luís, nem sabiam citar todos os possíveis sujeitos do programa. Porém, todas as representantes demonstraram conhecimento da legislação sobre as cotas nas empresas e a ação fiscalizadora da DRT-MA.

Desta forma, consigno que a análise das entrevistas com as representantes das empresas apontou um possível desconhecimento, entre os grandes empresários locais, sobre o PBGR e as especificidades legais acerca das definições de pessoa com deficiência. É oportuno consignar, também, que, em suas percepções, vincularam as ações de fiscalização rotineira da DRT como ações do PBGR.

A partir das entrevistas com as representantes das empresas foi possível *identificar que não ocorreu no período de 2000 a março de 2007 nenhuma discussão coletiva, entre os empresários locais, acerca da noção de pessoa com deficiência para a política de cotas nas empresas.* Desta forma, a pesquisa apontou para a validação das declarações de algumas representantes das empresas que afirmaram um diálogo acerca da noção de pessoa com deficiência de forma direta somente com a DRT e no momento da efetiva fiscalização ou acompanhamento do cumprimento de algum acordo ou termo de ajustamento de conduta.

Corroborando a afirmação acima o fato de ter sido possível constatar, com base nos Livros de Registros de Empregados e dos Registros da DRT, que as empresas entrevistadas⁷⁷ passaram efetivamente a absorver trabalhadores com deficiência nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91 (e sempre até o limite da cota obrigatória) após a efetiva fiscalização da DRT.⁷⁸

⁷⁷ Segundo a DRT-MA este foi o comportamento padrão das empresas que foram fiscalizadas pela DRT, inclusive das não entrevistadas, conforme pude verificar com base nos registros da própria DRT. Estes registros referem-se aos acordos firmados entre as empresas e a DRT, e ao acompanhamento pela DRT através do envio obrigatório pelas empresas das contratações das pessoas com deficiência nos termos da Lei 8.213/91.

⁷⁸ Foi possível identificar que a fiscalização das empresas locais iniciou de forma mais efetiva a partir de 2001. Esta fiscalização tomou por referência a lei 8.213/91.

É importante consignar que as representantes das empresas que admitiram, durante as entrevistas, conhecer o PBGR não souberam explicar o porquê (a razão) de este programa ser o responsável pela execução da política de cotas nas empresas, nem quais são os seus objetivos, público alvo e ações realizadas em São Luís.

Neste sentido, faço parcialmente exceção à empresa ALUMAR, pois as representantes entrevistadas demonstraram conhecer o PBGR. Porém, afirmaram que as ações tomadas para a contratação de empregados pertencentes aos grupos de pessoas com deficiência⁷⁹ (e as questões pertinentes a gênero, raça e etnia) obedeceram aos critérios previstos no estatuto da própria empresa. Fundamentaram que o estatuto da empresa é muito anterior à própria Constituição Federal de 1988, e à Lei Federal nº 8.213/91 que obriga a implementação da política de cotas nas empresas em São Luís.

A pesquisa de campo me permite apontar que, em São Luís, em relação à política de cotas nas empresas, os empregadores estão muito melhor informados das suas obrigações e de seus direitos do que as pessoas com deficiência não participantes de Conselhos e dirigentes de ONGs. Foi notório que aqueles estavam, também, em situação material privilegiada em relação a estes, pois poderiam dispor de maneira mais fácil de serviços de assessoria em contratação de recursos humanos, assessoria jurídica e serviços de advocacia (entre outros).

Por outro lado, foi possível identificar que, embora as pessoas responsáveis pelo setor de recursos humanos das grandes empresas locais possuíssem o conhecimento da obrigatoriedade legal de preencherem as cotas reservadas para as pessoas com deficiência (Art. 93 da Lei Federal nº 8.213/91), sete dos 13 representantes entrevistados declararam que não conheciam o PBGR e as respectivas ações para implementar a política de cotas nas empresas. É possível apontar que os representantes das empresas perceberam a ação do Núcleo da DRT-MA mais como uma ação pontual de fiscalização e não como uma ação articulada com os diversos órgãos públicos e com a sociedade civil visando implementar políticas públicas inclusivas.

⁷⁹ As representantes da ALUMAR afirmaram que a empresa trabalha com a definição legal de pessoa com deficiência, ou seja, a compreensão literal da Lei Federal nº 8.213/91 e do Decreto Federal Nº 5.296/04.

Compreendo que as percepções expressadas pelos empregadores sobre o PBGR guardam semelhanças com as percepções expressadas pelas pessoas com deficiência entrevistadas sobre as ações de fiscalização da DRT-MA. Ressalto, entretanto, que foi somente entre as pessoas pertencentes a ONGS e Conselhos de Direitos que obtive respostas no sentido de que conheciam o PBGR, porém não o reconheciam como um instrumento de articulação das ações de diversas políticas públicas inclusivas para as pessoas com deficiência. O que me fez inferir que o PBGR, em São Luís, ainda é muito desconhecido pelos próprios empregadores e pelas pessoas com deficiência, embora esteja sendo implementado no contexto local desde o ano 2000.

Registro que todas as 13 (treze) pessoas representantes das empresas entrevistadas admitiram que percebiam que os grupos de *trabalhadores com deficiência* encontravam mais dificuldades de conseguir empregos formais que os *trabalhadores sem deficiência* em razão da deficiência e das possíveis limitações. Ou seja, admitiram que reconheciam os possíveis impactos desproporcionais negativos e possíveis condutas discriminatórias indiretas tradicionais.

Entretanto, acrescento que apenas quatro representantes de empresas afirmaram que sabiam que a discriminação de pessoas com deficiência no processo seletivo poderia caracterizar “crime” passível de reclusão de 1 a 4 anos, além da multa, nos termos da Lei Federal nº 7.853/89, e que somente uma das treze representantes das empresas admitiu ter conhecimento de ter existido, dentro da empresa, ações que poderiam ser enquadradas como *discriminação negativa* ou conduta passível de tipificação como crime previsto na Lei Federal nº 7.853/89.⁸⁰

De forma complementar, consigno que as noções de preconceito e discriminação foram usadas como sinônimos tanto pelas representantes das empresas, quanto pelas pessoas com deficiência e até por algumas pessoas representantes de órgãos públicos que foram entrevistadas. Neste sentido, registro que o PBGR define preconceito como a “[...] atitude negativa que contém uma predisposição à ação e se expressa a partir de uma indisposição ou um julgamento

⁸⁰ Por questão de ética não identifico a empresa e o declarante. Apenas informo que, segundo o preposto da empresa, o ex-responsável pelo setor de RH fora substituído, também, em razão da condução das negociações junto à DRT-MA e ao MPT. Porém, é fato documentado que a empresa passou a efetivamente contratar trabalhadores com deficiência após a substituição do seu ex-responsável pelo RH.

prévio que se faz de pessoas estigmatizadas por atributos imputados a ela ou ao grupo a que pertence.”

Aponto, com certa surpresa, que todas as 13 pessoas representantes das empresas entrevistadas declararam que eram favoráveis à inclusão das pessoas com deficiência nas empresas, apresentando apenas algumas objeções pontuais à forma como era (é) imposta esta política sem um devido incentivo do poder público.

A respeito desta suposta adesão unânime dos representantes das empresas, percebo que muitas das pessoas entrevistadas podem ter respondido as perguntas utilizando suas convicções e desejos pessoais e não os posicionamentos das empresas, bem como terem respondido conforme a conveniência de aparentar uma imagem das empresas cumprido uma suposta “função social da empresa”⁸¹.

Adoto o pensamento expresso por Fonseca (2001) referente ao estudo da discriminação indireta para compreender a suposta unanimidade de opiniões das representantes das empresas. Segundo este autor, a “discriminação indireta” vem assumindo relevância, uma vez que se torna muito freqüente, nos dias de hoje, a adesão, pelo menos aparente, aos preceitos contrários à *discriminação*. Argumenta que dificilmente alguém assumiria publicamente uma intenção contrária a qualquer grupo social, tendo em vista a larga divulgação das conquistas antidiscriminatórias que refletem, no senso comum, a compreensão de que as minorias merecem acolhimento.

Foi notório o apego das representantes das empresas locais entrevistadas ao texto legal no momento em que responderam sobre a noção de discriminação e igualdade de oportunidades que utilizavam tomando por base as suas práticas de seleção, contratação e relacionamento com os *trabalhadores com deficiência*. Estas fizeram uma associação direta da prova de *não-discriminação* e da efetiva promoção da *igualdade de oportunidades* ao simples cumprimento quantitativo da cota legal ou de estar cumprindo o acordo de inserção gradual firmado com a DRT-MA.

Consigno também que estas, a exemplo das pessoas com deficiência não participantes de Conselhos de Direitos, perceberam a noção de ação afirmativa como o simples estabelecimento das cotas para as pessoas com deficiência e a

⁸¹ Aponto que existe a necessidade do PBGR trabalhar a definição de “função Social da Empresa” para as ações da política de cotas, pois este termo foi citado diversas vezes pelos empregadores durante as entrevistas, e sempre com sentidos diferentes e vagos.

respectiva fiscalização junto as empresas e o seu cumprimento. Ou seja, a noção de estabelecimento de cotas e de ação afirmativa guardaram pouca diferença na percepção destas pessoas.

Em relação ao questionamento acerca da suposta utilização parcial da definição legal de pessoa com deficiência durante o processo seletivo e a possível (conseqüência) ausência (ou número reduzido) de pessoas cegas, surdas, com deficiência mental, “cadeirantes” ou com maior *dificuldade de locomoção* trabalhando dentro das empresas, ficou apontado que estas não consideraram este resultado como indício (ou prova) de “discriminação manifesta ou presumida contra a pessoa com deficiência”.

As representantes das empresas justificaram o posicionamento acima afirmando que o entendiam como “não intencional”; “irrelevante, pois empregavam outras categorias de pessoas com deficiência”; “resultante da adequação possível, segundo a estrutura física da empresa” ou “dentro da permissibilidade legal”. Registro que uma pessoa representante de uma grande empresa expressou claramente os argumentos que, em tese, podem caracterizar a discriminação legítima.⁸²

Neste sentido, destaco as declarações de uma representante de empresa⁸³ que, embora tenha admitido a não existência da *igualdade de oportunidades e de tratamento* entre as pessoas com deficiência pertencentes a diferentes modalidades no momento do processo seletivo, afirmou ter “certeza” de que isto não caracteriza a prática de discriminação.

A empresa não está discriminando ninguém, não neste sentido pejorativo [discriminação negativa]; aqui nós só discriminamos para beneficiar [discriminação positiva]; [...] eu já recebi ordem pra cumprir 100% a cota [de pessoas com deficiência], nem mais nem menos; [...] agora a nossa grande dificuldade é encontrar no mercado as pessoas [com deficiência] que estejam prontas para trabalhar de imediato no momento que as novas vagas forem surgindo; [...] eu não tenho poder para mandar a empresa fazer reformas nas diversas lojas; [...] rampa, banheiro adaptado, móveis diferenciados e outras coisas, isto tudo custa dinheiro e tempo! [...] é mais fácil contratar as pessoas que podem trabalhar de imediato; [...] é muito difícil contratar uma pessoa pra trabalhar só um turno ou que vai precisar de outra pessoa pra ajudar a fazer o trabalho dela [referência às pessoas cegas, surdas e *com dificuldade de locomoção*], isso é muito complicado na prática; [...] eu tenho certeza que não estou discriminando ninguém; [...] eu sempre conversei com pessoas de outras empresas [que administram Recursos Humanos] e nós não fazemos nada que não seja feito em outras

⁸² Faço referência à Empresa Alumar. Trato da discriminação legítima um pouco mais à frente.

⁸³ Não é referente à empresa Alumar.

empresas; [...] realmente, eu não posso dizer que um cego, um surdo, um cadeirante disputa em igualdade com um deficiente que enxerga, escuta [fala] e anda; [...] hoje eu não teria como contratar essas pessoas pois a estrutura física da empresa não permite; pode ser que nas novas lojas seja possível [...] (Informação verbal)⁸⁴.

Compreendo, entretanto, que a discriminação pode ocorrer independente da percepção e da intenção explícita (dolo) do discriminador e da permissibilidade ou não da norma regulamentadora. Ou seja, compreendo que nem toda conduta discriminatória tem que guardar necessariamente estas características. Entendo ainda que as possíveis conseqüências objetivas destas condutas, ou seja, os possíveis impactos negativos desproporcionais entre trabalhadores sem deficiência e trabalhadores com deficiência e a desproporcionalidade entre as diversas categorias de pessoas com deficiência (bem como os impactos desproporcionais qualitativos) devem ser privilegiados na análise “objetiva” da existência ou não da conduta discriminatória.

Desta forma, percebo que, dependendo das suas características, podem se configurar tipos distintos de discriminação: Discriminação direta, discriminação indireta, discriminação oculta, discriminação manifesta (ou presumida), discriminação pela tradição, discriminação institucional, discriminação na aplicação do direito e até discriminação legítima.

Em relação à discriminação, foi possível identificar que, das 10 empresas entrevistadas, todas afirmaram não existir impacto desproporcional que possa caracterizar a prática de racismo ou discriminação de gênero no processo seletivo, tanto na contratação de trabalhadores sem deficiência quanto de trabalhadores com deficiência. Entretanto, apenas a Empresa Alumar afirmou guardar uma precisão representativa da sociedade por gênero, raça e até por opção de religião em relação ao seu quadro de trabalhadores.⁸⁵

Infiro assim que os representantes das empresas possuem por prática institucionalizada não considerar relevante identificar no processo seletivo critérios que promovam uma contratação de trabalhadores com deficiência que contemplem critérios de raça, gênero, faixa etária e principalmente modalidade de deficiência.⁸⁶ Ou

⁸⁴ Entrevista concedida em 06 de fevereiro de 2007.

⁸⁵ Registro esta informação da representante da ALUMAR por considerar relevante. Entretanto, consigno que, por fugir ao meu objeto de estudo, não aprofundei este ponto.

⁸⁶ Informo que, segundo a análise das entrevistas com as representantes das empresas, estes critérios também não foram observados para a contratação de trabalhadores sem deficiência.

seja, é possível que o respeito à alteridade pode estar comprometido por práticas institucionalizadas que configuraram através dos seus resultados objetivos as discriminatórias indiretas (não conscientes).

Segundo o PBGR, o termo raça significa grupo étnico ao qual pertence o indivíduo em virtude de sua herança e cor significa as características étnicas, sendo a mais visível e a que se vincula ao critério de raça. Assim, o PBGR, define racismo como

[...] uma ideologia, uma estrutura e um processo pelo qual grupos específicos, com base em características biológicas e culturais, verdadeiras ou atribuídas, são percebidos como uma raça ou grupo étnico inerentemente diferente e inferior. Tais diferenças são, em seguida, utilizadas como fundamento lógico para se excluírem os membros desse grupo do acesso a recursos materiais e não-materiais". (GLOSSÁRIO PBGR, 2005).

Segundo o PBGR, a *discriminação racial* significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseados em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública.

Ainda segundo o PBGR, discriminação contra mulher significa toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício, pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Abro neste ponto um microparêntese para consignar uma divergência de percepção entre as representantes das empresas e as pessoas com deficiência, principalmente as trabalhadoras com deficiência, acerca da dupla ou tripla discriminação possível em relação à mulher, negra e com deficiência.

Neste sentido, destacado da entrevista realizada com a ex-presidente do Conselho Municipal de Defesa dos direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, Deline Cutrim, um trecho onde relata a sua percepção acerca da discriminação

contra as mulheres com deficiência física frente às exigências de supostos critérios de “boa aparência” das trabalhadoras no momento da seleção⁸⁷:

[...] tem sim [duplo preconceito]. **Porque até pra mim Maciel, foram até negados os direitos de ser mulher por eu ter uma deficiência. A sociedade, ela é muito cruel; ela cria um padrão de beleza, um padrão estético que acaba sendo cruel, e quando você vai concorrer a um emprego, tem é aquilo que diz assim... Você tem que ter um bom aspecto físico[...] é, boa aparência!** E quando eles [representantes das empresas] te olham, eles acham que por você ter uma limitação e ser mulher [pausa e silêncio], então, é essa a limitação, é porque você é mulher e [...] tem uma deficiência, então tudo é negado, você não tem oportunidade nenhuma. Infelizmente, a sociedade ainda é assim. [...] eles te julgam pela aparência. [...]; [...] tudo tem que ser quebrado, esse padrão, até porque ele acaba prejudicando milhares de pessoas. Enquanto esse padrão estiver no currículo, aparência física, isso daí é um, uma violência ao ser humano. [...]na minha experiência pessoal isso já ocorreu muito. Assim, quando eu tava trabalhando até no órgão que eu trabalho, aí as pessoas me olham assim... “Pôxa, será que ela é capaz de fazer alguma coisa?”, ela tá naquela posição... “Será que ela é capaz de tá digitando no computador, de tá fazendo alguma coisa?...” E o olhar assim diz muito... às vezes eu vejo até comentários de pessoas que dizem assim: “Ah, alguém perguntou, o quê que tu faz?...” porque tu nessa cadeira e eles não te vêem fazendo movimento, então eles acham que por eu não ter movimento físico, então eu não tenho capacidade pra trabalhar. Então, o preconceito é esse... Então, eu vivo no trabalho me mostrando no comportamento de todos os dias, e mostrando pras pessoas que eu tenho valor até às vezes mais do que essa pessoa que me discriminou (Informação verbal, grifo nosso)⁸⁸.

Registro que durante a entrevista ouvi relatos semelhantes sobre outras trabalhadoras com deficiência física e negras. Considero significativo o relato de uma trabalhadora com deficiência física (com dificuldade de locomoção) e negra, hoje com terceiro grau, remanescente do Projeto Superar da empresa ALUMAR, a qual tem feito questão de registrar que se sente prejudicada com os critérios de “boa aparência física” e supostos “critérios de segurança” em área que não é de segurança” adotados no mercado de trabalho para selecionar as pessoas com deficiência. Declarou espontaneamente que, embora estas práticas ocorressem com muita dissimulação (pois as pessoas que realizam os processos seletivos dificilmente tocam nestes assuntos), percebia a existência da discriminação em relação a sua condição, e que isto gera uma grande insegurança e “sofrimento” para a trabalhadora.⁸⁹

⁸⁷ Consigno que fui autorizado pela entrevistada para identificá-la nesta dissertação.

⁸⁸ Entrevista concedida em 25 de outubro de 2006.

⁸⁹ Esta trabalhadora exemplificou a sua insegurança e desconforto com o medo de engravidar ou adoecer, pois percebia que o seu contrato de “estágio” poderia ser interrompido a qualquer momento. A precariedade do contrato de estágio, através de uma terceira empresa prestadora de serviços, foi checada junto à empresa ALUMAR, que confessou ter adotado esta prática até o ano 2000.

Em relação ao combate à prática de discriminação pelas empresas através de publicação de classificados em jornais com exigências de boa aparência, limite máximo de idade, estado civil, entre outros critérios dissimulados, é público e notório que a DRT-MA e o MPT vêm atuando no combate a estas práticas mais explícitas e que deixam provas materiais públicas, pois agridem a um grande número de pessoas ao mesmo tempo. Registro que encontrei várias publicações nos jornais locais informando que “Discriminar em anúncio de emprego é crime”, bem como que a publicação teria ocorrido em razão de cumprimento de acordo junto ao MPT-MA.

Em relação às práticas discriminatórias mais sutis, considero necessário pontuar que o glossário do PBGR não trouxe diversas definições necessárias para um melhor entendimento acerca da categoria discriminação dentro do PBGR, como por exemplo: “discriminação oculta”, “discriminação manifesta (ou presumida), bem como “discriminação pela tradição” e “discriminação legítima”.

Faço esta observação por compreender que o referencial teórico e conceitual adotado por qualquer política ou programa tem relação direta sobre os seus prováveis resultados e impactos. Assim, para melhor abordar os termos não referidos no Glossário do PBGR e os seus silêncios de definição, recorro à doutrina e ao direito comparado internacional sobre *discriminação de gênero e raça*.

A necessidade de abordar estas noções também decorre de ter que fundamentar a minha inferência acerca da possibilidade da prática de outras modalidades de discriminação observadas no campo e não citadas textualmente no Glossário do PBGR.

Apono que, em São Luís, a noção mais trabalhada dentro do PBGR foi a de *discriminação direta*. Foi possível perceber durante análise das entrevistas que neste termo, forçosamente, deveriam se enquadrar as várias formas de manifestação de discriminação para merecer uma atenção da DRT-MA e do MPT-MA, pois, em tese, não deixaria dúvidas quanto aos aspectos que a configurariam. Esta foi definida da seguinte maneira:

Discriminação Direta - Constitui a adoção de disposições gerais pelas quais sejam estabelecidas distinções fundamentadas em critérios proibidos. O comportamento regular de uma autoridade pública ou uma pessoa privada que trate de forma desigual indivíduos ou membros de um grupo que poderia desfrutar dos mesmos direitos ou benefícios, baseando-se em algum critério proibido. (GLOSSÁRIO PBGR, 2005)

Percebo que a definição de discriminação direta elaborada pelo PBGR foi feita de forma muito ampliada. Identifico que não faz qualquer referência às pessoas com deficiência (e às modalidades de deficiência). Entendo que o uso da expressão “comportamento regular” pode levar a dificuldades de entendimento e pode deixar muitas margens para interpretações diferenciadas e contraditórias pelos executores e sujeitos da política de cotas nas empresas.

Adoto nesta dissertação a concepção de Rios (2004) e Dubugras (2002) acerca da discriminação. Registro que, embora estes não tenham realizado seus estudos especificamente sobre a discriminação contra a pessoa com deficiência ou grupos de pessoas com deficiência, entendo as suas conclusões como plenamente aplicáveis à política de inclusão e à política de cotas nas empresas.

Dubugras (2002) e Rios (2004) expõem que a *discriminação direta* encerra uma noção de *discriminação* sempre consciente e intencional por parte do discriminador; e que esta sempre acarreta prejuízos e exclusões que anulam direitos de pessoa ou de determinado grupo de pessoas. Dubugras (2002) associa a idéia de *discriminação direta* à idéia de “discriminação sistemática explícita” do direito estadunidense. Exemplifica esta conduta discriminatória das empresas contra grupos de trabalhadores ao citar a prática da oferta de empregos em classificados de jornais objetivando selecionar apenas entre os trabalhadores com idade inferior a 40 anos.

Segundo Pedreira (2001), PESSIN, ao estudar a discriminação direta com ênfase para a questão de gênero, a definiu como

[...] qualquer ato ou comportamento produtivo de um efeito diferencial prejudicial aos trabalhadores discriminados em razão do sexo e/ou em violação em violação do princípio da uniformidade de tratamento entre sujeitos que têm as mesmas características.

A análise do conjunto das entrevistas com as pessoas com deficiência e com os representantes das empresas permitiu identificar que as definições acerca das várias formas de discriminação nos termos do PBGR não são de uso e entendimento comum. Isto, em diversos momentos, gerou a necessidade da explicação de alguns termos definidos pelo PBGR como condição necessária para aprofundar alguns pontos acerca da suas percepções.

Por outro lado, percebi durante a realização das primeiras entrevistas que havia a necessidade de registrar e analisar os sentidos contidos nas expressões ressignificadas pelos sujeitos locais. Isto também se apresentava como uma condição para poder fazer uma melhor aproximação das suas percepções acerca da política de cotas nas empresas e das noções utilizadas pelo PBGR em São Luís. Após a análise, percebi ainda que estas ressignificações expressaram com mais legitimidade as suas percepções acerca da própria política.⁹⁰

Foi possível identificar que tanto as pessoas com deficiência quanto as pessoas representantes das empresas entrevistadas utilizaram basicamente as noções mais elementares de discriminação direta, preconceito, medidas especiais, ações afirmativas, igualdade de oportunidades para expressarem as suas percepções acerca da política de cotas nas empresas.

A análise permitiu identificar que, entre os entrevistados, somente as pessoas com deficiência participantes de ONGs e Conselhos de Direitos (e em duas empresas) demonstraram uma compreensão melhor formulada acerca das formas de discriminação (e igualdade de oportunidades), porém sem apresentar-se de forma estruturada. Foi possível identificar que apenas três lideranças das ONGs⁹¹ e de Conselhos De Direitos possuíam as noções acerca da discriminação manifesta (ou presumida), da discriminação oculta e da discriminação na aplicação do direito, embora não as nominassem de forma técnica.

Isto aponta para o fato de que o conjunto das pessoas com deficiência e o conjunto das pessoas representantes das empresas obrigadas a cumprirem as cotas em São Luís percebem e compreendem a política de cotas com referências conceituais pouco consistentes e adequadas numa perspectiva científica.

Respeitosamente, e por compreender que possuo a obrigação ética de dissertar sobre os resultados obtidos nas análises dos dados, consigno que o conjunto das entrevistas com as representantes da DRT-MA, com o SINE-MA, com o MPT-MA e com a Promotoria Especializada também apontou no sentido da necessidade de um nivelamento e aprofundamento acerca das definições e noções legais das diversas formas possíveis de manifestação da discriminação contra as pessoas com deficiência dentro da política de cotas em São Luís.

⁹⁰ Esta foi a razão pela qual abandonei, logo nas primeiras entrevistas, a prática de explicar as definições impostas pelo PBGR para depois tentar colher as suas percepções. Passei a ouvir, a perguntar e a registrar de forma bem simples e direta o que significava o termo utilizado.

⁹¹ Faço referência direta a Dylson Ramos Bessa Jr, Genilson Protásio e Deline Cutrim.

É possível apontar que em São Luís do Maranhão existe a necessidade de melhor definir as diversas formas de manifestação da discriminação contra a *pessoa com deficiência* e da “igualdade de oportunidades” para a política de cotas isoladas nas empresas. A pesquisa de campo me permitiu perceber que é muito complicado identificar quando os representantes das empresas estão cometendo uma discriminação indireta ou uma discriminação oculta, pois alguns podem se servir de muitas sutilezas para encobrir as reais determinações da direção da empresa.

Exemplifico a minha inferência acima consignando a resposta de uma representante de uma empresa local sobre a minha observação acerca da constatação da existência de postos de trabalho passíveis de ser ocupados por pessoas com deficiência (visual, auditiva, mental e com grande dificuldade de locomoção) que não constavam em seus quadros. A representante afirmou que estes postos de trabalho são terceirizados por decisão estratégica da diretoria e que já são ocupados por pessoas com contratos firmados e em execução regular. Fundamentou que não considera justo e razoável demitir um “trabalhador já treinado e adaptado à empresa” para colocar uma “pessoa portadora de deficiência” no lugar, pois isto poderia caracterizar a figura do “tomador de emprego”.⁹²

Supletivamente, e com o objetivo de fundamentar a suposta correta aplicação da legislação da política de cotas e da não discriminação de grupos de pessoas com deficiência, a entrevistada em tela afirmou que a empresa, enquanto contratante e tomadora dos serviços de outras empresas, não poderia fazer ingerência sobre quem deveria ser contratado por aquelas.⁹³ Afirmou que, segundo o contrato entre as partes, caberia à empresa contratante (entrevistada) apenas fiscalizar se o empregado da contratada possuía as qualificações necessárias (e treinamentos em segurança obrigatórios) e também a qualidade dos serviços prestados. Entretanto, ao finalizar, expôs (com ênfase de contrariedade) que

⁹² As expressões em destaque foram utilizadas pela pessoa entrevistada. Esta explicou que a expressão “tomador de emprego” é utilizada no mercado estadunidense.

⁹³ Entretanto, outra representante desta empresa que fora também indicada para ser entrevistada afirmou que era prática desta empresa, no período de 1996 a 2000 (antes e depois do início do PBGR), servir-se das empresas terceirizadas para selecionar pessoas com deficiência para estágios e até contratações no quadro destas. Segundo esta entrevistada, a prática teria sido abolida por apresentar resultados lentos e insatisfatórios no sentido de qualificar pessoas com deficiência para ser contratadas diretamente nos quadros da sua empresa (tomadora dos serviços).

[...] mesmo que elas [empresas terceirizadas] contratem portadores de deficiência, não adianta nada pra nossa cota, mesmo que eles trabalhem fisicamente aqui e sob a nossa responsabilidade [...]; nós ainda ficamos com a mesma obrigação na DRT, pois eles vão ser contados como empregado da empresa terceirizada, e não nosso, mesmo que a terceirizada não precise [cumprir cotas]...; eu vejo que isto deve ser revisto, eu tenho certeza que isto abria mais as possibilidades de contratação de pessoas com deficiência, não é isso que eles querem? Então? [...]

Esta representante fez referência a uma modalidade de cota existente em outros países e não adotada no Brasil. Entendo que coloca em cheque os motivos da não adoção da modalidade de Cota Terceirizada. Nesta, os trabalhadores com deficiência legalmente contratados por uma empresa prestadora de serviços terceirizados podem ser computados como se fossem do quadro da empresa tomadora dos serviços. Este argumento já foi exposto diversas vezes por Pastore (2000), um dos doutrinadores que mais defendem a flexibilidade dos direitos trabalhistas no Brasil, inclusive em relação aos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência. Justifica Pastore (2000, p. 201) que:

Uma das vantagens imediatas desse sistema [cota-terceirizada] é a ampliação do universo de empresas que vão contratar portadores de deficiência. Como se sabe, o sistema de cotas no Brasil só se aplica às empresas que têm 100 empregados ou mais. Ocorre que as médias e grandes empresas realizam uma série de subcontratações com empresas que têm menos de cem empregados e que estão fora da obrigatoriedade de contratar portadores de deficiência. [...] ao incluir a possibilidade de terceirização entre empresas, muitas pequenas contratadas, por estimulação das contratantes, absorveriam uma parcela de portadores de deficiência que jamais pensaram em absorver (que contariam, total ou parcialmente, na cota do contratante).

Afirma Pastore (2000) que nos países desenvolvidos que adotaram o sistema de cotas para pessoas com deficiência o sistema de cotas isoladas é apenas uma peça de um complexo enredo de leis, instituições, programas e incentivos econômicos. Assim, conclui que, no Brasil, se deveria buscar criar condições para que cada empresa possa colaborar dentro da sua realidade, pois esta modalidade de cotas isoladas contribui para estigmatizar as pessoas com deficiência e pode ser *associada* à existência de:

Esquemas muito rígidos para recrutar [pessoas com deficiência], e demasiadamente severos para punir [as empresas], tendem a estigmatizar os portadores de deficiência, razão pela qual [o sistema de cota isolada] vêm sendo gradualmente substituídos por sistemas baseados no voluntarismo e educação. Mais importante do que isso é prover condições

de trabalho que se adaptem às necessidades dos portadores de deficiência como, por exemplo, a subcontratação, o tempo parcial, a jornada flexível, o teletrabalho e outras.” (PASTORE, 2000).

Guardando as divergências quanto ao pensamento defendido por Pastore (2000) sobre os motivos pelos quais devam ser ofertados os incentivos financeiros às empresas que absorvam as pessoas com deficiência e ser “severo” o sistema de cotas isoladas adotado no Brasil para “punir” as empresas, concordo com este autor acerca de que a simples manutenção das cotas isoladas contribui para estereotipar⁹⁴ as *peessoas com deficiência*.

Porém, compreendo que a simples adoção da modalidade da *cota terceirizada* pode servir para desresponsabilizar as grandes empresas de empregarem nos seus quadros pessoas com deficiência. Entendo que melhor seria discutir o conceito de “empresa” obrigada a cumprir a cota. Pergunto, seguindo este raciocínio: a) Quais os motivos que levaram o legislador a estabelecer na Lei nº 8.213/91 esta obrigação somente para as empresas com cem ou mais empregados? b) Quais as razões de não incluir as pequenas e médias empresas? c) Quais foram os critérios para estabelecer o percentual de 2% a 5% e não outros percentuais?

Aponto que estes detalhes devem ser postos em debate para um melhor redesenho da política de cotas, consignando nesta dissertação que foi possível identificar que outros países que adotaram a política de cotas estabeleceram números muito diferentes do total de empregados para tornar a empresa obrigada a cumprir a política de cotas, bem como os percentuais foram muito distintos.

Exemplificando o que afirmei, a Alemanha estabeleceu uma cota de 6% para as empresas com mais de 16 empregados; a Áustria estabeleceu 4% para as empresas com mais de 25 empregados⁹⁵; a Espanha estabeleceu o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 empregados; o Japão estabeleceu uma cota de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados⁹⁶. Entretanto, entre os países que analisei os dados, o que mais me chamou a atenção foi a Itália.

⁹⁴ Adoto por estereótipo a definição do glossário do PBGR. Este considera que “[...] é uma espécie de rótulo (positivo ou negativo) construído a partir de uma generalização arbitrária aplicada a determinado grupo de pessoas, a partir do qual os membros desse grupo passarão a ser identificados. Uma espécie de imagem pejorativa que não distingue as individualidades das pessoas pertencentes ao grupo.”

⁹⁵ Admite a substituição pela contribuição social destinada á fundo de formação profissional.

⁹⁶ Existe a possibilidade das empresas contribuírem para um fundo social quando não cumprirem as cotas. Este fundo também serve para custear algumas despesas das empresas que cumprem as cotas.

Neste percebi uma melhor distribuição entre os percentuais das cotas e o número de empregados:

ITÁLIA: a Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores. (A INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, 2007)

Percebo de forma diferenciada de Pastore (2000) em relação à suposta “dureza da lei” em relação às empresas, pois vejo que é necessário questionarmos primeiro a própria inexistência do estabelecimento de penalidades na lei nº 8.213/91 para as empresas que não cumprem a política de cotas, obrigando o MPT a ter que ajuizar ação civil pública para o estabelecimento de penalidade para uma posterior execução.

Percebo que, no Brasil, em reação à inclusão das pessoas com deficiência nas empresas (Lei nº 8.213/91 e Decreto Federal nº 3.298/99), acertadamente foram adotadas normas legais que apontam no sentido de um reforço da manutenção das cotas isoladas via articulação com outras políticas inclusivas. Assim, guardando todas estas divergências com o pensamento de PASTORE (2000), é possível compreender uma certa aproximação com o que ocorre atualmente no direito europeu: “[...] embora o sistema de cotas persista em vários países da Europa, nota-se uma forte inclinação de **mudança na sua filosofia, com uma tendência clara em direção ao tripé** que combina leis antidiscriminação, sistemas de cotas e esquemas de contribuição e terceirização – dentro do conceito de ‘rede de apoio’.”

Em São Luís do Maranhão é possível apontar que a política de cotas isoladas foi implementada de forma desarticulada com outras medidas que visaram à inclusão das pessoas com deficiência na sociedade. Esta política, segundo a análise do conjunto das entrevistas com as representantes das empresas locais, embora se configure como uma medida aceitável por tratar-se de grupos de pessoas que necessitem de políticas afirmativas, é percebida como imposta por uma legislação muito rígida e injusta com as empresas.⁹⁷

⁹⁷ Os representantes das empresas locais guardaram uma percepção próxima à exposta por Pastore (2000).

De forma complementar, uma pessoa representante de empresa expressou que se sente desconfortável ao ser “[...] acusado pelos representantes de ONGs de discriminar as pessoas com deficiência”, mas é convicto de que estaria apenas cumprindo o seu papel, ou seja, estaria apenas cumprindo as suas obrigações de administrador perante a empresa.

Berger (1978) ressaltou a importância do desempenho dos papéis pelos indivíduos, pois compreende que esta é forma participação do indivíduo no mundo social. Ressalta, também, que é no processo de interiorização destes papéis o mundo torna-se subjetivamente real para ele.

Segundo Berger (1978), as origens dos papéis encontram-se no mesmo processo fundamental de formação de hábitos e objetivação que as origens das instituições. Estes papéis acabam por representar a ordem institucional. O autor complementa que esta representação ocorre em dois níveis:

Primeiramente a execução do papel representa a si mesma. Por exemplo, empenhar-se em julgar é o papel do juiz. O indivíduo julgador não está atuando “por sua própria conta”, mas qua juiz. Em segundo lugar, o papel representa uma completa necessidade institucional de conduta. [...] a instituição, com seu conjunto de ações “programadas”, assemelha-se ao libreto não escrito de um drama. A realização do drama depende do repetido desempenho dos papéis prescritos por parte dos atores vivos. Os atores corporificam papéis e efetivam o drama ao representá-lo em um determinado palco. Nem o drama nem a instituição existem empiricamente separados desta realização repetida. (BERGER, 1978, p. 104).

Concordo e adoto o pensamento de Berger (1978) sobre a importância da análise dos papéis sociais para melhor compreender os universos de possíveis significações. Compreendo que isto pode contribuir para melhor entender a racionalidade dos diversos sujeitos das políticas públicas e o jogo de interesses envolvidos na disputa

A análise de papéis tem particular importância para a sociologia do conhecimento porque revela as mediações existentes entre os universos macroscópicos de significação, objetivados por uma sociedade, e os modos pelos quais estes universos são subjetivamente reais para os indivíduos. Assim, é possível, por exemplo, analisar as raízes sociais macroscópicas de uma concepção religiosa de mundo em certas coletividades (digamos, classes, grupos étnicos ou rodas intelectuais), e também analisar a maneira em que esta concepção do mundo manifesta-se na consciência do indivíduo. (BERGER 1978, p. 109)

As principais argumentações utilizadas pelas representantes das empresas para justificar a “dureza de tratamento” e “injustiças” praticadas contra as empresas consistiram: a) na ausência da previsão de outras formas de contratação do trabalhador com deficiência (cota terceirizada) e formas de trabalhos sem vínculo permanente; b) não previsão legal da possibilidade de pagamento de contribuições sociais pela não contratação de pessoas com deficiência (cota contribuição); e c) a ausência de medidas financeiras compensatórias às empresas que contratam pessoas com deficiência, tais como a possibilidade de recolhimento parcial dos encargos sociais devidos, abatimentos no imposto de renda da empresa⁹⁸, linha de crédito especial para capacitação dos trabalhadores e para reformar as empresas (entre outros incentivos fiscais).⁹⁹

Percebo que por trás de cada argumento pode estar escondido o estereótipo¹⁰⁰ do trabalhador com deficiência como uma pessoa incapaz de trabalhar e gerar o lucro em equivalência com o trabalhador sem deficiência. Percebo que os pagamentos realizados com reformas, aquisição e adaptações feitas nas empresas são vistas como despesas e não como investimentos. Compreendo que isto pode contribuir para o empregador perceber a empresa como uma espécie de credora do Poder Público e com direito de exigir uma indenização financeira compensatória equivalente.

Percebo, também, que a suposta desinformação sobre as medidas de incentivo financeiro funciona como argumento “consciente ou não” para alguns representantes das empresas não contratarem determinadas categorias de pessoas com deficiência, que são preteridos por pessoas com deficiência que não necessitam de que a empresa realize estes investimentos (ou despesas).

Compreendo que o critério “grau de consciência e intenção” (culpa ou dolo) que o empregador possa ter ao praticar uma conduta discriminatória vai apenas configurar a espécie de discriminação existente, e não se esta existe ou não.

⁹⁸ Em decorrência das despesas realizadas na aquisição de equipamentos e reformas visando tornar o ambiente e condições de trabalho acessíveis às pessoas com deficiência.

⁹⁹ Sugestões apresentadas pelas representantes da ALUMAR, Lojas Gabryella e Supermercados MATEUS.

¹⁰⁰ Adoto por estereótipo a definição do glossário do PBGR. Este considera que é uma espécie de rótulo (positivo ou negativo) construído a partir de uma generalização arbitrária aplicada a determinado grupo de pessoas, a partir do qual os membros desse grupo passarão a ser identificados. Uma espécie de imagem pejorativa que não distingue as individualidades das pessoas pertencentes ao grupo.

Para sustentar este entendimento, é necessário consignar que adoto a diretriz segundo a qual a *discriminação contra a pessoa com deficiência* deve ser configurada, principalmente, pelos impactos desproporcionais negativos causados a pessoa ou grupo específico.

Desta forma, compreendo nesta dissertação que, se o discriminador tem a intenção de discriminar e a expõe, pode configurar a “discriminação direta”; se possui a intenção de discriminar e a camufla, pode configurar a “discriminação oculta”; se não tem a consciência e intenção de discriminar, porém resulta em impactos negativos desproporcionais (ou em impactos desproporcionais qualitativos)¹⁰¹, pode configurar a discriminação “indireta manifesta tradicional” ou a “discriminação indireta manifesta institucional”.

Fonseca (2006) expõe que a discriminação manifesta institucional e tradicional são espécies de manifestação de discriminação indireta, e que estas ocorrem independente do caráter volitivo do discriminador, pois privilegia-se a observação objetiva da não inclusão de determinados grupos de pessoas nas empresas. Entende que, neste caso, o ônus da prova cabe ao suposto discriminador:

A discriminação manifesta ou presumida decorre, manifestadamente, da observação objetiva de que em uma determinada empresa ou órgão público inexistem representantes de grupos específicos. Objetivamente, portanto, do ponto de vista estatístico, a discriminação se patenteia. Cabe, portanto, ao acusado, discriminar o ônus da prova do contrário. Como se constata, incide aqui, no campo do emprego, a materialização da teoria da discriminação indireta institucional

Gomes (2001), fazendo análise comparativa com o direito estadunidense acerca da discriminação racial, destacou que este país foi o pioneiro em levar em conta o critério estatístico como instrumento de identificação e aferição da subsequente tentativa de solução dos problemas de discriminação em matéria de emprego. Neste sentido, destaca de uma das decisões da corte americana que¹⁰² “[...] em ações de discriminação racial, as estatísticas sempre provam muito mais do que os depoimentos de várias testemunhas, e os tribunais devem dar-lhes os devidos efeitos.”

¹⁰¹ Conforme defini nesta dissertação para fazer referência aos impactos qualificados em razão da discriminação por gênero, raça, faixa etária no interior dos grupos de pessoas com deficiência.

¹⁰² Trata-se do caso Jones v. Lee Way Motor Fright, ocorrido nos anos 60.

Adoto nesta dissertação as conclusões dos estudos de Gomes (2001) e faço um paralelo entre as noções de *pessoa com deficiência, igualdade de oportunidades* e, principalmente, de *discriminação contra as pessoas com deficiência* e a política de cotas em São Luís. Compreendo que o raciocínio deste autor e a citação da corte estadunidense podem ser plenamente aplicáveis neste estudo para auxiliar na configuração da discriminação manifesta (ou presumida) contra os diversos grupos de pessoas com deficiência que, objetivamente, não foram inclusos nas vagas reservadas nas empresas em São Luís no período de 2000 a 2007.

Consigno que a pesquisa de campo permitiu identificar que, em regra, as empresas locais entrevistadas apresentam resultados que podem tipificar a “discriminação manifesta” (ou presumida) contra trabalhadores com deficiência em relação aos trabalhadores sem deficiência, bem como entre os diversos grupos de trabalhadores com deficiência visual, mental, surdos, cadeirantes e pessoas com grandes *dificuldades de locomoção*.

Foi possível identificar que em pelo menos duas empresas locais existem indícios de que as representantes entrevistadas possuíam consciência de que as práticas das respectivas empresas resultaram nos impactos desproporcionais entre os grupos de trabalhadores com deficiência em relação aos trabalhadores sem deficiência; bem como que as práticas adotadas resultam no aprofundamento destes impactos negativos em relação aos grupos de pessoas cegas, surdas, com deficiência mental e cadeirantes e com grandes dificuldades de locomoção (entre outros).

Percebo que, provavelmente, por esta razão procuraram argumentos técnicos mais elaborados para camuflar estes resultados tão negativos e tão visíveis que refletiam as conseqüências das decisões da política de Recursos Humanos adotada pela empresa de, objetivamente, não incluir alguns grupos de pessoas nos seus quadros.¹⁰³

Consigno e faço referência direta ao fato de ter observado nesta empresas a existência de vários postos de trabalho que poderiam ser ocupados por pessoas com estas deficiências, sem, contudo, apresentar prejuízo do exercício das

¹⁰³ Faço neste ponto uma visível diferença entre a “decisão da empresa” e opinião (predisposição) do representante da empresa. Em muitos momentos foi possível identificar que o representante da empresa apresentava uma opinião pessoal que não era compatível com as decisões implementadas pela empresa.

funções ou oferecer risco adicional ao trabalhador com deficiência que pudesse justificar a sua não contratação.

A análise comparativa das entrevistas com as pessoas com deficiência participantes de ONGs e das pessoas representantes das empresas permitiu identificar que as noções acerca da *discriminação manifesta* (ou presumida) era (é) um ponto de possível conflito na política de cotas em São Luís. Aponto que isto, provavelmente, decorre da percepção de algumas lideranças de ONGs e Conselhos de Direitos locais de que não existem ações em implementação capazes de reverter o atual quadro manifestado. Percebo que isto contribui para aumentar o descrédito nos diversos órgãos públicos que executam esta política pública que se propõe inclusiva dos grupos de pessoas com deficiência.

Exemplificando o exposto acima, abro um microparêntese para consignar a percepção do Sr. Rocha Neto, pessoa com deficiência visual (cego), pedagogo, professor e diretor da Escola de Cegos do Maranhão, membro do Fórum Estadual de Entidades da Pessoa com Deficiência e Patologia:

[...] é lógico que a discriminação maior [ocorre] é com a gente! Você ainda encontra aqui e ali algum cadeirante, um surdo, trabalhando; até o deficiente mental, o MATEUS contratou deficiente mental, não foi? Mas, e cego? A discriminação acontece logo na hora de preencher a ficha, eles não sabem braile e a gente tem dificuldade de escrever à tinta [...], eles fazem é jogar uma caneta e um formulário pra gente preencher [...]; [...] eles sabem que a gente também tem preferência [direito as vagas reservadas], eles sabem quem o cego, o deficiente visual, tá dentro da lei, mas a discriminação existe porque eles não dão nenhuma oportunidade pra gente trabalhar, eles nem chamam pra fazer a entrevista, nunca a gente tem chance, nunca chega a nossa vez [...]; [...] os empresários só empregam quem eles querem e a DRT-MA não faz nada! Aceita tudo isso calada, não dá nenhuma satisfação pra gente; a gente denuncia isto desde 2000, você lembra, não lembra? [...]; Lembra do “Programa Primeiro Emprego” [do Governo Estadual]? Pois é, foi só o “Z.F” [cego] que conseguiu emprego, e isso porque prestou serviço pro [Governo do] Estado! Mas, na hora mesmo, ninguém admite que discrimina o cego [...]; eles [representantes das empresas, DRT-MA e MPT-MA] acham que o cego não pode trabalhar, mas não é isso que o INSS diz na hora que um cego pede o benefício [da prestação continuada]. [...] e eu também acho que a gente pode trabalhar, eu sempre trabalhei, agora eles não procuram nem saber o que a pessoa sabe fazer [...]; eu tenho aqui mais de 40 alunos cegos de vários interiores [Maranhão], e sei o quanto é difícil educar os cegos pra trabalhar e não pra pedir esmola na rua [...]. eu acho que enquanto não mudar a lei obrigando a empregar o cego, o deficiente visual também, não vai adiantar nada (Informação verbal)¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Entrevista concedida em 23 de outubro de 2006.

A análise das declarações e noções expressas pelo Sr. Rocha Neto, expondo o resultado da aplicação das normas legais (e das práticas das empresas) que visam implementar a inclusão das pessoas com deficiência nas vagas reservadas nas empresas sem contudo observar as necessidades especiais do grupo de pessoas com deficiência visual me conduziram ao raciocínio comparativo com a definição referente à discriminação indireta institucional nos próprios termos do PBGR:

Discriminação institucional - Resulta de um conjunto de regras e de práticas direta ou indiretamente discriminatórias, cuja interação tem por efeito a manutenção dos membros de um determinado grupo numa situação desfavorável. Na realidade, não se trata de uma nova forma de discriminação, mas sim, do resultado de interação de diversas práticas discriminatórias (GLOSSÁRIO DO PBGR, 2005).

Entretanto, consigno com enorme surpresa que, excetuando a Promotoria Especializada, na pessoa do Dr. Ronald Pereira, percebi que todos os demais sujeitos representantes de órgãos públicos entrevistados encontravam grandes dificuldades de fazer referências objetivas às condutas dos seus respectivos órgãos que pudessem contribuir para a caracterização das noções acerca de discriminação indireta na modalidade institucional.

Faço referência à Promotoria Especializada que admitiu a necessidade da construção de categorias que possibilitem uma melhor compreensão acerca das diversas formas de manifestação da discriminação contra as pessoas com deficiência, seja para a política de cotas nas empresas, no serviço público, nos vestibulares das IES, seja em outras políticas inclusivas.

Considero muito significativo o fato de a Promotoria Especializada ter sido citada pelos representantes de ONGs e Conselhos de Direitos como tendo contribuído para o debate acerca da necessidade de ações articuladas que possam gerar impactos positivos no atual quadro, embora não atue diretamente na implementação da política de cotas nas empresas. Foram citadas várias discussões que estão sendo articuladas via Promotoria Especializada referentes a outras políticas (acessibilidade, transporte, educação, moradia, entre outros) que são necessárias para viabilizar o acesso ao trabalho.

Entretanto, conforme pude comprovar com a simples observação direta, e com base na análise da entrevista com o Titular, esta Promotoria Especializada

apresenta um quadro aproximado dos outros órgãos públicos (MPT-MA, SINE-MA, DRT-MA), pois, embora seja a pioneira no Maranhão, ainda carece de estrutura física adequada, de um quadro de Recursos Humanos quantitativamente maior e qualitativamente capacitado, não possui um quadro com assistentes sociais, psicólogos e demais profissionais para atender satisfatoriamente a grande demanda que se apresenta, principalmente de pessoas cegas, surdas e pessoas com dificuldade de locomoção.

Destaco o aspecto da acessibilidade física nas empresas e nós órgãos públicos que realizam atendimento dentro do PBGR como um fator que pode influenciar nos resultados desta política. Destaco também que isto pode contribuir para a manutenção da discriminação indireta institucional e tradicional dentro dos órgãos públicos e das empresas, com reflexos imediatos para a política de cotas. Neste sentido, apresento a percepção de uma representante de empresa:

[...] isto tem um alto custo, nós precisamos fazer por etapa, e a primeira é identificar os locais que são possíveis de adaptar e que tipo de adaptação; [...] os próprios órgãos que fiscalizam ainda não estão [com acessibilidade], por que que só tem pressa pra gente? (Informação verbal)¹⁰⁵

A pesquisa apontou que as pessoas representantes das empresas e as pessoas com deficiência participantes de ONGs e Conselhos não possuíam a informação acerca da possibilidade de financiamento público para as ações de inclusão na política de cotas nas empresas. Neste sentido, destaco a informação do próprio MTE

16.1 Há alguma linha de financiamento público federal voltado para programas de inclusão das pessoas com deficiência?

O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), através do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas (PAIS), disponibiliza recursos para financiar os programas empresariais.

16.2 Quais são os itens financiáveis?

Obras civis e adaptação física de instalações, equipamentos especiais, ajudas técnicas – próteses, órteses, equipamentos, elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização, equipamento e material pedagógico especial, maquinaria e utensílios de trabalhos especiais -, capacitação de pessoal para convívio no trabalho com as PPD, capacitação das PPD para assumirem postos de trabalho e consultoria técnica para a realização dos projetos e atividades. As informações podem ser encontradas na página do BNDES na internet: <http://www.bndes.gov.br/programas/sociais/pais.asp>. (A INCLUSÃO DE

¹⁰⁵ Entrevista concedida em 03 de novembro de 2006.

PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, 2007, grifo nosso)

Acredito que a divulgação destas informações nas possíveis audiências públicas, seminários, painéis ou até mesmo nas reuniões periódicas de articulação que deveriam ter ocorrido poderiam ter contribuído para minimizar o processo de exclusão de grupos de pessoas ocorrido em razão da falta de acessibilidade, de equipamentos especiais, de capacitação, entre outros fatores.

3.4 A noção de pessoa com deficiência na política de cotas em São Luís: a introdução do tema na agenda pública

O questionamento central deste tópico é sobre a noção de pessoa com deficiência na política de cotas em São Luís, é sobre a sua introdução na agenda pública na percepção das pessoas que se identificam com deficiência.

A política de cotas nas empresas foi apresentada pelo Ministério do Emprego e Trabalho através da DRT-MA a diversas ONGs de pessoas com deficiência auditiva, mental, visual, múltipla e física como sendo uma política pública afirmativa dirigida a estes segmentos de *pessoas com deficiência, como capaz de incluí-los nas vagas reservadas nas empresas e combater as práticas de discriminação a que são expostos no mercado de trabalho.*

Sendo assim, as noções de “pessoa com deficiência”, de “igualdade de oportunidades e de tratamento” e de “discriminação contra a pessoa com deficiência” adotadas pelo Programa Brasil Gênero e Raça – PBGR - não poderiam prescindir do debate público e acadêmico. Corroborar esta fundamentação o fato de o Programa ter mobilizado recursos e interesses públicos, bem como determinado formalmente quem deveria gozar os benefícios e quem deveria arcar com as obrigações, segundo consta nas Orientações Gerais do Programa Brasil, Gênero e Raça (2006).

Foi necessária para a exposição deste tópico, além da revisão da literatura pertinente ao tema e da abordagem dos diplomas legais, a realização de entrevistas semi-estruturadas com os diversos sujeitos relevantes para a política de

cotas, em especial com os grandes empregadores, representantes de ONGs, movimentos sociais, com representantes do Ministério Público, com as responsáveis pela execução das ações do *Programa Brasil, Gênero e Raça* e as *pessoas com deficiência auditiva, física, visual e mental*.

Para conseguir identificar e localizar os possíveis empregadores e os *empregados com deficiência para realizar as entrevistas* e aprofundar os questionamentos sobre a noção de pessoa com deficiência, realizei pesquisa documental na Delegacia Regional do Trabalho, no *Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência* e no *Fórum de Entidades de Pessoas com Deficiência e Patologia*.

Encontrei, durante a pesquisa documental realizada no *Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência*, as transparências utilizadas pelo *Fórum de Entidades de Pessoas com Deficiência e Patologia* no evento de lançamento do PBGR em São Luís, no ano de 2000. Estas contêm vários questionamentos acerca das noções de *pessoa com deficiência* e sobre os supostos sujeitos beneficiados do PBGR.

Ao analisar o conteúdo dos documentos acima, foi possível encontrar várias expressões ressignificadas pelas pessoas que se identificaram, bem como a indicação de possíveis pontos de conflitos sobre as noções de pessoa com deficiência física, visual, auditiva, mental e de pessoa com patologias. Por isso, resolvi tomar por referência muitas das declarações contidas nesta pesquisa, para analisá-las confrontando com as entrevistas colhidas em 2007.

Registro, oportunamente, que consegui, com a ajuda da ex-presidente e do atual presidente do *Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência*, localizar quase todas as pessoas que fizeram as declarações em 2000, que passo a expor, inclusive por categoria de deficiência, no quarto capítulo.

Agora, detenho-me mais na exposição dos resultados das análises das entrevistas com o objetivo de conseguir uma melhor aproximação da noção de *pessoa com deficiência* efetivamente aplicável em São Luís. Procuo identificar e abordar as possíveis contradições, complementações, omissões e especificidades da política de cotas no contexto local.

Percebi durante a análise das entrevistas que confrontar as diversas noções existentes entre os sujeitos poderia servir para uma melhor compreensão da

noção vigente no interior da política de cotas no contexto local. Assim, adoto na redação da dissertação de mestrado a mesma forma de confrontar as percepções diferentes.

A condução da pesquisa me fez adotar neste estudo, como referencial para melhor fundamentar este estudo, a compreensão dinâmica exposta por Lancillotti (2003). Esta consiste em que a “noção de pessoa com deficiência para a política de cotas se modifica no cenário nacional e local à medida que as condições sociais são alteradas pela própria ação dos sujeitos interessados, pois são geradas novas necessidades na sua relação com o meio social”. Consequentemente, adquiero a compreensão de que as noções que nortearam a política de cotas estavam (e estão) em constante mutação, e que restringiram ou ampliaram *direitos* conforme a correlação de forças entre os diversos sujeitos interessados.

Adoto neste estudo, como referência, o pensamento de Dye (1992) para expor que concebo o processo de formulação da política de cotas nas empresas para as *peçoas com deficiência* como uma resposta do poder público em função da luta política e do embate de idéias travadas nas últimas décadas. Este processo foi (e ainda é) mediado por um Estado não neutro, por ter sido (e ainda ser) parte diretamente interessada. Assim, a política de cotas para as *peçoas com deficiência* não foi (ou não tem sido) formulada “fora” do espaço institucional para depois lhe ser imposta; ao contrário, ela foi (e ainda continua a ser) formulada “dentro” do ambiente institucional.

Dye (1992) afirmou que os interesses das elites estão em posição de vantagem e com mais probabilidade de atendimento dentro das políticas públicas do que os interesses dos grupos menos privilegiados. Explica que as políticas públicas econômicas e sociais resultam de pressões da sociedade, onde o conflito de interesses entre os sujeitos disputa a inserção na agenda pública. Segundo Dye (1992), o processo de formação de políticas públicas é um processo de barganha, competição, persuasão e comprometimento entre grupos de interesse e agentes governamentais.

Compreendo que o processo de formulação e implementação da política de cotas para a *peçoas com deficiência*, a exemplo de outras políticas de cotas (para negros, mulheres, índios, etc), encontrou também como limites e condicionamentos os processos econômicos, políticos e sociais. Compreendo que a

política de cotas, e o conseqüente “Programa, Brasil, Gênero e Raça”¹⁰⁶ contêm contradições e muitas indefinições, inclusive em relação à definição de *persona com deficiência* para efeito de preenchimento das vagas nas grandes empresas.

O programa foi apresentado à sociedade pelo Ministério do Trabalho e Emprego como um mecanismo capaz de promover a *igualdade de oportunidades* no trabalho e elidir a *discriminação* em relação a diversos grupos alvos de discriminação no mundo do trabalho, como negros, indígenas, mulheres, pessoas com HIV, gays e as diversas categorias de *personas com deficiência* (dentre outras).

De acordo com os estudos de Sasaki (2003), Lancilloti (2003), Pastore (2000) e Araújo (1996), no campo do trabalho a questão sobre a noção de *persona com deficiência* é complexa e inconclusa, e muitas definições ainda continuam muito obscuras e enviesadas pela noção médica. Neste sentido, os autores apontaram que a noção de *deficiência* é muito mais determinada pela ausência de uma arquitetura adequada do que pela presença de uma limitação pessoal. Além disso, segundo os autores, a noção de deficiência para o trabalho resulta também da forma como o mundo se organiza, produz as riquezas e distribui as rendas.

Neste sentido, Araújo (1996), um dos primeiros pesquisadores nacionais sobre o assunto, afirmou que:

A doutrina tem tratado do tema das pessoas portadoras de deficiências de forma pouco freqüente. Não há uniformidade de nomenclatura, utilizando-se, mais amiúde, os termos ou expressões «deficiente», «excepcional ou «pessoas portadoras de deficiência». **A diversidade terminológica, no entanto, pode ser explicada pela tentativa de trabalhar com a terminologia adotada pela Lei Maior.** Dessa forma, até 1978, a palavra empregada constitucionalmente era «excepcional». Posteriormente, adotou-se «deficiente». Como já visto, a expressão vigente na Constituição de 1988 é «pessoas portadoras de deficiência» (grifo nosso).

Acerca da definição legal do termo, Araújo (1996) expôs que “[...] a expressão, ‘pessoas portadoras de deficiência’ tem o condão de diminuir o estigma da deficiência, ressaltando o conceito de pessoa”. Afirma o autor que o termo constitucional é mais leve, mais elegante, e diminui a situação de desvantagem que caracteriza esse grupo de indivíduos. Fez observar que o núcleo é a palavra “pessoa” e que a palavra “deficiência” era apenas um qualificativo. Entendeu o autor

¹⁰⁶ Programa Responsável pela implementação das ações de cotas para as “pessoas portadoras de deficiência” nas empresas no Maranhão.

que havia valorização da “pessoa”, e por esta razão adotou a expressão “pessoas portadoras de deficiência”.

Segundo Sasaki (2003), a construção de uma verdadeira sociedade inclusiva, onde se busca oportunizar igualdade de condições e de tratamento às pessoas, passa também pelo cuidado com a linguagem, pois é na linguagem que se expressa, voluntariamente ou involuntariamente, o respeito ou a *discriminação* em relação às “pessoas portadoras de deficiência”. Por isso, o autor complementa que é muito importante questionar os conceitos, uma vez que estes são realmente fundamentais para o entendimento das práticas sociais. Além de moldar nossas ações, ainda segundo Sasaki (2003), nos permitem analisar nossos programas, serviços e políticas sociais. Finalizando, explica o autor que os conceitos acompanham a evolução de certos valores éticos, como aqueles em torno da *pessoa portadora de deficiência*.

Outro ponto relevante neste estudo para compreender a noção de *pessoa com deficiência* para a política de cotas, nas grandes empresas, foi a sua vinculação com as Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT, das quais o Brasil é signatário. Destaco, entre outras, a *Declaração das Pessoas com Deficiência* (RESOLUÇÃO DA ONU nº 2.542/75); o *Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência* (RESOLUÇÃO DA ONU nº 37/52, de 3 de dezembro de 1982); e a Convenção nº. 159/1983 que *trata da readaptação profissional e emprego de “pessoas portadoras de deficiência”*¹⁰⁷.

A análise dos textos legais me permitiu perceber que a política de cotas determinada pela Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, a exemplo de outras políticas sociais, foi muito influenciada por mudanças no contexto político, social, cultural e jurídico internacional.

Neste sentido, o programa de ação mundial para as *pessoas com deficiência*, que é datado de 1982, ainda com um forte viés da visão médica impregnada pela *Declaração das Pessoas com Deficiência* (RESOLUÇÃO DA ONU nº 2.542/75), referindo-se a “déficits físicos ou mentais” e pautando-se num suposto “ser humano normal”, ofertou aos países que aderiram à política de cotas a definição de “pessoa portadora de deficiência”, que em muito serviu de base às primeiras

¹⁰⁷ Termo utilizado pela Convenção nº 159/1983 da OIT.

formulações das diversas políticas públicas brasileiras sobre o tema. De acordo com a Declaração das Pessoas com Deficiência (RESOLUÇÃO DA ONU nº 2.542/75):

Art. 1 O termo pessoa portadora de deficiência identifica aquele indivíduo que, devido a seus “déficits” físicos ou mentais, não está em pleno gozo da capacidade de satisfazer, por si mesmo, de forma total ou parcial, suas necessidades vitais e sociais, como faria um ser humano normal (grifo nosso).

Concordo com o pensamento exposto por Sasaki (1997) ao afirmar que “o modelo médico da deficiência” tem sido responsável, em parte, pela resistência da sociedade em aceitar a necessidade de mudar suas estruturas e atitudes para incluir em seu seio as “pessoas portadoras de deficiência” e outras condições atípicas para que estas possam buscar o seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional. Percebo que esta afirmação também encontra ressonância no contexto social deste estudo. A este respeito faço constar uma declaração que considero relevante para a fundamentação teórica do presente estudo:

A cooperativa de Vida Independente de Estocolmo (STIL), que é o primeiro centro de vida independente da Suécia, **afirma que “uma das razões pelas quais as pessoas com deficiência estão expostas à discriminação é que os diferentes são frequentemente declarados doentes. Este modelo médico da deficiência nos designa o papel desamparado e passivo de pacientes, no qual somos considerados dependentes de cuidados de outras pessoas, incapazes de trabalhar, isentos dos deveres normais, levando vidas inúteis, como está evidenciado na palavra ainda comum ‘inválido’ (‘sem valor’, em latim)” (SASSAKI, 1997, p.27, grifo nosso).**

Entretanto, faço a ressalva de que compreendo que o *Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência* (RESOLUÇÃO nº 37/52, de 1982), mesmo sendo muito preso ao viés médico, avançou consideravelmente em termos de formulação de políticas públicas, principalmente ao fazer as distinções entre deficiência, incapacidade e invalidez (entre outras). Este evidenciou que as diversas “pessoas deficientes” não constituíam um grupo homogêneo e que enfrentavam dificuldades de inclusão diferentes. De acordo com este Programa de Ação Mundial:

As pessoas deficientes não constituem um grupo homogêneo. Por exemplo, as pessoas com enfermidades ou deficiências mentais, visuais, auditivas ou da fala, as que têm mobilidade restrita ou as chamadas “deficiências orgânicas”, todas elas enfrentam barreiras diferentes, de natureza diferente e que devem ser superadas de modos diferentes.

Portanto, a incapacidade existe em função da relação entre as pessoas deficientes e o seu ambiente. Ocorre quando essas pessoas se deparam com barreiras culturais, físicas ou sociais que impedem o seu acesso aos diversos sistemas da sociedade que se encontram à disposição dos demais cidadãos. **Portanto, a incapacidade é a perda, ou a limitação, das oportunidades de participar da vida em igualdade de condições com os demais** (RESOLUÇÃO DA ONU n. 37/52, 1982, grifo nosso).

A análise da Convenção n. 159/83 da Organização Internacional do Trabalho – OIT permite observar que a definição legal de “pessoa deficiente” foi muito influenciada pelas recomendações e convenções internacionais anteriores, inclusive pelo tradicional viés médico. Segundo este documento internacional,

1. Para efeito desta Convenção, entende-se por pessoa deficiente todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas **devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada** (CONVENÇÃO DA OIT n.º. 159/83, 1983, grifo nosso):

A este respeito consigno que adoto, neste estudo, a compreensão de Araújo (1997) segundo a qual não é a falha que caracteriza a “pessoa portadora de deficiência”, pois a falta não se situa no indivíduo, mas em seu relacionamento com a sociedade. Assim, concluiu que a noção de “deficiência” há de ser entendida levando-se em conta o grau de dificuldade para a integração social e não apenas a constatação de uma falha sensorial ou motora [...]. O autor também realizou o seguinte destaque:

[...] o que difere a pessoa portadora de deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. **O que caracteriza a pessoa portadora de deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. O grau de dificuldade para a integração social é que definirá quem é ou não portador de deficiência** (ARAÚJO, 1996, p. 70, grifo nosso):

Sob este mesmo entendimento, Pastore (2000), acertadamente, declarou que a “deficiência” e a noção de “pessoa portadora de deficiência” são, em grande parte, uma decorrência social e que, com frequência, o preconceito transforma-se numa construção social que se torna uma barreira efetiva que vai muito além da limitação objetiva. O autor explica que essas concepções preconceituosas sobre a “deficiência” e sobre a “pessoa portadora de deficiência”, apesar de falsas, são parte integrante da realidade social. Complementou que, do ponto de vista sociológico, as noções formuladas sobre as “deficiências” e as “pessoas portadoras de deficiência”

constituem o cenário concreto dentro do qual os “portadores de deficiência” têm de desempenhar o seu papel. Concluiu que as imagens que a sociedade forma a respeito dos “vários tipos de deficiências” definem, em muito, os direitos que serão garantidos e o modo pelo qual são tratados os seus “portadores.”

Compreendo que este mesmo raciocínio é cabível para os grupos de pessoas que se identificam e são identificadas com patologias, a exemplo das pessoas com ostomia, pessoas com albinismo, pessoas com o vírus HIV-AIDS sintomáticas, pessoas com hanseníase, entre outras.

Desta forma, entendo que é imprescindível para os formuladores, executores, pesquisadores e avaliadores de políticas públicas ir além das noções preliminares e imprecisas dos termos de uso ainda habitual entre aqueles que ainda não despertaram para a dinâmica social existente nesta discussão. Assim, entendo que este proceder pode contribuir para uma maior aproximação com a realidade local, lançando um olhar diferenciado, analítico e relacional em direção às percepções existentes sobre as noções estruturantes da política de cotas, a começar pela própria noção efetivamente válida de *pessoa com deficiência* para a política de cotas nas grandes empresas.

Nesse sentido, destaco as declarações do Sr. Dylson Ramos Bessa Júnior¹⁰⁸ sobre a suposta dificuldade que as entidades de defesa de direitos das pessoas com deficiência que atuam em São Luís encontraram para discutir seus interesses diretamente com o Governo Federal¹⁰⁹.

Segundo o entrevistado, é prática freqüente do poder público, na elaboração das leis e programas para as pessoas com deficiência, não consultar os movimentos previamente.

¹⁰⁸ Considero a entrevista a realizada com o Sr. Dylson Ramos Bessa Júnior uma das mais importantes. Este é brasileiro, 37 anos, casado, 02 filhos, pessoa com deficiência física (cadeirante há 25 anos). É Bacharel em História pela UFMA e Especializando em Gestão e Políticas Públicas pela Fundação Getúlio Vargas. É membro da Coordenação do Fórum Municipal da Pessoa com Deficiência e atual presidente do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. Está atualmente exercendo o cargo comissionado no Governo do Estado na qualidade de “Assessor para Política da Pessoa com Deficiência da Secretaria de Estado Extraordinária de Direitos Humanos (Maranhão).

¹⁰⁹ Complementou posteriormente que existe também muita dificuldade de diálogo com o Governo Municipal e Estadual. Porém, segundo Dylson, o Governo Estadual estabeleceu diálogo com as ONGs sinalizando para a criação de uma Secretaria de Estado para articular as ações das políticas públicas estaduais direcionadas para as pessoas com deficiência.

Por conseqüência, complementa o entrevistado, a reação a esta prática sempre vem em forma de pressões feitas pelas entidades locais e nacionais que exigem os direitos, entre eles: o de discutir os programas, saber quem será beneficiado, como, quando e por quê. Declarou que isto sempre foi exposto também aqui em São Luís desde o início do “Programa Brasil, Gênero e Raça”:

O programa [Brasil, Gênero e Raça] chegou aqui [em São Luís] em 2000 de repente, não teve nenhuma discussão prévia com a gente, quando a gente percebeu, a DRT já estava era apresentando pra gente, nós não discutimos nada... não opinamos em nada... e as entidades já estavam organizadas, sim! Tanto prova que o pessoal [da DRT] veio procurar quem para apresentar o programa?; [...] Como era do nosso interesse e nós não tínhamos nenhuma razão para não apoiar, eles estavam prometendo incluir as pessoas [com deficiência] nas empresas, então o Fórum [das *peessoas com deficiência*] resolveu apoiar, **mas nós resolvemos registrar todas as insatisfações das entidades e das pessoas que tinham problema para apresentar [...] lembra que foi feita uma reunião preparatória com todas as entidades para arrumar a fala do Fórum no evento?** (Informação verbal, grifo nosso)¹¹⁰

Ao analisar comparativamente o conteúdo da entrevista do Sr. Dylson Bessa sobre o lançamento do Programa em São Luís, verifiquei que sua percepção guardava muita semelhança com os outros depoimentos colhidos de pessoas que também participaram do evento de lançamento do programa. A maior semelhança consistiu nos questionamentos acerca da definição de quem estava sendo incluída como “pessoa portadora de deficiência” nas prováveis vagas reservadas nas empresas.¹¹¹

Observo que o conteúdo das declarações do Sr. Dylson acerca da sua percepção está no mesmo sentido do exposto nos estudos de Melo (2004) e Ciszewski (2005). Estes expuseram que, em regra, a noção de *pessoa com deficiência* que os sujeitos relevantes da política de cotas possuem está diretamente

¹¹⁰ Entrevista concedida em 19 de outubro de 2006

¹¹¹ Faço referência direta às entrevistas com Araney Rabelo da Costa, presidente do Centro de Vida Independente CVI-MA; Deline Cutrim, coordenadora do “Fórum de Entidades” e integrante da “Associação do Lesado Medular” ALM-MA; Acataiaçu, presidente da “Associação dos Diabéticos do Maranhão”- ADIMA- e um dos coordenadores do Fórum de Entidades; Rocha Neto, da Diretoria da “Escola de Cegos do Maranhão” e integrante do Fórum de Entidades; Nataniel, integrante do Fórum de Entidades.

ligada às percepções sobre a própria política de cotas como ação afirmativa, ou seja, de como percebem o direito ao trabalho, de como concebem o direito à *igualdade de oportunidades* e a proibição legal de *discriminação*.¹¹²

Percebo, em concordância com os estudos de Araújo (1997) e Sasaki (2003), que é muito importante compreender como as pessoas se identificavam individualmente no coletivo dos movimentos de pessoas com deficiência e ONGs para melhor entender a noção de *pessoa com deficiência* para a política de cotas em São Luís.

Esta compreensão foi importante para a identificação da origem das primeiras discussões sobre a organização do movimento das *pessoas com deficiência e com patologia, bem como* quando e por que foi iniciada a discussão sobre quem é considerado “pessoa com deficiência” em São Luís.

A pesquisa permitiu apontar que a origem do atual *Fórum das Entidades de Pessoas Portadoras de Deficiência e de Patologia* ocorreu por volta do ano de 1995/1996. Este foi muito influenciado pela disputa na representação no Conselho de Saúde do Estado, pois tanto as *pessoas com patologia* quanto as *pessoas com deficiência* queriam estar na composição dos conselhos como uma forma de fiscalizar e conseguir os serviços de saúde necessários.

A análise das entrevistas apontou que foram as políticas de saúde e a política de educação que despertaram no interior do movimento local a necessidade de uma melhor discussão sobre a noção de *pessoa com patologia e pessoa com deficiência* e não a política de cotas nas empresas. Corroborando com esta fundamentação o fato de que foi somente no ano de 2000 que a DRT apresentou o PBGR destinado, também, a implementar a política de cotas nas empresas.

Com base nas entrevistas, montei o seguinte quadro, onde foi possível expor as várias expressões resignificadas e os termos legais adotados referenciados no tempo. Observo que dois movimentos foram iniciados em meados da década de 90. Um predominante de pessoas com patologias e outro de pessoas com deficiência.

¹¹² Exponho no final deste tópico algumas percepções destes sujeitos acerca dos pontos referidos aqui.

QUADRO 4 – Expressões locais e termos legais adotados nos diferentes períodos

Ano	Nome	Observação
1995-1996	Plenária de Portadores de Necessidades Especiais (PPNE)	Primeiro Fórum a se constituir. Somente as pessoas com patologia participavam.
1996	Fórum de entidades de Pessoas Portadoras de Deficiência	Foi organizado logo após o Primeiro. Somente pessoas com deficiência participavam.
1996/1997	FPNE- Fórum de Portadores de Necessidades Especiais	Início da fusão dos dois Fóruns. Participavam pessoas com patologias e poucas pessoas com deficiência (cegos, surdos, paralisia cerebral).
1996/1997	Fórum de Entidades de Pessoas Portadoras de Deficiência/ Fórum de Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais	Indefinição das expressões, participavam pessoas “com deficiência” e pessoas “com patologias”. Passou a ter uma abrangência estadual.
1998 a 2000	Fórum Estadual de Entidades “e” Pessoas Portadoras de Deficiência e Patologias	Participavam pessoas “com deficiência” e “com patologias”. Caráter estadual. Participação em eventos nacionais para discussão dos direitos
2000 a 2007	Fórum Estadual das Entidades “de” Pessoas Portadoras de Deficiência e Patologias	Participam “pessoas com deficiência e pessoas com patologias”.

A análise das respostas obtidas do questionamento sobre a origem e finalidade do Fórum de Entidades me permitiu apontar que este teve significativa influência na percepção das pessoas com deficiência, das pessoas que trabalham na execução do PBGR na DRT-MA, do MPT-MA, da Promotoria Especializada e do SINE.

Em síntese, as pessoas *com deficiência* e as pessoas *com patologia* integrantes do *Fórum de Entidades responderam* que este se constitui num espaço político para o debate dos interesses destas categorias, e que o compreendem como um instrumento de diálogo e pressão junto ao poder público. Esclareceram que foi somente por esta via que conseguiram tornar públicas as suas necessidades e suas reivindicações. Segundo, Dylson Bessa, o

[...] Fórum não é uma entidade, uma ONG, é um espaço de discussão política, as entidades já compreenderam muito isso [...] teve um período muito longo para entidades perceberem que o Fórum não era outra ONG, [...] por isso rolou por muito tempo essa história de “legaliza”, “não legaliza” e a discussão levou a gente a perceber que a gente já existia, não precisava virar ONG; e ficou mesmo mais como um espaço político, que não necessariamente tem todo mundo que concordar [...]; Genilson Protásio [do movimento Pró Síndrome de Down] tem até uma frase interessante, ele diz que o pessoal pode até questionar se ele [Fórum] é legalizado ou não é legalizado, eles [do Poder Público] podem até aceitar ou não aceitar o Fórum, mas o fato incontestável é que: não pode ser negado que ele existe, e muita autoridade já descobriu isso na prática, e nunca mais duvidou [...]; [...] e pra que prova maior do que a força que a gente tem? Nós estamos em todos os conselhos municipais e estaduais que quisemos estar, eu tô vindo de perto um desses Fóruns legalizados, que é tão burocratizado, que agora que está discutindo como chegar lá [...]. (Informação verbal, grifo nosso)¹¹³.

Destaco que a análise das entrevistas com as pessoas com deficiência e com patologias participantes de ONGs e dos Conselhos permitiu identificar que o debate acerca da noção de pessoa com deficiência ainda guarda muitas diferenças e divergências internas na defesa dos direitos dos segmentos de pessoas com deficiência e patologia. Assim, após o devido cuidado de checagem de algumas informações recebidas, foi possível apontar que:

- a) O início deste processo de discussão organizada ocorreu primeiro entre as pessoas que se identificavam *com patologias*. Teve início no ano de 1995, e contemplava, neste primeiro momento, somente as pessoas com patologias. Era destinada prioritariamente a discutir e reivindicar os serviços de saúde. Foi denominado de *Plenária de Portadores de Necessidades Especiais* - PPNE. Os participantes da PPNE não se identificavam e não eram identificados como “portadores de deficiência” no contexto local;
- b) que a expressão local “excepcional”¹¹⁴ utilizada pela APAE para designar as pessoas com deficiência mental nunca foi aceita pelas pessoas que iniciaram o Fórum de Entidades para designar o conjunto

¹¹³ Entrevista concedida em 19 de outubro de 2006.

¹¹⁴ Registro que esta expressão foi utilizada por apenas uma das treze representantes de empresas entrevistadas e que, logo após o uso deste termo, utilizou a expressão deficiência mental para referir-se aos mais de 70 empregados com deficiência mental contratados.

- das pessoas com deficiência, e que o uso deste termo era restrito aos profissionais da APAE e pessoas atendidas pela instituição¹¹⁵;
- c) em 1996, algumas entidades de *pessoas com deficiência* recém criadas, como o Centro de Vida Independente (CVI-MA), a Associação do Lesado Medular (ALM-MA) e a Associação dos Surdos do Maranhão (ASMA) deram início ao processo de discussão, identificado, em um primeiro momento, como “Fórum de Entidades de Pessoas Portadoras de Deficiência”. Justificaram que foi usada a terminologia empregada pela Constituição Federal e pela Política Nacional da Pessoa Portadora de Deficiência” (Lei 7.853/89), pois entenderam que todas as leis deveriam adotar a mesma nomenclatura, obrigatoriamente. Acrescentaram à fundamentação o fato de entenderem que tratava-se de um termo considerado “politicamente correto, pois percebiam o caráter pejorativo dos termos utilizados até então. Este período foi caracterizado pela participação e discussão somente dos interesses das pessoas *com deficiência* e contemplava mais a política de saúde e de transporte coletivo municipal;
- d) em 1996/1997 a *Plenária de Portadores de Necessidades Especiais* – PPNE, que neste momento contava com a participação de algumas categorias de pessoas com *deficiências* no seu processo de discussão, adotou a denominação “Fórum de Portadores de Necessidades Especiais”. Porém, com base nas entrevistas, este buscou uma aproximação e fusão¹¹⁶ com o Fórum de Entidades de Pessoas com Deficiência, para que ambos conseguissem maior legitimidade e força de pressão junto aos conselhos de saúde. Neste momento, ocorreu uma significativa aproximação da noção de pessoa com deficiência e de pessoa com patologia, principalmente pela percepção de problemas

¹¹⁵ Declararam que este termo era utilizado em São Luís antes da Constituição Federal de 1988 e da Lei nº 7.853/89. Afirmaram que este termo vincula uma suposta idéia de “doença”, de “paciente” e de pessoa que deve ser tutelada, e não de uma pessoa que busca o exercício dos seus direitos.

¹¹⁶ Consigno que várias pessoas entrevistadas fizeram referência à importância do Sr. Acaítaçu Santos, presidente da Associação dos Diabéticos do Maranhão – ADIMA-, no processo de fusão e fortalecimento do Fórum de Entidades, pois este, junto com o Sr. Ronald Damasceno, no ano de 1995/1996, foi um dos articuladores da Plenária de Portadores de Necessidades Especiais (PPNE) em São Luís do Maranhão.

- comuns e de estratégias conjuntas de pressão e resolução. Estes se identificaram no coletivo como “portadores de necessidades especiais”;
- e) em 1997, estes segmentos se identificaram na discussão coletiva como membros do *Fórum de Entidades de Pessoas Portadoras de Deficiência* ou como membros do *Fórum de Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais*. As reivindicações eram mais de caráter local e referiam-se mais às políticas públicas de saúde, transporte coletivo municipal e educação especial no município de São Luís;
- f) a partir de 1998, o processo de discussão foi se fortalecendo, principalmente com a participação de pessoas que, embora apresentassem alguma *deficiência* ou *patologia*, não queriam fazer parte de nenhuma ONG (ou não existia ainda a ONG devidamente registrada), mas queriam estar no debate junto com os representantes de diversas entidades. Várias entidades participaram das reuniões, como o *Grupo Solidariedade é Vida*¹¹⁷, a Associação dos Surdos do Maranhão – ASMA, a Associação dos Usuários de Psiquiatria – ASSUSPEMA, entre outras. Assim, este processo de discussão passou a ser denominado de *Fórum Estadual de Entidades ‘e de Pessoas’ Portadoras de Deficiência e Patologia*;
- g) a partir de 2000, as pessoas *com deficiências* e *com patologias* que participavam do processo de discussão coletiva o denominaram *Fórum Estadual das Entidades de Pessoas Portadoras de Deficiência e Patologia*. Compreendo que esta nova postura aponta para um entendimento de noções diferentes entre pessoas com deficiência e com patologias. Porém, algumas pessoas integrantes deste movimento (dentre outras) continuaram a identificá-lo como *Fórum das Entidades de Portadores de Necessidades Especiais*.¹¹⁸

Com base na análise das entrevistas foi possível inferir que a discussão sobre a noção de quem é *pessoa com deficiência* e quem é *pessoa com patologia*

¹¹⁷ Trabalha com pessoas com o vírus HIV/AIDS.

¹¹⁸ Segundo as pessoas pertencentes a ONGs, esta denominação é a preferida pela imprensa local. Em síntese, os profissionais da imprensa explicam que o termo “portadores de necessidades especiais” já está incorporado à “linguagem jornalística” e serve para designar vários grupos de pessoas sem errar, pois todo mundo entende. Os outros termos são muito específicos, a exemplo de “patologia”, “nanismo”, “albinismo”, “ostomia” (entre outros), além de dificultar a compreensão da matéria jornalística.

não é nova no interior do movimento social local, e que as noções e discussões travadas influenciaram as concepções acerca de quem deve ser considerado beneficiado para efeito da política de cotas nas empresas no contexto local.

Assim, esta análise me conduziu (obrigatoriamente) a classificar as percepções das pessoas com deficiência em dois grandes blocos: as pessoas com deficiência participantes de ONGs e conselhos de direito e as pessoas com deficiência não participantes de ONGs e Conselhos de direitos. Esta forma de apresentação foi indispensável para que os resultados da pesquisa de campo não apresentassem graves distorções de percepção, pois em vários momentos apresentaram percepções muito diferentes.

Início por apresentar os resultados das análises de como o grupo de pessoas participantes de ONGs e Conselhos perceberam o direito ao trabalho em virtude da política de cotas nas empresas em São Luís do Maranhão. Estes o perceberam como um direito fundamental e inerente a todas as pessoas com deficiência física, visual, auditiva, mental e múltipla (e com patologias também!), que efetivamente possuíam condições de trabalhar, independente das incapacidades e limitações que apresentassem. O perceberam ainda como uma obrigação do poder público, do Estado e das empresas, que deveriam cumprir a sua função social¹¹⁹ para proporcionarem as condições necessárias, por isso o consideraram exigível do poder público e das empresas como um “direito” (obrigação de fazer) e não como um “favor social” ou uma espécie de ajuda.

Por outro lado, as pessoas não participantes de ONGs e Conselhos perceberam o direito ao trabalho em virtude da política de cotas nas empresas como uma “oportunidade de trabalho” proporcionada pelo Estado aos “deficientes”/“portadores de deficiência” que têm condições de trabalhar, mas não o pontuaram como uma obrigação exigível do Estado ou das empresas. Pontuaram, sim, que a pessoa com deficiência tem que aproveitar todas as “oportunidades de trabalho” que aparecerem e procurar suas alternativas de trabalho e não ficar esperando o Estado fazer alguma coisa pelo deficiente.

Considero relevante consignar aqui que duas pessoas com deficiência entrevistadas, sendo uma destas presidente de uma ONG local, sugeriram

¹¹⁹ Algumas lideranças do movimento usaram o termo “função social da empresa” para designar uma obrigação da empresa em respeitar a lei de cotas, em sentido diferente do utilizado pelas representantes das empresas que possuíam um sentido mais de “contribuição” fundamentado na iniciativa voluntária da empresa.

abertamente que a pessoa com deficiência deveria procurar de imediato o comércio informal, pois lá teria vaga para todo mundo e que, em regra, se ganha mais que o salário mínimo. Complementaram afirmando que lá as pessoas com deficiência não teriam que pedir nada para o “patrão” ou para o poder público, pois fez isso e “se deu bem,” resultando em um aumento na sua renda, tendo em vista que continuou recebendo o benefício da prestação continuada do INSS. Finalizou afirmando que, hoje, quem não quer mais saber de “trabalhar de carteira” assinada é ele, pois teria que perder o benefício do INSS.

Compreendo que isto aponta para a necessidade de uma discussão mais ampliada sobre as possíveis relações entre os resultados da política de cotas nas empresas com os resultados da política de concessão do benefício da prestação continuada nos termos da Constituição Federal de 1988 e da Lei nº 8.742/93, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Percebo que isto pode sinalizar a existência de resultados indesejados ou graves distorções no desenho das políticas referidas, principalmente por ter sido apontado como uma das principais barreiras para a pessoa com deficiência que recebe o benefício do INSS aceitar trabalhar de “carteira assinada” o fato de ter que perdê-lo.

LEI ORGÂNICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Art. 1º A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas.

Art. 2º A assistência social tem por objetivos:

III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de 1 (um) salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família (BRASIL, 1993).

Em relação à percepção do direito à diferença (alteridade)¹²⁰, aponto que as pessoas participantes de ONGs e Conselhos o perceberam como o “principal direito”¹²¹ das pessoas com deficiência, a base de todos os outros direitos, como uma espécie de sinônimo de “respeito à dignidade” das pessoas com deficiência e

¹²⁰ Coloco entre parênteses este termo por não tê-lo mencionado durante as entrevistas realizadas, tendo entretanto usado a sua noção ao abordar o direito à diferença.

¹²¹ Coloco em destaque os termos conforme foram utilizados pelas pessoas entrevistadas. Evito substituí-los por entender que preservá-los pode favorecer uma maior aproximação com o que foi efetivamente expresso pelas pessoas.

ao “direito de existir” enquanto “pessoa”, enquanto “mulher deficiente”, “negro com deficiência”, “trabalhador com deficiência”, independente inclusive da sua opção sexual. Entretanto, ficou bastante perceptível que entendem que isto “deve ser conquistado” no processo de disputa com o Estado e com as empresas, pois trata-se de uma obrigação do Estado que precisa ser cumprida e mais exigida pela sociedade.

Por outro lado, é possível apontar que as pessoas com deficiência não participantes de ONGs e Conselhos (e também não empregados em virtude da política de cotas) perceberam o direito à diferença de forma muito diversa, e principalmente com uma postura de insatisfação pelo tratamento recebido, porém com certa acomodação devido à sensação de impotência. Embora tenham expressado que desejavam que o outros (empregadores e poder público) respeitassem as suas diferenças, sinalizaram que os percebiam sem responsabilidades e sem capacidade de promover estas garantias. Assim compreendo que configuraram o direito à igualdade em termos de “uma coisa que não existe” e que “não tem condições de existir” na prática.

Consigno, neste ponto, com certa surpresa, que foi entre as pessoas não participantes de ONGs e de Conselhos efetivamente empregadas (e com boa escolaridade e remuneração) que percebi a manifestação de argumentos com um grau diferenciado de alteridade, pois visualizaram em suas relações a necessidade de relativizar algumas críticas feitas pelas pessoas com deficiência participantes de ONGs e de Conselhos a partir da posição em que se encontram os empregadores.

Neste ponto faço referência à noção de direito à diferença (alteridade) como a capacidade de convivência com o diferente, de expressar um olhar interior a partir das diferenças e dos conflitos em jogo com os outros sujeitos envolvidos. Considero a capacidade de reconhecer que “a outra pessoa” da relação conflituosa também é um sujeito de iguais direitos.

A análise dos argumentos utilizados pelas pessoas com deficiência não participantes de ONGs e Conselhos e efetivamente empregadas permite registrar que não negaram a procedência dos argumentos expressados pelas pessoas participantes de ONGs e Conselhos, e que chegavam até a reconhecer a importância das pressões das entidades. Entretanto, apontaram a necessidade de verificar as reais condições de estrutura física dentro da empresa: a falta de instrução das pessoas com deficiência que procuram as empresas, a falta

capacitação para as pessoas com deficiência acessarem a empresa, bem como as dificuldades e responsabilidades em contratar pessoas cegas, surdas e com deficiência mental para trabalhar em um ambiente não adaptado.

Assim, percebo uma nítida diferença de postura em relação às pessoas participantes e não participantes de ONGs e Conselhos, pois aqueles, embora reconheçam as dificuldades inerentes ao respeito à diferença (alteridade), assumem a postura de exigir do Estado e das empresas os seus direitos e com uma racionalidade de resultados objetivos e em um curto prazo.

Em relação aos paradigmas de universalismo, é possível apontar que existe uma tendência muito forte pela adoção do universalismo diferencialista entre as pessoas participantes de ONGs e Conselhos, pois compreendem que o paradigma deixaria mais claro quais grupos efetivamente estariam sendo incluídos e quais continuariam na exclusão.

Por outro lado, percebo que as pessoas com deficiência não participantes de ONGs e Conselhos (e efetivamente empregadas e com boa escolaridade) apresentaram uma percepção muito oscilante, guardando uma tendência de aproximação com as percepções dos representantes de órgãos públicos e dos representantes de empresas, pois apontaram mais no sentido de uma preferência pelo paradigma do universalismo antidiferencialista, principalmente em relação aos diversos grupos de pessoas com deficiência.

Segundo a visão das pessoas com deficiência participantes de ONGs e Conselhos, muitos avanços ocorreram em São Luís nestes últimos sete anos em virtude da pressão e do diálogo forçado entre a sociedade civil organizada (trabalhadores e empregadores), o poder público (estadual e municipal) e os que podem impactar em resultados mais significativos para as diversas políticas públicas direcionadas para atender aos interesses da pessoa com deficiência.

Em nível estadual foram citados os seguintes “avanços” com prováveis reflexos diretos em São Luís: a criação e instalação do Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência e a criação da Secretaria Extraordinária de Direitos Humanos do Maranhão (2007), com a nomeação de um Assessor Técnico para a Política da Pessoa com Deficiência¹²².

¹²² A pessoa indicada pelas entidades para o cargo foi o Sr. Dylson Ramos, presidente do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência.

Dentre as ações realizadas em São Luís, foram citadas a criação da Promotoria Especializada da Pessoa Portadora de Deficiência e do Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência, acrescentado que, apesar das dificuldades de diálogo com o poder público, São Luís é referência para vários municípios do Maranhão em relação à luta pela inclusão das pessoas com deficiência, inclusive em relação à política de cotas nas empresas¹²³.

Entretanto, percebo também, com base nas entrevistas, nas observações diretas (realizadas na sede da Secretaria Extraordinária de Direitos Humanos) e na análise de alguns documentos disponibilizados para consulta, que esta foi criada na condição de “Secretaria Extraordinária”, que não possui na sua estrutura organizacional nada que assegure a continuidade da atenção a esta política,¹²⁴ que não possui “orçamento adequado” às ações, que não possui estrutura adequada para atender as pessoas com deficiência física (ou com dificuldade de locomoção), que não possui equipamentos em número suficiente, que não possui um quadro de servidores numericamente e tecnicamente adequado para atender à demanda reprimida de vários anos em escala estadual a curto ou médio prazo (conforme é a expectativa declarada das pessoas participantes de ONGs e Conselhos entrevistadas).

Foi possível identificar que as pessoas portadoras de deficiência participantes de ONGs e Conselhos perceberam o PBGR como uma iniciativa do poder público federal para implementar a política de cotas em São Luís. É possível apontar que, embora existam vários registros de discordância em relação à formulação da política e condução da implementação das ações no contexto local, as pessoas representantes de ONGs de pessoas com deficiência apoiaram e apóiam a implementação do PBGR em São Luís por perceberem a política de cotas como fundamental para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

¹²³ O Maranhão possui 217 municípios, sendo que somente São Luís e Imperatriz possuem núcleo da DRT. A representante da DRT-MA entrevistada informou que é feito um cronograma de fiscalização das grandes empresas envolvendo as empresas em outros municípios para que sejam efetivamente fiscalizadas.

¹²⁴ Verifiquei que não existe nem mesmo uma Coordenação da Pessoa com Deficiência. Entretanto, existem expectativas por parte das pessoas participantes de ONGs e Conselhos sobre uma futura criação da Secretaria Adjunta da Pessoa com Deficiência para articular as diversas políticas públicas em nível estadual.

4 A NOÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA POLÍTICA DE COTAS EM SÃO LUÍS: A VISÃO DE SEUS DIVERSOS SUJEITOS

4.1 “ ‘Anão’ também é ‘deficiente’ para as cotas?”

A pergunta que faço constar como título deste tópico foi formulada por uma das representantes das grandes empresas locais, quando entrevistada durante a pesquisa que subsidiou esta dissertação. A surpresa apresentada na indagação apontou a necessidade de um aprofundamento na especificidade da noção de *pessoa com deficiência física* para a política de cotas nas empresas em São Luís.

Atualmente, o nanismo é considerado “deficiência física”, pois foi incluído literalmente na definição legal de “pessoa portadora de deficiência física” com o advento do Decreto Federal nº 5.296/2004. Este deu nova redação inclusiva à definição legal de “pessoa com deficiência física” do Decreto nº **3.298/1999**:

Decreto Federal nº 5.296.04

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

I - **deficiência física** - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, **nanismo**, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; [...] (BRASIL, 2004d, grifo nosso).

Assim, é possível concluir que na época da promulgação da Constituição Federal de 1988, bem como do advento da Lei nº 8.213/91, e dos lançamentos em nível nacional e em São Luís do *PBGR*, nos anos 1996/1997 e 2000, respectivamente, a *pessoa com nanismo* não era considerada *pessoa com deficiência física* para as diversas políticas públicas, inclusive para a política de cotas nas empresas.

As auditoras fiscais do trabalho da DRT-MA, responsáveis pela execução das ações do “Programa” em São Luís, lembraram, durante as entrevistas, que nem sempre foi fácil afirmar que a pessoa com *nanismo* é “pessoa com deficiência física”.

Segundo as representantes da DRT-MA, a dificuldade era grande porque prevalecia o critério clínico-legal de definir deficiência, ou seja, o modelo médico de definir a pessoa com deficiência.

As auditoras da DRT-MA afirmaram que no ano que teve início o PBGR aqui em São Luís (2000), o Decreto nº 3.298/99, que definia quem podia e quem não podia ser considerado “pessoa portadora de deficiência” para efeito da política de cotas nas empresas, não permitia que a pessoa com nanismo fosse contemplada nas vagas reservadas nas empresas. Porém, destacaram que uma interpretação mais harmoniosa com as finalidades da política de cotas e com a nova tendência internacional de definir a *pessoa com deficiência* levando em conta as dificuldades de integração social, permitiu uma flexibilização para melhor atender à finalidade da política de cotas nas empresas. Destaco os seguintes trechos:

[...] alguns anões com boa escolaridade e muita determinação para trabalhar começaram a aparecer aqui na DRT, e como apareceram também empregadores dispostos a contratar estas pessoas que, também, tinham dificuldade de conseguir uma vaga no mercado de trabalho, **resolvemos, por interpretação legal nossa, incluir os anões nas vagas reservadas para as pessoas com deficiência** [...] Verificamos que alguns núcleos [de outras DRTs] também tiveram o mesmo procedimento [...]. (Informação verbal, grifo nosso)¹²⁵.

Desta forma, é possível verificar, com base na entrevista com as auditoras da DRT e nos Decretos Federais nº 3.298/99 e nº 5.296/04, que a pessoa com *nanismo* foi contemplada na noção de *pessoa com deficiência* válida para a política de cotas nas empresas locais antes da publicação do decreto que a incluiu formalmente na definição legal.

Segundo as representantes da DRT-MA, a interpretação e aplicação das normas legais tiveram por fundamentação o art. 1º da própria Lei nº 7.853/89. Esta dispõe sobre a Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência e aponta para os supostos valores básicos da “igualdade de tratamento e oportunidade”, da “justiça social”, do “respeito à dignidade da pessoa humana”, do “bem estar” e da “efetiva integração social”.

Consigno, entretanto, que é possível constatar com base no próprio texto da Lei Federal nº 7.853/89 que esta não definiu o que deveria ser entendido por cada termo destacado no parágrafo anterior, mormente por “efetiva integração

¹²⁵ Entrevista concedida em 28 de fevereiro de 2006.

social”. Assim, deixa a possibilidade de interpretações muito distintas e até contraditórias. Compreendo que isto pode contribuir para a manutenção do campo das imprecisões acerca da definição e dos direitos pertinentes às *peças com deficiência em várias políticas públicas*, inclusive a política de cotas nas empresas.

Art. 1º - Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua **efetiva integração social**, nos termos desta Lei.

§ 1º - **Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.**

§ 2º - As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, **afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade (BRASIL, 2004i).**

Destaco que todas as *peças com deficiência* entrevistadas nesta pesquisa foram favoráveis à inclusão das pessoas com nanismo na definição legal de pessoa com deficiência e, por conseqüência, para os efeitos da política de cotas nas empresas. Em síntese, estas declararam que as *peças com deficiência sobre a forma de nanismo* “sofrem”¹²⁶ muitas dificuldades para conseguir um emprego formal e que isto é em razão da discriminação negativa fundamentada na baixa estatura.

Segundo o presidente do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Sr. Dylson Bessa, a resposta da DRT-MA ao incluir as pessoas com nanismo na noção de pessoa com deficiência efetivamente válida para a política de cotas nas empresas locais, antes da publicação do Decreto Federal nº 5.296/04, significou um avanço conceitual do poder público. Afirmou, de maneira muito acertada, que a política de cotas nas empresas vem servindo de eixo para moldar a noção de pessoa com deficiência, inclusive para outras políticas públicas. Porém, ressaltou que este é um processo muito lento e que possui muitas resistências. Neste sentido, citou a importância do “exemplo pedagógico da empresa Gol Transportes Aéreos”:

¹²⁶ Utilizo a expressão “sofrem” em razão de ter sido verbalizada várias vezes pelas próprias pessoas entrevistadas. Compreendo, assim, que este termo ganha um significado de destaque na construção deste pensamento.

[...] tenho certeza que o movimento é plenamente favorável porque eles são de fato discriminados, eles sofrem muito, assim como os albinos, isso eu sei que a DRT [MA] já fazia mesmo. Eu acho que as coisas podem mudar[...]; é verdade que é muito lento, mas existem mudanças acontecendo sim! A DRT-MA acertou aí...eu não lembro quem falou, foi alguém do movimento, que a Gol [Empresa Transportes Aéreos] tá com vários anões trabalhando espalhados nos aeroportos[...], este exemplo poderia ser seguido pelos empresários locais, imagine o impacto que isto daria! (Informação verbal, grifo nosso)¹²⁷.

Foi possível verificar, com base em matéria jornalística veiculada na internet, que procedia a informação fornecida por duas pessoas entrevistadas sobre o fato de que a empresa Gol Transportes Aéreos teria contratado 306 “pessoas com necessidades especiais” para trabalhar nos aeroportos, sendo 35 delas consideradas “pequenas”. Neste sentido, destaco o sítio eletrônico da ONG “Bengala Legal” (2007), que veiculou a matéria tratando do assunto:

Percebendo a potencialidade de quem apresenta nanismo, **a companhia aérea Gol emprega 306 pessoas com necessidades especiais em todo o Brasil, das quais 35 são anãs - ou "pequenas", como são chamadas internacionalmente.** Elas começam como auxiliares de aeroporto, que checam bagagem e orientam passageiros, sempre com a possibilidade de promoção. **A gerente de desenvolvimento de pessoal, Rosângela Manfredini, afirma estar satisfeita com o resultado. "Os pequenos são excelentes porque têm muito jogo de cintura, são simpáticos, alegres e incorporam o espírito da empresa", elogia.**

Porém, no contexto local, a análise das informações colhidas junto à DRT permitiu apontar que foi pequeno o número de pessoas com nanismo beneficiadas e efetivamente empregadas na vagas reservadas para as pessoas com deficiência nos termos da Lei nº 8.213/91. Também é possível apontar que existiu entre as pessoas com deficiência e os representantes das grandes empresas locais uma ausência de informação sobre a possibilidade da pessoa com nanismo ser contratada nas vagas reservadas por força legal.

O desenvolvimento da pesquisa exigiu, a exemplo dos outros grupos de pessoas com deficiência, uma abordagem das pessoas com nanismo para ter algum indicativo a respeito de como se identificavam no contexto local frente à política de cotas nas empresas.

¹²⁷ Entrevista concedida pelo Sr. Dylson Bessa.

Assim, após identificar, com a ajuda de pessoas ligadas ao Fórum de Entidades¹²⁸, duas *peessoas com deficiência física sob a forma de nanismo*, foi possível entrevistá-las. Ambas afirmaram saber que eram consideradas “pessoas com deficiência física”, pois possuíam (e mostraram) a carteira de passe livre municipal. Estas afirmaram que: a) desconheciam o PBGR; b) desconheciam que as empresas com cem ou mais empregados estavam obrigadas a reservar de 2% a 5% das vagas para as pessoas com deficiência; c) conseqüentemente, que desconheciam que tinham o direito de pleitear as vagas reservadas nas empresas nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91.

O conteúdo das declarações das pessoas com deficiência física sob a forma de nanismo apontou que estas não se identificaram, individualmente e no coletivo, como “*peessoas com deficiência*”. *É relevante registrar que estas pessoas não procuram os serviços públicos destinados à defesa e promoção dos direitos das pessoas com deficiência em São Luís. Faço referência direta aos Conselhos Municipais de Direitos, Promotoria Especializada, INSS, SINE, entre outros.*

É relevante fazer constar que as pessoas com deficiência física sob a forma de nanismo entrevistadas declararam que não procuraram as entidades de pessoas com deficiência física ou o Fórum de Entidades por não se perceberem como *peessoas com deficiência*. Neste sentido, destaco as declarações de uma das pessoas com nanismo:

[...] eu nunca ouvi nem falar neles [DRT-MA, SINE, MPE, MPT-MA, CMPPD], não sabia nem que eles existiam, quanto mais onde eles ficam [...], eu sempre vejo é o pessoal das entidades [de pessoas com deficiência] nos retornos [pedindo dinheiro] e na televisão [nas reportagens de discriminação]; [...]eu nunca procurei eles não, eu não vejo em que eles podem ajudar a gente mesmo [...]; [...] **eu acho que agente não é bem deficiente mesmo, eu acho que eles são mais deficientes que a gente [...]** eu não tenho nenhum “problema mental”, não sou cego, surdo, eu vou pra todo lugar que eu quero, eu só não tenho mesmo a altura “normal [...]”; [...] agente sofre muita discriminação sim, mas eu acho que deficiente mesmo são eles [...];

[...] eu acho que as pessoas fazem só disfarçar o preconceito pra gente não perceber, quer dizer, algumas, porque a maioria é só a gente prestar atenção e ver que elas tão olhando, apontando, fuxicando [...] isso é muito chato! [...]; **é lógico que vai ter preconceito na hora da empresa fazer a**

¹²⁸ Registro que encontrei dificuldades para identificar as pessoas com nanismo junto aos registros da DRT-MA. Pretendia entrevistá-las, também, sobre as suas percepções acerca da noção de *peessoa com deficiência, igualdade de oportunidades e de tratamento*, bem como *discriminação contra a pessoa com deficiência*.

seleção, isso já aconteceu comigo várias vezes! Eu sempre sobrei, eles não mandam nem resposta pra gente; eles sempre preferem uma pessoa normal, porque que eles vão dar uma chance pra gente ou pra um deficiente? Eu acho que as empresas nunca vão contratar a gente, só se elas forem obrigadas mesmo, se elas forem obrigadas eu acredito que já é difícil [...]; é por isso que eu acho que é certo se a gente puder ficar mesmo com as vagas de deficiente físico, é só ver que é muito mais difícil pra gente conseguir um emprego [...], mas cadê? Por que que eles [DRT-MA, INSS, SINE, PE, MPT-MA CMPPDF] não divulgam logo isso?[...] (Informação verbal, grifo nosso)¹²⁹.

Percebi que a resistência das *peessoas com deficiência sob a forma de nanismo* em se identificarem como “*pessoa com deficiência*” diminuía à medida que avançava com a entrevista e que tomavam conhecimento dos prováveis direitos que poderiam pleitear. Ou seja, percebi que, durante a entrevista, ocorreu uma nítida modificação no que passaram a expressar. Isto me fez perceber as entrevistas em dois momentos distintos.

A pesquisa permitiu identificar que a noção de pessoa com deficiência efetivamente válida para a política de cotas local contemplou a pessoa com nanismo desde antes da publicação do Decreto Federal nº 5.296/04, embora não tenha sido possível identificar uma pressão dos grupos de pessoas com deficiência no contexto local para esta efetivação.

A pesquisa permitiu identificar, ainda, tanto no período anterior à publicação do Decreto Federal nº 5.296/04 quanto até a presente data (12/07/07), a ausência de pressões de grupos organizados ou ações de órgãos públicos junto à DRT-MA para considerar a pessoa com deficiência física sob a forma de nanismo na noção efetivamente válida para a política de cotas nas empresas. Faço referência direta às iniciativas do Fórum de Entidades de Pessoas com Deficiência e suas entidades membros, do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, do Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência¹³⁰, da Promotoria Especializada dos Direitos das Pessoas com Deficiência, do MPT-MA, entre outros.

¹²⁹ Entrevista concedida em 26 de abril de 2007.

¹³⁰ O Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência foi criado pela Lei Estadual nº 8.360/05. Os seus membros tomaram posse no dia 07 de março de 2007 e a mesa diretora no dia 19 de setembro de 2007. O Conselho fica localizado na Avenida Guaxenduba, Outeiro da Cruz, S/N, São Luís-MA, CEP 65010-480. Telefone (98) 33114146.

Percebo que, provavelmente, isto contribuiu para o fato da pesquisa apontar que existe um grande desconhecimento acerca da possibilidade legal de efetiva inclusão deste grupo de pessoas nas empresas com cem ou mais empregados. Este fato pode ser corroborado pelo conseqüente número reduzido de pessoas com nanismo efetivamente contemplado no período de 2004 a 2007.

4.2 Pessoa com ostomia: “[...] você tem certeza que eu sou pessoa portadora de deficiência [física]?”

A Ostomia é um procedimento cirúrgico que consiste na desconexão de algum trecho do tubo digestivo, do aparelho respiratório, urinário, ou outro qualquer, estabelecendo uma ligação através de um tubo que vai da parte preservada interna ao orifício externo (estoma) (OSTOMIA, 2007).

Em regra, o procedimento da ostomia é realizado nos pacientes que apresentam graves dificuldades respiratórias (traqueostomia) ou em casos de câncer do intestino, ou em casos em que o intestino ou reto necessitam ser em parte ou totalmente extraídos. As pessoas que fazem a ostomia no intestino possuem a necessidade de fazer uso de uma bolsa de colostomia para o recolhimento das fezes.

Cada tipo de ostomia exige do paciente, de forma permanente, cuidados e tratamentos especiais. Em relação à nomenclatura, a ostomia pode ser configurada de diferentes formas, pois “Conforme o local onde foi feita a ostomia dá-se um nome diferente, iniciado pelo nome do local e seguido de "ostomia" . Exemplos:

- Traqueostomia (traquéia)
- Esofagostomia (esofagectomia)
- Gastrostomia (estômago)
- Duodenostomia (duodeno)
- Jejunostomia (jejuno, metade inicial do intestino delgado)
- Ileostomia (íleo, metade distal do intestino delgado)
- Cecostomia (ceco)
- Transversostomia (cólon transverso)
- Sigmoidostomia (sigmóide)
- Ureterostomia (ureter)
- Colecistostomia (vesícula biliar)
- Cistostomia (bexiga urinária)
- Pleurostomia (cavidade pleural)
- Peritonostomia (cavidade peritoneal) (OSTOMIA, 2007)

Ao iniciar a abordagem acerca da noção de pessoa com deficiência física sob a forma de ostomia, pensei tratar-se de mais um tipo de deficiência em que estaria resolvida a questão de pertencimento à definição legal para a política de cotas nas empresas. Tal raciocínio nasceu por inicialmente pensar que bastaria consultar a redação do Decreto nº 3.298/1999, atualizada pelo Decreto nº 5.296/2004, e verificar se esta estaria inclusa. Destarte, constatei que a *ostomia* está caracterizada na definição legal de “pessoa portadora de deficiência física”:

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

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, **ostomia**, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; [...] (BRASIL. 2001a, grifo nosso).

Porém, a minha surpresa consistiu em perceber que a totalidade das *peçoas com deficiência* entrevistadas, bem como todos os três empregadores consultados¹³¹ especificamente sobre este assunto, declararam desconhecer o fato da ostomia estar caracterizada como deficiência física para efeito da política de cotas.

O presidente do *Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência*, Dylson Bessa, que também é um dos coordenadores do *Fórum de Entidades*, proferiu o seguinte comentário acerca da noção de pessoa com deficiência sob a forma de ostomia:

Eu sabia que a pessoa com ostomia havia sido incluída como pessoa com deficiência na alteração de 2004, **mas eu não tinha me tocado para as conseqüências disso, eu tenho certeza que isso tem passado em branco pra todo o movimento [...], [...] eu tenho certeza que eles também não sabem que podem ter esses direitos, se não, já teriam procurado a gente e a DRT**, e eu acho que a DRT poderia ter alertado a gente [...]”. (informação verbal, grifo nosso)

Ao desenvolver a pesquisa, percebi a necessidade de checar algumas das informações junto às pessoas com ostomia em São Luís acerca de sua própria

¹³¹ Esta consulta pontual aos empregadores foi feita via telefone, pois já havia encerrado as entrevistas com os empregadores, mas tive a necessidade de averiguar diretamente.

inserção na “definição legal” de “pessoa com deficiência”. Assim, efetuei a consulta a três pessoas com ostomia. Uma das pessoas consultadas pontualmente teceu o seguinte relato:

Eu pensava que a gente estava incluído como patológico, sempre foi assim desde o começo, eu realmente não sabia que podia ser incluída na cota para trabalhar, **nós sempre pensamos que éramos patológicos, eu tinha ouvido falar nesta alteração da lei, mas não sabia que ela podia dar esse direito, você tem certeza que eu sou pessoa portadora de deficiência?** então por que até hoje, ‘ninguém’ avisou nada pra gente? [...] você tem certeza? (informação verbal, grifo nosso).

A desinformação a respeito da possibilidade de inclusão da pessoa com ostomia nas vagas reservadas por força da Lei nº 8.213/91 foi verificada, também, entre os representantes dos empregadores. Estes manifestaram um grande desconhecimento acerca dos tipos de ostomia. Segundo o representante de uma empresa que contrata *peçoas com deficiência*:

Não, eu não sabia que isso era deficiência física, eu acho até bom ficar sabendo, pois é mais uma alternativa pra gente poder selecionar as pessoas, e eu acredito que é possível nós encontrarmos com mais facilidade pessoas com escolaridade [...], [...] e como eles não têm problema de locomoção eu acho que eles vão ter mais facilidade [...] se a DRT aceitar eu acho que é plenamente viável [...]; eu acho mais fácil incluir essas pessoas que os cegos, surdos e cadeirantes, sem dúvida ” (informação verbal, grifo nosso).

As três consultas realizadas com as pessoas ostomizadas também serviram para apontar que as *peçoas com deficiência física* sob a forma de “ostomia” em São Luís provavelmente não sabem da possibilidade de pleitear as vagas reservadas nas empresas em razão da política de cotas. A possibilidade de inclusão nas vagas reservadas é uma consequência jurídica imediata por força da sua inclusão na definição legal nos termos do Decreto nº 3.298/1999.

Destaco, assim, um trecho de uma das consultas a uma pessoa não participante de ONG e que realizou ostomia, que ao saber da sua condição de pessoa com deficiência começa a realizar insistentemente uma série de perguntas sobre os seus direitos: “[...] se a lei diz que eu virei deficiente pra conseguir um emprego que dizer que eu virei deficiente também pro passe livre, não é? Por que

será então que os vereadores negaram o passe livre pra gente dizendo que a gente não era deficiente? [...] (informação verbal)¹³².

Assim, de forma inusitada foi possível verificar uma curiosa especificidade local. Consiste em que a pessoa com ostomia, embora seja legalmente considerada “pessoa portadora de deficiência física” nos termos da legislação vigente, não está sendo efetivamente incluída na noção de pessoa com deficiência efetivamente válida. É possível inferir deste fato que a simples pertinência de um grupo de pessoas à definição legal de pessoa com deficiência não é o suficiente para que haja, automaticamente, a contemplação na noção efetivamente válida para as práticas locais, ou seja, para a real inclusão destas nas empresas.

Este fato permite inferir que as respostas ofertadas pela DRT-MA dentro da política de cotas local guardam simetria com as pressões realizadas pelas ONGs, pois como não houve reivindicação, não houve ação no sentido de inclusão.¹³³

Neste caso, aponto que a incompreensão das pessoas com deficiência participantes de ONGs e de Conselhos sobre as conseqüências da inclusão da ostomia como deficiência física contribuiu para a ausência de pressão para a inclusão destas nas vagas reservadas nas empresas. Compreendo que isto resultou em postura de inércia de ações por parte dos órgãos responsáveis.

A pesquisa permite apontar que a alteração da definição legal de pessoa com deficiência física ocorrida no Decreto Federal nº 3.298, por força do Decreto Federal nº 5.296/04, que incluiu a pessoa com nanismo, ocorreu, provavelmente, muito mais em decorrência de possíveis pressões de ONGs com atuação nacional junto à CORDE e ao CONADE. Percebo que foi relevante o fato das DRTs dos estados adotarem a interpretação inclusiva em relação às pessoas com nanismo, conforme declarado pelas representantes da DRT-MA.

¹³² Projeto de lei municipal que pretendia conceder a gratuidade do transporte coletivo às pessoas com ostomia em São Luís tramitou na Câmara Municipal antes da vigência do Decreto Federal nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Em consulta realizada à Secretaria Municipal de Transportes Urbanos – SEMTUR, obtive do servidor público Manoel Cruz a declaração de que a pessoa com ostomia é considerada pessoa com deficiência e está contemplada entre as pessoas que podem usufruir da gratuidade no transporte coletivo municipal. Informou que a Prefeitura dispõe de servidores orientados para esclarecer os passageiros sobre os seus direitos, bastando comparecer ao Terminal da Integração da Praia Grande para maiores informações.

¹³³ Varias pessoas participantes do Fórum entrevistadas declararam que as pessoas com ostomia dificilmente participam das discussões do Fórum de Entidades. Estes se interessam mais quando o assunto é relativo a política de saúde.

4.3 Visão monocular: “se eu furar o meu outro olho eles vão me dar o emprego?”

Exemplifico esta situação fazendo o registro de um fato que ecoou em minha mente em forma de questionamento durante esta pesquisa. Presenciei no lançamento do “Programa” em São Luís, no ano de 2000, o registro da exposição das reivindicações de uma mulher que possuía *visão monocular* e relatava as dificuldades para conseguir um “emprego de carteira assinada” (nas suas palavras). Faço constar também o relato de uma pessoa cega que a sucedeu e a complementou. Tratava-se de uma pessoa com relevantes serviços prestados como professora da Escola de Cegos do Maranhão¹³⁴.

Presenciaram também este fato vários presidentes de ONGs de pessoas *com deficiência e com patologia*; a auditora fiscal do trabalho e coordenadora do “Núcleo de Promoção de Igualdades de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho”, Dra. Valéria; representantes do Ministério Público do Trabalho (dentre outras autoridades presentes ao evento); bem como um auditório lotado. O ocorrido foi exposto publicamente por encontrar-se grafado nas transparências apresentadas na exposição do *Fórum de Entidades*.

Destaco do relato da pessoa com visão monocular, que na época foi classificada como não portadora de deficiência, um trecho indicativo do conflito de noções sobre a pessoa com deficiência e alguns constrangimentos vivenciados quando buscava um emprego com vínculo formal:

[..] eu tenho um olho furado, sou cega de um olho... nunca trabalhei... tentei me “aposentar” [conseguir o benefício da prestação continuada] disseram que posso trabalhar... toda vez que vou pedir emprego dizem que não tem vaga pra deficiente... quando tem vaga para deficiente dizem que não sou deficiente... se eu furar o meu outro olho eles vão me dar o emprego? (informação verbal, grifo nosso)

Em relação às pessoas que se identificam com deficiência visual, mas que não são efetivamente incluídas pelo sistema de inclusão dentro da política de cotas, a professora da Escola de Cegos do Maranhão e portadora de deficiência

¹³⁴ Faço referência à professora Sônia. Esta desencarnou em 2007, durante a redação desta dissertação.

visual (cega) fez, também no ano 2000, a seguinte colocação (informação verbal, grifo meu):

O Sr. [...] não liga pra cego... eu só escuto dizer que tem vaga na empresa tal... na empresa tal... **eu não vejo nenhum resultado desse trabalho de vocês... vocês nem avisam nada pra gente... essa lei não obriga empregar cego não?** Vocês não dão importância nenhuma pra isso... vocês só querem usar os cegos! (Sonia, cega, professora da Escola de Cegos do Maranhão, grifo nosso).

Foi preciso examinar com muita cautela a questão real apresentada, principalmente para afastar possíveis idéias pré-construídas. Iniciei a análise da definição legal de “pessoa portadora de deficiência visual” e concluí que esta não permitiu afirmar e nem negar se a pessoa com visão monocular estaria enquadrada na definição legal, pois faltavam informações de “natureza clínica” que definiriam e decidiriam a questão no plano da literalidade estática.

A definição legal de *pessoa com deficiência visual*, ao tratar de “cegueira” e da “baixa visão”, faz referência à acuidade visual no “melhor olho” e com a “melhor correção óptica”; mas, faz referência, também, a “casos em que se aplica a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos”. Então, qualquer resposta dentro da definição legal ficaria subordinada à constatação clínica e à matemática e não a sua suposta dificuldade de inclusão social. Segundo consta na redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004:

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 **no melhor olho, com a melhor correção óptica**; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 **no melhor olho, com a melhor correção óptica**; **os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos** for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (BRASIL, 2004d, grifo nosso).

O exercício da análise permite constatar que, na prática, esta questão não é fácil de resolver, pois existem *pessoas com deficiências visuais* não contempladas no Decreto nº 3.298/99. Estas, também, encontram muita dificuldade de conseguir ou manter um emprego em razão da deficiência que possuem. Assim, mais uma vez, surge a possibilidade real de mais um provável ponto de conflito creditado ao forte viés da *definição médica de pessoa com deficiência*.

A entrevista realizada com a auditora fiscal do trabalho em 28.02.2006 possibilitou verificar, como um fato não esperado, uma flexibilidade da legislação neste ponto específico.

A entrevistada da DRT-MA apresentou provas documentais (registros de empregados contratados em virtude da fiscalização e negociação da empresa com a DRT-MA) que, efetivamente, comprovaram que as pessoas que possuem *visão monocular*, “[...] independente da acuidade visual no olho que restou” ou da “[...] somatória da medida do campo visual em ambos os olhos”, estão sendo consideradas como “pessoas com deficiência” para efeito das cotas nas grandes empresas, isto é, estão sendo contratadas nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Segundo a entrevista com a auditora da DRT (concedida em 28.02.07), a pessoa com visão monocular que fez a declaração no dia do lançamento do *Programa Brasil, Gênero e Raça*, no ano de 2000, foi posteriormente incluída em uma das vagas reservadas para as pessoas com deficiência e encontra-se (até a data desta entrevista) trabalhando em uma empresa local.

Compreendo esta flexibilização na definição legal de *pessoa com deficiência* como uma resposta política do Estado ao Fórum de Entidades, ou seja, os agentes políticos do Estado, em São Luís (as auditoras da DRT-MA), mediando os interesses em jogo (das pessoas com deficiência e dos empregadores e do próprio Estado) na política de cotas.

Entendo que a DRT-MA procedeu, na mediação dos conflitos acerca da noção efetivamente válida para a política de cotas em São Luís, de forma a contemplar os interesses dos empresários¹³⁵ e compatibilizar os interesses defendidos pelos representantes de ONGs, de maneira a buscar uma legitimidade da instituição perante os diversos sujeitos. Porém, ficou a pergunta: Se foi realizada esta flexibilização na definição legal de pessoa com deficiência para contemplar o grupo de pessoas com visão monocular, por que não poderia ser feita esta mesma flexibilização para proporcionar a igualdade de oportunidades e de tratamento aos outros grupos de pessoas que estavam em situações semelhantes?

¹³⁵ As pessoas com visão monocular apresentam, em regra, uma melhor escolaridade em relação a outras pessoas com deficiência visual, além de não apresentarem dificuldade de locomoção, o que resulta em não precisarem de qualquer adaptação na estrutura física das empresas ou outros cuidados.

4.4 pessoas com deformidades estéticas: “eles não são deficientes[...], mas [...] já existem vários nas empresas”.

A primeira afirmativa necessária ao abordar esta relação de pertinência à definição legal de pessoa portadora de deficiência é que, segundo o entendimento da literalidade estática do Decreto Federal nº 5.296/2004, ou seja, dentro da tradicional influência médico-legal, somente as pessoas que possuíam (ou possuem) **“membros com deformidade congênita ou adquirida”**, e as pessoas com deformidades que **“produzam dificuldades para o desempenho de funções”** estariam contempladas na definição legal de “pessoa portadora de deficiência” (grifo nosso).

É possível verificar que o texto do Decreto Federal nº 5.296/04 excluiu (em tese) a possibilidade de enquadramento das pessoas com deformidades estéticas na definição legal de pessoa portadora de deficiência. É possível inferir também, com base no próprio texto do Decreto, que a principal razão é em virtude da “não limitação de função”, a exemplo das pessoas que apresentam deformidades nos membros sem comprometimento de funções.

Art. 4º **É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:**
I - **deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.** (BRASIL. DECRETO FEDERAL nº. 5.296/04, grifo nosso)

Consigno, entretanto, com base nas entrevistas realizadas com as auditoras da DRT-MA e na pesquisa documental junto aos arquivos da DRT-MA, que as pessoas que possuem *deformidades estéticas* foram consideradas nas vagas reservadas para as pessoas com deficiência nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Compreendo que existe uma especificidade nesta flexibilização conceitual realizada pela DRT-MA, pois existe uma vedação legal expressa à contemplação

das pessoas com deformidades estéticas ou com deformidades que não apresentam dificuldades para o desempenho de funções¹³⁶.

As auditoras da DRT-MA fundamentaram a inclusão deste grupo de pessoas em razão de ser do conhecimento público que este grupo de pessoas encontra grandes dificuldades de integração social, principalmente na hora de conseguir ou manter um emprego formal. Portanto, este grupo de pessoas estaria exposto à discriminação indireta nas relações de trabalho e, por conseqüência, deveria ser merecedor de ações afirmativas pelo poder público para garantir a *igualdade de oportunidades e de tratamento* e o efetivo combate às ações discriminatórias.

É possível afirmar, com base no levantamento e análise da legislação pertinente à política de cotas nas empresas, que ainda não existe nenhuma lei ou decreto federal que tenha feito a inclusão literal deste grupo de pessoas na definição legal de pessoa com deficiência. De forma complementar, é possível constatar a vigência formal da vedação da inclusão deste grupo de pessoas na definição legal.

Porém, consigno que o projeto de lei Estatuto da Pessoa com Deficiência traz para a ordem de discussão uma definição mais ampliada de “deficiência” e “pessoa portadora de deficiência física”, acrescentando à definição legal as pessoas com membros ou face com deformidade congênita ou adquirida.

Art. 2º Considera-se deficiência toda restrição física, intelectual ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária e/ou atividades remuneradas, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social, dificultando sua inclusão social, enquadrada em uma das seguintes categorias:

I - Deficiência Física:

- a) alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros ou face com deformidade congênita ou adquirida; (PROJETO DE LEI DO SENADO, nº. 6, 2003).

Desta forma, a inclusão deste grupo de pessoas nas vagas reservadas pela Lei nº 8.213/91 somente seria possível em uma interpretação dinâmica da

¹³⁶ Estas pessoas não tiveram direito ao benefício da prestação continuada (LOAS), passe livre interestadual e passe livre municipal, entre outros direitos garantidos às que se enquadraram na definição legal de “pessoa portadora de deficiência física”, nos termos do Decreto Federal nº 5.296/04.

noção legal de *pessoa com deficiência*, onde os valores e práticas sociais locais são levados em consideração na hora da execução da política pública.

Assim, compreendo que o entendimento aplicado pela DRT-MA encontra fundamento jurídico na Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2004i), de acordo com os valores básicos da *igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social*, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem estar¹³⁷, conforme é possível verificar no texto legal:

Art. 1º - Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

§ 1º - **Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.**

Assim, é possível inferir que a interpretação dada pela DRT-MA em relação às pessoas com deformidades estéticas e a conseqüente inclusão destas aponta para um rompimento pontual com o paradigma tradicional da definição legal de *pessoa com deficiência* na perspectiva médico-legal, bem como para a busca de solução conciliatória de interesses dentro da dinâmica conflituosa dos jogos de interesses das práticas sociais locais.

É nesta perspectiva que percebo que esta flexibilização pontual na definição legal operada pelo próprio Estado mediador do conflito (DRT-MA) levou em consideração, além de uma interpretação extensiva do ordenamento jurídico, as pressões das ONGs em nível nacional e local para a inclusão deste grupo de pessoas nas empresas e, principalmente, a compatibilização com o interesse dos representantes das grandes empresas.¹³⁸

Considero relevante a fundamentação explicitada pela auditora da DRT ao referir-se aos diversos grupos de pessoas que são discriminadas negativamente na busca ou manutenção de um emprego com vínculo formal. Destaco da fundamentação a obrigatoriedade do Estado em promover ações que objetivem uma

¹³⁷ A legislação não traz a definição do que deve ser entendido por igualdade de oportunidade e de tratamento, justiça social, respeito à dignidade da pessoa humana e bem-estar.

¹³⁸ As entrevistas permitiram identificar uma maior aceitação desta categoria de pessoas nas empresas do que outras já constantes na definição legal, como os cegos, surdos, tetraplégicos, entre outros.

suposta *igualdade de tratamento e oportunidades*, bem como o combate à *discriminação* nas relações de trabalho:

[...] você também lembra daquela moça que tinha só um olho, você sabe que ela realmente não podia ser incluída na cota, **pois o Decreto não permitia, não lembra? Depois eu fiquei pensando, “espera aí”, ela também sofre preconceito, ela também encontra muita dificuldade de integração social.** Ela tinha um bom estudo, as empresas estavam dizendo que não cumpriam a cota porque não tinha deficiente com escolaridade no mercado. **Então nós [da DRT] resolvemos aproveitar nas cotas essas pessoas, já tem uns três nas empresas. É o mesmo caso dos anões, dos albinos e das pessoas que possuem graves deformidades estéticas, elas não são deficientes. Eu não acho justo elas ficarem de fora, elas são tão discriminadas quanto os outros na hora de procurar um emprego, já existem vários nas empresas[...]; [...]** e eu sei que você é de mesma opinião, você já foi inclusive advogado do Fórum [de Entidades], eu sei que você sabe que nós não estamos fazendo nada errado, não é? (Informação verbal, grifo nosso)¹³⁹:

Compreendo que a flexibilização da definição legal de pessoa com deficiência para as “pessoas com graves deformidades estéticas”¹⁴⁰ e sua fundamentação é uma nítida demonstração do Poder Público da real necessidade de uma ampla discussão sobre a noção de pessoa com deficiência para a política de cotas nas empresas, bem como da noção de igualdade de oportunidades e discriminação.

Neste sentido, destaco a entrevista de uma das coordenadoras do Fórum de Entidades que, mesmo concordando integralmente com a postura adotada pela DRT, fez questão de afirmar e solicitar o registro nesta dissertação que a DRT apenas repetia três argumentos das constantes reivindicações das entidades, e os enumerou: a discriminação no mercado de trabalho, a dificuldade de integração social e a falta de igualdade de oportunidades. Segundo a entrevistada, “[...] o único suposto argumento ‘novo’ da DRT seria esse ‘interesse repentino’ dos empresários em querer contratar *pessoas com deficiência* para trabalhar, seja que tipo de deficiência for”¹⁴¹.

De forma complementar, as análises das entrevistas me permitiram apontar que, provavelmente, este grupo de pessoas terá preferência nas contratações, principalmente se procederem as informações obtidas nas entrevistas

¹³⁹ Entrevista realizada em 28 de fevereiro de 2006.

¹⁴⁰ Ressalto que a DRT-MA acrescenta o adjetivo “grave” ao termo “deformidade estética”. A auditora explicou que não é qualquer deformidade estética, mas aquelas que realmente causam uma dificuldade de integração social em razão da sua aparência, mesmo que não haja uma limitação de função.

¹⁴¹ As expressões utilizadas estão entre aspas pela ênfase dada pela entrevista.

de que, em regra, apresentam melhor escolaridade e não necessitam de adaptações nas estruturas físicas das empresas.

Nós precisamos cumprir a cota, não é? Mas a empresa precisa contratar uma pessoa pra trabalhar, pra dar lucro pra empresa, todo mundo tem meta pra cumprir, até eu tenho meta pra cumprir aqui [...]; [...] o que ocorre na prática mesmo é que às vezes é muito difícil pra gente contratar uma pessoa com dificuldade de locomoção, ou um surdo ou um cego; as nossas lojas ainda não estão completamente adequadas, e isso pode gerar mais um problema pra empresa resolver; [...] **é por isso que eu também acho que uma pessoa com estas características [deformidade estética], se tiver segundo grau e souber informática tem muita chance de trabalhar com a gente [...], [...] se a DRT tá aceitando, eu acho ótimo pra todo mundo [...]** (Informação verbal, grifo nosso).

Também destaco a entrevista realizada com o responsável pelo setor de recursos humanos do Centro Universitário do Maranhão – UNICEUMA¹⁴², por considerá-la exemplificativa do que foi exposto, pois, logo após finalizar a entrevista, foi-me permitido observar, no próprio local de trabalho e sem despertar a atenção dos empregados, a presença de um desses trabalhadores “com graves deformidades estéticas”¹⁴³. Este estava trabalhando junto aos demais empregados e em clima bem descontraído. Neste momento o representante do UNICEUMA declarou que se tratava de

[...] um excelente empregado, está perfeitamente integrado no seu local de trabalho, trabalha satisfeito, nunca deu qualquer tipo de problema de adaptação [...]; **nós só tivemos que tomar o cuidado de verificar as suas competências [e grau de instrução], o que ele podia fazer direito e colocá-lo para trabalhar junto com os demais empregados em um lugar que não ficasse muito exposto ao público [...]; é impossível ele não chamar a atenção do público**, pois é impossível as pessoas não se chocarem com a imagem dele, as pessoas ficam se perguntando: O que será que aconteceu pra ele ficar assim? Aqui isto também aconteceu [com os demais empregados], mas isto foi só num primeiro momento, depois nós nos acostumamos de uma tal forma que ficou tudo normal, **a gente nem percebe, até mesmo porque ele não possui nenhuma limitação de função [...]** (informação verbal, grifo nosso).

Destarte, pude comprovar no campo que as pessoas com deformidades estéticas já estão sendo incluídas nas vagas reservadas para as pessoas com deficiência nas empresas locais. Encontra-se configurada mais uma especificidade

¹⁴² O representante do UNICEUMA autorizou a identificação da empresa nesta citação desde que não fosse identificado o empregado observado, nem o local em que se encontra trabalhando. Foi solicitado pelo representante do UNICEUMA que não entrevistasse o referido empregado, pois poderia gerar constrangimento no local de serviço.

¹⁴³ Termo utilizado pela DRT-MA e pelo representante do UNICEUMA.

da noção de pessoa com deficiência efetivamente válida para a política de cotas no contexto local.

Observo, a exemplo das *peessoas com visão monocular* e da *pessoa com albinismo*, que embora este grupo de pessoas não esteja literalmente constando na redação do Decreto Federal nº 3.298/99 nem do Decreto Federal nº 5.296/04, foi dada uma interpretação mais extensiva à noção de pessoa com deficiência pela DRT-MA. Ressalto, entretanto que, em relação às pessoas com deformidades estéticas (que não apresentam dificuldade para desempenho de funções) existia, ainda, uma dupla “vedação legal” expressa a ser vencida pela interpretação dos agentes públicos do Estado no contexto local. Faço referência direta ao fato de os Decretos Federais nº. 3.298/99 e nº. 5.296/04 ofertarem definições de *pessoa com deficiência física* que excluem literalmente “[...]membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).

4.5 O albinismo por si só não caracteriza deficiência; mas, “já existem vários nas empresas”

Abordo, neste tópico, a relação de pertinência da pessoa com albinismo à definição legal de “pessoa portadora de deficiência” nos termos dos Decretos Federais nº 3.298/99 e nº 5.296/04, bem como à noção de *pessoa com deficiência* efetivamente válida para a política de cotas nas empresas em São Luís do Maranhão. Entendo por “albinismo” a definição ofertada no próprio projeto de Lei Federal nº 3.638, de 2004, que visava a inclusão dos “portadores do albinismo”¹⁴⁴ na definição legal de “pessoa portadora de deficiência” para fins de inserção no mercado de trabalho:

¹⁴⁴ Termo utilizado pelo projeto de Lei Federal nº 3.638/2004, conforme comprova-se logo abaixo.

PROJETO DE LEI Nº 3.638, DE 2004
Autor: Deputado PASTOR PEDRO RIBEIRO
Relator: Deputado MEDEIROS

II - VOTO DO RELATOR

Albinismo é uma hipopigmentação congênita decorrente de um bloqueio incurável da síntese de melanina, que ao afetar os olhos, produzindo sua movimentação involuntária, reduz a acuidade visual, provoca estrabismo, fotofobia, perda da percepção de profundidade, acarretando deficiência visual de grau moderado a sério. Ao afetar a pele, provoca grande susceptibilidade ao câncer de pele (PROJETO DE LEI Nº. 3.638, 2004, grifo nosso).

A análise desta questão específica no contexto local já parte da informação concedida pela DRT-MA de que as pessoas com albinismo estão sendo incluídas nas vagas reservadas nas grandes empresas nos termos do art. 93 da Lei Federal nº 8.213/91, ou seja, nas vagas destinadas às pessoas com deficiência. Esta prática aponta em sentido contrário à decisão do CONADE, pois segundo o entendimento deste, enquanto essas pessoas não desenvolverem as seqüelas mais graves em razão do albinismo não poderiam clinicamente ser consideradas “pessoas portadoras de deficiência” nos termos da literalidade do Decreto Federal nº 3.298/1999 e do Decreto Federal nº 5.296/04.

Consigno que no contexto local, entretanto, o entendimento do CONADE não prevalece para a política de cotas nas empresas, pois a DRT-MA possui entendimento diferente e extensivo de direitos a este grupo de pessoas. Neste sentido, destaco as declarações da auditora da DRT:

[...] dos albinos e das pessoas que possuem graves deformidades estéticas, elas não são deficientes. Eu não acho justo elas ficarem de fora. Elas são tão discriminadas quanto os outros na hora de procurar um emprego, **já existem vários nas empresas [...].** (Informação verbal, grifo nosso)¹⁴⁵.

Com base nas entrevistas com as auditoras da DRT e com as pessoas com deficiência pertencentes a ONGs e aos Conselhos Municipal e Estadual da Pessoa Portadora de Deficiência percebi a necessidade de observar, mesmo que de forma pontual, o cenário nacional acerca do debate sobre a inclusão da *pessoa com albinismo na definição legal de pessoa com deficiência*, pois os discursos apontaram uma ressonância destes no contexto local, principalmente em relação à

¹⁴⁵ Entrevista concedida em 28 de fevereiro de 2007.

decisão da DRT-MA. Neste sentido, destaco que, de acordo com o presidente do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, Dylson Bessa,

Teve um encontro recente agora em Brasília, os albinos só não foram incluídos agora na relação que vai pra CORDE porque quem iria fazer a defesa não compareceu, e a CORDE “deu para trás”, dizendo que o CONADE falou que “albinismo não é deficiência”; [...] o CONADE está com uma postura muito complicada, é preciso ter representantes dos movimentos lá dentro [do CONADE], tem muito burocrata de plantão, eles não querem discutir com os movimentos, querem decidir tudo só entre eles [...] (informação verbal).

A expressão “a CORDE deu para trás” utilizada pelo presidente do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência fez referência a uma decisão do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE. Este deliberou na XLII Reunião Ordinária, realizada no Ministério da Justiça no dia 06 de julho de 2005, ao emitir parecer técnico sobre o projeto de Lei nº 3638/2004¹⁴⁶ que visava assegurar às pessoas portadoras de albinismo o exercício de direitos básicos nas áreas de educação, saúde e trabalho, que o Albinismo por si só não caracteriza deficiência:

13) Processo: Conselheiro Mauro Pena - Proposta da Comissão: parecer contrário ao projeto de lei que inclui o albinismo como deficiência para os efeitos legais. **Comissão entende que o albinismo por si só não caracteriza deficiência.** Deliberação do Plenário: APROVADO. (PROCESSO nº. 002/2005, Ofício GS/nº. 103 referente ao PL nº. 3638/2004, do Deputado Pastor Pedro Ribeiro Relator):

Compreendo, com base na análise da fundamentação da decisão do CONADE, que este manteve a forte tradição do binômio “médico e jurídico”, o que favorece um entendimento estático acerca da noção de pessoa com deficiência, principalmente por não levar em consideração a dinâmica da sociedade e da resolução dos seus conflitos entre os diversos sujeitos. Compreendo que a simples adoção da postura clínica para decidir sobre a definição legal de *pessoa com deficiência* (principalmente “deficiência visual”) aponta para um possível reforço a política de Estado de ignorar (desconhecer) as graves seqüelas de saúde e, principalmente, a grande dificuldade de integração social em razão da discriminação

¹⁴⁶ O Projeto de Lei nº 3638/2004 é de autoria do Deputado Federal Pastor Pedro Ribeiro. O parecer do CONADE é obrigatório por força de lei, pois trata de tema referente aos direitos da pessoa com deficiência.

dos empregadores, pois o silêncio a este respeito na fundamentação pode ser um indicativo de ausência de políticas públicas que incluam este grupo específico:

Consideramos que pessoas com deficiência visual são aquelas enquadradas no art. 4º do Decreto 3298/99 com as alterações trazidas pelo Decreto 5296/04, ou seja, o cego e o com baixa visão, e que o albinismo por si só nem sempre leva a pessoa a perda visual que o torne com deficiência. Aqueles albinos que chegarem à cegueira ou perda visual conforme configurado no art. 4º do decreto supracitado já se enquadrarão no conceito de deficiência para os benefícios da lei. Com relação aos aspectos relativos às alterações de pele por conta da hiperpigmentação decorrente de bloqueio da síntese de melanina, estes devem e podem ser acompanhados, como outras alterações genéticas, nos ambulatorios do SUS, no caso especificamente o de Dermatologia, não cabendo portanto projeto de lei específico para inclusão em parágrafos específicos no Decreto 5296/2004, e nem no Decreto 3298/99, já que o albinismo não está enquadrado como categoria de deficiência na legislação de regência. Expeça-se ofício ao autor e relator do projeto de lei em questão (CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA, 2007, grifo nosso).

A pesquisa permitiu identificar que esta decisão formal do CONADE encontra na prática social local uma grande dificuldade de acolhimento pela DRT-MA. Provavelmente, pelo fato do CONADE ignorar a dinâmica social local e os diversos interesses dos sujeitos envolvidos na política de cotas. Assim, é possível perceber que existe uma surpreendente e flagrante diferenciação de decisões do CONADE e prática da DRT-MA sobre se a pessoa com albinismo deve ou não ser considerada como pessoa portadora de deficiência nos termos legais. Esta contradição ganha uma importância maior pelo fato de tratar-se de dois órgãos públicos importantíssimos para a política de cotas, ou seja, o CONADE e a DRT-MA.

A divergência percebida entre o CONADE e a DRT-MA em relação à noção legal de pessoa com deficiência obrigou ao aprofundamento (inesperado) deste ponto na pesquisa. Neste sentido, foi importante identificar algumas informações que pudessem favorecer a reconstituição dos principais passos deste processo de decisão do CONADE e as divergências de entendimento acerca do assunto entre os sujeitos responsáveis pela formulação do texto legal.

Assim, verifiquei que a *Comissão de Trabalho, de Administração e Serviços Públicos da Câmara dos Deputados* aprovou em 2004 o voto do relator com o parecer “favorável” para o projeto de Lei nº 3.638 que visava assegurar às “pessoas portadoras de albinismo” o exercício de direitos básicos nas áreas de educação, saúde e trabalho. Desse processo, pode-se extrair os seguintes termos:

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO
PROJETO DE LEI Nº 3.638, DE 2004

Autor: Deputado PASTOR PEDRO RIBEIRO

Relator: Deputado MEDEIROS

I - RELATÓRIO

[...]

No tocante ao trabalho, **os portadores do albinismo terão assegurados a intermediação para sua inserção no mercado de trabalho, utilizando sistemas de apoio especial ou de colocação seletiva;** [...]

II - VOTO DO RELATOR

Albinismo é uma hipopigmentação congênita decorrente de um bloqueio incurável da síntese de melanina, que ao afetar os olhos, produzindo sua movimentação involuntária, **reduz a acuidade visual, provoca estrabismo, fotofobia, perda da percepção de profundidade, acarretando deficiência visual de grau moderado a sério.** Ao afetar a pele, provoca grande susceptibilidade ao **câncer de pele.**

Nada temos a opor ao projeto. A implementação das medidas propostas é a resposta que se aguarda ante às exigências formuladas pelos arts. 7º, XXXI; 23, II; 203, IV; 208, III; e 227, inciso II do § 1º da Constituição Federal. (COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO, RELATÓRIO DO PL Nº 3.638/2004, grifo nosso).

As reflexões expostas sobre o conteúdo dos documentos oficiais analisados permitem apontar a existência de divergências entre os próprios representantes do Estado que são responsáveis pelo processo legislativo. É neste sentido que acredito que acontecerá uma nova rodada de discussão deste ponto no debate acerca do Estatuto da Pessoa com Deficiência, pois este segue uma orientação mais adequada à Política Nacional de Direitos Humanos e à nova Convenção da ONU.

Assim, é possível, em uma primeira leitura da decisão do CONADE e do Decreto nº 3.298/1999, sem a necessária consideração das convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho, de que o Brasil é signatário, especialmente as nº 111 e 159 da OIT, concluir, equivocadamente, que as pessoas com albinismo não poderiam estar, em hipótese alguma, enquadradas na noção legal de *pessoa com deficiência* para efeitos das cotas.

Registro que tentei fazer uma abordagem sobre “as pessoas com albinismo em São Luís”, e utilizei por duas vezes a técnica bola de neve com as pessoas entrevistadas, porém sem sucesso no aprofundamento via telefone¹⁴⁷. Assim, dentre as informações que recebi, destaco:

¹⁴⁷ Solicitei à pessoa com albinismo (“F”) que me concedesse uma entrevista para fins de subsidiar esta dissertação. Porém, este negou enfaticamente. Declarou que não gostaria de se expor novamente, pois já havia feito isto antes para duas estudantes da faculdade CEST. Segundo “F”, elas

[...] eu sei que eles passam por dificuldade que nem a gente, e às vezes até pior, não vê “F” [que é albino]? [...] ele sofre muito, é uma luta pra sair de casa, ele já tá praticamente cego, ainda tá usando uns óculos escuros ralado que comprou no camelô¹⁴⁸, [...] ele diz que a claridade dói no olho dele; a pele dele é toda queimada de sol, ele não pode nem ficar num local claro como aqui [...]; [...] ele tem que andar o tempo todo com protetor solar¹⁴⁹, agora cadê o dinheiro pra isso? [...] às vezes ele não tem nem o da passagem¹⁵⁰, porque aqui [...]; [...] isso é um problema, é por isso que eles preferem trabalhar de noite [...] o que que a agente pode esperar deles [do CONADE e da CORDE]? [...] pra mim não é nenhuma novidade eles discriminarem os albinos, eles fazem isto com a gente que já “tamos” na lei a um tempão, quanto mais [...], [...] isso tá errado, isso é discriminação do próprio poder público! Se elas aqui [DRT-MA] já tão aceitando mesmo [...] só tá faltando divulgar pra todo mundo saber; se não, não adianta nada, é só de faz de conta também, é que nem a história do cego e do cadeirante, ganha mas não leva ... (informação verbal).

A análise das entrevistas com as representantes das empresas locais apontaram que ainda existe muita desinformação acerca da prática local da DRT-MA em aceitar a inclusão das pessoas com albinismo na noção efetivamente válida de pessoa com deficiência para a política de cotas. A pesquisa permitiu apontar que existe uma tendência dos empregadores locais em aceitar estes trabalhadores nas empresas desde que seja na cota reservada para as pessoas com deficiência. Esta tendência foi justificada, segundo os representantes das empresas, em razão de não possuírem dificuldade de locomoção, de comunicação e apresentarem, em regra, uma melhor instrução. Transcrevo um trecho de uma entrevista com uma representante de empresa local:

Realmente eu já tive um empregado albino aqui, a DRT aceitou numa boa, eu acho que todo mundo saiu ganhando [...], mas ele passou pouco tempo com a gente[...]; [...] eu acho que ele estava mais interessado era em trabalhar em outro lugar... o pessoal [trabalhadores das empresas] mesmo, depois [que o trabalhador albino saiu] me falou que ele ficava o tempo todo era ligando [telefonando], sondando a DRT-MA e as outras empresas pra trabalhar, querendo saber quanto as empresas pagavam, horário, função[...]; [...] ele tinha segundo grau, era conversador, ele se enturmou rápido e acabou ficando no administrativo, mas não deu muito certo [...]; [...] **Eu acho que eles são realmente deficientes visuais, eles realmente têm**

tiraram fotografias dele, gravaram entrevista com ele. Porém, depois disso, as estudantes teriam sumido sem explicar nada sobre a pesquisa e os resultados.

(19) O ocorrido com a pessoa “F” é um fato muito comum com pessoas albinas que prejudicam gravemente a visão utilizando óculos escuros inadequados comprados nas bancas de camelô, tendo em vista a falta de orientação oftalmológica.

¹⁴⁹ Com base na informação da entrevistada descobri que a prefeitura de Salvador (Bahia) distribui gratuitamente protetor solar para as pessoas albinas carentes cadastradas na Secretaria Municipal de Saúde.

¹⁵⁰ As pessoas com albinismo somente possuem direito ao passe livre municipal quando são enquadrados dentro das características de pessoa com deficiência visual.

muita dificuldade visual [...], [...] ele reclamava muito quando tinha que usar o computador pra digitar direto ou fazer trabalho externo [durante o dia em ambiente aberto] [...], [...] eu acho que é justo que eles sejam considerados como deficientes, eu to do lado da DRT-MA, quem é que vai empregar uma pessoa com albinismo se não for na cota? [...] Fácil não tá pra ninguém (fazendo referência a outros tipos de deficiência) [...]! Mas é muito menos difícil arranjar emprego pra eles [pessoas com albinismo] que pra quem tem dificuldade de locomoção ou de comunicação [surdos, cegos e cadeirantes] (informação verbal, grifo nosso).

A inclusão das pessoas com albinismo nas vagas reservadas para as pessoas com deficiência nas empresas, mesmo não constando literalmente nos termos do Decreto Federal nº 3.298/99 e do Decreto Federal nº 5.296/04, constitui mais uma especificidade da noção de pessoa com deficiência para a política de cotas no contexto local. Ressalto, entretanto, que o reduzido número de pessoas com albinismo efetivamente incluídas nas empresas, ainda aponta para uma tímida afirmação da medida.

5 CONCLUSÃO

Principio este ponto afirmando que, ao expor algumas das reflexões realizadas nesta dissertação de mestrado, não tenho por finalidade fazê-las como conclusões absolutas a respeito das noções colocadas em questão, nem tampouco tenciono, neste trabalho, oferecer soluções prontas e acabadas. Também não pretendo fazer uma avaliação de processo, nem uma avaliação de possíveis impactos do *Programa Brasil Gênero e Raça*. Tenho por finalidade contribuir para o debate acerca da política de cotas nas empresas para as *pessoas com deficiência* em São Luís com um olhar crítico. É neste sentido que coloco em questão algumas das noções que considero estruturantes para esta política e que oferto as reflexões para o debate.

Afirmo que, como pesquisador iniciante em nível de mestrado, sou consciente das dificuldades encontradas, principalmente tratando de um tema novo na academia local e que carece de muitos estudos científicos correlatos referentes aos grupos de pessoas com deficiência física, mental, auditiva, visual e múltipla em São Luís.

Consigno que ao longo da dissertação fui pontuando diversas reflexões com a finalidade de cumprir o objetivo geral e objetivos específicos deste estudo. Destarte, em todas as reflexões sobre as noções de *igualdade de oportunidades* no trabalho, *discriminação* contra as pessoas com deficiência, ação afirmativa e o direito à diferença, alteridade, entre outras, busquei sempre uma relação com a noção de *peessoa com deficiência efetivamente* válida para a política de cotas nas empresas em São Luís do Maranhão por compreender que este é o objetivo geral desta dissertação.

Concluo do exposto que a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas locais como ação afirmativa faz parte de um debate nacional e internacional que ainda se está longe de se exaurir teoricamente e, principalmente, na prática social. Assim, concluo que, no plano da formulação legal da política de cotas nas empresas, esta vem se caracterizando como uma demanda recorrente desde o final da década de oitenta do século passado, onde a formulação do PBGR é parte desse processo de recorrência da questão.

Compreendo que a publicação das várias leis federais, decretos federais, portarias, instruções normativas e, principalmente, dos recentes projetos de leis federais, em um pequeno intervalo de tempo, são respostas pontuais do poder público às pressões dos grupos de interesse que se sucederam, exigindo que esta questão entrasse na agenda pública.

Apono que a inconsistência das definições de pessoa com deficiência, discriminação, igualdade de oportunidades, ação afirmativa, direito à diferença, entre outros conceitos dentro do PBGR, pode ter prejudicado um melhor entendimento e execução deste programa em São Luís, dificultando a percepção da existência da discriminação direta, indireta e oculta contra alguns grupos de pessoas com deficiência.

Entendo que para uma melhor compreensão das políticas de promoção de igualdade de oportunidades e de tratamento, de respeito à diferença, bem como de efetiva inclusão social dos diversos grupos de pessoas com deficiência, da qual a política de cotas nas empresas é um bom exemplo, é imprescindível romper com - e ultrapassar - a análise mecanicista e focada no modelo médico de definir a deficiência e a pessoa com deficiência ainda predominante na legislação e na prática social local, e superar práticas institucionais cristalizadas que oferecem silenciosas resistências.

Compreendo, para a formulação de políticas públicas que melhor atendam as demandas dos diversos grupos de pessoas com deficiência, ser necessário significar (ou ressignificar) de forma precisa diversas categorias, superando esta visão focada no modelo médico no campo teórico, legal e, principalmente, da prática social. Entendo também necessário definir a *deficiência* e a *pessoa com deficiência* como determinadas na própria dinâmica social, contemplando fatores de ordem médica, legal, social, política, econômico e cultural.

Enquanto pesquisador, percebo que a *noção de deficiência* e, conseqüentemente, de *pessoa com deficiência*, *direito à diferença*, *alteridade*, *ação afirmativa* são resultantes de um processo de construção coletiva dentro da própria dinâmica conflituosa e contraditória da vida em sociedade. Entendo que é nesta convivência que são estabelecidos os status sociais, os papéis sociais e os respectivos direitos e obrigações dos diversos sujeitos, entre eles o empregador, o empregado com deficiência sem deficiência, os agentes públicos, entre outros. Compreendo que este processo pode levar à *segregação social*, à *integração social*,

ou à *inclusão social dos diversos grupos de pessoas com deficiência na medida em que consigam superar* (ou não) as desvantagens nestas relações sociais.

Desta forma, concluo que o estudo realizado aponta que existe uma grande necessidade de construção de categorias mais adequadas para melhor trabalhar as diversas fases da política de cotas nas empresas para os diversos grupos de pessoas com deficiência. Vejo ainda que as categorias em uso podem estar objetivamente comprometendo a eficiência, a eficácia e a efetividade da política de cotas em São Luís.

Destaco que as consecutivas desestruturações da CORDE e as distorções na política nacional apontadas em relatórios pela CORDE e pelo CONADE provavelmente têm uma ressonância na política de cotas nas empresas em São Luís. Percebo e aponto que isto influencia negativamente a execução desta política pública. Consigno a grande insatisfação demonstrada pelas pessoas com deficiência, pelos integrantes de conselhos de direitos de pessoa com deficiência e das entidades representativas em relação à desarticulação das ações em torno da *Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência*.

Em nível local, inicio por destacar que a ausência de um diagnóstico do mercado de trabalho do município de São Luís e dos diversos grupos de pessoas com deficiência (beneficiários da política de cotas e do PBGR) que deveriam ser incluídos nas empresas (por faixa etária, gênero e raça, também!) no início da formulação do PBGR em 1996/1997 e quando da sua efetiva implementação em São Luís em 2000 ou nos anos seguintes, é um ponto que pode ter comprometido (e continuar comprometendo) e dificultado a articulação da política de cotas em São Luís. Entendo que isto pode gerar efeitos desde a concepção do PBGR pelo MTE, passando pela implementação pela DRT-MA, até o suposto monitoramento e avaliação das ações.

Compreendo que a ausência dos diagnósticos anteriormente citados pode contribuir também para que o PBGR não apresentasse, no contexto local, de forma detalhada, as estratégias de promoção da *igualdade de oportunidades* para os diversos sujeitos abrangidos pelo programa, em especial os grupos de pessoas com deficiência, de acordo com o Programa Brasil, Gênero e Raça, quanto às orientações gerais (2006).

De forma complementar destaco, como outro fator que pode ter contribuído negativamente, a prática da não identificação e caracterização das

peças com deficiência que foram efetivamente incluídas (ou excluídas) nas empresas nos termos da Lei nº 8.213/91. Compreendo que isto poderia apontar possíveis inadequações na definição legal de pessoa com deficiência, práticas discriminatórias indiretas (tradicional, institucional) ou ocultas, apontar pistas sobre o respeito às diferenças e contribuir para o ajuste de algumas ações nesta política.

Entendo, também, que a ausência de estudos sobre as justificativas dos representantes das empresas para aceitarem determinadas categorias de pessoas com deficiência e com patologias e não aceitarem outras, independente da previsão legal, pode ter dificultado algumas ações de inclusão de grupos de pessoas com deficiência. Tenho a visão de que isto pode ser uma chave poderosa para uma melhor compreensão desta política e para superar possíveis entraves.

Aponto que a prática das empresas locais entrevistadas de não realizar um mapeamento dos diversos postos de trabalhos existentes na empresa, distribuídos por possíveis atividades realizadas visando uma compatibilidade por categoria de pessoas com deficiência, pode ter dificultado o reconhecimento de oportunidades de inclusão das pessoas com deficiência nas empresas. Entendo que isto pode se configurar como uma grande fragilidade na execução da política, principalmente pelo fato deste mapeamento não ser obrigatório por força de lei.

Assim, deixo a sugestão de apresentação de um projeto de lei federal para tornar este mapeamento obrigatório para as empresas. Percebo que este mapeamento, além de ser uma ferramenta que as grandes empresas poderiam utilizar para melhor alocarem as pessoas com deficiência (visual, auditiva, mental, múltipla e “deficiência física não leve”), poderia ser um excelente instrumento indicativo da prática de discriminação e de seus impactos desproporcionais entre trabalhadores sem e com deficiência, bem como os impactos de idade, gênero e raça entre estes.

Exemplificando e fundamentando a sugestão que expus, considero bastante significativo o fato de que, entre as dez empresas entrevistadas para esta pesquisa, somente a ALUMAR realizou um estudo contendo um mapeamento dos diversos postos de trabalho em suas instalações, inclusive com as possíveis indicações de ocupação por categorias de deficiência.¹⁵¹

¹⁵¹ Tive apenas acesso parcial a este estudo. Pude observar diretamente na tela do computador e na própria sede da empresa durante a realização de uma das entrevistas. Foi alegado pela empresa que

Destarte, compreendo que é fundamental e urgente a realização do diagnóstico do mercado de trabalho do município de São Luís e dos diversos grupos de pessoas com deficiência (beneficiários da política de cotas e do PBGR), bem como a sistematização pelo MTE e pela DRT-MA dos dados referentes às pessoas com deficiência e reabilitadas e incluídas nas empresas locais (por sexo, raça, faixa etária, modalidade e forma de apresentação da deficiência). Compreendo que estes instrumentos devem ser construídos com a colaboração dos diversos sujeitos relevantes da política de cotas e divulgados para a sociedade nas reuniões, seminários e audiências públicas (entre outros momentos).

Entretanto, aponto, com base na análise das entrevistas com as representantes das empresas, que a discussão sobre uma adequação da legislação tornando obrigatório o mapeamento de todos os postos de trabalhos existentes nas empresas, de forma a possibilitar a compatibilidade do exercício das atividades pelas pessoas com os diversos tipos de deficiência, bem como a possível obrigatoriedade de preenchimento das cotas com as diversas categorias de pessoas com deficiência, provavelmente encontrará resistência das empresas na sua efetiva implementação.

Fundamento a afirmativa anterior registrando que as representantes das empresas perceberam as possibilidades de adoção das alternativas como uma espécie de intervenção inconcebível nas empresas, principalmente para as que já estariam cumprindo a cota obrigatória por lei.¹⁵²

A empresa Alumar alegou que isto poderia gerar a demissão de uma pessoa com ou sem deficiência já incluída para contratar um outro trabalhador com deficiência. Isto seria muito ruim, pois este seria visto como um tomador de emprego pelos demais colegas. Complementou que seria pior se o demitido fosse uma pessoa com deficiência já plenamente incluído por um outro que ficaria no lugar deste.

Em relação a demitir um empregado (com ou sem deficiência) para empregar um trabalhador com deficiência, concordo com o posicionamento expresso pela representante da Alumar. Percebo que isto poderia trazer sérios prejuízos para

tratava-se de documento de caráter interno, não obrigatório e reservado da empresa, e que, por isso, não poderia ser disponibilizada cópia para um estudo detalhado.

¹⁵² A ALUMAR alegou que isto poderia gerar a demissão de uma pessoa com deficiência já incluída para contratar um trabalhador com deficiência. Isto seria muito ruim, pois este seria visto como um tomador de emprego pelos demais colegas. Porém, seria pior se o demitido fosse uma pessoa com deficiência já plenamente incluído por um outro que ficaria no lugar deste.

a política de cotas e para a imagem do trabalhador perante os demais empregados. Por isso, consigno que compreendo que as pessoas com deficiência devam ser incluídas nas novas contratações feitas pela empresa com o acompanhamento da DRT-MA.

Entretanto, a pesquisa permitiu indicar que é prática majoritária entre as empresas locais fazer o corte mais adequado na definição legal de pessoa com deficiência para atender as suas especificidades. Em regra, os cortes acabam excluindo as pessoas trabalhadoras cegas, surdas, cadeirantes, deficientes mentais e com grande dificuldade de locomoção:

É verdade, eu já ouvi esse pessoal de ONG falar isso diversas vezes, mas isso não procede! **Nós estamos amparados pela lei, todos as pessoas são comprovadamente deficientes, a DRT acompanha tudo, nós mandamos todas as informações para ela! [...] ou será que você também acha que uma pessoa que tem uma mão amputada, um braço amputado não é deficiente de verdade? Quando eu escuto isso eu falo pras pessoas perguntarem pra elas se elas são deficientes de mentira! Eu tenho certeza que elas são bem reais e que dificilmente encontrariam emprego em outro lugar e exatamente porque são deficientes. Eu acho que isto sim, é um argumento irrelevante e preconceituoso vindo deles mesmos [...];**

[...] aqui é uma área de risco, nós não podemos colocar as pessoas com deficiência para trabalharem em um lugar em que estejam expostas a riscos desnecessários; é a empresa que responde se acontecer algum acidente de trabalho com elas [...]; [...] **nós fizemos um mapeamento de todas as funções desempenhadas nos diversos postos de trabalho existentes na empresa [...]; [...] É com base neste trabalho que nós sabemos onde é que nós podemos colocar as pessoas com deficiência, e que tipo de deficiência, para trabalhar com segurança. [...] Agora, veja bem, a lei não me obriga a contratar cego, cadeirante, surdo, deficiente mental; ela me obriga a contratar “deficiente”, e não são somente eles que são deficientes, e a nossa cota esta praticamente cumprida.** Além do mais a empresa precisa também de trabalhadores com instrução adequada, pelo menos com o segundo grau. Por outro lado, a DRT nos obriga a contratar logo, o prazo é curto, então pra cumprir a cota nós vamos pelo caminho mais lógico, contratamos as pessoas com deficiência que apresentam uma escolaridade aceitável e a Alumar até assume a qualificação destas pessoas, para que estejam aptas a exercerem as atividades dentro do padrão de segurança que é exigido pela empresa. Você poderia me dizer o que tem de errado ou ilegal nisso? (Informação verbal, grifo nosso)¹⁵³.

Entendo necessário acrescentar que os argumentos da empresa Alumar encontraram correspondência junto à DRT-MA, ao MPT-MA e SINE-MA. Segundo as representantes destes órgãos, esta prática é predominante nas grandes empresas locais e que, a princípio, estaria de acordo com a legislação vigente.

¹⁵³ Entrevista concedida em 15 de fevereiro de 2007.

Foi possível inferir que o ponto de concordância entre os diversos sujeitos representantes destes órgãos públicos está, principalmente, no cumprimento meramente quantitativo da cota estabelecida de acordo com o tamanho da empresa, pois no aspecto qualitativo da cota é exigido apenas que os trabalhadores contratados estejam contemplados na definição legal vigente.

Compreendo que este entendimento concordante e homologatório da DRT-MA, do MPT-MA e do SINE-MA aponta para a manutenção de uma abrangência parcial e qualitativa do público definido como pessoa com deficiência para a política de cotas.

Compreendo também que esta prática discriminatória permite a exclusão de parte do público que deveria ser beneficiado com esta política e que passaria do sistema de integração para o sistema de inclusão, e pode gerar e/ou aprofundar um impacto desproporcional e negativo entre os diversos grupos. Em outras palavras, aponta que uma exigibilidade de inclusão nas empresas de todos os tipos de pessoas com deficiência (conforme a definição legal) é questão de menor merecimento de atenção por parte dos órgãos públicos locais envolvidos na execução e fiscalização desta política.

A pesquisa permite demonstrar que a empresa ALUMAR exerceu (e exerce) significativa influência nas demais empresas e sujeitos da política acerca da noção de pessoa com deficiência efetivamente válida para a política de cotas em São Luís. A empresa foi citada várias vezes pelas pessoas com deficiência participantes de ONGs (e até por ex-empregados com deficiência) como praticante de um suposto paradigma negativo de inclusão ou de exclusão do *trabalhador com deficiência* por preferir pessoas com deficiência física (e sem muitas limitações).

O paradigma negativo citado refere-se, segundo as pessoas com deficiência, ao fato das empresas não respeitarem a definição legal em toda a sua extensão, pois desconsideraram as pessoas cadeirantes, cegas, surdas, entre outras, que estariam contempladas formalmente na legislação. Em outras palavras, as empresas “escolheriam”¹⁵⁴ apenas as “pessoas com deficiência física leve”, desprezando as outras, que não teriam nenhuma oportunidade.

¹⁵⁴ Termo usado por uma entrevistada ao fazer a comparação com a prática de catar (escolher) o arroz.

Considero fundamental consignar que tanto a DRT-MA quanto o MPT-MA consideraram até a presente data (outubro de 2007) a prática das empresas cumprirem desta forma a cota estabelecida como dentro da legalidade aceitável.

Entretanto, o MTE apresentou em 2007 um novo entendimento mais afinado com o respeito aos direitos das pessoas pertencentes aos grupos das que ainda não saíram do sistema de gestão da exclusão para o sistema de integração/inclusão. O MTE passou a orientar que a prática das empresas de cumprirem a cota somente com um tipo de deficiência, ou apenas com trabalhadores com deficiência física leve¹⁵⁵, o que configura, em tese,¹⁵⁶ o caso da empresa ALUMAR¹⁵⁷, deveria ser considerada como duas práticas discriminatórias distintas.

6.2.1 Como se considera a prática da empresa de concentrar-se num tipo único de deficiência?

Essa atitude pode ser entendida como uma prática discriminatória. A finalidade da legislação é garantir o acesso ao trabalho a todas as categorias de deficiência (*art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 4º da Recomendação nº 168 da OIT*).

6.2.2 Pode a empresa buscar apenas pessoas com deficiências leves para contratar?

Esse também pode ser considerado um ato discriminatório. O que deve ser buscado pela empresa é a pessoa e não a deficiência. As pessoas com deficiências têm o direito de serem respeitadas, sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência (*art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência*).

Desta forma, tendo em vista a mais nova orientação do MTE para a política de cotas nas empresas, fica apontada a necessidade de DRT-MA, MPT-MA e demais órgãos afins, bem como as representantes das empresas obrigadas a cumprirem a política de cotas reverem as suas interpretações e práticas em relação ao respeito aos direitos dos grupos de pessoas cegas, cadeirantes, surdos, entre outros que continuam excluídos.

¹⁵⁵ Registro novamente que a empresa Alumar tem entre os seus empregados com deficiência 1 (uma) pessoa cadeirante. Entretanto, as pessoas participantes de ONGs e Conselhos acham que isto é irrisório, pois todos os outros possuem apenas “deficiência leve”.

¹⁵⁶ Consigno aqui que a Alumar expõe questões relativas a segurança do empregador.

¹⁵⁷ Consigno que foi possível observar que esta é a prática predominante nas empresas locais, e não na somente na empresa ALUMAR. Esta prática tem sido considerada pelo MPT-MA e pela DRT-MA como dentro da legal. Aponto a necessidade de reverem os seus posicionamentos conforme a nova orientação do MTE e os compromissos legais assumidos.

Consigno que, embora concorde com o argumento usado pelos representantes dos órgãos públicos segundo o qual, em um primeiro momento da política de cotas, o que mais importava era que as empresas começassem a empregar as “pessoas portadoras de deficiência”, consigno que percebo que já passamos deste primeiro momento, e que agora é necessário avançar na execução desta política, ou reformular a política de cotas. Consigno ainda que neste ponto sou favorável à adoção do paradigma do universalismo diferencialista, de modo que os grupos que continuaram na exclusão possam acessar pelo menos o sistema de gestão da desigualdade via a inclusão, conforme a nova orientação do MTE.

Abro neste ponto um pequeno parêntese para consignar que em algumas entrevistas com os sujeitos representantes de empresas e pessoas pertencentes a ONGs e Conselhos, em que foram abordados pontos de natureza conflituosa que exigiam um grau mais elevado de alteridade, a minha postura de pesquisador foi estranhada por alguns dos entrevistados. Em regra, estes cobraram uma conduta do pesquisador que expressasse uma parcialidade concordante com as suas declarações.

Foi possível identificar que os discursos mais contundentes e bem construídos em defesa dos interesses dos grupos em questão ou das empresas eram feitos por sujeitos com um volume maior de informações e com maior poder de influenciar outros sujeitos. Exemplifico o que exponho destacando parte de uma entrevista de um representante de uma ONG local a quem tive a oportunidade de conhecer quando advogava para o Fórum de entidade no ano de 1996:

[...] O que é Maciel? eu to te estranhando! **Tu não sabe mais quem é deficiente, é? agora tu também acha que todo deficiente é burro, é? Você tá de que lado? Eu também sei que tem gente trabalhando lá, mas é só meia dúzia de deficiente que nem é deficiente mesmo; quando eles [DRT e Empresas] colocam um deficiente de verdade pra trabalhar é que nem a Alumar fez com a “A.S.”: foi só pra tapar a boca da gente, grande coisa!** Tu sabe quantos empregados tem na ALUMAR? Quantos cegos, quantos surdos, quantos cadeirantes tem na Alumar todinha? [...] Vai lá, e depois me diz o que tu viu lá! eu escuto essa conversa mole da Alumar há muito tempo, muito antes desse teu projeto aí [...] ¹⁵⁸ (Entrevista concedida em 08 fevereiro 2007).

Percebo que tanto as pessoas com deficiência participantes de ONGs e Conselhos quanto as pessoas representantes das maiores empresas tiveram uma grande dificuldade de perceber o “outro” como sujeito de iguais direitos e de

¹⁵⁸ Exponho mais à frente o posicionamento da ALUMAR colhido em entrevista, bem como o meu posicionamento sobre o assunto.

manifestar uma flexibilização, principalmente em referência aos grupos de pessoas que ainda continuam no sistema da exclusão.

Deixo como sugestão a realização de estudos e promoção de debates acerca da possibilidade de alteração da Lei Federal nº 8.213/91 para constar literalmente a proibição de preenchimento da cota com uma categoria de deficiência (ou predomínio) ou estabelecimento de cotas para as diversas categorias para as empresas.

Aponto também a necessidade de colocar para o debate público a noção de “empresa obrigada a cumprir a cota” e as cotas estabelecidas. Deixo as minhas perguntas como contribuição: Por que obrigar apenas as empresas com cem ou mais empregados, excluindo todas as pequenas e médias empresas? Quais foram os critérios para estabelecimento dos percentuais de 2% a 5% e por que mantê-los? Quais os prováveis efeitos que resultariam da adoção de uma “contribuição social progressiva no tempo”¹⁵⁹ a ser paga pelas empresas que não empregarem as pessoas com deficiência?

Em São Luís é possível indicar que o discurso das pessoas com deficiência participantes de ONGs e Conselhos, em regra, aponta para a adoção do universalismo diferencialista, impondo o reconhecimento das diferenças entre os trabalhadores sem e com deficiência, bem como entre os diversos grupos de pessoas com deficiência, e a necessidade de alteração da Lei Federal nº 8.213/91 para o estabelecimento de um percentual de reserva de vagas para cada segmento de “pessoas portadoras de deficiência”. Estes pontos encontram fundamentação no fato de que as limitações para o trabalho são diferenciadas conforme o tipo e o grau de dificuldades.

Concluo que a discussão nacional sobre as possíveis e efetivas alterações do ordenamento jurídico brasileiro que trata da política de cotas nas empresas exerce significativa influência no contexto local e identifico que foi em torno destas que ocorreram os debates, os pleitos e as pressões de grupos organizados locais.

A pesquisa permitiu identificar que as discussões que ocorreram no espaço local acerca da noção de pessoa com deficiência, igualdade de oportunidades, discriminação, ação afirmativa e respeito à diferença envolvendo os

¹⁵⁹ Faço referência a um valor que faça a empresa preferir cumprir a cota que arcar com o valor a ser pago. Sendo maior a cada ano. A Exemplo do concebido para o IPTU progressivo.

grupos de pessoas com deficiência para a política de cotas, desde 2000 até setembro de 2007, sempre tiveram como sujeitos interlocutores presentes o *Fórum Estadual de Entidades das Pessoas com Deficiência e Patologia* a DRT-MA e a empresa Alumar. Deixo consignada a ausência de representação coletiva de trabalhadores e empregadores.

Esta discussão foi marcada, em São Luís, por um forte caráter reivindicativo para a inclusão “imediate” dos grupos de pessoas com deficiência que estavam organizados em entidades e Conselhos Municipais e não de todas as categorias de pessoas com deficiência. Foi possível identificar que as pressões das ONGs se mostraram pontuais, descontinuadas e buscaram um imediatismo das respostas do poder público.

A análise das diversas entrevistas com os sujeitos relevantes permite apontar que, em São Luís, as disputas sobre as noções em estudo para o PBGR foram travadas entre os diversos sujeitos aglutinados em dois grandes blocos de aproximação de interesses e entendimentos. De um lado, os representantes das empresas¹⁶⁰ e os agentes públicos dos órgãos responsáveis pela mediação (execução e fiscalização); e de outro, os diversos grupos de pessoas representantes de ONGs.

É possível indicar, pela análise documental junto à DRT-MA e pela análise das entrevistas com os dirigentes e participantes de ONGs e Conselhos, que estes buscaram um afastamento das discussões com a DRT-MA e com o SINE-MA desde 2003. Prova disto é que não compareceram mais às reuniões no núcleo da DRT-MA¹⁶¹ e passaram a desenvolver em diversos espaços públicos duras críticas às supostas ações da política de cotas implementada em São Luís. Assim, este é mais um obstáculo que aponto existir e que merece atenção imediata.

É possível indicar que as prováveis causas do afastamento das ONGs das reuniões com a DRT-MA foram (são) a grande insatisfação¹⁶² de pessoas com

¹⁶⁰ A DRT-MA foi vista como um sujeito oscilante pelos dois grupos, sendo que, preferencialmente, dialogava mais com os representantes das empresas. Razão pela qual, na análise das entrevistas, percebi a tendência de articulação das ações com os representantes das empresas.

¹⁶¹ O livro de registro de reuniões com a sociedade civil encontra-se na DRT-MA para constatação da ausência consecutiva de todas as ONGs de pessoas com deficiência, de patologias e de outros segmentos supostamente contemplados como público alvo do Programa Brasil, Gênero e Raça.

¹⁶² Dois entrevistados dirigentes de ONGs expressaram que não adianta dialogar muito com a DRT-MA, pois esta sempre acaba compactuando com os empresários. Firmaram que a DRT-MA só é sensível à linguagem da denúncia pública. Por outro lado, a DRT-MA afirmou que sempre buscou o diálogo com todos os sujeitos envolvidos. Argumentou que as ações que mais dão resultados de articulação são os seminários e encontros, mas que estes custam muito caro e que o órgão não

deficiência pertencentes a ONGs locais não incluídas nas vagas reservadas nas empresas por consequência da aplicabilidade parcial da definição legal e a falta de informações acerca dos resultados objetivos desta política para as entidades.

Assim, deixo como sugestão a realização de eventos onde a DRT-MA e o MPT-MA possam informar acerca dos resultados e renovem a articulação para um planejamento das ações do PBGR em São Luís.

As discussões em São Luis sobre o respeito à diferença, a igualdade de tratamento e principalmente sobre a noção de *peessoas com deficiência* e de *peessoas com patologia* no interior do movimento organizado local iniciaram-se a partir do ano de 1995. Porém, este debate tomou uma dimensão específica para efeitos da política de cotas nas empresas somente a partir do ano 2000, quando do início das ações do PBGR e da apresentação para a sociedade civil organizada.

A pesquisa apontou que em São Luís do Maranhão o PBGR ainda é muito desconhecido por parte dos usuários, ou seja, estes não sabem da “existência”, e, por consequência, das suas supostas ações de inclusão dos grupos de pessoas com deficiência nas empresas. Fundamento a conclusão acima tendo em vista que a pesquisa permitiu verificar que, entre as pessoas que se identificaram com *deficiência*, foi somente entre aquelas pertencentes a ONGS e Conselhos de Direitos que obtive respostas sobre o seu conhecimento acerca do PBGR.

A análise das entrevistas com os representantes dos órgãos públicos apontou que estes perceberam as ações do PBGR coordenadas pela DRT-MA como resultado de uma estratégia de ação pontual da DRT-MA junto às empresas, e não como resultado de um programa com ações planejadas e articuladas com os diversos órgãos locais. Assim, fica apontado mais um provável obstáculo a ser vencido para otimizar os resultados desta política.

Por outro lado, aponto também que a DRT-MA inovou (por acréscimo inclusivo) a noção efetivamente válida de pessoa com deficiência para a política de cotas em São Luís, pois contemplou alguns grupos de pessoas que, em uma leitura estática (ou estricito sensu) da legislação, não estariam enquadradas como “pessoas

possui financeiro para isto. Complementou a DRT-MA que as reuniões poderiam servir para a articulação entre os sujeitos, mas os representantes das entidades não aparecem, mesmo quando são convidados via ofício.

portadoras de deficiência” e não seriam beneficiadas nas vagas reservadas nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/99.¹⁶³

Percebo que a noção em estudo para a política de cotas nas empresas em São Luís foi influenciada por vários fatores, e não somente pelo simples entendimento literal ou pela interpretação do texto legal pelos agentes públicos responsáveis pela execução direta da política de cotas.

É possível apontar que foi influenciada principalmente pela forma como os sujeitos se organizaram para reivindicar os seus direitos garantidos formalmente no ordenamento jurídico, e que, em São Luís, a política de saúde teve grande influência sobre a percepção das pessoas com deficiência a respeito da noção de *pessoa com patologia* e *pessoa com deficiência* para a política de cotas.

A pesquisa permite apontar que as flexibilizações da noção legal de pessoa com deficiência ocorreram em pontos em que não foram manifestados conflitos aparentes de interesses entre empregadores e membros de ONGs representativas do público alvo das cotas, ou nos casos em que estas discussões se tornaram públicas, exigindo uma tomada de posição substancial da DRT como mediadora do conflito.

De forma complementar, concluo que as noções de *pessoa com deficiência*, *igualdade de oportunidades*, *discriminação*, *direito à diferença e ação afirmativa* foram marcadas, nas percepções de todos os sujeitos relevantes da política de cotas, pela regra da implementação da inserção competitiva. Ou seja, estas noções foram marcadas pela modalidade de inserção da pessoa com deficiência onde as pessoas disputam as vagas reservadas sem qualquer intervenção que garanta procedimentos e apoios especiais, em flagrante abandono da modalidade de inserção seletiva e dentro do paradigma da integração.

Aponto que estas noções de direito à diferença, igualdade de oportunidades, discriminação, entre outras, vêm sendo muito formatadas, em grande parte, pelas preferências e exclusões das pessoas que trabalham no setor de recursos humanos das grandes empresas nas suas relações com os trabalhadores com deficiência, com a DRT-MA e com o INSS, devidamente homologadas por uma postura tácita do MPT-MA.

¹⁶³ Faço referência direta às pessoas com albinismo, às pessoas com deformidades estéticas, aos anões (antes da alteração do Decreto) e às pessoas com visão monocular.

Foi possível identificar que as empresas locais entrevistadas que contrataram trabalhadores com deficiência em consequência da fiscalização da DRT-MA o fizeram, sem exceção, dentro do limite aproximado das cotas exigíveis e impuseram um perfil de *trabalhador com deficiência* dentro da definição legal que não necessitasse de adequação na estrutura física das empresas, de jornada variável e de apoios especiais. Concluiu que foi possível observar diretamente nas empresas entrevistadas e via análise da documentação consultada que isto gerou, independente da real intenção da empresa, um impacto desproporcional em trabalhadores entre os diversos grupos de pessoas com deficiência.

Esta percepção ficou mais nítida no depoimento de uma responsável pela seleção dos trabalhadores com deficiência, ao falar que buscava contratar “trabalhadores com deficiência” e não “pessoas deficientes”, pois costuma tratar todos de forma igual, não fazendo qualquer *discriminação*, pois cobrava a produção do mesmo jeito que uma pessoa sem deficiência.

É possível apontar, com base na análise das respostas obtidas dos representantes das empresas sobre “qual a noção de pessoa com deficiência adotado pela empresa e o perfil das pessoas efetivamente contratadas nas vagas reservadas”, que estes se caracterizam por uma preferência dos trabalhadores com “deficiência física leve” que, além de um suposto grau de escolaridade adequado ao cargo¹⁶⁴ e uma “suposta qualificação profissional adequada”, também apresentem uma suposta “pré-disposição para relacionar-se com os demais companheiros de equipe”¹⁶⁵ e conhecimentos básicos de informática.

Minha afirmativa sobre este perfil de trabalhador com deficiência tem como base a análise da percepção exposta pela servidora “O”, do SINE, a qual declarou que, embora tivesse a compreensão de quem deveria ser considerada pessoa com deficiência nos termos da lei, pouca coisa poderia ser feita efetivamente pelo SINE para que fosse respeitada a definição legal. Argumentou que várias empresas que recorrem ao cadastro do SINE à procura de trabalhadores com

¹⁶⁴ Em regra, as empresas declararam que somente poderiam admitir as pessoas que tivessem pelo menos o 1º grau completo, mas que a prioridade seria das pessoas com segundo grau completo e com conhecimentos básicos de informática.

¹⁶⁵ Fizeram referência às supostas “habilidades de comunicação” e de “interação” entre os diversos membros da equipe de trabalho. As referências feitas a estas habilidades me levaram à percepção de que as pessoas com deficiência auditiva, deficiência visual e deficiência mental provavelmente encontrariam maior dificuldade para convencimento das possíveis responsáveis pelo recrutamento que estariam aptas ao trabalho.

deficiência “chegaram ao cúmulo”¹⁶⁶ de afirmarem que não queriam “deficientes” visuais, mentais, cadeirantes, “pessoas com muita dificuldade de locomoção” e nem “deficientes auditivos que não escutassem bem” (Informação verbal).¹⁶⁷

Assim, aponto como outro fator que precisa ser vencido na política de cotas o insuficiente conhecimento acerca dos reais potenciais de trabalho e das atividades que podem ser desenvolvidas pelas pessoas com maiores limitações visuais, auditivas e de locomoção. Percebo que a construção social destas clivagens naturaliza a visão sobre “deficientes”, atribuindo-lhes lugares sociais e estigmas.

Destarte, aponto a necessidade urgente de promoção de ação de capacitação promovida pelo poder público junto às pessoas responsáveis pelo processo seletivo dos trabalhadores para as grandes empresas que estão obrigadas a cumprir a política de cotas e para as pessoas representantes de Conselhos e ONGs e demais sujeitos dos órgãos públicos diretamente afins.

Com o espírito de contribuição, deixo a sugestão de abordagem dos temas sobre as noções de pessoa com deficiência; modelo médico e modelo social de definir a deficiência; os paradigmas de atenção a pessoas com deficiência no Brasil, Maranhão e em São Luís; a igualdade de oportunidades e de tratamento; discriminação (em todas as formas de manifestação, inclusive a oculta); alteridade; ações afirmativas; noções sobre as modalidades de inserção da pessoa com deficiência nas empresas; noções sobre a Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência; as funções da DRT-MA, do MPT-MA, do INSS e do SINE para a política de cotas; noções direto do trabalho.¹⁶⁸

A pesquisa permitiu identificar que foi entre as pessoas cegas, surdas, *com deficiência física que utilizam cadeira de rodas* participantes de ONGs que ocorreu a origem do discurso mais politizado acerca da exigência do respeito à diferença e da igualdade de oportunidades de tratamento. Foi entre estes grupos que identifiquei os argumentos mais bem construídos explicitando a lei de cotas nas empresas como indutor de uma espécie de *discriminação negativa* e institucional contra eles.

¹⁶⁶ Mantenho e destaco os termos usados pela servidora “O” por compreender que expressam melhor o seu sentimento de indignação, ao compreender que isto é uma forma de discriminação direta que fica na impunidade devido à banalização.

¹⁶⁷ Entrevista realizada em 15 de fevereiro de 2007.

¹⁶⁸ Compreendo que este é um conteúdo mínimo de um possível mini-curso de capacitação para as pessoas diretamente envolvidas na execução desta política.

Em síntese, os seus argumentos consistiram em que o não respeito às definições legais em toda a sua amplitude os tira a suposta *igualdade de oportunidades* na hora de disputar as vagas reservadas nas empresas, pois nem chegam ao processo seletivo. Argumentaram que, embora concordem com a lei de cotas e a defendam, percebem que a lei de cotas, em São Luis, “nunca funcionou para eles”¹⁶⁹, ou sempre funciona no “sentido inverso” para eles, ou seja, de forma “perversa”¹⁷⁰ desde o lançamento do programa até a presente data, pois os deixaram ainda mais excluídos.

Aponto como um fator que muito influenciou a percepção dos sujeitos sobre os prováveis resultados da política de cotas, conforme expressaram os sujeitos entrevistados, a pouca ou inexpressiva articulação das ações do PBGR entre os diversos órgãos públicos que tratam da política em São Luís. Faço referência direta à articulação da DRT-MA com o SINE, com o MPT-MA, com a Promotoria Especializada de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, com o Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, com o Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, com as entidades representativas dos empregadores e dos empregados (sindicatos) e com as organizações que ofertam cursos profissionalizantes em São Luís, entre outras.

É neste contexto que compreendo a forte influência do desconhecimento acerca das especificidades dos grupos de pessoas com deficiência e a baixa articulação das políticas e programas que objetivam a integração/inclusão das pessoas com deficiência em São Luís. Faço referência direta às ações desenvolvidas (ou não desenvolvidas) pelos agentes públicos dos órgãos responsáveis pela execução da política de cotas em São Luís do Maranhão.

Consigno, por achar relevante e exemplificativo, com base na entrevista realizada com o representante do SINE e em uma consulta realizada diretamente no balcão de atendimento ao público¹⁷¹ junto a dois servidores, que os atendentes não souberam informar se as pessoas com nanismo, as pessoas com ostomia, as

¹⁶⁹ Frase usada pelo Sr. Rocha Neto, Pedagogo, Diretor da Escola de Cegos do Maranhão e cego. Identificação autorizada. Registro que esta colocação também foi feita pela Professora Sônia, da Escola de Cegos no ano 2000.

¹⁷⁰ Termo utilizado pelo cadeirante Cláudio Roberto Pereira Sampaio. Identificação autorizada.

¹⁷¹ O posto de atendimento do SINE localiza-se na Rua da Paz, Centro, São Luís. A consulta foi realizada no dia 14 fevereiro de 2007, às 11h. Entrevista com a pessoa representante do SINE no dia 15 de Fevereiro de 2007.

peças com visão monocular e as peças com deformidades estéticas eram ou não consideradas peças com deficiência para efeito de indicação e preferência para a política de cotas nas empresas.¹⁷² Os atendentes solicitaram que eu voltasse um pouco mais tarde para conversar com a servidora “O”, pois ela era a única que entendia disto e poderia resolver o “meu problema”.¹⁷³

Também percebo e aponto como significativo o fato de os dois agentes públicos do SINE que me atenderam no balcão destinado a orientar a população sobre os serviços públicos oferecidos terem apresentado um entendimento precário acerca da noção legal de pessoa com deficiência e da noção efetivamente válida para a política de cotas local. Declararam que é muito difícil aparecer um cego ou um surdo no SINE¹⁷⁴.

A pesquisa apontou que, além da desinformação a respeito das funções dos órgãos públicos encarregados da execução da política de cotas, existe uma tendência de as peças com deficiência não incluídas nas empresas desacreditarem nas ações da DRT, do SINE e do INSS em relação à política de cotas. Um dos pontos mais enfatizados em relação às ações foi referente à falta de informação, nesses órgãos, acerca dos serviços supostamente à disposição de alguns tipos de peças com deficiência. Exemplifico o que exponho com as declarações de uma pessoa com ostomia que não sabia estar enquadrada como pessoa com deficiência para a política de cotas e para requerer habilitação junto ao INSS e também de uma pessoa cadeirante:

[...] não, eu não sabia que tinha esse direito, ninguém nunca falou nada pra gente [...], [...] **eu acho que eles [fez referência ao INSS e à DRT] não divulgam nada pra gente não ir lá cobrar deles [...]; [...] eu fico indignada em saber destas coisas; será que eles querem que a gente advinhe o que eles tão fazendo? Por que eles não divulgam no rádio ou na televisão?** Eu acho que eles só divulgam o que é de interesse deles. (Informação de pessoa com ostomia, grifo nosso).

¹⁷² Os dois atendentes demonstraram uma profunda confusão na identificação dos tipos de deficiência referidos. Isto aponta para a necessidade de uma capacitação no setor de atendimento deste posto específico. Devido a não ter feito a consulta a outros postos de atendimento do SINE não posso estender a minha conclusão a todos os postos, mas aponto que é muito provável que este diagnóstico se repita nos demais.

¹⁷³ Esta solução foi apresentada depois que me identifiquei como pesquisador mestrando da UFMA e depois de ter feito a solicitação para conversar com algum atendente intérprete da Língua Brasileira de Sinais responsável pelo atendimento dos surdos e ter acesso ao material impresso em Braille para os cegos.

¹⁷⁴ A representante da Associação dos Surdos do Maranhão declarou que os surdos não costumam procurar o SINE devido à falta de informações e principalmente porque este não possui peças qualificadas como intérpretes da LIBRAS para atendê-los, sendo muito comum a discriminação nestes locais.

[...] isso é outra mentira deles [INSS]; esse negócio de ajudar, dar curso pra ensinar a gente trabalhar é tudo mentira, é só de “h”, eu nunca vi o INSS fazer nada pela gente; o que eles sabem é só dar o atestado quando o deficiente já arranhou o emprego; isso é mentira deles; [...] é que nem esse projeto que tu ta estudando aí, tem muita coisa que elas [DRT-MA] dizem que tão fazendo, mas vai ver se é verdade mesmo, tu nem vai acreditar de tanta mentira que elas dizem” (cadeirante, participa de ONG, em entrevista concedida em 08.02.07, grifo nosso).

Acrescento, entretanto, que o presidente do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência, o presidente do Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência e o promotor da Promotoria Especializada dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência declararam que faz parte do plano de ação conjunta para 2008 promoverem um ciclo de debates sobre as políticas públicas para as pessoas com deficiência, iniciando pela acessibilidade e pela política de cotas nas empresas (e no serviço público).

Aponto novamente, e com o mesmo sentimento de responsabilidade e ética acadêmica, a necessidade urgente da criação (ou destinação) de um órgão na estrutura administrativa da Prefeitura de São Luís e no Governo do Estado do Maranhão (a exemplo das CORDES estaduais e municipais criadas em outros estados e municípios) para contribuir neste processo de articulação das diversas políticas públicas inclusivas, principalmente tendo em vista o novo desafio que se apresenta com a publicação do Decreto Federal nº 6.215/07.

Percebo que a publicação do Decreto Federal nº 6.215, de 26 de setembro de 2007, que “Estabelece o Compromisso pela Inclusão das Pessoas com Deficiência, com vistas à implementação de ações de inclusão das pessoas com deficiência, por parte da União Federal, em regime de cooperação com Municípios, Estados e Distrito Federal”, neste processo de recorrência da questão social. Compreendo-o como uma resposta às pressões dos diversos segmentos de pessoas com deficiência, oriundas de vários pontos do território nacional, por políticas públicas mais inclusivas.

Entendo a proposta do pacto como tendo sido escrito formalmente com os princípios do paradigma de suporte e apontando para o universalismo diferencialista, sinalizando com a possibilidade da inclusão para grupos que ainda encontram-se na exclusão social, vendo-o como uma estratégia nacional articulada pelo Governo Federal para dar as respostas no plano formal às sérias críticas dos vários grupos

de pessoas com deficiência que demonstraram abertamente descontentamento com a falta de atenção à política pública de inclusão das pessoas com deficiência.

Apondo, com base no conteúdo do Plano de Ação da CORDE para 2007, que o compromisso assumido pela União pode resultar em pouco tempo em uma nova recorrência se não houver uma adesão pelos municípios e Estados, bem como se o atual Governo Federal mantiver a tradição de não compatibilizar o orçamento com as ações planejadas pela CORDE, principalmente levando em conta que o Decreto Federal nº 6.215 assumiu formalmente um leque amplo de compromissos novos que poderão não ser cumpridos em razão dos cortes que o Governo Federal terá que fazer em virtude da não prorrogação da CPMF.

Assim, compreendo apondo que os três grandes desafios imediatos do novo desenho desta estratégia de inclusão das pessoas com deficiência serão: Garantir recursos federais para as ações planejadas; *romper com a prática integracionista e assistencialista ainda predominante na formulação e execução das políticas públicas, denunciada, inclusive, na sua própria nomenclatura: “Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência”*; e conseguir a adesão dos estados e municípios devido às práticas cristalizadas de não priorizar esta política pública.

Assim, apondo a necessidade do município de São Luís e do Estado do Maranhão aderirem ao compromisso de inclusão das pessoas com deficiência, de instituírem um Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência – CGPD e de destinarem recursos para as ações priorizadas, ações estas que dependerão, e muito, do compromisso social que os prefeitos e governadores possuem com o bem estar e respeito à igualdade de oportunidades, à diferença e à alteridade.

Em relação à análise feita sobre a adoção dos paradigmas de atenção à pessoa com deficiência no Brasil e em São Luís do Maranhão, concebo a existência do *paradigma da “exclusão social total”* e o *faço diferenciação entre este e os paradigmas da institucionalização, dos serviços e do suporte*. Concebo que a total ausência de atenção do Estado aos diversos grupos de pessoas com deficiência através da inexistência de políticas e dos programas de institucionalização, integração ou inclusão social já constitui, por isso mesmo, uma forma de resposta padrão do Estado a estes grupos de pessoas.

Em nível nacional a pesquisa permite apontar que existe uma concordância com as percepções da CORDE segundo as quais ainda estamos vivenciando um esforço de várias pessoas e grupos de pessoas com deficiência para conseguirem uma *integração social* por conta própria, configurando o modelo integração social, e que este paradigma é vivenciado de forma conjugada com o modelo de *inclusão social*.

Apono como indício de prova material do que afirmo o fato de que, no plano formal, a legislação nacional ainda está permeada de definições e omissões influenciadas pelos paradigmas de integração social e de inclusão social da pessoa com deficiência. Isto é denunciado pelo próprio nome inadequado que continua sendo dado a esta política pública pela Lei Federal nº 7.853/89 (BRASIL, 2004i), que “Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua *integração social*, sobre a Coordenadoria Nacional para *Integração* da Pessoa Portadora de Deficiência”, bem como pelo Decreto Federal nº 3.298/99 (BRASIL, 2001a), que “Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.”

A análise comparativa entre a legislação internacional e a nacional que subsidiou esta dissertação me permite apontar que existe um enorme anacronismo entre o acolhimento, pelo Brasil, da recomendação de adoção destes paradigmas de atenção à pessoa com deficiência propostos pela Convenção da OIT nº 111 de 1958 e também pela Convenção da OIT nº 159/ de 1983, o efetivo estabelecimento da política de cotas nas empresas para as pessoas com deficiência através da Lei nº 8.213/91 e o início da formulação do PBGR em 1996 seguida pela sua execução em 1997.

A pesquisa permite apontar que este anacronismo de adoção dos paradigmas se aprofundou ainda mais quando comparei com a dinâmica de atenção à pessoa com deficiência no Brasil e em São Luís do Maranhão, pois somente no ano de 2000 o PBGR foi apresentado em São Luís, ocorrendo a partir de então as primeiras articulações oficiais objetivando à implementação da política de cotas.

Como forma de contribuir um pouco mais, aponto que a análise documental realizada junto à DRT-MA e a análise das entrevistas realizadas com as pessoas pertencentes a ONGs e Conselhos de atuação em todo Maranhão me permitem perceber uma tendência de aprofundamento deste anacronismo de

adoção dos paradigmas mais inclusivos (ou menos exclusivos) à medida que a análise se encaminha para uma observação nos outros municípios do Maranhão.

Indício de prova do que acabo de afirmar é que foi somente no ano de 2002 que o PBGR chegou em Imperatriz, bem como, segundo o presidente do Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, existem muitos municípios do Maranhão em que este programa ainda não foi, até a presente data (2007), sequer apresentado à sociedade.

Destarte, em São Luís do Maranhão existe um grande anacronismo entre os modelos de atenção à pessoa com deficiência supostamente em prática no plano internacional e nacional em relação à política de cotas nas empresas, e isto indica que estamos vivendo uma saída do paradigma da institucionalização para o paradigma da integração.

Ainda em São Luís é possível perceber, em relação à política de cotas nas empresas, que estamos, em um plano formal, vivenciando um conflito legal de superação do paradigma do modelo médico em favor do modelo social para definir a deficiência e a pessoa com deficiência. Complementando, no plano da prática social, percebo que estamos vivenciando as pressões dos grupos organizados das pessoas com deficiência sobre o poder público para apresentar respostas mais inclusivas aos grupos que ainda não acessaram o paradigma da inclusão, bem como a resistência das empresas e dos órgãos públicos às novas mudanças que exigem alteração de hábitos e de práticas institucionalizadas.

Compreendo que estas reflexões consignadas em forma de síntese podem servir como contribuição para encontrar pistas para o entendimento dos porquês de algumas ações e/ou omissões do poder público frente à política de cotas nas empresas em São Luís, principalmente em razão da preferência absoluta da modalidade de inserção competitiva em detrimento da modalidade seletiva. Neste sentido, a pesquisa permite identificar que a modalidade de inserção seletiva é muito residual e totalmente espontânea por parte dos empregadores, configurando-se exceção à regra.

Desta forma, compreendo e aponto que, embora tenha registrado que a questão da inclusão da pessoa com deficiência nas empresas está na agenda pública nacional (e internacional), e que existiram diversos avanços conceituais e práticos inclusive no contexto local, a política de cotas nas empresas implementada

dentro do PBGR como ação afirmativa sob a responsabilidade da DRT-MA ainda não conseguiu cumprir o seu objetivo declarado em São Luís, qual seja: [...] elidir toda distinção, exclusão ou preferência que tenham por efeito anular ou alterar a *igualdade de oportunidades* na relação de emprego ou de profissão, bem como de inserir nas empresas com mais de 100 empregados as pessoas portadoras de deficiência e os trabalhadores reabilitados pela Previdência Social.

Por derradeiro, percebo que a política de cotas nas empresas em São Luís ainda possui uma pluralidade de outros obstáculos que incluem barreiras conceituais, técnico-científicas, organizacionais, financeiras e culturais que este meu humilde esforço de contribuição não deu conta de apontar, inclusive pelas minhas limitações pessoais como pesquisador iniciante em nível de mestrado.

REFERÊNCIAS

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.98 p.

ACESSIBILIDADE: você também tem compromisso” subsídios para o conferencista. **Caderno de Textos**. Disponível em <http://www.mj.gov.br/sedh/ct/conade/conferencia/arquivos/subsidios_para_o_conferencista.doc>. Acesso em 03 de ago. 2006.

ALMEIDA, Sandra Magda Araújo de. **Avaliação do PLANFOR na visão dos usuários portadores de deficiência**: entre a inserção no mercado de trabalho e a inclusão social. 2003. 160 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2003.

ALVES, Rubens Valtecidos. **Novas dimensões da proteção ao trabalhador**: o deficiente físico. 1991. 283 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1991.

AMADO, Carlos H. **A crise econômica na América e seu impacto na família e na infância**: a resposta institucional. Brasília: CORDE, 1994.

AMORA, Séfora Cabral. **A formação profissional e inserção no mercado de trabalho dos portadores de deficiência física**: uma reflexão sobre trabalho e cidadania. 2000. 130 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2000.

ANEXO DO DECRETO QUE ESTABELECEU O PNDH (Decreto n. 1.904/1966).

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/publi_04/COLECAO/PRODH2.HTM#1>. Acesso em 29 de mar. 2007.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e emprego**: instrumento de construção da identidade pessoal e social. São Paulo: SORRI-Brasil; Brasília: CORDE, 2003. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência, 9).

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA**. -2. ed. – Brasília: CORDE, 1996.

ARRETCHE, Marta. **Avaliação de políticas públicas é objeto de pesquisa.** Disponível em: <<http://www.comciencia.br/entrevista/ppublicas/arretche.htm>>. Acesso em: 10 nov. 2004.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho:** um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais. 2002. 246 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002.

BERGER, Peter L. A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento [por] Peter L. Berger e Thomas Luckmann; Tradução de Floriano de Sousa Fernandes . Petrópolis, Vozes, 1978

BOBBIO, Norberto. **A era dos Direitos.** 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BORGONOV, Lucília Pádua Pereira. **A APAE e a questão da inserção do excepcional no mercado de trabalho.** 2000. 73 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, 2000.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina.** 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

_____. **O poder simbólico.** 7. ed. Rio de Janeiro: Bertan Brasil, 2004a.

_____. **A economia das trocas simbólicas.** 5. ed. São Paulo: perspectivas, 2004b. (Coleção estudos, 20).

_____. **Contrafogos 2:** por um movimento social europeu. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

_____. **Lições de aula:** ala inaugural proferida no Collège de France em 23 de abril de 1982. 2. ed. São Paulo: Ática, 2003.

_____. (Coord.). **A miséria do mundo.** Petrópolis: Vozes, 1997.

BOURDIEU, Pierre; CHAMBOREDON, Jean-Claude; PASSERON, Jean-Claude. **Ofício de sociólogo:** metodologia da pesquisa na sociologia. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

BRASIL ASSINA CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

Disponível em: <<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/03/30/materia.2007-03-30.0094811181/view>>. Acesso 10 de abril de 2007.

BRASIL. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. –

Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007 98 p. Disponível em:

<http://www.mte.gov.br/fisca_trab/pub_pessoas_com_deficiencia_no_mercado.pdf . Acesso em 26 de abril 2007> Acesso em 02 de maio de 2007

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

Brasília, DF: Senado, 1988

_____. Convenção reconhece e garante direitos das pessoas com deficiência. Disponível em:

<<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2006/12/16/materia.2006-12-16.4633873964/view>>. Acesso 20 fevereiro 2007b

_____. Convenção 159/83 da Organização Internacional do Trabalho. Trata sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência.

Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>> Acesso em: 24 out. 2004a.

_____. Coordenadoria Nacional para a Integração da pessoa portadora de deficiência. **Subsídios para planos de ação do governo federal e estaduais na área de atenção ao portador de deficiência.** Brasília: CORDE, 1994a.

_____. Coordenadoria Nacional para a Integração da pessoa portadora de deficiência. **Resultado da sistematização dos trabalhadores da câmara técnica sobre regulamentação da segurança de vôo para transporte aéreo de pessoa portadora de deficiência em aeronaves civis brasileiras.** Brasília: CORDE, 1994b.

_____. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes.** Resolução aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/lex61.htm>> Acesso em: 24 out. 2004b.

_____.Decreto Federal nº 1.904/1996), **Institui o Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/decreto/D1904.htm>. Acesso fev. 2007c.

_____. **DECRETO N. 1.904/1996. Institui o Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/decreto/D1904.htm> . Acesso fev. 2007d

_____. Decreto 129 "**Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**". Disponível em: <http://www.arquitetura.com.br/acessibilidade/decreto_n_129.htm> Acesso fev. 2007

_____. Decreto nº 1.744, de 8 de dezembro DE 1995. **Regulamenta o benefício de prestação continuada devido à pessoa portadora de deficiência e ao idoso, de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D1744.htm> Acesso 01 mar. 2006a.

_____. Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. **Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/2001/D3956.htm>> Acesso: 01 mar. 2006b

_____. Decreto Federal 6.215/07. 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6215.htm> Acesso 09 nov. 2007

_____. **Decreto n. 4.886**, de 20 de novembro de 2003. Institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PNPIR – e da outras providências. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/sf/legislacao/legisla/>>. Acesso em: 10 out. 2004c.

_____. **Decreto n. 5.296**, de 02 de Dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em <www.81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/2004/5296.htm>. Acesso em: dez. 2004d.

_____. **Decreto nº 3.298/99.** Dispõe sobre a “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção”. Manual de Procedimento. Instrução Normativa nº 20/2001. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2001a.

_____. **Decreto Federal nº 3.956**, de 8 de outubro de 2001b

_____. **Decreto No 1.744, de 8 de Dezembro de 1995**, que regulamenta o benefício de prestação continuada devido à pessoa portadora de deficiência e ao idoso, de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, estabelece que. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D1744.htm> acesso 10 de dez. 2006

_____. Decreto 62.150 de 19.01.68. **Promulga a Convenção n. 111 da OIT**

_____. **Decreto-Lei Nº 5.452/1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

_____. **Decreto Federal Nº 6.215/2007**. Estabelece o Compromisso pela Inclusão das Pessoas com Deficiência, com vistas à implementação de ações de inclusão das pessoas com deficiência, por parte da União Federal, em regime de cooperação com Municípios, Estados e Distrito Federal, institui o Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência - CGPD, e dá outras providências. 2007g

_____. **Lei 8.213/91**. Dispõe sobre os Planos e Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Manual de Procedimento. Instrução Normativa n.º 20/2001. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2001c.

_____. **Lei 8.112**, de 11/12/90. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <<https://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 25 out. 2004e.

_____. **Lei 8.212/91**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 25 out. 2004f.

_____. **Lei n. 8.069**, de 13/07/90. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 25 out. 2004g.

_____. Lei nº 8.742/93. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.

_____. **Lei n. 8.666**, de 21/06/93. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração

Pública e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 24 out. 2004h.

_____. **Lei n.º 7853** de 24/10/1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 24 out. 2004i.

_____. **Lei Complementar nº 75**, de 20 maio de 1993. **Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.** <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em 09 set. 2006c.

_____. **Lei Federal n. 9.010** de 29 de março de “1995”, que “dispõe sobre a terminologia oficial relativa à hanseníase e dá outras providências, <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9010.htm> Acesso em 10 fev. 2007h.

_____. Lei Federal nº 7.853/89. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências Disponível: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L7853.htm>> Acesso 10 out. 2006.

_____. **Lei Nº 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. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L8112cons.htm> Acesso fev. 2006d.

_____. **Lei No 9.867, de 10 de novembro de 1999.** Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme especifica. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9867.htm> Acesso 01 mar. 2007i.

_____. Ministério da Justiça. **Normas e recomendações internacionais sobre deficiências.** Brasília: CORDE, 1996a.

_____. Ministério da Justiça. **Programa de ação mundial para as pessoas com deficiência.** Brasília: CORDE, 1996b.

_____. Ministério da Justiça. Disponível:
<http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sedh/noticias/ultimas_noticias/MySQLNoticia.2006-12-11.2959> Acesso: 20 dez. 2006c

_____. Ministério Do Trabalho. **Convenção n.º 111/68**: discriminação no emprego e profissão. Convenção nº 100: igualdade de remuneração. Brasília, DF: MTE, 2001d. 32 p.

_____. Ministério do Trabalho. **Convenção n.º 100**: igualdades de remuneração. **Convenção n.º 111**: discriminação no emprego e profissão. Brasília: MTE/GM, Assessoria Internacional, 2001e.

_____. Ministério do Trabalho. Programa Nacional de Direitos Humanos. **Discriminação**: uma questão de direitos humanos – Projeto Brasil, Gênero e Raça: todos unidos pela igualdade de oportunidades. Brasília, DF: MTb, OIT, 1998. 41 p.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **A Convenção n.º 111 da OIT e a promoção da igualdade na negociação coletiva**. Brasília; MTE, Assessoria Internacional, 2001f.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Convenção n. 100**: igualdade de remuneração. **Convenção n. 111**: discriminação no emprego e profissão, DF: MTE, 2001g. 32 p.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Discriminação**: uma questão de direitos humanos. Brasília; MTE, Assessoria Internacional, 2001h.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Gênero e raça e a promoção da igualdade. Brasília, DF: MTb, OIT, 1999a. 35 p.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de procedimento**: instrução normativa n.º 20/2001: inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. Brasília: MTE, Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2001i.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual do mediador**. 2. ed. Brasília: MTE, SRT, 2002.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Núcleos de promoção da igualdade de oportunidade e de combate à discriminação no trabalho**. Brasília, DF: MTE, 2003. 88 p.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Programas de Promoção da Igualdade**: guia de elaboração. Brasília, DF: MTE, 2001j. 20 p.

_____. PORTARIA N. 1156 DO MJ, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2001. **Sobre ações afirmativas**. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/sedh/Cncd/portaria1156.htm>> Acesso: 22 mar. 2007

CANCELLI, Adriana Fátima. **Portadores de Deficiência Física e Mercado de Trabalho uma Pesquisa em Empresas Catarinenses**. 1999. 125p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999b.

CARNEIRO, Annova Miriann Ferreira; SILVA, Maria Ozanira da Silva e. O programa de erradicação do trabalho infantil (PETI) no Maranhão: possíveis impactos. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 7, n. 1. p. 5-33, jan./jun. 2003.

CARVALHO, José Jorge de. **Inclusão étnica e racial no Brasil**: a questão das cotas no ensino superior. São Paulo: Attar Editorial, 2005.

CESTARI, Ana Cássia Jorge. **Deficiência mental e o mercado de trabalho formal**: um estudo da visão dos empregadores, companheiros de trabalho e do próprio portador de deficiência mental. 2002. 170p. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, 2002.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2000. 164 p.

CISZEWSKI, Ana Cláudia Vieira de Oliveira. **O trabalho da pessoa portadora de deficiência**. 2003. 201p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Franca, Franca, SP, 2003.

COHEN, Ernesto; FRANCO, Rolando. **Avaliação de Projetos Sociais**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. 312 p.

COHEN, Regina. Estratégias para a promoção dos direitos das pessoas portadoras de deficiência. IN: SÉRGIO, Paulo. (Org.). **Direitos Humanos no Século XXI**. Parte II. Brasília: PRI / Fundação Alexandre de Gusmão, Senado Federal.

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO, RELATÓRIO DO PL Nº 3.638/2004. Disponível: <<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/conade/Documentos/parecer42-2005.doc>> Acesso 10 fev. 2007

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA, Parecer nº 042/2005/CONADE/SG/PR, Assunto: **PL nº 3638/2004** – Deputado Pastor Pedro Ribeiro. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/conade/Documentos/parecer42-2005.doc>>. Acesso em 20 fev. 2007

CONSTRUINDO UM MERCADO DE TRABALHO INCLUSIVO: guia prático para profissionais de recursos humanos / por Taís Suemi Nambu; revisão de Maria Salete Fábio Aranha. - São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003. -- 52p.:il.; 26,8cm. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v. 10)

CONVENÇÃO 111 DA OIT – **Sobre a Discriminação em matéria de emprego e profissão.** Disponível: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/emprego/conv58.htm>> Acesso 15 out. 2006.

CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. Disponível: <http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/con_oea.asp> Acesso 10 de out. 2006

COUTINHO, Claudia Fagundes. **Proteção trabalhista ao portador de deficiência física.** 1992. 210p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1992.

DAKUZAKU, Regina Yoneko. **De deficiente a trabalhador:** reabilitação profissional na perspectiva da pessoa com deficiência – um estudo de caso. 1998. 130p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, 1998.

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. **ONU.** 1975. Disponível: <<http://www.senac.br/conheca/DClegislacao.pdf#search=%22%22declara%C3%A7%C3%A3o%20dos%20direitos%20das%20pessoas%20Portadoras%20de%20defici%C3%Aancia%22%20%2B%20%22onu%22%22>> . Acesso fev. 2006.

DISCRIMINAÇÃO no trabalho e profissão. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/temas/fiscatrab/programacombate/conteudo/glossario.asp>>. Acesso em: 18 nov. 2004.

DUTRA, Marlene ribeiro. **A deficiência e as associações assistenciais em empresas:** uma alternativa da classe trabalhadora ou sinais de novos tempos? 1995. 145p. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1995.

DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. Discriminação no Emprego – formas, defesas e remédios jurídicos. **Revista LTr. CIDADE**, v. 66, n.11, p. 1.334-1.336. nov. 2002.

DYE, Thomas R. **Understanding public policy.** New Jersey: Prentice Hall, 1992.

ECHIGO, Rosana Naomi Santos. **O deficiente e o mercado de trabalho:** contratando também portadores de deficiências físicas. 1998. 122p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1998.

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (**Projeto de Lei do Senado n. 6, de 2003**). Disponível em: <<http://www.google.com.br/search?hl=pt-BR&q=ESTATUTO+DA+PESSOA+COM+DEFICI%C3%84NCIA+%2B+n.+&meta=>>> Acesso: 12 de abr. 2007

ESTUDOS E PESQUISA. **Negociações coletivas de trabalho** – garantias a trabalhadores com deficiência, v. 2, n. 17, fev. 2006.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzava. **Direitos da pessoa com deficiência:** garantia de igualdade na diversidade. Rio de Janeiro:WVA, 2004.

FELTRIN, Carlos Alberto de Toledo. **A pessoa portadora de deficiência e seu acesso ao mercado de trabalho.** 2003. 218p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Fundação de Ensino "Eurípides Soares Da Rocha". Marília, SP, 2003.

FERREIRA, Caria Cecília de Moura; SANTOS, Maria Helena Gomes dos. Programa Brasil Gênero e Raça: superando a discriminação no trabalho. **Mercado de trabalho conjuntura e análise**, Brasília, DF, v. 5, n. 13, p.21-25, jun. 2000.

_____. **Programa Brasil, Gênero e Raça: superando a discriminação no trabalho.** Opinião dos Atores. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt_013f.pdf>. Acesso 25 fev. 2007.

FERREIRA, Maria Cecília de Moura. **Programa Brasil, Gênero e Raça: a atuação dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação.** Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicações/pub21.html>>. Acesso em: 23 out. 2004.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. (Coord.). **Direitos da pessoa portadora de deficiência. Advocacia Pública & Sociedade**, São Paulo, v. 1, n. 1, 1997.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa** São Paulo: LTr, 2006.

FOUCAULT, Michel. **As palavras e as coisas: uma arqueologia das ciências humanas.** São Paulo: Martins Fontes, 2002.

_____. **Os anormais.** Trad. Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 2001

GESTÃO DAS QUESTÕES RELATIVAS À DEFICIÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO : **repertório de recomendações práticas da OIT** / Tradução de Edilson Alkmin Cunha; revisão técnica de João Baptista Cintra Ribas. – 1. ed., rev. – Brasília : OIT, 2004. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=24>>. Acesso 12 abr. 2007.

GLOSSÁRIO PBGR. Disponível: <[http://www.mte.gov.br/Temas/FiscaTrab/ProgramaCombate/Conteudo/Glossario.as p.>](http://www.mte.gov.br/Temas/FiscaTrab/ProgramaCombate/Conteudo/Glossario.as.p.>) Acesso out.2005.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa e princípio constitucional da Igualdade** – O Direito como Instrumento de Transformação Social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOVERNO E SOCIEDADE CIVIL VÃO DEFINIR AS METAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PARA A PRÓXIMA DÉCADA. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/noticias2.asp?id=1539>>.

HEINSKI, Rosângela Maria Mendonça Soares. **Um estudo sobre inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. 2003. 162p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2003.

OSTOMIA. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Ostomia>>. Acesso em 10 fev. 2007

IBGE. CENSO 2000. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/censo2000.asp>> Acesso em 10 fev. 2006.

INFORME Do Brasil Na “Convenção Interamericana Para A Eliminação De Todas As Formas De Discriminação Contra As Pessoas Com Deficiência”. 2007

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese dos Indicadores sociais, 2002**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em 10 out. 2004.

JORNAL A VOZ DO BRASIL. 14 fev. 2007

JULIÃO, Claudia Helena. **A pessoa portadora de deficiência mental em nível educável e o mundo do trabalho**: a visão dos empregadores do setor calçadista de Franca. 1997. 160p. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Est. Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca, SP, 1997.

JUSTINO, Verônica Maria B. P. de S. **A profissionalização de uma pessoa portadora de necessidades especiais em um ambiente regular de trabalho**. 1994. 80p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1994.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e Trabalho**. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2003. (Coleção polêmicas do nosso tempo, 85).

LIMA, Terezinha Moreira; SILVA, Maria Jacinta da; SILVA, Selma Maria Muniz Marques da. **Crianças e adolescentes com deficiência**: direitos e indicadores de inclusão. São Luís: EDUFMA, 2005.

LIMA, Terezinha Moreira. Dos direitos humanos aos direitos da pessoa com deficiência no Brasil. In: LIMA, Terezinha Moreira; SILVA, Maria Jacinta da; SILVA,

Selma Maria Muniz Marques da. **Crianças e adolescentes com deficiência: direitos e indicadores de inclusão.** São Luís: EDUFMA, 2005.

LOUREIRO, Chantal Perroy Roxo. **Trabalhadores deficientes mentais no mercado de trabalho concorrencial: da exclusão a cidadania.** 1989. 151p. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Franca, SP, 1989.

MAIA, Nicodemos Fabrício **O trabalho no cotidiano do portador de deficiência.** 2002. 150p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal Do Rio Grande do Norte, Natal, 2002.

MAIS, Ivete de. **Fatores que influem na baixa absorção da mão-de-obra do deficiente visual no mercado de trabalho.** 1996. 255p. Dissertação (Mestrado) – Universidade Mackenzie, São Paulo, 1996.

MANUAL DE CAPACITAÇÃO E INFORMAÇÃO SOBRE GÊNERO, RAÇA, POBREZA E EMPREGO. **MÓDULO 2.** Questão racial, pobreza e emprego no Brasil: tendências, enfoques e políticas de promoção da igualdade

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

MERCADO DE TRABALHO: **conjuntura e análise**, rio de Janeiro: IPEA, n. 13, v. 5, jun. 2000.

MIGNOLO, Walter D. **Histórias locais/projetos globais: colonidade, saberes subalternos e pensamento liminar.** Belo Horizonte: Editora da UFMG, 2003.

MONTEIRO, Alexandre José. **Implantação e Gestão de Oficinas para o Trabalho de Pessoa com Deficiência em Curitiba.** 2002. 85p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2002.

NANISMO: Preconceito nas Alturas. Disponível em: <<http://www.bengalalegal.com/nanismo.php>> Acesso em fev 2006.

NAVARRO, Zilda Moretti. **A preparação para o trabalho na trajetória educacional do deficiente mental: possibilidade real ou realidade divergente?** 1996. 194p.

Dissertação (Mestrado em Psicologia Escolar) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

NÉRI, Marcelo. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Disponível: <<http://epge.fgv.br/portal/arquivo/1310.pdf>> Acesso nov. 2006.

NEVES, Noemia Pereira. **Capacitação para o trabalho da pessoa deficiente mental: o desafio de seu enfrentamento numa economia globalizada**. 1997. 94p. Tese (Livre Docência) – Universidade Estadual Paulista, 1997.

NORMAS SOBRE EQUIPARAÇÃO DE OPORTUNIDADES (ONU, Resolução 48/96, de 20/12/93). Disponível em: <http://www.apaedf.org.br/inter_resol48.htm>. Acesso fev. 2006.

OFÍCIO CIRCULAR Nº 001/2007/CORDE/SEDH/PR. Brasília, 2007

OIT. **Oportunidades de trabalho para Portadores de Deficiência**: um guia para Organizações de Trabalhadores, Brasília: Organização Internacional do trabalho e coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. 1994a

_____. **Oportunidades de trabalho para Portadores de Deficiência**: um guia para Organizações de Empregadores, Brasília: Organização Internacional do trabalho e coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. 1994b.

OIT/CORDE. **Adaptação de Ocupações e o emprego do Portador de Deficiência**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho e Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. 1997.

OLIVEIRA, Ana Luiza Pereira de. **A exclusão da diferenciação** – reflexões sobre as tentativas de reinclusão no processo produtivo de pessoas que se tornaram portadoras de deficiência física por amputação. 1995. 202p. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1995.

OLIVEIRA, Cristiane Cardoso. **O trabalhador portador de deficiência e sua inclusão no mundo do trabalho**. 1999. 133p. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto alegre, 1999.

OLIVEIRA, Sara Cristina Freitas de. **Análise ergonômica do posto de trabalho de uma pessoa portadora de deficiência física: estudo de caso.** 2002. 103p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Linhas gerais sobre desenvolvimento recentes em questões de igualdade no emprego para juízes de cortes trabalhistas e assessores.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, 1998.

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

PEDREIRA, Pinho. A discriminação Indireta. **Revista Ltr**, vol. 65, n.04, Abril de 2001, p. 402-406.

PFEIFER, Eliane Aparecida. **Deficiente auditivo: competência social e inclusão no mercado de trabalho.** 1998. 166p. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, 1998.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos.** São Paulo: Max Limonad, 1998.

PLANO DE AÇÃO CORDE 2007. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/Relat%F3rio/PLANO%20DE%20A%C7%C3O%20CORDE%202007.doc>> . Acesso 18 fev. 2007

POLÍTICAS DE COTAS E INCLUSÃO TRABALHISTA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Disponível em: <<http://epge.fgv.br/portal/arquivo/1310.pdf>>. Acesso em 27 set. 2006.

PRIMEIRA REUNIÃO DA COMISSÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA; 28 de fevereiro e 1º de março de 2007. OEA/Ser.L/XXIV; Original Português. 2 Panamá, República de Panamá. Disponível: <http://www.oas.org/dil/esp/CEDDIS_doc_24-07_brasil_esp.doc> Acesso 10 de abr. 2007

PRIMEIRA REUNIÃO DA COMISSÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA 28 de fevereiro e 1º de março de 2007 Panamá, República de Panamá. OEA/Ser.L/XXIV.2.1. CEDDIS/doc.24/07. 28 fev. 2007 Original: português

PROCESSO N. 002/2005, Ofício GS/n. 103 referente ao PL n. 3638/2004 do Deputado Pastor Pedro Ribeiro Relator: Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/conade/Documentos/EXTRATO%20DA%20ATA%20DA%2042%20REUNI%C3%83O%20ORDIN%C3%81RIA.doc>>. Acesso 20.02.07.

PROGRAMA BRASIL, GÊNERO E RAÇA – **Orientações Gerais**, 2006. <http://www.mte.gov.br/discriminacao/ProgramaBrasiGeneroracatarde.pdf>. Acesso em 2006.

PROGRAMA DE AÇÃO MUNDIAL (**Resolução da ONU 37/52, de 1982**). O Programa de Ação Mundial para as pessoas com Deficiência foi aprovado pela Assembléia Geral das Nações Unidas em seu trigésimo sétimo período de sessões, pela Resolução 37/52, de 3 de dezembro de 1982.

PROMOÇÃO DE IGUALDADE NO TRABALHO E DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO.

Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/Empregador/Discriminacao/Conteudo/PlanoInterno.pdf#search=%22%22igualdade%20de%20oportunidades%22%20%2B%20%22defici%C3%Aancia%22%22>>. Acesso 18 de ago. 2006.

PROJETO DE LEI DO SENADO nº 6, de 2003. Disponível:

<<http://www.google.com.br/search?hl=pt-BR&q=ESTATUTO+DA+PESSOA+COM+DEFICI%C3%8ANCIA+%2B+n.+&meta>>
Acesso 12 abr. 2007.

PROJETO DE LEI Nº. 3.638, de 2004. Disponível:

<<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/239352.pdf>>. Acesso 12 abr. 2007

RECOMENDAÇÃO N. 99 DA OIT. **Reabilitação de Pessoas portadoras de deficiência**. Disponível: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R168>>
Acesso 10 dez. 2006

RECOMENDAÇÃO N. 168 DA OIT. **Reabilitação Profissional e emprego de pessoas portadora de deficiência**. Disponível: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R168>> Acesso 10 dez. 2006

RECOMENDAÇÃO 111 DA OIT. **Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão**. Disponível:

<http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/brasilia/info/download/rec_111.pdf>
Acesso 10 dez. 2006.

RECOMENDAÇÃO N. 99, de 25/06/55. Relativa à reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência. Disponível: <<http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/guia/guia.php>> Acesso 10 dez. 2006.

REDAÇÃO DO RELATÓRIO REFERENTE AO DIA INTERNACIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/CN.5/1995/4 de 24.03.95, do Secretário- Geral da ONU.

REDONDO, Maria Cristina da Fonseca. **O deficiente auditivo e o mercado de trabalho**. 1990. 183p. Dissertação (Mestrado em Fonoaudiologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1990.

RELATÓRIO DAS AÇÕES DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO JANEIRO DE 2007.. Disponível em:

<http://www.mte.gov.br/discriminacao/disc_relatorio_acoes2006.pdf>. Acesso 12 fev 2007.

RELATÓRIO SOBRE A PREVALÊNCIA DE DEFICIÊNCIAS, INCAPACIDADES E DESVANTAGENS. Disponível em:

<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/Rel_Pesquisa.pdf> Acesso 12 ago. 2006.

RESOLUÇÃO N. 3.447 Resolução ONU n.º 3.447, de 09 de dezembro de 1975 Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Disponível:

<http://www6.prefeitura.sp.gov.br/secretarias/deficiencia_mobilidade_reduzida/legislacao/0005> Acesso 10 de dez. 2006.

RESOLUÇÃO DA ONU nº 2.542/75. 1975 DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS DEFICIENTES. Disponível:

<http://www.mpdft.gov.br/sicorde/legislacao_01_A1.htm> Acesso 10 de dez. 2006

RESOLUÇÃO DA ONU nº 37/52, de 3 de dezembro de 1982 PROGRAMA DE AÇÃO MUNDIAL PARA AS PESSOAS DEFICIENTES. Disponível: <<http://app.crea-rj.org.br/portalcraev2midia/documentos/resolucaoonu37.pdf>> Acesso 10 dez. 2006

RETRATOS da Deficiência no Brasil. Disponível em:

<http://www.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/PPD_Sumario_Executivo.pdf#search=%22Retratos%20da%20defici%C3%Aancia%20no%20Brasil%22%22> . Acesso em 02 de maio 2006.

REVISTA DE POLÍTICAS PÚBLICAS. São Luís: UFMA, v. 7,n. 1, jan./ jun. 2003.

RIOS, Roger Raupp. **O princípio da igualdade e o direito da antidiscriminação: discriminação direta, discriminação indireta e ações afirmativas no direito constitucional estadunidense.** 2004. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2004.

ROCHA, Vera Carmen Lúcia Antunes. **Ação Afirmativa – O Conteúdo Democrático do Princípio da Igualdade Jurídica**, in Revista Trimestral de Direito Público nº 15/85, p. 86, 1996.

ROLAND, Edna. Gênero e raça e a promoção da igualdade In: BRASIL.Ministério do Trabalho e Emprego.**Gênero e raça e a promoção da igualdade.** Brasília, DF: MTB, OIT, 1999. 35 p.

ROMITA, Arion Sayão. O acesso ao trabalho das pessoas deficientes perante o princípio da igualdade. **Revista Gênese**, n. 15 (86), fevereiro de 2000, p. 184.

SALES, Camila. **Influência da família na inserção ou exclusão de pessoas portadoras de deficiência mental no mercado de trabalho.** 2002. 133p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente.** São Paulo: Editora Cortez, 2002.

_____. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política.** São Paulo : Cortez, 2006 – Coleção para um novo senso comum; volume 4

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** 4. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2002.

_____. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. In VIVARTA, Veet (coord.). **Mídia e deficiência.** Brasília: Andi/Fundação Banco do Brasil, 2003, p. 160-165.

SEBASTIANY, Giana Diesel. **A identidade social de trabalhador do indivíduo portador de deficiência mental.** 1997. 178p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 21. ed. São Paulo: Cortez, 2001. 279 p.

SILVA, Alcione de Freitas e. **Direito ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência no Estado Democrático de Direito**. 2003. 150p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2003.

SILVA, Cidinha da (Org.). **Ações afirmativas em educação: experiências brasileiras**. São Paulo: Summus, 2003.

SILVA, Clelma Cristina. **A formação profissional do portador de deficiência e suas oportunidades no mercado de trabalho**. 2000. 116p. dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade /católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

SILVA, Izaura Maria Andrade da. **O trabalhador com (d)eficiência física na área de assentamento rural**. 2001. 150p. Dissertação (mestrado em Educação) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2001.

SILVA, Lorena Dantas da. **O corpo como mercadoria: estudo sobre deficiências físicas e trabalho na grande João Pessoa**. 2002. 120p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2002.

SILVA, Maria Cristina de Oliveira. **Informação e deficiência física: processo de inserção no mercado de trabalho competitivo em Belo Horizonte**. 1997. 184p. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1997.

SILVA, Maria Ozanira da Silva e (Org.). **Avaliação de políticas e programas sociais: teoria e prática**. São Paulo: Veras ed. 2001a. 173 p.

_____. Avaliação de políticas e programas sociais: aspectos conceituais e metodológicos. In: SILVA, Maria Ozanira da Silva e (Org.). **Avaliação de políticas e programas sociais: teoria e prática**. São Paulo: Veras ed., 2001b. p. 37-93.

_____. (Coord.). **Políticas públicas para o trabalho: um desafio para os municípios maranhenses**. São Luís; Instituto do Homem, UFMA. 2000. 76 p.

SILVA, Otto Marques da. **A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo: Cedas, 1986.

SILVA, Tomaz Tadeu da (org.). **Identidade e diferença**: a perspectiva dos estados culturais. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

SÍNTESE. Relatório das Ações de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação No Trabalho. Janeiro de 2007

SOUZA, Marília Maria Barreto de. **Preparação e colocação de jovens e adultos portadores de deficiência mental no mercado competitivo** – instrução no ambiente real de trabalho. 1995. 105p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1995.

TOLEDO, Mara Vidigal D'Arcanhy de. **Teletrabalhadores**: uma vantagem competitiva na integração laboral dos trabalhadores com necessidades especiais. 2002. 162p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2002.

VIVOT, Alejandro Rojo. **Considerações sobre a situação organizacional de entidades representativas de pessoas portadoras de deficiência.** Brasília: CORDE, 1994.

WERNECK, Claudia. **Manual sobre Desenvolvimento Inclusivo**, Rio de Janeiro, Brasil: WVA Editora, 2005

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