

**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.

PERFIL DOS 114 TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO DO PROJETO MAPA DE NÓS

Francine de Souza Dias¹

Resumo:

Este artigo tem por objetivo apresentar o perfil dos trabalhadores com deficiência entrevistados no Projeto “Mapa de Nós”, baseando-se na ‘Análise dos dados coletados de cento e quatorze pessoas no mercado de trabalho, conforme a Lei 8.213/91’, subsidiada através de informações colhidas via entrevista semiestruturada, realizada entre Novembro de 2015 e Março de 2016, pelo Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável – CIEDS. Além do instrumento supracitado, as reflexões aqui produzidas terão apoio na análise de documentos nacionais, à exemplo de dispositivos legais e políticas públicas, além de revisão bibliográfica sobre o tema ‘empregabilidade das pessoas com deficiências’.

Palavras-Chave: Pessoas com Deficiências. Trabalhadores. Projeto Mapa de Nós.

¹Assistente Social; Especialista em Gestão Pública e em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Cândido Mendes. Especialista em Acessibilidade Cultural e em Políticas Públicas e Cultura de Direitos pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Mestranda em Políticas Públicas e Formação Humana pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. E-mail: ffrancinedias@yahoo.com.br

Organização:

Realização:

Apoio:



1. Introdução

Com o objetivo de apresentar o perfil das pessoas com deficiência entrevistadas no Projeto ‘Mapa de Nós’, este trabalho utiliza como principal documento de apoio a ‘Análise dos dados coletados de cento e catorze pessoas no mercado de trabalho, conforme a Lei 8.213.

A definição de pessoa com deficiência em vigor, de acordo com a Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, corresponde àquelas,

“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.” (Ibid, Art. 1º).

Tal compreensão representa uma mudança de paradigma onde a limitação é deslocada da deficiência circunscrita no corpo para o meio ambiente, que pode ampliar as possibilidades de participação e realização de atividades por parte dos respectivos sujeitos ou limitá-las, constituindo barreiras² e potencializando os entraves.

Tais barreiras estão presentes no cotidiano de todas as pessoas, em alguma medida. No caso daquelas que possuem deficiências, elas se tornam mais graves, dado o grau de impedimento que podem causar, violando direitos humanos nos diferentes aspectos da vida, no universo privado e público.

O trabalho é um dos espaços que compõe o mundo público e é considerado uma categoria central para a compreensão da sociedade, pois através dele é possível observar as relações do homem com a natureza e com os seus pares, bem como os reflexos na sua produção e reprodução social.

Nesse ínterim, este artigo pretende apresentar o perfil dos trabalhadores – pessoas com deficiência – entrevistados no ‘Projeto Mapa de Nós’, considerando o lugar do trabalho na sociedade contemporânea, bem como algumas especificidades elucidadas pelos participantes a partir da sua experiência com a deficiência e das suas vivências no mundo do trabalho.

²De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão – LBI (Lei Nº 8. 213 de 24, de 24 de Julho de 1991) as barreiras são “qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros”, podendo ser classificada em urbanística, arquitetônica, nos transportes, nas comunicações, atitudinais e tecnológicas. (Art. 3º).

Organização:

Realização:

Apoio:



O acesso deste público ao mercado se dá principalmente por meio da Lei de Cotas (Lei Nº 8. 213 de 24 de Julho de 1991 – Art. 93), que estabelece o percentual de pessoas com deficiências a ser contratado de acordo com o porte da empresa. Embora este instrumento seja de grande importância para a criação de oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiências, muitas barreiras ainda impedem sua efetividade.

A partir dessa realidade, outros dispositivos legais foram constituídos, o mais recente deles é a LBI, que no seu Artigo 37 define a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho como uma

“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)

Essa definição é de grande relevância se considerarmos que a visão clássica da empregabilidade corresponde à responsabilização exclusiva do trabalhador no sentido de buscar por meios próprios as condições para acessar e se manter no mercado. Ainda hoje, as teorias no campo da administração e da gestão de pessoas reforçam essa lógica a partir de um conjunto de discursos e práticas.

Nesse contexto, a inclusão no mercado busca superar uma visão integrativista da empregabilidade das pessoas com deficiências, conforme aponta Sasaki (2012), a partir do momento em que a responsabilidade pelo processo é compartilhada entre o trabalhador e a empresa.

A partir dos elementos apresentados, alguns questionamentos surgiram em relação à análise do perfil dos participantes: os trabalhadores com deficiência entrevistados no Projeto ‘Mapa de Nós’ estão realmente incluídos no mercado de trabalho? A responsabilidade pela empregabilidade dessas pessoas com deficiências é compartilhada entre o profissional e a organização? Qual a importância da lei de cotas e demais dispositivos correlatos nesse processo?

As reflexões a seguir serão desenvolvidas a partir destas e de outras indagações, além da análise de documentos tais como leis e políticas nacionais, convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, além de revisão bibliográfica sobre o tema.

Organização:



Realização:



Apoio:



Os dados do ‘Projeto Mapa de Nós’ foram coletados entre Novembro de 2015 e Março de 2016, no Estado do Rio de Janeiro, somando cento e catorze entrevistas válidas. A análise dos dados extraídos desse instrumento é o subsídio utilizado neste trabalho para tratar do perfil dos entrevistados, no entanto, alguns desafios foram encontrados nesse processo:

- Informações como sexo, idade, local onde mora, acesso a cursos de qualificação profissional, demandas específicas de acessibilidade, por exemplo, não foram coletadas.
- O questionário concentra-se, principalmente, em assuntos gerais focados nas ações realizadas pelas empresas.
- O título do trabalho foi previamente definido, não podendo ser ajustado ou modificado de acordo com o olhar do autor e seus atravessamentos no âmbito das análises realizadas.

Desta forma, a apresentação do perfil dos trabalhadores com deficiência será realizada de forma dinâmica e em contraponto com os documentos analisados, de modo que seja possível, a partir do recorte regional onde a entrevista foi realizada, estabelecer alguns elementos para pensar, talvez, a forma como a empregabilidade das pessoas com deficiência vem sendo conduzida, além dos elementos que produzem possibilidades e barreiras nesse contexto.

2. Trabalho e empregabilidade das pessoas com deficiências na contemporaneidade: Breves apontamentos no campo das políticas públicas

Para dar início às reflexões sobre trabalho e empregabilidade das pessoas com deficiências, utilizarei como gatilho a Lei Nº 8. 213/1991, conhecida por Lei de Cotas. Este dispositivo foi instituído três anos após a Constituição de 1988, consolidando, no âmbito da previdência social, novos direitos e responsabilidades no seio das relações trabalhistas.

A exigência da contratação de pessoas com deficiências a partir de determinado número de funcionários³ foi um dos deveres atribuídos às empresas

³De acordo com a presente lei, empresas com até 200 empregados deverão ocupar 2% dos cargos com pessoas com deficiência; de 201 a 500, o percentual aumenta para 3%; de 501 a 1.000, para 4%; e empresas com mais de 1.001 funcionários deverão contratar 5% deles com alguma deficiência.

Organização:



Realização:



Apoio:



contratantes, obrigatoriedade que ainda hoje gera polêmica e contestações por parte do capital, cujas dificuldades para cumpri-las são justificadas através de diferentes discursos que, em sua maioria, desqualificam o sujeito com deficiência para o mercado de trabalho, tanto pelo tipo da deficiência, quanto pelo nível de formação ou qualificação profissional.

Outros elementos associados a essas justificativas, tais como as barreiras existentes nos diferentes espaços de trabalho, o desconhecimento e a consequente desvalorização das habilidades das pessoas com deficiências, bem como a exigência cada vez maior de um corpo-máquina que consolide todas as capacidades necessárias ao desenvolvimento do sistema, corroboram para o fortalecimento dos estigmas e dos preconceitos que, ainda hoje, os impedem de exercer seus direitos fundamentais em igualdade de oportunidade com as demais pessoas.

Com o objetivo de estabelecer normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade e definir as categorias de deficiência, foi promulgada, em 19 de Dezembro de 2000, a Lei Nº 10.098, que foi regulamentada somente em 2004, através do Decreto Nº 5.286 de 02 de Dezembro.

Esses documentos foram fundamentais para a elaboração de políticas públicas voltadas para pessoas com deficiências, pois além de definirem as categorias em físicas, auditivas, visuais, múltiplas e mentais, normatizaram a acessibilidade no campo do direito, estabelecendo responsabilidades para o Estado e para a sociedade em geral, elucidando mecanismos importantes para a garantia da participação social das pessoas com deficiências.

Mais tarde, em 2007, ano de criação da Convenção, o Brasil lançou a Agenda Social da Pessoa com Deficiência, que tinha como público prioritário pessoas com deficiências favorecidas pelo Benefício de Prestação Continuada – BPC, do Programa Bolsa Família – PBF, alunos da rede básica, pessoas com mobilidade reduzida e pessoas com deficiências adquiridas em decorrência de hanseníase.

Este documento contou com um item denominado “Inserção das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho”, cujas considerações afirmavam que,

a maioria das pessoas com deficiência encontra-se fora do mercado de trabalho, sendo constatado que a taxa de desemprego desse segmento é superior à das demais pessoas. Além disso, aqueles inseridos no mercado de trabalho estão predominantemente nos empregos de baixa qualificação (Ibid, pg.26)

Além do alto índice de desemprego, o documento ressaltou o baixo índice de escolaridade das pessoas com deficiências e a falta de acesso a serviços de habilitação e

Organização:

Realização:

Apoio:



reabilitação profissional, que tornam a situação ainda mais precarizada, sobretudo quando se trata de pessoas beneficiárias do BPC, em razão da maior condição de vulnerabilidade.

A partir desse cenário, o acesso ao trabalho foi priorizado na Agenda Social, com foco especial para os adolescentes e jovens que, de acordo com o documento, “deverão ter um avanço na elevação de escolaridade a partir do desenvolvimento das políticas educacionais inclusivas, prioridade do Governo Federal” (Ibid, pg.26). Com essas intervenções o governo afirmou o alcance de resultados de médio prazo, no sentido do avanço da empregabilidade das pessoas com deficiências e na efetivação da obrigação legal das empresas nesse processo.

Contudo, nove anos mais tarde (a agenda compreende o período de 10 anos, mas estabelece metas para os primeiros três anos), o cenário permanece distante da situação desejada em 2007, cujas medidas a serem tomadas tinham por objetivo, por exemplo, “a ocupação de 100% da cota legal de 2 a 5% dos postos a serem preenchidos por trabalhadores com deficiência nas empresas com cem ou mais empregados e intensificar o cumprimento de cotas por meio de concursos para administração pública” (Ibid, pag.28)

Diversas ações foram apresentadas neste documento, bem como os respectivos responsáveis pela sua execução. No campo do trabalho as intervenções foram planejadas de forma articulada com a educação, tanto no sistema regular de ensino, quanto nas modalidades técnicas e profissionais, com enfoque no preparo para o mercado de trabalho. Cumpre ressaltar que, nesta época, o Censo de 2000 informou um quantitativo de 14,5 da população brasileira com alguma deficiência, índice que cresceu 9,4% em dez anos, subindo para 23,9%, de acordo com os dados do último Censo (2010).

Com o crescimento do número de pessoas com deficiências, os desafios colocados no âmbito das políticas públicas também aumentaram. E, no campo do trabalho, como ignorar esse quantitativo e deixá-lo à margem do sistema de produção?

Em 2009, o Brasil promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, através do Decreto Nº 6.949, de 25 de Agosto. Neste documento, comprovou-se que a dificuldade de inserção das pessoas com deficiências não é uma realidade exclusivamente brasileira, razão pela qual o direito ao trabalho foi sinalizado como direito humano.

Na Convenção, o ambiente de trabalho acessível e inclusivo é ressaltado juntamente com o direito às condições justas de trabalho, igual remuneração por trabalho

Organização:



Realização:



Apoio:



de igual valor e proibição da discriminação em razão da deficiência em todas as etapas do processo. Além disso, “é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho” (Artigos 34 e 35).

Estimulado por este documento, o movimento de pessoas com deficiências dedicou-se à reivindicação de um novo plano de governo com uma agenda para a efetivação de tais dispositivos. Nesse contexto, no final do ano de 2011, o governo federal lançou o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limite. Nesse dispositivo a preocupação com o trabalho surge também de forma integrada, principalmente nos eixos: Educação e Inclusão Social.

A educação profissional na proposta do ‘Viver sem Limite’ foi realizada principalmente por meio do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec⁴. Uma das metas sobre o programa foi a criação de Vagas da Bolsa-Formação destinadas a pessoas com deficiências.

O foco do programa em relação a este público foi realizado por meio do sistema inclusivo, pois a intenção foi não formar turmas especiais com pessoas com deficiências, mas oferecer atendimento preferencial no preenchimento das vagas.

Em relação aos cursos de nível superior, foi criado o Programa de Acessibilidade na Educação Superior – Incluir, com o objetivo de apoiar e reestruturar os núcleos de acessibilidade nas instituições de ensino. Tais núcleos seriam responsáveis pelas ações de eliminação das “barreiras atitudinais, pedagógicas, arquitetônicas e comunicacionais”, além da garantia do “acesso de estudantes, professores e servidores com deficiência a todos os espaços, ações e processos”. (DEFICIÊNCIA, 2013, pg.26)

Apesar da inclusão ter sido tratada de maneira ampliada na apresentação do Programa, as ações relacionadas focaram principalmente a oferta de cursos de Letras-Libras e Pedagogia bilíngue. A este respeito, o governo desconsidera as múltiplas possibilidades de viver a surdez, resumindo esta deficiência ao uso da Língua Brasileira de Sinais e restringindo o campo de formação desses sujeitos à educação. Algumas metas foram estabelecidas, tais como: 100% das universidades federais com projetos para

⁴O Pronatec tem como objetivo principal expandir e democratizar a educação profissional e tecnológica no país. Entre as iniciativas, está a Bolsa-Formação, que oferece cursos técnicos de nível médio e de formação inicial e continuada, também conhecidos como cursos de qualificação profissional. (DEFICIÊNCIA, 2013, pag. 21)

Organização:



Realização:



Apoio:



acessibilidade apoiados, 690 professores, tradutores e intérpretes de Libras contratados, 27 cursos de Letras-Libras criados e 12 cursos de pedagogia bilíngue criados. Em relação às demais categorias de deficiência (visual, intelectual e mental, física e múltipla) não há qualquer menção, da mesma forma, não há especificação em relação às pessoas com surdez não usuárias da língua de sinais.

No âmbito da inclusão social as ações estão circunscritas principalmente na política de assistência social. Uma delas é o BPC trabalho⁵. A alteração realizada nos termos de concessão do benefício possibilitou aos usuários a suspensão do repasse em caso de ingresso no mercado, com possibilidade de retorno sem nova avaliação, em caso de necessidade. Além disso, pessoas com ocupação de cargos de aprendiz passaram a acumular sua remuneração com o BPC, por até dois anos.

Tudo isso foi fundamental na garantia do direito à proteção social, pois antes de tais alterações, pessoas com deficiências que conseguiam alguma oportunidade de trabalho e logo eram dispensadas, ficavam sem segurança de renda, retornando à situação de vulnerabilidade por este motivo. Da mesma forma, aqueles que acessavam cargos de aprendiz, cuja remuneração e vínculo são mais frágeis, tinham sua remuneração contabilizada no cálculo da renda per capita.

Com este novo formato, também foi possível ampliar o acesso dos usuários do BPC aos demais serviços, projetos e programas da assistência social, embora a realidade ainda aponte a falta de acessibilidade em grande parte dos equipamentos de atendimento.

O tema acessibilidade⁶, inclusive, tornou-se um dos eixos centrais do Viver sem Limite. Uma das ações realizadas foi à criação da Secretaria Nacional de Acessibilidade e Programas Urbanos, dentro do Ministério das Cidades, com a missão de introduzir este tema nos projetos dos entes federados, com a instituição de uma política nacional. Outras ações relacionadas foram realizadas com o objetivo de tornar a acessibilidade algo presente no cotidiano das cidades, embora isso ainda não tenha acontecido.

⁵Benefício de Prestação Continuada.

⁶ Nos termos da LBI, acessibilidade é a “possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida” (Art.3º, I).

Organização:

Realização:

Apoio:



Por fim, o último dispositivo instituído com o objetivo de subsidiar políticas públicas para pessoas com deficiências foi a LBI, cujos principais elementos relacionados ao trabalho já foram mencionados. Contudo, cabe destacar que, no âmbito da habilitação e reabilitação profissional, houve uma mudança fundamental, que consiste na alteração do público-alvo destes serviços. Antes da LBI pessoas beneficiárias do auxílio-doença eram atendidas juntamente com as pessoas com deficiências.

Tal destaque é relevante pelo fato de que a lei de cotas também é extensiva a esse público. Possivelmente, esta sofrerá alterações, pois a LBI determina que o público alvo de tais serviços será exclusivamente a pessoa com deficiência. Algumas pesquisas e contatos foram realizados com o objetivo de esclarecer tais mudanças, no âmbito dos documentos e práticas do órgão responsável, mas os funcionários do Instituto Nacional de Seguro Social – INSS contatados nesse sentido, não souberam informar alterações a respeito, informando que os serviços no âmbito da instituição permanecem voltados para ambos os grupos.

Por fim, são inúmeros os dispositivos, instrumentos e tecnologias criados com vistas à garantia de direitos das pessoas com deficiência, dentre eles o acesso e permanência ao trabalho. A realidade nos mostra que há um longo percurso até a sua materialização em práticas e em mudanças efetivas na vida das pessoas com deficiência.

No entanto, possibilidades vão se constituindo no cotidiano e, através de diferentes caminhos, as pessoas com deficiências estão acessando oportunidades no mercado de trabalho. Muitas empresas já modificaram sua visão em relação às diferenças humanas e vem pensando modos de tornar a inclusão desses trabalhadores uma realidade possível.

O tópico a seguir tem por objetivo apresentar um recorte desse cenário onde algumas possibilidades são criadas – não sem limitações – corroborando com a premissa de que para a empregabilidade das pessoas com deficiências de fato, acontecer, é fundamental a implicação de todos os envolvidos.

Organização:



Realização:



Apoio:



3. Análise do perfil dos trabalhadores com deficiência

Dentre os cento e catorze entrevistados, 48 (quarenta e oito) afirmaram ter deficiências adquiridas e 66 (sessenta e seis) deficiências congênitas. A maioria (setenta e um) apresenta deficiências físicas, sendo 20 (vinte) com deficiências auditivas, 15 (quinze) com deficiências visuais, 06 (seis) com deficiências intelectuais e apenas 02 (dois) com deficiências múltiplas.

Entende-se por deficiências congênitas aquelas que são geradas ao longo da gestação. Uma pessoa com deficiência congênita nasce com a deficiência. As deficiências adquiridas, como o próprio nome pressupõe, ocorrem após o nascimento, podendo serem adquiridas em qualquer fase da vida, por diferentes razões, tais como doenças ou acidentes, por exemplo.

A prevenção das deficiências é pauta nas políticas públicas nacionais e está presente em legislações nacionais e internacionais, sua efetividade expressa o desenvolvimento do país em diversas áreas básicas como saúde, segurança e proteção social. As medidas de assistência criadas para atender àqueles que nasceram ou adquiriram alguma deficiência ao longo de suas vidas, traduz não somente o nível de desenvolvimento dos estados, mas também do seu sistema de garantia de direitos.

Nesse sentido, pensar a empregabilidade das pessoas com deficiências exige pensar a conjuntura. É preciso pôr em análise um conjunto de elementos que torna possível as suas vidas em sociedade. É, para além da identificação das barreiras que violam direitos, criar possibilidades de superação da realidade, o que só se torna possível a partir das escutas, das trocas, da ressignificação das relações estabelecidas.

De todo modo, alguns direitos básicos são ressaltados nos debates sobre o acesso ao trabalho, o primeiro deles é a educação. Os trabalhadores entrevistados, em sua maioria, possuem ensino médio completo. Abaixo, o gráfico que ilustra a escolaridade de acordo com a deficiência:

Organização:



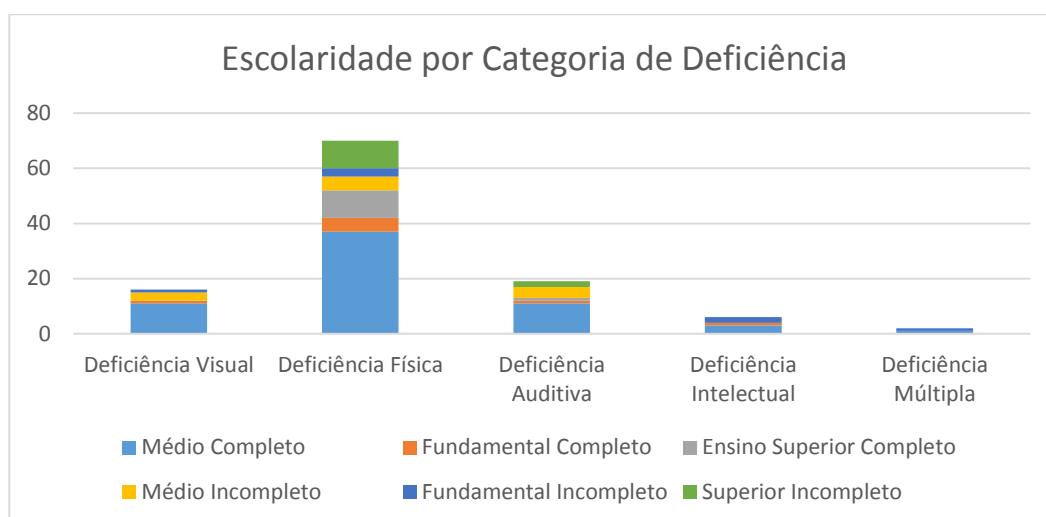
Realização:



Apoio:



Gráfico I



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

O termo empregabilidade, conforme assinalado anteriormente, corresponde à possibilidade de acesso e manutenção do emprego. Nas teorias da administração, esse termo é conceituado do ponto de vista exclusivamente do trabalhador. Para Sarsur (2009), por exemplo, a empregabilidade é

“Uma ação individual, que pode ser estimulada ou não pelas organizações, que faz com que os funcionários de todos os níveis busquem estarem melhor preparados para enfrentar o mercado de trabalho e suas mutações, pressupondo uma postura proativa, no sentido de capacitarem-se e qualificarem-se permanentemente, em termos de habilidades e capacidades técnicas, humanas, conceituais e de relações sócias.” (Ibid, pg. 38)

Essa visão da empregabilidade no campo da inclusão das pessoas com deficiência representa não somente uma tensão com os pressupostos legais, mas também uma barreira atitudinal, já que pode corroborar para elaboração de práticas e discursos discriminatórios que atribuem a incapacidade à condição de deficiência, desconsiderando o aspecto ambiental que a própria definição de funcionalidade estabelece.

O tempo de permanência de uma pessoa com deficiência numa determinada empresa pode estar associado a diversos fatores além daqueles que estão postos às pessoas que não possuem essa condição. Dentre eles pode estar à contratação exclusivamente para fins de cumprimento da legislação por determinado período, ou mesmo a contratação da pessoa com deficiência sem a oferta dos recursos de acessibilidade necessários para a realização das tarefas, o que pode impactar não somente

Organização:

Realização:

Apoio:

na qualidade de vida no trabalho e na eficiência na execução do que deve ser feito, mas nas próprias relações, instituindo barreiras de outras ordens.

Por estas razões, foi perguntado aos entrevistados o tempo de atuação na atual empresa. Quase metade do grupo (cinquenta e duas pessoas) afirmou estar no respectivo local a menos de um ano. O segundo maior período foi entre 01 e 05 anos, com o total de trinta e seis entrevistados. Dezesete deles estão na empresa entre 5 e 10 anos e apenas nove há mais de 10 anos. Sobre o processo de recrutamento e seleção que os participantes realizaram, a maior parte deles classifica como excelente e muito bom, dentre outros elementos, a escolaridade foi uma exigência em noventa dos cento e catorze casos.

Em oitenta e seis dos cento e catorze casos, não foi necessário fazer adaptações nos locais de trabalho. Nos casos em que foi preciso oferecer recursos de tecnologia assistiva ou adaptações razoáveis, não foi especificado o tipo de demanda.

Em apenas doze dos casos as pessoas entrevistadas ocuparam outros cargos ou funções na organização e somente seis atuaram em níveis de gestão ou coordenação. Outro número que também chamou a atenção foi em relação aos cargos com jornada especial de carga horária, modalidade ocupada somente por sete entrevistados.

4. Referências Bibliográficas

BRASIL. **Decreto Nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009.** Brasília, DF.

BRASIL. **Lei 13.146, de 06 de Julho de 2015.** Brasília, DF.

DEFICIÊNCIA. **Viver Sem Limite – Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência.** SDH/PR-SNPD: Brasília, DF, 2013.

SASSAKI, R. K. **A Construção da Acessibilidade.** Apresentação no 1º Seminário de Saúde e Segurança do Trabalhador com Deficiência na Indústria da Construção Pesada: São Paulo, 2012. Disponível em:

http://www.sinicesp.com.br/boletins/realizados/2012_09_24/Palestra%2001.pdf

SARSUR, A. M. **Empregabilidade e empresabilidade? Um estudo conjunto a organizações e profissionais em Minas Gerais.** (Dissertação de Mestrado), UFMG, 1999.

Organização:



Realização:



Apoio:

