

**Artigo  
Original**

Este artigo é parte integrante do CD anexo a publicação MAPA DE NÓS: Um olhar sobre o universo da pessoa com deficiência em dez comunidades da cidade do Rio de Janeiro.

## EMPREGABILIDADE E DEFICIÊNCIA: NOVAS DEMANDAS E DILEMAS DO MUNDO DO TRABALHO

**Adriana Medalha Perez<sup>1</sup>**

**Francine de Souza Dias<sup>2</sup>**

**RESUMO**

Neste estudo, abordamos as novas demandas sociais advindas das transformações no mundo do trabalho, com o objetivo de discutirmos a empregabilidade das pessoas com deficiências. Os seguintes questionamentos permearam o debate: Como obter boas oportunidades de trabalho sem ter acessado à escola (ou tê-la feito precariamente)? Como acessar a escola e o trabalho sem ter sido atendido num serviço de habilitação/reabilitação e demais atendimentos básicos de saúde? Como se deslocar para o trabalho ou para qualquer outro espaço sem acessibilidade? Como realizar as atividades sem as condições necessárias para fazê-las? Para tal fim, utilizamos a pesquisa qualitativa de cunho bibliográfico. Consideramos que a falta de informação sobre as múltiplas singularidades das pessoas com deficiências é um dos desafios enfrentados para a efetivação de direitos, o que dificulta também sua inserção no mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** Trabalho. Pessoas com Deficiências. Empregabilidade.

<sup>1</sup>Assistente Social, Especialista em Docência do Ensino Superior pela FIJ. Mestre em Política Social, pela Universidade Federal Fluminense – UFF. E-mail: adriamedalha@hotmail.com

<sup>2</sup>Assistente Social; Especialista em Gestão Pública e em Gestão de Recursos Humanos pela UCAM. Especialista em Acessibilidade Cultural e em Políticas Públicas e Cultura de Direitos pela UFRJ. Mestranda em Políticas Públicas e Formação Humana pela UERJ. E-mail: ffrancinedias@yahoo.com.br

Organização:

Realização:

Apoio:



## 1. Introdução

Sabemos que o acesso ao mercado é um direito fundamental para todos os cidadãos por ser uma atividade de caráter social, que o inclui no sistema produtivo e de desenvolvimento na sociedade. A Declaração Universal dos Direitos Humanos afirma em seu artigo 23-I que: “toda pessoa, sem considerar a sua condição, tem direito ao trabalho, à livre escolha do mesmo, a condições equitativas e à proteção contra o desemprego” (UNESCO, 2008). Para que isso seja possível é preciso garantir condições iguais para todos, o que implica em igualdade de oportunidades e meios necessários para desenvolver ao máximo suas potencialidades.

As transformações no mundo do trabalho tornaram o mercado cada vez mais competitivo, aumentando a exigência de profissionais extremamente qualificados e preparados. Para que as pessoas com deficiências<sup>3</sup> possam fazer parte desta dinâmica, faz-se necessária a garantia de um conjunto de direitos, onde a acessibilidade configura um eixo central.

A relevância deste artigo está em refletir as dificuldades que as pessoas com deficiências têm para inserir-se no mercado de trabalho, apesar de todos os avanços legais. Para tanto, realizamos uma revisão bibliográfica para melhor entender a categoria trabalho, além da análise de dispositivos legais, que tem por objetivo a garantia de direitos para as pessoas com deficiências.

O cenário propõe a criação de novas reflexões sobre a inclusão laboral, a compreensão dos sentidos sobre as deficiências e o papel de movimentos sociais, que são referências nas lutas por direitos humanos, especialmente àqueles que são formados por sujeitos nessas condições.

---

<sup>3</sup>De acordo com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007), pessoas com deficiência são “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (Art. 1º). Neste artigo também utilizaremos o termo ‘deficiência’ no plural – ficando, portanto, pessoas com deficiências – com o objetivo de reforçar a pluralidade existente nesse campo e o fato de que as mesmas deficiências não implicam nas mesmas limitações, motivos pelos quais propomos pensar esse campo de forma diversa e (no) plural.

Organização:

Realização:

Apoio:



## 2. O trabalho como atividade do ser humano

No interior do processo de constituição do indivíduo social, nos marcos da sociedade capitalista, o trabalho cumpre o papel de componente distintivo do homem como um ser prático-social e, portanto, produtor e criador da vida em sociedade. Nestes termos, Iamamoto (2006, p.40) esclarece que “sendo o trabalho uma atividade vital específica do homem, ele mediatiza a satisfação de suas necessidades pela transformação prévia da realidade material, modificando a sua forma natural, produzindo valores de uso”.

Dessa forma, o trabalho é uma categoria fundamental para a compreensão da constituição da vida humano-social. Segundo Iamamoto (2006, p. 41), com o trabalho, o homem se torna um ser criador, “não só como indivíduo pensante, mas como indivíduo que age consciente e racionalmente, visto que o trabalho é atividade prático-concreta e não só espiritual”.

Compreende-se que o trabalho tem o objetivo de satisfazer as necessidades materiais dos trabalhadores, através da atividade laboral em que estão inseridos. É a partir disso, que o homem cria racionalmente seus produtos, diferenciando-se assim dos outros animais. Nas palavras de Oliveira (2001, p.72) “o processo de trabalho é a relação entre o homem e a natureza, através da qual o homem utiliza sua energia, força, para transformar, manter ou produzir bens necessários à sua sobrevivência”.

Tomando como base os pressupostos de Karl Marx (1983) apud Oliveira (2001) pode-se conceber o trabalho como um processo que se realiza entre o homem e a natureza, onde este a transforma, ao mesmo tempo em que transforma a si mesmo. Portanto, o trabalho é uma atividade exclusivamente humana, pois somente o homem tem a capacidade de cogitar e planejar as atividades a serem desenvolvidas, objetivando um fim previamente determinado.

Ao longo do processo histórico, o trabalho humano se desenvolveu das mais diversas formas. Segundo o artigo intitulado Um Pouco Sobre a História do Trabalho – S/N<sup>4</sup>, no passado o homem trabalhava para produzir tudo que iria consumir, desde o seu alimento até a moradia. Ao surgirem às primeiras organizações sociais, o trabalho era recompensado através da troca (escambo) de mercadorias. A contratação para o trabalho se

<sup>4</sup> O artigo Um Pouco Sobre a História do Trabalho está disponível em: <http://www.rhinfo.com.br/historia.htm>. Acesso em 18/04/2016.  
Organização: Realização: Apoio:

baseava em um diálogo acordado entre as partes interessadas, sem exigência de nenhum tipo de documentação.

De modo geral, o trabalho é comumente reconhecido como ponto de partida para se compreender o processo econômico, desencadeado a partir da constituição das primeiras sociedades e de suas relações sociais. Isto porque é através do trabalho que os homens estabelecem entre si uma relação social, para a promoção da garantia material.

Mas nem sempre o trabalho foi sinônimo de segurança e garantia de vida. No passado muitos trabalhadores desenvolviam suas atividades em regime de trabalho escravo.

É importante enfatizar que, ao longo da história da humanidade, o trabalho sofreu diversas alterações. Sendo manifestadas com maior intensidade durante a Revolução Industrial<sup>5</sup>. Esta trouxe consigo a garantia dos direitos sociais, ao mesmo tempo em que a invenção das máquinas e o seu funcionamento criaram obstáculos ao desenvolvimento e ampliação do quadro de funcionários na indústria. Isto revoltou os operários da época, os quais, em vários movimentos de protestos, depredaram máquinas, devido à resistência dos patrões em propiciarem melhores condições de salários, de trabalho e direitos sociais.

Estas alterações se expressam através da organização de novas formas de gestão do trabalho, que acarreta o desenvolvimento do binômio Taylorismo/Fordismo, baseado na produção em massa de mercadorias. Como caracteriza Antunes (2002), esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelado e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a atividade operária a um conjunto repetitivo de ações.

A constituição das novas formas de organização e gestão do trabalho tornou possível a produção em série e os altos lucros, isto através da concentração de mercados. Heloani (2002) ressalta que com este processo, conseqüentemente, a extensão de mercados exigiu das fábricas a introdução de novos instrumentos de trabalho e a redefinição do trabalho, afim de assim atender ao novo ritmo de produção.

É nesse processo, portanto que se desenvolve o Taylorismo, chamado também de Administração Científica. Para Vegara (1971) apud Heloani (2002 p.11-12):

(...) A difusão do Taylorismo, sob a forma de organização científica do trabalho, encontra sua explicação nas necessidades internas do capitalismo nos

<sup>5</sup>“A revolução Industrial correspondeu à revolução do processo produtivo, pois deixou-se de produzir através da manufatura e passou-se para a mecanização ou, mais especificamente, para a maquinofatura. No primeiro caso, o

homem era o agente produtivo e produção estava limitada por sua habilidade e sua própria energia ou capacidade física. No segundo, a produção era comandada por seu talento e criatividade, já que o esforço ficava por cima da máquina sob o comando do homem” (IANNONE, 1992, p.55)

Organização:

Realização:

Apoio:



países mais avançados que chegaram a sua fase monopolista, na qual a ampliação dos mercados permitia grandes séries, de modo que possibilitava a introdução de máquinas-ferramentas especializadas, cuja difusão massiva provocou o crescimento numérico dos trabalhadores especializados. Como consequência, os problemas de preparação e organização do trabalho foram colocados como o centro das fábricas capitalistas.

Com a disseminação do Taylorismo, o Capitalismo toma nova forma e entra na sua fase Monopolista. Na perspectiva de Heloani (2002, p.12), “essa fase iniciava um novo padrão de acumulação que potencializava a intensificação do trabalho para elevar a reprodução de capital”.

Essa intensificação do trabalho afetou também aos trabalhadores que sofreram com a diminuição de salários e aumento do desemprego. Na visão de Heloani (2002, p.12), esta reorganização industrial imposta pelo capital<sup>6</sup>, a partir das novas formas de gestão do trabalho introduzidas tinha por objetivo.

Por essa razão, o Taylorismo é compreendido como uma estratégia criada para reduzir custos, aumentar a produtividade do trabalho e conseqüentemente, elevar os lucros. No entanto, para se concretizar estes fins, o Taylorismo usa de meios que cria empecilhos para organização e união dos trabalhadores.

Como verificado por Heloani (2002), simultaneamente a consolidação do Taylorismo desenvolvia-se uma nova proposta de gestão da produção, processo este denominado: Fordismo. Tal processo traz como nova proposta à linha de montagem, que visa reformular o projeto de administrar individualmente as particularidades de cada trabalhador, no exercício dos tempos e movimentos.

O Fordismo se identificava como um sistema produtivo baseado na produção em massa de mercadorias, e estruturado a partir de uma produção homogeneizada e verticalizada, que se firmou com a reorganização durante o pós-guerra.

Na década de 1970, “o capital ensaia uma mudança não apenas na superfície, mas na própria estrutura da regulação econômica” (HELOANI, 2002, p.77). Isto porque, mesmo depois de um longo período de acumulação de capitais, que ocorreu durante o

---

<sup>6</sup> A composição do capital analisada sob a proporção em capital constante e a proporção em capital variável, ou seja, todo o capital decompõe em meios de produção e força de trabalho. Supondo que não se alterando a composição de capital, o acréscimo de capital implica em aumento de força de trabalho, ou seja, a procura por força de trabalho aumentará na mesma proporção do capital. No entanto o capital acrescido faz crescer a necessidade de desenvolver ou empregar esse capital em novos empreendimentos ou novos mercados em uma escala em que há acumulação de capital ultrapassa o crescimento e a capacidade da força de trabalho, ou seja, a procura por trabalho ser maior que a oferta, ocorrendo a elevação dos salários. Disponível em: <[http://www.economiabr.net/economia/1\\_hpe7.html](http://www.economiabr.net/economia/1_hpe7.html)>. Acesso em 17/04/2016.

Organização:

Realização:

Apoio:



apogeu do Fordismo e do Taylorismo, o Capitalismo começou a dar sinais de que enfrentaria um quadro crítico.

O colapso do binômio Fordismo/Taylorismo manifestava na verdade uma crise estrutural do capital, “onde se destacava a tendência decrescente da taxa de lucro” (ANTUNES, 2002, P.31).

Para Holloway (1997) apud Antunes (2002, p.31) “a crise capitalista não é outra coisa senão a ruptura de um padrão de dominação da classe relativamente estável. Aparece como uma crise econômica, que se expressa na queda da taxa de lucro”. Com o desenvolvimento de tal crise estrutural desmorona o mecanismo de regulação que vigorou durante o pós-guerra em vários países capitalistas avançados, especialmente da Europa.

Esse universo de crise capitalista atinge diretamente o mundo do trabalho. De acordo com Heloani (2002), a “fuga do trabalho” através das greves, e a difusão de novas tecnologias poupadoras de emprego tiveram como consequência a redução de investimentos, por causa da queda na produção e na produtividade. Esta situação desconfortável do capital leva ao desmoronamento das bases fordistas de produção.

Em resposta a esta crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram: o advento do Neoliberalismo, com a privatização do Estado; a desregulamentação dos direitos do trabalho, e a desmontagem do setor produtivo Estatal. A isto se seguiu, também, um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho.

Antunes (2002) identifica a crise como um período evidenciado por uma ofensiva generalizada do capital e do Estado. Esta contra a classe trabalhadora e contra as condições vigentes durante a fase do apogeu do Fordismo.

Enfatiza Antunes (2002, p.35) que “essa crise estrutural do capital fez com que, entre tantas outras consequências, fosse implementado um amplo processo de reestruturação das bases capitalistas, com vistas à recuperação do ciclo produtivo do capital”.

Esse processo produtivo que articulava os diferentes trabalhos, tecendo vínculos entre as ações individuais, das quais a esteira fazia as interligações, caracterizou-se como Toyotismo ou Acumulação Flexível, surgiu no Ocidente, num contexto de crise do padrão acumulação Taylorista/Fordista.

Como explicita Antunes (2002), estas transformações acabaram por suscitar a resposta do capital à sua crise estrutural, com isso inicia-se um processo de reorganização das formas capitalistas de dominação societal, através da reorganização do processo

Organização:



Realização:



Apoio:



produtivo e da gestão de um projeto de recuperação da hegemonia nas mais diversas esferas de sociabilidade.

Com o processo de reorganização do capital ocorreram diversas mudanças, especialmente no início dos anos 70, no que tange a economia, mercado e produção. Estas mudanças, segundo Tomaney (1996) apud Antunes (2002), que afetaram o mundo do trabalho, especialmente no “chão da fábrica”, são resultados de fatores históricos e geográficos, e não somente das novas tecnologias e do processo de desenvolvimento organizacional.

As mutações ocorridas no processo produtivo trouxeram repercussões no universo do trabalho. Antunes (2002) resume tais repercussões como: desregulamentação dos direitos do trabalho, aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora, precarização e terceirização da força humana que trabalha, e destruição do sindicalismo de classe.

O Toyotismo se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho, próprias da fase informacional.

Do ponto de vista de Antunes (2002), esse processo de organização do trabalho tem como finalidade essencial a intensificação das condições de exploração de trabalho, com a redução do tempo de jornada através do trabalho polivalente, multifuncional e qualificado.

O Toyotismo se caracterizava pela racionalização do processo produtivo, dotada de forte disciplinamento da força de trabalho e impulsionada pela necessidade de implantar formas de capital e de trabalho intensivo.

Dessa forma, o Toyotismo reinaugurou um novo patamar de intensificação do trabalho, combinando fortemente as formas relativas e absolutas da extração da mais-valia, além de provocar mudanças no processo tradicional de produção em série e de massa, trazendo significativas transformações nas relações de trabalho.

Seguindo esse conjunto de alterações do mundo do trabalho, pode-se apontar o fenômeno da Terceirização<sup>7</sup> como parte de toda essa conjuntura, com forte incidência a partir dos anos 80. Como disposto no artigo Um Pouco Sobre a História do Trabalho S/N, o processo de Terceirização é uma forma de a empresa manter seu foco somente no negócio,

<sup>7</sup> Terceirização é um processo de gestão pela qual se repassam algumas atividades para terceiros – com os quais se estabelece uma relação de parceria – ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua. Disponível em: <[www.geocities.com/wallstreet/market/4702/textos/terceirizacao.html](http://www.geocities.com/wallstreet/market/4702/textos/terceirizacao.html)> Acesso em: 17/04/2016.

Organização:

Realização:

Apoio:



transferindo todas as outras atividades, consideradas de apoio, aos poucos, para empresas externas.

A Terceirização, segundo Tavares (2004), acomoda os trabalhadores que não conseguem ingressar no mercado formal e trabalhadores que são colocados nesse mercado através dos processos terceirizados.

Paralelamente ao processo de Terceirização se desenvolve o setor informal, como consequência do deslocamento de mão-de-obra, de numerosas demissões e de excedente de trabalhadores profissionalmente desqualificados. O setor informal é, portanto, caracterizado por serviços sem documentação e nenhum tipo de estabilidade. Percebe-se, porém, que mesmo sem direitos ou garantias de um amanhã assegurado, para muitos trabalhadores o mercado informal tem sido a única saída.

É importante ressaltar que o termo Trabalho Informal foi criado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e foi utilizado pela primeira vez em 1972, em pesquisas feitas por essa organização. Estas pesquisas segundo Ferreira (2000) inauguraram uma terminologia que conceitua e situa a informalidade como parte integrante da estrutura econômica capitalista. Do ponto de vista analítico, a OIT traduz a seguinte definição para setor informal:

“O setor informal é constituído por atividades que se caracterizam por uma lógica produtiva e uma racionalidade própria e distinta daquela vigente no mercado formal. Na informalidade, incluem-se um conjunto heterogêneo de atividades também produtivas, que envolvem e empregam uma grande parcela da população sem oportunidades de emprego no setor formal.” (FERREIRA, 2000, p.28-29).

Observando toda a conjuntura que envolve a Terceirização e o trabalho informal, percebe-se que o crescimento da informalidade é resultado da exigência de alta especialização dos profissionais; e pelo fato do mundo do trabalho ter sofrido diversas alterações ao longo do seu processo histórico, como a redução do trabalho humano no setor industrial, sendo este substituído pelas máquinas.

De acordo com o pensamento de Pollak e Jusidman (1997) apud Ferreira (2000, p.29) “a existência do setor informal é causada pelas características do mercado de trabalho, especificamente, em relação ao ingresso, já que não há uma exigência de grande qualificação das atividades características do setor”.

Organização:



Realização:



Apoio:



Partilhando o mesmo enfoque, Ferreira (2000, p.4) resume seu ponto de vista da seguinte maneira “a reestruturação produtiva provocou um conjunto de transformações na organização do trabalho.”

É nesse contexto de transformações no universo do trabalho, com a emergência do neoliberalismo, atravessado por crises econômicas, desregulamentação de direitos trabalhistas, terceirização de mão de obra e precarização das condições de trabalho, que as pessoas com deficiências surgem no cenário político reivindicando seus direitos à saúde, à educação e à proteção social.

### 3. A emergência do movimento de pessoas com deficiências no cenário público

Embora a assistência às pessoas com deficiências tenha iniciado no século XIX no Brasil, sua concepção no bojo dos direitos sociais ocorreu somente no século seguinte. Até então as iniciativas pautavam-se na perspectiva da caridade, apesar de sua origem estatal, conforme o Instituto Benjamin Constant e o Instituto Nacional de Educação de Surdos, que desde essa época acolhiam pessoas cegas e surdas, respectivamente, num modelo de atendimento asilar.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, no ano de 1948, foi um importante documento internacional a subsidiar as lutas dos movimentos sociais nos anos seguintes, ao declarar que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”. Tal dispositivo norteou a elaboração de diversos instrumentos em defesa de grupos específicos como crianças e adolescentes, mulheres, dentre outros, corroborando para diferentes lutas contra discriminações, violências e opressões de todas as ordens. No caso das pessoas com deficiências, o primeiro documento internacional foi a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, de 1975.

No Brasil, essas lutas ocorreram principalmente por intermédio de instituições associativistas, por profissionais e familiares, que juntamente com os próprios sujeitos com deficiências, se organizavam coletivamente para buscar formas de inserir suas demandas na agenda pública. As pautas mais recorrentes nesse período eram as de saúde e reabilitação. Isto ocorria não somente pela necessidade de estímulos especializados que pudessem contribuir para uma melhor qualidade de vida e autonomia dos sujeitos, mas também pela

Organização:



Realização:



Apoio:



natureza das associações, que tinham como principal atividade a oferta desses serviços, além da assistência educacional.

Instituições como a Pestalozzi e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) surgiram a partir da década de 30, se multiplicando nos diversos Estados após a década de 50. Os serviços de reabilitação passaram a ser oferecidos nesse período, quando

“estudantes de medicina e especialistas trouxeram da Europa e dos Estados Unidos os métodos e paradigmas do modelo de reabilitação do pós-guerra, cuja finalidade era proporcionar ao paciente o retorno à vida em sociedade. Os grandes centros de reabilitação europeus e norte-americanos, que recebiam predominantemente vítimas da Segunda Grande Guerra, desenvolveram técnicas e inspiraram o surgimento de organizações similares em todo o mundo. Isso ocorreu mesmo em países como o Brasil, onde a principal causa da deficiência física não era a guerra. Nesse período, surgiram os primeiros centros brasileiros de reabilitação para atenderem as pessoas acometidas pelo grande surto de poliomielite.” (BRASIL, 2010, pg. 25)

Nesse mesmo contexto, instituições de reabilitação foram fundadas corroborando não somente para a ampliação dos serviços voltados para as pessoas com deficiências, mas para a formação de novos profissionais, dentre os quais fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais que, em parceria com outros especialistas, ao longo dos anos seguintes, contribuíram para a mudança de paradigma no âmbito do modelo de atendimento, cuja transição se refere ao modelo médico<sup>8</sup> para o modelo social<sup>9</sup>. A Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação (ABBR) foi uma das grandes responsáveis pela formação dessa mão-de-obra.

“Outras organizações filantrópicas surgiram no contexto da epidemia de poliomielite, como a Associação de Assistência à Criança Defeituosa (AACD) de São Paulo (hoje Associação de Assistência à Criança Deficiente), fundada em 1950. O Instituto Bahiano de Reabilitação (IBR) de Salvador, criado em 1956; e a Associação Fluminense de Reabilitação (AFR) de Niterói, fundada em 1958. Alguns hospitais tornaram-se centros de referência na reabilitação de pessoas com sequelas de poliomielite, a exemplo do Hospital da Baleia e do Hospital Arapiara, ambos em Belo Horizonte - MG.” (Ibid, 2010, pg. 26)

<sup>8</sup> “O surgimento da reabilitação física suscitou o modelo médico da deficiência, concepção segundo a qual o problema era atribuído apenas ao indivíduo. Nesse sentido, as dificuldades que tinham origem na deficiência poderiam ser superadas pela intervenção dos especialistas (médicos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, psicólogos, assistentes sociais e outros). No modelo médico, o saber está nos profissionais, que são os principais protagonistas do tratamento, cabendo aos pacientes cooperarem com as prescrições que lhes são estabelecidas” (BRASIL, 2010: pg. 26).

<sup>9</sup> De acordo com a Classificação Internacional de Funcionalidade e Incapacidade, o modelo social de intervenção considera que “a incapacidade não é um atributo de um indivíduo, mas sim um conjunto complexo de condições, muitas das quais criadas pelo ambiente social”

Organização:

Realização:

Apoio:



Nesse período também se observa, a partir dos investimentos em tecnologias de controle e vigilância sanitária, além dos recentes movimentos de urbanização e industrialização instaurados no país, uma mudança no público da reabilitação que, de acometidos por doenças como a poliomielite, passaram a acessar tais serviços em razão de acidentes nas fábricas, nas ruas, pela condução dos veículos ou mesmo por armas de fogo.

As instituições especializadas fundadas a partir dos anos 30 foram fundamentais na aproximação das pessoas com deficiências, tanto nas suas categorias específicas (visuais, auditivas, mentais e intelectuais, físicas e múltiplas) quanto de forma geral. O diálogo entre os sujeitos possibilitou a emergência de um movimento identitário, que reconhecendo regularidades nas privações sofridas, possibilitou a construção de bases para uma futura organização coletiva com o intuito de lutar por direitos. Tal organização se fortaleceu principalmente a partir dos anos 70.

“A partir de meados do século XX, é possível observar o surgimento de organizações criadas e geridas pelas próprias pessoas com deficiência. A motivação inicial é a solidariedade entre pares nos seguintes grupos de deficiência: cegos, surdos e deficientes físicos que, mesmo antes da década de 70, já estavam reunidos em organizações locais – com abrangência que raramente ultrapassava o bairro ou o município–, em geral, sem sede própria, estatuto ou qualquer outro elemento formal. Eram iniciativas que visavam ao auxílio mútuo e à sobrevivência, sem objetivo político prioritariamente definido. Essas organizações, no entanto, constituíram o embrião das iniciativas de cunho político que surgiram no Brasil, sobretudo durante a década de 70.” (Ibid, 2010, pg. 28)

Foi no bojo dessas associações que a organização política das pessoas com deficiências tornou-se possível. Na centralidade de suas lutas, foi a primeira vez que os próprios sujeitos ocuparam os espaços de discussão sobre políticas públicas, alcançando visibilidade e mobilização nacionais. “Essa história alimentou-se da conjuntura da época: o regime militar, o processo de redemocratização brasileira e a promulgação, pela ONU, em 1981, do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD)” (Ibid, 2010, pg. 34).

Após a ditadura militar os movimentos sociais se resignificaram constituindo-se como potência. Nesse cenário de luta pela reforma democrática, as pessoas com deficiências instituíram suas pautas, se mobilizaram com outros atores e buscaram construir estratégias políticas para a materialização de suas reivindicações. Um dos resultados foi a criação da Coalizão Pró-Federação Nacional, em 1979, formada por organizações de vários Estados, que dentre outros objetivos, visou a criação da Federação Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes. “O amadurecimento das discussões resultou em um rearranjo político no qual a

Organização:



Realização:



Apoio:



federação única foi substituída por federações nacionais por tipo de deficiência” (Ibid, 2010, pg. 35).

A partir da mobilização desses indivíduos, também foi possível a compreensão da diferença entre organizações “de” e organizações “para” pessoas com deficiências. No primeiro caso, as pessoas com deficiências eram protagonistas na gestão e no quadro de funcionários, enquanto na segunda elas eram apenas o público-alvo. Tal diferenciação contribuiu para o debate sobre a representação das pessoas com deficiências por entidades que não expressam suas vozes e para o empoderamento desses sujeitos na tomada de decisão sobre os assuntos que lhes dizem respeito.

Dentre as organizações de pessoas com deficiências da época, destaca-se o Núcleo de Integração de Deficientes, de São Paulo, que desde esse período lutava por uma organização coletiva pautada pelos direitos humanos, não por direitos especiais para pessoas na condição de deficiência.

O ano de 1981 foi declarado pela ONU o ‘Ano Internacional das Pessoas Deficientes’, movimento este que teve como objetivos principais:

“ajudar no ajustamento físico e psicossocial na sociedade; promover esforços, nacional e internacionalmente, para possibilitar o trabalho compatível e a plena integração à sociedade; encorajar projetos de estudo e pesquisa visando à integração às atividades da vida diária, aos transportes e aos edifícios públicos; educar e informar o público sobre os direitos de participar e contribuir em vários aspectos da vida social, econômica e política.” (Ibid, 2010, pg. 41)

Percebe-se nessa Declaração, uma preocupação com a inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, o que passou a ser regulamentado no país somente na década seguinte, através da lei de cotas.<sup>10</sup>

Esse dispositivo também teve desdobramentos diversos, dentre os quais: a criação de um comitê internacional para elaborar o plano de ação e a criação de comissões nacionais para planejar intervenções nos Estados-partes. A comissão do Brasil foi criada em 1980, pelo Ministério da Educação e Cultura. Apesar da composição governamental e não governamental esse espaço contou com a participação de organizações de pessoas com deficiências, somente após intervenção do movimento social, que repudiou a ausência desses sujeitos no primeiro formato. Foram diversas ações realizadas, as principais ocorreram no

<sup>10</sup>Lei Nº 8. 213 de 24, de 24 de Julho de 1991.

Organização:

Realização:

Apoio:



espaço público, na forma de passeatas, encontros, congressos e mobilizações diversas alertando e reivindicando direitos.

A imprensa fez intensa cobertura dos eventos do Ano Internacional das Pessoas Deficientes e demonstrou pouco preparo no uso das terminologias. Nesse sentido, o movimento empreendeu campanhas contra a forma pela qual as pessoas com deficiência eram tratadas pela imprensa, reagindo contra expressões como “retardado mental”, a generalização do termo “paralítico” e da expressão “deficiente físico” para qualquer tipo de deficiência, etc. Exigia, também, a designação “pessoa deficiente”, pois via que a utilização unicamente da palavra “deficiente” era uma forma de coisificação. Mesmo a tradução do International Year of Disabled Persons, como foi redigido pela ONU, foi bastante discutida. É comum encontrar em jornais da época traduções como: Ano Internacional do Deficiente Físico ou Ano do Deficiente. (Ibid, 2010, pg. 41)

A preocupação com os termos designados às pessoas com deficiências sempre existiu. Ao longo da Idade Média até o século XIX, as deficiências estiveram associadas à capacidade cognitiva. Nesse período, tais sujeitos eram denominados idiotas, imbecis, retardados, dentre outros. O termo deficiência passou a ser utilizado mais tarde, num movimento de ruptura desse pensamento, que ocorreu após intervenções diversas, sobretudo no campo educacional, corroborando com a ideia de que as pessoas com deficiências poderiam desenvolver habilidades não estando, necessariamente, comprometidas nas suas capacidades cognitivas.

O uso da palavra ‘pessoa’, antes de qualquer menção à deficiência, foi (e continua sendo) reivindicado pela necessidade de se considerar que a característica ‘deficiência’ não resume o sujeito, suas possibilidades e suas lutas. A pessoa deficiente, hoje denominada pessoa com deficiência, tem na deficiência uma diferença humana como qualquer outra característica. Suas limitações estão associadas, sobretudo, ao meio ambiente, que pode possibilitar sua participação e sua autonomia ou constituir-se como barreira, provocando impedimentos que só se materializam pela ausência de iguais oportunidades.

Por fim, outra intervenção da ONU se deu pela promulgação de um novo documento, a “Carta dos Anos 80, que apontava ações prioritárias e metas para a década de 80 que possibilitassem às pessoas com deficiência integrarem e participarem da sociedade, com acesso à educação e ao mercado de trabalho” (Ibid, 2010: pg. 44).

Nos anos seguintes, novos eventos foram realizados: congressos, encontros nacionais, mobilizações, que além da organização política, tinham por objetivo conhecerem melhor a diversidade no campo das deficiências, discutirem as diferentes demandas, pensarem possibilidades no campo da acessibilidade e estudarem temas no campo das

Organização:

Realização:

Apoio:



políticas públicas e dos direitos. Em 1983, uma das metodologias adotadas foi a divisão dos grupos de discussão por categoria de deficiência, com o objetivo de aprofundar as discussões sobre suas especificidades. Com isso, no mesmo ano,

“a decisão da plenária do 3º Encontro Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes provocou um rearranjo no movimento das pessoas com deficiência no Brasil e a definição de uma nova estratégia política: organização nacional por tipo de deficiência. Embora as pessoas com deficiência tenham envidado esforços para continuar discutindo questões comuns, a proposta do Conselho Brasileiro de Entidades de Pessoas Deficientes não se efetivou. O propósito inicial de formar um movimento único se perdeu com a dificuldade de atender, naquele momento, às necessidades específicas de cada área de manifestação da deficiência” (Ibid, 2010, pg. 54)

Desde então, o movimento de pessoas com deficiências passou a se estruturar de forma fragmentada, a partir das categorias específicas. Contudo, atividades conjuntas não foram totalmente suprimidas, conforme aconteceu no período pré-constituente, em 1987. Com a emergência das diversas instituições de categorias específicas de deficiência, a Coalizão foi desfeita.

Quanto à Assembleia Nacional Constituinte, o tema ‘deficiente’ ficou à cargo da “Subcomissão dos Negros, Populações Indígenas, Pessoas Deficientes e Minorias, subordinada à Comissão Temática da Ordem Social, que realizou oito audiências públicas, sendo três destinadas a discutirem questões atinentes às pessoas com deficiência” (Ibid, pg.63). As categorias representadas foram: física, auditiva, mental e visual. “Uma das principais reivindicações das pessoas com deficiência discutida nos encontros era que o texto constitucional não consolidasse a tutela, e, sim, a autonomia” (Ibid, pg.66)

Com a Constituição de 1988, as pessoas com deficiências, assim como toda a sociedade, inauguram um novo patamar de direitos, concepção esta que vai se alargando conforme a elaboração de políticas públicas voltadas para o atendimento de suas demandas específicas, leis especiais pautadas no texto da Carta Magna, novas possibilidades e arenas de luta, dentre as quais o campo da empregabilidade, está circunscrito, conforme análises a seguir.

Organização:



Realização:



Apoio:



#### 4. Pessoa com deficiência e as demandas no campo do trabalho

Como obter boas oportunidades de trabalho sem ter acessado à escola (ou tê-la feito precariamente)? Como acessar a escola e o trabalho sem ter sido atendido num serviço de habilitação/reabilitação e demais atendimentos básicos de saúde? Como se deslocar para o trabalho ou para qualquer outro espaço sem acessibilidade? Como realizar as atividades sem as condições necessárias para fazê-las?

A inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho<sup>11</sup> pressupõe a garantia de um conjunto de direitos sociais, como por exemplo: educação, saúde, proteção social, cultura, acessibilidade. A visão fragmentada da empregabilidade, cuja leitura se restringe ao campo de trabalho, corrobora para uma série de estigmas e preconceitos, que atribuem incapacidades e limitações exclusivamente à condição de deficiência. Talvez, este seja o primeiro grande desafio a ser superado quando pensamos as demandas e dilemas desses sujeitos no mundo do trabalho.

A preocupação com a instrução das pessoas com deficiências para o labor é uma preocupação de longa data, presente nas primeiras instituições do mundo (inclusive do Brasil, no século XIX), onde se observa toda uma racionalidade do trabalho como “encantamento moral”, pois trabalhar correspondia também a um significado ético (Díaz, 2012).

A partir do marco da Constituição de 1988, o primeiro dispositivo elaborado sobre o tema ‘trabalho’ foi a Lei Nº 8. 213/1991 (Lei de Cotas), que define uma reserva de cargos a serem destinados às pessoas com deficiências, de acordo com o porte da empresa. Este instrumento representa um avanço no campo dos direitos, mas pode-se considerá-lo um avanço no campo das práticas? Vinte e cinco anos após sua promulgação, os problemas de acesso dessa população às oportunidades de emprego foram superados? Cumpre ressaltar que, antes da Lei de Cotas, o direito ao trabalho e à formação profissional já haviam sido mencionados na Lei Nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989, que previa a necessidade de um documento específico para tratar da reserva de vagas.

O cenário atual aponta que avanços foram realizados, mas há muito a ser feito até que as pessoas com deficiências possam alcançar todos os seus direitos humanos e

<sup>11</sup> De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão, que diz respeito à “colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho” (Ibid, Art.37).

Organização:



Realização:



Apoio:



liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, conforme redação dos dispositivos legais em vigor. Sendo assim, que caminhos percorrer?

Este trabalho não tem por objetivo oferecer respostas ou receitas para a transformação da realidade, mas refletir, talvez pensar, alguns elementos que possam contribuir como ferramentas para uma elaboração crítica acerca das realidades enfrentadas por 23,9% da população brasileira que, de acordo com o último censo (2010), apresenta alguma deficiência.

Romeu Sasaki (2005) sugere, como uma das possibilidades para a inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, a instituição de uma “Rede de Colocação em Empregos (RCE)”. Para o autor,

“essa rede compreenderia os serviços de colocação, que sempre funcionaram de maneira dispersa e ineficiente no Brasil. Esses serviços são aqueles mantidos por entidades filantrópicas ou órgãos governamentais que vêm tentando, de maneira improvisada e cada um por si, fazer a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho competitivo ao longo dos últimos 50 anos.” (Ibid, 2005, pg. 24)

Atualmente, propostas semelhantes já podem ser ouvidas no âmbito dos movimentos sociais, contudo, sua materialização exige atenção e investimento público, o que tem sido inviabilizado nos últimos anos. Muitas instituições que atuam com atendimento às pessoas com deficiências, conforme sinaliza Sasaki, realizam intervenções nesse sentido, mas como ele mesmo aponta, são ações frágeis, pois “não existe nada que assegure um retorno a esse investimento tão importante, o processo de colocação de pessoas em empregos competitivos” (Ibid, 2005: pg. 24)

A rede proposta pelo autor contempla empresas de todos os ramos de atividade, organizações governamentais e não governamentais, inclusive aquelas “de” e “para” pessoas com deficiências, agências de empregos e escolas profissionalizantes. Sasaki (2005) destaca ainda que

“a rede adotaria um único instrumental, uma espécie de Plano Individualizado de Colocação (Plic), a ser preenchido por um técnico de uma organização em conjunto com a pessoa com deficiência. O Plic seria levado ao conhecimento de algumas organizações, que então passarão a ser parceiras no processo de profissionalização e colocação. Enquanto parceiras, as organizações envolvidas prestam todo apoio que o caso exija para conseguir executar o Plic e, em troca, recebem benefícios, tais como: apoio para novos planos individualizados, partilha de informações prestadas pelos demais parceiros, facilidade para participar de eventos pertinentes à profissionalização e colocação.” (Ibid, 2005, pg. 26)

Organização:



Realização:



Apoio:



A RCE seria financiada pelo Governo Federal, por meio de repasse financeiro, apoio material e técnico. Os escritórios federais de reabilitação (a serem criados) repassariam tais recursos às instituições parceiras. O autor defende que

“muitas vantagens adviriam da implantação da RCE. Em primeiro lugar, haveria um melhor aproveitamento dos recursos e da energia de cada organização participante. Os recursos financeiros governamentais seriam utilizados sem desperdício, ou seja, como um investimento com retorno certo na pessoa de cada cliente colocado em emprego competitivo. Existem estudos que comprovam que, nos Estados Unidos, houve um retorno de 10 dólares para cada dólar investido em programas de reabilitação profissional e gestão da diversidade nas empresas (United Nations, 1977). Ocorreria também um pool de vagas disponíveis, que seriam racionalmente aproveitadas pelas organizações participantes. Desenvolver-se-ia um sentimento de segurança e esperança nas pessoas envolvidas, principalmente pela própria pessoa com deficiência e, com certeza, de seus familiares, devido à objetividade do Plic. Cada organização participante se veria mais comprometida com a implementação do Plic de seus clientes, porque ela está vendo o esforço dos demais parceiros graças à transparência da RCE. Enfim, haveria um clima renovado, saudável, no campo do atendimento a pessoas com deficiência — desde a fase hospitalar, passando pela educação, reabilitação física e profissionalização, até a sua inserção na comunidade através de empregos.” (Ibid, 2005, pg 27)

Romeu Sassaki aposta na parceria entre o Estado e as empresas para tornar possível a inclusão de pessoas com deficiências no mercado competitivo, pois desta forma, problemas devido à falta de informação sobre a diversidade, dúvidas sobre rotinas e ambientes de trabalho acessíveis, além do próprio acesso aos candidatos qualificados (e vice-versa) seriam contemplados nesta estrutura da rede.

Em acordo com Andrea Schwarz e Jaques Haber (2009) entendemos que o

“o modelo de inclusão baseia-se na divisão de responsabilidades na promoção da igualdade de oportunidades, assumindo que a sociedade se beneficia ao incluir a todos. Não se trata mais de aceitar alguém que tenha uma deficiência física, sensorial ou intelectual como um ato de caridade e sim da construção de uma sociedade em que cada um tem um papel e é responsável pela qualidade de vida do outro, por mais diferente que esse outro pareça ser.” (Ibid, 2009. pg.18)

Por esta razão, acreditamos que a empregabilidade das pessoas com deficiências envolve – além de políticas públicas intersetoriais, que garantam o acesso aos direitos e serviços necessários ao seu pleno desenvolvimento – uma nova concepção de sociedade. Contudo, esta transformação não pode ocorrer de forma imediata ou verticalizada. Faz-se necessária a organização de movimentos contra hegemônicos que

Organização:



Realização:



Apoio:



possam, a partir das práticas cotidianas, construir outras possibilidades, outras sociabilidades.

As políticas públicas de ações afirmativas têm por objetivo contribuir com esta mudança no campo das práticas. Mas será que elas bastam? A lei de cotas tornou possível o acesso de muitas pessoas ao mercado de trabalho, mas os desafios encontrados por estes sujeitos nos apontam que outras estratégias devem ser pensadas. O processo de seleção e recrutamento das pessoas com deficiência se dá de forma relativamente simples, exceto quando se esbarra na qualificação dos candidatos para a ocupação de determinados cargos. Além disso,

“características como ramo de atividade, áreas de atuação, capilaridade geográfica, estrutura arquitetônica, cultura interna, conscientização da liderança e o próprio momento vivenciado pela empresa representam variáveis importantes na definição da rota que será traçada para a inclusão de colaboradores com deficiência.” (Ibid, 2009. pg.28)

Ademais, desafios como os níveis das exigências para os cargos reservados, a estrutura de acessibilidade da empresa, as preocupações com o rendimento dos funcionários com deficiências e o fato de não ter informação sobre essa população, tornam a situação ainda mais delicada. Por estas razões, a empregabilidade das pessoas com deficiências deve estar apoiada num programa de inclusão, de responsabilidade da organização, não de setores específicos da empresa. Conforme Andrea Schwarz e Jaques Haber (2009) apontam,

“para efetivar seus programas de inclusão, as empresas devem considerar com seriedade as características e os perfis da população com deficiência, assim como os do mercado e da própria empresa, para detectar quais as barreiras e dificuldades que interferem no fluxo da inclusão e, assim, desenvolver ações assertivas e adequadas à realidade e às necessidades específicas da organização.” (Ibid, pg. 31)

Desta forma, a inclusão no mercado se dá de acordo com as necessidades de cada sujeito. As mesmas deficiências não implicam as mesmas limitações. Cada sujeito tem suas histórias, seus valores, sua cultura, suas oportunidades de acesso e de conhecimento, suas experiências com a própria deficiência. Cada sujeito é atravessado por diferentes singularidades e é a partir das demandas individuais que um programa de inclusão deve estar organizado. Talvez este seja o maior desafio, especialmente em tempos em que protocolos, técnicas e normas são criadas a todo instante à título de manual de instruções nas relações humanas.

Organização:



Realização:



Apoio:



## 5. Considerações finais

São fundamentos constitucionais brasileiros os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana que, em conjunto, devem propiciar aos cidadãos uma vida digna e de qualidade. O trabalho é um direito social resguardado de forma significativa pela Carta Magna, uma vez que ele é um dos responsáveis pela busca da paz social.

Consideramos significativos os avanços da legislação brasileira no que se refere aos direitos das pessoas com deficiências, mas ressaltamos a necessidade de pensar estratégias para sua materialização no cotidiano das populações. Este é um grande desafio – no campo das práticas – a ser enfrentado individual e coletivamente por todos os sujeitos.

Por fim, entendemos que a inclusão somente será possível por meio da valorização da democracia e, conseqüentemente, da cidadania das pessoas com deficiências, especialmente daquelas que se encontram à margem dos sistemas sociais. Vale ressaltar que a lei de cotas completou 25 anos de vida no dia 24 de julho de 2016, mas seu cumprimento só ganhou força nos últimos anos devido aos esforços do Ministério Público do Trabalho (MPT) e das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), que vêm atuando junto às empresas no sentido de fazê-las cumprir tal legislação.

Não resta dúvida de que a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho e na própria sociedade só se realizará através de esforços conjuntos, o que também é fundamental para a efetivação e implementação dos direitos conquistados historicamente.

Lembramos que o sistema capitalista em seu movimento de valorização no contexto neoliberal, conforme afirma Iamamoto (2006), produz a invisibilidade do trabalho e a banalização do humano, condizente com a indiferença entre a esfera das necessidades sociais e dos valores de uso. Contudo, acreditamos que movimentos de contracultura são possíveis no interior das relações sociais, dentre os quais estão circunscritos a reorganização dos movimentos sociais e das lutas dos sujeitos que acreditam na potência da construção de outras relações, de novas sociabilidades.

Organização:



Realização:



Apoio:



## 6. Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

BRASIL. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

BRASIL. **Decreto 6.949, de 25 de Agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF.

BRASIL. **História do movimento político de pessoas com deficiência no Brasil**. Brasília: SDH/SNPD, 2010.

BRASIL. **Lei Brasileira de Inclusão – Lei Nº 13.146, de 06 de Julho de 2015**. Brasília, DF.

BRASIL. **Lei Nº 8. 213 de 24, de 24 de Julho de 1991**. Brasília, DF.

DÍAZ, E. **A Filosofia de Michel Foucault**. São Paulo: Unesp, 2012.

FERREIRA, Maria da Luz Alves. **Trabalho Informal Feminino**: Repensando atores e sujeitos no contexto de Montes Claros – MG. 2000.136 F. Dissertação (mestrado em sociologia) – Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília, 2000.

FORTES, Ronaldo Vielmi. **O Trabalho na Ontologia do Ser Social de G. Lukács**. 2001. 0 F. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Universidade Federal de Minas Gerais, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Orientador: Ester Vaisman.

FRANÇA, Júnia Lessa; VASCONCELLOS, Ana Cristina de. **Manual Para Normalização de Publicações Técnico-Científicas**. Colaboração: Maria Helena de Andrade Magalhães, Stella Maris Borges. 7. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HELOANI, José Roberto. **Organização do Trabalho e Administração**: uma visão multidisciplinar. 4. Ed. São Paulo: Cortez, 2002.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Trabalho e Indivíduo Social**: um estudo sobre a condição operária na agroindústria canvieira paulista. 2. Ed. São Paulo: Cortez, 2006.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na Contemporaneidade**: trabalho e formação profissional. 8ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.

IANNONE, Roberto Antônio. **A Revolução Industrial**. São Paulo: Moderna, 1992.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org). **Pesquisa Social**: Teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

OLIVEIRA, Regina Márcia Rangel de. **A Abordagem das Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho – LER/DOR no Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Espírito Santo – CRST/ES**. [Mestrado] Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública; 2001.

SASSAKI, R. **Rede de colocação de pessoas com deficiência no emprego formal**. In: BARBOSA, A. M. **Inclusões**. São Paulo: Rede Saci, 2005.

SCHWARZ, A. HABER, J. **Cotas – Como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: i.Social, 2009.

TAVARES, Maria Augusta. **Os Fios (in)visíveis da Produção Capitalista**. São Paulo: Cortez, 2004.

THEODORO, Mário. **A Questão do Desenvolvimento**: Uma Releitura. In: ARROCHELAS, Maria Helana; RAMALHO, Jether Pereira (orgs). **Desenvolvimento, Subsistência e Trabalho Informal no Brasil**. São Paulo: Cortez; CAAL, 2004.

Organização:



Realização:



Apoio:

