

MAPA DE NÓS

UM OLHAR SOBRE O UNIVERSO
DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA
EM 10 COMUNIDADES DA CIDADE
DO RIO DE JANEIRO



Ministério Público do Trabalho – MPT/RJ
Instituto Municipal de Urbanismo Pereira Passos – IPP
Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável - CIEDS
NBS & NBS Rio + Rio

MAPA DE NÓS

UM OLHAR SOBRE O UNIVERSO DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA EM DEZ COMUNIDADES
DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

Brasil, Rio de Janeiro, 2016

CIEDS – Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável

Mapa de Nós: um olhar sobre o universo da pessoa com deficiência em 10 comunidades da cidade do Rio de Janeiro / IPP-CIEDS, 2016

Consulta participativa realizada com 945 pessoas com deficiência de 10 comunidades do Rio de Janeiro

1. Pesquisa 2. Pessoa com deficiência 3. Contexto de vida 4. Saúde 5. Educação 6. Trabalho 7. Mobilidade urbana 8. Políticas públicas

I. Instituto Municipal de Urbanismo Pereira Passos.

ISBN: 978-85-66498-14-1

É permitida a reprodução total ou parcial desta publicação, desde que seja citada a fonte de referência. Os conceitos e opiniões descritos nesta publicação são de exclusiva responsabilidade dos autores.

Distribuição gratuita

Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro

Eduardo Paes – Prefeito

Secretaria Municipal da Casa Civil

Guilherme Nogueira Schleder – Secretário

Instituto Pereira Passos

Mauro Osorio – Presidente

Henrique Rabelo – Chefe de Gabinete

Diretoria Executiva

Daniela Goes – Diretora

Diretoria de Projetos Especiais

Andrea Pulici – Diretora

Fabiane Albuquerque - Geografa

Assessoria de Comunicação

Gisela Campos – Assessora-chefe

Centro Integrado de Estudos e Programas
de Desenvolvimento Sustentável- CIEDS

Vandré Brilhante - Diretor Presidente

Fábio Muller - Diretor Executivo

Aldeli Carmo - Gerente da Área de Inclusão Social e
Bem-estar

José Claudio Barros – Coordenador de Programas

Alexandre Bastos - Gerente Financeiro

Rodrigo Abrantes - Gerente de Comunicação

NBS Rio + Rio

Aline Pimenta - Diretora

Camilo Coelho - Gerente

Patrícia Alexandre - Gerente de RH

Fellype Pontes – Coordenador de RH

Anna Leal – Analista de RH

EQUIPE MAPA DE NÓS

Kalina Lígia Cabral Honório

Gestora de Projeto

Maria José Santiago

Ruth Ebel

Supervisoras de Campo

Bruno Pereira Henrique

Cassiano Paulsen Fernandez

Cristiano Elias

Danilo da Silva Guedes Servo

David Américo Neto

Erick Fernandes

Fábio Ornelas

Guilherme Moreira Ribeiro

Juscelino da Silva

Márcia Bispo dos Santos

Maria Daiana Vieira do Nascimento

Mariana Corrêa Arantes

Marcelo Castilho Moreira

Marco Pollo Lopes

Raphael Oliveira de Souza

Wellington Costa

Agentes de Pesquisa

Francine de Souza Dias

Rogério Marins

Bárbara Celeste Rolim

Tatiana Maria Fonseca

Pesquisadores

Adriana Kramer

Christine Keller Santos

Marina Rotenberg

Revisão de texto

Logos Consultoria

Revisão Técnica

Luang Dacach

Diagramação, ilustrações e capa

Tatiana Maria Fonseca¹

Edmilson Duarte²

Adriana Medalha³

Francine de Souza Dias⁴

Aldeli Carmo⁵

Kalina Ligia Cabral Honório⁶

Rogério Marins⁷

Autores

Roselene Souza

Rogério Marins

Organização da publicação

[1] Consultora CIEDS. tatianam_fonseca@yahoo.com.br

[2] Consultor CIEDS. revllima@gmail.com

[3] Consultora CIEDS. adrianamedalha@hotmail.com

[4] Consultora CIEDS. ffrancinedias@yahoo.com.br

[5] Responsável Técnica CIEDS. carmo@cieds.org.br

[6] Gestora de Projeto CIEDS. kalina.rj@cieds.org.br

[7] Consultor CIEDS. rogeriosmarins@gmail.com

Sumário

APRESENTAÇÃO	13
AS INSTITUIÇÕES PARCEIRAS	15
INTRODUÇÃO	23
PERCURSO DA PESQUISA	27
1.1 Caracterização das comunidades	27
1.2 Síntese da abordagem teórico-metodológica da pesquisa	29
ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS EM DEZ COMUNIDADES PACIFICADAS: UM OLHAR SOBRE A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	37
2.1 Apresentação dos dados gerais da pesquisa	37
2.1.1 Quem são as pessoas entrevistadas?	37
2.1.1.1 Faixa etária, sexo e escolaridade	37
2.1.2 Quais são as deficiências?	41
2.1.2.1 Tipo de deficiência por sexo	42
2.1.2.2 Relação entre deficiência congênita e adquirida	43
2.1.2.3 Tipos de deficiências e laudos médicos	44
2.1.3. Trabalho	45
2.1.3.1 Qualificação profissional	48
2.1.3.2 Renda familiar	50
2.1.3.3 Renda familiar e benefícios	50
2.1.4 Lei de cotas, acessibilidade e políticas públicas	53
2.1.4.1 Grau de conhecimento da Lei nº 8.213/91	53
2.1.5 Acessibilidade	55
2.1.5.1 Transportes públicos	58
2.1.6 Políticas públicas	59
2.1.7 Perspectivas de futuro em relação ao trabalho	61
AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A LEI Nº 8.213/91	65
3.1 Introdução	65
3.2 Informações preliminares	66
3.3 Dados gerais sobre os entrevistados	67
3.3.1 Tipos de deficiências	67
3.3.2 Escolaridade	68
3.3.3 Empregabilidade	69
3.4 Sínteses dos dados coletados com os profissionais contratados pela lei de cotas	70
3.4.1 O processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência nas empresas	70
3.4.2 Escolaridade	71
3.4.3 A inclusão das pessoas com deficiência no cotidiano do trabalho	72
3.4.4 Como as empresas evitam possíveis discriminações?	74
3.4.5 Adaptações no espaço laboral	74
3.4.6 Oportunidade para o desenvolvimento profissional de pessoas com deficiências nas empresas	75
3.4.7 Carga horária de trabalho reduzida: mito ou realidade?	77
3.4.8 Conhecimento sobre a importância da existência da lei de cotas	78
3.4.9 Os desafios ou as barreiras no processo de inclusão de pessoas com deficiências	79
RECOMENDAÇÕES / DESAFIOS	83
CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
REFERÊNCIAS	91
Apêndice: Resumo dos artigos que fazem parte do CD anexo a esta publicação	93

Agradecimentos

Aos que nos apoiaram na realização desta pesquisa agradecemos e dividimos os resultados e impactos. Às Associações de Moradores, às Clínicas da Família, às empresas, aos moradores, pela disponibilidade em nos receber em suas residências, e às pessoas com deficiências entrevistadas, que fizeram deste trabalho algo possível, nosso muito obrigado.

Apresentação

Esta publicação vem expressar a soma de esforços de diferentes atores sociais para verem ampliadas as oportunidades e a garantia de direitos das pessoas com deficiência, em especial nos campos da empregabilidade, políticas públicas, participação social e respeito às diferenças.

Em que pese a existência de barreiras sociais, que fazem aumentar a desigualdade e reduzir as oportunidades para as pessoas com deficiência, os resultados do Mapa de Nós mostram que a deficiência não significa incapacidade.

A publicação convida o leitor a fazer reflexões sobre um tema tão caro à sociedade, revelando as potencialidades e as capacidades existentes no universo de 945 pessoas com deficiência entrevistadas em dez territórios ocupados por Unidades de Polícia Pacificadora – UPPs, incluindo comunidades da Região Portuária e do Centro, além das Zonas Norte, Oeste e Sul da cidade do Rio de Janeiro. Apresenta para estudiosos, gestores públicos, empresários, membros de movimentos sociais e, efetivamente, para toda a sociedade desafios a serem superados a fim de consolidar conquistas alcançadas na política de inclusão e romper com o paradigma da exclusão e do preconceito, que ainda deixa na invisibilidade milhares de pessoas com deficiência.

A pesquisa inova na sua proposta de investigação, gerando informações importantes para subsidiar a tomada de decisão, o planejamento e a formulação de políticas públicas, programas e ações. Para o Ministério Público do Trabalho, o Instituto Pereira Passos, a NBS & NBS Rio+Rio e o Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável, o Mapa de Nós representa ainda a oportunidade de, através desta publicação, sensibilizar e inspirar outras organizações. Em especial, organizações que atuam em comunidades em contexto de violência e condições de vulnerabilidade social, de forma que coloquem em suas agendas a pauta da inclusão e acessibilidade, se unindo aos esforços para melhorar as condições de vida de milhares de pessoas com deficiência ainda vivendo na invisibilidade social.

Equipe do projeto “Mapa de Nós”

Instituições Parceiras

Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do MPU (Ministério Público da União) que tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. Também pode manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, quando entender existente interesse público que justifique. O MPT pode ser árbitro ou mediador em dissídios coletivos e pode fiscalizar o direito de greve nas atividades essenciais.

Compete, ainda, ao MPT propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes de relações de trabalho, além de recorrer das decisões da Justiça do Trabalho tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officie como fiscal da lei.

Assim como os demais ramos do MP, o MPT exerce importante papel na resolução administrativa (extrajudicial) de conflitos. A partir do recebimento de denúncias, representações, ou por iniciativa própria, pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos, notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias.

Para cumprir suas atribuições, o MPT dispõe de uma estrutura que inclui diversos órgãos responsáveis pelo desenvolvimento de atividades administrativas e pela eficaz execução das funções fins. São eles: Procurador-Geral; Procuradorias Regionais; Conselho Superior; Câmara de Coordenação e Revisão; Corregedoria Geral, Ouvidoria e o Colégio de Procuradores.

portal.mpt.mp.br

Instituto Municipal de Urbanismo Pereira Passos

O Instituto Pereira Passos (IPP) é um órgão de pesquisa e informação sobre a Cidade do Rio de Janeiro. É referência nacional e internacional em gestão de dados e de conhecimento para o planejamento estratégico e a integração de políticas públicas, com trabalhos nas áreas de mapeamento, produção cartográfica e aplicação de geotecnologias.

A missão do IPP é gerir informação e conhecimento sobre a cidade, de modo que o planejamento de políticas públicas e intervenções urbanas tenham apoio em dados qualificados. Mais do que isso, o IPP contribui para a melhoria das condições de vida da população, da eficiência da gestão pública e da promoção do desenvolvimento urbano. O Instituto também é responsável pela produção e documentação de informações relevantes sobre o município, disponibilizadas ao público na forma de aplicativos, estudos, tabelas e mapas armazenados no portal Armazém de Dados.

www.rio.rj.gov.br/web/ipp <http://www.armazemdedados.rio.rj.gov.br/>

CIEDS

O CIEDS, Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável, é uma instituição social sem fins lucrativos, filantrópica, com titularidade de Utilidade Pública Federal, signatária do Pacto Global da ONU e com status de Consultor Especial do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas – ECOSOC. A instituição foi eleita, em 2016, pelo prêmio TOP 500 NGO, conferido pela organização NGO Advisor, como a 88ª ONG mais importante do mundo e a quinta do Brasil.

Com sede na cidade do Rio de Janeiro, o CIEDS desenvolve projetos em todo o território nacional. É criador e articulador de tecnologias que promovem políticas públicas mais efetivas e um investimento social estratégico. São mais de 400 projetos realizados em quatro eixos de atuação — Educação Integral; Inclusão Social e Bem-estar; Juventude e Esporte; Empreendedorismo e Empregabilidade — com foco em gestão de excelência a fim de gerar resultados pertinentes e transformadores para todos os públicos.

Articula parcerias estratégicas para a construção de redes voltadas à prosperidade e acredita que prosperidade significa: boa educação, boa alimentação, saúde, governança e, principalmente, confiança no futuro.

A consolidação de sua experiência é decorrência dos programas e projetos já executados e da trajetória profissional de seu corpo técnico, além do aprofundamento de estudos e reflexões sobre os temas no campo do desenvolvimento sustentável.

O CIEDS tem a convicção de que cada pessoa possui em si mesma o potencial para se desenvolver – e, assim, construir uma sociedade mais próspera e sustentável. Seu papel é articular forças, aportar metodologias e gerar conhecimento, para fazer acontecer a transformação que empodera os indivíduos.

www.cieds.org.br

NBS & NBS Rio+Rio

A NBS faz parte da Dentsu Aegis Network, a primeira rede global de comunicação preparada para a era digital. É o quinto maior grupo de comunicação do mundo, com escritórios espalhados por 110 países, nos cinco continentes.

Com a filosofia de criar marcas fortes, que sejam relevantes e façam diferença na vida das pessoas, a NBS lançou, em 2012, a NBS Rio+Rio: o primeiro negócio social ligado a uma agência de propaganda no mundo. Inspirada no conceito de negócio social de Muhammad Yunus, prêmio Nobel da Paz e fundador do Grameen Bank, 100% do lucro da NBS Rio+Rio é reinvestido no próprio projeto, após o break-even point (Ponto de Equilíbrio).

O objetivo da NBS Rio+Rio é conceber e implementar projetos da iniciativa privada em comunidades de baixa renda do Rio de Janeiro, gerando transformações positivas nesses territórios e, simultaneamente, contribuição relevante à marca do cliente.

www.nobullshit.com.br/

Glossário

Comunidade – Agrupamento de pessoas que vivem dentro de uma mesma área geográfica, rural ou urbana, unidas por interesses comuns e que compartilham das condições gerais de vida. Comunidade também é um grupo de pessoas que têm algo em comum, ocupam diferentes territórios geográficos, porém são irmanadas por uma mesma herança cultural e histórica, com histórias ou objetivos conjuntos, e interligadas por meio virtual.

Empregabilidade – O conceito de empregabilidade não significa apenas ter um emprego, e sim a capacidade de ter trabalho e renda sempre. É a constante busca do desenvolvimento de competências que tornam o sujeito apto à obtenção de trabalho dentro ou fora de uma organização. A empregabilidade está diretamente ligada a questões como a capacidade de gerir a vida e a carreira profissional, implicando, assim, no fato de que ter conhecimentos diversos pode ser um diferencial.

Pesquisa exploratória – Método utilizado para realizar um estudo preliminar do principal objetivo da pesquisa que será conduzida. A pesquisa exploratória tende a familiarizar o pesquisador com o tema a ser estudado e assume, às vezes, a forma de um estudo de caso. Visa proporcionar uma visão geral de um determinado fato, do tipo aproximativo e, geralmente, apresenta temas pouco explorados ou sem nenhum estudo anterior.

Consulta participativa – Tem a finalidade de identificar demandas e necessidades, expectativas e percepções dos indivíduos sobre suas realidades. Pode consistir, assim, em levantamento de opiniões sobre temas específicos por meio de entrevistas com questionários estruturados.

Entrevista – Pode ser definida como a técnica com que o investigador se apresenta frente ao investigado, usando um conjunto de perguntas, com o objetivo de obter dados que interessam ao estudo. Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação.

Diversidade – O sentido principal da diversidade é promover a igualdade respeitando as múltiplas características, pluralidade e diferenças existentes entre as pessoas (sexo, religião, cor, orientação sexual, gênero, tipo de deficiência, cultura, etnia, crença, entre outras).

Introdução

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está ancorada em dispositivos legais desde 1989, por meio da Lei nº 7.853. Contudo, foi em 1991, com a chamada “lei de cotas”⁸ (Lei nº 8.213), que a reserva de vagas foi instituída e normatizada. Tais instrumentos consolidam um amplo movimento de luta coletiva desses sujeitos, que teve início nas décadas anteriores.

A normatização das cotas para inserção no mercado de trabalho não tem sido suficiente para materializar o acesso das pessoas com deficiência às oportunidades de emprego e de exercício profissional em igualdade de condições com as demais pessoas. A esse respeito, empresas de diversos ramos, pesquisadores e as próprias pessoas com deficiência tentam desenhar pistas que auxiliem a entender os desafios colocados: baixa escolaridade dos candidatos, limitações impostas pelos diferentes tipos de deficiência, impedimentos familiares, falta de acessibilidade, entre outros.

A perceptível atribuição das hipóteses aos sujeitos, classificando as próprias pessoas com deficiência, na maioria das vezes, como responsáveis – direta ou indiretamente – pelo sucesso ou fracasso da sua real inclusão no mercado de trabalho, nos provocou algumas indagações: quem são as pessoas com deficiência em busca de trabalho? Quais suas formações? Quais são as condições daqueles que já estão inseridos no universo laboral? Que ações as empresas realizam após contratação de uma pessoa com deficiência? O processo de inclusão no mercado de trabalho é responsabilidade exclusiva das empresas e do candidato? Qual a importância do Estado e da sociedade na garantia desse direito?

Com a intenção de melhor conhecer essa realidade, foi realizado o presente projeto que compreendeu dois tipos de levantamentos: um mapeamento que apresenta as condições de acessibilidade e inclusão de 945 pessoas com deficiência em 10 comunidades pacificadas do Rio de Janeiro e uma pesquisa sobre o acesso ao mercado de trabalho, por meio da lei de cotas (**Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**), com base em entrevista com 114 profissionais que ingressaram no mercado de trabalho pelo benefício da lei.

De um lado, o projeto descortinou o cotidiano das pessoas com deficiência nas dez comunidades, entendendo-as como sujeitos que lidam com desafios diversos, privação de acesso a direitos, enfrentamento das barreiras de ordem física e atitudinal e desigualdades materializadas no dia a dia dos territórios. Por outro, a pesquisa traz elementos para melhor compreensão do cenário de empregabilidade das pes-

[8] A Lei 8.213/91, (“lei de cotas”) estabelece um percentual mínimo de empregados com deficiência em empresas que possua mais de 100 funcionários. A proporção de vagas destinada para pessoas com deficiência é a seguinte: de 100 a 200 empregados = 2%; de 201 a 500 = 3%; de 501 a 1000 = 4% e acima de 1001 = 5%. As empresas que não cumprem a demanda estão sujeitas a multas. O serviço público também deve destinar um percentual de vagas para pessoa com deficiência em concursos públicos. Segundo o Decreto 3.298/99, que delibera sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, conforme o Art. 37.

soas com deficiência, contratadas por meio da lei de cotas na cidade do Rio de Janeiro, o que consolida uma proposta pioneira neste campo. Contudo, a sua maior pertinência e grande valia se dá a partir da fala dos próprios entrevistados que viram neste material a possibilidade de se tornarem “visíveis”, diante de uma sociedade que exclui, discrimina e questiona suas capacidades produtivas e suas potencialidades. Como resultado, chegou-se a um conjunto de dados que apresenta uma gama importante de aspectos tanto para diagnóstico e planejamento de diferentes ações e políticas públicas de inclusão, quanto para ações de empresas e movimentos para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

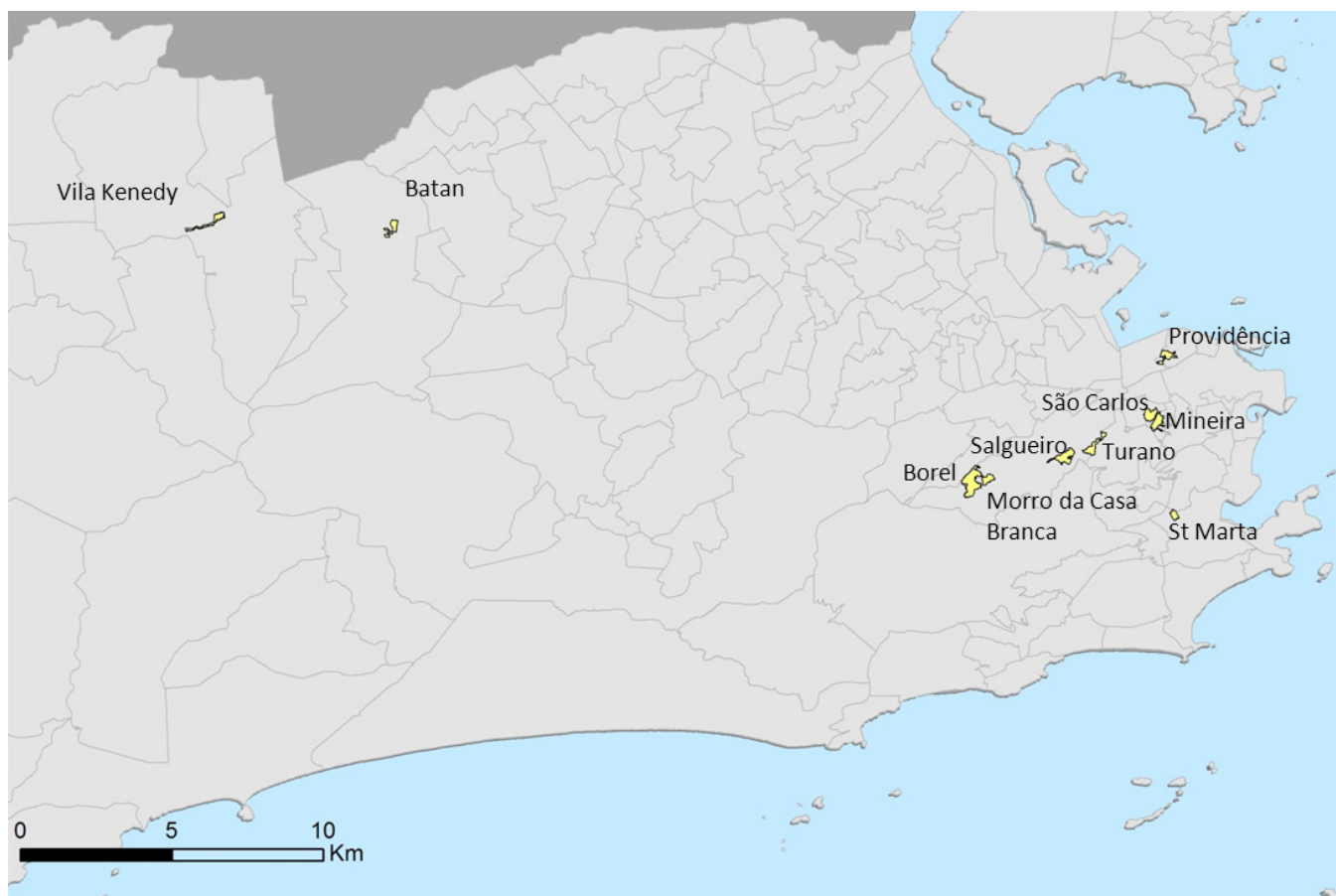
O caráter plural deste projeto, decorrente dos diferentes tipos de produtos e de sua organização coletiva – pesquisadores envolvidos nas etapas, orientados por métodos e formações diversas – propiciou ao estudo um formato leve e ilustrativo, sem receitas ou fórmulas acabadas. Aqui não se produziram verdades absolutas sobre os territórios percorridos ou sobre os sujeitos por eles atravessados, e é por esse motivo que se faz um convite à reflexão, para que, com olhares atentos, deem um novo sentido ao que veem, repensando as práticas cotidianas e, assim, enxergando as portas abertas e os caminhos possíveis para as pessoas com deficiência.

É com esse olhar que a presente publicação foi elaborada, conforme organização com os seguintes enunciados: “Percurso da Pesquisa”, com caracterização das comunidades e uma síntese metodológica da pesquisa; “Análise dos dados coletados em dez comunidades pacificadas: um olhar sobre a pessoa com deficiência”, em que são apresentados os dados gerais da pesquisa e as apreensões extraídas no conjunto das comunidades; “As pessoas com deficiências no mercado de trabalho: uma análise sobre a Lei no 8.213/91”, no qual os autores discorrem sobre as entrevistas com mais de 100 pessoas com deficiência que na época ocupavam postos de trabalhos em diferentes empresas amparadas na lei de cotas; Considerações Finais e Apêndices, compostos pelos resumos dos quatro artigos que refinam o arcabouço teórico da pesquisa. Por fim, é apresentado também um CD, que consta na íntegra todos os produtos do projeto “Mapa de Nós”: a) duas entrevistas com representantes de instituições públicas, na tentativa de obter a visão do setor sobre empregabilidade de pessoas com deficiências; b) entrevistas com cinco representantes de empresas privadas que tenham mais de 100 empregados, consequentemente, com obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiências, conforme determina a lei de cotas, no Brasil; c) os artigos e estudos de caso e; d) o relatório da pesquisa, com tabelas, figuras e gráficos.

MAPA DE NÓS

Um olhar sobre o universo da pessoa com deficiência

Figura 1: Mapa da cidade e localização das comunidades atendidas pelo projeto.



Fonte: Mapa produzido pelo IPP, 2016.

PERCURSO DA PESQUISA

1.1 Caracterização das comunidades

O “Mapa de Nós” focou sua ação em dez comunidades pacificadas da cidade do Rio de Janeiro: Batan, Borel, Casa Branca, Providência, Salgueiro, Santa Marta, São Carlos/Mineira, Turano e Vila Kennedy. Todas marcadas por condições de vulnerabilidade e exclusão com a presença de infraestruturas e serviços públicos precarizados e baixa cobertura de atendimento às demandas locais. Além deste cenário, a escolha destas comunidades foi norteadada tanto pela presença de Unidades de Polícia Pacificadora quanto pela existência de algum projeto realizado pelo CIEDS e a NBS, o que facilitaria a ação exploratória de pesquisa.

As dez comunidades juntas compreendem um total de 27.187 domicílios e, com base no Censo (2010) do IBGE, apresentam, em comum, população majoritariamente feminina e renda familiar entre meio e dois salários mínimos. As características de localização e populacionais (IBGE, 2010), são:

* Batan e Vila Kennedy se localizam na Zona Oeste da cidade e possuem uma população de 3.090 e 41.555 habitantes, respectivamente;

* Morro do Borel, Casa Branca e Salgueiro estão no bairro da Tijuca, juntos formam um contingente populacional de 13.431 habitantes;

* Turano se localiza entre os bairros da Tijuca e do Rio Comprido, num território com uma população de 12.215 habitantes;

* Morro da Providência se localiza entre os bairros Santo Cristo e Gamboa, Zona Portuária da cidade, e é a mais antiga favela do Rio de Janeiro, com uma população de 4.889 habitantes;

* Morro Santa Marta está no bairro Botafogo, na Zona Sul carioca. A comunidade tem uma população de 3.908 habitantes;

* Complexo do São Carlos, que se localiza na região central da cidade, tem população de 6.361 habitantes.

Como em grande parte das favelas do Estado do Rio de Janeiro, as dez comunidades são marcadas pela insegurança pública com ocorrências de conflitos armados entre traficantes de facções diferentes e entre traficantes e policiais. Este cenário de violência obrigou à interrupção, em vários momentos, do trabalho de

investigação - em especial nos momentos de incursão policial - para preservar a integridade física dos pesquisadores e entrevistados. O clima de insegurança exigiu ainda um grande esforço de articulação e identificação de parceiros nas comunidades tais como agentes comunitários de saúde, técnicos de organizações comunitárias e lideranças locais. Além de divulgar a existência da pesquisa na comunidade, estes parceiros apoiaram a ação dos agentes de pesquisa apresentando-os para os moradores, contribuindo para romper com o medo de algumas famílias em abrir as suas portas para receber o pesquisador e responder ao questionário.

Nesse contexto, os resultados da pesquisa serão apresentados como numa fotografia, retratando os principais aspectos sentidos, observados e registrados, numa demonstração de que são muitos os elementos captados no cotidiano de cada comunidade.

1.2 Síntese da abordagem teórico-metodológica da pesquisa

Este trabalho tem caráter exploratório, descritivo e comparativo, nele foram utilizadas técnicas de pesquisa social para a coleta dos dados, tais como: dinâmicas de grupos e entrevistas semiestruturadas. Para a formulação da amostra optou-se pela metodologia Pesquisa-ação que é uma modalidade de pesquisa social, que envolve de modo cooperativo e participativo os pesquisadores e os respondentes da pesquisa, e segundo Baldissera (2001, p. 6), apresenta as seguintes características:

Está associada a um problema coletivo;

Propõe uma inovação ou mudança em determinada situação;

Projeta-se a mudança com base na compreensão coletiva de um determinado contexto;

Os processos decisórios envolvidos são sempre reflexivos, participativos e colaborativos;

Os resultados alcançados servem à prática e também à teoria, pois, a sua sistematização possibilita generalizações;

O foco dos resultados da pesquisa visa ampliar o conhecimento, o nível de conscientização e as soluções para o problema pesquisado;

Elevar as discussões e debates acerca do tema da pesquisa e questões da pesquisa;

Os conhecimentos construídos são publicizados.

Para operacionalizar a pesquisa foi utilizada a técnica “PerguntAção”⁹ - metodologia participativa de consultas de opinião. Uma metodológica que propõe a participação dos diferentes atores sociais locais e estimula formas colaborativas de atuação para que sejam encontradas alternativas viáveis para os problemas das suas comunidades. Além disso, contribui para formulação de propostas que promovam a transformação da realidade, a partir de planejamentos, projetos, programas e políticas públicas.

O resultado da “PerguntAção” apontou os principais problemas das pessoas com deficiência, e norteou a elaboração das 36 perguntas (abertas e fechadas) do questionário, que versaram sobre: a caracterização, a empregabilidade, a cultura, o lazer e a acessibilidade das pessoas com deficiência nos dez territórios. As entrevistas, cujo formato foi semiestruturado, tiveram uma abordagem individual.

O levantamento de campo foi realizado por 12 agentes de pesquisa. Todos, pessoas com deficiência, sendo alguns, também, moradores das comunidades. Es-

[9] <http://www.ipm.org.br/pt-br/programas/perguntacao/Paginas/default.aspx>

tes puderam deixar suas contribuições e seus olhares, sempre de forma prática e interativa no campo, o que se traduz como um valor preponderante para que cada Agente de Pesquisa se sinta partícipe deste processo. Esse valor também está presente na percepção do seu papel diante da aplicação da pesquisa junto a outras pessoas com deficiência, que por sua vez compreenderam a essência do nome do projeto: ‘Mapa de Nós’¹⁰. Para este levantamento os agentes foram capacitados tecnicamente para aplicarem o instrumento e para a abordagem em campo junto aos moradores.

Não obstante, para o manejo diário de subir e descer ruas e vielas, algumas mais íngremes ou de difícil acesso não foi possível ser cobertas por todos. Da mesma forma, o questionário utilizado em campo, teve de ser adaptado para cada caso: para alguns as impressões gráficas sofreram variações no tamanho da letra e para outros, imprimiu-se apenas de um lado da folha, por exemplo.

[10] Importante registro é que cada Agente de Pesquisa, para deixar as suas contribuições, contou com um processo diferenciado de apoio, orientações e organização para conduzir as ações no campo. Todo suporte necessário esteve ligado às características das comunidades. Assim, em locais com maior dificuldade de acesso, com ruas mais íngremes ou com muita irregularidade no asfalto, nem sempre todos eram deslocados para ele nos momentos de mutirões, por exemplo. Outros ainda permaneciam em atividade interna imputando os dados da pesquisa, organizando os materiais da pesquisa, agendando atividades etc., dada a inviabilidade de acesso às comunidades, principalmente em momentos de maiores tensões com as incursões policiais. Estes foram requisitos importantes para o processo de trabalho e para que todos seguissem na pesquisa com as suas contribuições e performances.

MAPA DE NÓS

Um olhar sobre o universo da pessoa com deficiência



Fonte: Foto arquivo do projeto: realização de entrevista – Agente de Pesquisa Guilherme Ribeiro – Santa Marta.

Ao contrário da técnica estatística de amostragem, onde as amostras de uma população são aleatórias (KARMEL, P. H.; POLASEK, M., 1977), a pesquisa qualitativa aqui realizada ocorreu por meio de consultas participativas aos moradores dos domicílios para constatar a existência ou não de pessoas com deficiência. Além disso, essas consultas também serviram de instrumento de mobilização, engajamento, informação e incentivo para empoderamento do segmento estudado junto à sua comunidade. De acordo com Cruz Neto, esse

é o procedimento mais usual no trabalho de campo. Através dela, o pesquisador busca obter informes contidos nas falas dos atores sociais. Ela não significa uma conversa despreziosa e neutra, uma vez que se insere como meio de coleta dos fatos relatados pelos atores, enquanto sujeitos-objeto da pesquisa que vivenciam uma determinada realidade que está sendo focalizada. (CRUZ NETO, 2001, p.57).

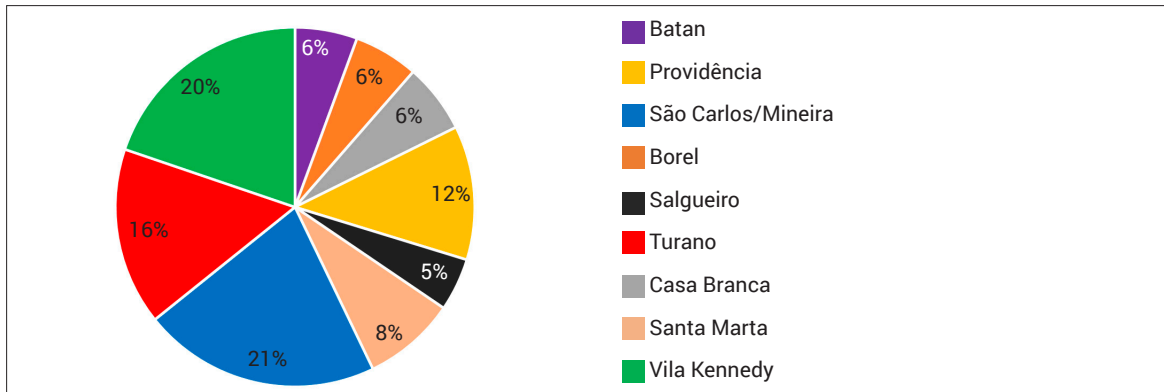
É importante informar que de rua em rua, cada domicílio indicado pelos moradores, com a afirmativa de que nele haveria uma pessoa com deficiência, foi considerado com potencial para a consulta participativa. Dessa forma, espontaneamente, no cotidiano produzido pela interação com a comunidade, foram mediadas e intercambiadas as estratégias de convívio nos territórios. Entre o caminhar, as descobertas e as vivências no seio das comunidades é que se tornou possível a realização das entrevistas com 945 pessoas com deficiência. E a consulta a mais de 12 mil domicílios, que representaram 46% dos domicílios nas dez comunidades, como pode ser observado na Tabela 1 e no Gráfico 1.

Tabela 1: População, por número de domicílios visitados.

Comunidade	População existentes	Domicílio existente	População entrevistada (n)	Domicílios consultado (n)
	(Fonte IBGE)	(Fonte IBGE)		
Batan	3.090	978	53	665
Borel	7.547	2.165	55	736
Casa Branca	2.539	723	59	643
Providência	4.889	1.465	114	952
Salgueiro	3.345	926	45	833
Santa Marta	3.908	1.176	79	1.164
São Carlos/Mineira	6.361	3.480	202	2.297
Turano	12.215	3.438	151	1.238
Vila Kennedy	41.555	12.836	187	3.979
Total Geral	85.449	27.187	945	12.506

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Gráfico 1: Percentual de entrevistas realizadas, por comunidade.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Quanto à análise dos dados, os aspectos qualitativo e quantitativo foram conjugados para que pudessem revelar e propagar visões de realidades, trazendo um recorte temporal e espacial do fenômeno pesquisado compreendendo que “a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia” (MINAYO, 2001, p.22).

Essa será a base das análises que vamos apresentar. Nelas mais do que números, vamos discorrer sobre pessoas. Usaremos os números em forma de gráficos e tabelas, por meio de frequências relativas¹¹, pois não caberiam em tão poucas páginas a fotografia e os relatos de cada pessoa entrevistada, de cada morador que abriu a sua porta e acolheu a equipe, nem a de cada parceiro que incentivou e apoiou a pesquisa no dia a dia.

[11] A frequência relativa é representada por um número percentual oriundo da comparação entre um evento e o espaço amostral do qual ele faz parte.



Fonte: Foto arquivo do projeto: realização de entrevista Agente de Pesquisa Rafael de Souza – Vila Kennedy.

“O Mapa de Nós é uma oportunidade para que possamos olhar e nos ver do jeito que somos e saber que pessoa com deficiência é como qualquer outra pessoa é.”

J, morador da Vila Kennedy.

ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS EM DEZ COMUNIDADES PACIFICADAS:

Um olhar sobre a pessoa com deficiência

2.1 Apresentação dos dados gerais da pesquisa

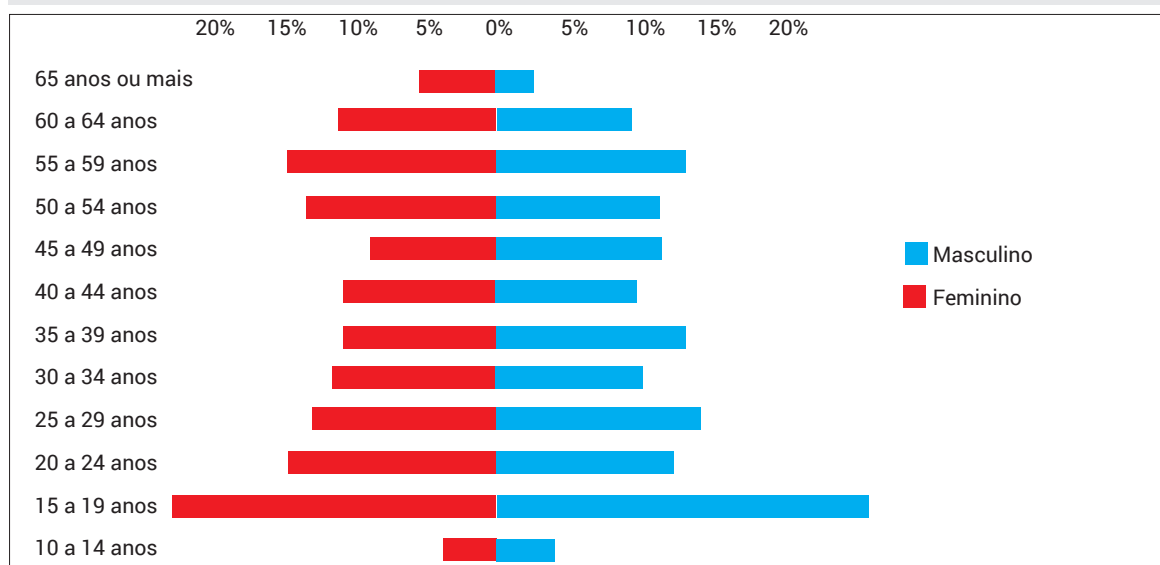
2.1.1 Quem são as pessoas entrevistadas?

A predominância das pessoas que participaram da pesquisa é de solteiros com 68%. Quanto à faixa etária, o jovem compõe a maior participação dos entrevistados, com idade entre 15 a 29 anos e percentual de 36%. Já em relação ao número de filhos, a maioria, com 57%, respondeu não possuir. Aqueles que informaram ter filhos se distribuem em: 26% um filho, 30,2% dois filhos e 44% com três filhos ou mais. E entre os entrevistados, 82% declaram morar com um familiar.

2.1.1.1 Faixa etária, sexo e escolaridade

A distribuição etária por sexo demonstra que houve menor percentual de entrevistados nas faixas etárias dos extremos, de 10 a 14 anos e 65 anos ou mais. De modo geral, é possível dizer que os percentuais de homens e mulheres não apresentam diferenças expressivas e a razão de sexo é de 1,15 mulheres em relação aos homens. Como demonstra a Gráfico 2, há maior concentração de respondentes na faixa etária de 15 a 19 anos, seguida das faixas etárias de 20 a 24 anos e 55 a 59 anos.

Gráfico 2: Percentual de entrevistas, por faixa etária e sexo.

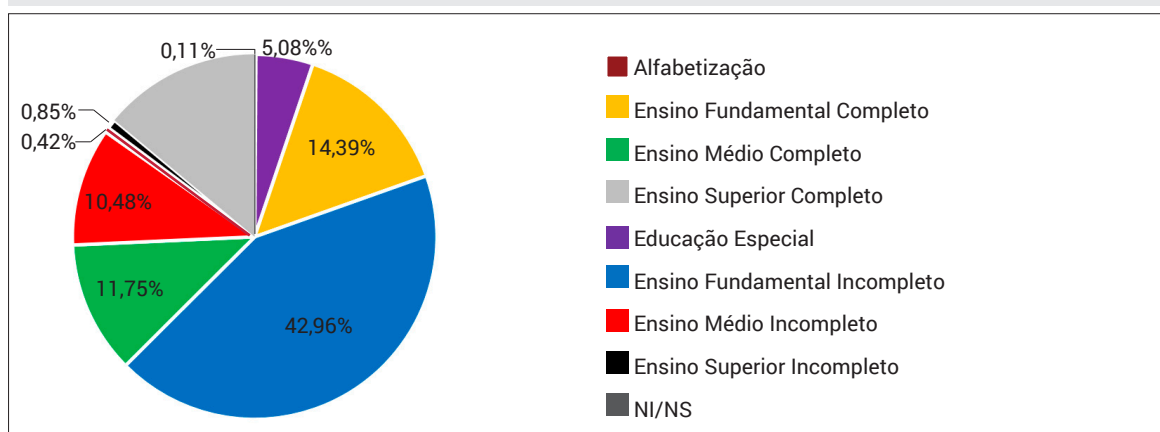


Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Nota: Do total da amostra de 945 pessoas, 14 (1,48%) não informaram as idades, não sendo, portanto consideradas na elaboração do gráfico.

No que tange ao grau de escolaridade, é possível dizer que mais de 50% dos entrevistados possuem, no máximo, o 9^a ano do ciclo básico de ensino e que nenhum respondeu ser analfabeto. O Gráfico 3, também, demonstra que cerca de 42% declaram ter o ensino fundamental incompleto e 14% das pessoas possuem ensino fundamental completo.

Gráfico 3: Grau de escolaridade.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Ao analisar o grau de escolaridade por comunidade, na Tabela 2, com os detalhes nota-se que as comunidades Vila Kennedy e Casa Branca apresentam o maior número de pessoas com o ensino médio completo, com percentual de 20%. Quanto ao ensino superior completo, a maioria declarou não ter cursado. Com relação a este nível de escolarização, as comunidades do Batan e Casa Branca se destacam com o maior percentual de 2%.

O baixíssimo número de entrevistados nas comunidades que acessaram o nível superior chamou a atenção, e, portanto, cabem indagações: quais barreiras corroboram para o distanciamento das pessoas com deficiências oriundas desses territórios ao ensino superior? De que forma rompê-las? É comum a existência de pré-vestibulares comunitários nas periferias da cidade. Seriam eles inclusivos? Da mesma forma, as escolas regulares vêm atuando nos últimos anos na perspectiva da inclusão; contudo, grande parte dos entrevistados declarou ensino na modalidade especial, algo que sequer permitiu sua inclusão nos classificadores adotados nesta pesquisa.

O dado sobrealça a necessidade de identificar as barreiras existentes no acesso à escola no âmbito dos territórios pesquisados. O público respondente é majoritariamente jovem, o que traz à luz uma série de fissuras na política educacional, tornando urgente sua identificação.

Tabela 2: Grau de escolaridade por comunidade.

Comunidade	Escolaridade								
	Alfabetização	Educação Especial	Ensino Fundamental Completo	Ensino Fundamental Incompleto	Ensino Médio Completo	Ensino Médio Incompleto	Ensino Superior Completo	Ensino Médio Incompleto	NI/NS
Batan	0,00%	1,89%	16,98%	45,28%	9,43%	5,66%	1,89%	1,89%	16,98%
Borel	0,00%	9,09%	3,64%	50,91%	10,91%	10,91%	0,00%	0,00%	14,55%
Casa Branca	1,69%	8,47%	13,56%	35,59%	15,25%	1,69%	1,69%	0,00%	22,03%
Providência	0,00%	2,63%	10,53%	56,14%	7,89%	14,91%	0,88%	0,00%	7,02%
Salgueiro	0,00%	4,44%	6,67%	66,67%	4,44%	8,89%	0,00%	2,22%	6,67%
Santa Marta	0,00%	1,27%	7,59%	63,29%	11,39%	10,13%	0,00%	0,00%	6,33%
São Carlos/Mineira	0,00%	9,41%	28,22%	28,22%	13,86%	13,37%	0,00%	0,50%	6,44%
Turano	0,00%	5,30%	10,60%	41,06%	7,95%	9,27%	0,00%	0,66%	25,17%
Vila Kennedy	0,00%	2,14%	12,30%	37,43%	16,58%	10,16%	0,53%	2,14%	18,72%
Total	0,11%	5,08%	14,39%	42,96%	11,75%	10,48%	0,42%	0,85%	13,97%

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Por fim, nota-se que ainda há um percentual geral de 6% de pessoas com deficiências relatando ter frequentado a “Educação Especial” distribuídos em todas as comunidades. Essa classificação foi inserida na análise devido ao alto índice de relatos quando perguntados sobre nível de escolaridade; embora não tenha sido uma pergunta inclusa no roteiro de entrevista, apareceu espontaneamente como resposta. Cumpre ressaltar que, de acordo com a LBI – Lei Brasileira de Inclusão, não cabe distinção ou salas especiais, conforme descreve o Art. 27:

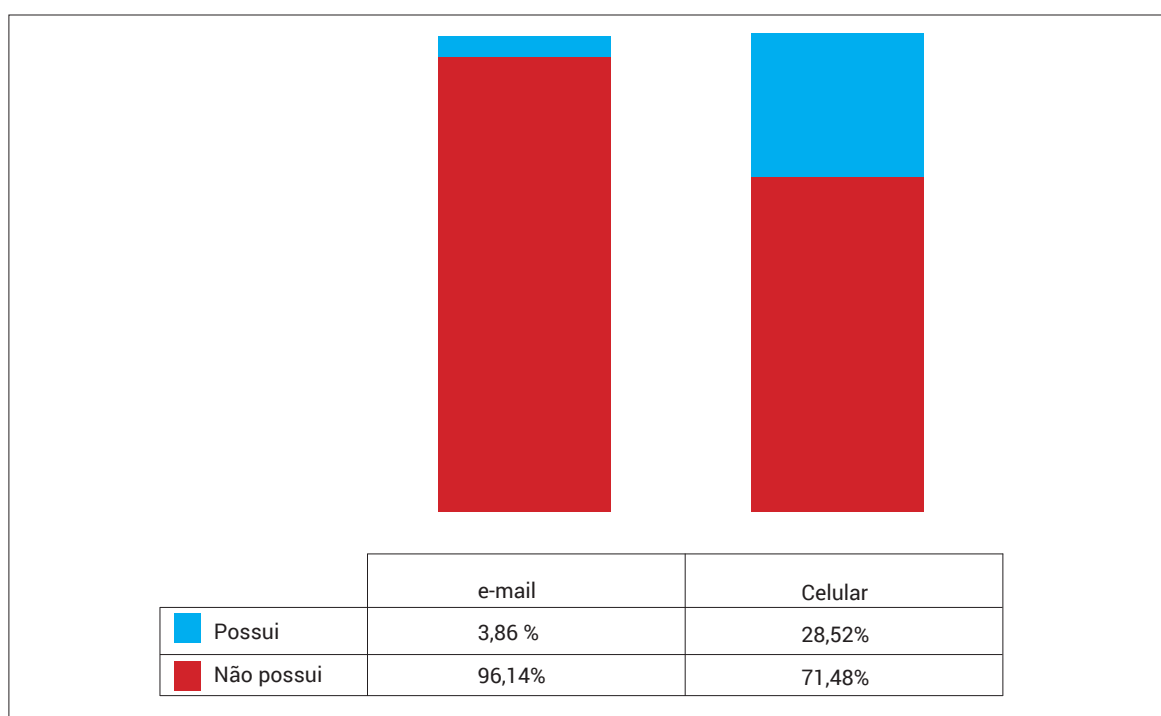
Constitui direito da pessoa com deficiência, assegurado sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem. (Art. 27)

A Convenção da ONU reforça a mesma modalidade de ensino – inclusiva – como direito humano da pessoa com deficiência. O expressivo relato da modalidade “especial”, sem menção sobre acesso às escolas regulares, nos chamou atenção pelo fato de vivenciarmos, nos últimos anos, um amplo movimento de discussão e implementação da política de educação inclusiva, termo que não aparece em qualquer momento na fala dos entrevistados. Esse cenário nos leva a questionar o acesso das pessoas com deficiência residentes nas favelas do Rio de Janeiro ao modelo de ensino.

Há uma representação importante de respostas voltadas para a educação especial¹² presentes na pesquisa, com prevalência da faixa etária de jovens entre 15 e 29 anos de idade (5,1%), numa demonstração de que não frequentaram a educação regular, quando na idade escolar¹³. Cabe aqui também salientar que estes estão em maior número entre os entrevistados com deficiência intelectual e deficiência múltipla.

Outra informação levantada foi em relação ao acesso a ferramentas de comunicação, telefonia móvel e endereço eletrônico (e-mail). Foi constatado pelo Gráfico 4 que 96% dos entrevistados não possuem endereço eletrônico ou não declararam, e 71% não possuem ou não informaram o número do celular. Esses percentuais podem demonstrar à existência de um contingente enorme de pessoas que não possuem o devido acesso democrático às oportunidades que a cidade oferece e tão necessárias ao dia a dia¹⁴.

Gráfico 4: Possui e-mail e celular.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

[12] Segundo a LBD (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), no seu art. 58, “entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais”.

[13] Ainda segundo a LDB, artigo 58, parágrafo terceiro, “a oferta de educação especial, dever constitucional do Estado, tem início na faixa etária de zero a seis anos, durante a educação infantil”.

[14] Por questões metodológicas, não foi objetivo da pesquisa, saber as razões dessa ausência, contudo, acena ser necessária a reflexão sobre os mecanismos disponíveis hoje que possam proporcionar às pessoas com deficiências a inclusão digital, por meio da ampliação da comunicação e da sua conectividade com outras culturas, saberes e pessoas. Nesse sentido, além da aquisição de novas habilidades funcionais, podem se beneficiar, por conseguinte, com a promoção de maior independência e inclusão social.

2.1.2 Quais são as deficiências?

O IBGE pesquisa e divulga informações sobre pessoas com deficiências desde 1991, consolidando um importante material para subsidiar a elaboração de políticas públicas para essa parcela da população¹⁵.

Porém, para essa pesquisa optou-se em conceituar “deficiência física” utilizando a definição proposta pelo Decreto 5296/04¹⁶ da ONU. Contudo, considerando as definições de deficiência presentes nesse dispositivo jurídico – sob a ótica de diversos grupos que compõem os movimentos de pessoas com deficiências – ainda há a necessidade de revisões para que se adeque aos conceitos concebidos internacionalmente, por meio de Convenções da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência, atualizados hoje na LBI — Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu Art. 2º, que considera:

Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.¹⁷

Essa representa, portanto, uma atualização de todo o conjunto de dispositivos legais sobre este tema. Assim, na consolidação dos dados da pesquisa, foi elaborado um panorama geral dos tipos de incidências de deficiência junto aos entrevistados, conforme pode ser observado na Figura 2.

Figura 2: Percentuais de entrevistados, por tipo de deficiência.

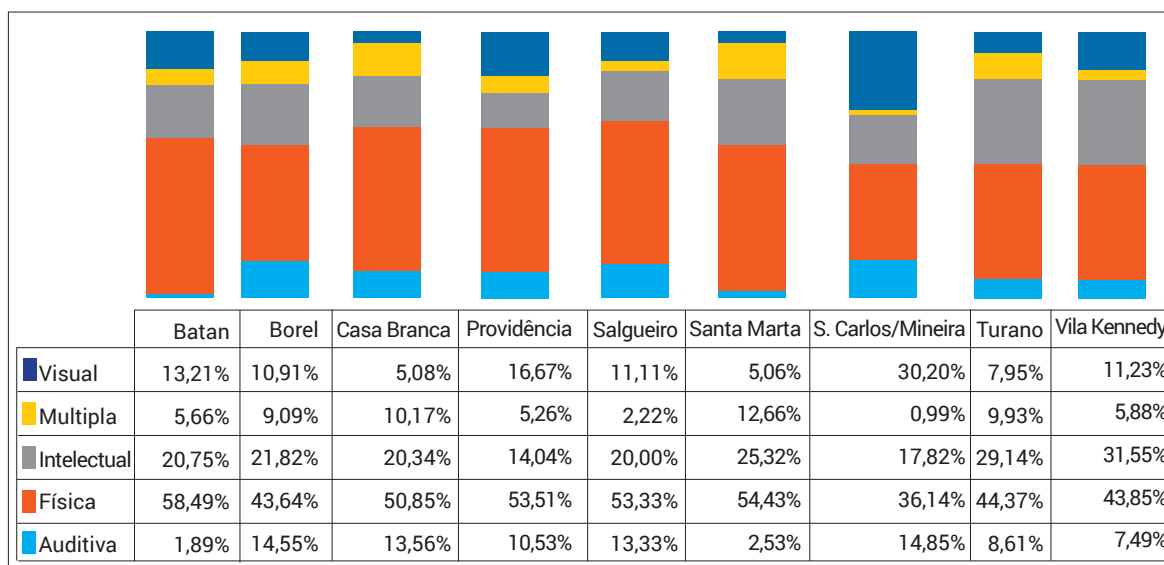


Fonte: Mapa de Nós, 2016.

[15] Cumpre ressaltar que essas e outras ações institucionais são fruto de um amplo movimento de luta por direitos que assolou o país principalmente na década de 1980. Foi no bojo da organização política desses sujeitos que as próprias categorias de deficiência foram se reelaborando, além do uso do termo “pessoa com deficiência”, dando novos sentidos à noção de limitação, mudando paradigmas no campo das relações sociais e das práticas institucionais.

[16] “Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências”. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm

Gráfico 5: Tipo de deficiência, por comunidade.

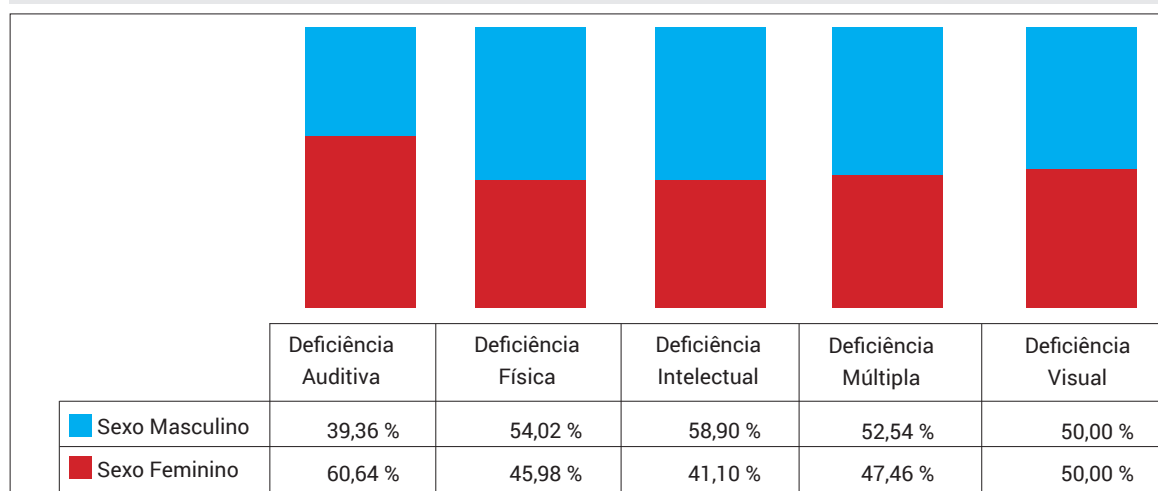


Fonte: Mapa de Nós, 2016.

2.1.2.1 Tipo de deficiência por sexo

As respondentes do sexo feminino apresentaram maiores percentuais no tipo de deficiência auditiva com 61%. Nos demais casos (deficiência física, intelectual e múltipla), o percentual do sexo masculino é superior. Somente em relação à deficiência visual há um empate entre os sexos, como pode ser visto no Gráfico 6.

Gráfico 6: Tipo de deficiência, por sexo.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

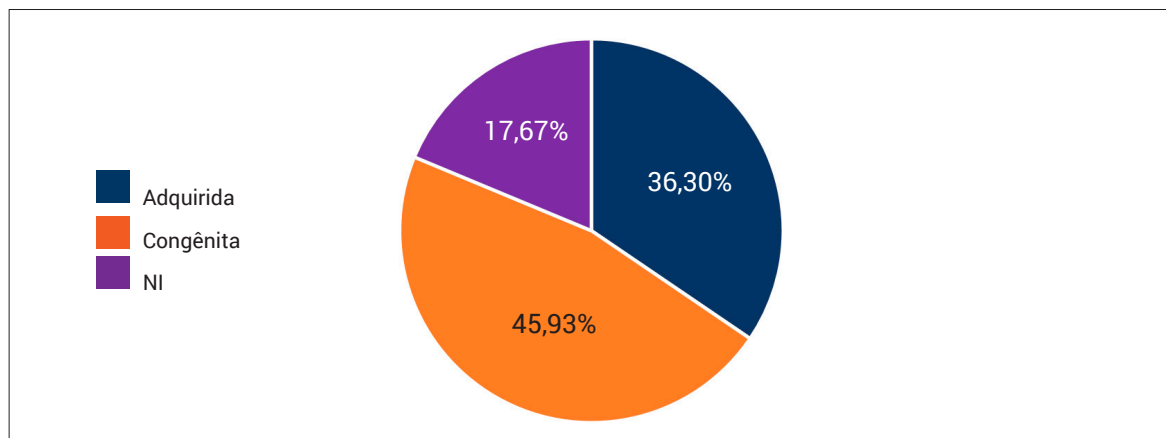
[17] A Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo foram aprovados por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgada por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009.

2.1.2.2 Relação entre deficiência congênita e adquirida

A deficiência congênita pode ser entendida como aquela com a qual a pessoa já nasce, ou seja, ocorre antes ou durante o nascimento. Já a deficiência adquirida, pode ocorrer em qualquer outro período da vida pós-parto¹⁸.

Na pesquisa quando perguntados sobre a origem da deficiência as respostas apresentadas apontam a prevalência das deficiências congênitas. Um grande número de pessoas não informou a origem da sua deficiência, conforme descrito no Gráfico 7, a seguir:

Gráfico 7: Origem da deficiência.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Trazendo o recorte da pesquisa àqueles que adquiriram alguma deficiência ao longo da vida e especialmente devido às “causas externas”¹⁹, sobressaem grupos importantes de questões do ponto de vista social, de saúde e comportamental, passíveis de prevenção, que detalhamos no gráfico 8. Entre eles, chamam atenção: os acidentes de trabalho; os acidentes de trânsito; e os conflitos violentos²⁰. Os três evidenciam indicadores relevantes que podem contribuir para formulação de políticas públicas.

Destacamos ainda, que as causas externas provenientes da violência constitui grande desafio para as políticas e serviços de saúde do Brasil, pelo número de vítimas e magnitude de sequelas, estas apresentam caráter endêmico e se converteram em problema de saúde pública no país. (JORGE & LAURENTI, 1997).

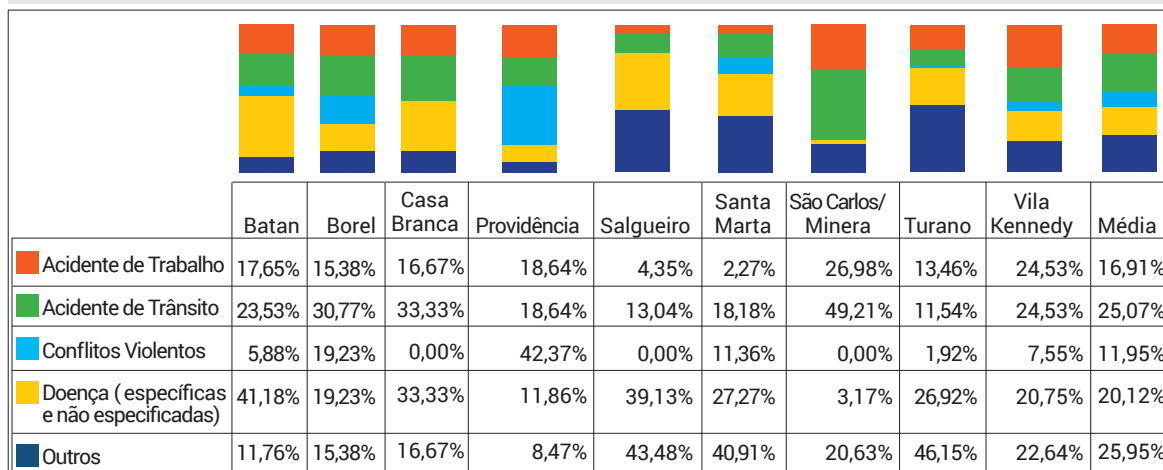
[18] Para efeito desse trabalho não será considerado deficiência como uma doença, mas pode ser causada por uma ou ter sido proveniente de alguma causa externa em relação à deficiência adquirida.

[19] As “causas externas” segundo definição da OMS-1979 englobam os acidentes e as violências propriamente ditas - auto e heteroinfligidas - que sempre chamaram a atenção, no campo da saúde, por serem eventos súbitos e inesperados. Para compreensão da cadeia de eventos - morte, deficiência ou uma incapacidade mesmo com “efeitos tardios” um ano ou mais após o evento inicial - relacionados a um trauma e suas consequências, usam-se categorias descritas no CID – Código Internacional de Doenças. Alguns exemplos dessas categorias são: acidentes de transporte; lesão autoprovocada intencionalmente, de agressão ou de um fato cuja intenção é indeterminada; acidentes durante a prestação de cuidado médico e cirúrgico; efeitos adversos causados por drogas, medicamentos ou substâncias biológicas usados com finalidade terapêutica; reação anormal em paciente ou complicação tardia causada por procedimento médico e cirúrgico sem menção de acidente durante o procedimento; operações de guerra; outras causas externas não especificadas. (DATASUS).

[20] Conflitos Violentos. Nessa categoria considerou-se: ação policial, confronto policial, tiro, tiroteio, bala perdida, agressão, perfuração por arma de fogo.

Na compilação dos dados, pode se observar que as três causas (acidente de trabalho, acidente de trânsito e conflitos violentos) acima citadas, quando somadas representam 54% do total dos respondentes com deficiência adquirida. Na distribuição percentual entre as comunidades: acidente de trabalho (27%) e acidente de trânsito (49%) representa a maior proporção no São Carlos/Mineira e, conflitos violentos (42,37%) na Providência. No gráfico 8 observamos como cada causa é evidenciada por comunidade.

Gráfico 8: Causas de deficiências adquiridas, segundo comunidade (%).

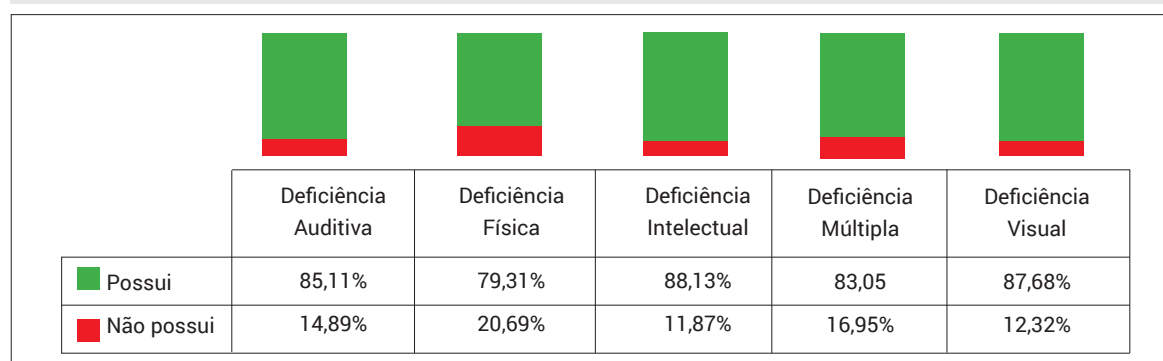


Fonte: Mapa de Nós, 2016.

2.1.2.3 Tipos de deficiências e laudos médicos

Um dos intuitos dessa pesquisa é encontrar candidatos que possam usufruir da Lei nº 8213/91. Nesse sentido, ter um laudo médico comprobatório que ateste a deficiência, bem como a classificação internacional de doenças – CID é uma exigência importante. Dessa forma, o questionário foi elaborado para além de identificar o tipo de deficiência, verificar a existência desse documento. Assim, ficou constatado pela pesquisa que 83% dos entrevistados possuem laudo médico. Ainda assim, a deficiência física apresenta maior percentual de falta do laudo médico, como pode ser visto no Gráfico 9:

Gráfico 9: Posse de laudo médico por tipo de deficiência.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Em termos de acesso a oportunidades de emprego, esse documento torna-se imprescindível. Para efetuar a contratação de pessoas com deficiência a partir da lei de cotas, esse documento é obrigatório. Além disso, o não conhecimento das limitações do candidato, próprias da sua deficiência, que em geral são apontadas no laudo, pode inviabilizar as possíveis adaptações a serem feitas no local de trabalho para aquele candidato. Essa informação ainda é relevante quando se trata do acesso aos benefícios e às garantias de direitos, visto que pode facilitar ou tornar mais ágil a tramitação e o deferimento de alguns benefícios disponíveis às pessoas com deficiências.

2.1.3 Trabalho

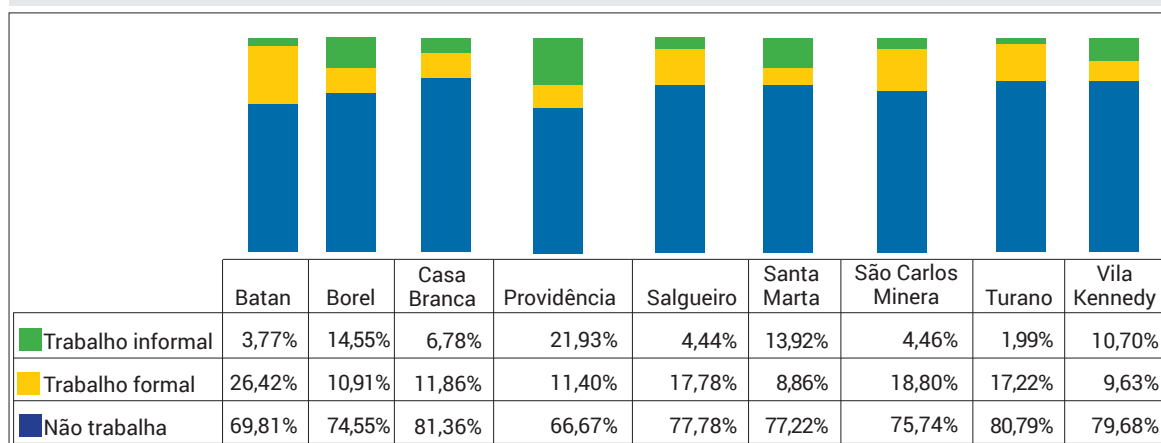
Na sequência de tabelas e gráficos a seguir, será traçado um paralelo entre dois conjuntos de variáveis: (1) “comunidade” e “situação de trabalho” e (2) a triângulo “comunidade”, “escolaridade” e “grupo que se encontra formalmente inserido no mercado de trabalho”.

Quanto ao vínculo de trabalho, a pesquisa mapeou que 76% dos respondentes não trabalhavam no momento da entrevista, encontrava-se em trabalho formal 15% e no trabalho informal (9%) dos entrevistados.

Em relação ao vínculo de trabalho por comunidade, é possível observar no Gráfico 10 a predominância das pessoas que não trabalham em relação às pessoas que exercem algum tipo de atividade (formal ou informal). Existe variação quando comparado o trabalho formal e o informal²¹ entre as comunidades. A comunidade do Batan, por exemplo, apresenta o maior percentual de pessoas entrevistadas atuando no mercado formal com 20%, enquanto Santa Marta possui 9%. Diferentes hipóteses podem ser levantadas para tratar esses cenários a partir de um olhar para escolaridade, benefícios sociais, mercado de trabalho, entre outras.

[21] A pesquisa não aprofundou que tipo de trabalho informal os respondentes realizavam no momento da entrevista. O trabalho informal pode ser identificado no comércio nas ruas e em pequenos negócios sem registro. É aquele que não prevê em lei benefícios, conforme os que são destinados aos trabalhadores formais (por exemplo: registro na carteira de trabalho, FGTS, licença maternidade, vale transportes, aposentadoria e auxílio desemprego). O trabalhador autônomo pode se enquadrar nesse conceito, caso não cumpra regularmente e sistematicamente com os pagamentos de seus encargos sociais. Trabalhador informal pode se considerar, por exemplo: vendedores ambulantes, camelôs, feirantes, lavadores de carros, pedreiros, encanadores, eletricitistas, etc.

Gráfico 10: Pessoas com deficiência, por vínculo de trabalho, segundo as comunidades.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Quando passamos a analisar apenas as pessoas com deficiência, vinculadas a um emprego formal por escolaridade, constata-se que o ensino fundamental incompleto tem o maior percentual, com 33% dos respondentes. Seguido do ensino médio completo com 29%. No outro extremo, está o ensino superior completo com 1% dos respondentes representado apenas pela Providência, como pode ser visto na Tabela 3.

Tabela 3: Trabalho formal (contratação com carteira assinada ou concursado), por comunidade e escolaridade.

Comunidade	Escolaridade					
	Ensino Fundamental Completo	Ensino Fundamental Incompleto	Ensino Médio Completo	Ensino Médio Incompleto	Ensino Superior Completo	Ensino Superior Incompleto
Batan	21,43%	50,00%	21,43%	7,14%	0,00%	0,00%
Borel	0,00%	83,33%	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%
Casa Branca	16,67%	33,33%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Providência	23,08%	15,38%	7,69%	46,15%	7,69%	0,00%
Salgueiro	12,50%	50,00%	12,50%	12,50%	0,00%	12,50%
Santa Marta	14,29%	71,43%	0,00%	14,29%	0,00%	0,00%
São Carlos/Mineira	17,95%	12,82%	43,59%	23,08%	0,00%	2,56%
Turano	24,00%	44,00%	16,00%	12,00%	0,00%	4,00%
Vila Kennedy	17,65%	23,53%	52,94%	0,00%	0,00%	5,88%
Total	18,52%	33,33%	28,89%	15,56%	0,74%	2,96%

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Quanto ao tipo de deficiência por trabalho formal, aquelas com deficiências físicas são em maior percentual e, por conseguinte, são as mais inseridas no mercado de trabalho formal (61%). Em seguida constam as pessoas com deficiência visual (21%).

Tabela 4: Trabalho (com carteira assinada ou concursado), por comunidade e tipo de deficiência.

Comunidades	Tipo de deficiência				
	Auditiva	Física	Intelectual	Múltipla	Visual
Batan	0,00%	78,57%	0,00%	0,00%	21,43%
Borel	16,67%	33,33%	0,00%	16,67%	33,33%
Casa Branca	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Providência	7,69%	76,92%	7,69%	0,00%	7,69%
Salgueiro	25,00%	50,00%	0,00%	0,00%	25,00%
Santa Marta	0,00%	71,43%	14,29%	14,29%	0,00%
São Carlos/Mineira	15,00%	47,50%	0,00%	0,00%	37,50%
Turano	15,38%	61,54%	7,69%	0,00%	15,38%
Vila Kennedy	11,11%	61,11%	11,11%	5,56%	11,11%
Total	11,51%	61,15%	4,32%	2,16%	20,86%

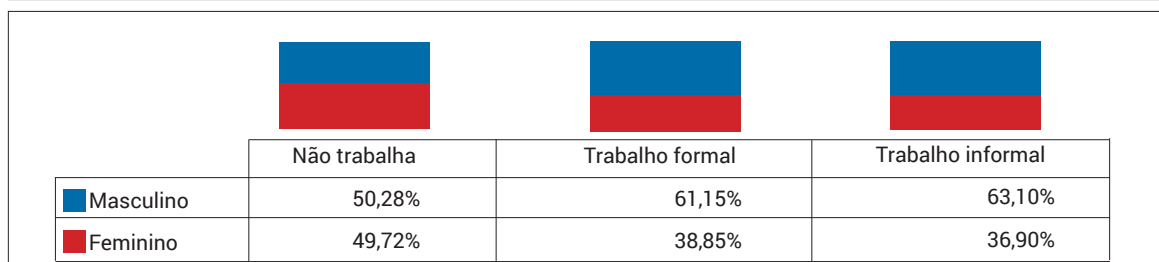
Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Já em relação aos vínculos de trabalho por sexo, o Gráfico 11 aponta um percentual muito superior de homens empregados nas modalidades formal e informal com percentuais de 61% e 63 % respectivamente. No entanto, para a opção “não trabalha” não houve alteração em relação ao sexo.

Assim, cabe uma breve reflexão sobre oportunidade quando pensamos em empregabilidade na perspectiva de gênero. O aspecto central nesse debate vai além da condição de serem pessoas com deficiências, passa por outro viés, o da diversidade, o respeito às diferenças e à equidade de gêneros.

Um ponto que merece ser relatado é que a pesquisa conseguiu captar de forma informal a visão dos entrevistados sobre inserção no mercado de trabalho e dentro da sua qualificação profissional, onde foi constatado que grande parte dos entrevistados não atua nas suas áreas de formação ou qualificação profissional há mais de cinco anos, contudo, afirmaram ter uma percepção de satisfação com o cargo que hoje ocupam.

Gráfico 11: Percentual de trabalhadores, por tipo de vínculo de trabalho e sexo.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

A pesquisa também entrevistou pessoas que não trabalhavam no período da consulta participativa como pode ser observado na Tabela 5, onde indagou os entrevistados sobre temas relacionados ao seu histórico anterior de trabalho. Segundo os resultados obtidos, a maioria dos respondentes não apresenta experiência profissional com 63% e estes estão em maior número nas comunidades do São Carlos/Mineira e Casa Branca com 72% respectivamente.

Tabela 5: Entrevistados que não trabalhavam à época da pesquisa.

Comunidades	Trabalho anterior		
	Não trabalhou	Trabalho formal	Trabalho informal
Batan	68,57%	22,86%	8,57%
Borel	58,54%	34,15%	7,32%
Casa Branca	72,09%	25,58%	2,33%
Providência	61,64%	26,03%	12,33%
Salgueiro	51,52%	39,39%	9,09%
Santa Marta	34,48%	51,72%	13,79%
São Carlos/Mineira	72,00%	24,00%	4,00%
Turano	68,97%	30,17%	0,86%
Vila Kennedy	60,54%	33,33%	6,12%
TOTAL	62,93%	30,89%	6,18%

Fonte: Mapa de Nós, 2016.



Fonte: Foto arquivo Mapa de Nós Atividade de Mutirão, 2015.

2.1.3.1 Qualificação profissional

A qualificação profissional é uma iniciativa para acompanhar as transformações e orientações do mercado de trabalho, que cada vez mais exige das pessoas conhecimentos, habilidades e atitudes para o pleno desempenho das atividades.

Assim, a pesquisa mapeou se os entrevistados tinham algum tipo de qualificação profissional por meio de cursos profissionalizantes, como dispostos abaixo:

Tabela 6: Percentual de pessoas com deficiências com cursos, por comunidade.

Comunidades	Curso Técnico/Profissionalizante		
	Não	Sim	NI/NS
Batan	88,68%	11,32%	0,00%
Borel	87,27%	12,73%	0,00%
Casa Branca	94,92%	5,08%	0,00%
Providência	96,49%	3,51%	0,00%
Salgueiro	88,64%	11,36%	2,27%
Santa Marta	81,58%	18,42%	3,95%
São Carlos/Mineira	94,03%	5,97%	0,50%
Turano	89,93%	10,07%	1,34%
Vila Kennedy	88,24%	11,76%	0,00%
TOTAL	89,95%	9,31%	0,74%

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

O resultado demonstra que apenas 9% dos entrevistados tem algum tipo de qualificação profissional e a comunidade com o maior percentual de pessoas com deficiência com qualificação foi a Santa Marta, com 18%. Dentro desse universo, os respondentes fizeram 51 tipos de cursos profissionalizantes, conforme se pode observar.

Quadro 1: Tipo de cursos realizados pelos entrevistados.

Cursos relatados nas entrevistas		
Almojarifado	Estofador	Solda
Assistente Administrativo	Garçom	Teatro
Auxiliar Administrativo	Hotelaria	Técnico de Enfermagem
Auxiliar de Saúde Bucal	Idioma (Inglês, Espanhol)	Técnico de Laboratório
Auxiliar Técnico de Laboratório	Informática	Técnico de Turismo
Bombeiro Mecânico	Jardinagem	Técnico de Venda
Cabeleireiro	Jovem Aprendiz	Técnico em Administração
Chefia de Segurança	Manicure e pedicure	Técnico em Contabilidade
Contabilidade	Manutenção de elevadores	Técnico em Edificações
Cozinha Brasil - Gastronomia (doces, salgados e confeitiro)	Marcenaria	Técnico em Meio Ambiente
Cuidadora de Idoso	Mecânica em diesel	Técnico em Reabilitação
Desenho	Mecânico	Técnico em Segurança do Trabalho
Eco- buffet	Montagem e Manutenção de Computadores	Telemarketing
Eletricista	Operador de elevador	Turismo
Eletrônica	Patologia clínica	Vigilante
Encarregado de limpeza	Porteiro e vigia	Violino
Esporte	Recepcionista	

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

2.1.3.2 Renda familiar

Em relação à renda familiar, constata-se na Tabela 7 a predominância de famílias cujos rendimentos correspondem a valores “de um a dois salários mínimos”, sendo as comunidades com maior incidência nessa faixa de rendimentos São Carlos/Mineira com 56%, Borel com 55%, Turano com 53% e Salgueiro com 51%. Cabe destacar, ainda, a comunidade de Casa Branca com 36% famílias com renda familiar “de meio a um salário mínimo”.

Por fim, ressaltam-se os entrevistados que responderam não possuir renda, com destaque para a comunidade do Turano com 9,93% e Borel com 9,09%.

Tabela 7: Distribuição da renda familiar, por comunidade.

Comunidade	Renda familiar						
	Até 1/2 SM	De 1/2 até 1 SM	De 1 até 2 SM	De 2 até 3 SM	De 3 até 5 SM	Mais de 5 SM	Sem renda
Batan	16,98%	37,74%	32,08%	9,43%	0,00%	0,00%	3,77%
Borel	3,64%	29,09%	54,55%	3,64%	0,00%	0,00%	9,09%
Casa Branca	35,59%	33,90%	16,95%	10,17%	0,00%	0,00%	3,39%
Providência	7,89%	38,60%	40,35%	7,89%	0,00%	0,00%	5,26%
Salgueiro	4,44%	22,22%	51,11%	20,00%	0,00%	0,00%	2,22%
Santa Marta	12,66%	30,38%	31,65%	12,66%	3,80%	2,53%	6,33%
São Carlos/Mineira	4,95%	23,27%	56,44%	14,36%	0,50%	0,00%	0,50%
Turano	9,93%	17,22%	52,98%	7,95%	1,99%	0,00%	9,93%
Vila Kennedy	3,74%	28,34%	43,32%	13,37%	2,67%	1,07%	7,49%
Total	8,99%	27,51%	45,08%	11,32%	1,27%	0,42%	5,40%

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

2.1.3.3 Renda familiar e benefícios

Os benefícios sociais são conquistas históricas do trabalhador brasileiro, muitas vezes capitaneadas por movimentos sociais ou categorias profissionais organizadas. Quando se tratam daqueles benefícios de transferência de renda, em diferentes casos, podem representar a única fonte de recursos disponível para uma família.

Esses avanços ganham novo contorno com a Constituição Federal de 1988, quando a assistência ao compor a seguridade social se estabelece como política pública, de responsabilidade do Estado, direito de todos os cidadãos. Além disso, resguarda que a sua gestão seja descentralizada, amplamente participativa e, como estabelecido pela Lei Orgânica da Assistência Social, deve ser implementada de forma integrada e intersectorial às demais políticas, “visando ao enfrentamento da pobreza, à garantia dos mínimos sociais, ao provimento de condições para atender contingências sociais e à universalização dos direitos sociais”. (BRASIL, art. 2º, LOAS, 1993).

Esse arcabouço jurídico constitucional colaborou com um conjunto de perguntas do roteiro de entrevista com foco em temas como: políticas de acesso a rede de transporte público, programas e benefícios sociais que os entrevistados conseguem adquirir no decorrer do tempo.

De acordo com o resultado da pesquisa, o RioCard Especial²² foi o mais acessado pelos entrevistados em todas as comunidades (54%), seguido pelo Benefício de Prestação Contínua – BPC²³ (27%), como pode ser visto na Tabela 8.

Tabela 8: Tipo de benefício, por comunidade.

Comunidades	Principais tipos de benefícios				
	Vale Social	Bolsa Família	Riocard Especial	INSS	BPC
Batan	3,85%	3,85%	46,15%	0,00%	46,15%
Borel	2,33%	2,33%	53,49%	4,65%	37,21%
Casa Branca	2,70%	8,11%	48,65%	2,70%	37,84%
Providência	9,30%	11,63%	60,47%	3,49%	15,12%
Salgueiro	3,70%	18,52%	55,56%	0,00%	22,22%
Santa Marta	3,64%	12,73%	29,09%	40,00%	14,55%
São Carlos/Mineira	0,61%	23,31%	56,44%	0,00%	19,63%
Turano	0,00%	9,17%	55,83%	0,83%	34,17%
Vila Kennedy	1,53%	4,58%	57,25%	5,34%	31,30%
Total	2,52%	11,62%	53,50%	5,04%	27,31%

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Quando associamos a informação da faixa etária dos grupos que acessam os benefícios ou programas sociais, verificamos uma situação dramática, pois em todas as camadas haverá um percentual muito alto de não acesso aos mesmos, sendo os grupos de faixas etárias entre 40 e 50 anos a mais crítica, com percentuais acima de 50%, como pode ser observado na Tabela 9.

[22] O RioCard Especial é um cartão de acesso gratuito ao transporte público, para uso exclusivo em linhas municipais da cidade onde o benefício foi concedido.

[23] De acordo com o Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007, o BPC “é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso, com idade de sessenta e cinco anos ou mais, que comprovem não possuir meios para prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família” (Art.1º).

Tabela 9: Acesso aos benefícios ou programas sociais, por faixa etária.

Faixas etárias	Programas Sociais		
	Sem acesso	Com acesso	NI/NS
10 a 14 anos	32,00%	68,00%	0,00%
15 a 19 anos	37,42%	60,12%	2,45%
20 a 24 anos	45,05%	54,95%	0,00%
25 a 29 anos	42,86%	56,04%	1,10%
30 a 34 anos	40,28%	58,33%	1,39%
35 a 39 anos	41,98%	58,02%	0,00%
40 a 44 anos	50,72%	47,83%	1,45%
45 a 49 anos	53,62%	46,38%	0,00%
50 a 54 anos	37,80%	62,20%	0,00%
55 a 59 anos	37,63%	61,29%	1,08%
60 a 64 anos	48,53%	50,00%	1,47%
65 anos ou mais	40,74%	59,26%	0,00%
NI	50,00%	42,86%	7,14%
TOTAL	42,43%	56,51%	1,06%

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Quando os mesmos aspectos são vistos sob o prisma das comunidades, identificamos que Batan é a comunidade com maior percentual de entrevistados com acesso aos benefícios sociais, conforme Tabela 10 abaixo:

Tabela 10: Acesso aos programas e benefícios sociais, por comunidade.

Comunidades	Programas Sociais		
	Sem acesso	Com acesso	NI/NS
Batan	26,92%	73,08%	1,92%
Borel	45,45%	54,55%	0,00%
Casa Branca	53,45%	46,55%	1,72%
Providência	45,61%	54,39%	0,00%
Salgueiro	47,73%	52,27%	2,27%
Santa Marta	37,66%	62,34%	2,60%
São Carlos/ Mineira	42,21%	57,79%	1,51%
Turano	42,28%	57,72%	1,34%
Vila Kennedy	43,85%	56,15%	0,00%
TOTAL	42,43%	56,51%	1,06%

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

2.1.4 Lei de cotas, acessibilidade e políticas públicas

2.1.4.1 Grau de conhecimento da Lei nº 8.213/91

Esse tema é de extrema relevância quando se pretende colher percepções a respeito do grau de cidadania e conhecimento dos direitos que a pessoa com deficiência e sua família possuem. Quando observamos a percepção dos respondentes em relação a esse assunto, verifica-se um quantitativo elevado de pessoas que declararam não conhecer a lei das cotas²⁴ com 71%, como pode ser visualizado no Gráfico 12 abaixo:

Gráfico 12: Conhecimento dos entrevistados sobre a lei de cotas.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Ao analisar o tema por comunidade, é possível dizer que as comunidades São Carlos/Mineira e Salgueiro tiveram maior percentual de respondentes que relataram conhecer e saber como funciona a lei de cotas, com 27% e 20% respectivamente. Por outro lado, Turano e Borel apresentam o maior percentual de pessoas que não conhecem a Lei, como pode ser observado na Tabela 11 abaixo.

[24] O conhecer aqui significou saber de seus direitos, obter informações sobre como acessar ou ser beneficiado por ela ou quem pode ou não usufruir. Ficou patente que ainda há muito desconhecimento por parte das pessoas com deficiências, pois são elas que deveriam ser mais bem informadas a esse respeito, mas pouco ou nada sabem.

Esse dado revela a importância de outra ação desenvolvida pelo projeto que foi a distribuição de um folder contendo informações sobre direitos das pessoas com deficiência, incluindo a lei de cotas e como acessá-la. O material foi entregue pelos agentes de pesquisa para os entrevistados, seus familiares e para organizações e lideranças da comunidade. Assim, o diálogo sobre as informações divulgadas, além da escuta atenta às dúvidas e questões sobre direitos e cidadania da pessoa com deficiência formam um diferencial importante na abordagem da pesquisa, o que possibilitou efetivamente a troca de saberes e conhecimentos entre quem era entrevistado e quem entrevistava.

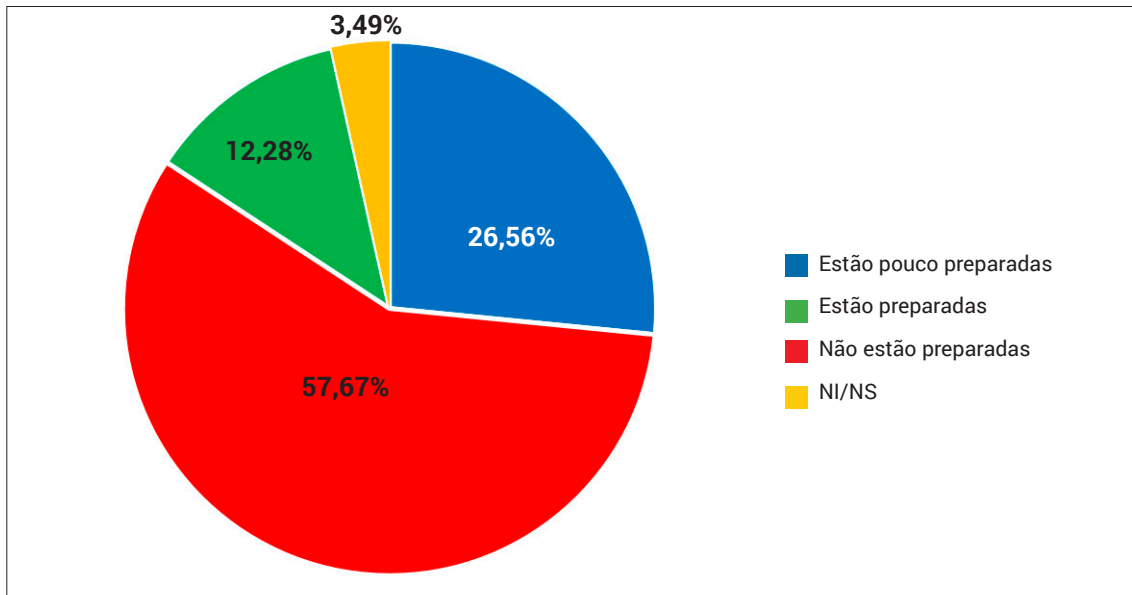
Tabela 11: Pessoas com deficiência que conhecem ou não a lei de cotas, por comunidade.

Comunidades	Lei de Cotas		
	Não conhece	Conhece e sabe como funciona	Conhece mas não sabe como funciona
Batan	71,70%	13,21%	15,09%
Borel	80,00%	10,91%	9,09%
Casa Branca	72,88%	11,86%	15,25%
Providência	78,95%	12,28%	8,77%
Salgueiro	64,44%	20,00%	15,56%
Santa Marta	72,15%	11,39%	16,46%
São Carlos/ Mineira	55,94%	27,23%	16,83%
Turano	82,12%	8,61%	9,27%
Vila Kennedy	70,05%	16,04%	13,90%
TOTAL	71%	16%	13%

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Outro item da pesquisa que mereceu atenção foi em relação a percepção do entrevistado sobre o preparo das empresas para contratarem e receberem pessoas com deficiência. 60% dos entrevistados respondeu que as empresas “não estão preparadas” para receber as pessoas com deficiências, como pode ser observado no Gráfico 13 a seguir.

Gráfico 13: Percepção da capacidade de preparação das empresas para contratarem pessoas com deficiências, segundo o respondente.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

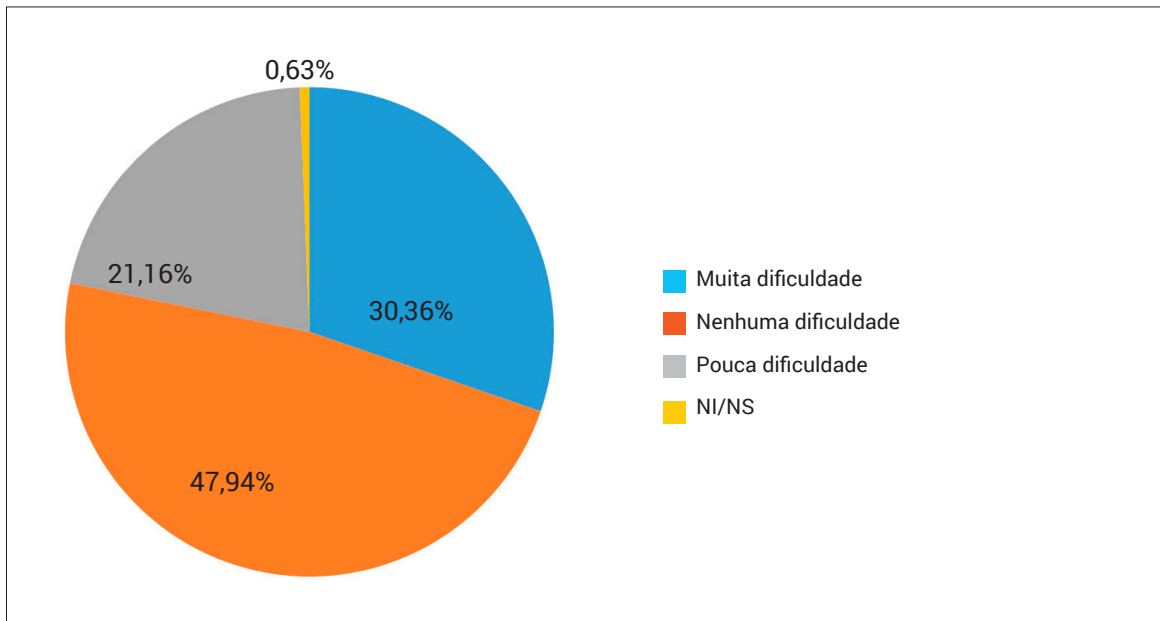
2.1.5 Acessibilidade

Sobre o tema acessibilidade²⁵, o acesso à cidade é um elemento que se configura como aspecto limitante diante da mobilidade urbana, além de se constituir como desafio a ser enfrentado pelas pessoas com deficiência. Nesse sentido, abster-se do direito de ir e vir, muitas vezes, representa uma alternativa – perversa – em meio ao caos da cidade.

Dessa forma, a pesquisa teve o intuito de conhecer a percepção dos respondentes em relação ao grau de dificuldade para os seus deslocamentos na comunidade onde moram. Conforme Gráfico 12, foi constatado que 48% dos entrevistados responderam que não encontram qualquer dificuldade. Já os que informaram ter muitas dificuldades (30%), a resposta pode estar ligada ao fato de muitos não conseguirem se locomover sozinhos, devido ao tipo de limitação física ou mesmo intelectual, tornando-os dependentes, em alguns casos, de acompanhantes. Além disso, as condições íngremes, as irregularidades nas vias ou mesmo a violência na comunidade podem influenciar, de alguma forma, na decisão de sair ou ficar em casa como medida de prevenção.

[25] Para efeito desse trabalho entende-se como acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações e transportes por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Gráfico 14: Acessibilidade na comunidade.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Já em relação a possibilidade de acesso e uso dos espaços coletivos fora da comunidade, a maior parte dos respondentes informou que “ não muito (uma vez ao mês) ”, sendo a comunidade da Providência aquela em que a opção foi mais recorrente com 57%. Os respondentes do Salgueiro apresentaram maior percentual com a opção “nunca”, conforme dados da Tabela 12.

Tabela 12: Ocorrência de uso e acesso aos espaços coletivos fora das comunidades.

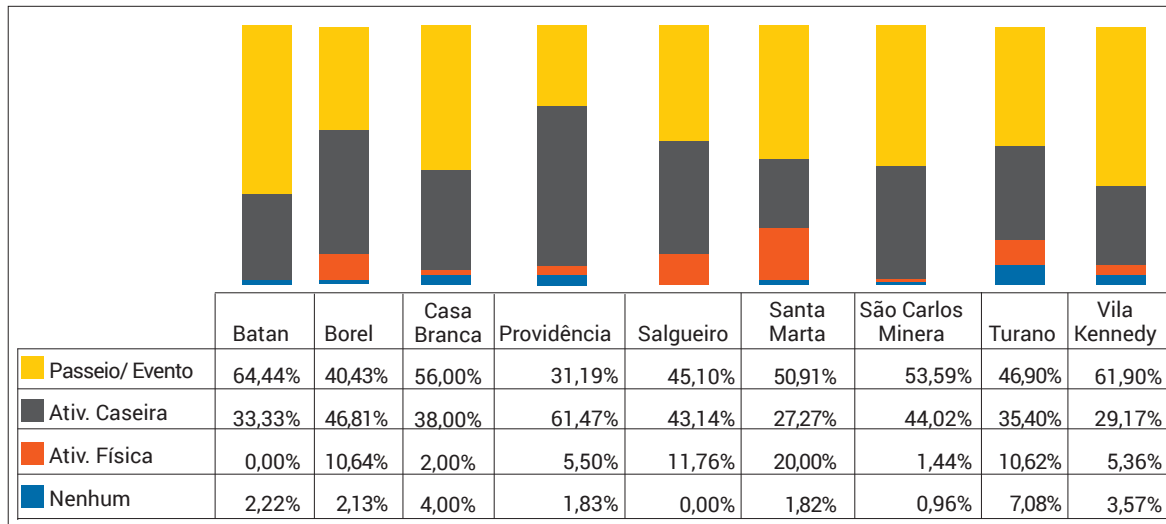
Comunidades	Utiliza e acessa espaços coletivos fora comunidade				
	Não muito (1 vez ao mês)	Nunca	Sim, às vezes (até 2 vezes por semana)	Sim, sempre	NI/NS
Batan	28,30%	9,43%	49,06%	11,32%	1,89%
Borel	38,18%	12,73%	32,73%	16,36%	0,00%
Casa Branca	28,81%	16,95%	22,03%	32,20%	0,00%
Providência	57,02%	12,28%	14,04%	16,67%	0,00%
Salgueiro	24,44%	22,22%	28,89%	22,22%	2,22%
Santa Marta	16,46%	35,44%	22,78%	22,78%	2,53%
São Carlos/Mineira	30,69%	9,41%	32,18%	27,72%	0,00%
Turano	29,14%	25,17%	24,50%	21,19%	0,00%
Vila Kennedy	31,55%	17,11%	25,67%	25,67%	0,00%
TOTAL	32,49%	17,25%	26,88%	22,96%	0,42%

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Associado a essa questão inclui-se a pergunta sobre a preferência de lazer dos entrevistados. Conforme apresentado no Gráfico 15 a seguir, a prevalência se encontra entre aqueles que responderam que seu principal lazer são as atividades que envolvem passeio/evento, seguido de atividades caseiras. Atividades físicas e nenhuma opção obtiveram os menores percentuais de respostas.

Chama a atenção o fato de não haver variações discrepantes entre as comunidades, mesmo estando em regiões diferentes da cidade e com oportunidades variadas de serviços e lazer, excetuando a Providência que nas opções passeio/evento e atividade caseira apresenta comportamento diferente das demais.

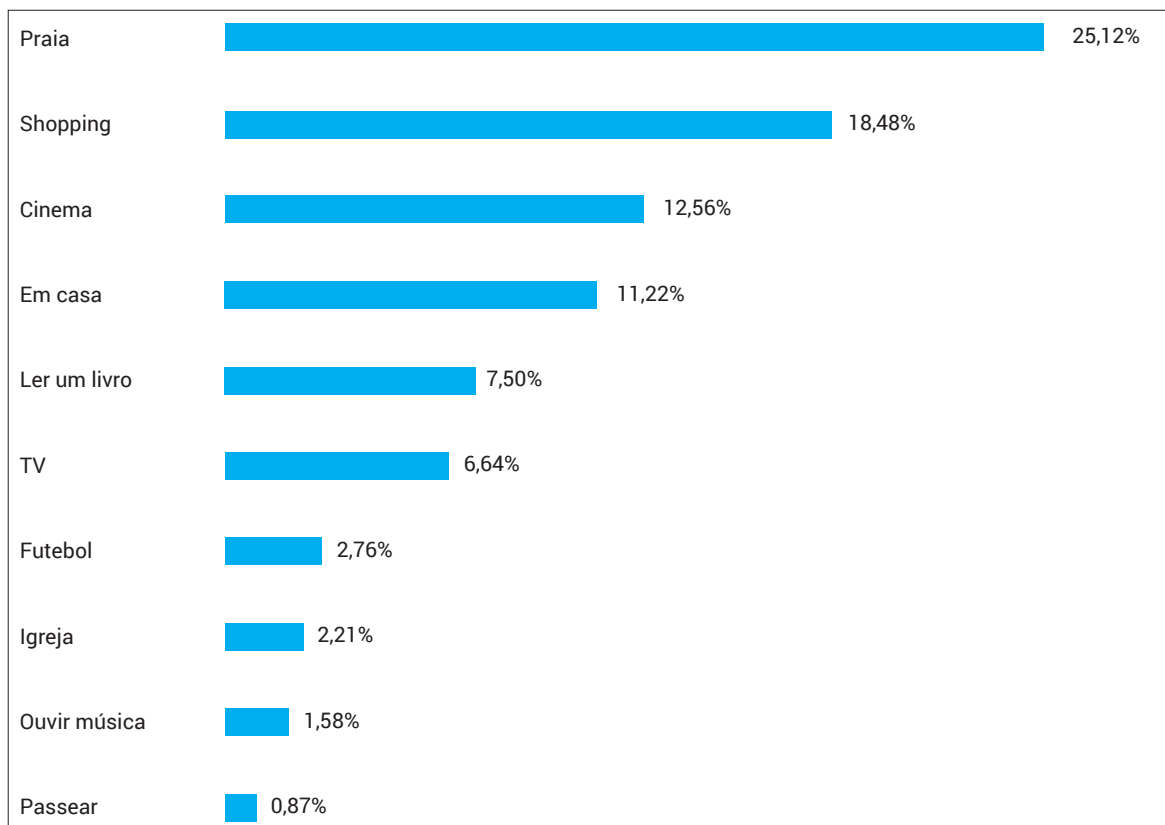
Gráfico 15: Principais atividades de lazer.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Quando a pergunta é desdobrada buscando saber o que seria efetivamente esse lazer, surgiram respostas diversificadas e conjugadas. Entretanto, praia, shopping center, cinema, ficar em casa são as mais destacadas. Em virtude da gama de respostas e combinações, estabeleceu-se um ranking das dez principais respostas, conforme apresentado no Gráfico 16.

Gráfico 16: Tipos de lazer.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

2.1.5.1 Transportes públicos

O transporte público é uma das lutas mais fortes do movimento de pessoas com deficiência, e os três elementos trazidos pela pesquisa demonstram essa articulação entre os interesses do movimento organizado e as demandas dos entrevistados. No processo de trabalho para realizar o mapeamento, muitas foram as inquietações que surgiram sobre este tema, seja pelo longo período de permanência da equipe nos territórios, ou ainda pelo fato de os agentes de pesquisa serem moradores locais e vivenciarem o cotidiano das comunidades e suas dificuldades no dia a dia no transporte público.

Para questão, as sugestões dos respondentes para facilitar o acesso de pessoas com deficiência ao sistema de transporte público ganharam dois destaques: garantia de elevadores em pleno funcionamento (19%) e capacitação e formação dos profissionais que atuam nos transportes públicos (18%) como aspectos que devem sofrer mudanças. Na Figura 3 são apresentados os percentuais de respostas conforme as opiniões dos entrevistados sobre as necessidades de melhoria para o transporte público.

Figura 3: Sugestões para facilitar o acesso de pessoas com deficiência ao sistema de transporte público.

Garantia de elevadores em pleno funcionamento 18,93%	Adaptação dos transportes públicos no desenho universal, considerando todos os tipos de deficiência 10,65%	Criação de linhas e meios de transporte exclusivos para pessoa com deficiência 10,40%	Criação de aplicativos que facilitem o acesso a transportes acessíveis 10,31%
Capacitação e formação dos profissionais que atuam nos transportes públicos 17,90%	Informações em braille nos locais de acesso aos transportes públicos 10,27%	Piso adaptado no interior dos transportes públicos 10,27%	Informações nos locais de acesso aos transportes públicos com pessoas com baixa acuidade visual 7,13%
			Outros 4,14%

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

2.1.6 Políticas públicas

O movimento de inclusão das pessoas com deficiência ganhou grande importância no Brasil nas últimas décadas, em especial em termos dos avanços sociais. A participação ampliada pode ser considerada um marco na história desse movimento. E o slogan “nada sobre nós sem nós” demonstra força, organização e participação política. Esse cenário denota maturidade, exemplo disso foram os resultados das deliberações da última conferência cujos eixos centrais foram: “Saúde e Reabilitação, Acessibilidade, Educação e Emprego”²⁶.

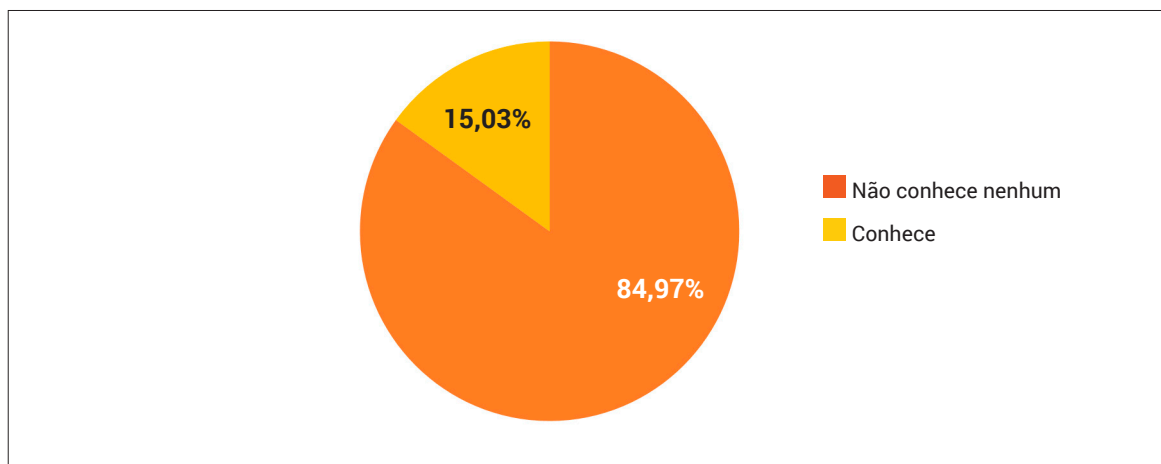
Há, nesse movimento, consciência de que ainda existem desafios colocados, mas os ganhos demonstram perspectivas de maior crescimento e compromisso com as mudanças propostas e para maior inclusão social.

Com esse olhar, foram elaboradas algumas perguntas com o intuito de verificar a percepção dos entrevistados sobre as políticas públicas para pessoas com deficiência, bem como o conhecimento sobre órgãos de representatividade e luta por direitos existentes na cidade.

[26] BRASIL, Os avanços das políticas públicas para as pessoas com deficiências: uma análise a partir das Conferências Nacionais. Brasília, 2012. P. 63.

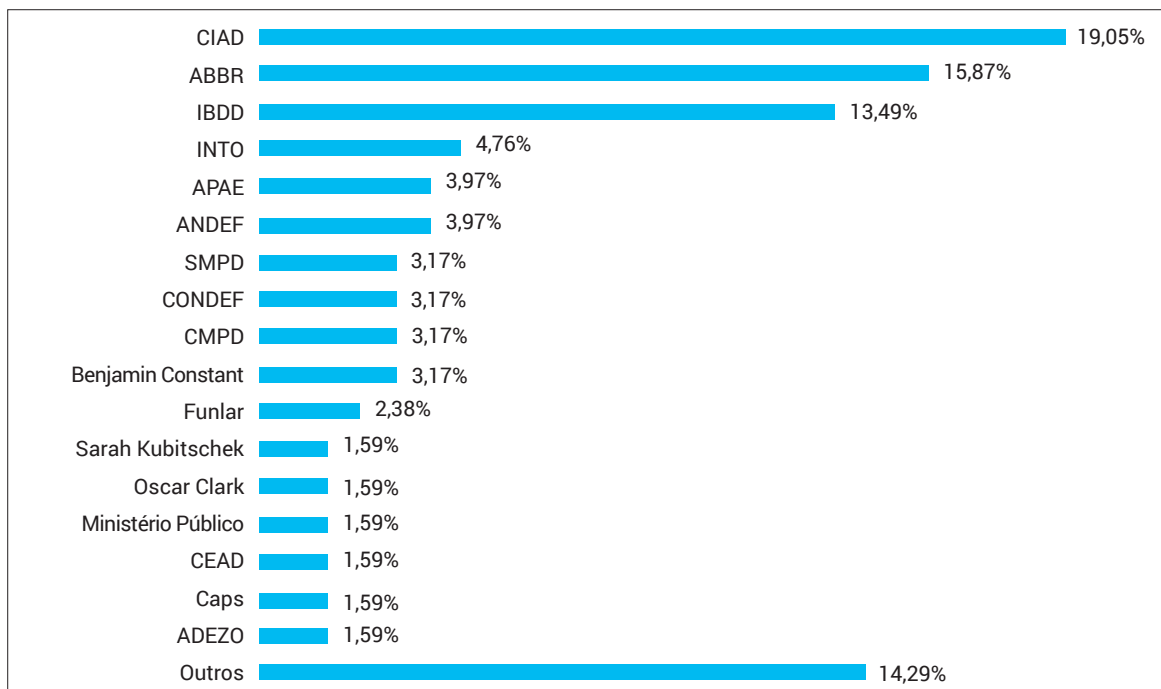
Nesse contexto, 85% dos respondentes informou não conhecer instituições de representatividade de pessoas com deficiência. Dentre os que responderam conhecer, foram citados diferentes órgãos de defesa da pessoa com deficiência, conforme demonstram os Gráficos 17 e 18.

Gráfico 17: Conhecimento de instituições de representatividade de pessoas com deficiência.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Gráfico 18: Órgãos ou instituições de representação das pessoas com deficiências mais conhecidos.



Legenda:

ABBR - Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação
 ADEZO - Associação de apoio as pessoas portadoras de deficiência da Zona Oeste do Rio de Janeiro
 ANDEF - Associação Niteroiense dos Deficientes Físicos
 APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
 CAPS - Centro de Atenção Psicossocial
 CEAD - Centro de Apoio aos Deficientes

CIAD – Centro Integrado de Atenção à Pessoa com Deficiência
 CMPD - Conselho Municipal de Pessoas com Deficiência
 CONDEF - Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Espírito Santo
 Funlar - Fundação Municipal lar escola Francisco de Paula
 IBDD - Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência
 INTO - Instituto Nacional de Traumatologia e Ortopedia
 SMPD - Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência

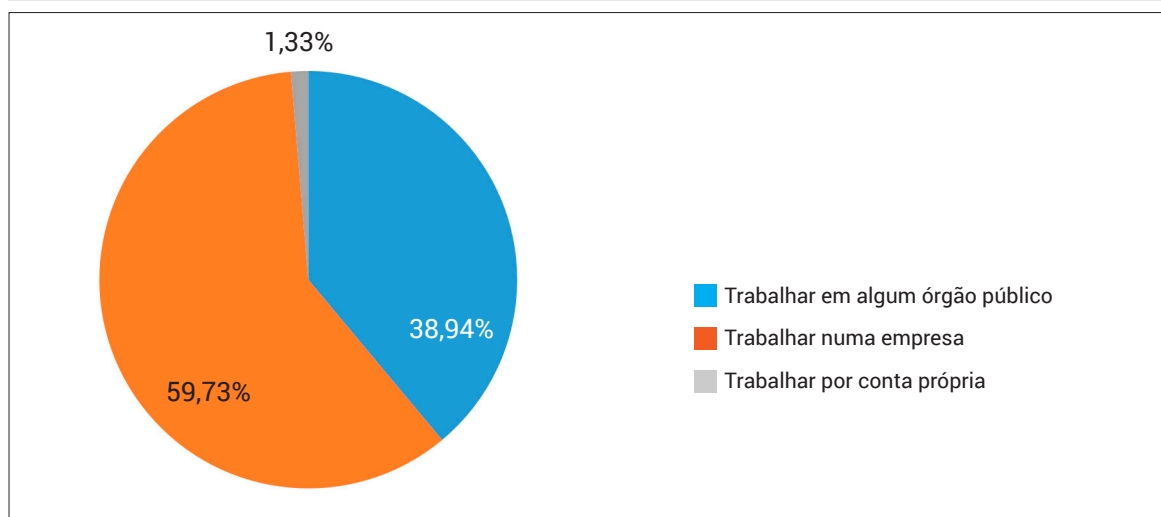
Fonte: Mapa de Nós, 2016.

A instituição com maior percentual de citações foi o Centro Integrado de Atenção à Pessoa com Deficiência – CIAD com 19%, seguido pela Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação – ABBR com 16%.

2.1.7 Perspectivas de futuro em relação ao trabalho

A pesquisa ouviu os entrevistados sobre suas visões de futuro e desejos. Partiu-se da premissa de que as pessoas com deficiências, ao terem fortalecida a sua autoestima, assumem posturas mais autônomas diante da vida. Das pessoas que optaram em responder essa questão, 60% disseram que “trabalhar numa empresa” é uma esperança em relação ao seu futuro, como pode ser observado no Gráfico 19.

Gráfico 19: Interesses dos entrevistados sobre o futuro.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.



Fonte: Foto arquivo do projeto: Vista da comunidade Casa Branca, 2015.

“Não sei pensar no futuro, mas sei que a minha vida pode ser melhor do que é hoje.”

A, moradora da Providência.

AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A LEI Nº 8.213/91

“Pesquisa como esta ajuda a melhorar muito a visão sobre a pessoa com deficiência, porque faz com que a sociedade veja que temos muita capacidade, às vezes, também acima da média, o que muitos não sabem.”

M, profissional contratado pela lei de cotas.

3.1 Introdução

Cumpra aqui iniciar a reflexão sobre o que é ou como se constitui uma incapacidade. Não há uma definição única e clara sobre quem deve ser considerado tendo uma incapacidade, por se tratar de um aspecto que compõe multidimensionalidade para sua definição²⁷ e não exatamente o tipo de deficiência. No seu Art. 2º, a Lei 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão — Estatuto da Pessoa com Deficiência), traz a questão (apesar de não mencionar a palavra incapacidade), considera-se o seguinte aspecto:

() § 1o A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I - Os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - Os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - A limitação no desempenho de atividades; e
- IV - A restrição de participação.

Esses argumentos têm subsidiado as práticas profissionais no trabalho com pessoas com deficiência e essa base conceitual vem garantindo aos profissionais ligados à área possibilidade de maior conhecimento, aprimoramento de técnicas e o desenvolvimento de habilidades específicas para criar funções e/ou apoiar as pessoas com deficiência nos mais diversificados cargos. E para os profissionais que atuam na área de Recursos Humanos, o compartilhamento dessa concepção muito beneficia as empresas, porque quanto maior é a percepção dos ganhos da contratação de pessoas com deficiência para uma empresa, pela via da inclusão, serão maiores os profissionais sensibilizados com a abertura de oportunidades para esse perfil de colaborador.

[27] Guidelines and Principles for the Development of Disability Statistics – United Nations, 2001.

Para aprofundar este universo, um segundo levantamento foi realizado a partir de entrevistas com 114 profissionais contratados por meio da lei de cotas em diferentes empresas de variados ramos da economia. Foram extraídas as percepções de quem vive essa realidade cotidianamente e nas mais diferentes funções, conforme veremos a seguir.

3.2 Informações preliminares

As informações aqui apresentadas são resultado da análise de entrevistas realizadas com 114 pessoas com deficiências, inseridas no mercado de trabalho por meio da lei de cotas (Lei nº 8. 213 de 24 de julho/1991), no Estado do Rio de Janeiro.

Os participantes atuam nos setores público e privado da cidade do Rio de Janeiro e em municípios circunvizinhos, somando 56 empregadores, cujas áreas de atuação variam entre: saúde, serviços, transporte, varejo, bebidas e alimentos, construção, energia, educação, economia e indústria.

Foi entrevistado um grupo de 151 profissionais, e, desse universo, 114 entrevistas foram validadas. As 37 exclusões se deram por duas razões: a) a empresa de origem não estava obrigada legalmente a cumprir a lei de cotas ou não autorizou revelar seu nome; b) a patologia apresentada pelo profissional não foi considerada deficiência. Ressalta-se que a divulgação do nome da empresa não foi elemento obrigatório no questionário, contudo, o descarte das mesmas não causou prejuízo ao escopo da pesquisa.

Importante destacar que entre as 151 entrevistas, 15 foram realizadas com moradores das dez comunidades inseridas na pesquisa e que estavam empregados no dia da realização da consulta participativa nas comunidades mapeadas. Estes 15 entrevistados constam entre as 114 entrevistas válidas.

A abordagem aos profissionais para serem entrevistados foi iniciada com perguntas específicas sobre o mundo do trabalho e sobre as experiências individuais, além de algumas informações pessoais, tais como: tipo e origem da deficiência, nível de escolaridade e tempo em que os entrevistados estão no emprego atual.

Dentre as informações consideradas opcionais, estava o nome do entrevistado, o qual 25,4% pessoas optaram por não revelar. Como inferência, foi possível identificar (pelo nome) um total de 43,9% de homens e 30,7% de mulheres.

A categoria e o grau das deficiências são fatores de discussão no seio do movimento social. Isso ocorre em razão da preferência de muitas empresas pela contratação de pessoas com deficiências de graus leve e moderado, cuja inserção não venha acarretar demandas de acessibilidade²⁸.

Atualmente, com a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e com a Lei Brasileira de Inclusão – LBI, essa atitude é considerada discriminatória²⁹. Contudo, as pessoas com deficiências sensoriais e intelectuais têm sido identificadas como aquelas que mais encontram dificuldades para acessar e se manter no mercado de trabalho. Reconhecendo essa realidade, a LBI normatiza o “trabalho com apoio”, em que uma das diretrizes é a “prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho” (Art.37, I).

3.3 Dados gerais sobre os entrevistados

3.3.1 Tipos de deficiências

Em relação aos tipos de deficiências informadas pelos entrevistados, observa-se na Figura 4 que 62% dos respondentes apresentam deficiência física. Destaca-se que as causas das deficiências adquiridas não foram exploradas no âmbito da pesquisa, resguardando o direito de o entrevistado espontaneamente externar ou não a origem da deficiência apresentada.

Figura 4: Tipo de deficiência dos entrevistados.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

[28] Entende-se por acessibilidade, nos termos da LBI, “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.3, I)

[29] De acordo com a LBI, “Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas” (Ar. 4º, §1o).

3.3.2 Escolaridade

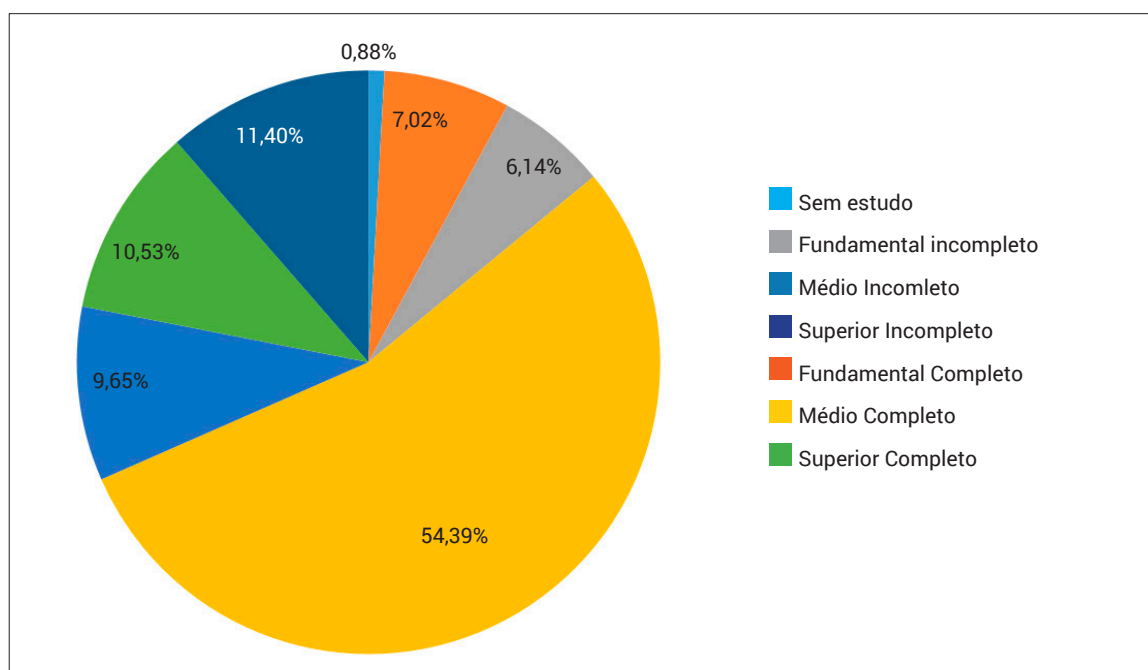
A escolaridade é outro tema fundamental nas análises sobre empregabilidade das pessoas com deficiência, sobretudo pelos discursos que envolvem a baixa formação desses sujeitos como justificativa para o não cumprimento da lei de cotas.

Apesar das contradições envolvidas, principalmente por muitas pessoas com deficiência altamente qualificadas relatarem estar fora do mercado de trabalho, é preciso considerar – como demonstra o próprio Censo 2010 – que a maior parte desses sujeitos encontra barreiras para acessar a educação, além de outros serviços considerados básicos, como saúde e assistência social. Com o objetivo de intervir nessa realidade, a LBI destaca que o direito à educação deve ser assegurado na modalidade inclusiva e em todos os níveis.

“Em todos os níveis” significa não somente na educação infantil e básica, para crianças e adolescentes, mas para pessoas de todas as idades, além do ensino técnico, superior e dos diversos modelos de qualificação profissional. Tudo isso deve ser oferecido com os recursos de acessibilidade necessários para viabilizar a plena participação.

Em relação à escolaridade dos entrevistados, 54% de pessoas têm ensino médio e 11% o superior, conforme pode ser visto no Gráfico 20.

Gráfico 20: Escolaridade.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

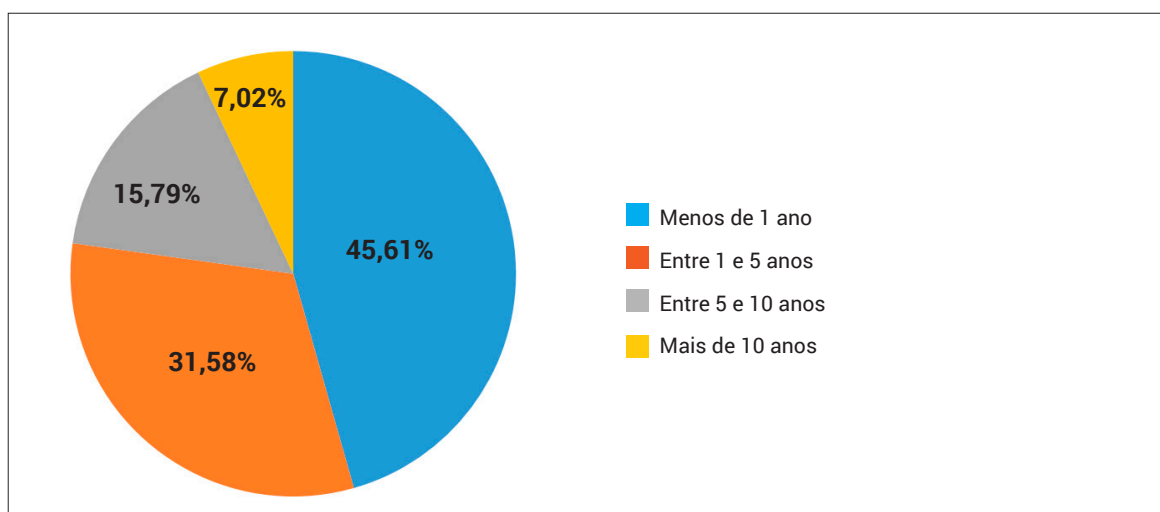
3.3.3 Empregabilidade

Sobre os desafios no campo da empregabilidade das pessoas com deficiência — ou seja, sua capacidade de acessar oportunidades e mantê-las — perguntou-se sobre o tempo em que estão no mesmo local de trabalho. Entre os entrevistados, 32% trabalham há mais de 12 meses na mesma empresa.

Por outro lado, embora tenham acessado uma oportunidade de trabalho, 46% dos entrevistados têm menos de um ano no emprego, como pode ser observado pelo Gráfico 21. Esse dado reforça outro argumento do senso comum, que é sempre alta a rotatividade de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, atribuindo a isso a falta de fiscalização, as inadequações das funções nos postos de trabalho, por falta de preparação das empresas para receber o profissional na função disponível, ou no ambiente que não fora adaptado etc. Permanecem, portanto, as dúvidas sobre esse cenário.



Fonte: Foto arquivo do projeto: Agente de Pesquisa entrevistando na comunidade São Carlos/Mineira

Gráfico 21: Tempo de atuação na empresa.

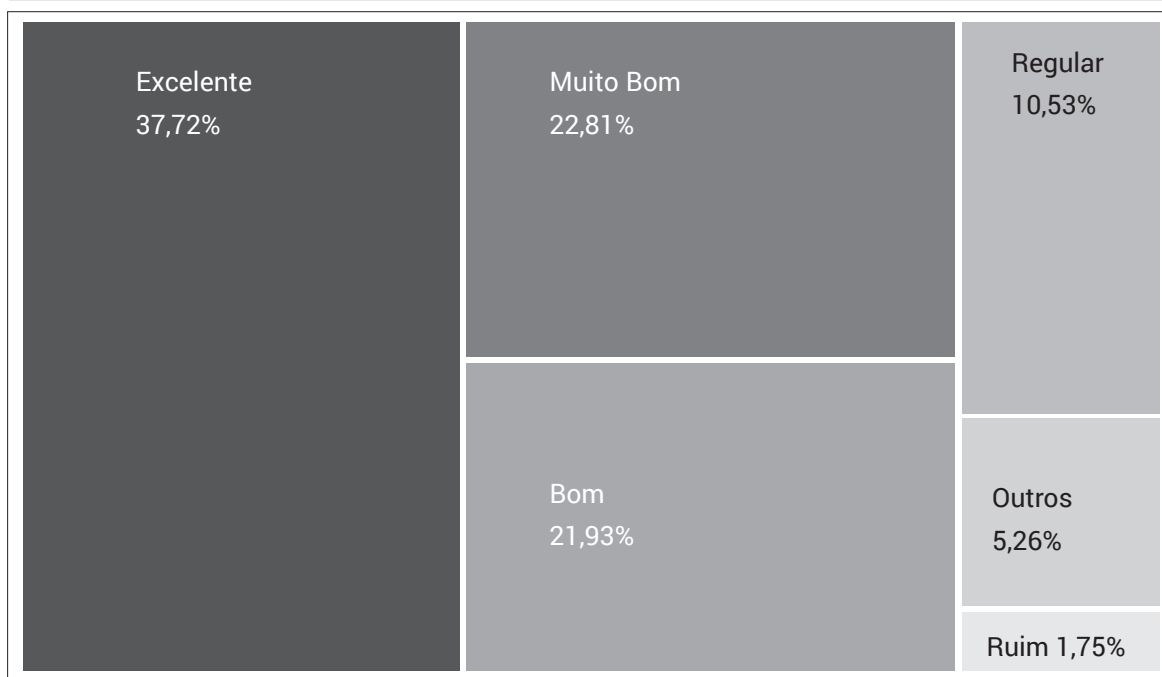
Fonte: Mapa de Nós, 2016.

A partir desses dados preliminares dos entrevistados, foram realizadas 11 perguntas a respeito de suas experiências no cotidiano laboral. O objetivo foi conhecer mais detalhadamente os meandros da relação de trabalho das pessoas com deficiências sob a égide da Lei e os seus desafios, bem como conhecer de que forma os empregadores dialogam com a diversidade e se organizam para garantir a participação e os direitos das pessoas com o ordenamento da lei de cotas.

3.4 Sínteses dos dados coletados com os profissionais contratados pela lei de cotas

3.4.1 O processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiências nas empresas

A primeira pergunta da entrevista tratou do processo de recrutamento e seleção das pessoas com deficiências nas empresas em que estavam empregadas até a data da realização da entrevista. No geral, para os entrevistados, o percurso no processo seletivo se mostrou positivo para 81% deles, quando agrupamos as opções de repostas: excelente, muito bom e bom. O agrupamento das percepções de baixo grau de satisfação representou 22% e deve ser observado como ponto de atenção às áreas de RH das referidas empresas, porque, de acordo com as falas dos entrevistados, a insatisfação se relaciona, principalmente, à abordagem adotada, como alguns citaram (pouca educação), discriminação em razão da deficiência e contratação realizada exclusivamente para o cumprimento da Lei. Por outro lado, os mecanismos que contribuem para se manterem fortalecidos ou incentivados ao aprimoramento nas empresas, foram: agilidade no processo, tratamento igualitário, respeito, cuidado e acessibilidade.

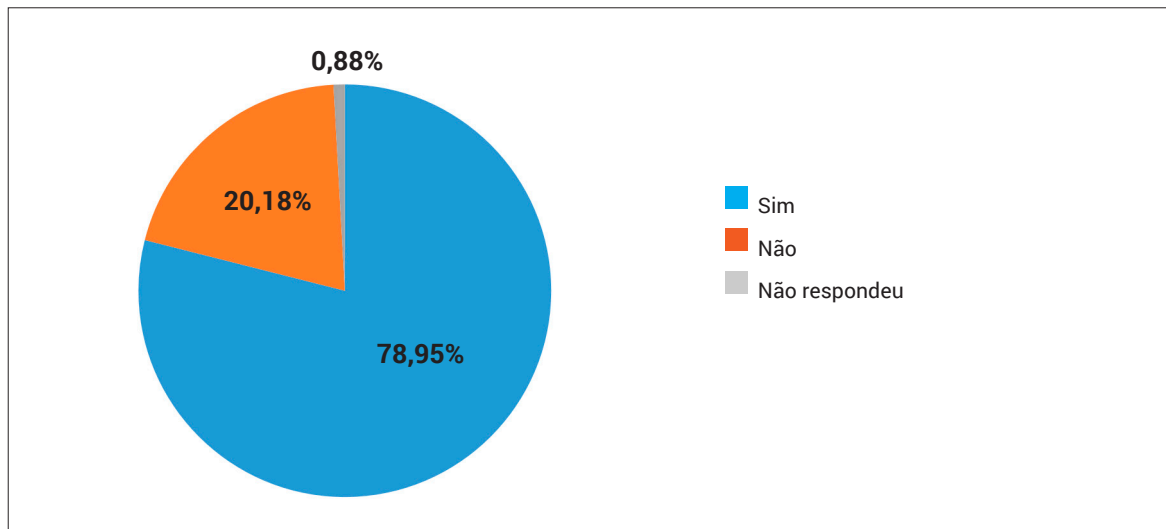
Figura 5: Percepções sobre o processo de recrutamento e seleção.

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

3.4.2 Escolaridade

A entrada e a permanência de um profissional no mercado de trabalho requerem um nível mínimo de escolaridade, experiência, além de competências técnicas e conhecimentos em cultura geral. Nesse sentido, qualquer profissional que se habilite em inscrever seu currículo para concorrer a uma dada vaga de emprego precisa estar alinhado a essas requisições. Entretanto, é preciso levar em consideração que, dentro das possibilidades apresentadas pelo candidato com deficiência, as exigências deverão estar atreladas às condições físicas e/ou mentais apresentadas, em uma perspectiva técnica e humanizada.

Corroborando com essa afirmativa, entre os profissionais entrevistados, a maioria respondeu ter havido exigência mínima na seleção às vagas que concorreram, chegando a 79% conforme Gráfico 22.

Gráfico 22: Exigência de escolaridade mínima na seleção do candidato com deficiência.

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

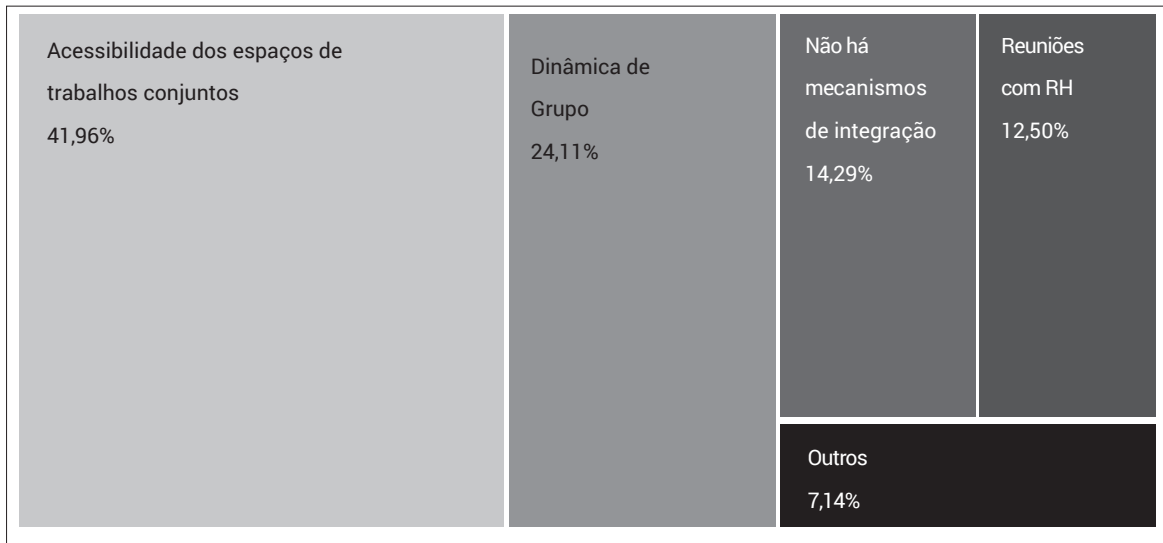
Fica evidente que as pessoas com deficiências devem se qualificar para se inserirem e permanecerem no mercado de trabalho, e se torna igualmente relevante que os postos de trabalho sejam criados com base no perfil das pessoas e não por tipo de deficiências. Nesse aspecto se identifica o valor do mapeamento das vagas, do bom plano de inclusão e da definição de estratégias para preparação das construindo um mapa da inclusão institucional. Essa prática prima pela valorização das competências e capacidades apresentadas e desenvolvidas pelos profissionais, fazendo verdadeiramente diferença na maneira de recrutar e contratar pessoas com deficiências.

3.4.3 A inclusão das pessoas com deficiência no cotidiano do trabalho

Dos mecanismos utilizados pelas empresas para fins de integração das pessoas com e sem deficiência no cotidiano laboral e as suas principais estratégias utilizadas no processo de ambientação, três aspectos se destacam como investimentos das empresas, são eles: acessibilidade nos espaços conjuntos de trabalho (42%), realização de dinâmicas de grupo (24%) e reuniões com o setor de recursos humanos (13%).

Além disso, é apontado por 14% dos profissionais que “não há mecanismos de integração nas empresas”, ou seja, eles não encontraram nas empresas em que trabalham práticas que possam promover maior interação interpessoal entre os colaboradores com ou sem deficiência, como pode ser visto na Figura 6 a seguir.

Figura 6: Mecanismos utilizados pelas empresas para integrar os colaboradores com ou sem deficiências no cotidiano do trabalho.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

A integração, portanto, não se limita a providenciar as adaptações e garantir a acessibilidade às pessoas com deficiências. A integração passa também pela necessidade ambientar o novo colaborador (com deficiência ou não) de forma acolhedora e pautada no cuidado, reconhecendo esse momento como de encorajamento e estímulo ao convívio saudável com a empresa e por consequência com seus diferentes públicos internos e externos de modo que ele seja convocado a ser mais um a fortalecer os relacionamentos institucionais.

Cumprir afirmar que a inclusão é um processo. Ela não se consolida apenas com o receber e indicar o local de trabalho ao novo colaborador; também não é paternalismo ou assistencialismo acolher, cuidar e dar atenção a quem chega ao setor de trabalho. Contudo, o ambiente de trabalho muitas vezes irá gerar estranhamentos para o novo colaborador, sendo este uma pessoa com deficiência ou não.

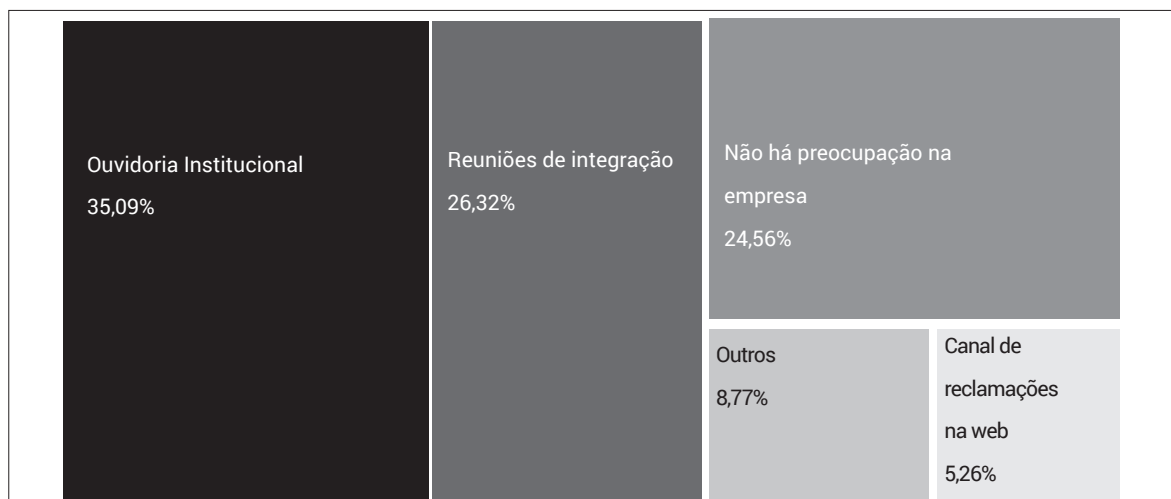
Além disso, no caso das pessoas com deficiências, outros elementos devem ser considerados, tais como: a sua realidade de vida, as limitantes de acessibilidade e mobilidade, contato com pessoas diferentes daquelas do convívio familiar etc., o que pode indicar que o seu tempo de confiança ao chegar e assumir um posto de trabalho vai variar muito. Assim, é argumento importante que se construam com elas as estratégias de convivências mais adequadas ao seu perfil profissional e tipo de deficiência e, a partir dessas trocas, estabelecer o segmento do seu plano de desenvolvimento individual e de carreira.

É necessário, ainda, ressaltar que as adaptações razoáveis no ambiente de trabalho devem ser realizadas, com base no disposto na Lei Brasileira de Inclusão, a partir da consideração da funcionalidade de cada sujeito.

3.4.4 Como as empresas evitam possíveis discriminações?

A questão da discriminação no ambiente de trabalho foi abordada pela pesquisa a partir do tema *respeito às diversidades*, que teve por objetivo identificar as ações realizadas para evitar tratamentos discriminatórios por colegas e chefes de pessoas com deficiências. Conforme a Figura 6, a ouvidoria institucional apresentou percentual de 35 e as reuniões de integração o percentual foi de 26 e aparecem como as principais estratégias nesse sentido. No entanto, 25% dos respondentes relataram não haver preocupação por parte da empresa. E nessa falta de tomada de decisão sobre o que fazer e como lidar com os preconceitos, que a sociedade, as empresas esvaziam essa questão e não a leva para discussão em fóruns apropriados. Relegando o assunto a cargo dos seus diferentes setores, e nem sempre os inserem como elemento da política institucional, com regras claras e sem máscaras, o que permite que o preconceito siga velado, somente identificado por quem o sofre.

Figura 7: Ações da empresa para evitar tratamento discriminatório por colegas ou chefes.

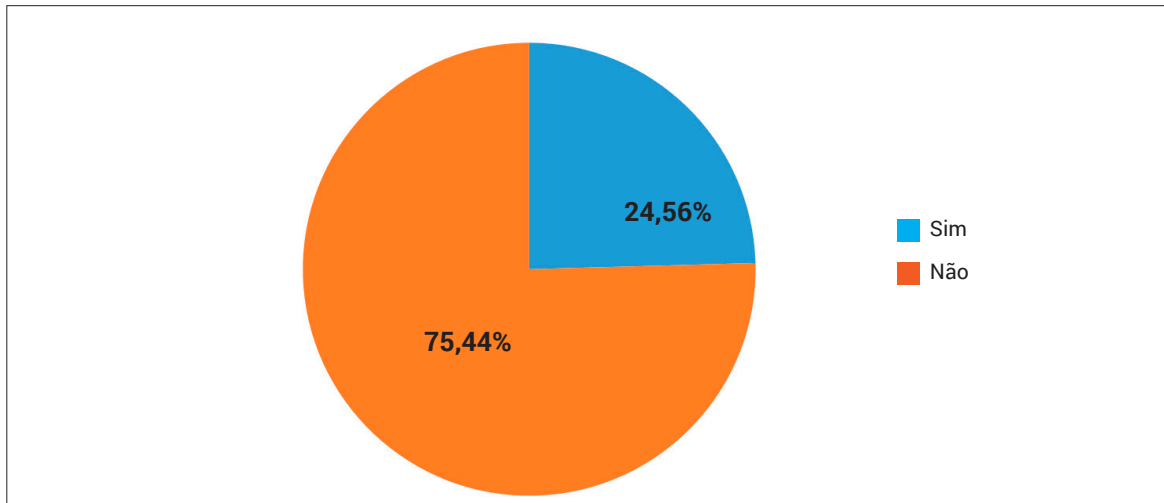


Fonte: Mapa de Nós, 2016.

3.4.5 Adaptações no espaço laboral

De acordo com a LBI – Lei Brasileira de Inclusão, uma das diretrizes do trabalho com apoio é a “provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho” (Art. 37, II).

A necessidade de adaptação do espaço laboral para o recebimento das pessoas com deficiência nas empresas, de acordo com os entrevistados, representa 75% das respostas, indicando a realização de adequações dos espaços empresariais para a chegada desse empregado especial, como o Gráfico 23 demonstra.

Gráfico 23: Necessidade de adaptações nas empresas para receber profissionais com deficiências.

Fonte: Mapa de Nós, 2016.

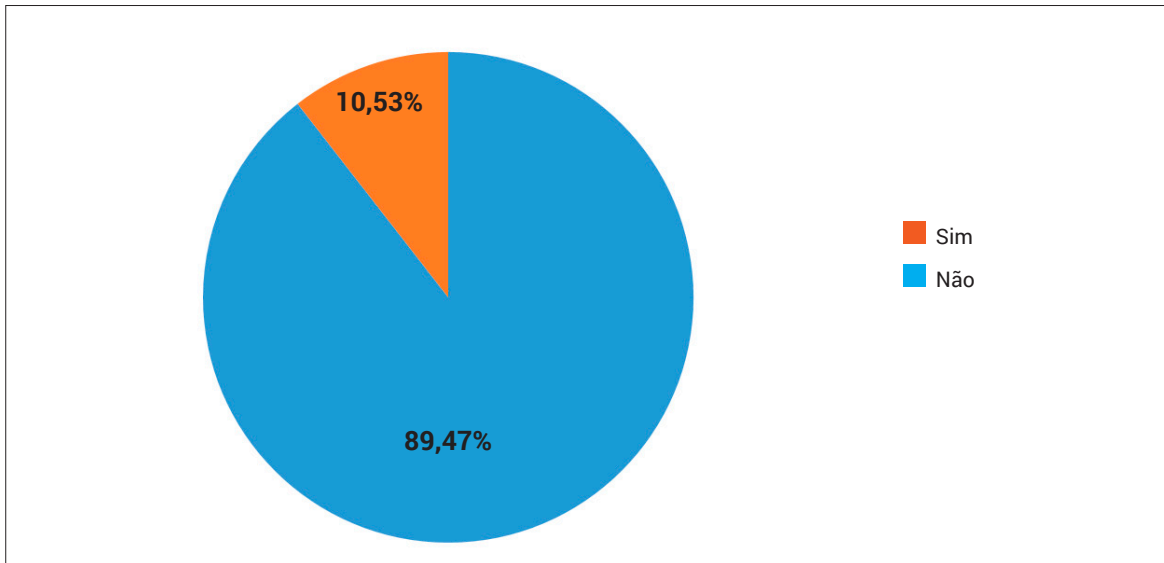
Uma reflexão importante a ser feita e, a título de esclarecimento é que as empresas, para receberem um profissional que seja uma pessoa com deficiência, devem realizar o mapeamento das vagas, a definição do perfil de profissional, as características do colaborador a ser contratado para depois empreender processo de recrutamento e seleção.

Concomitantemente, há uma adaptação necessária e que diz respeito ao comportamento dos colaboradores que receberão as pessoas com deficiência como seus colegas de trabalho. A atuação da equipe de gestão de pessoas deve proporcionar atividades que preparem os profissionais quanto à chegada do novo colaborador. Em relação às adaptações de infraestrutura, deverão ser realizadas todas as mudanças necessárias após a contratação do profissional e junto do mesmo, que deve participar do processo de adequação de sua estação de trabalho.

3.4.6 Oportunidade para o desenvolvimento profissional de pessoas com deficiências nas empresas

O aproveitamento interno de talentos da empresa ou mesmo o remanejamento de profissionais para outros setores do negócio é algo comum no universo organizacional. Entretanto, uma das considerações constantes dos trabalhadores que possuem alguma deficiência é o fato de permanecerem na mesma atividade por longo período, muitas vezes enquanto veem seus pares sendo promovidos ou aproveitados em outros espaços. Conforme Gráfico 24, a maioria expressiva dos entrevistados (89%) respondeu que não teve outro cargo ou função nas empresas.

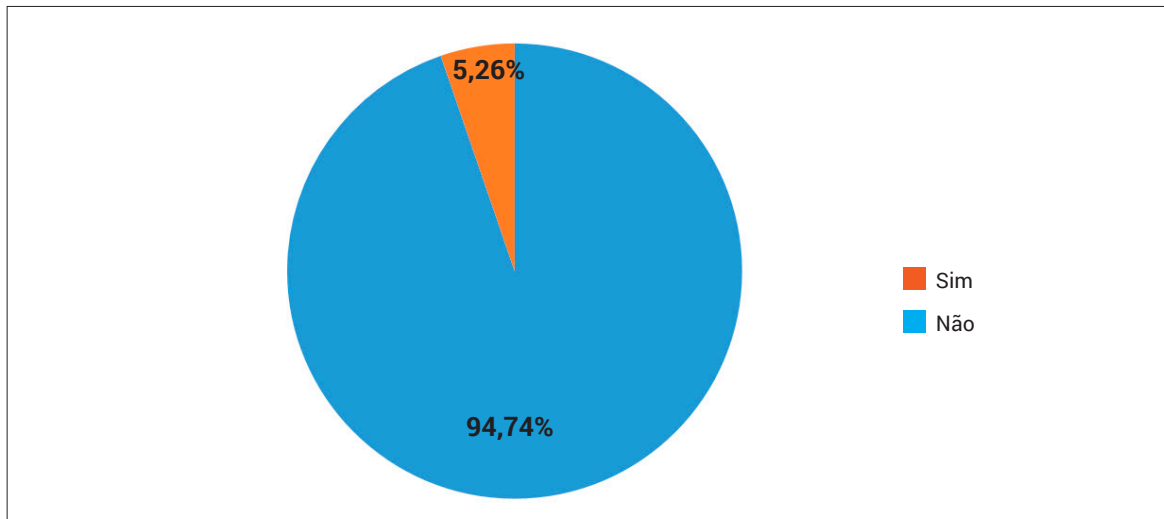
Gráfico 24: Ocupação de cargos ou funções diferentes do atual na empresa.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Se mudar de cargo ou setor é um desafio para os entrevistados, outro grande problema é acessar cargos de liderança ou confiança. Em relação a esse quesito, os percentuais foram ainda mais baixos comparados à ocupação de outros cargos ou funções na empresa, conforme Gráfico 25, que demonstra apenas 5% dos profissionais com respostas sim para essa questão.

Gráfico 25: Atuação em cargos de coordenação ou de gestão.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

A esse respeito, é válido destacar que a permanência de uma pessoa com deficiência em uma empresa requer diferentes medidas. Não excluir o profissional em setores isolados dos demais, criar um plano de desenvolvimento de forma conjunta

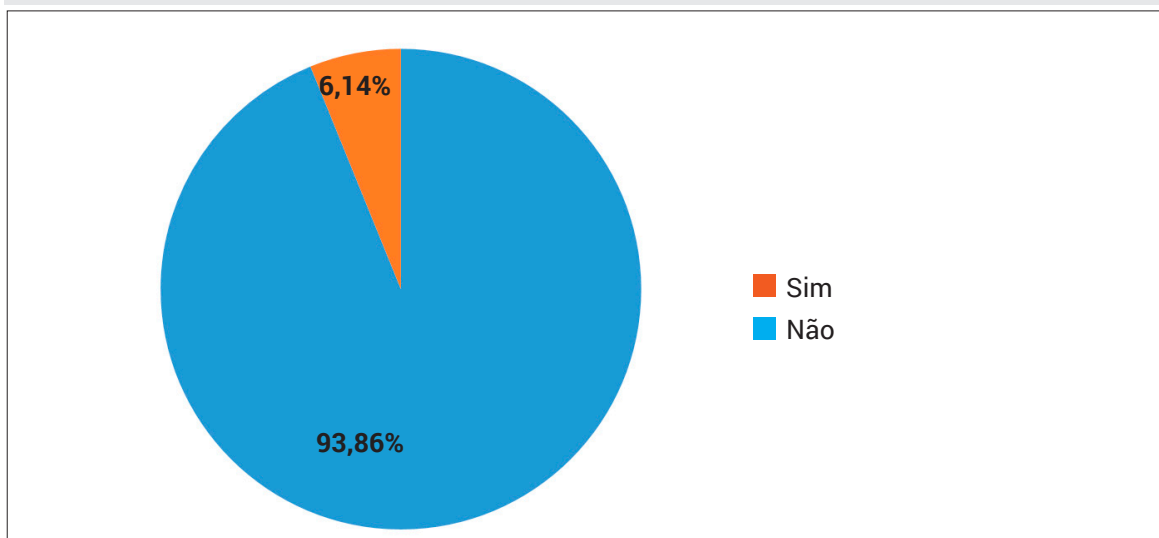
com o mesmo, fazer os ajustes necessários para seu desenvolvimento e desempenho são algumas das medidas que devem ser feitas. A metodologia de avaliação deverá respeitar as características do ambiente; assim como o desempenho deverá ser avaliado conforme as competências apresentadas pelo colaborador e não apenas pelo desempenho, que ainda hoje é carregado do sentido da produção. A comunicação sobre todos esses elementos deve ser espalhada aos demais profissionais.

3.4.7 Carga horária de trabalho reduzida: mito ou realidade?

A carga horária de trabalho reduzida não compõe o conjunto de normativas gerais previstas no campo da empregabilidade da pessoa com deficiência, embora possa ser negociada ou reivindicada juridicamente, de acordo com a necessidade. No entanto, algumas empresas reservam vagas com esse benefício, o que se coloca como um diferencial para o seu modelo de contratação e de gestão.

Alguns argumentam que essa prerrogativa foi criada pelos contratantes na tentativa de não ter “disputa” com os programas ou benefícios sociais que muitas pessoas com deficiências recebem. Não há indícios desse argumento junto aos entrevistados, portanto, são variadas as estratégias de retenção das pessoas com deficiências empregadas, embora, por outro lado, nem sempre haja vagas disponíveis para cargos elementares cujos salários sejam atraentes, ou superem um salário-mínimo. A pesquisa revela que os entrevistados contemplados com esse tipo de contratação foram 6%, ficando a maioria (95%) com a resposta não, conforme pode ser observado no Gráfico 26.

Gráfico 26: Jornada especial de carga horária nas empresas.



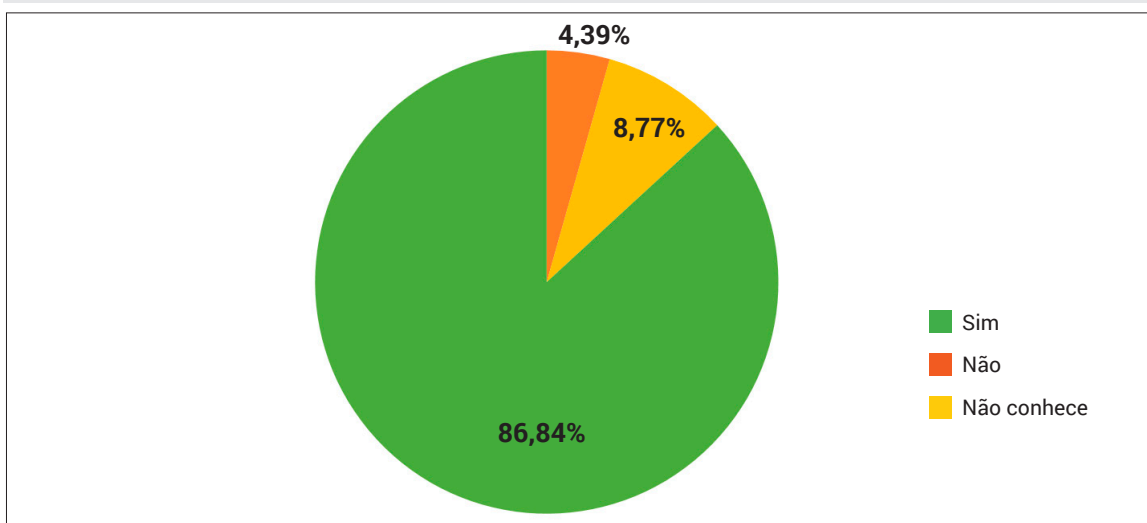
Fonte: Mapa de Nós, 2016.

3.4.8 Conhecimento sobre a importância da existência da lei de cotas.

A lei de cotas é o primeiro instrumento legal que estipula um número mínimo de pessoas com deficiências a ser contratado pelas empresas, de acordo com o seu porte (ou número de funcionários). Contudo, apesar de sua existência há mais de 20 anos, a empregabilidade para pessoas com deficiências ainda é um grande desafio. Nesta pesquisa se buscou compreender a opinião dos entrevistados a respeito de tal dispositivo, com o objetivo de saber como eles julgam sua importância.

Assim, nas respostas para a pergunta: “você considera importante a existência da lei de cotas para as pessoas com deficiência?”, apesar de existir um pequeno grupo que ainda não conhece a lei de cotas (9%), é significativamente importante a resposta sim de 87% dos entrevistados disposta no Gráfico 27. Esse dado indica um maior nível de informação, consciência política ou interação desses entrevistados com a sua condição de pessoa com deficiência no contexto das relações sociais e econômicas. Isso também pode estar revelando uma nova mentalidade proveniente das mudanças de perspectivas já manifestas pelas empresas em relação às pessoas com deficiência.

Gráfico 27: Importância da existência da lei de cotas para pessoas com deficiência.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Ainda sobre a lei de cotas, os entrevistados opinaram a respeito dos principais avanços possibilitados com a norma, dando destaques ao acesso à postos de trabalho (42%) e inclusão social (36%), como pode ser observado na Figura 8. Esse resultado acena como valorização de todo movimento e luta em defesa dos direitos das pessoas com deficiências o reconhecimento à inclusão social.

Figura 8: Principais avanços identificados na lei de cotas.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Esse resultado aponta para uma importante mudança de paradigma, em especial, se as empresas também avançam em termos éticos e trilham para o campo da responsabilidade social e não somente contratam para cumprir a lei de cotas.

Esse avanço pode ser demonstrado ainda por meio da existência de um programa de inclusão estruturado e ativo, colocando a inclusão como um dispositivo de inovação organizacional, o que requer um novo posicionamento estratégico da empresa, no que concerne principalmente ao campo da gestão com pessoas, o que, conseqüentemente, faz com que estas agreguem novos objetivos, premissas, processos e metas.

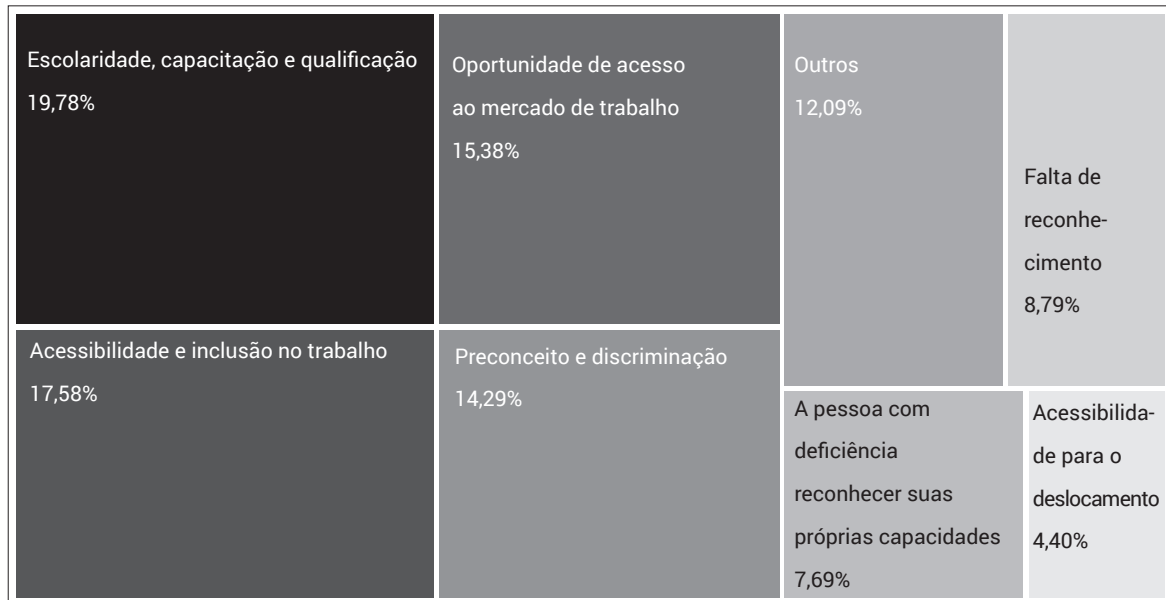
Nesse sentido, a empresa se torna capaz de formular um programa estruturado e nele prover capacitações, novas formas de abordagens sobre a diversidade, modelos de governança e de tomada de decisão, divisão do trabalho e de responsabilizações compartilhadas. Seguem num crescente. Nesse rumo, pessoas são o mais importante. E não seu tipo de deficiência. Pode-se inferir que dessas ações saem resultados que contribuam para a melhoria das condições de vida dos seus funcionários com deficiência.

3.4.9 Os desafios ou as barreiras no processo de inclusão de pessoas com deficiências

O principal desafio colocado foi o acesso a capacitação e qualificação, bem como o alcance de maiores níveis de escolaridade, com 20% das respostas. A acessibilidade e a inclusão no trabalho (18%), além da oportunidade de ocupar postos de

trabalho (15%) também foram sinalizadas pelos respondentes, seguidos pelo desafio referente ao preconceito e a discriminação que aparecem entre 14% dos respondentes, os demais desafios podem ser vistos na Figura 9.

Figura 9: Desafios ou barreiras em relação à inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho.



Fonte: Mapa de Nós, 2016.

Nota: a resposta para essa pergunta foi livre. A partir das regularidades identificadas, foi agrupada as informações e gerado o resultado dessa representação gráfica.

A falta de reconhecimento das empresas sobre capacidades, habilidades e qualificação profissional das pessoas com deficiências também foi apontada, principalmente pelos entrevistados com maior nível de escolaridade.

Outro fator que chama atenção são os relatos sobre a pessoa com deficiência acreditar em si própria e nas suas capacidades de aprendizado e contribuição no espaço organizacional. Muitas dessas falas vieram acompanhadas de frases que ressaltam o esforço pessoal de cada sujeito, o que corrobora com o discurso social da meritocracia, um assunto bastante delicado numa sociedade na qual a igualdade de oportunidades ainda não é realidade.

A humanização nas relações do ambiente de trabalho é um importante ingrediente que deve ser inserido no composto da atuação nas empresas, como possibilidade para efeitos positivos, seja para a realidade da empregabilidade das pessoas com deficiências, seja para o clima ou ambiente institucional.

MAPA DE NÓS

Um olhar sobre o universo da pessoa com deficiência



Fonte: Foto arquivo do projeto: Equipe em mutirão na comunidade Santa Marta, 2016.

RECOMENDAÇÕES / DESAFIOS

1. De acordo com o perfil, as aspirações e as necessidades apontadas pelas pessoas com deficiência, espera-se que haja ajustes nas ações empreendidas entre os diferentes setores, órgãos e atores sociais, com mudanças efetivas, que tenham impactos em larga escala.
2. É de fundamental importância a implementação de ações pautadas em diálogos que envolvam o poder público, as empresas, as organizações sociais e o movimento de defesa de direitos das pessoas com deficiências. Desse modo, juntos poderão estabelecer pautas de discussão e uma agenda de intervenções, na busca de alternativas plausíveis de inclusão.
3. A análise das práticas exitosas de inclusão em empresas que possam efetivar mudanças e alinhar proposições de alterações na lei e abordagens sobre empregabilidade para pessoas com deficiências.
4. A articulação entre diferentes ações, programas e políticas se coloca como o principal desafio para que sejam complementares, ganhem maior abrangência e plasmem políticas de desenvolvimento mais efetivas. Nesse caso, um caminho promissor de mudanças do cenário encontrado nas comunidades pode ser a criação de políticas voltadas essencialmente para a educação de jovens e adultos, na modalidade inclusiva, a fim de que a ascensão no nível de escolaridade possa minimizar os muros que os separam das oportunidades de emprego,
5. Faz-se necessário incentivar ações articuladas entre a SMPD, CONDEF — Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, organizações da sociedade civil e movimentos sociais de representação das pessoas com deficiências. É fundamental a busca por diálogos consistentes e de interesse, com uma agenda que possa tratar sobre juventude, educação, saúde, trabalho, renda, assistência social, transportes, lazer, cultura e tantas outras questões. Diante da fraca participação política da maioria dos entrevistados, cabe a indicação da formação de espaços coletivos de discussão nos diferentes pontos da cidade, com ações descentralizadas no âmbito dos conselhos, e intervenções que possam contribuir com a socialização de informações e, sobretudo, com a identificação das demandas de políticas públicas nos territórios.
6. É preciso pensar alternativas políticas na perspectiva do matriciamento, priorizando os mais pobres e a eles propondo qualificação, capacitação, engajamento e novas modalidades de interação. A implantação desses mecanismos pressupõe o desenvolvimento de estratégias, a partir das distintas dimensões da realidade das pessoas com deficiências.

7. Um diferencial para as empresas é que promovam mais vivências colaborativas e afirmativas com olhares atentos para a diversidade entre seus colaboradores, pessoas com deficiências ou não, visando o fortalecimento das suas potencialidades, capacidade técnica, inovações, competências, performances e resultados e menos voltadas à meritocracia, que exclui mais do que inclui, por fazer prevalecer recompensas em vez de incentivo aos seus distintos resultados.

8. Estabelecimento de novos campos decisórios para diminuir a enorme disparidade de oportunidades a pessoas com deficiências em postos de trabalho, criando dispositivos que possam ser pensados como porta de entrada em processos seletivos nas empresas, além de ajustes no modelo de contratação, como o incentivo ao primeiro emprego para essa população.

9. Um dos objetivos capitais na concepção da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão – Estatuto da Pessoa com Deficiência), no Capítulo X, “DO DIREITO AO TRANSPORTE E À MOBILIDADE, Art. 46. ”, a questão da acessibilidade é ponto para muitas renovações e priorizações, sobretudo, os transportes e as vias públicos, melhorando o acesso às pessoas com deficiências na cidade.

10. Incentivo a economia criativa, ao empreendedorismo e à criação de pequenos negócios junto a pessoas com deficiências, a fim de que possam ampliar ou gerar renda com seus próprios negócios.

11. Estabelecer campanhas e formas de interfaces com a sociedade no sentido da sensibilização, mobilização e disseminação de informações sobre o cotidiano das pessoas com deficiências, buscando o estancamento da ideia preconceituosa de que pessoas com deficiências são incapazes.

12. Por ainda ser pouco expressivo o acesso das pessoas com deficiências a equipamentos e ferramentas que possibilite a inclusão digital, faz-se fundamental a criação de canais para que elas tenham acesso à chamada Tecnologia Assistiva. Este é um elemento-chave por meio do qual as pessoas com deficiência têm a oportunidade de alcançar maior autonomia e independência, em bases iguais às demais pessoas e em todos os aspectos de suas vidas, no que tange a comunicação, educação, trabalho, saúde, lazer e cultura etc.

MAPA DE NÓS

Um olhar sobre o universo da pessoa com deficiência



Fonte: Foto arquivo do projeto: Rotina de campo na comunidade Santa Marta, 2015.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este material se consolidou como um modo de dignificar cada morador entrevistado e cada domicílio consultado, tirando da invisibilidade centenas de pessoas com deficiências, alertando aos seus familiares, amigos e comunidades que no conhecimento reside chance de libertação e autonomia. Às empresas contratantes, é a oportunidade de perceberem que somente com respeito à diversidade e ética poderão gerar garantia de cidadania às pessoas com deficiências.

O propósito da pesquisa foi cumprido ao evidenciar que a proteção aos direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiências ratifica compromissos brasileiros assumidos em convenções internacionais. Contudo, faz-se necessário um amplo movimento entre os diferentes atores sociais para a efetividade das práticas cotidianas que ainda revelam fissuras em diversas áreas.

São por olhares atentos que esta publicação clama. A junção de esforços que resultou na parceria entre o Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável – CIEDS, a NBS, o Instituto Municipal de Urbanismo Pereira Passos – IPP e o Ministério Público do Trabalho/RJ evidencia sua relevância para as pessoas com deficiências. Também, em consonância com o que foi exposto na Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, de 2008, do qual o Brasil é signatário, especialmente àqueles que se referem a: “Conscientizar toda a sociedade, inclusive as famílias, sobre as condições das pessoas com deficiência e fomentar o respeito pelos direitos e pela dignidade das pessoas com deficiência” (Art.8); e “Estatísticas e Coleta de Dados”: “Os Estados Partes coletarão dados apropriados, inclusive estatísticos e de pesquisas, para que possam formular e implementar políticas destinadas a pôr em prática a presente Convenção” (Art. 31).

Outro ponto a ser destacado é que a pesquisa “Mapa de Nós Um olhar sobre o universo da pessoa com deficiência em dez comunidades na cidade do Rio de Janeiro” foi pensada como possibilidade de contribuição para a formulação de políticas públicas, a partir da sistematização das demandas identificadas.

Também não podemos deixar de destacar o processo de violência, com as múltiplas faces que a violência pode assumir, principalmente a institucional, vivenciado neste percurso, que se apresentou, às vezes, naturalizado nos territórios. Nesse sentido, quanto mais a comunidade está afastada dos centros urbanos, como o caso da Vila Kennedy e do Batan, mais a miséria, a pobreza e a falta de investimentos públicos tornam-se mais latentes, evidenciando a seletividade das políticas públicas produzidas nos territórios e seus impactos nos diferentes segmentos da população.

Esta publicação envolveu o trabalho coletivo de muitos atores, dentre os quais não poderíamos deixar de destacar dois deles: os agentes de pesquisa, que subsidiaram todas as informações apresentadas e analisadas pelos autores, e as

pessoas com deficiências que contribuíram com a matéria-prima apresentada nesta publicação: suas histórias de vida.

Cumprir destacar um elemento importante neste percurso, que positivamente sinaliza como consideração para futuros projetos: o investimento na contratação de pessoas com deficiências para atuarem como agentes de pesquisa. Esse aspecto se consolidou como elemento primordial de identificação com os entrevistados. Além disso, fortaleceu a credibilidade do projeto e possibilitou maior divulgação nas comunidades em que o agente era residente.

O treinamento da equipe também foi decisivo para orientar o trabalho e fundamentar conceitos relacionados às políticas públicas destinadas às pessoas com deficiências, trazendo maior legitimidade para o pesquisador em campo.

Aqui se pretendeu deixar como legado da pesquisa sua contribuição para a desconstrução de algumas verdades instituídas no âmbito da empregabilidade das pessoas com deficiências, em especial os discursos que atribuem ao sujeito a exclusiva responsabilidade de estar ou não inserido no mercado de trabalho, sobretudo com a instituição de uma lei que “encerra” o problema, com a reserva de vagas para essas pessoas.

Essa culpabilização se expressa de diferentes formas, inclusive na justificativa da baixa escolaridade de diferentes estudos e relatos. Contudo, foi verificado que nas comunidades com os maiores índices de escolaridade e pessoas com qualificação profissional, o desemprego apresentou os mais elevados níveis. Que outros elementos corroboram para a manutenção dessa realidade?

As 114 pessoas com deficiências entrevistadas apontam outros elementos que se conjugam com a baixa escolaridade: a ausência geral de acessibilidade e de oportunidades. Esse segundo fator fica evidenciado na pesquisa realizada nas comunidades, cujo número de pessoas com deficiências que nunca trabalhou é alarmante. Um importante contraste evidenciado entre o grupo entrevistado nas comunidades e o grupo participante da segunda análise foi o nível de escolaridade: enquanto o primeiro apresenta, em sua maioria, nível fundamental incompleto, o segundo é formado majoritariamente por sujeitos com ensino médio completo e superior. Tal disparidade nos aponta a urgência da democratização do ensino nas regiões periféricas do Rio de Janeiro.

Outro dado fundamental nesta análise se expressa no distanciamento existente entre os conselhos de direitos das pessoas com deficiência e a população residente nesses espaços, pela invisibilidade desses cidadãos, que são diversas vezes vitimizados, pela sua condição de favelado, de pobre e de tantas outras identidades estigmatizadas, que se conjugam com a deficiência.

O cenário apresentado nos aponta desafios que se sobrepõem ao distanciamento identificado acima. Trata-se da baixa adesão e participação nos conselhos, o que representa uma falha e contraponto à sua finalidade, uma vez que os conselhos

demandam engajamento, envolvimento e compromisso com a causa para que sejam criadas e implementadas as agendas políticas referentes às demandas das pessoas com deficiências. Ocorre que os sujeitos que residem nessas comunidades não participam desses ambientes e, mais grave ainda, na maioria dos casos, conforme resultado da pesquisa, sequer têm conhecimento da sua existência. Outro dado importante é que a maioria dos entrevistados afirmou não conhecer outras pessoas com deficiências na comunidade onde reside, algo que fragiliza a sua organização coletiva, fator primordial para a formação de lutas e processos micro políticos nas comunidades em prol de melhorias nas condições de vida e acesso a serviços e bens essenciais. No rol de recomendações é importante o olhar atento para esse aspecto.

Ainda sobre os elementos elucidados nesta pesquisa, cabe ressaltar o alto índice de deficiências adquiridas em virtude de acidentes de trabalho e de trânsito. Em relação à primeira, podem-se inferir os efeitos da precarização do trabalho, cujas deficiências adquiridas nesses espaços se consolidam como uma de suas expressões. Quanto ao segundo, tal dado se apresenta como mais uma prova da urgente necessidade de reestruturação da política urbana e de trânsito, algo que deve considerar, especialmente, intervenções educativas.

Quanto à empregabilidade, nas duas pesquisas realizadas há constatações em comum entre os participantes: as empresas permanecem pouco ou nada preparadas para incluir pessoas com deficiências, fazendo-o, na maioria dos casos, pela obrigatoriedade legal instituída. Tais relatos aumentam os desafios de órgãos de controle e fiscalização, a exemplo do Ministério Público do Trabalho, pois se consolidam como elemento-chave para a garantia do direito desses sujeitos de acesso ao trabalho.

Finalmente, “a gente quer comida, diversão e arte”. A prática de esportes, o acesso ao lazer e à cultura, consolidados como direitos humanos, nas Convenções supracitadas, direitos silenciados quando as pessoas com deficiências moradoras das favelas do Rio de Janeiro optaram por não responder o que fazem como lazer, restringindo-se como resposta à realização de atividades em casa.

Acreditamos na necessidade de transformar – coletivamente – as barreiras elucidadas nesta pesquisa em desafios a serem superados. A natureza coletiva deste movimento corresponde à união de esforços entre o Estado – através de suas diferentes organizações – a sociedade, as empresas e os cidadãos.

Por fim, cabe dizer que, no banco de dados resultante da pesquisa, há um importante número de informações e dados que podem ser utilizados por pesquisadores e cidadãos em geral.

Com o encerramento deste projeto, em meio a tantas indagações e limitações no campo das análises realizadas – e dos elementos que nos atravessaram, mas não apareceram neste documento na forma da escrita –, podemos concluir que o movimento de tentar trazer à luz a história deste universo que se mantém à margem das políticas públicas consistiu na principal relevância social do “Mapa de Nós”.

REFERÊNCIAS

- BALDISSERA, A. Pesquisa-Ação: Uma metodologia do “Conhecer” e do “Agir” coletivo. In: Sociedade em Debate, Pelotas, 7(2):5-25, Agosto /2001
- BRASIL. Lei Nº 8. 213 de 24, de 24 de Julho de 1991. Brasília, DF.
- BRASIL. Decreto Nº 6.214, de 26 de Setembro de 2007. Brasília, DF.
- BRASIL. Lei Nº 13.146, de 6 de Julho de 2015 (Lei Brasileira da Inclusão). Brasília, DF.
- BRASIL. Decreto Nº 5.296 de 02 de Dezembro de 2004. Brasília, DF.
- BRASIL. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2011.
- 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.
- DELEUZE, G. Mil Platôs – Capitalismo e esquizofrenia 2. Vol.3. São Paulo: 34, 2012.
- GOMES, R. “Análise e Interpretação de dados de pesquisa qualitativa.” In: MINAYO, M. C. Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- IBGE. Censo 2010. Disponível em < www.ibge.gov.br >. Data de acesso: 20 de fevereiro de 2016.
- JORGE, Maria Helena Prado de Mello and LAURENTI, Ruy. Apresentação. Rev. Saúde Pública [online]. 1997, vol.31, n.4, suppl. [cited 2016-11-01], pp.01-04. Available from: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101997000500001&lng=en&nrm=iso>. ISSN 1518-8787. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89101997000500001>.
- MINAYO, M. C. (org.). Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2002.
- MINAYO, M. C. “O desafio da pesquisa social.” In: MINAYO, M. C. Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Ano base – 2015. Disponível em http://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/Manual-RAIS2015.pdf . Data de acesso: 29 de maio de 2016.
- NETO, O.C. “O trabalho de campo como descoberta e criação.” In: MINAYO, M. C. Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- RIO DE JANEIRO. Ônibus Adaptados para Portadores de Deficiência. Secretaria Municipal de Transportes. Data de acesso: em 19/06/2016. Disponível em: http://www0.rio.rj.gov.br/smtr/onibus_adaptados.htm
- SDH-PR/SNPD. Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

Sites pesquisados:

http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/WebHelp/y85_y89.htm

<http://sistema-de-cotas.info/cotas-sociais.html>

Apêndice: Resumo dos artigos que fazem parte do CD anexo a esta publicação

Artigo 1: Perfil dos 114 trabalhadores com deficiência no contexto do projeto Mapa De Nós (Autora: Francine de Souza Dias)

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 114 pessoas no mercado de trabalho, conforme a Lei 8.213/91”, subsidiada por meio de informações coletadas 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, a exemplo de dispositivos legais e políticas públicas, além de revisão bibliográfica sobre o tema “empregabilidade das pessoas com deficiências”.

Artigo 2: Empregabilidade e Deficiência: novas demandas e dilemas do mundo do trabalho (Autoras: Francine de Souza Dias e Adriana Medalha Perez)

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-lo 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-lo? 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 na efetivação de direitos, o que dificulta também sua inserção no mundo do trabalho.

Artigo 3: Lei de cotas: uma trajetória de 25 anos de implementação para inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Autoras: Aldeli Carmo e Tatiana Fonseca)

O artigo se ancora no percurso sócio-histórico da legislação de cotas para inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Sistematiza os avanços na inclusão social em empresas, cujo contexto demonstra que existem vários modelos adotados pelas empresas. Estes estão orientados por visões ora de responsabilidade social, ora apenas para o cumprimento da lei, com processos conduzidos muitas vezes sem um projeto estruturado e voltados para uma inclusão

ética e responsável. Tem como base referencial primordialmente a Lei 8.213/91, a partir de um olhar empírico no âmbito do Projeto “Mapa de Nós”³⁰ buscando demonstrar a realidade social de inclusão social no mundo do trabalho de Pessoas com Deficiência em dez comunidades pacificadas na cidade do Rio de Janeiro

Artigo 4: Empregabilidade e deficiência: uma análise psicossocial da lei de cotas (Autor: Edimilson Duarte de Lima)

O presente artigo tem por objetivo discutir o tema empregabilidade e deficiência, tomando como recorte e objeto de análise a Lei 8.213/91, que refere as cotas para pessoas com deficiências em empresas dando ênfase aos aspectos psicossociais que fazem parte do cotidiano dos atores sociais envolvidos na questão. Trata-se de um tema de relevância acadêmica e social, tendo em vista a complexidade da contingência histórica-social-cultural. Para atingir o objetivo proposto, faz-se uso do referencial teórico da Antropologia e Sociologia, articulados com a Psicologia Social crítica. Enquanto metodologia aplicada ao estudo, utilizou-se a análise documental do projeto “Mapa de Nós”, coordenado pelo Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável – CIEDS.

[30] Constitui-se em um convênio com o objetivo da junção de esforços do Ministério Público do Trabalho, o Instituto Pereira Passos e o Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável (CIEDS) para traçar um panorama da implementação da Lei 8.213/1991.

Formato: 21cm x 29,7cm (A4).

Capa: Papel couché brilho 300g.

Miolo : Papel couché brilho 90g.

Fontes: Droid Serif e Roboto.

Organização:



Realização:



Apoio:

