



9º Encontro Internacional de Política Social
16º Encontro Nacional de Política Social
Tema: A Política Social na Crise Sanitária revelando Outras Crises
Vitória (ES, Brasil), 13 a 15 de junho de 2023

Eixo: Mundo do Trabalho

A pessoa com deficiência no mundo do trabalho em debate

Naara de Lima Campos¹
Vanderson R. Pedruzzi Gaburo²

Resumo: Este texto objetiva entender a relação das pessoas com deficiência na relação com o mundo do trabalho, tendo como pano de fundo a condição sócio-histórica opressora e invisibilizada desses sujeitos nos mais diferentes aspectos da vida social. O sentido do trabalho que já é ambíguo numa sociedade de moldes capitalistas, torna-se ainda mais complexo ao considerarmos os corpos tidos como pouco ou nada produtivos em termos mercantis. Trata-se de uma reflexão teórica mediada com dados da realidade. Os elementos compilados atestam a defasagem entre o avanço normativo jurídico e a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho propriamente dita. Ainda, são apontados caminhos a partir dos desafios encontrados no cotidiano e das possibilidades que a própria realidade pode oferecer.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Mundo do trabalho. Capacitismo.

Persons with disabilities in the world of work in debate

Abstract: This article aims to comprehend the relations between people with disabilities and the world of labor, assuming as background the oppressive and invisibilized social and historic conditions of such subjects on different aspects of social life. The meaning of labor, yet ambiguous in a society under capitalists forms, becomes even more complex considering so called low productivity by those subjects in a market universe. It regards a theoretical reflection, mediated with data extracted from reality. Comprised elements confirm the discrepancy between legal advances and inserting people with disabilities in the world of labor per se. Also, we point out strategies after challenges found and possibilities given by reality.

Keywords: People with disabilities. World of labor. Ableism.

INTRODUÇÃO

A inclusão no mundo do trabalho é um dos principais desafios contemporâneos para a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência em qualquer país (SANTOS, 2017). A ocupação, sobretudo em colocações formais, tem sido um obstáculo para este segmento populacional, que deve lidar com variados e adversos fatores, desde a inadaptação dos espaços em que transitam, tanto no local de trabalho, como no deslocamento, os estereótipos, preconceitos e visões distintas sobre deficiência que acabam por alimentar o capacitismo, dentre outros.

¹ Doutora em Política Social e professora do Departamento de Serviço Social da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM). E-mail: nakcampos@gmail.com

² Mestre em História Social das Relações Políticas e sociólogo. E-mail: vgaburo@gmail.com.

Em comparação com as pessoas sem deficiência, as pessoas com deficiência enfrentam maiores taxas de desemprego e inatividade econômica e estão em maior risco de desproteção social, ou seja, estão mais vulneráveis à pobreza e à ausência de direitos. As taxas de participação (28,3%) e de formalização (34,3%) das pessoas com deficiência são muito menores do que as das pessoas sem tal condição (66,3% e 50,9%, respectivamente), sendo a desocupação observada nesse contingente (10,3%) maior do que a verificada entre as pessoas sem deficiência (9,0%). No segmento das pessoas com deficiência, em especial as mulheres, enfrentam enormes barreiras atitudinais, físicas e de informação que dificultam o acesso ao direito básico de igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. Isso é o que podemos chamar de desvantagens cumulativas (IBGE, 2022).

A Pesquisa Nacional de Saúde 2019 nos mostra ainda que naquele ano, em termos de rendimento do trabalho, as pessoas com deficiência recebiam em média, R\$1.639 mensais, o que representa dois terços do rendimento das pessoas sem deficiência. O recebimento desses menores valores ocorre em todos os grupos de atividades econômicas, ainda que a concentração das ocupações se dê em serviços de rendimentos relativamente menores, como serviços domésticos, agropecuária e alojamento e alimentação (IBGE, 2022).

Todos esses dados apontam para um problema complexo que é o da inclusão efetiva das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e a luta por igualdade de oportunidades, aqui entendida como a supressão de impedimentos de natureza física, econômicos, sociais ou culturais que de alguma forma impedem ou dificultam a sua plena participação e desenvolvimento na sociedade (MADRUGA, 2021).

O objetivo do presente artigo é justamente trazer à tona alguns elementos que compõem essa realidade que envolve a relação das pessoas com deficiência com o mundo do trabalho. Além disso, queremos colocar sobre a mesa desafios e possibilidades de marcos legislativos, políticas públicas e ações governamentais no campo dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil.

A TRAJETÓRIA DA CONCEPÇÃO DE DEFICIÊNCIA AO LONGO DA HISTÓRIA

Quando falamos de pessoas com deficiência estamos nos referindo ao sujeito que têm impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Esta concepção moderna de deficiência foi incorporada pela Lei Brasileira de Inclusão e acompanha convenções internacionais, impondo uma obrigação de olharmos para o meio ao deslocar o lócus do “problema” do indivíduo para a sociedade e suas barreiras culturalmente construídas que impedem e limitam a plena participação social desses sujeitos.

Porém, ao longo da história, o conceito de pessoa com deficiência, foi percorrendo caminhos de ignorância, crenças e superstições, e de teorias pseudocientíficas. Como nos afirma Diniz (2007, p. 8) “[...] a concepção de deficiência como uma variação do normal da espécie humana foi uma criação discursiva do século XVIII, e desde então ser diferente é experimentar um corpo fora da norma [...]”, ou patológico.

Sabemos que a própria ideia de delinear um corpo com deficiência, passa pela representação do que viria a ser um corpo sem deficiência, dentro das medições de normalidade e anormalidade socialmente construídas. Muito diferente disso, essa dita anormalidade configura-se enquanto um julgamento estético e, por isso mesmo, uma valoração moral sobre os múltiplos estilos de vida na existência humana (DINIZ, 2007).

Assim, expressando os vários tempos e olhares históricos sobre esses sujeitos, Sasaki (2012) aponta quatro paradigmas sobre a deficiência: a exclusão (rejeição social), a institucionalização (segregação), a integração (modelo médico da deficiência) e a inclusão (modelo social da deficiência).

De forma sintética, na antiguidade a pessoa com deficiência era vista como um ser não servível, um peso para a sociedade e alguém que não tinha qualquer utilidade, portanto poderia ser eliminada. Ao longo da Idade Média, sobretudo com o avanço do cristianismo, consolida-se uma visão religiosa sobre essa pessoa, que continua a ser um

indivíduo de menor valor, mas, agora, passa a ser visto com alguém que precisa de cuidado, de caridade e de assistência, ainda que seja em abrigos isolados da sociedade.

Advinda dessa ideia de cuidado e potencializada após as grandes guerras, entra em cena uma visão de reabilitação, de concertação dessa pessoa, dando início ao modelo médico da deficiência. No modelo médico, a avaliação biomédica da deficiência geralmente está atrelada a perda de certos órgãos ou funções do corpo, impondo limites avaliativos balizados pelas características isoladas desses órgãos ou funções (MEDEIROS e DINIZ, 2004). Nesta visão, a avaliação médica e o laudo determinavam o grau de capacidade e de possibilidades que essa pessoa teria. Nessa perspectiva, era a lesão que causava a deficiência.

Num contraponto a essa visão biomédica da deficiência, desenvolve-se, a partir da década de 1960 no Reino Unido, uma abordagem que buscou enfrentar essa análise fatalista e individualizada de viver a deficiência, deslocando o olhar do corpo deficiente para o contexto social e suas barreiras de acesso, dando início ao modelo social da deficiência que vivemos atualmente.

Pautado na ideia de sujeitos de direitos, o modelo social de deficiência busca estimular a autonomia como uma questão fundamental para que a pessoa com deficiência possa ter uma vida cidadã. Do mesmo modo, impõe uma análise sobre os arranjos sociais ao apontar a deficiência se manifestando no contato desse indivíduo com as barreiras impostas pela sociedade.

As tensões advindas dessa perspectiva tem levado também a uma nova visão e um aprimoramento da noção de autonomia. Fruto de críticas dos movimentos feministas, os preceitos fundamentais do modelo social da deficiência têm sofrido revisões. Dentre outros apontamentos, elas questionam o valor e possibilidades da independência absoluta, a necessidade de olhar para as experiências pessoais desse indivíduo com deficiência e um certo romantismo na ideia de que todos terão acesso a tudo na sociedade do direito, demonstrando, ainda, que a interdependência por meio do cuidado com os dependentes é um elemento constituinte da vida em sociedade e, em muitos casos de deficiência, não pode ser evitada. Foram também as feministas que mostraram que para o cotidiano da deficiência convergiam outras de desigualdade, como raça, gênero, orientação sexual ou idade (MEDEIROS e DINIZ, 2004).

Promover a ideia de independência e autonomia plena como o único caminho pode se revelar perverso, pois há um grupo significativo de pessoas com deficiência para o qual essa não é uma opção real. Por isso, esse modelo social revisitado aponta para a necessidade de discutir a autonomia com apoios e, dentro disso, forçar uma revisão de valores morais esperados de produtividade.

Para isso, é preciso avançar na desconstrução do arquétipo ainda presente sobre deficiência. Classificados historicamente para efeito analítico e conceitual, os modelos se sobrepõem, e encontramos resquícios dos demais paradigmas no contexto atual do modelo social da deficiência. A visão sobre a pessoa com deficiência, seu corpo e suas potencialidades ainda é bastante impactado pela visão médica limitadora, por questões religiosas e assistencialistas e até por um entendimento de eliminação, que não seja físico, mas simbólico desses sujeitos.

Enraizadas culturalmente, essas percepções acabam por construir estigmas e estereótipos sociais delineadores sobre o papel das pessoas com deficiência na sociedade. Entendidos como um conjunto de crenças coletivas compartilhadas sobre determinados atributos, características ou traços atribuídos a determinados agrupamentos humanos (KRÜGER, 2004), o estereótipo, em particular o sobre a deficiência, é uma das grandes barreiras para inclusão das pessoas com deficiência de modo amplo, especialmente sua participação no mundo do trabalho.

A própria linguagem de referência para os corpos com deficiência precisa passar por reformulações. O conteúdo semântico para se referir à pessoa com deficiência sempre esteve carregado de violências e eufemismos discriminatórios. A recorrência de termos como “aleijado”, “manco”, “retardado”, “pessoa portadora de necessidade especiais” e “pessoa especial”, entre tantas outras expressões comuns ainda vigentes em nosso léxico ativo gramatical, fazem parte desse contexto de estereótipos, preconceitos e visões distintas sobre deficiência.

Portanto, construir caminhos para uma inclusão efetiva e discutir a pessoa com deficiência no mundo do trabalho deve partir do entendimento de que existem contextos sociais pouco sensíveis à compreensão da diversidade corporal como diferentes estilos de vida (DINIS, 2007). Mesmo com os avanços trazidos pelo modelo social da deficiência e seu entendimento da pessoa com deficiência como sujeito de

direitos, a visão predominante ainda é capacitista, ou seja, presa à concepção que lê as pessoas com deficiência como não iguais, menos aptas, ou não capazes para gerir as próprias vidas (DIAS, 2013).

OS AVANÇOS JURÍDICOS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

A base ontológica do ser social está firmada na centralidade do trabalho enquanto fundante do ser social fruto do movimento real das relações entre base econômica e superestrutura ideológica que conformam a vida social. Assim, para além de ter sua função fundante como produtor de objetos úteis, o trabalho possui uma dimensão mais desenvolvida enquanto modelo da práxis social (LUKÁCS, 2013).

A categoria trabalho, uma vez compreendida na sua historicidade material e dialética, coloca para nós vários elementos próprios da contradição do trabalho assalariado nos moldes de uma sociedade capitalista, e muito mais, no atual estágio do desenvolvimento social. Elementos como o desenvolvimento de novas tecnologias, automação robótica, microeletrônica e inteligência artificial devem ser considerados, pois estão sendo utilizados como mecanismos que justificam os processos excludentes. A precarização das relações de trabalho e os altos índices de desemprego e subempregos são expressões do nosso tempo que atingem a todos os trabalhadores e de forma mais avassaladora as pessoas com deficiência

Do ponto de vista normativo legal, podemos dizer que temos uma legislação avançada na perspectiva de garantir direitos universais e também específicos para as pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Conforme o art.VI da Declaração dos Direitos Humanos: “Todo homem tem direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa humana perante a lei”. No art. VII deste mesmo capítulo lê-se: “Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”. Segundo a Constituição Federal, art.5º - “São diretrizes da Política Nacional para a Integração do Portador de Deficiência”: inciso VII, “promover medidas visando a criação de empregos que privilegiam atividades econômicas de absorção de mão-de-obra de pessoas portadoras de deficiência”.

Na esteira dos avanços normativos, em 1991 a lei nº 8.213 “também chamada lei de cotas” passa a prever a reserva de vagas para as pessoas com deficiência como uma obrigatoriedade nas empresas privadas acima de cem funcionários, e ainda, naquele mesmo ano, a lei 8.212, passa a garantir reservas de vagas para candidatos com deficiência em concursos públicos.

Assim, há mais de 30 anos a Lei 8213/91 estabelece a reserva de 2% a 5% dos postos de trabalho para pessoas com deficiência. Os percentuais se aplicam exclusivamente para empresas com 100 ou mais colaboradores. Empresas com até 200 colaboradores, precisam manter o percentual de 2% de PcDs. De 201 a 500 colaboradores, exige-se 3%. De 501 a 1000, a obrigação é de 4% de pessoas com deficiência. Para mais de 1001 colaboradores, o percentual é de 5% (BRASIL, 1991).

Estrategicamente a reserva de vagas garantida por lei cumpre um papel fundamental na inclusão laboral das pessoas com deficiência, mas sabemos que é preciso muito mais do que essa medida para que de fato e de verdade as pessoas com deficiências tenham seu direito ao trabalho assegurado. Desse modo, a legislação de modo isolado não proporciona uma inclusão efetiva.

A Lei nº 13.146, a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), também conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI) (BRASIL, 2015), dedica o seu capítulo VI à discussão do trabalho.

[...] a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015, art. 34).

A próxima sessão deste texto está dedicada a apontar os desafios e possibilidades para a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, tendo em vista os avanços conceituais em torno da concepção de deficiência, bem como os avanços normativos e legais já mencionados aqui.

DESAFIOS E POSSIBILIDADES DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO EM DEBATE

Como já apontamos, a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho é um desafio em curso e inicialmente não carece de uma revisão de direitos e normativas legais. Para além da consolidação do modelo social ampliado, do enfrentamento dos estereótipos e da cultura capacitista, que formam a base do olhar sobre as pessoas com deficiência na atualidade, é necessário inserir algumas questões que nos parecem importantes para o debate específico da inclusão produtiva desses sujeitos.

A primeira reflexão que se impõe necessária é o entendimento de que a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho vai muito além do acesso a renda ou salário. Ela está intimamente ligada ao senso de pertencimento e inclusão social em vários âmbitos da vida social. Desempenhar um papel profissional é fundamental para a construção da identidade desse sujeito e seu status como membro efetivo da comunidade (VEIGA, et al., 2014).

Do mesmo modo, exercer o papel social do trabalho deve levar as pessoas com deficiência a um aumento da qualidade e quantidade de interações sociais, o que resulta em maior reconhecimento social capaz de gerar uma vida mais independente, autodeterminada e socialmente participativa (VEIGA, et al., 2014). Portanto, ocupar esse lugar do trabalho é um passo importante para a inclusão, embora não seja sinônimo dela.

Como bem salienta Veiga et al. (2014), o ingresso no mercado de trabalho é apenas um elemento do processo de inclusão:

“[...] a inclusão deve ser aferida com base nos impactos que esse acontecimento produz na qualidade de vida dos que nele ingressaram, especialmente através da sua valorização pelos seus grupos de referência, família, amigos e colegas e no acesso às oportunidades vitais que definem uma cidadania social plena ou, como bem assinala Dyson (2001), no exercício pleno das obrigações e dos direitos que estão associados a uma participação socialmente ativa” (VEIGA, et al., 2014, p.13).

Ampliando o olhar, a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho está totalmente conectada com os aspectos da inclusão social desses sujeitos em todos os âmbitos da vida em sociedade. Um ambiente inclusivo é capaz de gerar oportunidades de plena participação, que envolvem as questões laborais, mas também educacionais, culturais, econômicas, políticas, entre outras.

Entender essa ideia ampla de inclusão e sua conexão com o mundo do trabalho é fundamental, pois insere no debate a necessidade de cuidarmos da difusão de conceitos como ética e alteridade, rompendo estigmas e construindo uma cultura de diversidade.

Outro fator importante para o debate sobre empregabilidade da pessoa com deficiência é fazer uma distinção necessária entre acesso, igualdade de oportunidades e inclusão no ambiente de trabalho. De acordo com Bezerra (2022) o acesso significa a entrada da pessoa com deficiência nas empresas, que é garantida pelas legislações vigentes. Já a igualdade de oportunidades deve ser feita pelo setor de recursos humanos das empresas e diz respeito às adequações feitas para atender às especificidades do trabalhador com deficiência. Por fim, a inclusão, entendida como a ocupação do trabalhador com deficiência do seu espaço social, sentindo-se sujeito de direito na vida cotidiana do trabalho e pertencente.

Veiga et al. (2014) reforça essa noção de que ser incluído no ambiente de trabalho não é estar presente nele, e sim participar plenamente deste espaço. Como ele nos diz:

“É preciso que essa inclusão transporte consigo o direito a manifestar opinião e esperar que seja atendida, a participar e envolver -se nas atividades promovidas pela organização empregadora, a ter perspectivas de progresso profissional. Igualmente a submeter -se ao cumprimento das normas de assiduidade, pontualidade, higiene e segurança no trabalho, da apresentação pessoal adequada e do cumprimento das suas funções profissionais conforme o esperado”(VIEGA et al., 2014, p.17).

Por vezes, oportunizar a vaga de emprego é vista como inclusão, simplificando e reduzindo a análise para apenas uma das etapas do processo. Além disso, não reconhecer esse caminho a ser percorrido nas três dimensões, pode taxar a pessoa com deficiência como culpada por não acessar a vaga existente, além de favorecer a não permanência no emprego.

Uma outra questão importante nessa discussão é compreender um pouco as relações de trabalho na sociedade capitalista neoliberal e como as empresas enxergam a pessoa com deficiência. Essa noção de contexto é fundamental para o entendimento das dinâmicas que se desenvolvem a partir daí.

A atual organização econômica é pautada na crescente incorporação de tecnologias e inteligência artificial para responder à concorrência global, que demanda inovação constante de produtos e serviços. Isso tem reduzido o número de trabalhadores e empregos formais e exigido mais qualificação e competitividade. Como consequência, tem dificultado a admissão de trabalhadores com deficiência (BEZERRA, 2017).

Apesar da lei de cotas, a encruzilhada alta tecnologia x produtividade x pessoa com deficiência parece ser um nó complexo a destravar, gerando um sentimento de *nadar contra a corrente*. Além disso, de modo geral, as empresas no Brasil ainda buscam no mercado de trabalho pessoas com deficiência que não exijam muitas adaptações no ambiente de trabalho ou perda significativa na produtividade (BEZERRA, 2017).

Essas questões mais macro inserem elementos e auxiliam na compreensão das dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência para o acesso ao emprego formal. Ao mesmo tempo, também apresentam novos caminhos e possibilidades.

O avanço de conceitos como ESG, sigla em inglês que significa *environmental, social and governance*, e corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança nas organizações empresariais, têm levado a alterações na atuação das empresas com foco nos impactos sociais, ampliando, por exemplo, a discussão sobre diversidade no ambiente de trabalho, se colocando como uma nova janela de oportunidades.

Do mesmo modo, novas metodologias como a do emprego apoiado apresentam outras perspectivas para a inclusão no mercado formal de trabalho. Segundo Bezerra (2022) a principal característica da metodologia do emprego apoiado é a mudança no binômio “treinar para colocar” para “colocar para treinar”, fazendo com que a preparação desse sujeito para o trabalho seja feita dentro da empresa.

Essa metodologia pressupõe acompanhamento e apoio e nos auxilia a jogar luz sobre outro elemento fundamental nesse debate que são as redes de apoio e suporte social. “Pode dizer -se que as redes de suporte social promovem a interação social e a participação, ajudando os indivíduos a incluírem-se nas comunidades onde vivem e residem” (VEIGA; FERNANDES, 2014, p.93).

No caso das pessoas com deficiência e sua luta por inclusão, as redes de apoio e suporte ocupam um papel estratégico, nem sempre observados com a devida atenção. Formadas por familiares, amigos, vizinhos, instituições representativas, políticas públicas, patrões, colegas, namorados, pessoas conhecidas, entre outros, elas prestam toda sorte de amparo emocional, cognitivo, material, sentimental e físico.

O reconhecimento, o tamanho e a estrutura da rede de apoio e suporte são fatores decisivos para a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Para Veiga e Fernandes (2014) muitas pessoas com deficiência apresentam redes de suporte social frágeis, não garantindo atenção ou apoio a várias das suas necessidades materiais ou espirituais. Por isso, para que esses atores alcancem o mundo do trabalho e uma inclusão plena, é necessário garantir e fortalecer a rede de apoio e suporte.

Essa fragilidade de apoios é facilmente observada pela restrita teia de conexão social causadas pelas barreiras do preconceito e do capacitismo, mas também pela vulnerabilidade socioeconômica a que muitas dessas pessoas estão sujeitas.

Por fim, a integração ao mundo do trabalho deve ser objeto e resultado da ação intersetorial de diversas políticas públicas e inúmeros esforços. A Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) – Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993, na última alteração dada pela Lei nº 12.435/2011, conforme artigo 2º, inciso I, alínea c, estabelece a *Integração ao Mercado de Trabalho* como um dos objetivos da política de assistência social. O trabalho é estruturador de identidades, promove a sociabilidade e possibilita o pertencimento social, constituindo o sujeito em sua totalidade, mas o trabalho desprotegido socialmente é uma violação aos direitos (BRASIL, 2011).

Sabemos que a função primeira da assistência social é a proteção social. A integração ao “mundo do trabalho” não é responsabilidade exclusiva dessa política, mas resultado da ação intersetorial de diversas políticas públicas. No entanto, reconhecemos que a política de assistência social tensiona a demanda para a oferta de determinados serviços, inclusive os do sistema de trabalho, emprego e renda. Nessa esteira, a assistência social identifica e recepciona as demandas, é mobilizadora, garantidora de direitos e vocalizadora da população em vulnerabilidade. Por fim, a assistência social reconhece as capacidades e potencialidades dos usuários, promove o seu protagonismo na busca de direitos e espaços de integração relacionados ao mundo

do trabalho. Ainda, a política de assistência social atende os indivíduos e famílias no conjunto de suas vulnerabilidades, identificadas a partir do processo de integração ao mundo do trabalho, sendo portanto, a inclusão no mundo do trabalho, uma estratégia mediadora da operacionalização dos direitos socioassistenciais afianças pelo Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

É importante citar que a assistência social através do Benefício de Prestação continuada (BPC) garante um salário mínimo para as pessoas com deficiência que vivem na pobreza no Brasil. Ele tem o papel de ser a porta de entrada das pessoas com deficiência na rede de proteção social mais ampla, que compreende o acesso à educação, saúde, trabalho e emprego, transporte, lazer e cultura, acesso aos sistemas de justiça, entre outras políticas. Um programa importante para induzir o acesso ao trabalho de pessoas com deficiências contempladas pelo BPC é o Auxílio-inclusão que entrou em vigor há pouco mais de um ano. Este auxílio permite que ao passar a exercer atividade remunerada, a pessoa com deficiência tem o BPC suspenso e recebe o Auxílio no valor de meio salário mínimo em conjunto com a remuneração. Essa transição de um benefício a outro ainda é vista com muito descrédito pelos usuários e suas famílias, que temem pelos cortes de benefícios, pela possibilidade não muito distante de não adaptação ao mercado de trabalho e com isso, a insegurança de renda.

Acreditamos que uma guinada importante a ser feita é a união de esforços rumo à intersectorialidade das políticas públicas. A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho requer uma atenção integral na perspectiva da universalização dos direitos sociais. Os desafios do acesso, permanência e acompanhamento pós inclusão laboral são desafios a serem enfrentados a partir de múltiplos esforços e estratégias de políticas públicas, atores sociais, famílias e instituições empregadoras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

“[...] As leis não bastam
Os lírios não nascem das leis”.
Drummond³

O texto atesta defasagem entre o avanço normativo jurídico e a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho propriamente dita. Mesmo com os avanços, tanto no campo científico e jurídico, para uma concepção de deficiência menos culpabilizadora dos indivíduos, muito precisamos fazer para romper as barreiras culturalmente construídas que impedem e limitam a plena participação social desses sujeitos. Assim, é preciso avançar na desconstrução do arquétipo ainda presente sobre deficiência, vez que os contextos sociais são pouco sensíveis à compreensão da diversidade corporal e aos diferentes estilos de vida. Acreditamos no papel social que pode cumprir o trabalho para levar as pessoas com deficiência a uma vida mais independente e autodeterminada. Por fim, apontamos a necessidade de discutir a autonomia com apoios para garantir processos realmente inclusivos. Para avançarmos na promoção do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, precisamos de muito compromisso coletivo, de marcos legislativos avançados, e de políticas públicas e ações governamentais na perspectiva da promoção de direitos.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, S.S. Inclusão da pessoa com deficiência intelectual nas organizações do trabalho: possibilidade ou ficção? In: Federação das Apaes do Espírito Santo; Instituto de Ensino e Pesquisa UNIAPAE-ES (Org.). **Pessoa com deficiência, direitos sociais e intersectorialidade: construindo caminhos para a inclusão social**. Curitiba: CRV, 2022.

BEZERRA, S.S. **O sentir do trabalho para a pessoa com deficiência**. Belo Horizonte: Fino Traços, 2017.

BRASIL, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm; acesso em: 27 de fevereiro de 2023.

³ Carlos Drummond de Andrade. A Rosa do Povo (2004), poema “Nosso Tempo”, p. 38, Rio de Janeiro: Record.

BRASIL. Conselho Nacional De Assistência Social. RESOLUÇÃO Nº 33, DE 28 DE NOVEMBRO DE 2011. Disponível em: https://www.blogcnas.com/files/ugd/7f9ee6_d6dbeb048ba947c2bbaf71b7008fb1b3.pdf. Acesso em: 05 de dezembro de 2022.

BRASIL. INCLUIR: O QUE É, COMO E POR QUE FAZER? Organização Internacional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho. 2020. Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/incluir-o-que-e-como-e-por-que-fazer/>. Acesso em 05 de dezembro de 2022.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (b). Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 jul. 1991a. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm>. Acesso em: 24 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991(a). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 jul. 1991b. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 24 fev. 2023.

DIAS, A. **Por uma genealogia do capacitismo**: da eugenia estatal à narrativa capacitista social. In: Anais do II Simpósio Internacional de Estudos sobre Deficiência; 2013; São Paulo.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica. n.47. IBGE. 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf. Acesso em: 08 de dezembro de 2022.

KRÜGER, H. Cognição, estereótipos e preconceitos sociais. In: LIMA, M.E.O.; PEREIRA, M.E. (Org.). **Estereótipos, preconceitos e discriminação: perspectivas teóricas e metodológicas**. Salvador: EDUFBA, 2004.

LUKÁCS, Gyorgy. Para uma ontologia do ser social II. São Paulo: Boitempo, 2013.
MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos**: ótica da diferença e ações afirmativas. São Paulo: Saraiva, 2021.

MEDEIROS, Marcelo; DINIZ, Débora;. Envelhecimento e deficiência. In: CAMARANO, Ana Amélia (Org.). **Os novos idosos brasileiros**: muito além dos 60? Rio de Janeiro: IPEA, 2004. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15195/3/CAPITULO_EnvelhecimentoDeficiencia.pdf. Acesso em: 25 de fevereiro de 2023.

SANTOS, Wederson . Pessoas com deficiência e inclusão no trabalho na América Latina: desafios à universalização dos direitos. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional , v. 25, p. 839-854, 2017.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Causa, impedimento, deficiência e incapacidade, segundo a inclusão. **Revista Reação**. São Paulo, ano XIV, n. 87, jul./ago. 2012.

VEIGA, C.V. et al. Teoria e metodologia. In: VEIGA, C.V; FERNANDES, L. M (Org.). **Inclusão profissional e qualidade de vida**. FORMEM, 2014. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/32563/1/Inclusao%20Profissional%20e%20Qualidade%20de%20Vida.pdf>. Acesso em: 27 de fevereiro de 2023.

VEIGA, C.V; FERNANDES, L.M. Relações sociais e de interação. In: VEIGA, C.V; FERNANDES, L. M (Org.). **Inclusão profissional e qualidade de vida**. FORMEM, 2014. Disponível em:

<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/32563/1/Inclusao%20Profissional%20e%20Qualidade%20de%20Vida.pdf>. Acesso em: 27 de fevereiro de 2023.