



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO

SUELEN TAVARES GODIM

**IN/EXCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO  
NO ESTADO DO PARÁ**

BELÉM/PA  
2017

SUELEN TAVARES GODIM

**IN/EXCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO  
NO ESTADO DO PARÁ**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação-PPGED, do Instituto de Ciências da Educação, da Universidade Federal do Pará- UFPA, na linha de Políticas Públicas Educacionais, como requisito para a obtenção do título de Doutora em Educação.

**Orientador:** Prof. Dr. Ronaldo Marcos de Lima Araujo

BELÉM/PA  
2017

**Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)**  
Biblioteca do Instituto de Ciências da Educação (ICED / UFPA)

---

G584i Godim, Suelen Tavares.

In/exclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no estado do Pará / Suelen Tavares Godim ; orientador Ronaldo Marcos de Lima Araujo. – Belém, 2017.

Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2017.

1. Deficientes – Emprego – Pará. 2. Deficientes – Estatuto legal, leis, etc. 3. Integração social. 4. Exclusão social. I. Araújo, Ronaldo Marcos de Lima (orient.). II. Título.

CDD 22. ed. – 331.59

---

SUELEN TAVARES GODIM

**IN/EXCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO  
NO ESTADO DO PARÁ**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação-PPGED, da Universidade Federal do Pará- UFPA, na linha de Políticas Públicas Educacionais, e aprovada pela seguinte banca examinadora:

---

Prof. Dr. Ronaldo Marcos de Lima Araujo (Orientador)  
Universidade Federal do Pará (UFPA)

---

Prof. Dr. Gilmar Pereira da Silva (Avaliador Interno)  
Universidade Federal do Pará (UFPA)

---

Prof. Dr. Genylton Odilon Rêgo da Rocha (Avaliador Externo)  
Universidade Federal do Pará (UFPA)

---

Prof. Dr. José Geraldo Silveira Bueno (Avaliador Externo)  
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP)

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria Josefa de Souza Távora (Avaliador Externo)  
Universidade Estadual do Pará (UEPA)

BELÉM/PA  
2017

*A minha filha Nicole, presente mais precioso que pude receber nesta vida, meu sustento nas horas mais difíceis, e minha alegria em todo tempo.*

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu querido orientador, Prof. Dr. Ronaldo Marcos de Lima Araujo, que confiou em meu potencial e dedicou seu tempo e trabalho em orientar os caminhos para a produção desta tese. Para além da orientação, ensinou-me, com sabedoria, experiência, força e determinação, a galgar novos caminhos profissionais e pessoais.

Aos meus pais, Manoel Cícero Godim e Maria Angélica Tavares Godim, que, em todos os momentos da minha vida, mantiveram seus joelhos dobrados em oração, pedindo a Deus pelo meu sucesso. Ensinarão-me o poder que as palavras fé e superação representam na vida dos filhos de Deus, e, acima de tudo, levaram-me ao conhecimento da palavra de Deus, ensinando-me a ser forte, corajosa, meiga e amável, e a erguer a cabeça mesmo nos momentos em que minhas forças esmoreciam. A eles, meu eterno amor e minha gratidão.

Aos meus irmãos, Cíntia, Saimon e Sâmia, seus cônjuges, Ronan, Suellem e Genésio, e meus sobrinhos, Sâmilly, Júnior e Renan, que me ensinaram o valor de uma família. Nos momentos alegres, o regozijo; nas horas incertas, o ombro amigo. A eles, meu carinhoso agradecimento.

Aos meus amigos e colegas de trabalho, que não seria possível aqui nomear devido às muitas mudanças em minha vida nos quatro anos de doutorado. Todos eles deixaram sua marca em meu caminho pelas esferas de trabalho da educação especial, seja na Secretaria Municipal, seja na Secretaria Estadual, seja, agora, na Escola de Aplicação da Universidade Federal do Pará (EAUFPa).

A todas as pessoas que contribuíram, direta ou indiretamente, para esta minha caminhada e para a chegada final desta etapa de formação. Em especial, a todos os professores que auxiliaram em minha formação acadêmica e profissional.

E, acima de todas as coisas, ao meu Deus Altíssimo, autor e consumidor da minha fé, que sempre foi fiel e justo em todos os meus caminhos. A Ele agradeço todas as lutas, veredas difíceis que forjaram o meu caráter, e as muitas vitórias que, com júbilo, tracei nesta caminhada. A ti, Senhor, seja sempre toda honra, toda glória e todo louvor.

*O que significa dizer que, sob o capitalismo, o trabalhador não se satisfaz no trabalho, mas se degrada; não se reconhece, mas se nega (ANTUNES, 2005, p.70).*

## RESUMO

GODIM, Suelen Tavares. **In/exclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Estado do Pará**. 2017. Tese de Doutorado em Educação – Universidade Federal do Pará, Belém-PA, 2017.

A presente tese possui como objetivo analisar o processo de in/exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho paraense, em especial, em uma indústria alimentícia de grande porte, a fim de verificar como tem sido a in/exclusão desses indivíduos com base nos parâmetros de seleção, progressão e promoção funcional. Para tanto, partiu-se da seguinte questão problematizadora: Diante de um sistema que, por meio de uma inclusão seletiva, precária e marginal, exclui em massa e inclui seletivamente, como se desenvolve o processo de in/exclusão do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho no Estado do Pará? No intento de respondê-la, a pesquisa fez uso da Abordagem Qualitativa apoiada na análise quantitativa dos dados coletados, utilizando-se como fundamentação teórico-filosófica o materialismo histórico-dialético. Realizou-se também pesquisa bibliográfica e documental a fim de subsidiar a análise da realidade brasileira e, em especial, a do Estado do Pará. Como técnicas de pesquisa, foram utilizados questionários e entrevistas e a Análise do Conteúdo para sistematização e análise dos dados coletados. Após a realização do estudo, constatou-se que o processo de Inclusão das pessoas com deficiência na indústria alimentícia pesquisada caracteriza-se como: *Precária*, porque a seletividade se faz mediante o tipo de deficiência/limitação apresentada; *Marginal*, porque os critérios de Escolarização/Capacitação/Formação são atrelados diretamente às demandas imediatas da potencialização, racionalização e reestruturação produtiva; *Subordinada*, porque os critérios de ascensão funcional estão assentados em uma lógica meritocrática; *Instável*, porque concatena-se aos mecanismos de alienação dos trabalhadores; e *Imposta*, porque é regida pelos aparatos legislativos, judiciais e trabalhistas. Constatou-se, sobretudo, que essa inclusão resulta da luta de classes, pois os pontuais avanços decorrem da pressão da classe trabalhadora e da correlação de forças entre capital e trabalho. Diante desse cenário, confirma-se a hipótese de que as pessoas com deficiência são sujeitos de uma *dupla exclusão*: a primeira, inerente à sua própria condição de deficiência; e, a segunda, imanente à classe social a que pertencem, estabelecendo-se, assim, a correlação pobreza e deficiência. A dialética in/exclusão segue, dessa forma, a lógica estruturante da sociedade do capital, que exclui em massa e promove uma inclusão seletiva, precária, marginal, subordinada e imposta segundo suas próprias regras e interesses.

**Palavras-chave:** Inclusão. Exclusão. Pessoas com Deficiência. Trabalho e Educação. Mercado de Trabalho.



## ABSTRACT

GODIN, Suelen Tavares. **In/Exclusion of disabled people in the labor market of Pará State. 2017.** Doctoral thesis in Education – Federal University of Pará, Belém-PA, 2017.

The present thesis' objective is to analyze the in/exclusion process of disabled people in the labor market of Pará State, especially in a large size food industry. The goal is to observe how the in/exclusion of these individuals has been occurring, based on parameters of selection, progression, and functional promotion. For this purpose, it started with the following question: In the face of a system which, by means of a selective, precarious, and marginal inclusion, excludes *en masse* and includes selectively, how is the process of in/exclusion of disabled workers in the labor market of Pará State? With the intention of answering it, this research applied the Qualitative Approach supported by the quantitative analysis of the data, possessing as theoretical-philosophical foundation the historical-dialectical materialism. Bibliographic and documental searches were also realized to subsidize the analysis of the Brazilian reality, especially Pará State's. Quizzes and interviews were used as survey techniques, as well as the Content analysis for the systematization and investigation of the collected data. The study confirmed, that the disabled people inclusion process in the examined food industry is characterized as: *Precarious*, for the selectivity is made by means of the type of disability/limitation presented; *Marginal*, for the Education/Qualification/Training criteria are directly tied to immediate demands of enhancement, rationalization, and productive restructuring; *Subordinated*, for the functional growth criteria are founded in a meritocratic logic; *Unstable*, for it is linked to mechanisms of workers alienation; and *Imposed*, for it is governed by legal, judicial, and labor apparatuses. Moreover, it was observed that this inclusion stems from class struggle, since the punctual advances arise from the working class pressure and from the correlation of forces between capital and work. In the face of this scenario, it is assured that disabled people are subjects of a *double exclusion*: the first, inherent to their own condition of disability; the second, immanent to the social class in which they belong. This dynamic establishes, thus, a correlation between poverty and disability. The dialectics in/exclusion follows, therefore, the underlying logic of the capitalist society. This, in turn, promotes mass exclusion, as well as a selective, precarious, marginal, subordinate, and imposed, by its own rules and interests, inclusion.

**Keywords:** Inclusion. Exclusion. Disabled people. Work and Education. Labor Market.

## RESUMÉ

GODIM, Suelen Tavares. **L'incl./l'exclusion des personnes handicapées sur le marché du travail dans l'Etat du Pará.** 2017. Tese de Doutorado em Educação – Universidade Federal do Pará, Belém-PA, 2017.

Cette thèse a pour objectif d'analyser les processus d'inclusion/exclusion des personnes handicapées sur le marché du travail, en particulier, dans une industrie alimentaire de grandes organisations, afin de vérifier la façon dont a été l'incl./l'exclusion sociale de ces personnes en fonction des paramètres de sélection, la progression et la promotion fonctionnelle. À cette fin, il a été la question suivante : problème face à un système qui, au moyen d'une inclusion sélective, précaire et marginale, exclut et inclut de manière sélective, car elle développe le processus d'incl./l'exclusion des travailleurs handicapés sur le marché du travail dans l'Etat du Pará ? Dans une tentative de répondre à cela, la recherche a fait usage de l'approche qualitative en charge dans l'analyse quantitative des données recueillies, en utilisant comme raisonnement théorique-philosophique, le matérialisme historique et dialectique. Il y a également la recherche bibliographique et documentaire afin de subventionner l'analyse de la réalité brésilienne et, en particulier, à l'état de Pará. Comment on a utilisé des techniques de recherche de questionnaires et d'entrevues et l'analyse du contenu pour la systématisation et l'analyse des données recueillies. Après l'achèvement de l'étude, il a été constaté que le processus d'inclusion des personnes handicapées dans l'industrie alimentaire étudié est caractérisé comme : L'emploi précaire, parce que la sélectivité est par le type de handicap/limitation présenté ; marginal, parce que les critères de scolarité/formation/éducation sont directement liés à des besoins immédiats de la potentialisation, de rationalisation et de restructuration de la production ; l'objet, parce que les critères de l'ascension fonctionnels sont assis dans une logique méritocratique ; Instable, parce que les mécanismes d'aliénation concatène des travailleurs ; et imposées, parce qu'il est régi par le législatif, judiciaire et du travail. Il a été noté, en particulier, que cette inscription est le résultat de la lutte de classe, il y a une opinion que le progrès ponctuels proviennent de la pression de la classe ouvrière et du rapport de forces entre le capital et le travail. Compte tenu de ce scénario, affirme que les personnes handicapées sont soumis à une double exclusion : la première, inhérents à leur condition d'invalidité ; et la deuxième, immanent à la classe sociale à laquelle ils appartiennent, l'établissement lui-même, ainsi, la corrélation entre pauvreté et invalidité. La dialectique inclusion/exclusion suit, de cette manière, la structure logique de la société capitaliste, qui exclut de la terre et favorise l'inclusion, fragile, marginal, et la mise en liberté sous condition imposée conformément à ses propres règles et intérêts.

**Mots-clés** : Inclusion. Exclusion. Les personnes handicapées. Le travail et l'éducation. Le marché du travail.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01- Legislação Nacional e Internacional - Inclusão de PCD 1990-2016.....	63
Figura 02 - Documentos Internacionais - Inclusão de PCD (1990-2014) .....	64
Figura 03- Documentos Nacionais - Inclusão de PCD (1990-2016).....	68
Figura 04 - Deficiência, Incapacidade e Desvantagem - Distinção Semântica .....	75
Figura 05 - Promoções e Progressões Funcionais do TCD na Indústria Palma .....	147
Figura 06 - Colocação por Sexo e Tipo de Deficiência no SINE .....	161
Figura 07 - Colocados no Mercado de Trabalho por Faixa Etária - SINE .....	164
Figura 08 - Escolaridade dos Indivíduos Cadastrados no SINE.....	165
Figura 09 - Gráfico do Crescimento de PCD Beneficiárias do BPC.....	172
Figura 10 - Região Metropolitana de Belém (RMB) .....	182
Figura 11 - Mesorregiões do Estado do Pará .....	184
Figura 12 - Número de Empresas por Macrossetor .....	185
Figura 13 - Macrossetores por Mesorregião .....	186
Figura 14 - Classificação dos Portes Empresariais .....	187
Figura 15 - Categorias Funcionais da Indústria Alimentícia Palma.....	192
Figura 16 - Cartaz-base do Programa Valorizando a Eficiência .....	199
Figura 17 - Síntese Geral das PCD Entrevistadas nas Regiões.....	203
Figura 18 - Indústrias de Palma no Pará.....	206
Figura 19 - Relação Geral dos TCD empregados na Indústria Alimentícia Palma.....	207
Figura 20 - Sujeitos Entrevistados na Pesquisa de Campo na Indústria Alimentícia Palma.....	212
Figura 21- Níveis de Escolaridade do TCD da Indústria Alimentícia Palma .....	214
Figura 22 - Cargos e/ou Funções dos Trabalhadores com Deficiência.....	226
Figura 23 - Cargos e/ou Funções dos TCD Entrevistados .....	228
Figura 24 - Formas de Promoção e Progressão Funcional na Indústria Palma.....	229
Figura 25 - Comparativo Trabalhador com Deficiência e Trabalhador sem Deficiência .....	230
Figura 26 - Progressões e Promoções Funcionais dos TCD.....	231
Figura 27 - Elevador Adaptado na Indústria Alimentícia Palma .....	238
Figura 28 - Rampa de Acesso ao Refeitório na Indústria Alimentícia Palma.....	239
Figura 29 - Plantação de Dendê.....	248
Figura 30 - Cachos do Dendê da Indústria Alimentícia Palma.....	249
Figura 31 - Galpão de uma empresa de palma - Fiscalização da SRTE .....	269

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 01- TCD na Indústria - Tipo de Deficiência .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabela 02- Comparativo de Metas 2015-2016 SFIT.....</b>	<b>131</b>
<b>Tabela 03 - Total de Empregos e Variação Absoluta e Relativa, por Sexo e Tipo de Deficiência.....</b>	<b>151</b>
<b>Tabela 04 - Número de Empregos por Grau de Instrução e Tipo Deficiência- 31/12/2013 .....</b>	<b>152</b>
<b>Tabela 05 - Número de Deficiência por Tipo segundo o Nível Geográfico .....</b>	<b>155</b>
<b>Tabela 06 - Relatório Anual - SINE (2015).....</b>	<b>159</b>
<b>Tabela 07 - Intermediação da Mão de Obra – SINE, por Grau de Escolaridade .....</b>	<b>163</b>
<b>Tabela 08 - Taxa de Distorção Idade-Série no Ensino Médio 2006-2014.....</b>	<b>168</b>
<b>Tabela 09 - Setores de Inserção no Mercado de Trabalho.....</b>	<b>168</b>
<b>Tabela 10 - Total de Beneficiários do BPC em 2014 .....</b>	<b>171</b>
<b>Tabela 11 - Relação das Empresas de Grande Porte - Município de Belém (Jan/2016) .....</b>	<b>176</b>
<b>Tabela 12 - Monitoramento do Plano de Ação dos Estados Brasileiros – 2015.....</b>	<b>178</b>
<b>Tabela 13 - PIB Região Metropolitana de Belém (2008-2012).....</b>	<b>183</b>
<b>Tabela 14 - Remuneração dos Funcionários .....</b>	<b>192</b>

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAPALMA	Associação Brasileira de Produtores de Óleo de Palma
AEE	Atendimento Educacional Especializado
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
AVAPE	Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência
AVD	Atividades de Vida Diária
BID	Banco Mundial
BNDES	Banco Nacional do Desenvolvimento
BPC	Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social
BPF	Boas Práticas de Fabricação
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEB	Câmara de Educação Básica
CEO	Chief Executive Officer
CID	Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde
CIDID	Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CIIC	Centro Integrado de Inclusão e Cidadania
CNE	Conselho Nacional da Educação
CRAI	Companhia Real Agroindustrial S.A
CF	Constituição Federal
CFF	Cachos de Frutos Frescos de Palma
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPA	Companhia Palmares da Amazônia
CRA	Companhia Refinadora da Amazônia
DNV	Det Norske Veritas
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FJP	Fundação João Pinheiro

GEE	Gases de Efeito Estufa
IBD	Inspeções e Certificações Agropecuárias e Alimentícias
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFOAM	Federação Internacional de Movimentos de Agricultura Orgânica
IMO	Intermediação da mão de obra
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LDBEN	Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
PCD	Pessoa com Deficiência
PIB	Produto Interno Bruto
PNE	Plano Nacional de Educação
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
POME	Efluentes do Processo de Extração do Óleo de Palma
MDS	Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome
MEC	Ministério da Educação
MP	Ministério Público
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NEBA	Necessidades Básicas de Aprendizagem
NR	Normativas Regulamentadoras
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento no Brasil
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RH	Recursos Humanos
RMB	Região Metropolitana de Belém
SRM	Sala de Recursos Multifuncionais
SENAI	Sistema Nacional de Aprendizagem
SETER	Secretaria de Estado de Trabalho Emprego e Renda
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SFIT	Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

SRTE-PA	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Pará
RSPO	Round Table on Sustainable Palm Oil
SIGA	Sistema Integrado de Gestão
TCD	Trabalhador com Deficiência
UFPA	Universidade Federal do Pará
UNESCO	Organização das Ações Unidas para a Educação
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

# SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>16</b>
1.1	JUSTIFICATIVA	17
1.2	OBJETIVOS	23
1.2.1	<b>Objetivo Geral</b>	<b>23</b>
1.2.2	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>23</b>
1.3	HIPÓTESE	24
1.4	REFERENCIAL TEÓRICO-METODOLÓGICO	26
<b>2</b>	<b>RECONSTRUÇÃO HISTÓRICA DO PROCESSO DE IN/EXCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b>	<b>45</b>
2.1	O RESGATE HISTÓRICO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	46
2.2	A TRAJETÓRIA DA LEGISLAÇÃO NACIONAL E OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: DA SEGREGAÇÃO À POLÍTICA DE INCLUSÃO	55
2.3	DESVELANDO A CONCEITUAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA: AS DIFERENTES PERCEPÇÕES, VALORAÇÕES E TERMINOLOGIAS	72
2.4	TIPOS DE DEFICIÊNCIAS: UM OLHAR À LEGISLAÇÃO	84
2.5	A DIALÉTICA IN/EXCLUSÃO: DIÁLOGOS CONCEITUAIS	86
<b>3</b>	<b>PROBLEMATIZANDO AS RELAÇÕES DE INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: INCLUSÃO OU EXCLUSÃO?</b>	<b>106</b>
3.1	A RELAÇÃO TEORIA E PRÁTICA: O TRABALHO MANUAL E INTELLECTUAL COMO PRECEITOS PARA O TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	106
3.2	ANÁLISE DOCUMENTAL: SITUANDO AS LEIS DE COTAS E AS QUESTÕES RELACIONADAS AOS MECANISMOS DE FISCALIZAÇÃO	115
3.3	SELEÇÃO, PROGRESSÃO E PROMOÇÃO FUNCIONAL COMO FATORES DE IN/EXCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	140
<b>4</b>	<b>O PROCESSO DE IN/EXCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DO PARÁ E A PESQUISA DE CAMPO NA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA PALMA</b>	<b>150</b>
4.1	IDENTIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA, COTAS, INTERMEDIÇÃO E FISCALIZAÇÃO	150
4.2	ORGANIZAÇÃO DO CENÁRIO INDUSTRIAL PARAENSE E ESCOLHA DO LOCUS DE PESQUISA	180
4.3	A INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA PALMA COMO POLO DE INVESTIGAÇÃO	188
4.3.1	<b>Conhecendo o Locus da Pesquisa</b>	<b>188</b>
4.3.2	<b>História da Indústria Alimentícia Palma no Pará</b>	<b>189</b>
4.3.3	<b>Certificações da Indústria Alimentícia Palma</b>	<b>190</b>
4.3.4	<b>Perfil dos Trabalhadores da Indústria Alimentícia Palma</b>	<b>191</b>



<b>4.3.5 Programas Sociais da Indústria Alimentícia Palma</b>	<b>194</b>
<b>4.4 O PROCESSO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA PALMA</b>	<b>195</b>
<b>4.4.1 Caminhos da Seletividade de Trabalhadores com Deficiência</b>	<b>198</b>
<b>4.4.2 Escolarização/Capacitação/Formação Profissional dos TCD</b>	<b>213</b>
<b>4.4.3 Carreira dos TCD na Indústria Palma: Progressões e Promoções</b>	<b>222</b>
<b>4.4.4 Condição de Deficiência dos TCD da Indústria Alimentícia Palma</b>	<b>235</b>
<b>4.4.5 O Benefício de Prestação Continuada e o Papel da Família</b>	<b>242</b>
<b>4.4.6 O Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia e a Indústria Palma</b>	<b>245</b>
<b>4.4.7 A Comissão de Combate ao Trabalho Forçado da OAB/PA e a Indústria Alimentícia Palma</b>	<b>263</b>
<b>4.4.8 Compêndio da In/exclusão de TCD na Indústria Alimentícia Palma</b>	<b>271</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>275</b>
<b>APÊNDICES</b>	<b>298</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>313</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Uma das condições precípua na elaboração de qualquer monografia diz respeito à apreensão de um aporte teórico concernente ao assunto e à temática analisada. Considerando-se essa realidade, promoveu-se, ao longo dos anos deste doutoramento, a revisão da literatura relacionada ao âmbito do trabalho e da educação. Essa revisão, associada às disciplinas cursadas, possibilitou continuamente o afunilamento do objeto, relacionando-o a temas essenciais a esta pesquisadora, tais como a inclusão e a exclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência<sup>1</sup> (PCD), objeto deste estudo.

A par do aparato bibliográfico clássico na área de trabalho e educação e do material elaborado nas últimas décadas relacionado à categoria trabalho, tem-se observado, em âmbito nacional e internacional, a intensificação de debates e discussões sobre processos educacionais e questões relacionadas à percepção do trabalho das PCD e sua inserção no mercado de trabalho.

As leituras realizadas possibilitaram a compreensão da existência de diferentes linhas de investigação e de divergentes fundamentações teórico-filosóficas em relação tanto à categoria trabalho, quanto à inclusão das PCD no mercado de trabalho. Essas diferentes vertentes abrangem, dentre outras questões, os direitos sociais, o direito à educação, o direito aos serviços públicos e o direito ao trabalho dessas pessoas.

Esse processo de estudo e apropriação de conhecimentos permitiu compreender os embates teórico-filosóficos e ideológicos que perpassam pela categoria trabalho ao longo de suas modificações históricas. Percebeu-se, com base no material consultado, que, ao longo da história, o trabalho desvirtuou-se de seus parâmetros fundamentais, afastando-se de sua fundamentação marxista que dispõe o trabalho como fator humanizante, condicionando o homem a um objeto e, conseqüentemente, a uma ininterrupta coisificação.

Mediante a apreensão do aporte teórico, analisaram-se as ocorrências e as mudanças geradas pelo capitalismo, as quais, ao longo da história, exerceram influência na compreensão da categoria trabalho e na alienação do trabalhador. Este,

---

<sup>1</sup> Nesta tese, será utilizado o termo “pessoa com deficiência” por se compreender que essa é a nomenclatura oficial mais adequada e mais utilizada pela maioria dos teóricos da Educação Especial no Brasil. As delimitações terminológicas e conceituais serão melhor evidenciadas na seção 2.3.

embora continue a desempenhar o seu papel de ser social construtor da história, passa a constituir-se mero vendedor da sua força de trabalho, haja vista que, pelo processo de divisão do trabalho, não mais possui a dimensão de todas as etapas do processo produtivo. Produz, pois, um trabalho alienante.

Para propor a análise, utilizaram-se autores referenciais com perspectivas críticas da realidade social e cuja base de discussão são os parâmetros marxistas sobre a relação trabalho e educação, dentre eles, Kuenzer (2001), Manfredi (2002), Araujo (2007), Frigotto (2010), Araujo e Rodrigues (2011). Também foram utilizados autores que discutem o processo de in/exclusão e a questão da deficiência, como Bueno (1993), Amaral (1994), Martins (1997) e Oliveira (2003). Todos os autores citados têm realizado pesquisas significativas acerca dessas temáticas e se dedicado a análises da realidade nacional e, também, regional.

O exame do referencial citado, atrelado ao aparato complementar documental, permitiu a produção deste material bibliográfico, que se constitui um esforço contínuo desta pesquisadora com o auxílio de diversas “mãos” (orientador, colegas de percurso, professores, dentre tantos outros), em uma soma de contribuições que concorreram para a concretização deste trabalho, o qual, certamente, ainda apresentará lacunas e fissuras a serem atenuadas ao longo de suas revisões.

## 1.1 JUSTIFICATIVA

As questões relacionadas à in/exclusão de PCD no mercado de trabalho é um tema que vem sendo amplamente debatido no âmbito educacional. Muitos autores, como os anteriormente citados, têm produzido análises e pesquisas referentes ao tema, não se caracterizando esse assunto, portanto, como recente no cenário nacional e mundial. Ao contrário, nas últimas décadas têm-se evidenciado importantes discussões acerca dos direitos das PCD e do papel da educação na formação e qualificação desses sujeitos sociais, assim como de sua inserção no mercado de trabalho. Esse panorama se revela, principalmente, pela ampliação dos programas de pós-graduação em todo o território brasileiro, em especial no nível de *stricto sensu*, conforme apontam os estudos de Bianchetti e Machado (2012).

Para se compreender a relevância do objeto de estudo desta produção, expõem-se alguns dados a respeito das PCD no Brasil, em especial, os índices dos documentos e estatísticas nacionais, que servem como parâmetro demográfico,

territorial, e até mesmo como definição de objetivos e prioridades das políticas públicas do país (educação, saúde, habitação, transporte, desemprego, distribuição de fundos de nível regional e local etc.).

Os dados dispostos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Censo Demográfico 2010 - *Características Gerais da População, religião e Pessoas com Deficiência* - revelaram que 24% da população brasileira (cerca de 45,6 milhões de cidadãos) possuíam algum tipo de deficiência (visual, auditiva, motora, intelectual). Ressalta-se que os parâmetros utilizados pelo IBGE são característicos acerca das estatísticas sobre as PCD. Segundo Oliveira (2012), na Cartilha do Censo 2010, a deficiência foi classificada pelo grau de severidade de acordo com a percepção das próprias pessoas entrevistadas sobre suas funcionalidades. Essa classificação, todavia, difere do aparato documental legislativo no que diz respeito ao entendimento sobre deficiência e incapacidade, em especial do Decreto nº 3.298/99, utilizado como parâmetro oficial no Brasil.

Assinala-se que os números apresentados não revelam um aumento repentino da população com deficiência no país, apenas indicam que se modificaram os critérios utilizados pelo IBGE<sup>2</sup> (2010) para definir se um cidadão brasileiro enquadra-se na classificação PCD. Para tanto, foram considerados os tipos de deficiência em seus diferentes graus de severidade, conforme a seguir explicitado.

Para a inserção na categoria Deficiência Visual, pesquisou-se se a pessoa (avaliada com óculos ou lentes de contato, no caso de utilizá-los) possuía dificuldade permanente de enxergar, de acordo com a seguinte classificação: (1) Não consegue de modo algum, para a pessoa que declarou ser permanentemente incapaz de enxergar; (2) Grande dificuldade, para a que declarou ter grande dificuldade permanente de enxergar, ainda que usando óculos ou lentes de contato; (3) Alguma dificuldade, para a que declarou ter alguma dificuldade permanente de enxergar, ainda que usando óculos ou lentes de contato; e (4) Nenhuma dificuldade, para a que declarou não ter qualquer dificuldade permanente de enxergar, ainda que precisando usar óculos ou lentes de contato.

---

<sup>2</sup> A principal razão para esse fenômeno está na mudança no sistema de recuperação da deficiência adotado pelo novo censo que, por um lado, identificou diversas intensidades das lesões, e não mais apenas as lesões graves e, por outro, permitiu que diferentes restrições de funcionalidade experimentadas pela velhice fossem consideradas expressões de deficiência (DINIZ; SQUINCA; MEDEIROS, 2007, p.1).

Para a inserção na categoria Deficiência Auditiva, pesquisou-se se a pessoa (avaliada com aparelho auditivo, no caso de utilizá-lo) possuía dificuldade permanente de ouvir, de acordo com a seguinte classificação: (1) Não consegue de modo algum, para a pessoa que declarou ser permanentemente incapaz de ouvir; (2) Grande dificuldade, para a que declarou ter grande dificuldade permanente de ouvir, ainda que usando aparelho auditivo; (3) Alguma dificuldade, para a que declarou ter alguma dificuldade permanente de ouvir, ainda que usando aparelho auditivo; e (4) Nenhuma dificuldade, para a que declarou não ter qualquer dificuldade permanente de ouvir, ainda que precisando usar aparelho auditivo.

Para a inserção na categoria Deficiência Motora, pesquisou-se se a pessoa (avaliada com prótese, bengala ou aparelho auxiliar, no caso de utilizá-los) possuía dificuldade permanente de caminhar ou subir escada, de acordo com a seguinte classificação: (1) Não consegue de modo algum, para a pessoa que declarou ser permanentemente incapaz, por deficiência motora, de caminhar e/ou subir escadas sem a ajuda de outra pessoa; (2) Grande dificuldade, para a que declarou ter grande dificuldade permanente de caminhar e/ou subir escadas sem a ajuda de outra pessoa, ainda que usando prótese, bengala ou aparelho auxiliar; (3) Alguma dificuldade, para a que declarou ter alguma dificuldade permanente de caminhar e/ou subir escadas sem a ajuda de outra pessoa, ainda que usando prótese, bengala ou aparelho auxiliar; e (4) Nenhuma dificuldade, para a que declarou não ter qualquer dificuldade permanente de caminhar e/ou subir escadas sem a ajuda de outra pessoa, ainda que precisando usar prótese, bengala ou aparelho auxiliar.

Para a inserção na categoria Deficiência Mental ou Intelectual, pesquisou-se se a pessoa possuía alguma deficiência mental ou intelectual permanente que limitasse as suas atividades habituais, como trabalhar, ir à escola, brincar etc. A deficiência mental é o retardo no desenvolvimento intelectual e é caracterizada pela dificuldade de a pessoa se comunicar com os outros, cuidar de si mesma, realizar atividades domésticas, aprender, trabalhar, brincar etc. Em geral, a deficiência mental ocorre na infância ou até os 18 anos. Não se consideraram como deficiência mental as perturbações ou doenças como o autismo, a neurose e a esquizofrenia.

A partir do contato com as estimativas oficiais e da verificação dos dados relacionados à questão da in/exclusão das PCD no mercado de trabalho, procedeu-se à escolha e à delimitação do problema desta pesquisa de doutoramento, o qual

decorre de desdobramentos e indagações surgidas na trajetória acadêmica desta pesquisadora pautada por questões pertinentes a essa linha de atuação.

Após pesquisas realizadas na graduação, na monografia de conclusão de curso, intitulada *A inclusão de Cegos no Ensino Regular* (2009), no Mestrado em Educação, com a dissertação *A Educação Profissional de Pessoas com Deficiência* (2012), e em diversos grupos de estudo sobre a Educação Especial e a inclusão de PCD em instituições regulares de ensino e trabalho, identificou-se que a maior preocupação dessas pessoas em idade adulta, inseridas nesse processo, referia-se ao seu papel social após a saída e/ou interrupção da escola regular. Essa verificação foi evidenciada pelas constantes falas e indagações trazidas por esses indivíduos durante as entrevistas realizadas no decorrer das pesquisas.

Muitas PCD, dentre as estudadas no decorrer dos processos investigativos (GODIM, 2009; ASSIS 2012), abandonavam a escola regular a fim de tentar adentrar no mercado de trabalho em qualquer função que lhes possibilitasse um retorno financeiro. A maioria dos alunos com deficiência matriculados nas escolas da rede regular de ensino já estava em idade avançada (comparados a outros que compunham a mesma série), caracterizando uma distorção significativa idade/série, que desmotivava a sua permanência nas salas de aulas regulares, em especial pelas severas dificuldades de aprendizagem (ASSIS, 2012).

Esse processo de in/exclusão se inicia explicitamente após a entrada na escola regular, na qual a segregação e a exclusão são intensificadas não somente pela distorção idade/série, mas também pelas péssimas condições do ensino brasileiro, pelas inadequadas estruturas físicas, pela falta de formação inicial e continuada do corpo docente e da equipe técnica, pela escassez de metodologias diferenciadas e pela inexistência e/ou insuficiência de material adaptado, dentre outros fatores que, totalizados, revelam a trajetória segregacionista direcionada a esses indivíduos ao longo da história.

A escola pública, assumida atualmente como veículo de inclusão e ascensão social, vem sendo no Brasil, inexoravelmente um espaço de exclusão, não só das pessoas com deficiência, mas de todos aqueles que não se enquadram no padrão imaginário do aluno "normal" (FERREIRA; GUIMARÃES, 2003, p. 108).

O processo de in/exclusão se expande quando se trata da inserção das PCD no mercado de trabalho, haja vista que o aparato de leis, decretos e declarações

relativo a essa questão ainda é frágil e insuficiente para satisfazer essa necessidade. Nem mesmo a produção de sofisticados manuscritos oficiais seria suficiente para resolver a exclusão histórica desse público no Brasil, uma vez que essa problemática excede uma prescrição legal e constitui-se como um dos parâmetros fundantes da estrutura de exclusão própria do capitalismo.

Relativamente aos direitos dos trabalhadores e às ações afirmativas voltadas às PCD, apresenta-se o embate entre os reais direitos e a efetividade do alcance dessa parcela da população quanto à garantia de determinadas prerrogativas, como os benefícios previdenciários. É importante desmistificar a ideia de que todas as PCD têm acesso a esses benefícios. Ao contrário, para tornar-se beneficiário é necessário adequar-se aos inúmeros parâmetros estabelecidos pelos órgãos que gerenciam esses sistemas, e as PCD que neles não se enquadram não têm outra saída a não ser tentar adentrar no mercado de trabalho para conseguir o seu sustento e, muitas vezes, de toda a sua família.

Ao tentar a inserção no mercado de trabalho formal, as PCD sofrem dois impactos iniciais imediatos: o primeiro, relacionado ao preenchimento específico das vagas destinadas a elas; e o segundo, à questão dos níveis mínimos de escolaridade/qualificação exigidos, que, por vezes, não podem ser preenchidos. De acordo com os dados levantados pelo IBGE (2010), as PCD possuem baixos índices de escolaridade. O censo demográfico revelou que 61,1% das pessoas (15 anos ou mais) com algum tipo de deficiência não têm instrução ou possuem apenas o ensino fundamental incompleto.

O fato de a maioria das PCD, conforme Assis (2012), não possuir ensino básico completo ou formação profissional suficiente explica o porquê de grande parte desses indivíduos não conseguirem ocupar, no mercado de trabalho, cargos que demandam formação profissional, sendo-lhes destinadas funções subalternas, precárias e estagnadas. Essa precariedade pode ser explicada pelos tipos de trabalhos/funções/cargos a eles destinados, os quais não exigem formação específica ou habilidades, uma vez que, normalmente, são trabalhos manuais, repetitivos e de baixa remuneração.

A Constituição da República Federativa do Brasil (CF/88, art. 7º, inc. XXXI) enfatiza o direito da PCD no trabalho, preceituando a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador *portador*

*de deficiência*<sup>3</sup>. A importância desse dispositivo reside no fato de ser ele a base de conduta da nação brasileira ao assumir o compromisso de admitir a pessoa com deficiência como trabalhador, desde que sua limitação física não seja incompatível com as atividades profissionais disponíveis: "A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as *pessoas portadoras de deficiência* e definirá os critérios de sua admissão" (BRASIL, CF, 1998, art. 37, inc. VIII).

Além do aparato legal elencado, existem outras prescrições legislativas que fundamentam e legitimam o trabalho das PCD, as quais serão assinaladas na terceira seção desta tese. Ressalta-se, no entanto que o direito ao trabalho das PCD fundamenta-se mais significativamente nos registros citados (legais, normativos e jurídicos) do que, de fato, na realidade do mundo do trabalho. Dentre os fatores que favorecem tal realidade, cita-se a omissão do Estado na aplicabilidade das leis e na fiscalização do cumprimento do imperativo legal, e, principalmente, a própria dinâmica do capital, cuja base são práticas segregacionistas e excludentes por meio das quais não somente as PCD, mas uma considerável parcela populacional, ficam à parte de todo esse processo.

As questões supracitadas são complexas e contraditórias, haja vista que o sistema capitalista considera ser útil somente o indivíduo que pode ser produtivo para o sistema. Com base nessa realidade, elencou-se a seguinte questão problematizadora: Diante de um sistema que exclui em massa e inclui seletivamente por meio de uma inclusão seletiva, precária e marginal, como se desenvolve o processo de in/exclusão do trabalhador com deficiência<sup>4</sup> (TCD) no mercado de trabalho no Estado do Pará?

Outras questões pertinentes à investigação surgiram a partir de derivações da problemática central, tais como: De que maneira a inserção compulsória de algumas PCD escamoteia a realidade de exclusão dos seus direitos vivenciada na sociedade capitalista? Por que a seleção entre as deficiências pelo mercado de trabalho constitui-se fator de ampliação de exclusão? Em que medida pode-se considerar a

---

<sup>3</sup> Grifo da autora desta tese nas ocorrências desse termo e termos afins a fim de evidenciar que tais nomenclaturas não são mais usadas na literatura pertinente a esta área de pesquisa.

<sup>4</sup> A notação "trabalhador com deficiência" (TCD) é de autoria da pesquisadora para uso nesta tese com vistas a ressaltar o pertencimento dos sujeitos-alvo da investigação a duas categorias: a classe de trabalhadores e a de pessoas com deficiência.



inserção formal precarizada e instável das PCD no mercado de trabalho como inclusão?

Essas questões surgidas durante o processo foram investigadas a fim de depreender da realidade as limitações e especificidades referentes à inclusão de PCD no mercado de trabalho paraense, em especial na Indústria Alimentícia Palma<sup>5</sup>, local escolhido como amostra desse mercado para a compreensão da realidade efetiva da in/exclusão de trabalhadores com deficiência.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Como objetivo geral, propõe-se analisar o processo de in/exclusão das PCD no mercado de trabalho paraense, em especial, em uma indústria alimentícia de grande porte, a fim de verificar como tem sido o processo de in/exclusão desses indivíduos com base nos parâmetros de seleção, progressão e promoção funcional.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

Como objetivos específicos, intenta-se:

- Avaliar, com base nos critérios estabelecidos pela empresa (perfil, escolaridade, experiência, tipo de deficiência, contratação e remuneração) os processos de seleção e recrutamento funcional das PCD;
- Analisar, com base nos critérios estabelecidos pela empresa (tempo de serviço, formação, mérito etc.), os padrões de progressão funcional, e se são aplicados igualmente para trabalhadores com e sem deficiência;
  - Examinar como se estabelece o processo de promoção funcional na empresa e verificar de que forma os TCD são alocados em padrões de classes ou categorias superiores de sua carreira funcional;

---

<sup>5</sup> Nome fictício atribuído pela autora da tese ao locus de investigação com vistas a resguardar a identidade da empresa pesquisada, uma vez que esta não forneceu autorização para o uso explícito de seu nome. A escolha desse nome fictício se justifica pelo pertencimento da empresa ao ramo da extração de palma e pela comercialização de produtos daí derivados.

- Analisar o processo de trabalho dos TCD na Indústria Alimentícia Palma, verificando sua atuação nos diferentes setores onde estão alocadas e averiguando, ainda, as peculiaridades para a função, a acessibilidade e as dificuldades iminentes ao processo produtivo, dentre outros fatores.

### 1.3 HIPÓTESE

A dialética in/exclusão corresponde à condição fundante da estrutura e do funcionamento da sociedade capitalista, a qual possui embasamento estrutural entre dominantes e dominados, ou seja, entre detentores dos meios de produção e trabalhadores vendedores de sua força de trabalho.

A inserção de PCD no mercado de trabalho caracteriza-se, conforme Martins (1997, p. 26), como “seletiva, precária, instável e marginal”, definindo-se como um meio de exclusão dessas pessoas do mercado de trabalho, visto não corresponderem estas aos padrões produtivos requeridos pela lógica do capital, uma vez que se caracterizam como massa populacional “excedente”, “sobrante” e “desnecessária” à estrutura e às necessidades desse mercado.

Aspecto que também dificulta a efetivação dos direitos das PCD, em especial o seu direito à inserção no mercado de trabalho, diz respeito aos tipos de processo de seleção, recrutamento e retenção do TCD nas empresas, uma vez que tais processos concentram-se, prioritariamente, nas limitações e dificuldades (físicas, sensoriais psicológicas ou cognitivas) desses candidatos, os quais, por não corresponderem aos padrões congênitos requeridos pela sociedade capitalista, não são vistos como úteis à lógica do capital. Em caso de serem selecionados, sofrem um processo de encaminhamento contínuo a funções específicas, como se não pudessem pleitear cargos que requerem uma formação escolar, profissional e cultural mais avançada.

Dessa forma, compreende-se que a inclusão de PCD definida por meio de mecanismos legais, desde a Constituição Federal (CF) até outras regulamentações legais, além de constituir-se um falseamento, segue a lógica do capital, que se configura na exclusão em massa e na inclusão seletiva, uma lógica em que apenas os indivíduos com deficiência produtores de mais-valia encaixam-se na “inclusão”, permanecendo a exclusão como proposta para os indivíduos com deficiência que não conseguem adequar-se aos padrões requeridos pelo modelo capitalista de trabalho. Estes últimos constituem a grande maioria.

Essa lógica fica mais evidente ao se adentrar nas indústrias paraenses, dado que o processo de exclusão é verificado desde os procedimentos de seleção e recrutamento, durante os quais são requeridos dessas pessoas, para sua inserção no mercado de trabalho, perfis, experiências profissionais e documentos de formação escolar que, conforme dados relatados em pesquisas anteriores (ASSIS, 2012), são incompletos ou inexistentes para a maioria das PCD em idade produtiva.

Diante desse cenário seletivo próprio do mercado de trabalho capitalista, estabeleceram-se, durante longos anos, severas barreiras à entrada de PCD nesse mercado, gerando a criação de movimentos requerentes do direito ao trabalho, delimitados no Brasil em especial pela lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, que define os parâmetros e fixa critérios e percentuais para PCD, estabelecendo que empresas "com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou *pessoas portadoras de deficiência*". Todavia, em sua constituição, a lei deixa lacunas, pois em nenhum momento define o tipo de trabalho, o grau de instrução, a limitação da deficiência para a qual será aberta a vaga no mercado de trabalho ou o percentual de comprometimento do indivíduo. Tampouco define o tipo de cargo e a remuneração destinada às PCD.

As empresas, mediante essas lacunas na Lei de Cotas, acabam por disponibilizar prioritariamente funções e cargos que não demandem processos formativos escolares e profissionais elevados, oferecendo postos de trabalho ligados essencialmente ao setor de serviços e trabalhos manuais, nos quais os TCD permanecem por longos anos, sem passar por processos de seleção e promoção funcional, independentemente de suas capacidades e habilidades adquiridas e aprimoradas ao longo dos anos no exercício do trabalho.

Nessa dinâmica, verifica-se, no mercado de trabalho, a ocorrência de "preferências entre as deficiências", privilegiando-se os indivíduos com deficiências "leves", que não possuam comprometimento cognitivo, ou que possuam apenas comprometimento da mobilidade reduzida que não interfira na estrutura física, relacional ou no processo geral de trabalho. Considerou-se, assim, a hipótese de que os TCD, além de enfrentarem uma inclusão caracterizada como instável, precária e marginal, sofrem também uma dupla exclusão: a exclusão pela deficiência intrínseca em sua constituição humana; e a exclusão pela classe social a que pertencem. Pretende-se, ao final deste trabalho, comprovar que a segunda exclusão ocorre

porque os TCD, igualmente aos outros trabalhadores da mesma classe, não são detentores dos meios de produção, e sim vendedores de sua força de trabalho ao capital, que atua na constante precarização dos processos produtivos. Diferenciam-se, no entanto, porque acumulam dois meios de exclusão: a pobreza e a deficiência.

#### 1.4 REFERENCIAL TEÓRICO-METODOLÓGICO

A escolha do processo metodológico da pesquisa é etapa primordial de um estudo científico, pois consideram-se os caminhos a serem percorridos a partir da delimitação dos objetivos propostos e do problema da pesquisa. Deve-se realizá-lo conforme um planejamento minucioso que englobe um conjunto de abordagens, técnicas e processos que, utilizados no decorrer da investigação, resolvam de maneira sistemática problemas de aquisição objetiva do conhecimento, e que possam, a qualquer momento, ser alterados e/ou substituídos com base na condução dos acontecimentos.

Como parte intrínseca da metodologia, encontra-se o componente teórico do estudo, disponibilizado por meio de “um instrumental claro, coerente, elaborado, capaz de encaminhar os impasses teóricos para o desafio da prática” (MINAYO, 2010, p.15). Nesse sentido, a metodologia utilizada nesta investigação não se restringe apenas aos aspectos técnicos e formais para a produção do conhecimento, mas abrange o objeto de estudo na sua totalidade, compreendendo os fatores materiais e históricos que intervêm na construção do conhecimento.

Entende-se, da mesma forma que Barroso (1996, p. 135), que a metodologia, em um “sentido mais amplo e não redutível a técnicas e preceitos normativos, atravessa a globalidade do processo de investigação. Este constitui um todo, que não pode ser pensado como uma simples sequência linear de etapas predeterminadas”.

Mediante a adoção de um referencial teórico e análise do caminho metodológico em suas especificidades e limites, estabeleceu-se a trajetória deste estudo, adequando-a às necessidades da investigação. Considerou-se, assim, não apenas os procedimentos isolados, mas a articulação entre os pressupostos teóricos marxistas e os aspectos técnicos do estudo.

Para construir o aparato teórico necessário à pesquisa e conhecer mais detalhadamente o contexto em que se assenta a in/exclusão de PCD no mercado de trabalho, realizou-se o levantamento bibliográfico, procedendo-se ao inventário de

autores que discutem a temática; e empreendeu-se a coleta de documentos (leis, declarações e decretos) que subsidiassem a análise da realidade brasileira e, em especial, a local; de documentos funcionais dos TCD da Indústria Alimentícia Palma; de acordos coletivos do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia; e de processos e registros da Comissão de Combate ao Trabalho Forçado da Ordem dos Advogados do Brasil, seção Pará (OAB/PA).

As investigações bibliográficas em busca de informações referentes ao tema do estudo ocorreram em bibliotecas de cunho estadual, federal e particular, assim como em sites da Secretaria de Educação e do Ministério Público do Trabalho (MPT), entre outros, ambicionando-se, dessa forma, suprir a carência de material acerca da temática in/exclusão de PCD no mercado de trabalho, em especial no tocante à realidade do Estado do Pará.

Para Gil (2008), o levantamento bibliográfico é procedido com base em material já elaborado acerca do assunto pesquisado, composto principalmente de livros, teses, dissertações, revistas e artigos de cunho científico, constituindo-se esse conhecimento do aparato bibliográfico existente como imprescindível para a constituição geral final do trabalho. O autor propõe uma sucessão de etapas referentes a esse levantamento, pois considera a relevância dessa parte da pesquisa (revisão da literatura) como orientação para o desenvolvimento da análise (empíria e antítese).

Essas etapas foram propostas não como um roteiro rigoroso, mas como um conjunto de procedimentos elaborados com base em experiências na área da pesquisa social. São elas: a escolha do tema, o levantamento bibliográfico preliminar, a formulação do problema, a elaboração do plano provisório de assunto, a busca de fontes, a leitura do material, o fichamento, a organização lógica do assunto e a redação do texto. Essas etapas conduzem o pesquisador a uma organização sistemática que facilita a elaboração do texto final da pesquisa.

No mesmo sentido dessa ponderação, Severino (2007) discute a importância do levantamento bibliográfico e a cautela requerida para resultados consideravelmente positivos durante a elaboração teórica da monografia.

A bibliografia como técnica tem por objetivo a descrição e classificação dos livros e documentos similares, segundo critérios, tais como autor, gênero literário, conteúdo temático, data etc. [...] E é a eles que se deve recorrer quando se visa elaborar a bibliografia especial referente ao tema do trabalho. Fala-se de bibliografia especial, porque a escolha das obras deve ser

criterosa, retendo apenas aqueles que interessem especificamente ao assunto tratado (SEVERINO, 2007, p. 134).

A importância destacada pelo autor refere-se à seleção criteriosa do material bibliográfico para o estudo, o qual deve estar interligado aos objetivos propostos na investigação. Nessa perspectiva, a escolha não deve ser realizada de forma aleatória, mas de forma atenciosa e precisa, considerando-se fatores relevantes como a representatividade da obra, a veracidade das informações e os autores clássicos que abordam o assunto.

O contato inicial com o material bibliográfico deve ser, portanto, cauteloso, haja vista que nem todo o material encontrado apresenta-se como pertinente ao estudo, sendo necessário o estabelecimento de critérios que considerem o tempo disponível para a pesquisa, a dificuldade e a singularidade do tema, assim como a familiaridade do pesquisador com o assunto. Enfim, deve ser estabelecida “a ordem lógica” (SEVERINO, 2007, p.148), que parte da consulta a obras mais gerais para, posteriormente, adentrar-se em materiais específicos sobre o assunto pesquisado.

Essa seleção rigorosa estende-se à pesquisa realizada nos meios eletrônicos, em especial em sites na internet, uma vez que a rede mundial de computadores, apesar de preciosa ferramenta de pesquisa, contém excessivo volume de informações irrelevantes. Esse instrumento, no cenário educacional de pesquisas científicas,

representa hoje um extraordinário acervo de dados que está colocado à disposição de todos os interessados, e que pode ser acessado com extrema facilidade por todos eles, graças à sofisticação dos atuais recursos informacionais e comunicacionais acessíveis no mundo inteiro (SEVERINO, 2007, p.136).

Compreende-se que essa grande diversidade de material disponível para pesquisa deve ser vista de forma ponderada, pois a facilidade de obtenção de informações pode levar ao uso de material bibliográfico desnecessário, desvirtuando-se os objetivos inicialmente delimitados na pesquisa. O pesquisador deve, portanto, atentar continuamente para o foco principal do estudo e para a fonte do material a fim de agregar à pesquisa somente as informações que contribuam, de fato, para a compreensão do objeto investigado.

No início do doutoramento, em 2013, iniciou-se a pesquisa bibliográfica por meio de um levantamento, no banco de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), de teses e dissertações que sinalizassem o

que havia sido produzido, nos últimos dez anos (de 2003 a 2013), sobre inclusão de PCD no mercado de trabalho. Evidenciou-se, nessa catalogação, que a maioria do material produzido relacionava-se às áreas do Direito e da Assistência Social, e que havia poucas produções na área da Sociologia e da Educação. Na linha de investigação proposta neste trabalho (composição do trabalho como fator educativo, em uma linha marxista), nenhum material foi encontrado com a relação PCD x trabalho x materialismo histórico-dialético.

Dentre os autores utilizados para a elaboração bibliográfica desta tese, destacam-se Bueno (1993), Martins (1997), Kuenzer (2001), Oliveira (2003), Araujo (2007), Frigotto (2010), Araujo e Rodrigues (2011), Bianchetti e Correa (2011) e Sawaia (2013). Foi uma extensa relação de materiais consultados com o objetivo de compreender a categoria trabalho, as relações sociais imanentes da estruturação capitalista e a in/exclusão de PCD no mercado de trabalho.

A pesquisa documental foi utilizada neste trabalho como meio eficaz para o levantamento dos dados, uma vez que o uso de documentos na área das Ciências Humanas deve ser apreciado e valorizado, haja vista que as informações neles contidas possibilitam ampliar o entendimento de objetos cuja compreensão necessita de contextualização histórica e social. Segundo Cellard (2008, p. 295),

[...] o documento escrito constitui uma fonte extremamente preciosa para todo pesquisador nas ciências sociais. Ele é, evidentemente, insubstituível em qualquer reconstituição referente a um passado relativamente distante, pois não é raro que ele represente a quase totalidade dos vestígios da atividade humana em determinadas épocas. Além disso, muito frequentemente, ele permanece como o único testemunho de atividades particulares ocorridas num passado recente.

Os documentos sistematizados que subsidiaram a análise do objeto em questão estão dispostos detalhadamente nas Figuras 01, 02 e 03, na subseção 2.2, cujo título é “A trajetória da legislação nacional e dos direitos das pessoas com deficiência: da segregação à política de inclusão no Brasil”. Esses documentos representam o levantamento do aparato legislativo nacional e internacional referente aos direitos das PCD, assim como os instrumentos normativos nacionais que regulamentam ou norteiam as ações relacionadas a essas pessoas nos âmbitos educacional, social e trabalhista.

Para a delimitação histórica do objeto, adotou-se o período de 1990 a 2017. O ano inicial (1990) foi escolhido em face de a lei nº 8.213, referente às cotas e reservas

para PCD no mercado de trabalho, ser datada de 1991, constituindo-se um marco para o estabelecimento e a regulamentação do direito ao trabalho dessas pessoas. O ano final (2017) corresponde ao término desta pesquisa.

Corroborando a importância da análise dos documentos, Rodrigues (2006) afirma que o pesquisador precisa estar atento às metodologias específicas do estudo. A análise documental pode ser caracterizada como fator essencial à fundamentação da pesquisa, visto que, nesse tipo de levantamento de dados, o pesquisador se depara com informações que podem desvelar questões que perpassam o processo investigado, esclarecendo-as ou, ainda, expandindo as ponderações sobre o tema.

Apesar de inicialmente surgir sob formas distintas, a pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A diferença está relacionada à natureza das fontes, conforme esclarece Gil (2008, p. 45),

Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições de diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa.

Após a apreensão de um montante relevante de material bibliográfico e documental, procedeu-se à sua leitura, percebendo-se, no decorrer da catalogação, a existência de diferentes concepções acerca da temática in/exclusão de PCD no mercado de trabalho, assim como de diversas abordagens e nomenclaturas direcionadas a essas pessoas que foram, e ainda são submetidas a processos discriminatórios e excludentes.

Também alvo de análise foram os documentos recolhidos durante os procedimentos de pesquisa de campo, atentando-se para o fato de que esta aconteceu em diferentes lugares e etapas:

- Sistema Nacional de Emprego (SINE): relatórios de PCD cadastradas para a intermediação da mão de obra; PCD à procura de trabalho; PCD encaminhadas; tipos de deficiência encontradas; formação escolar; idade; perfil; experiência profissional; demandas e dificuldades.
- Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE): Relatórios de Fiscalização nas empresas com mais de 100 funcionários; relatórios de atuação nas empresas com cotas pendentes; relatórios e dados do sistema



CAGED de número de PCD no mercado de trabalho, no Estado do Pará; relação das empresas de grande porte em Belém e na Região Metropolitana.

- Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia: acordos coletivos formalizados junto ao Ministério do trabalho; relatórios de acidente de trabalho com alta gravidade; cópia das atas das convenções coletivas.
- Comissão de Combate ao trabalho Escravo da OAB/PA: cópia dos processos contra as indústrias de palma do Pará, em condenação por condições análogas à escravidão; processos de exploração da agricultura familiar, dentre inúmeros outros; arquivos de fotografias e imagens da utilização desmensurada de agrotóxicos.
- Indústria Alimentícia Palma: dossiês com o processo de seleção e recrutamento nas regiões proximais à Indústria; fichas funcionais detalhadas, desde a admissão até os dados atuais de salários, progressões e promoções; documentos de atuação do Programa “Valorizando a Eficiência”; Relatórios de Sustentabilidade da empresa; fotografias, relatos e entrevistas.

Tais documentos, disponibilizados por órgãos e empresas consultados, relacionam-se a questões inerentes ao mercado de trabalho das PCD, tais como cotas, intermediação, fiscalização, critérios de seleção, progressão e promoção funcional, nível salarial e cargos disponibilizados. A análise desses documentos visou a contrapor as modificações de cargos e salários dos funcionários com e sem deficiência, os documentos controladores da produtividade e as funções a cada um destinadas, assim como, em especial, os artifícios de exclusão utilizados pelas empresas para camuflar a seleção entre as deficiências.

A primeira etapa de levantamento bibliográfico e de leitura do material pode ser considerada por muitos autores a etapa inicial na construção do conhecimento, na qual se tem uma base parcial do fenômeno investigado. É uma fase imanente a todo o processo de construção do objeto que permanece em meio à trajetória de estruturação, conhecimento e amadurecimento da pesquisa científica, e que se coloca como fundamental para a condução ascendente desta a fim de alcançar-se a essência do fenômeno estudado, haja vista que

[...] a essência não se dá imediatamente; é mediada ao fenômeno e, portanto, se manifesta em algo daquilo que é. A essência se manifesta no fenômeno. O fato de se manifestar no fenômeno revela seu movimento e demonstra que essência não é inerte nem passiva. Justamente por isso que o fenômeno

revela a essência. A manifestação da essência é precisamente a atividade do fenômeno (KOSIK, 2002, p.15).

Essa trajetória não se estabelece de forma cômoda e homogênea. Ao contrário, é nutrida de incontáveis dificuldades e infortúnios advindos da insegurança teórico-metodológica, da complexidade do tema tratado, da responsabilidade de publicitar noções, dados e informações sistematicamente analisados. Devido a esses e tantos outros fatores, a grande maioria dos pesquisadores analisam seus objetos de forma incompleta, gerando “aparências momentâneas, como fragmentos da verdade” (LEFEBVRE, 1995, p.171), revelados pela inconsistência e pela fragilidade das publicações no campo educacional.

As dificuldades na construção desta tese perpassam por diferentes momentos: a inserção em um programa de pós-graduação na linha de políticas públicas (área de pouco aprofundamento da pesquisadora até então), a inserção em um grupo de pesquisa fundamentação marxista (Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Trabalho e Educação-GEPTE), as limitações de tempo, a grande extensão do território paraense para a delimitação, as dificuldades de entrada na Indústria Alimentícia Palma, assim como a apreensão dos dados importantes para a produção da análise.

Em face dessa realidade, compreende-se a importância do embasamento teórico-metodológico, o qual, longe de ser apenas um formalismo científico, proporciona ao pesquisador meios e caminhos para condução e análise mediante a organização e a estruturação de métodos e técnicas que possuam vinculação coerente com o objeto da pesquisa e que, na medida do possível, proponham alternativas de superação das dificuldades encontradas.

Dessa forma, propôs-se como condução do processo de investigação desta tese a utilização da abordagem qualitativa apoiada na análise quantitativa dos dados coletados, uma vez que se entende que tais abordagens não se excluem, mas complementam-se concomitantemente. Segundo Rodrigues (2006), a abordagem qualitativa é um tipo de pesquisa científica

[...] utilizada para investigar problemas que os procedimentos estatísticos não podem alcançar ou representar, em virtude de sua complexidade. Entre esses problemas, podemos destacar aspectos psicológicos, opiniões, comportamentos, atitudes de indivíduos ou de grupos. Por meio da abordagem qualitativa, o pesquisador tenta descrever a complexidade de uma determinada hipótese, analisar a interação entre as variáveis e ainda interpretar os dados, fatos e teorias (RODRIGUES, 2006, p. 90).

Como aporte embasador de análise da realidade da in/exclusão de PCD no mercado de trabalho paraense, e para o tratamento dos dados obtidos na pesquisa de campo, foram utilizados parâmetros teórico-filosóficos do materialismo histórico-dialético. Analisou-se a realidade sob uma perspectiva crítica, considerando-se a realidade material e as contradições imersas em toda a conjuntura do processo social.

É preciso compreender que o materialismo histórico-dialético transformou a maneira de pensar o mundo, os fatos históricos, sociais e econômicos, assim como as próprias ideias. Lênin (1965, apud MINAYO; DESLANDES 2002) propõe que, metodologicamente, a dialética seja o estudo da oposição das coisas entre si. Ela pode ser assim traduzida: uma forma de abordagem em que se faz necessário desvendar as relações múltiplas e diversificadas das coisas entre si; o desenvolvimento do fenômeno dentro da sua própria lógica; a contradição interna no interior do fenômeno; a unidade dos contrários; a unidade de análise e da síntese numa totalização das partes; a relação das coisas como uma relação universal; e a unidade dos contrários na passagem de uma determinação para outra.

Nessa análise da realidade dialética por meio do materialismo, considera-se que “a dialética não é o método da redução: é o método da reprodução espiritual e intelectual da realidade, é o método do desenvolvimento e da explicitação dos fenômenos culturais partindo da atividade prática objetiva do homem histórico” (KOSIK, 2002, p. 39).

Nesse sentido, por sua abrangência e complexidade, a dialética se estabelece não somente como um aporte embasador da análise da realidade das PCD no mercado de trabalho, mas, sobretudo, como uma visão de mundo que corrobora uma perspectiva crítica e totalizante dos apontamentos e sujeitos envolvidos no processo: “[...] cada fenômeno pode ser compreendido como momento do todo. Um fenômeno social é um fato histórico na medida em que é examinado como momento de um determinado todo” (KOSIK, 2002, p. 49).

Nesta investigação, não se pretende dispor de um olhar utópico sobre a inclusão das PCD no mercado de trabalho. Serão consideradas suas condições, limitações e contradições para compreender os processos contraditórios que cercam sua inclusão em qualquer âmbito (social, escolar, trabalhista etc.), visualizando-se o fenômeno por diferentes perspectivas e dispondo, dessa forma, os preceitos estabelecidos por Lefebvre (1995, p. 174): “Se o real é contraditório, então que o

pensamento seja pensamento consciente da contradição”. Compreende-se, assim, o fenômeno para além do imediato, nas contraposições e correlações que o cercam.

A análise relativa à in/exclusão de PCD no mercado de trabalho será realizada com base em uma percepção crítica do papel desses indivíduos no mercado e de seu desempenho no processo de divisão do trabalho, haja vista que, conforme Marx e Engels (2007, p.87), “tal como os indivíduos exteriorizam sua vida, assim são eles. O que eles são coincide, pois, com sua produção, tanto com o que produzem como com o modo como produzem. O que os indivíduos são, portanto, depende das condições materiais de sua produção”.

Este pressuposto é enfatizado com base em uma concepção marxista de que “os homens têm de estar em condições de viver para poder ‘fazer história’” (MARX; ENGELS, 2007, p.32-33). Assim, os indivíduos com deficiência, de forma similar aos sem deficiência, possuem condições de participação no mundo do trabalho, independentemente de suas limitações e, até mesmo, incapacidades temporárias ou permanentes, as quais podem diferenciá-los apenas quanto à forma de trabalho por necessitarem, em alguns casos, de adaptações e/ou ajustes. Tais circunstâncias não se referem, entretanto, à anulação desses indivíduos em relação à sua capacidade produtiva, mas à sua inserção com sua capacidade produtiva, como sujeitos históricos no processo de trabalho.

Após o esclarecimento do percurso teórico delineado para esta pesquisa científica, propôs-se ao objeto um engajamento em campo, iniciado em meados de 2014 e desenvolvido até fevereiro de 2017.

A pesquisa de campo é primordial e o seu planejamento se faz necessário para se investigar posteriormente, *in loco*, como se processa a in/exclusão de PCD no mercado de trabalho no Estado do Pará. No presente trabalho, essa compreensão totalizante dos fenômenos sociais norteou e fundamentou o processo investigativo desenvolvido na pesquisa de campo.

Conforme Minayo (2010, p. 61), a pesquisa de campo permite ao pesquisador aproximar-se “[...] da realidade sobre a qual formulou uma pergunta, mas também estabelecer uma interação com os “atores” que conformam a realidade e, assim, constrói um conhecimento empírico importantíssimo para quem faz pesquisa social”. Quanto ao local da pesquisa de campo, faz-se necessário, para se compreender sua escolha, delinear o processo que desencadeou o interesse e a delimitação.

As questões relacionadas ao trabalho das PCD foi, desde o início da vida acadêmica desta pesquisadora, algo que sempre incomodou e despertou uma série de inquirições sobre as condições da escola e do aumento contínuo da considerável evasão escolar dos alunos com deficiência após a maturidade, uma vez que chegavam ao Ensino Fundamental Maior com idade avançada, e, sem conseguir o benefício previdenciário, saíam em busca de uma vaga no mercado de trabalho sem completude dos estudos e sem formação profissional, conforme verificado na sua dissertação de Mestrado (ASSIS, 2012).

Essas inquietações levaram a pesquisadora em busca de compreender como tem sido efetivada a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho e de que forma o capital tem se apropriado da força de trabalho dessa demanda populacional.

É fato que o mercado de trabalho paraense é grande. Em 2011, a Região Norte representou 5,4% do PIB, ganhando, em relação ao ano anterior, 0,1% de participação entre os Estados. O Estado do Pará, nesse período, manteve-se na 12ª posição, com 2,1% de participação das grandes regiões e unidades da federação. Diante dos dados, seria inviável um mapeamento das vias de trabalho em que se encontram empregados indivíduos com deficiência. Optou-se, dessa forma, por centrar a investigação no âmbito privado, em indústrias alimentícias do município de Belém, delimitação esta, melhor esmiuçada no decorrer das subseções.

No Brasil, de acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL/RAIS, 2012), 324.403 profissionais com deficiência ocupam postos formais no mercado de trabalho, notadamente no setor industrial, em que as contratações giram em torno de 36,1%, o equivalente a 117 mil indivíduos com deficiência. A indústria também responde por 25% do total de trabalhadores registrados na RAIS. Pode-se dizer, de acordo com os dados levantados (Tabela 01), que, proporcionalmente, a indústria é o setor da economia que mais emprega trabalhadores com deficiência.

**Tabela 01- TCD na Indústria - Tipo de Deficiência**

TIPO DE DEFICIÊNCIA	NÃO INDÚSTRIA		INDÚSTRIA	
	Trabalhadores	%	Trabalhadores	%
<b>Física</b>	117.316	56,6	56.891	48,5
<b>Auditiva</b>	37.828	18,3	34.863	29,0
<b>Visual</b>	15.383	7,4	6.464	5,5

(Cont.)

<b>Mental</b>	12.947	6,2	5.863	5,0
<b>Múltipla</b>	2.654	1,3	1490	1,3
<b>Reabilitado</b>	21.047	10,2	11.657	9,9
<b>TOTAL</b>	<b>207.175</b>	<b>100</b>	<b>117.228</b>	<b>100</b>

Fonte: Microdados da RAIS/2012. Elaboração: Uniepro/CNI

Além das perspectivas percentuais, optou-se pelo setor privado pelos seguintes critérios: (1) a obrigatoriedade legislativa do percentual concentra uma quantidade significativa de TCD nas indústrias privadas, haja vista que elas abrigam uma extensiva quantidade de funcionários pela modalidade de trabalho; (2) no âmbito privado, é possível investigar a questão das progressões salariais com maior visibilidade, assim como as promoções funcionais, pontos que não poderiam ser investigados no setor público, em razão de que, nesse âmbito, a inserção ocorre, em regra por meio de concurso público, o que exige níveis de escolaridade muitas vezes não alcançados pela maioria das PCD (ASSIS, 2012); (3) a possibilidade de compreender, mais claramente, o processo de divisão de trabalho nesse tipo de mercado.

Para ser possível adentrar no contexto das instituições do campo de pesquisa, elaboraram-se ofícios, que foram remetidos às instituições escolhidas para investigação (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego; Sistema Nacional de Emprego e Indústria Alimentícia Palma)<sup>6</sup>, solicitando-lhes o acesso não só aos locais de trabalho das PCD, mas também às dependências da instituição a fim de analisar o processo de in/exclusão dos TCD. Essa autorização que, pelo menos em tese, deveria permitir na pesquisa de campo a efetiva liberação de materiais, documentos internos e projetos institucionais para que se conhecesse a realidade vivenciada na Indústria Alimentícia Palma, apenas serviu como porta de entrada na instituição, posto que caminhos outros se impuseram até se chegar aos sujeitos escolhidos para a pesquisa.

Faz-se importante aqui explicitar o que a pesquisadora denomina, nesta tese, de “travessia ao objeto”, expressão criada para retratar o árduo enfrentamento que foi a permissão de entrada e a realização da pesquisa na empresa. Primeiramente, no ano de 2015, houve uma conversa na filial em Belém com a coordenadora do

<sup>6</sup> Apêndice A e B (solicitação de Autorização para a Pesquisa de Campo); e, Apêndice D (Ofício para acesso aos dados do Sistema Nacional de Emprego/Centro Integrado de Inclusão e Cidadania - SINE/CIIC).

Processo de Seleção e Recrutamento de PCD. Na oportunidade, explicaram-se os objetivos da pesquisa, entregaram-se os ofícios e os resumos da tese e estabeleceu-se um prazo para retorno do posicionamento da empresa.

Após inúmeros contatos por telefone e e-mail, optou-se em procurar o diretor de Recursos Humanos (RH), que informou que a documentação estava sob avaliação do jurídico da empresa e que demorariam mais algumas semanas para o retorno da decisão. Após algumas semanas, ao novamente entrar em contato, a pesquisadora foi informada de que havia um novo diretor de RH e que a equipe que tratava de PCD havia sido toda desligada da empresa, inclusive, naquele momento, havia um diretor interino no cargo, o qual informou que seria necessário recomeçar todos os procedimentos, haja vista que os conhecedores das etapas seguidas até então não mais faziam parte do corpo funcional da empresa.

No percurso da “travessia ao objeto”, mais de 8 meses já havia se passado e nenhum avanço em campo havia acontecido. Nesse mesmo período, a imprensa paraense e nacional noticiava a condenação da empresa<sup>7</sup> pelo Ministério Público por dano moral coletivo, em mais de 2 milhões de reais, pela não contratação contínua de PCD em anos anteriores. Diante desse cenário vivenciado, supõe-se que esse foi um dos motivos de a empresa estar receosa quanto à presença de pesquisadores da Universidade Federal do Estado em suas dependências.

Concomitante às visitas à empresa, a pesquisa de campo também acontecia na SRTE, onde se obteve a informação de que, naquele semestre, haveria nova fiscalização nas indústrias de palma, e que a Indústria Alimentícia Palma seria a primeira a ser notificada sobre a fiscalização. Na oportunidade, o coordenador do projeto convidou esta pesquisadora para participar das etapas e dos processos dessa inspeção. E, somente dessa forma, realmente se pode adentrar nas dependências da empresa, e, de forma sutil, explicar a importância da pesquisa e a seriedade de todo o processo.

Ao final, a Indústria Alimentícia Palma, após relutantes diálogos, permitiu a pesquisa sob condições elementares, nas quais fosse garantida a sigilosidade da empresa, dos dados e dos funcionários participantes. A prova de tal requisito é que as entrevistas foram agendadas e organizadas pela empresa.

---

<sup>7</sup> Disponível em: <<http://g1.globo.com/pa/para/noticia/2016/08/empresa-deve-pagar-r-2-milhoes-por-nao-contratar-deficientes-no-pa.html>>.

Nos dias e horários marcados pela empresa, um transporte veicular interno trazia os TCD (escolhidos pela empresa) ao prédio de RH, em que foi disponibilizada uma sala para as entrevistas, durante as quais estiveram presentes a pesquisadora, o coordenador de RH, a psicóloga da empresa e o auditor fiscal do SRTE/PA.

Embora em um ambiente “controlado”, não houve prejuízo ou desgaste à pesquisa, pois, em um estudo que tome como parâmetros as teorias marxistas para a análise e compreensão do mundo e de suas relações, a realidade é vista para além da aparência dos fatos plenamente apresentados (KOSIK, 2002). Os indícios, as duplicidades, omissões e relações são deflagradas durante o desenvolvimento do processo e sua correlação com o contexto geral são inevitavelmente expostas.

Esclarecida a etapa da “travessia ao objeto”, em que se percorreram todos os trâmites legais para efetivação e sistematização da pesquisa de campo, foram construídos (em vista da necessidade de obter informações sobre os sujeitos pesquisados e de sistematizar as informações coletadas) os instrumentos para coleta e registro dos dados, de tal forma que possibilitassem a contraposição entre a prática vivenciada no mercado de trabalho e o papel desenvolvido pelo TCD no processo de trabalho.

O questionário foi um dos instrumentos escolhidos para coletar informações gerais a respeito do trabalho das PCD no mercado de trabalho do Pará. Ao se utilizar essa técnica de coleta de dados, objetivou-se realizar um levantamento inicial acerca do trabalho dessas pessoas no Pará, assim como verificar a quantidade e os locais em que atuam no mercado formal do Estado. Ele foi aplicado às assistentes sociais do posto do Sistema de Cadastro do SINE, local em que também foram coletadas informações para o levantamento geral do cadastro dos trabalhadores da Região Metropolitana de Belém, como perfil, sexo, idade, cargos, instrução escolar, dentre outros fatores que serão evidenciados nas próximas seções. Para a abrangência desse parâmetro, o questionário constitui-se ferramenta importante, pois permite a descrição geral do objeto de pesquisa, a definição das características dos pesquisados e o entendimento do perfil dos sujeitos da pesquisa. Segundo Marconi e Lakatos (2011, p. 13), ele é

[...] um instrumento da coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Em geral, o pesquisador envia o questionário ao informante, pelo correio ou por um portador; depois de preenchido, o pesquisado deve devolvê-lo do mesmo modo.



A aplicação correta do questionário como instrumento de coleta de dados implica atenção para algumas particularidades. De acordo com Távora e Bentes (s/d, p. 2), “O questionário é um procedimento de coleta de dados, em que as informações escritas pelos informantes estão carregadas de experiências socioculturais, que antecedem ao encontro pesquisador/informante”. As autoras concluem que aplicar o questionário não é uma tarefa fácil, uma vez que sua construção demanda tempo e esforço.

Considerando-se a complexidade do sistema de cadastro do SINE, o qual possui dados nacionais, estaduais e locais (município de Belém) e dados sigilosos das PCD que procuram o atendimento, o questionário deveria ser estruturado de forma a cumprir seu objetivo (levantamento quantitativo geral e perfil de PCD na região) sem causar estranheza para as funcionárias participantes da pesquisa. Para sanar as possíveis dúvidas quanto ao preenchimento, sua leitura foi realizada conjuntamente com a pesquisadora, que estabeleceu alguns dias para o retorno dos dados. Mas, em vista do volume considerável de pessoas para atendimento no posto, o prazo para a devolução do questionário foi estendido por duas vezes.

Devido à complexidade supracitada, atentou-se para a construção cautelosa desse instrumento, haja vista que as perguntas nele elencadas deveriam traduzir os objetivos do estudo e favorecer a obtenção dos dados requeridos para esclarecimento da questão problematizadora da pesquisa. Para Gil (1999), as questões constituem o elemento fundamental do questionário, sendo necessário ter cuidado com o número excessivo delas, com seu conteúdo, sua formulação e sua ordenação. Deve haver, ainda, a preocupação com a apresentação do questionário e com a prevenção de deformações.

Como toda técnica de coleta de dados, o questionário apresenta uma série de vantagens e limitações. Richardson (1999) cita como vantagens: permite obter informações de um grande número de pessoas simultaneamente ou em um tempo relativamente curto; abrange uma área geográfica ampla, sem necessidade de treinamento demorado de seus aplicadores; apresenta relativa uniformidade de uma aplicação a outra; é anônimo e a tabulação de dados pode ser feita com maior facilidade e rapidez que outros instrumentos. Como limitações, o autor cita: não se obtêm, muitas vezes, 100% de respostas, podendo-se produzir vieses importantes na amostra, os quais afetam a representatividade dos resultados; há problemas de validade, visto que nem sempre é possível ter certeza de que a informação fornecida

corresponde à realidade; há, também, problema de confiabilidade nas informações, pois inúmeros fatores intervêm no momento do preenchimento.

As vantagens da utilização do questionário na pesquisa foram a apreensão de uma extensa quantidade de dados gerais do município de Belém, o estabelecimento do perfil geral dos trabalhadores com deficiência e as projeções da intermediação dessa mão de obra (locais, cargos, empresas, preferências). Dentre as dificuldades aponta-se o impasse do preenchimento dos dados apenas referente ao município de Belém, uma vez que o cadastro do Ministério do trabalho engloba dados nacionais, e para a delimitação de dados tão específicos demandavam-se horas de trabalho (pela lentidão do próprio sistema). Além disso, por ser a equipe reduzida e a demanda de atendimento considerável, o preenchimento estabelecia-se em segundo plano, demorando cerca de 2 meses para a devolução completa.

Também para a coleta dos dados, utilizou-se a técnica mais empregada nas pesquisas sociais: a entrevista com os sujeitos participantes, os quais encontram-se a seguir relacionados: 08 TCD da Indústria Alimentícia Palma; o coordenador do projeto da SRTE, denominado *Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho*; o coordenador de RH e a psicóloga da Indústria Alimentícia Palma; o diretor do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia; e o presidente da Comissão de Combate ao Trabalho Forçado/OAB/PA.

Partiu-se do princípio de que este é um dos instrumentos básicos de coleta de dados em pesquisas de campo, capaz de proporcionar interação entre o entrevistador e o entrevistado. Para Lüdke e André (1986, p. 33) a entrevista é “uma das principais técnicas de trabalho em quase todos os tipos de pesquisa utilizado nas ciências sociais. Ela desempenha importante papel não apenas nas atividades científicas como em muitas outras atividades humanas”.

Para a realização das entrevistas, alguns procedimentos foram considerados, uma vez elas precisavam ser planejadas para atender aos objetivos determinados na pesquisa. Dessa forma, elas foram efetivadas sempre com vistas a apreender o que os sujeitos pesquisados pensam e sabem sobre os processos de in/exclusão de PCD na instituição em que se inserem.

Quanto à modalidade, a escolha recaiu sobre o tipo entrevista despadronizada ou semiestruturada, ou seja, aquela que concede ao entrevistador “liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direção que considere adequada. É uma forma de poder explorar mais amplamente a questão” (MARCONI; LAKATOS, 2011,

p. 279). Ou, como estabelece Thiollent (1980), a entrevista não diretiva como um instrumento de pesquisa sociológica indispensável para a avaliação de mecanismos, possibilidades, limitações e implicações que conduzem ao aprofundamento qualitativo das informações, mas que são permeados por fatores de dominação das informações e por elementos que excedem as palavras emitidas, “silêncios, mímicas e hesitações” (THIOLLENT, 1980, p.82).

Como vantagens dessa técnica de coleta de dados, Marconi e Lakatos (2011) destacam a possibilidade de uso em todos segmentos da população, flexibilidade e oportunidade para avaliar atitudes e comportamentos e obtenção de informações não contidas em registros documentais. Como limitações, elencam a dificuldade de comunicação de algumas pessoas, a influência do pesquisador, a longa duração e a não economia de material.

Escolhidas as técnicas de coleta de dados, partiu-se para a escolha das técnicas de análise dos dados coletados. De acordo com Lüdke e André (1986), a fase mais formal de análise inicia-se a partir do momento em que se finaliza a fase de coleta dos dados. Neste momento, o pesquisador se depara com as possíveis direções teóricas do estudo e passa para um tratamento mais rigoroso dos dados.

Para a análise de dados, este estudo adotou como referencial a análise de conteúdo (BARDIN, 1977, p. 31), definida como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações”. A autora assevera não ser essa forma de estudo um mero instrumento de análise de dados, mas um instrumento marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto. Ela estabelece três etapas básicas para o trabalho com a análise do conteúdo: (I) pré-análise; (II) exploração do material; (III) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

A pré-análise, conforme esclarece a autora, tem por objetivo tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais, de maneira a conduzir a um esquema preciso de desenvolvimento das operações sucessivas, num plano analítico. Nesta etapa, realiza-se a escolha dos documentos a serem submetidos à análise, formulam-se hipóteses e objetivos e elaboram-se indicadores que fundamentem a interpretação final. Bardin (1977, p. 96) explica que, nesse primeiro momento, deve-se realizar uma leitura “flutuante” em todo o material apreendido e escolhido para a análise, “deixando-se invadir por impressões e orientações”, para, então, proceder-se à escolha dos

documentos que comporão o corpus do trabalho, posto que essa amostra tem de significar o representativo do real.

Na pesquisa, essa primeira etapa demandou um tempo considerável em virtude da extensa quantidade de material coletado e das correlações necessárias a serem realizadas entre os diferentes tipos e dimensões de documentos, além do descarte do material excedente. Ademais, as primeiras impressões reveladas por uma leitura superficial eram de que a empresa estava adequada, cumprido a cota, trabalhando a inclusão de TCD em todos os setores da empresa, e com um plano de carreira, cargos e remunerações em implementação.

A fase de exploração do material é considerada por Bardin (1977, p. 101) como “longa e fastidiosa, consiste essencialmente de operações de decodificação, desconto ou enumeração, em função de regras previamente formuladas”. A autora propõe que o material apreendido na fase inicial passe, nesse momento, por um estudo aprofundado, orientado, a princípio, pelas hipóteses e referenciais teóricos, enfatizando-se a decodificação, a classificação e a categorização. Esse estudo foi procedido junto aos parâmetros teórico-metodológicos do materialismo histórico-dialético para que fosse possível a análise dos movimentos contraditórios dos fenômenos investigados.

Ainda segundo a autora, a fase de tratamento dos resultados, inferência e interpretação constitui-se uma reflexão com base em materiais empíricos, estabelecendo-se, com isso, relações. A partir desse momento, o pesquisador deve aprofundar a análise do objeto, desvelando o seu conteúdo latente. Ela propõe que o trabalho se realize da seguinte maneira:

Os resultados brutos são tratados de maneira serem significativos (falantes) e válidos. Operações estatísticas simples (percentagens), ou mais complexas (análise fatorial), permitem estabelecer quadros de resultados, diagramas, figuras e modelos os quais condensam e põem em relevo as informações fornecidas pela análise (BARDIN, 1977, p. 101).

Ao fim dessas etapas de desenvolvimento da análise, propôs-se a codificação de todo o material levantado, agregando-se, dessa forma, as unidades de análise. Conforme Bardin (1977), a decodificação compreende três escolhas: o recorte (escolha das unidades), a enumeração (escolhas das regras de contagem) e a classificação e agregação (escolha das categorias).

A unidade de registro é “a unidade de significação a codificar e corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade de base” (BARDIN, 1977, p. 104). O recorte, nesse tipo de análise, está sempre relacionado à análise semântica.

Neste trabalho, as unidades de registro são as frases recortadas das falas das entrevistas dos sujeitos da pesquisa. A unidade de contexto, neste caso, serve para “codificar a unidade de registro e corresponde ao segmento da mensagem, cujas dimensões (superiores às de unidade de registro) são ótimas para que se possa compreender a significação exata da unidade de registro” (BARDIN, 1977, p.107).

Embora seguindo-se as bases gerais indicativas traçadas por Bardin (1977), adequou-se os caminhos metodológicos às necessidades da investigação. Dessa forma, designaram-se categorias analíticas, que surgiram a partir da práxis, da totalidade, da contradição e da mediação (inclusão e exclusão), e categorias empíricas (que surgiram do recorte particular do objeto), que desabrocharam juntamente aos achados da pesquisa.

As técnicas de análise do conteúdo foram empregadas nas 132 (cento e trinta e duas) páginas de transcrições das entrevistas contanto todos os sujeitos citados anteriormente. Ressalta-se ainda que, determinadas categorias foram sendo alteradas, refinadas e aprofundadas mediante o desenvolvimento das análises dos dados coletados, quando não, substituídas em função da complexidade e da abrangência do estudo.

Mediante a utilização das técnicas de análise de conteúdo e de posse dos dados coletados, procedeu-se à análise geral da situação, comprovando-se, como aprofundado no início deste trabalho, a relação entre a teoria e a empiria. Todo o percurso de análise alicerçou-se fundamentalmente nos parâmetros teórico-metodológicos do materialismo histórico-dialético e em referenciais coerentes que estabelecem uma visão de mundo crítica e consideram o fenômeno em suas múltiplas determinações para compreensão da essência da realidade com base nos dados dispostos na aparência, atrelados aos fatores históricos, conjunturais e estruturais.

Nesse intento, a pesquisa seguiu o percurso delineado, considerando o estudo da realidade social mediante uma perspectiva crítica, tendo o cuidado em propor uma análise consistente “sobre os fundamentos teórico-metodológicos da relação entre trabalho e educação, atentando para os perigos da manipulação de conceitos gerais como se fossem uma substantividade própria, independentemente de tempo e lugar” (KUENZER, 1987, p. 93). O objetivo é contribuir não somente com mais uma produção

científica, mas, sobretudo, com a proposta de um processo de compreensão da realidade social que envolve as pessoas com deficiência.

Com base na pesquisa, verificou-se que o processo de in/exclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho paraense ainda se encontra em desenvolvimento e efetivação, relativamente: à intermediação da mão de obra, à fiscalização dos órgãos responsáveis, ao cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas e à promoção dos direitos ao trabalho das PCD.

Diante desse cenário, este estudo, longe de ser um trabalho terminado, constitui-se uma tentativa de buscar a compreensão dos fenômenos sociais existentes e, assim, mesmo com redundâncias, lacunas, erros e acertos, contribuir para o desvelamento da realidade social, fomentando a desmistificação de conceituações equivocadas e produzindo tantas outras novas inquirições.

## 2 RECONSTRUÇÃO HISTÓRICA DO PROCESSO DE IN/EXCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Nesta seção, realizar-se-á, de forma breve, um resgate histórico do papel destinado às pessoas com deficiência ao longo do percurso da humanidade a fim de compreender não só os processos que permearam as ações e políticas atuais destinadas a essas pessoas em relação à categoria trabalho, mas também o desenvolvimento das diferentes nomenclaturas e conceituações que, ao longo dos séculos, foram sendo atribuídas a esses sujeitos sociais.

A intenção é verificar, neste percurso, os processos de eliminação, segregação, discriminação e exclusão, além dos processos de institucionalização, integração e inclusão a que foram submetidas as PCD na história da humanidade. Em outras palavras, perceber de que forma as práticas de dizimação e discriminação foram sendo substituídas por outras maneiras no tratamento e na percepção dessas pessoas, e, também, quais contextos históricos, políticos, sociais e culturais motivaram tais modificações.

Como base nesse percurso de análise, serão abordados Marx e autores cujas perspectivas teórico-filosóficas encontram-se alicerçadas no materialismo histórico-dialético, como Bueno (1993), Silva, (1986), Maranhão (2005), Mazzotta (2011) e Gugel (2007), dentre outros. Vale ressaltar que, em determinados aspectos pontuais, os autores utilizados apresentam ponderações teóricas ora convergentes, ora divergentes. O objetivo dessa metodologia é contrapor dialeticamente as ideias a fim de conhecer a realidade.

É importante frisar que a produção bibliográfica e documental disseminada na área da educação especial no Brasil em relação às PCD tem sido alvo de inúmeras críticas e divergências quando à sua fidedignidade e veracidade. Esse fato é ressaltado em inúmeras publicações pelo professor José Geraldo Bueno, em particular em seu livro *Educação Especial Brasileira*, em que realiza uma crítica à perspectiva histórica utilizada como parâmetro para as pesquisas em educação especial, uma vez que estas não têm sido produzidas por historiadores e possuem uma baixa densidade teórica e, muitas vezes, uma visão presentista da história<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Bueno (1993) critica as tendências bibliográficas que apresentam a história como uma evolução das civilizações.

Ressalta-se, ainda, que os fatos históricos apontados não se apresentam em dimensões evolutivas, como se as políticas e as práticas relacionadas às pessoas com deficiência tivessem, de forma progressiva, evoluído historicamente. Ao contrário, destacam-se os acontecimentos, as práticas e as formas que modificaram as políticas e o tratamento destinados às PCD, não necessariamente indicando melhorias, uma vez que muitas delas retratavam apenas diferentes modelos de exclusão, ou formas mais amenas e menos perturbadoras.

## 2.1 O RESGATE HISTÓRICO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Esta subseção retrata, de forma sucinta, o percurso histórico experimentado pelas PCD ao longo da história da humanidade. Procura apresentar os marcos referenciais do tratamento e da organização estrutural em cada sociedade e, sobretudo, compreender o papel do sujeito com deficiência no mercado de trabalho nessas diferentes sociedades.

O resgate histórico das PCD não se coloca, evidentemente, como elemento central desta tese. Todavia, apresenta-se como questão importante para a compreensão de que concepções, ações e políticas referentes a essas pessoas ao longo da história correspondem e agregam as formas com que são determinadas as políticas e estruturados os direitos desses indivíduos sociais na atualidade.

Com relação à era primitiva, os relatos bibliográficos estão ligados, primordialmente, ao trabalho da arqueologia e revelam a existência de um ambiente hostil, com desenvolvimento dos processos das relações de trabalho ainda em construção. Nesse contexto, as condições de sobrevivência estavam muito ligadas à colheita, à caça, à pesca, à prática do nomadismo e, em especial, às condições climáticas e ambientais extremas vivenciadas.

Ora, em virtude da característica cíclica da natureza, totalmente fora do controle dos homens, os deslocamentos eram constantes, razão pela qual era indispensável que cada um se bastasse por si e ainda colaborasse com o grupo. É evidente que alguém que não se enquadrasse no padrão social e historicamente considerado normal, quer do processo de concepção de nascimento, quer impingido na luta pela sobrevivência, acaba se tornando um empecilho, um peso morto, o que o levava a ser relegado, abandonado [...] (BIANCHETTI; CORREIA, 2011, p.86).



Silva (1986) corrobora essa questão ao salientar que, sob as condições desse período, restavam poucas chances de sobrevivência ao indivíduo, visto nessa época como imperfeito ou incapaz, já que suas limitações eram desfavoráveis e poderiam representar um fardo ao grupo. Há evidências de que esses indivíduos eram abandonados ou eliminados em “Atitudes de abandono, segregação e destruição” (SILVA, 1986, p.27). A abordagem dessa questão manifesta o aspecto de que, desde os períodos pré-históricos das civilizações, houve embates e dificuldades do homem em lidar com seus membros considerados “mais fracos” e “menos úteis”.

Na Idade Antiga, notadamente na Grécia, havia, conforme descreve Maranhão (2005), várias formas de tratar as pessoas nascidas com alguma imperfeição. Em Esparta havia a opção, mediante a decisão de uma comissão oficial de anciões espartanos, pelo homicídio da criança caso esta lhes parecesse “feia, disforme ou franzina”, (SILVA, 1986, apud MARANHÃO, 2005, p.121-122). A morte no abismo, nesse caso, era o ritual padrão estabelecido.

Em Atenas era comum, logo após o nascimento de uma criança, mostrá-la a parentes e amigos e, posteriormente, apresentá-la à sociedade e aos deuses por meio de uma grande festa. Caso esse ritual não fosse realizado em face do nascimento de uma criança considerada defeituosa, cabia aos próprios pais o devido extermínio.

Os primeiros passos que alteram esse tratamento destinado às pessoas com deficiência podem ser visualizados entre 640 e 558 a.C, quando o legislador grego Sólon promoveu reformas consideráveis e ambiciosas, concedendo aos soldados feridos de guerra ou mutilados o direito a receber do Estado um auxílio para a sobrevivência: “Soldados feridos gravemente e os mutilados em combate serão alimentados pelo Estado” (MARANHÃO, 2005, p.23). Esse benefício concedido aos ex-combatentes de guerra pode ser considerado, nesse período, um relativo e revolucionário avanço nos direitos adquiridos por esses indivíduos.

Em Roma havia leis específicas relacionadas ao trato do “monstrum”, indivíduo “que não tem forma humana” (ALVES, 1997, p.93), nascido disforme ou com multiplicidade de membros. Alves (1997) explica que uma pessoa poderia ser considerada “monstrum” com base em duas possibilidades: ou por uma configuração de animal, total ou parcial, ou pela presença de deformidades externas excepcionais. Dessa forma, qualquer configuração externa ao padrão de normalidade era drasticamente reprimida e eliminada da sociedade.

Essa realidade é disposta claramente na lei das XII tábuas, o primeiro documento legislativo romano gerado das lutas dos plebeus para a obtenção de leis escritas que garantissem os direitos já adquiridos e os posteriores registrados. A quarta, das doze leis estabelecidas no documento, versava sobre o “Pátrio poder e do casamento”, e seu parágrafo primeiro – “É permitido ao pai matar o filho que nasceu disforme, mediante o julgamento de cinco vizinhos” (ALVES, 1997, p.24) – denota que as pessoas com deficiência nesse período eram tratadas mediante processos de dizimação por exposição ou abandono.

Ao retratar a Antiguidade, é preciso abordar pontos relativos ao entendimento da categoria trabalho na estruturação da sociedade no sistema de castas e de imobilidade social. As sociedades gregas tinham por essência, em sua estratificação social, a supremacia do trabalho intelectual sobre o trabalho manual. Esse excerto pode ser legitimado pelo lugar disposto àqueles que realizavam o trabalho manual – escravos ou cidadãos sem prestígio social (mulheres) – ou trabalhos relacionados à agricultura, aos minérios, à construção civil e à olaria, dentre outros.

Conforme Vásquez (1977), a prática material, em especial o trabalho manual, era vista pelos cidadãos do mundo grego como atividade indigna dos homens livres e deveria ser direcionada apenas aos escravos, a quem eram destinados exclusivamente os trabalhos materiais, que, de acordo com os ideais preconizados, não exigiam força intelectual. Em outro extremo, havia as atividades relacionadas aos cidadãos gregos (homens, pertencentes a castas superiores), que eram essencialmente atividades intelectuais, artísticas e políticas, exercidas mediante práticas contemplativas e mentais.

Essa concepção acerca do papel do homem e da estratificação social severa e hierarquizada suscitou muitas discussões entre os próprios pensadores da época, que, de diferentes modos, reforçavam esse desmembramento da categoria trabalho.

Aristóteles não fica muito atrás do seu mestre nesse menosprezo pelo trabalho físico que implica no reconhecimento da superioridade do teórico sobre o prático. Para ele, a atividade prática material carece de um significado propriamente humano. Um estado dotado de uma constituição ideal... não pode tolerar que seus cidadãos se dediquem à vida do operário mecânico ou do comerciante, que é ignóbil e inimiga da virtude. Tampouco pode vê-los entregues à agricultura; o ócio é uma necessidade tanto para adquirir virtude como para realizar atividades políticas (VÁSQUEZ, 1977, p.18).

A separação entre o trabalho manual e o intelectual, e também a desconstrução gradual da categoria trabalho como uma atividade essencialmente humana como práxis efetiva, foi deturpada a tal ponto que o homem passou a dispor de um estranhamento em relação àquilo que seria sua base de existência. Verifica-se, assim, que, desde os períodos da formação social e da composição da divisão de trabalho, a sociedade passa a destinar e classificar os trabalhos e funções com base no prestígio social e na força política.

Na Idade Média, sob a influência do cristianismo, o tratamento destinado às PCD foi sendo relativamente modificado, uma vez que as doutrinas e o moralismo da igreja baseavam-se em ideais de amor ao próximo, humildade e benevolência. Nessa perspectiva, a deficiência deixa de ser um motivo de extermínio para condicionar-se a uma consequência de pecado próprio ou de antecessores, devendo ser olhada via caridade e assistencialismo.

Com a influência da doutrina cristã, passou a haver uma tolerância a essas pessoas e uma aceitação caritativa: por serem merecedoras de caridade, deviam ficar segregadas, recebendo moradia e alimentação. Há uma ambivalência nesse comportamento de uma sociedade que acredita explicar como ligadas à “expição de pecados” as causas dos problemas dos *excepcionais*, por isso esses merecem castigos e devem ser confinados (RIBEIRO; BAUMEL, 2003, p.42).

Esse novo modo de pensar o ser humano disseminava-se em meio à sociedade e agradava aos indivíduos que, de alguma forma, acoplavam-se nas características “deficitárias” da época em vista de doenças crônicas, físicas e mentais. Entretanto, apesar de superar as formas de eliminação dessas minorias, a Idade Média continuou a conceber o indivíduo com deficiência como “castigo de Deus”, como consequência de um pecado cometido somado a uma forte discriminação.

A disseminação e a consolidação da doutrina caritativa cristã se refletem na construção de hospitais e abrigos destinados a acolher não somente pessoas com deficiência, mas viajantes enfermos e doentes financiados por senhores feudais e governantes com auxílio da igreja (MARANHÃO, 2005). Assim, de forma tímida, enunciam-se na Idade Média os primeiros passos para a assistência às pessoas com deficiência no que diz respeito à sobrevivência e manutenção de suas condições básicas (alimentação e moradia) e ao tratamento médico necessário para melhoria de sua condição de vida e autonomia.

Em meio a esse cenário, iniciam-se transformações que marcarão uma nova ordem, observada por meio da modificação das estruturas medievais de economia de subsistência (pelo seu próprio esgotamento) para uma estrutura em que o fundamento é a mercadoria como base (ou seja, a produção de bens materiais visando exclusivamente ao seu valor de troca). Em outras palavras, as mudanças estruturais construíram uma nova ordem social, em que o fundamental parece ser não mais a propriedade da terra, mas a propriedade dos meios de produção, a qual efetivará o trabalho como mercadoria (o que não era característico da Idade Média). No contexto dessa nova ordem, intensificam-se as relações de comércio e desenvolvem-se as corporações de ofício e as manufaturas.

[...] este desenvolvimento continuou em ritmo acelerado e, em pouco mais de dois séculos, as manufaturas não davam conta de produzir as mercadorias necessárias à demanda. Houve então um grande investimento em novas tecnologias e o desenvolvimento da máquina a vapor. Este acontecimento ficou conhecido como a Revolução Industrial e transformou o homem em um apêndice da máquina; antes o homem produzia e as ferramentas o auxiliavam, agora era a ferramenta (máquina) quem produzia e o homem a auxiliava (ROSSETTO, 2006, p. 106).

Na Idade Moderna, a ascensão do capitalismo como modo de produção traz consigo uma nova visão de mundo baseada nos princípios liberais, reduzindo o homem a um mero produtor de mercadorias e de geração de capital. Se o dinheiro, segundo Augier (1842, apud MARX, 1988, p.379), “vem ao mundo com manchas naturais de sangue sobre uma de suas faces, então o capital nasce escorrendo por todos os poros, sangue e sujeira da cabeça aos pés”.

O trabalhador, até então concentrado no modo de produção agrícola, herança do período feudal, passa a deslocar-se para os centros urbanos, onde sua força de trabalho passa a ser a única mercadoria de que dispõe para vender no mercado capitalista. Os pressupostos desse novo sistema ficam claramente assinalados: a propriedade privada dos meios de produção, o trabalho assalariado e a obtenção da máxima lucratividade pelo capitalista detentor dos modos de produção, a mais-valia<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup>A extração de mais-valia é a forma específica que assume a EXPLORAÇÃO sob o capitalismo, a *differentia specifica* do modo de produção capitalista, em que o excedente toma a forma de LUCRO e a exploração resulta do fato da classe trabalhadora produzir um produto líquido que pode ser vendido por mais do que ela recebe como salário. Lucro e salário são as formas específicas que o trabalho excedente e o trabalho necessário assumem quando empregados pelo capital. Mas o lucro e o salário são, ambos, DINHEIRO e, portanto, uma forma objetificada do trabalho que só se torna possível em função de um conjunto de mediações historicamente específicas em que o conceito de mais-valia é crucial [...] (BOTTFOMORE, 1988, p.361).

Condiciona-se, dessa forma, a intensificação do processo de desumanização do homem como a forma de atuação intrínseca do capital. O homem deixa de reconhecer sua essência passando a estranhar sua condição humana e sua capacidade de transformar a natureza por meio do trabalho e das relações sociais e materiais. Araujo (1999, p. 07) afirma que, para Marx (1988), o trabalho é “o fundamento da vida humana, é o instrumento de mediação entre o homem e a natureza”. Sendo assim, por meio do trabalho, além de ser capaz de transformar o meio em que se assenta, o ser humano é capaz, ainda, de transformar a si mesmo e à sua condição de existência.

O trabalho é posto, assim, como condição fundante da existência humana. Quando ao homem é negada, por intermédio do processo de trabalho, a realização de sua condição humanizante, ele passa a situar-se sob um estranhamento<sup>10</sup> relativo a essa condição, ficando o trabalho condicionado a um fator externo a ele. Isso significa dizer que, sob o capitalismo, o trabalhador repudia o trabalho, não se satisfaz, mas degrada-se, não se reconhece, mas nega-se (ANTUNES, 2011).

Percebe-se, com o advento do capitalismo como modo de produção, que não somente as condições materiais e econômicas são significativamente transformadas, mas também a estrutura social e as formas de concepção do homem em sua integralidade, das relações de trabalho, dos processamentos do trabalho e dos meios de produção, principalmente em decorrência do maior desenvolvimento da ciência e da tecnologia resultantes da revolução industrial e do desenvolvimento dos ambientes fabris.

O capitalismo passa a exigir o máximo de produtividade do trabalhador, que é desumanizado e posto como uma ferramenta a serviço do capital. Aufere-se, nesse contexto, que as PCD não poderiam ser dispostas nesse novo mecanismo positivamente, já que suas limitações físicas, mentais, cognitivas ou sensoriais poderiam, ou não, restringir a capacidade produtiva necessária ao modo de produção vigente, dependendo do posto, da função ou do tipo de trabalho assumido.

Nas fábricas, os trabalhos convergiam para funções práticas, essencialmente manuais, e exigiam, além de um corpo físico preparado, habilidades e rapidez nas

---

<sup>10</sup>Esse estranhamento é entendido, segundo Lukács (1971/2003), como a existência de barreiras sociais que se opõem ao desenvolvimento da individualidade em direção à omnilateralidade humana, à individualidade. O capital contemporâneo, ao mesmo tempo em que pode, através do avanço tecnológico e informacional, potencializar as capacidades humanas, faz expandir o fenômeno social do estranhamento.

funções. Diante desse protótipo humano necessário ao ambiente fabril, “a pessoa com deficiência é vista como uma ferramenta defeituosa que não tem condições de satisfazer as necessidades do comprador da única mercadoria que este tem para vender, a sua mão-de-obra” (ROSSETTO, 2006, p. 106).

O corpo passa a ser visto como uma máquina e, sendo assim, qualquer “defeito” que possa apresentar reduz significativamente sua capacidade produtiva. Esta disfuncionalidade não é considerada positiva ao sistema capitalista, o qual, por basear-se no ritmo da maquinaria fabril, tem como preceito básico a lucratividade por meio da intensificação da produção para a geração contínua e, exponencial da mais-valia. Dessa forma, ora o mercado absorvia essa mão de obra conforme sua necessidade, ora a segregava.

Henry Ford, no interior dos princípios da divisão técnica e social do trabalho, separa, para as pessoas com deficiência, lugares dentro do processo produtivo que garantissem o máximo rendimento delas.

Pela época que Henry Ford começou a fabricar o modelo T. em 1908, não eram necessárias, Ford registrou que, destas 7.882 tarefas especializadas, 449 exigiam “homens fortes, fisicamente hábeis e praticamente homens perfeitos”; 3.338 tarefas precisavam de homens de força física apenas “comum”, a maioria do resto podia ser realizada por “mulheres ou crianças crescidas” e, continuava friamente, “verificamos que 670 tarefas podiam ser preenchidas por homens sem pernas, 2637 por homens com uma perna só, e 10 por homens cegos”. Em suma, a tarefa especializada não exigia um homem inteiro, mas apenas uma parte, nunca foi apresentada uma forma mais vívida do quanto a superespecialização pode ser brutalizante (TOFFER, 1980, p.62 apud BIANCHETTI, 2011, p.96).

Esse proveito da mão de obra não estava relacionado a um olhar beneficiário ou assistencialista de Ford. Sua análise considerava a produtividade máxima das linhas de montagem e a “potencialização do lucro” (TOFFER, 1980, p.62 apud BIANCHETTI, 2011, p.97).

Pontua-se que esse foi um período histórico de guerras que gerou trabalhadores mutilados, que, embora sem déficit neurológico ou comprometimento cognitivo, eram destinados à caridade e dependiam de fundações ou investimentos estatais. Há relatos de que, nesse período, as pessoas das classes trabalhadoras consideradas “inválidas” eram segregadas em instituições especializadas em face de sua incapacidade de inserir-se no processo produtivo.

De acordo com Bueno (1993), nesse período foram criadas no Brasil instituições de atendimento cuja função básica era manter concentrados não somente

os indivíduos com deficiência, mas todos que não se adequavam aos processos produtivos capitalistas. Em seu funcionamento e organização, no entanto, tinham como preceitos a preparação para o mercado de trabalho desses sujeitos, que eram conhecidos como “mão de obra manual e barata reunida em instituições, que retiravam os desocupados das ruas e os encaminhava para o trabalho obrigatório” (BUENO, 1993, p. 69). Essa obrigatoriedade de engajar-se no processo produtivo desenvolvia-se de variadas formas.

[...] aqueles que apresentavam condições mínimas também passaram a ser obrigados a se submeterem as exigências do processo produtivo. Surdos e loucos, cegos e mendigos, todos faziam parte do movimento maior de segregação dos divergentes, dos que atrapalhavam o desenvolvimento do capitalismo e que necessitavam ser enquadrados as suas exigências, todos se encaminhando para a internação e para o trabalho forçado, manual e tedioso, parcamente remunerado, quando não em troca de um lugar no “maravilhoso espaço do asilo-escola-oficina” (BUENO, 1993, p.69).

Restavam-lhes, portanto, trabalhos obrigatórios, repetitivos, sem nenhum processo de formação anterior, que, na maioria das vezes, não lhes acrescentava autonomia nas atividades realmente necessárias aos processos laborais.

Esses métodos estreitos de instrução às PCD foram amplamente divulgados e realizados ao longo da história da sociedade moderna, sendo a eles atribuídas inúmeras críticas quanto aos seus procedimentos.

É necessário reorganizar radicalmente também o trabalho nas escolas para cegos. Até o momento o trabalho se fundamenta nos princípios da invalidez e geralmente ao cego se ensina com meios auxiliares que conduzem a mendicidade. [...] Geralmente o trabalho nas escolas dos cegos se apresenta as crianças de uma forma preparada artificialmente. Separam-se dele todos os elementos de ordem social organizativa que se dá aos videntes. Os cegos ficam como executores. Eis aqui o porquê esta educação “laboral” prepara a inválidos. Esta educação, ademais de não acostumar a organizar o trabalho e a saber encontrar seu lugar na vida, sem lugar a dúvidas, atrofia esta habilidade. [...] Trabalhar não significa de nenhuma maneira saber fazer escovas ou tecer cestos senão algo incomensuravelmente maior (VYGOTSKY, 1997, p. 64).

Essa crítica elaborada por Vygotsky assevera as condições estabelecidas nas relações de trabalho para as PCD. A base precípua para determinar as funções estava ligada muito mais ao tipo de deficiência apresentada pelo indivíduo do que necessariamente a suas habilidades e capacidades produtivas. Ou seja, o que tipifica o indivíduo na sociedade capitalista relaciona-se à sua capacidade de gerar

mercadoria com a venda de sua força de trabalho ao capital para a contínua produção da mais-valia.

Nesse breve resgate do papel destinado às pessoas com deficiência ao longo da história da humanidade, não se poderia deixar de fazer referência à prática cultural indígena de infanticídio, a qual permanece vigente, ainda hoje, em diversas tribos indígenas brasileiras (no Brasil, vivem hoje várias tribos indígenas, notadamente na Região Norte). A morte do filho nascido com deficiência se realiza por inúmeras justificativas, em especial, pelo fato de que uma doença ou deficiência em um membro da tribo poderia limitar ou inibir “a autonomia da criança para desenvolver-se e depender apenas de si mesma para prover a própria subsistência” (SILVEIRA, 2011, 135), o que comprometeria também o desenvolvimento das atividades coletivas e das tarefas de trabalhos individuais.

Por todo o exposto, constata-se que esses sujeitos sociais foram submetidos a diversos tipos de tratamento e situações adversas, como sua extinção, segregação em asilos/hospitais e abandono. Mostra-se assim evidente, em todas as épocas, a extirpação dos direitos básicos das PCD: o direito à vida, à educação e, em especial, a um trabalho digno que possibilitasse a sua subsistência. Apesar dessa evidência, e dos registros anteriormente destacados, é importante ressaltar que

Muito pouco tem sido escrito sobre a história da educação especial e o material bibliográfico disponível a apresenta como decorrência da evolução das civilizações, iniciando com a morte dos anormais na pré-história e culminando com o esforço para integração do excepcional na época contemporânea (BUENO, 1993, p. 55).

Além do escasso material, destaca-se, de modo geral, a imprecisão e a incoerência de algumas fontes histórico-bibliográficas acerca das pessoas com deficiência ao longo da história, em especial no que refere-se à categoria trabalho (formas, tipos e diferenciações). O material disponível é superficial e, muitas vezes, contraditório.

A tentativa de inserção no processo produtivo ainda permanece como um dos maiores obstáculos à inclusão das PCD, perdurando, até os dias atuais, dúvidas e preconceitos em relação às suas capacidades contributivas como agentes ativos do processo de produção no mundo do trabalho. Apesar de haver poucos materiais disponíveis sobre as reais situações vividas por essas pessoas nos diferentes momentos da história da humanidade no que diz respeito ao direito ao trabalho,



consegue-se encontrar, nesse pouco material, as evidências das atrocidades e a segregação a que foram sendo submetidas historicamente. Essas marcas históricas são vivenciadas por esses sujeitos sociais, ainda hoje, quando se retratam as questões referentes ao direito ao trabalho e à inserção social.

As especificidades históricas relacionadas à categoria trabalho assim como as políticas públicas legislativas brasileiras direcionadas à inclusão das PCD no mercado de trabalho serão evidenciadas na subseção a seguir.

## 2.2 A TRAJETÓRIA DA LEGISLAÇÃO NACIONAL E OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: DA SEGREGAÇÃO À POLÍTICA DE INCLUSÃO

Esta subseção faz alusão aos marcos históricos das legislações em âmbito nacional e internacional, visando a pontuar fatos que, embora apresentados em uma linha ascendente, não traduzem uma representatividade de caráter evolutivo. Ao contrário, nesses aparatos legislativos e documentais encontram-se avanços e retrocessos que, ao longo dos anos, marcam as políticas de Educação Especial no Brasil e no mundo. Além disso, grande parte das formulações e políticas públicas voltadas às PCD estão desconectas da vida dessas pessoas e de suas reais necessidades, constituindo-se um conjunto de deliberações que não concorrem para o desenvolvimento de uma política de fato inclusiva.

Situar historicamente o percurso brasileiro quanto à inclusão das PCD coloca-se como um desafio a esta pesquisa em virtude tanto da abrangente e complexa produção bibliográfica acerca da temática quanto da responsabilidade em tentar desvelar, nessa trajetória, as formas com que os processos de trabalho foram sendo extirpados das pessoas com deficiência que integram a classe trabalhadora. Uma trajetória que se refere, portanto, ao binômio deficiência e pobreza, uma vez que as PCD mais “aquinhoadas”, componentes dos estratos sociais superiores, têm possibilidade de vida digna e satisfatória. Tratá-las como iguais é desconsiderar a distinção de classe.

Com esse objetivo, inicia-se esta explanação pelo traçado do caminho construído pela Educação Especial no Brasil, recorrendo-se a autores citados anteriormente e a outros que, conjuntamente, contribuem para o entendimento do

cenário histórico e do atual relativo aos processos e às políticas inclusivas, dentre eles Jannuzzi (1985), Bueno (1993) e Mazzotta (2011). A esse debate, acrescentam-se documentos legislativos e históricos referenciados no decorrer da discussão.

Importa destacar, no início desta análise, que a Educação Especial brasileira e a educação do Ensino Regular possuem, em seu desenvolvimento, consideráveis influências internacionais, principalmente norte-americanas e europeias. Tal pressuposto pode ser notabilizado na inspiração e implementação das políticas de Educação Especial, as quais não consideraram as especificidades e particularidades educacionais, sociais e econômicas do contexto brasileiro, desencadeando severas dificuldades de estruturação e organização no sistema educativo.

A educação especial brasileira segue basicamente a mesma trajetória ocorrida na Europa e nos Estados Unidos: expansão da rede de atendimento, absorção de crianças com problemas antes não incorporados a ela, diversificação dos serviços oferecidos e organização no plano nacional, mas, como sistema capitalista periférico e devido as suas próprias especificidades econômicas, políticas e culturais, apresenta um percurso que, embora tenha como base a expansão da sociedade capitalista, responde a essas peculiaridades (BUENO,1993, p.21).

Em meio a um movimento interno de educadores e familiares em defesa dos interesses das PCD, o Brasil, com o intuito de aderir ao movimento internacional de criação de políticas destinadas a essas pessoas, intensifica, no século XX (final da década de 1950 e início da década de 1960), o desenvolvimento do atendimento à educação especial. Deve-se destacar, no entanto, que esse investimento do Brasil em políticas educacionais destinadas às PCD não decorre, genuinamente, de interesse social e educacional, uma vez que esse interesse estava associado ao modelo de desenvolvimento econômico brasileiro adotado, o qual, conforme Bueno (1993, p. 37) era “baseado na internacionalização da economia, com investimentos maciços de capital estrangeiro e formação de conglomerados econômicos, [...] exigência de maior qualificação de setores da classe trabalhadora”.

A educação brasileira, inclusive a especial, situa-se nesse cenário de contradição entre a necessidade de inserção social e os processos de dominação. Em outras palavras, ao mesmo tempo em que se amplia o acesso à educação, criam-se mecanismos de repetência/retenção escolar e processos de escolarização para PCD como expressão da filantropia, e não do direito. Evidencia-se, nesse cenário, a ideologia de que basta ao indivíduo o seu próprio empenho para que consiga mover-se/ascender socialmente. A sociedade de classe consegue demonstrar, dessa forma,

que a mobilidade social é possível, mesmo que somente como exceção, evidenciado um capítulo diferente da contradição capital/trabalho.

Nessa perspectiva social de classes, a possibilidade de lucratividade e a geração de mais-valia colocam a Educação Especial em uma posição de maior visibilidade no cenário nacional: “[...] a educação numa sociedade de classes transmite os modelos sociais da classe dominante, forma os cidadãos para reproduzirem essa sociedade, difunde as ideias políticas dessa classe e reproduz, pois, isto tudo, a dominação de classe” (GADOTTI, 2001, p.148).

Historicamente, o modelo educacional brasileiro seguiu uma trajetória diretamente ligada aos interesses das classes econômicas detentoras do capital, reproduzindo, assim, os modelos sociais e as formas de desenvolvimento que refletem as bases da sociedade capitalista. Aliado a esse fator contextual econômico elementar, destacam-se também, conforme supracitado, as ações familiares associativas e organizacionais que mobilizavam a sociedade em torno da necessidade de reconhecer os direitos das PCD, e que, de considerável modo, também obtiveram relevante importância no estabelecimento destas novas movimentações.

[...] quanto à inclusão de *deficientes*, provavelmente surgiu pelo trabalho promovido por algumas pessoas sensibilizadas com o problema, que encontraram apoio governamental, precário, é verdade, mas em um momento em que a elite intelectual estava preocupada em elevar o país ao nível do século (JANNUZZI, 1985, p.25).

Dentro desse movimento, situam-se dois dos principais marcos na política brasileira de inclusão de PCD: a criação, em 12 de dezembro de 1854, do Imperial Instituto dos Meninos Cegos, posteriormente denominado Instituto Benjamin Constant (IBC); e a criação, em 26 de setembro de 1857, do Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, posteriormente denominado Instituto Nacional de Educação dos Surdos (INES). Ressalta-se, em consonância com o disposto por Mazzotta (2011), que esses institutos tiveram em seus elementos curriculares a educação literária e o ensino profissionalizante como eixos formativos. Entretanto, seu caráter eminentemente assistencialista, levou-os a sérios processos de deterioração logo após sua criação. Diferentemente do que acontecia nos Estados Unidos e na Europa, onde, apesar de haver a indicação de problemas de condução, os institutos concentravam-se em oficinas de trabalho e produção de mão de obra excedente para o mercado de

trabalho, no Brasil apontava-se essencialmente para a formação de abrigos e asilos, em um atendimento assentado na prática assistencialista.

Fator igualmente desfavorável no desdobramento dos institutos no Brasil foi principalmente o papel paradoxal destes: ao mesmo tempo em que formavam a mão de obra para o mercado de trabalho tinham como base o desligamento das pessoas com deficiência do convívio social, ou seja, sua base era o isolamento e a segregação social. Além disso, “deixaram de fora a maioria dos surdos e cegos” (BUENO, 1993, p.86). Essa população, na época constituída de aproximadamente 15.000 cegos e 11.000 surdos, não foi plenamente atendida pelos referidos institutos. Embora sem conseguir atingir toda essa cota nacional, constata-se a relevante importância da criação desses espaços, uma vez que tal feito fomentou outras ações relacionadas ao atendimento às PCD no Brasil.

Tempos após a criação desses dois institutos brasileiros, foram instaladas formalmente, nas atividades educacionais e ocupacionais curriculares, as oficinas para a aprendizagem de ofício: “tipografia e encadernação para os meninos cegos e, de tricô, para as meninas; oficinas de sapataria, encadernação, pautação e douração para os meninos surdos” (MAZZOTTA, 2011, p. 30). Essa iniciativa decorreu da tentativa de atribuir maior importância e significado a essas instituições, as quais deixariam de oferecer aos indivíduos com deficiência um ambiente meramente assistencial e passariam a conduzi-los à autonomia diária e ao retorno ao convívio social por meio da formação para o trabalho.

É fato que não será possível retratar, nesta tese, um cenário histórico minucioso da Educação Especial no Brasil. Pretende-se, no entanto, apontar marcos que delinearam e diferenciaram as políticas educativas, como a primeira versão da lei nº 4.024/61 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, em cujo título X, denominado Educação dos *Excepcionais*, artigo 88, encontra-se pontuado que “A educação de *excepcionais*, deve, no que for possível, enquadrar-se no sistema geral de educação, a fim de integrá-los na comunidade”.

Essa perspectiva integralizadora, apesar de não garantir plenamente o acesso das PCD à educação, assinala o acesso parcial à educação geral, com direitos aos serviços dos sistemas educacionais do Ensino Regular e, também, aos serviços educacionais especiais quando necessário. Mazzotta (2011) ressalta que o termo “sistema geral de educação” pode conter sentidos diferentes: um sentido genérico

(acesso geral aos meios e serviços educacionais); ou um sentido universal (acesso a situações diversas em condições variáveis, independentemente da situação).

Ainda na lei nº 4.024/61, art. 89, encontra-se disposta a seguinte redação: “Toda iniciativa privada considerada eficiente pelos conselhos estaduais de educação, e relativa à educação de *excepcionais*, receberá dos poderes públicos tratamento especial mediante bolsas de estudo, empréstimos e subvenções” (BRASIL, 1961). Percebe-se, aí, a tendência do Estado em transpor para a iniciativa privada os encargos do serviço público, ou seja, ao invés de estruturar as escolas regulares e as instituições especializadas públicas, regulamentava a concessão de investimentos à iniciativa privada. Além disso, o artigo não deixa claro o que seria esse “tratamento especial” nem de que forma seriam destinados os recursos a esses órgãos (se para as instituições de educação geral apenas ou para instituições especializadas privadas).

Esse cenário de contradições, observado no decorrer da história, quanto ao papel da educação destinada às PCD ainda se faz presente nos dias atuais, haja vista estar muito ligado à indefinição da natureza do atendimento educacional especializado. Este contrassenso estende-se às políticas públicas brasileiras, que oscilavam/oscilam entre investir ora em instituições regulares de ensino para integração de pessoas com deficiência, ora em instituições públicas especializadas, ora na iniciativa privada por meio das ONG e de fundações. Todos esses desdobramentos transpareciam/transparecem não somente nas políticas públicas, mas nos aparatos legislativos produzidos relacionados aos direitos das PCD.

Incorporados aos documentos educacionais, o processo de formação educacional e profissional para o mercado de trabalho também repercutiu consideravelmente na produção de documentos legislativos relacionados às PCD, tais como a lei nº 5.692/71, com redação alterada pela lei nº 7.044/82, que fixa as diretrizes e bases do ensino do 1º e do 2º grau, e que dispõe, em seu artigo primeiro, como objetivo geral, “proporcionar ao educando a formação necessária ao desenvolvimento de suas potencialidades [...], preparação para o trabalho e para o exercício consciente da cidadania”.

Legitimando essa proposta, encontram-se os dispositivos destacados na constituição de 1967, que dedicou especial atenção às PCD. Em seu artigo 150, § 1º, refere a “inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança e à propriedade”. O conteúdo dessa lei também versa sobre o direito à previdência para

pessoas com deficiência que não poderiam exercer atividades laborais, fato que, até esse momento, ainda não sucedera no Brasil.

Não obstante os avanços compassados da legislação brasileira ao longo da história, muito do que então se apresentava estava repleto de indefinições e ambiguidades. Apesar de as prescrições regulamentadoras citadas destacarem os direitos relacionados às pessoas com deficiência, muito pouco havia sido colocado de forma concreta no que se refere à fonte, à forma, ao beneficiário, dentre outros fatores. Essas lacunas foram supridas, parcialmente, com a Emenda Constitucional nº 12, de 1978, que às pessoas com deficiência assegurava

[...] a melhoria de sua condição social e econômica, especialmente mediante:  
I - Educação especial e gratuita; II - Assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país; III - Proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários; IV - Possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

A Emenda destaca a necessidade de “melhorias” no cenário discriminatório reservado às PCD. O direito à educação especial oferecida pelo Estado é um diferencial, e a assistência e a reabilitação são itens muito importantes, mas, principalmente, é a inserção na vida econômica e social o item que mais apreende a atenção, tendo em vista o comprometimento do Estado em dispor de meios para que essa inserção seja, de fato e de direito, efetivada, fomentando ações e políticas públicas destinadas à inserção de PCD no mercado de trabalho.

As mudanças mais substanciais no cenário nacional em relação às pessoas com deficiência emanaram principalmente da promulgação da CF de 1988, a qual resultou em uma nova fisionomia do Estado brasileiro, efetivando os direitos sociais dessas pessoas e assegurando-lhes o direito ao trabalho e à proteção contra qualquer tipo de discriminação por meio dos preceitos de dignidade humana, valores sociais e direitos equitativos. Na verdade, a CF não apenas dispõe acerca dos direitos relacionado às PCD, mas repudia qualquer disposto preconceituoso em razão de idade, raça, cor, sexo ou condições físicas (Art. 3º e incisos).

Ao examinar a Constituição Federal é possível enumerar aspectos relevantes quanto à inclusão de PCD nos diversos âmbitos sociais. Em seus artigos e incisos iniciais e em toda a sua extensão, verifica-se a percepção diferenciada acerca da condição humana. Destacam-se, todavia, os excertos preferencialmente relacionados à categoria trabalho e os ganhos adquiridos após a promulgação.

O artigo 203 (CF/88), pertinente à assistência e à seguridade social, apresenta algumas novidades importantes: garante que o indivíduo não necessita ser previamente contribuinte para obter os benefícios da seguridade social, o que representa importantes ganhos, haja vista que muitos indivíduos com deficiência nunca tiveram acesso ao mercado de trabalho anteriormente; preceitua que a assistência social passa a ter como objetivo a habilitação e a reabilitação das PCD com vistas à sua integração no mercado de trabalho; e garante “um salário mínimo de benefício mensal à pessoa *portadora de deficiência* e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei” (BRASIL, CF, 1988).

Apesar dos ganhos adquiridos, previstos no artigo 203, arrisca-se pontuar um aspecto negativo resultante desse documento legal. Diante do fato de que o mundo do trabalho não oferece, em geral, nem segurança, nem estabilidade ao trabalhador (incluindo-se aí os trabalhadores com deficiência), e na medida em que todo e qualquer trabalhador depende de seus proventos para sobreviver, o TCD, entre a insegurança laboral e a possibilidade de uma renda mínima estável, termina por ser condicionado pelos fatores sociais excludentes a manter-se como beneficiário. Quando rigorosamente selecionado, consegue adquirir o Benefício de Prestação Continuada (BPC)<sup>11</sup>.

Ressalta-se, relativamente à concessão do BPC às pessoas com deficiência, a alteração das regras de recebimento deste por meio da lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011 (sancionada pela, na época, Presidente do Brasil, Dilma Rousseff). Preceitua essa lei que as PCD que adentram no mercado de trabalho não mais perdem definitivamente o direito ao BPC. Este será apenas suspenso durante o período em que elas recebem algum tipo de remuneração trabalhista.

A partir dessa lei, portanto, a PCD adquire o direito de adentrar no mercado de trabalho, inclusive como microempreendedor individual, sem perda definitiva do BPC. Caso não haja adaptação ao trabalho, ela pode solicitar o retorno ao benefício a qualquer tempo, o que não ocorria anteriormente, quando o benefício era perdido permanentemente. Isso fazia com que os indivíduos com deficiência que recebiam o

---

<sup>11</sup> O Benefício de Prestação Continuada (BPC) foi instituído pela Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS) e aprovado pelo Decreto nº 6.214, de 26 de Setembro de 2007, do então Presidente da República Luís Inácio Lula da Silva.

BPC, mesmo querendo adentrar no mercado, ficassem receosos com a perda definitiva do benefício.

Relativamente à formação escolar e profissional dos indivíduos com deficiência, apesar de não se constituir o foco desta tese, reconhece-se a correlação imediata entre o nível de escolaridade e a atuação no mercado de trabalho. Essa questão dos direitos educacionais é referenciada na CF de 1947 (artigos 166 e 167), de 1967 (artigo 168, parágrafos 1 e 2) e de 1988 (artigos 205 e 206).

O artigo 205 da CF de 1988 afirma que “A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, CF/88).

O artigo 208 reitera que,

O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: I. educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezesete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria; II. progressiva universalização do ensino médio gratuito; III. atendimento educacional especializado aos *portadores de deficiência*, preferencialmente na rede regular de ensino; [...] (BRASIL, CF/88).

Dentre os dispositivos propostos no artigo 208, distingue-se o inciso 3º que, além de proporcionar às PCD o direito ao Ensino Regular, confere a estas o Atendimento Educacional Especializado (AEE). Os processos desse atendimento especializado são apresentados no Parecer do Conselho Nacional da Educação - CNE nº 2/2001 e, no transcorrer das políticas, vão sendo reduzidos ao atendimento especializado em Sala de Recursos Multifuncionais (SRM). Somente, porém, na Resolução nº 4/2009, são instituídas as diretrizes operacionais para o AEE em SRM ou em Centros de Atendimento Educacional Especializados da rede pública ou de instituições comunitárias, confessionais ou sem fins lucrativos. O AEE caracteriza-se por complementar e suplementar as atividades propostas em sala de aula do Ensino Regular, somando-se à orientação dos professores e ao acompanhamento da família e da comunidade escolar na tentativa de minimizar os processos históricos excludentes dos meios educacionais, os quais resultam, posteriormente, na não aceitação no mercado de trabalho das PCD por não possuírem índices mínimos necessários de escolaridade e/ou formação profissional.



Depreende-se, dessa breve análise, que as condições brasileiras foram trabalhadas paulatinamente e, ora propiciavam melhores condições de acesso e permanência nos âmbitos sociais, ora fomentavam a exclusão das PCD. Caminhos e descaminhos que se entrelaçavam e, ainda hoje, ensaiam uma estruturação e organização dos direitos dessas pessoas na sociedade, na tentativa de promover a contenção das contradições iminentes dos mecanismos sutis do capitalismo.

Além do cenário brasileiro de modificações legislativas, políticas e conceituais acerca das PCD, observam-se também as modificações internacionais, que incidem diretamente no cenário nacional e local. Essa estruturação entre leis, decretos, resoluções, portarias e documentos internacionais foi destacada na Figura 01, a seguir, com o propósito de catalogar os principais documentos legislativos relacionados a questões das PCD a partir da década de 90, relacionando-se, assim, as políticas públicas consumadas após suas promulgações.

**Figura 01- Legislação Nacional e Internacional - Inclusão de PCD 1990-2016**

Ano	Lei	Decreto	Resolução	Portarias	Doc. Organismos Internacionais	Total
1990-2000	07	01	-	03	04	15
2001	01	-	01	-	01	02
2002	01	-	-	-	-	01
2003	-	-	-	01	-	01
2004	-	01	-	-	-	01
2005	01	01	-	-	-	02
2006	-	01	-	-	-	01
2007	-	01	-	-	01	02
2008	-	02	-	-	-	02
2009	-	-	01	-	-	01
2010	-	-	-	-	-	-
2011	-	01	-	-	-	01
2012	-	01	-	01	-	02
2013	-	-	-	-	-	-
2014	-	-	-	-	-	-
2015	01	-	-	-	-	01
2016	01	-	-	-	-	01
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>07</b>	<b>02</b>	<b>04</b>	<b>06</b>	<b>33</b>

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base na revisão bibliográfica.

Pontua-se, na Figura 01, o quantitativo parcial de uma série de documentos que, nos últimos anos, delineiam as políticas públicas relacionadas às PCD, as quais ora estruturam-se e desenvolvem-se em uma direção ascendente, ora refletem práticas retrógradas em relação ao atendimento e aos direitos dessas pessoas. São

documentos que se completam, fragmentam-se (rompem as políticas implementadas) e divergem quanto à condução das políticas públicas no Brasil e no mundo, gerando ambiguidades e contradições.

Nesse emaranhado de documentos, ressalta-se que nem sempre o cenário conjuntural, estrutural e organizacional brasileiro condiz com o disposto na lei em todos os âmbitos necessários à inclusão, sejam empresas, repartições públicas, transporte público e em especial, a educação. Jesus e Batista (2012, p.19) afirmam que, dessa conjuntura geral, emana a “[...] fragilidade das políticas estaduais e municipais para assegurar uma escola pública inclusiva, em termos de infraestrutura, programas e recursos orçamentários”. Essa referência é um demonstrativo das contradições emergentes e deixa evidente que o documentado nem sempre se verifica em meio à realidade social.

A seguir, na Figura 02, encontram-se os principais documentos internacionais referentes às políticas de inclusão de PCD nos diversos âmbitos sociais.

**Figura 02 - Documentos Internacionais - Inclusão de PCD (1990-2014)**

ANO	TIPO DE DOCUMENTO	SÍNTESE
1990	Declaração Mundial de Educação para Todos	Satisfação das Necessidades Básicas de Aprendizagem. Cada pessoa - criança, jovem ou adulto - deve estar em condições de aproveitar as oportunidades educativas voltadas para satisfazer suas necessidades básicas de aprendizagem.
1993	Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência/ONU	Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência
1994	Declaração de Salamanca	Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais.
1999	Convenção de Guatemala	Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de discriminação contra as <i>Pessoas Portadoras de Deficiência</i> .
1999	Carta para o Terceiro Milênio	Direitos humanos de cada pessoa em qualquer sociedade devam ser reconhecidos e protegidos.
2001	Declaração Internacional de Montreal sobre Inclusão	Aprovada pelo Congresso Internacional “Sociedade Inclusiva” – 2001.
2002	Declaração de Madri	Define o parâmetro conceitual para a construção de uma sociedade inclusiva, focalizando os direitos das pessoas com deficiência, as medidas legais, mudança de atitudes, a vida independente, entre outros.
2003	Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das pessoas com Deficiência/ ONU	Direitos e Dignidade das pessoas com Deficiência.

(Cont.)

**Figura 02 – Documentos Internacionais – Inclusão de PCD (1990-2014)**

ANO	TIPO DE DOCUMENTO	SÍNTESE
2004	Declaração de Montreal sobre a Deficiência Intelectual	Afirma que as pessoas com deficiências intelectuais, assim como os demais seres humanos, têm direitos básicos e liberdades fundamentais que estão consagradas por diversas convenções, declarações e normas internacionais.
2006	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência	A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi incorporada à legislação brasileira em 2008. Após uma atuação de liderança em seu processo de elaboração, o Brasil decidiu, soberanamente, ratificá-la com equivalência de emenda constitucional, nos termos previstos no Artigo 5º, § 3º da CF, e, quando o fez, reconheceu um instrumento que gera maior respeito aos Direitos Humanos.
2007	Convenção ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência	Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Facultativo à Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base na revisão bibliográfica.

O primeiro documento a demandar especial atenção na Figura 02 é a Declaração Mundial de Educação para Todos, assinada na Conferência de Jomtien (05 a 09 de março de 1990), na Tailândia, por mais de 150 governos, e apoiada e patrocinada pelos seguintes organismos internacionais: Organização das Ações Unidas para a Educação (UNESCO); Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF); Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD); e Banco Mundial (BID). Essa Conferência designou novas definições e abordagens acerca das necessidades básicas de aprendizagem, tendo em vista a garantia a todas as pessoas os conhecimentos básicos necessários para satisfazer a propensão da aprendizagem na educação.

Dentre os objetivos dela derivados citam-se: universalizar o acesso à educação e promover a equidade; concentrar a atenção na aprendizagem; ampliar os meios e o raio de ação da educação básica; propiciar um ambiente adequado à aprendizagem e fortalecer alianças. Com base nessas referências, Torres (2001, p.20) salienta que

“Educação para Todos” equivale a “Educação Básica para Todos” entendendo-se por educação básica uma educação capaz de satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem (NEBA) de crianças, jovens e adultos. As NEBAs, por sua vez, eram definidas como aqueles conhecimentos teóricos e práticos, destrezas, valores e atitudes que, em cada caso e em cada circunstâncias e momento concreto, tornam-se indispensáveis para que as pessoas possam encarar suas necessidades básicas em sete frentes: a sobrevivência; o desenvolvimento pleno de suas capacidades; a conquista de uma vida e de um trabalho dignos; uma

participação plena no desenvolvimento; a melhoria da qualidade de vida; a tomada de decisões conscientes e a possibilidade de continuar aprendendo.

Da análise dessa Conferência sob a ótica dos parâmetros marxistas acerca da relação trabalho e educação que regem esta tese, e com base nas análises realizadas por Frigotto e Ciavatta (2003, p. 97-98), emerge o seguinte questionamento: a quem basta a “satisfação das necessidades básicas de aprendizagem”? A resposta atende à lógica da sociedade de classes e do capital: essa satisfação basta à população pobre dos países ricos e à massa da população dos países pobres. Aos privilegiados cabe uma educação integral e forte; à massa, a aprendizagem básica (ler, escrever e contar), confirmando-se, aí, a relação direta entre o nível de escolaridade e a atuação no mercado de trabalho.

Com base na Declaração Mundial de Educação para Todos, elaborada em Jomtien, o Brasil desenvolveu, no período de 1993 a 2003, por meio do Ministério da Educação, O Plano Decenal de Educação para Todos, designando um conjunto de diretrizes e políticas voltadas à recuperação das escolas de ensino fundamental no país, singularizando este nível educacional como minimamente suficiente para a apreensão de habilidades cognitivas e competências básicas para a vida.

Também faz jus a esse movimento pela educação especial, constituindo-se de grande importância por suas especificidades, a Conferência Mundial sobre as Necessidades Educativas Especiais: acesso e qualidade, conhecida como “Declaração de Salamanca”, realizada pela UNESCO, em Salamanca, Espanha, em junho de 1994. Participaram desse evento 92 países e 25 organizações internacionais, com discussões direcionadas aos processos educativos das pessoas com “necessidades Educativas Especiais”. Caracteriza-se por ser uma resolução da ONU pautada em princípios, políticas e práticas direcionadas à Educação Especial.

A partir do compromisso assumido na Declaração de Salamanca, as políticas direcionadas à inclusão de PCD assumem maior proporção em âmbito nacional e internacional nos ambientes escolares, haja vista que, além de garantir a “integração” e a matrícula obrigatória no Ensino Regular, o documento prevê que as estratégias educativas e currículos escolares englobem as especificidades das PCD, e que os sistemas de educação em geral tornem-se sistemas educacionais inclusivos: “As pessoas com necessidades educacionais especiais devem ter acesso às escolas comuns, que deverão integrá-las numa pedagogia centralizada na criança, capaz de atender a essas necessidades” (BRASIL, 1994, p. 01).

Além do reforço ao “combate às atitudes discriminatórias”, a Declaração de Salamanca incorpora, entre objetivos e metas, o papel do Estado em dispor recursos orçamentários para a educação como um todo e, em especial, formas de garantir a inclusão de alunos com “necessidades educativas especiais” por meio de matrícula, políticas inclusivas, intercâmbios internacionais, planejamento e avaliação educacional, envolvimento da comunidade escolar e formação de professores.

Dar a mais alta prioridade política e orçamentária à melhoria de seus sistemas educativos, para que possam abranger todas as crianças, independentemente de suas diferenças ou dificuldades individuais; Adotar, com força de lei ou como política, o princípio da educação integrada, que permita a matrícula de todas as crianças em escolas comuns, a menos que haja razões convincentes para o contrário; [...] (BRASIL, 1994, p.09).

Inteirando essa dinâmica mundial, acontece, em 28 de maio de 1999, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as *Pessoas Portadoras de Deficiência* - Convenção da Guatemala, a qual reforça a necessidade de compreender o indivíduo com deficiência sem concepções discriminatórias e equivocadas de suas capacidades e limitações, trazendo novas formas de classificação e novas terminologias para essas pessoas.

Essa convenção demonstra a precocidade, ou melhor, a ligeireza das ações políticas brasileiras em integrar indivíduos com deficiência na escola subitamente após a promulgação dos documentos internacionais. Os procedimentos foram realizados sem o mínimo preparo dos espaços arquitetônicos, sem formação não somente dos professores, mas de toda a comunidade escolar, e sem a sensibilização das famílias. Em suma, uma sucessão de equívocos que ainda hoje tem gerado uma série de circunstâncias discriminatórias, desde o indeferimento da matrícula até a recusa de aproximação das PCD.

Ainda com relação à Figura 02, há uma série de documentos internacionais referentes ao processo de inclusão de PCD que não foram apresentados. Não seria possível, por isso, finalizar essa revisão documental. A intenção, mediante essa breve apreciação, foi refletir acerca da dinâmica em que foram dispostas essas ações e de que forma tais implementações repercutiram na realidade brasileira, e, principalmente, situar o direito das PCD na legislação nacional.

Com a mesma intenção, apresentam-se, a seguir (Figura 03), os principais documentos legais referentes aos direitos das PCD, da década de 90 até o período atual.

**Figura 03- Documentos Nacionais - Inclusão de PCD (1990-2016)**

ANO	TIPO DE DOCUMENTO	SÍNTESE
1990	Lei nº 8.069	Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências - Educação Especial.
1990	Lei nº 8.112	Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (cotas no Setor Público)
1991	Lei nº 8.213	Estabelece cotas de contratação para empresas privadas com mais de cem funcionários. Dispõe também sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.
1994	Lei nº 8.859	Modifica dispositivos da Lei nº 6.494/1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio.
1996	Lei nº 9.394	Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (Capítulo V).
2000	Lei nº 10.098	Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das <i>peessoas portadoras de deficiência</i> ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências (Acessibilidade).
2000	Lei nº 10.226	Determina a expedição de instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico
2001	Lei nº 10.216	Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental
2002	Lei nº 10.436	Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (Libras) e dá outras providências
2003	Lei nº 10.690	Altera a Lei nº 8.989/95, ampliando a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) na aquisição de automóveis por pessoas autistas ou <i>portadoras de deficiência</i> física, visual, mental (severa ou profunda) e seus responsáveis tutelares.
2005	Lei nº 11.126	Dispõe sobre o direito de o <i>portador de deficiência</i> visual ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.
2005	Lei nº 11.133	Institui o Dia Nacional de Luta da <i>Pessoa Portadora de Deficiência</i> .
2015	Lei nº 13.146	Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
1999	Decreto nº 3.298	Regulamenta a lei nº 7.853/89, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências.
2004	Decreto nº 5.296	Regulamenta a lei nº 10.048/2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e a lei nº 10.098/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das <i>peessoas portadoras de deficiência</i> ou com mobilidade reduzida e dá outras providências.
2005	Decreto nº 5.626	Regulamenta a Lei nº 10.436/2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (Libras), e o art. 18 da Lei nº 10.098/2000.

(Cont.)

**Figura 03 - Documentos Nacionais - Inclusão de PCD (1990-2016)**

ANO	TIPO DE DOCUMENTO	SÍNTESE
2006	Decreto nº 5.904	Regulamenta a Lei nº 11.126/2005, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia e dá outras providências.
2007	Decreto nº 6.094	Dispõe sobre a implementação do Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação.
2008	Decreto nº 6.571	Dispõe sobre o atendimento educacional especializado.
2008	Decreto nº 6.224	Dispõe sobre o Benefício de Prestação Continuada.
1994	Portaria nº1. 793	Dispõe sobre a necessidade de complementar os currículos de formação de docentes e outros profissionais que interagem com <i>portadores de necessidades especiais</i> e dá outras providências.
1999	Portaria nº 319	Institui no MEC, vinculada à Secretaria Especial/SEESP, a Comissão Brasileira do Braille, de caráter permanente.
2000	Portaria nº 554	Aprova o Regulamento Interno da Comissão Brasileira do Braille.
2003	Portaria nº 3.284	Dispõe sobre requisitos de acessibilidade de <i>peessoas portadoras de deficiência</i> , para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições.
2001	Resolução CNE/CEB nº2	Institui Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica.
2009	Resolução CNE/CEB nº4	Institui Diretrizes Operacionais para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Básica, modalidade Educação Especial.
2001	Instrução Normativa nº 20	Determina que o auditor fiscal do trabalho verificará, mediante fiscalização direta ou indireta, se as empresas estão cumprindo a cota. Revogada pela Instrução Normativa nº 98/2012.
2012	Instrução Normativa nº 98	Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das <i>peessoas portadoras de deficiência</i> .
2012	Decreto nº 7.750	Regulamenta o Programa um computador por aluno (PROUCA) e o regime especial de incentivo a computadores para uso educacional (REICOM).
2013	Parecer CNE/CEB nº 2	Responde à consulta sobre a possibilidade de aplicação de “terminalidade específica” nos cursos técnicos integrados ao ensino médio.
2015	Lei nº 13.146	Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência.
2016	Lei nº 13.409	Dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino.

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base na revisão bibliográfica.

Dentre as prescrições normativas apontadas na Figura 03, devem ser destacados pontos específicos a serem focalizados nesta discussão. Primeiramente, os ganhos auferidos com base na lei nº 8.069/90, que dispõe acerca do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Em meio as suas contribuições, distinguem-se artigos e incisos referentes à educação especial, ao direito à assistência à saúde e ao

trabalho, além de medidas protetivas e socioeducativas específicas relativas às pessoas com deficiência, primordialmente nos seguintes excertos:

Art. 11. É assegurado atendimento integral à saúde da criança e do adolescente, por intermédio do Sistema Único de Saúde, garantido o acesso universal e igualitário às ações e serviços para promoção, proteção e recuperação da saúde.

§ 1º. A criança e o adolescente portadores de deficiência receberão atendimento especializado [...] (DIGIÁCOMO; DIGIÁCOMO, 2013, p.15);

Art. 54. É dever do Estado assegurar à criança e ao adolescente:

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (DIGIÁCOMO; DIGIÁCOMO, 2013, p.77);

Art. 66. Ao adolescente *portador de deficiência* é assegurado trabalho protegido (DIGIÁCOMO; DIGIÁCOMO, 2013, p.89).

Além dos ganhos na área da educação, revela-se, nesse Estatuto, a garantia do direito ao “trabalho protegido” (como aprendiz) ao maior de 14 anos de idade. Essa atividade caracteriza-se como remunerada, exercida em horário especial, não pode ser noturna, insalubre ou perigosa, de forma alguma pode ser prejudicial ao desenvolvimento do adolescente ou interferir nos estudos regulares, estendendo-se essas proposições às PCD.

A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 428, § 3º, atribui a esse trabalho uma importante especificidade, estabelecendo que o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por prazo superior a dois anos, exceto quando se tratar de aprendiz *portador de deficiência*.

Em 1990 e 1991, foram decretadas duas leis muito importantes relativas ao trabalho das PCD, foco substancial desta tese.

A primeira delas é a lei nº 8.112/90, que dispõe acerca do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Em seu art. 5º, § 2º, assegura às pessoas “*portadoras de deficiência*” o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

A segunda é a lei nº 8.213/91, que estabelece as cotas para a contratação de PCD em empresas privadas com 100 ou mais funcionários, além de dispor acerca dos benefícios da previdência social, dentre inúmeras outras especificidades deste público relativas à sua inserção no mercado de trabalho.



Diferentes leis, decretos, resoluções e portarias foram produzidos posteriormente no decorrer dos anos, delineando e especificando algumas prioridades, tais como: direito à participação em estágios, atendimento prioritário, acessibilidade, locais de votação de fácil acesso, assistência à saúde, implementação da Língua Brasileira de Sinais (Libras), isenção de imposto na aquisição de automóveis adaptados, direito a ingressar e permanecer em diversos locais com o cão-guia, dentre muitos outros ganhos a partir dessas promulgações.

Todas essas prescrições somadas à lei nº 9.394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), em especial o capítulo V, artigos 58, 59 e 60, conduzem ao seguinte direcionamento: quase que exclusivamente toda a história relacionada e documentada em relação às PCD direciona sua atenção à “Educação Especial”, havendo pouco material e análises acerca da inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e poucos estudos referentes à análise dos setores em que essa mão de obra tem sido absorvida, em quais cargos, quais as dificuldades e quais os avanços nas políticas públicas em detrimento desta demanda.

Compreende-se, diante do cenário desvelado, que muitas são as dificuldades relacionadas à inclusão de PCD no mercado de trabalho, e que estas não se restringem à elaboração de aparatos legais, mas estendem-se a questões referentes ao ambiente escolar, social, político e do trabalho. Ao contrário, a inclusão perpassa por diversos âmbitos e conjunturas sociais que se somam a mentalidades, concepções e representações dos sujeitos, mas, principalmente, à materialidade e à efetividade das leis.

No caso do Brasil, caminha-se a passos lentos quanto à aplicabilidade das normativas, tanto as nacionais quanto as internacionais citadas.

Diante dessa pluralidade de ações e motivações, surgem as contradições no campo direcionado às pessoas com deficiência no que se refere ao entendimento de quem é o público de PCD, às nomenclaturas adequadas, às conceituações e ao imaginário. Esses são temas a serem amplamente debatidos e firmados na sociedade atual, haja vista que toda política possui em seu âmago um fator de coerção, no qual ficam dispostas suas reais intencionalidades ou estagnações a que se propõe oferecer. Na compreensão dessa totalidade, pontuou-se a seção a seguir na tentativa de assinalar algumas dessas questões.

### 2.3 DESVELANDO A CONCEITUAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA: AS DIFERENTES PERCEPÇÕES, VALORAÇÕES E TERMINOLOGIAS

A fim de esmiuçar as dimensões do campo investigativo do objeto em estudo e possuir mais clareza acerca de suas dimensões e, em especial, de suas especificidades, iniciou-se a discussão pelo entendimento crítico-reflexivo dos conceitos referentes às pessoas com deficiência e por um breve percurso relativo às modificações históricas que englobam as diferentes terminologias direcionadas a esses sujeitos sociais ao longo da existência da humanidade, as quais foram nutridas por preconceitos e/ou, até mesmo, por falta de conhecimento.

A partir das leituras realizadas neste doutoramento, foi possível aprofundar e melhorar, de forma mais rigorosa, a compreensão da temática do objeto de estudo, processo este que, pressupõe-se, perpetuar-se-á por toda a vida e trajetória acadêmica e profissional desta pesquisadora.

Pretendeu-se, no decorrer desta jornada, aprofundar a literatura referente à área em questão a fim de que fosse possível produzir análises mais consistentes e autênticas da realidade social.

Fez-se assim necessário, antes de iniciar o debate sobre a in/exclusão de PCD no mercado de trabalho, compreender o que se entende por pessoa com deficiência como conceituação teórica e as modificações desse entendimento ao longo da história. Essa discussão envolve um processo histórico conflituoso, haja vista que a mentalidade forjada em torno do termo deficiência foi, e continua a ser, constituída como forma de exclusão e segregação, em âmbito educacional, social e profissional.

[...] no contexto social, evidenciam-se as mais variadas formas de preconceito e/ou aceitação daquilo que se apresenta como “diferente” ou “indesejado”. Do ponto de vista antropológico, ser negro, velho, ser mulher, ser criança, ser *deficiente*, no decorrer dos tempos, e ainda hoje, é uma condição de subalternidade de direitos e de desempenho das funções sociais (FERREIRA; GUIMARÃES, 2003, p. 50).

Ainda corroborando as proposições elaboradas por Ferreira e Guimarães (2003), percebe-se que as nomenclaturas atreladas às pessoas com deficiência vêm, ao longo da história, sofrendo inúmeras alterações que tem gerado ambiguidades e distorções relativas às ideias desenvolvidas em torno destes sujeitos sociais: “O conceito utilizado para deficiência e sua definição, passam por dimensões descritivas

e por dimensões valorativas, tendo sempre um caráter histórico concreto, de acordo com um determinado contexto socioeconômico e cultural específico” (FERREIRA; GUIMARÃES, 2003, p. 25).

Dentre os termos historicamente utilizados, destacam-se vários, a seguir elencados: *excepcionais, retardados, pessoas deficientes, pessoa portadoras de deficiência, pessoas portadoras de necessidades especiais, pessoas portadoras de necessidades educacionais especiais*, dentre tantos outros.

Verifica-se, assim, que, ao longo do tempo foram se materializando termos, conceitos e estereótipos em torno dessas pessoas, gerando distorções históricas relativas aos seus direitos, e, em especial, às suas capacidades, limitações e sociabilidades.

Trata-se, aqui, de ressaltar que cada terminologia destinada aos indivíduos com deficiência ora estava ligada ao tipo específico da deficiência apresentada, ora ao contexto social vivenciado. Jannuzzi (1985) contempla tais reflexões e desacordos à medida que, em suas publicações, indaga acerca das preocupações em se utilizarem termos menos pejorativos.

A autora atenta para o fato de que, independentemente do nome ou da classificação destinada às pessoas com deficiência, o novo vocábulo, ao longo da história, sempre adquiriu brevemente “o conjunto de normas e valores que a sociedade daquele momento histórico atribuía a essas ‘crianças’” (JANNUZZI, 1985, p.15). Não importa, portanto, o termo. Ele sempre trará consigo o perfil de cada sociedade.

As atribuições negativizadas às PCD com base em uma condição de anormalidade foram não somente propagadas e situadas historicamente pelos condicionantes sociais e imaginários da população, mas também ressaltadas e intensificadas a partir dos próprios documentos internacionais de classificação de doenças, publicados e produzidos pela Organização Mundial da Saúde (OMS), desde sua primeira publicação.

O modelo médico conjecturado pelos profissionais da área da saúde foi sendo elaborado desde o século XVIII e concentrava-se em estabelecer um modelo de classificação internacional de doenças por meio de uma visão linear baseada nas condições estruturais, biológicas e funcionais.

De acordo com Laurenti (1991), numerosos estudiosos atribuem ao inglês John Graunt o primeiro estudo estatístico de doenças na tentativa de agrupar doenças

análogas, semelhantes ou afins, por hierarquização ou eixo classificatório. Não havia uma classificação de uso internacional, o que dificultava ou praticamente impedia a comparação internacional sobre doenças.

Em 1893 surgiu uma classificação que, com suas sucessivas revisões, passou a ser usada internacionalmente como classificação de causas de morte e na metade do século XX passou a ser uma classificação internacional de doenças, mesmo que não fossem causas de morte (LAURENTI, 1991, p. 410).

Condicionou-se que a classificação internacional das doenças fosse sendo submetida a uma série de revisões e alterações, que aumentavam as categorias, enumeravam e analisavam causas de morte, classificando morbidades além de mortalidades, como previsto na sua formação inicial.

À nona publicação, de 1986, na assembleia da OMS, dedica-se maior atenção, pois nessa reunião originou-se o documento denominado Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 10), proposta para utilização pelos serviços de medicina, reabilitação e segurança social. “são mais classificações para morbidade, dificultando o uso para mortalidade dada à extensão devida ao grande número de especificações” (LAURENTI, 1991, p. 413).

Com base nessas nomenclaturas, publicou-se em 1989 uma nova conceituação, a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID), um manual de classificação das consequências das doenças em três conceitos diferentes que poderiam encontrar-se simultaneamente em um mesmo indivíduo. Destacava, ainda, que tais limitações não retiravam o valor do sujeito humano em relação a suas relações sociais e à capacidade de tomar decisões e assumir responsabilidades.

**Deficiência:** perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão.

**Incapacidade:** restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano. Surge como consequência direta ou é resposta do indivíduo a uma deficiência psicológica, física, sensorial ou outra. Representa a objetivação da deficiência e reflete os distúrbios da própria pessoa, nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária.

**Desvantagem:** prejuízo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de papéis de acordo com a idade, sexo, fatores sociais e culturais. Caracteriza-se por uma discordância

entre a capacidade individual de realização e as expectativas do indivíduo ou do seu grupo social. Representa a socialização da deficiência e relaciona-se às dificuldades nas habilidades de sobrevivência (AMIRALIAN et al., 2000, p. 98).

Verifica-se nessa classificação a distinção das deficiências em sensoriais, físicas, motoras e mentais, assim como as incapacidades e as desvantagens delas decorrentes. Todavia, centrava-se em uma sistematização mais semântica dos conceitos do que realmente na prática no âmbito social. A rotulação empregada para os indivíduos canalizava-se mais em torno do comprometimento da possível função prejudicada e da perda associada, como sintetiza a Figura 04, a seguir.

**Figura 04 - Deficiência, Incapacidade e Desvantagem - Distinção Semântica**

DEFICIÊNCIA	INCAPACIDADE	DESvantagem
Da linguagem Da audição (sensorial) Da visão	De falar De ouvir (de comunicação) De ver	Na orientação
Musculoesquelética (física) De órgãos (orgânica)	De andar (de locomoção) De segurar a subsistência no lar (posição do corpo e destreza) De realizar a higiene pessoal De se vestir (cuidado pessoal) De se alimentar	Na independência física Na mobilidade Nas atividades da vida diária
Intelectual (mental) Psicológica	De aprender De perceber (aptidões particulares) De memorizar De relacionar-se (comportamento) De ter consciência	Na capacidade ocupacional Na integração sensorial

**Fonte:** Revista Saúde Pública 2000; Volume 34, n. 01.

A definição e a caracterização da deficiência com base nos critérios da OMS, por meio da CIDID, foram estabelecidas no Brasil mediante a publicação do Decreto nº 3.298/99, regulamentado pela Lei nº 7.853/89, que dissertava acerca da Política Nacional para a Integração da *Pessoa Portadora de Deficiência*. Consolidava, ainda, as normas de proteção e outras providências, em especial no art. 3º, o qual define claramente a distinção entre as conceituações apresentadas no documento.

I - Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - Incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Os novos conceitos advindos na publicação da OMS acentuam ainda mais as questões relacionadas às “incapacidades” e “desvantagens”, deixando evidente as condições e os produtos gerados pelas patologias dos indivíduos. Essa publicação logo passa a ser submetida a severas críticas por pesquisadores, movimentos sociais e até mesmo pelos profissionais da área da saúde e da psicologia, dado que, mais uma vez, concentram-se as ponderações baseadas na limitação sem que se considere o contexto e o ambiente físico e social, dando a ideia de uma dependência permanente dessas pessoas.

Na medida em que o modelo médico enfatiza a lesão que leva a deficiência e pode criar algumas condições de dependência, a pessoa passa a ser percebida e representada no imaginário coletivo como alguém totalmente incapaz. Isso se explica porque são levadas em consideração características isoladas de certos órgãos e suas funções, perdendo-se de vista o sujeito como um todo (CARVALHO, 2010, p.29).

As conceituações propostas anteriormente enfatizavam uma dimensão patológica do indivíduo, na qual sua condição integral era restringida por suas limitações, e não por potencialidades. Traziam consigo, ainda, a base do movimento da normalização dos indivíduos aos padrões da sociedade, iniciado a partir da década de 60, que superou os procedimentos anteriores de institucionalização dos indivíduos e propôs a busca da restauração de funcionamento normal no contexto das relações interpessoais, na sua integração na sociedade e na sua produtividade no trabalho e no estudo. Iniciou-se no mundo ocidental o movimento pela desinstitucionalização, baseado na ideologia da normalização, como uma nova tentativa de integrar a pessoa com deficiência na sociedade (ARANHA, 2001).

Seguindo as novas diretrizes, e com base nas discussões e propostas, surge outra forma de conceituação da deficiência, elaborada a partir da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência, conhecida como Convenção da Guatemala, promulgada pelo Decreto nº 3.956/2001. O termo "deficiência" passa por uma ressignificação, denotando, a partir de então, uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza

permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

Essa nova definição proposta no documento, e utilizada até os dias atuais, assegura-se com base nos pressupostos elaborados pela própria OMS em um documento denominado Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF, 2003), que dispõe um novo conceito e não intitula como deficiência apenas condições de anormalidade, mas explica a nomenclatura, incorporando a ela conceitos de funcionalidades e incapacidades.

Deficiência é uma perda ou anormalidade de uma estrutura do corpo ou de uma função fisiológica (incluindo funções mentais). Na CIF, o termo anormalidade refere-se estritamente a uma variação significativa das normas estatisticamente estabelecidas (i.e. como um desvio de uma média na população obtida usando normas padronizadas de medida) e deve ser utilizado apenas neste sentido (CIF, 2003, p.172).

Essa explicitação dos conceitos referenciais da área da saúde é de extrema importância para compreensão do percurso histórico e social das pessoas com deficiência. No modelo médico, de acordo com Carvalho (2010), entende-se por deficiência a persistência de uma característica limitadora no decorrer do tempo, haja vista que algumas dessas limitações, dependendo do comprometimento, podem ocorrer em caráter temporário. Entretanto, esse padrão clínico associado às pessoas com deficiência resultou em uma série de consequências ideológicas no que se refere ao entendimento desse público.

A medicina vai além dos seus limites ao incluir as deficiências no âmbito das doenças, embora tente afirmar o contrário. A variação significativa de normas estatisticamente estabelecidas define, no máximo, as características biológicas da deficiência (que não podem ser negadas), mas a funcionalidade dependerá da relação do indivíduo com o meio e, nesse caso, as condições sociais, sobre as quais a medicina não tem o que dizer, não podem deixar de ser consideradas na medida em que constituirão, junto com as marcas da deficiência, a identidade social desses indivíduos.

De acordo com o Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012), elaborado pela OMS e pelo Banco Mundial, quase todas as pessoas terão uma deficiência temporária ou permanente em algum momento de suas vidas, e os sobreviventes até o envelhecimento enfrentarão dificuldades cada vez maiores com as funcionalidades de

seus corpos. Poderão, dessa forma, incorporar os índices quantitativos de pessoas com deficiência e necessitarão de subsídios para possíveis adaptações para atividades de vida diária (AVD).

Com base nessa inferência, indagações emergem em torno do conceito de deficiência, compondo um conjunto de direções complexas e multidirecionais que, no decorrer da história, sofreram modificações em sua constituição, em especial, pela influência dos pesquisadores e pelo aprofundamento de uma visão menos restritiva e mais analítica dos sujeitos em questão. Passou-se de um modelo médico a um modelo social, focos anteriormente percebidos distintamente.

Verifica-se, ao longo do desenvolvimento histórico a superação dessas percepções equivocadas acerca das PCD, nas quais havia a centralidade nas dificuldades, seja em que especificidade fosse (sensoriais, físicas, mentais, neurológicas, múltiplas etc.).

A partir das novas perspectivas (estudos acadêmicos e movimentos sociais, familiares etc.) acerca do entendimento da deficiência como fenômeno social, compreende-se o indivíduo não como um ser limitado em torno da deficiência, estigmatizado pela incapacidade, mas dentro de suas limitações, como plenamente capaz de participar, intervir e modificar a sua realidade como sujeito crítico-social.

Neste trabalho de pesquisa, por meio das contribuições desenvolvidas historicamente mediante os estudos vinculados às áreas da Medicina, Psicologia e similares, associadas a um entendimento crítico da sociedade capitalista, percebe-se que as pessoas com deficiência, como qualquer outro ser humano, têm sexo (e gênero) e raça, pertencem a uma classe e constituem-se como seres sociais. Dessa forma, a deficiência caracteriza-se como um fenômeno social em que o sujeito é muito mais estigmatizado pela sua condição social de classe do que, de fato, por suas limitações físicas, sensoriais e mentais.

A própria Organização Mundial da Saúde reconhece tal necessidade de compreensão do indivíduo para além da deficiência. Tal dimensão pode ser visualizada a partir da revisão dos conceitos propostos pela OMS, na CIF 2003, que parte de adequações neste novo modelo social que não mais se concentra nas incapacidades, mas nas funcionalidades.

[...] apoia-se no modelo de funcionalidade, tendo por elementos funções e estruturas do corpo; atividades e participação; fatores ambientais e pessoais que se relacionam de complexa, interferindo dinamicamente entre si.



Determinado elemento tem o potencial de alterar os demais elementos. (OMS - CIF, 2003, p.30).

Essa atual definição de deficiência, considerada na Convenção da Guatemala, está diretamente interligada ao assentado na CIF, uma vez que engloba “todas as pessoas” que, em algum momento de sua vida, possuam restrições permanentes ou transitórias de determinadas funções, causadas ou agravadas pelo ambiente econômico e social.

Ao longo da história, outras denominações foram sendo destinadas a essas pessoas. O termo *excepcional*, por exemplo, conforme Bueno (2011), foi utilizado em substituição a outros empregados anteriormente, como *deficiente*, *prejudicado*, *diminuído*, para designar o universo ao qual a educação especial foi dirigida. Jannuzzi (1985), referencial quanto à utilização desse termo, direciona-o mais ao público até então denominado como *deficiente mental*. Para Mazzotta (1995, p. 2), excepcional é a pessoa que

[...] se situa fora da “normalidade”. Nesse sentido é que, muitas vezes, vemos ser atribuído ao termo “excepcional” o mesmo significado de “anormal”. Todavia, embora tentando diminuir os efeitos do sentido de “normalidade”, “anormalidade”, “normal”, “anormal”, colocando aspas sempre que surgem esses vocábulos, é importante não se perder de vista que as aspas não alterarão seus significados.

Independentemente da utilização, ou da forma com a qual graficamente foram apresentados, com ou sem aspas, os termos historicamente empregados carregam em si uma dimensão pejorativa que não pode ser ultrapassada apenas pela utilização de sinais gráficos ou pela mudança documental do termo. Tais definições incoerentes foram sendo perpetuadas e modificadas historicamente, surgindo, assim, novas nomenclaturas abarcadas de duplicidades.

Termo também afixado à clientela da educação especial foi *Educandos com Necessidades Especiais*, utilizado pela primeira vez na Portaria do Ministério da Educação e Cultura/Centro Nacional de Educação Especial - CENESP/MEC nº 69/1985, que constituía o Plano de Educação Especial e afixava os princípios norteadores basilares dessa política educacional.

Em 1993, a Política Nacional de Educação Especial, elaborada pela Secretaria de Educação Especial, possuía como objetivos garantir o atendimento educacional especializado ao aluno “Portador de Necessidades Especiais”, termo que englobava todas as pessoas nessas condições, e não somente alunos com “Necessidades

Educacionais Especiais” (MAZZOTTA, 2011), entendendo-se, nesse documento, como *Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais* aquelas necessitadas “de recursos especializados para superar ou minimizar suas dificuldades”, fossem elas pessoas com deficiência ou não.

Para Ferreira e Guimarães (2003, p. 30), o uso do termo *Portadoras* parece inadequado, haja vista que “necessidades não se portam, como objetos, necessidades são experimentadas e manifestam-se”. Esse termo, além de aviltante é desconecto, uma vez que desrespeita a condição da pessoa, em especial aquela que apresenta a deficiência de forma permanente e que, de nenhuma forma, pode “deixar” ou livrar-se de tal condição.

De acordo com Bueno (2011, p. 51), a questão relativa às diversas designações das pessoas com deficiência é “terminológica, conceitual e política”. Conseqüentemente, ao longo dos anos, foram criados e/ou alterados desvios e estereótipos referentes às PCD.

Sasaki<sup>12</sup> (2003) dispõe historicamente termos, nomenclaturas, terminologias, significados e valores atribuídos às pessoas com deficiência. Informa que, por volta do século 20, o termo mais utilizado era *inválidos*, que significava indivíduos sem valor. Essa designação pode ser encontrada em vários documentos oficiais, como o Decreto federal nº 60.501/1967, que dá nova redação ao Decreto nº 48.959/1960.

Por volta de 1960, o termo mais comum encontrado em documentos e publicações era *incapacitados*, que oscilava entre indivíduos sem capacidade e indivíduos com apenas capacidades residuais, advindas principalmente como consequência da Primeira Guerra Mundial.

Entre os anos de 1960 e 1980, as nomenclaturas alternaram-se entre *defeituosos*, *deficientes* e *excepcionais*, com ênfase nas características dos indivíduos com deformidades ou com “deficiência” física, intelectual, auditiva, psicossocial<sup>13</sup>,

---

<sup>12</sup> Conforme referenciado na seção introdutória, utilizam-se, nesta tese, alguns autores clássicos da Educação Especial no Brasil em seus aspectos pontuais, como Sasaki, do qual se extraíram apenas informações acerca do percurso histórico terminológico referente às PCD, uma vez que possui fundamentação teórico-filosófica diferenciada do marxismo.

<sup>13</sup> A deficiência psicossocial — também chamada “deficiência psiquiátrica” ou “deficiência por saúde mental” — foi incluída no rol de deficiências pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), adotada na Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 13/12/06. A inserção do tema “deficiência psicossocial” representa uma histórica vitória da luta de pessoas com deficiência psicossocial, familiares, amigos, usuários e trabalhadores da saúde mental, provedores de serviços de reabilitação física ou profissional, pesquisadores, ativistas do movimento de vida independente e demais pessoas em várias partes do mundo. Convém salientar que o termo “pessoa com deficiência psicossocial” não é o mesmo que “pessoa com transtorno mental”. Trata-se,

visual ou múltipla, que os levava a executarem as funções básicas de vida de uma forma diferente daquela como as pessoas sem deficiência faziam.

De 1981 a 1987, adota-se a designação *pessoas deficientes*, passando o termo a ser utilizado como adjetivo que expressa qualidades e características dessas pessoas, um atributo determinado pela sua condição. Esse termo foi utilizado pela OMS, em sua publicação de 1981.

Entre 1988 e 1993, sinalizou-se a nomenclatura *pessoas portadoras de deficiência*, agregando a essas pessoas um determinado valor, como se a deficiência fosse algo que o indivíduo portasse e em determinado momento deixasse de portar. Esse termo foi, inclusive, utilizado na publicação da CF de 1988 e nas estaduais, assim como em todas as leis e políticas pertinentes às PCD naquele período. Esse fato, como referido anteriormente, foi fortemente criticado pela maioria dos pesquisadores na área da educação especial.

Em 1990, surge o termo *pessoas com necessidades especiais*, no art. 5º da Resolução do Conselho Nacional da Educação/Câmara de Educação Básica – Resolução CNE/CEB nº 02/2001, a qual elucida que as necessidades especiais decorrem de diferentes situações envolvendo dificuldades vinculadas a deficiências e dificuldades não vinculadas a uma causa orgânica. Esse termo foi utilizado principalmente para o ambiente escolar para caracterizar pessoas com deficiência ou não, mas terminou por não abranger nem uma coisa nem outra.

Concomitante a esta designação, surge, ainda, o termo *pessoas especiais* na tentativa de amenizar as situações de deficiência, Este, porém, acabou caracterizando-se como um eufemismo, haja vista que apenas agregava um valor diferenciado e também poderia designar qualquer pessoa, independente ou não de apresentar a deficiência.

O termo “Pessoas com Deficiência”, pelo qual se optou neste trabalho, foi abordado primeiramente na Declaração de Salamanca, em 1994, e em outros movimentos mundiais e possuía, em sua constituição, a preconização de uma educação inclusiva e universal.

Segundo Sasaki (2010), existem alguns princípios básicos, a seguir relacionados, para a escolha e o apoio dos pesquisadores e movimentos sociais relativamente à opção pelo termo “pessoas com deficiência”.

---

isto sim, de “pessoa com sequela de transtorno mental”, uma pessoa cujo quadro psiquiátrico já se estabilizou e não mais oferece perigo para ela ou para outras pessoas (SASSAKI, 2010, p.05).

1. Não esconder ou camuflar a deficiência;
2. Não aceitar o consolo da falsa ideia de que todo mundo tem deficiência;
3. Mostrar com dignidade a realidade da deficiência;
4. Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência;
5. Combater eufemismos (que tentam diluir as diferenças), tais como “pessoas com capacidades especiais”, “pessoas com eficiências diferentes”, “pessoas com habilidades diferenciadas”, “pessoas deficientes”, “pessoas com disfunção funcional”, “pessoas especiais”, “é desnecessário discutir a questão das deficiências porque todos nós somos imperfeitos”, “não se preocupem, agiremos como avestruzes com a cabeça dentro da areia”;
6. Defender a igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência, atendendo às diferenças individuais e necessidades especiais, que não devem ser ignoradas;
7. Identificar nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuïrem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência) (SASSAKI, 2003, p.05).

Ressalta-se, nesses contextos que a maior parte das expressões ou designações destinadas às PCD foi retirada de documentos de organismos internacionais, o que tem gerado, historicamente, conforme evidenciado nesse breve relato, uma série de incoerências e ambiguidades para o entendimento e aplicação dos termos corretos, ou melhor, menos depreciativos às pessoas com deficiência.

Neste trabalho, utiliza-se a terminologia “pessoa com deficiência” (PCD) para referir-se à totalidade desse público no Brasil, uma vez que se considera este um termo que engloba a pessoa em sua integralidade ao mesmo tempo em que a situa em sua condição particular. Utiliza-se, também, o termo “trabalhador com deficiência” (TCD) para referir-se às pessoas com deficiência que atuam no mercado de trabalho. A utilização da terminologia correta se coloca significativa em torno dessas pessoas. Elas não são portadoras, não possuem apenas necessidades especiais, elas de fato possuem uma deficiência, a qual as limita parcialmente em algumas funções e habilidades.

Nesse intento, precisam ser elaboradas leis, cotas, concepções e, acima de tudo, práticas que garantam a estas pessoas não apenas inserir-se na sociedade, mas modificá-la e participar ativamente de sua construção: “De modo geral, as pessoas em situação de deficiência são representadas no imaginário social por suas ‘marcas’, tomando-se a parte pelo todo. Valoriza-se a deficiência e perde-se a pessoa em sua dimensão de integralidade” (CARVALHO, 2010, p.33).

Todo o cenário apresentado resulta em dificuldades consideráveis para a definição conceitual do termo “correto”, ou melhor, coerente, a ser utilizado para as

pessoas com deficiência. Enfatiza-se, porém, que os termos destinados a designar essas pessoas foram sendo elaborados e substituídos em relação direta com os contextos históricos e os valores sociais decorrentes.

É fato que as questões relacionadas ao termo “deficiência” continuam a ser constituídas, na sociedade contemporânea, como forma de exclusão, tanto em âmbito educacional, como social e profissional, entendido como fruto de práticas segregacionistas pautadas em um modelo de exclusão que percebe a pessoa com deficiência como produto da anormalidade, enfatizando as circunstanciais limitações.

À vista dessas diferenciações, Bueno (1993) disserta sobre a questão da deficiência de forma abrangente e complexa, estabelecendo-a como um fenômeno social e apropriando-se do pressuposto de que o homem é, ao mesmo tempo, criador dos fatos sociais e consumidor das próprias consequências, é produtor de formas e conceituações que vêm saturadas de sentidos ideológicos e, na maioria das vezes, discriminatórios.

[...] enquanto conceito, no entanto, tal como qualquer conhecimento sobre os fenômenos sociais, não é um fato predeterminado nem se situa acima das relações sociais porque, enquanto fenômeno social, foi construído pela própria ação do homem, estando sempre e necessariamente carregado de um sentido ideológico (BUENO, 1993, p.31).

Assim, as noções desenvolvidas ao redor das PCD são, de fato, construídas e aprimoradas pelas próprias noções na compreensão do outro e do diferente, sendo a situação de deficiência minimizada ou enfatizada conforme as ações estabelecidas no meio em que estão inseridas e a visão social a qual estão expostas.

O ponto de partida teórico do modelo social é ser a deficiência considerada uma experiência resultante da interação entre características corporais do indivíduo e as condições da sociedade em que ele vive, isto é, da combinação de limitações impostas pelo corpo com algum tipo de perda ou redução de funcionalidade “lesão” a uma organização social pouco sensível à diversidade corporal (MEDEIROS; DINIZ, 2004, p.08).

Nesse entendimento, corrobora-se a percepção de compreensão da deficiência não apenas como um fator físico, sensorial, genético ou adquirido, mas, principalmente, como um fenômeno social no qual os condicionantes ambientais, estruturais e ideológicos interferem diretamente no grau de interação e desenvolvimento das pessoas com deficiência nos diferentes contextos sociais.

Quando a diversidade humana é desconsiderada ou banalizada, as condições ambientais colocam as pessoas em situação de deficiência como incapacitadas, muito menos por suas características pessoais e, muito mais, pelas barreiras de toda a ordem com que elas se deparam (CARVALHO, 2010, p.35).

Considera-se que a deficiência é muito mais exteriorizada quando as noções de diferenças não são concebidas nos espaços sociais. Em especial, pela inabilidade da sociedade em compreender as diferentes percepções de corporeidade e habilidades mentais estruturadas. Os ambientes inacessíveis às PCD são aqueles que não utilizam as sinalizações adequadas, não dispõem de materiais em braille, não possuem estrutura arquitetônica universalizada, não dispõem de profissionais habilitados na Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e, ainda, aqueles que possuem atitudes hostis com as pessoas que, apesar de não possuírem limitações visíveis, não se adequam às noções comportamentais e mentais aceitas socialmente: “os deficientes experimentam a deficiência como uma restrição social [...]” (MEDEIROS; DINIZ, 2004, p. 09), ou seja, independentemente de classe, raça e gênero, as PCD experimentam restrições em algum momento de sua existência.

Pretende-se, ainda, na apreciação científica elaborada nesta tese, compreender os papéis desses sujeitos em diferentes condicionantes sociais, em especial no mundo do trabalho, sem ilusões e falsas expectativas, concebendo nas análises realizadas os processos limitantes desse público e estendendo a compreensão, em sua totalidade, aos diversificados fenômenos sociais e às diferentes formas em que se apresentam as deficiências.

Com base na análise disposta nessa seção, considera-se o indivíduo com deficiência não somente sintetizado por suas dificuldades e limitações, mas também compreendido como ser social, de classe, crítico e capaz de modificar sua realidade, de forma a participar socialmente de atividades diversas, assim como de reconhecer e reivindicar os direitos que lhes são próprios, independentemente das situações e condicionamentos sociais.

## 2.4 TIPOS DE DEFICIÊNCIAS: UM OLHAR À LEGISLAÇÃO

Elaborou-se esta seção a fim de esmiuçar as disposições conceituais acerca da legislação vigente referente a cada tipo de deficiência, as delimitações e as características.

Segundo a Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007), as PCD são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. Tal conceituação foi reforçada atualmente pela lei nº 13.146/2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão, e também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência.

O artigo 4 do Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a lei nº 7.853/1989, retrata o enquadramento dos indivíduos nas categorias de deficiência de acordo com o tipo e o grau desta.

- **I – Deficiência Física:** alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- **II – Deficiência Auditiva:** perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;
- **III – Deficiência Visual:** cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- **IV – Deficiência Mental:** funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;
- **V – Deficiência Múltipla:** associação de duas ou mais deficiências.

Essa classificação foi submetida, por meio do Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004, a algumas alterações, a seguir dispostas, principalmente no que se refere ao público-alvo:

- **V – Deficiência Múltipla:** associação de duas ou mais deficiências; e
- II – pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito e pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.
  - § 2º O disposto no caput aplica-se, ainda, às pessoas com idade igual ou superior a sessenta anos, gestantes, lactantes e pessoas com criança de colo.
  - § 3º O acesso prioritário às edificações e serviços das instituições financeiras deve seguir os preceitos estabelecidos neste decreto e nas normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas(ABNT), no que não conflitem com a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, observando, ainda, a Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 2.878, de 26 de julho de 2001.

## 2.5 A DIALÉTICA IN/EXCLUSÃO: DIÁLOGOS CONCEITUAIS

Ao iniciar a construção de um texto científico acerca da temática in/exclusão de PCD, postula-se uma matriz epistemológica traçada previamente. Esclarece-se, nesta abertura, que o intuito desta subseção é analisar de que forma esses conceitos se processam e se desenvolvem na estrutura social, e compreender os movimentos dialéticos dispostos nesta composição. Não se confunde, pois, com uma análise que tende à incoerência ou ao relativismo, mas afirma-se como uma análise que considera as diversas intempéries e as polissemias das relações entre sujeitos sociais, estrutura do capital sociedade interação em todo o processo.

Compreende-se, por conseguinte, a importância do estudo e o papel central desta verificação conceitual, haja vista que tais esclarecimentos foram realizados no intuito de embasar posteriormente o aprofundamento e a discussão acerca do papel destinado às PCD no mercado de trabalho historicamente situado. Para isso, se fez necessário partir de dois conceitos importantes e fundamentais para construção deste



objeto de estudo: a inclusão e a exclusão, percebidas como categorias analíticas essenciais e interligadas neste processo de investigação.

Para tanto, realizou-se a leitura e a consulta de materiais diversificados, entre livros, artigos, publicações em anais e revistas, dissertações e teses referentes ao tema da inclusão e exclusão. Percebeu-se, pelo contato com o material disposto, uma fragilidade relativa à forma rotineira e fragmentada com a qual esses conceitos têm sido utilizados tanto na academia, quanto no cotidiano. Sua utilização, em especial em textos científicos, não possui rigor conceitual e, em determinadas situações, é vazia de sentido e desconecta historicamente.

A relação inicial para se compreender essa conceituação é trabalhada por Oliveira (2002) que, em sua tese de doutorado, questiona tal premissa: afinal quem são os excluídos? Nesse sentido, o autor trabalha a ideia de que há uma constante indefinição no sujeito a quem se refere tal pressuposto, ora às minorias étnicas, ora aos segregados de cor, ora aos desempregados, ora às pessoas sem moradia e, em certos casos, às pessoas que fazem escolhas existenciais contrárias a moral vigente. E, ainda, às pessoas com deficiência, aos aidéticos, aos idosos ou mesmo à juventude, aos trabalhadores do mercado informal, aos favelados, aos índios, aos negros e às mulheres, ocorrendo, enfim, o que ele classifica como uma “relação quase que interminável de sujeitos”, uma vez que o termo é “empregado por quase todo mundo para designar quase todo mundo” (OLIVEIRA, 2002, p.09).

Corroborando essa análise, atenta-se para Martins (1997), que, além de salientar rotulações destinadas a esses conceitos, retrata o problema do termo “exclusão” focando em especial na “coisificação conceitual”, a qual foi e tem sido submetida ao longo dos anos aos equívocos gerados da transformação do conceito em uma palavra vazia de sentido, haja vista que, ao invés de o termo exclusão expressar uma prática abastada de significações, acaba induzindo a uma prática generalizante e vazia, sem qualquer definição ou locus específico.

Com base nessas alusões, entende-se como pressuposto que a exclusão não se define por si só de forma a explicar coerentemente a realidade, ela incorpora um conjunto de vítimas dos processos sociais, políticos e econômicos vigentes da estrutura organizativa do sistema capitalista. A exclusão, como produto das relações capitalistas, está contida na lógica do capital, é parte inerente do seu funcionamento e desenvolvimento.

É, portanto, uma “fetichização conceitual”, tendo em vista que, por meio de uma palavra, propõe-se a compreensão de toda uma realidade. Essa utilização equivocada e abusiva do termo exclusão sob diferentes aspectos e estudos substitui o conceito sociológico dos “processos de exclusão”, cuja utilização, conforme Martins (2007, p.16-17), tem sido acentuadamente vulgarizada.

[...] essa categoria tão extremamente vaga (no sentido de imprecisa e vazia), que é a de exclusão, substitui a ideia sociológica de processos de exclusão (entendidos como processos de exclusão integrativa ou modos de marginalização).

[...]

Nessa prática equivocada, a exclusão deixa de ser concebida como uma *expressão da contradição* no desenvolvimento de uma sociedade capitalista para ser vista como um *estado*, uma coisa fixa, como se fosse uma fixação irremediável e fatal.

Para Martins (2007), não existe exclusão, e sim contradição. Nesse sentido, verifica-se que há uma deturpação na utilização do termo nas produções acadêmicas e no senso comum, haja vista que é empregado de forma indefinida e sem qualquer aprofundamento conceitual, representando, em sua base fundamental, a expressão da contradição do sistema capitalista, pois não se coloca como “um estado, uma coisa fixa”, mas faz parte do processo, e não pode ser utilizado para explicar tudo, e ao mesmo tempo nada, quando se refere às incoerências próprias do sistema.

Assim, o termo exclusão passou a ser utilizado hegemonicamente nos diversos âmbitos do conhecimento de forma pouco precisa, ou, como destaca Sawaia (2013, p.07), “Pouco preciso e dúbio do ponto de vista ideológico”. Sob o rótulo da exclusão, pode-se verificar que está contida uma série de categorias, rotulações e manifestações sociais, em especial qualquer indivíduo social que não esteja atrelado aos moldes capitalistas vigentes, agrupado sob a forma de minorias sociais e considerado, desse ponto de vista, “excluído”.

A exclusão em si própria não é suficientemente capaz de elucidar, em sua estrutura, todas as contradições originárias do sistema das relações capitalistas, assim como dos paradoxos existentes nas relações de trabalho e na crise estrutural contemporânea do capitalismo. Ela, na verdade, é apenas um sintoma gerado a partir das relações desiguais e degradantes próprias da atual política organizativa social. Assim, a tendência alienante dentro desta propagação ideológica é ater-se aos sintomas, e não às partículas geradoras das contradições.

Muitos autores, ao utilizarem o termo exclusão, vinculam-no a um reducionismo analítico, uma vez que, na maioria das vezes, a abordagem do termo é condicionada por uma análise do ponto de vista econômico, ou seja, a análise é centralizada assumindo-se o fator econômico como forma determinante. Nesse sentido, a exclusão é proposta como sinônimo de pobreza. Todavia, a exclusão não se reduz à variável econômica. Esta pode ser a forma mais concreta pela qual a exclusão se revela socialmente, podendo apresentar-se de forma isolada, sincrônica ou concomitante quanto a distintos fatores, sejam eles sociais, intelectuais, culturais e econômicos, dentre outros. O fator econômico, entretanto, nos moldes do capital, com base em uma perspectiva de classe, dispõe-se, na maioria das vezes, de forma determinante.

Nessa perspectiva, a exclusão necessita de uma concepção mais aprimorada em suas bases conceituais a fim de que seja possível esmiuçar, de forma precisa, suas fragmentações e fundamentações, haja vista que ainda continua fluida como categoria analítica e, na maioria das vezes, imprecisa de definição. Isso tem gerado equívocos intermináveis na utilização e especificidades do termo. Segundo Martine Xiberras (1993 apud WANDERLEY, 2013, p. 18),

A noção de exclusão está tendo o destino da maior parte dos termos consagrados atualmente pela mediocridade das modas intelectuais e universitárias. Alguns consideram que está saturada de sentido, de ‘*non-sens*’ e de contrassenso [...] o fenômeno da exclusão é tão vasto que é quase impossível delimitá-lo.

Nesta pesquisa, não será possível, evidentemente, esgotar as discussões acerca das variáveis do ponto de vista epistemológico que cercam o conceito de exclusão, mormente, intenta-se introduzir alguns referenciais que perpassam as análises e, por meio da compreensão destes, desvelar as transformações que geraram e que ainda concebem a dualidade entre os termos exclusão e inclusão na sociedade contemporânea.

Uma análise histórica importante para apoderar-se do entendimento desse conjunto de fatores que englobam o conceito de exclusão pode ser destacada por Assmann (1994). O autor classifica os excluídos em uma perspectiva diferenciada, aproximando a discussão relacionada diretamente ao desenvolvimento econômico e classificando como “massa sobrança” os excluídos, sendo as populações que não se engajam aos interesses do capital “[...] ingentes multidões de seres humanos

descartáveis, que não se encaixam na ‘lei da rentabilidade’, nem representam ‘valor econômico’ (ASSMANN, 1994, p.05).

Assmann (1994) complementa sua apreensão do fenômeno ao destacar que a condição humana está exposta a um componente descartável e facilmente substituível. O determinante em uma sociedade capitalista é exatamente sua condição de classe frente ao sistema, e sua condição humana é colocada à margem e, necessariamente, não importa em nada ao funcionamento do sistema. O primordial concentra-se no desenvolvimento dos métodos e técnicas geradoras de acumulação de capital, aumentando-se cada vez mais a capacidade econômica para a geração de riquezas.

O fato maior de que multidões de seres humanos, por não serem aproveitáveis na lógica do crescimento econômico em função da acumulação do capital, se tornam descartáveis. É uma imensa ‘massa sobrando’ condenada a ser lixo da história. Sua dignidade humana, desconsiderada pelo ‘evangelho’ da ‘eficiência e crescimento’, com sua cínica lógica de exclusão, passa a ser um dos temas mais cruciais da discussão sobre economia e teologia (ASSMANN, 1994, p.85).

Embora, economistas, políticos e historiadores esmiúcem a análise do sistema capitalista e apresentem inúmeras divergências, um fator os associa: a compreensão de que o sistema capitalista gera, por sua essência, uma demanda de exclusão, uma parcela da população que não se adequa aos parâmetros de eficiência necessários para a continuidade produtiva da acumulação de capital e geração de mais-valia. Consequentemente, não se acoplam em meio ao processo de desenvolvimento: “O conceito de ‘exército industrial de reserva’ caducou, na medida em que os excluídos já não entram no cálculo de rotatividade dos empregos” (ASSMANN, 1994, p.52).

Para Boff (1997), o velho exército industrial de reserva torna-se cada vez mais um “exército de licenciados”, ou um “exército excedentário”, à medida que a raiz da exclusão possui essencialmente um caráter econômico. O excluído não vende, não consome e torna-se um estorvo ao processo. A exclusão é um processo estrutural e massivo e apresenta-se de diversificadas formas. Primeiramente como exclusão do mercado de trabalho, do trabalho reconhecido, legal e protegido. Os excluídos econômicos, que também são excluídos da sociedade oficial, da legalidade formal, da sociedade política e dos direitos, estão, pois, à margem da lei, e potencialmente marginalizados.

Assim, o indivíduo social cuja força de trabalho não se delinea segundo as necessidades dos modos de produção, acaba por formar um contingente populacional de desempregados que não são, necessariamente, um exército industrial de reserva, e sim uma massa sobrando. A reserva é algo que se guarda, poupa-se e pode utilizar-se posteriormente, já a massa sobrando são sobejos restos daquilo que se torna excessivo e descartável. Tais premissas excedem as discussões em âmbito econômico apenas, generalizando esses indivíduos como desgaste social em todos os cenários, haja vista que as dimensões da vida social são irrisórias em face às determinações regidas pela lógica do mercado e seus determinantes.

A eficiência e o crescimento econômico se instauraram como metas autovalidantes. O ser-com-necessidades foi sacrificado mediante ao reconhecimento exclusivo do ser-com-preferências (o cliente com poder aquisitivo). Quem não tiver poder para a demanda ficará excluído como referencial de oferta. Dessa maneira a vida humana concreta foi estropejada da lógica da economia (ASSMANN, 1994, p.90).

Esse condicionamento da pessoa humana às projeções econômicas, assim como a busca pelo trabalhador ideal (aquele capaz de produzir o máximo possível, obtendo-se por meio de suas habilidades a elevação da produção de forma organizada e planejada, auxiliada pelo treinamento e pela disciplina), não se desenvolve em um cenário recente no sistema capitalista. Essa equiparação do trabalhador às mesmas condições de um maquinário foi colocada inicialmente, ou mais acentuadamente, por Frederick Taylor (1856-1915) e Henry Ford (1863-1947), os quais estabeleceram os princípios da administração científica do processo produtivo.

Henry Ford, em seus estudos para a compreensão da melhor maneira para a execução das operações, promoveu processos de fragmentação e divisão do trabalho baseados na intensificação da produtividade e nas competências do trabalhador. Seu intuito fundava-se em extrair do trabalhador, incluindo o trabalhador com deficiência, o máximo de produtividade em meio à produção fabril, independentemente de suas condições físicas.

Segundo esse modelo, qualquer indivíduo poderia contribuir na organização do sistema produtivo, ou a partir de habilidades naturais, ou por meio de habilidades adquiridas com sentidos remanescentes mediante treinamento e prática. Verifica-se que vários “tipos” de trabalhadores eram recrutados, e sua seleção e função eram

determinadas exclusivamente por sua capacidade física. Nesse montante, agregavam-se homens hábeis fisicamente, mulheres, crianças e pessoas com deficiência. Todas eram alocadas conforme o porte, a força e a habilidade.

Destaca-se ainda que, na tentativa de obter do trabalhador o máximo de sua capacidade produtiva, as pessoas com deficiência selecionadas para o trabalho nas fábricas tinham sua função diretamente vinculada ao tipo de deficiência que apresentavam. O mais significativo dessa disposição dos trabalhadores com deficiência versus função relaciona-se aos diversos tipos de deficiência encontrados nos setores produtivos, isto é, de qualquer forma o sistema conseguiria extrair do trabalhador habilidades possíveis para participação no processo produtivo e na produção da mais-valia.

Assim, verifica-se que o perfil do trabalhador necessário ao sistema foi sendo traçado ao longo da história a partir das habilidades naturais e/ou adquiridas, gerando um novo paradigma de produção, no qual o trabalhador é moldado nas escoras que demandam o capital. Qualquer perfil que se desvirtuar dessa concepção necessária imediata tende a ser suprimido e descartado.

O problema do capitalismo é que, aqui como em qualquer parte, ele destrói as possibilidades humanas por ele criadas. Estimula, ou melhor, força o autodesenvolvimento de todos, mas as pessoas só podem desenvolver-se de maneira restrita e distorcida. As disponibilidades, impulsos e talentos que o mercado pode aproveitar são pressionados (quase sempre prematuramente) na direção do desenvolvimento e sugados até a exaustão; tudo o mais, em nós, tudo o mais que não é atraente para o mercado é reprimido de maneira drástica, ou se deteriora por falta de uso, ou nunca tem uma chance real de se manifestar (BERMAN, 1986, p. 93-94).

O trabalhador, com base nos parâmetros estabelecidos pelo capital, caminha continuamente em direção a um processo de desumanização. É o estranhamento contínuo de sua condição natural de existência e de sua capacidade de transformar o meio para utilização e sobrevivência, sendo restringido a um mero reprodutor tarefeiro e vendedor de sua força de trabalho, principalmente devido à irracionalidade da naturalização da desumanização do homem, que não reconhece o embrutecimento, a coisificação e a estagnação das relações humanas e sociais.

Esses efeitos ambivalentes que norteiam a sociedade capitalista e os termos da exclusão geram um “novo trabalhador”, cujas atribuições e competências pessoais nunca serão suficientes para as necessidades diárias do mercado de trabalho. São atribuídas cargas múltiplas a esses indivíduos à medida que, além de venderem

exaustivamente sua força de trabalho, necessitam adquirir continuamente novas habilidades e competências para se conservarem como mão de obra produtiva frente às hostilidades intrínsecas do mercado de trabalho.

Essa aceleração desmensurada gerada pelo fenômeno da globalização tem imprimido ao trabalhador uma “desqualificação interminável’ em face das exigências do mercado” (BIANCHETTI; CORREIA, 2011, p. 29), dificultando ainda mais a permanência de uma população considerável de trabalhadores economicamente ativos, sejam pessoas com deficiência ou não.

Pereira (1974, p.168-169) apresenta, em seus estudos, uma inclinação sistêmica sobre marginalidade e sobre o trato do “capitalismo como sistema e da existência das populações ‘marginais’ como de participação-exclusão”, evidenciando a questão de que o sistema capitalista descarta os “improdutivos” até por meio da morte, quando não se adequam a suas necessidades.

Essas condições próprias do mercado conferidas aos trabalhadores, independentemente de sua condição, têm gerado um ciclo de exclusão, um fenômeno caracterizado pelas inúmeras formas das quais dispõe o sistema capitalista em sua gênese para retirá-los do processo e da competitividade, reforçando a criação contínua de uma geração de “descartáveis”.

A exclusão contemporânea é diferente das formas existentes anteriormente de discriminação ou mesmo de segregação, uma vez que tende a criar, internacionalmente, indivíduos inteiramente desnecessários ao universo produtivo, para os quais parece não haver mais possibilidades de inserção. Poder-se-ia dizer que os novos excluídos são seres descartáveis (SAWAIA, 2013, p.25).

Por conseguinte, os processos potencialmente excludentes são gerados por fatores multidimensionais na sociedade contemporânea de forma restritamente peculiar, haja vista que não passa a ser excluído o indivíduo social somente diante de debilidades físicas, intelectuais, sensoriais, cognitivas ou tênue limitação. Nesta “recente” etapa do capitalismo, há uma somatória de critérios de exclusão na tessitura social, gerada pela conjugação pobreza/deficiência, assim como por fatores geográficos, estruturais, culturais, políticos e sociais.

Discorrer acerca de uma nova roupagem do capitalismo na geração de excluídos não significa dizer que somente agora estes são produzidos pelo sistema. Ao contrário, os excluídos nascem com a sociedade capitalista, são inerentes ao sistema desde sua origem, são base fundamental e estruturante na geração de

riqueza para uma minoria detentora dos meios de produção. A exclusão, portanto, “é uma regra estruturante, para depois incluir, segundo a sua própria lógica” (SAWAIA, 2013, p.41). Para Bianchetti e Correia (2011, p. 163),

O “paradigma da exclusão” não institui apenas esse “pano de fundo” da elaboração dos “discursos midiáticos e políticos” que insinua a desejável diluição do papel do Estado na gestão das questões sociais, ele invadiu também o vocabulário produzido pelas Ciências Sociais, sem dessa invasão resultasse um valor heurístico acrescido.

Além de constituir-se imponderável ao sistema capitalista, o vocábulo “exclusão” tem sido banalizado nos estudos e pesquisas sociais, dificultando ainda mais uma análise adequada do termo, que deixou de ser postulado como uma expressão ou uma palavra da contradição imanente ao sistema para ser disposto como componente imutável do processo: “[...] é na sociedade moderna [...] um momento insuficiente para compreender e explicar todos os problemas que a exclusão efetivamente produz na sociedade atual” (MARTINS, 1997, p.26).

Segundo Sawaia (2013, p. 29),

O termo exclusão acabou por ser algo duplamente interpretado. De um lado, conceito tão amplo, espécie de palavra-mãe (conceito horizonte) que abriga vários significados para reunir pessoas e grupos que são abandonados, desafiados (Castel), deixados de lado, desqualificados (Paugam) quer do mercado de trabalho, quer das políticas sociais etc. de outro ângulo, é um conceito equivocado, atrasado e desnecessário.

O termo exclusão passou, assim, a converter-se em uma “coisificação ou fetichização” conceitual, designando muito mais a indução de uma prática do que a expressão de uma prática efetiva. É, pois, um elemento de composição da estrutura capitalista que se estabelece de diferentes formas e por meio de diferentes designações, tendo em vista que “os excluídos podem ser perfeitamente funcionais ao sistema” (BOFF, 1997, p.03).

Conforme Paugam (1996, p.07, apud BIANCHETTI; CORREIA, 2011, p. 161), “a exclusão tornou-se o paradigma a partir do qual a nossa sociedade toma consciência de si própria e de seus disfuncionamentos”. Dessa forma, difunde-se o postulado de uma geração de excluídos que necessitam de processos de “inclusão” para retomarem seu sentido no interior das relações sociais, sendo o próprio sistema gerador de “políticas inclusivas” moldadas conforme suas necessidades e para o bem-estar do seu próprio funcionamento.



Decorre daí a compreensão de que os conceitos de exclusão e inclusão são intrinsecamente ligados, haja vista que “A sociedade exclui para incluir essa transmutação e condução da ordem social desigual, o que implica o caráter ilusório da inclusão” (SAWAIA, 2013, p.08). Dessa forma, diante de uma exclusão própria do sistema, cria-se uma inclusão falaciosa e, muitas vezes, estagnada em preceitos documentais. A inclusão, nessa avaliação, passa a oscilar em meio a constantes análises e estudos intermináveis nas áreas da educação, psicologia, sociologia, antropologia, dentre outros.

Emana de todas essas proposições, principalmente do ponto de vista epistemológico, a constatação de que o fenômeno da exclusão possui uma amplitude tão extensa que se torna, muitas vezes, difícil delimitá-lo ou conceituá-lo por uma única dimensão. Todavia, uma premissa constitui-se fundamental para esclarecer a quem se direciona o termo exclusão nesta tese de doutoramento: ele é usado para designar “aqueles de quem não se pode extrair nenhum tipo de mais-valia” (SAWAIA, 2013, p.47). Estes serão, neste texto, considerados os excluídos, focando-se, especialmente, nas pessoas com deficiência, as quais somam, em sua composição, uma dupla exclusão: a exclusão de classe e a exclusão social.

Com base na compreensão do conceito de exclusão correlacionado ao modelo de regime neoliberal das políticas no Brasil, surgem as políticas públicas de “inclusão”, cujo fundamento são preceitos estritamente superficiais, mas que garantem a racionalidade e o funcionamento da estrutura eficiente à reprodução do capital. Essa “inclusão”, que Martins (1997) nomeia de “precária, instável e marginal”, delinea-se neste trabalho como base para o entendimento e a classificação do conceito de inclusão no sistema capitalista.

Compreende-se, diante dessas considerações, o funcionamento das políticas de inclusão, as quais, por meio deste refinamento, são analisadas como preceitos fundamentais da estrutura do capital: “A inclusão patológica e precária que daí decorre abrange uma reorientação de seus protagonistas para a direita, e não para a esquerda, para o autoritarismo, e não para a democracia, para o populismo, e não para a participação” (MARTINS, 1997, p.22).

Essa lógica imperativa do capitalismo falseia os pressupostos excludentes do sistema e faz com que a maioria dos indivíduos sociais não compreenda a lógica da sua realidade social, negue a sua própria condição de exclusão e aceite de bom grado as políticas públicas de inclusão, como se elas, de fato, fossem parte das melhorias

da sua condição de existência. Não as visualizam, portanto, como elemento falseador do projeto neoliberal. É fato que as concepções acerca da inclusão entre os pesquisadores são compostas de inúmeras divergências e contradições, e que transitam de uma aceitação como referência de política pública aprazível a um processo dissimulador e enganoso da estrutura social capitalista que, em seu âmago, carrega princípios norteadores de normalização.

Com relação a autores que tutelam a favor das políticas de inclusão e de suas bases teórico-filosóficas, citam-se, no Brasil, aqueles que colocam a inclusão como uma fórmula para resolução dos problemas sociais, uma saída diante dos processos discriminatórios, especialmente no que se refere aos ambientes escolares.

O ensino inclusivo é a prática da inclusão de todos –independentemente de seu talento, deficiência, origem socioeconômica ou cultural – em escolas e salas de aula provedoras, onde todas as necessidades dos alunos são satisfeitas [...] Educando todos os alunos juntos, as pessoas com deficiências têm oportunidade de preparar-se para a vida na comunidade, os professores melhoram suas habilidades profissionais, a sociedade toma a decisão consciente de funcionar de acordo com o valor social da igualdade para todas as pessoas, com os consequentes resultados de melhoria da paz social (KARAGIANNIS; STAINBACK; STAINBACK, 1999, p. 21).

Sob essa orientação, muitos pesquisadores na área da educação e de outras áreas similares defendem de forma criteriosa e impetuosa a inclusão educacional como uma proposta modificadora dos condicionantes excludentes historicamente.

A questão da inclusão escolar de pessoas com deficiência nos diversos setores sociais, em especial no escolar, solidificou-se a partir das reivindicações sociais, mas, sobretudo, intensificou-se “como uma estratégia reformista do capital, sendo um novo mecanismo ideológico para perpetuar a ordem estabelecida e manter o *status quo* dominante” (BEZERRA; ARAUJO, 2013, p.575). Tal concepção engloba, ainda, inúmeras dimensões e condicionantes das ações dispostas neste conceito, destacando a complexidade e a dilatação de seus efeitos.

A ideia de inclusão carrega em si ambiguidades (mas não imprecisão), em virtude da complexidade e contraditoriedade do próprio fenômeno que enuncia, podendo significar diferentes experiências e realidades sociais, a depender da forma como se encontram articuladas suas múltiplas dimensões (GUHUR, 2003, p.40).

Para considerável parcela dos autores que trabalham a inclusão numa perspectiva universalizadora, especialmente no campo da inclusão educacional e

social, como Mazzotta (1995), Mantoan (2003), Santos (2006), e Sasaki (2010), dentre outros, o conceito de inclusão não deve estar à sombra de moldes de nivelamento ou uniformização. Ao contrário, as políticas públicas includentes discorrem exatamente sobre o oposto deste pressuposto, uma vez que se baseiam na compreensão das diferenças e especificidades do outro, as quais não devem ser inibidas ou violentadas, mas respeitadas e consideradas para o convívio nos diversos âmbitos sociais.

A visão da proposta e do discurso inclusivo tem sido alvo de inúmeras críticas em virtude da compreensão de uma concepção ingênua e utópica dos condicionantes sociais, haja vista que não se consideram as relações sociais análogas dispostas na conjuntura capitalista. É fato que tais proposições apresentadas em relação à inclusão, em especial à educacional, não intentam desconstruir os avanços teóricos e práticos dos movimentos sociais, das famílias e do direito adquirido pelas PCD ao longo da história.

A crítica consiste exatamente no sentido oposto, nos discursos e nas práticas fundamentadas em argumentos falaciosos de uma possível igualdade em uma sociedade essencialmente desigual, na qual a educação é forjada a partir de seus interesses. Nessa perspectiva, Kuenzer (2005, p. 94) salienta que,

A esta lógica, que estamos chamando de exclusão includente, corresponde outra lógica, equivalente e em direção contrária, do ponto de vista da educação, ou seja, a ela dialeticamente relacionada: a inclusão excludente, ou seja, as estratégias de inclusão nos diversos níveis e modalidades da educação escolar aos quais não correspondam os necessários padrões de qualidade que permitam a formação de identidades autônomas intelectual e eticamente, capazes de responder e superar as demandas do capitalismo; ou, na linguagem toyotista, homens e mulheres flexíveis, capazes de resolver problemas novos com rapidez e eficiência, acompanhando as mudanças e educando-se permanentemente.

De acordo com Santos (2006), o imaginário de uma “sociedade igualitária” não reforça as políticas de inclusão. Diversamente, fazem parte do discurso ideológico neoliberal e do avanço de reformas estruturais que acentuam a marginalização e a exclusão. Porquanto, em nome de uma abertura econômica globalizante, intensificam a construção de uma margem de excluídos, já que a maioria dos sujeitos permanecerá suprimida das mesmas condições, esvaziando e desqualificando ainda mais sua condição de sujeito. Esse discurso de inclusão, portanto, tem sido utilizado,

predominantemente, a serviço da exclusão, ou melhor, dos condicionantes do sistema capitalista.

Entende-se, nesta monografia científica, que as políticas públicas de inclusão são, na verdade, uma tentativa de o sistema neoliberal capitalista escamotear a realidade mediante políticas de inclusão dissimuladas, as quais funcionam como pano de fundo para a exploração desmensurada e contínua do trabalhador, que aceita e requer tais amparos sem entender que não são “cortêsias” do sistema, mas fundamentos que paralisam e ludibriam o trabalhador que aceita de bom grado tais proposições e conforma-se com tais condicionamentos.

A promoção de uma cultura da tolerância, suscetível de respeitar a diferença, mas ocultando o fato de esta ser geralmente expressão de profunda desigualdade e injustiça social, constitui o “pano de fundo”, sobre o qual se organiza uma “ideologia de inclusão” no campo educativo, apoiada no conjunto de instrumentos cognitivos e operadores oriundo da crítica artística ao Estado Educador, que, dissociado da crítica social, contribui para uma pedagogização dos problemas sociais e, conseqüentemente, para o reforço das perspectivas comportamentalistas e psicologizantes da problemática da desigualdade e da injustiça social (BIANCHETTI; CORREIA, 2011, p.172).

Diante do exposto, destacam-se alguns pressupostos que integram e associam-se às políticas de inclusão, especialmente no Brasil, a fim de compreender alguns posicionamentos autorais. No setor educacional, por exemplo, em que o discurso da inclusão é mais evidente, verifica-se que, historicamente, o discurso oficial do Estado sempre foi o de garantir o acesso de “todos” à escola pública de qualidade. Todavia, este pressuposto nunca foi cumprido, uma vez que o crescimento econômico do Brasil se fez à custa da desescolarização das camadas populares.

Essa vinculação atrela-se diretamente à necessidade da formação de mão de obra para o mercado de trabalho, e não ao respeito e ao direito de acesso à educação a todos os indivíduos sociais. Além disso, esses investimentos educacionais são dispostos e organizados conforme os moldes capitalistas dispostos pelos organismos internacionais e “têm como justificativa a necessidade de as nações promoverem o reordenamento do seu sistema educacional de forma a criar um quadro mais qualificado de trabalhadores, impulsionando, assim, o desenvolvimento econômico” (OLIVEIRA, 2003, p.48).

Nessa forma atual de organização, cada vez mais o Estado se distancia de oferecer subsídios que, de fato, permitam a inserção das PCD nos diversos setores

sociais. O que se estabelece presentemente são apenas placebos e/ou migalhas para uma geração de indivíduos desprovidos e segregados da estrutura social.

A essas políticas ineficientes de retalhos Assmann (1994, p. 58) denomina de “simulações de lógicas de inclusão”, uma vez que consistem, na verdade, no estabelecimento de um Estado mínimo e na redução dos investimentos nos setores sociais e educacionais, resultando na crise do Estado-Providência<sup>14</sup>, acentuada pela internacionalização da economia, em que a globalização e seus fundamentos destacam a naturalização das diferenças. Há, nesse contexto, uma reinterpretação das diferenças humanas e culturais e o descompromisso do Estado em atentar para as diferentes composições sociais e suas necessidades básicas.

Compreende-se, dessa forma, que os conceitos de exclusão e inclusão no interior do sistema capitalista ocorrem dialeticamente e concomitantemente.

Decorre daí a utilização da expressão in/exclusão neste trabalho, pois enfatiza-se a complementariedade dos termos e/ou sua interdependência, não se restringindo apenas às pessoas com deficiência, foco deste trabalho, mas a todos pertencentes às classes subalternas desse sistema. “Todos vivem processos de in/exclusão e, para além desses, todos estão constantemente ameaçados por tal condição” (LOPES; FABRIS, 2013, p.10).

A expressão “todos” refere-se àqueles que não dispõem dos meios de produção e que são obrigados a vender a sua força de trabalho ao capital, sendo submetidos a trabalhos degradantes e explorados constantemente pelo sistema. Ressalta-se que a exclusão nasce na sociedade de classes e faz parte do processo estruturante do capitalismo, que os indivíduos sociais que compõem essa dinâmica de submissão e alienação foram ou encontram-se submetidos ao montante de excluídos em algum momento de sua existência.

A sociedade capitalista, segundo Martins (1997, p. 32), “desenraiza, exclui para incluir de outro modo, segundo suas próprias regras, segundo sua própria lógica. O problema está justamente nessa inclusão precária, instável e marginal [...] e às vezes

---

<sup>14</sup>O Estado como algo mais do que governos e aparelhos institucionais. Considera-se o Estado como sistemas de funcionamento que não apenas estruturam as relações entre a sociedade civil e a autoridade política, mas também, e sobretudo, estruturam as relações de poder fundamentais dentro da sociedade política. De entre esses sistemas de funcionamento, é de assinalar a importância que detêm as práticas estatais, nomeadamente, na modelação da ação coletiva, nos comportamentos dos grupos socioprofissionais, na reestruturação das relações econômicas e na estratificação social, bem como na potenciação das ações concretas no âmbito das políticas sociais (MOZZICAFREDDO, 1994, p.14).

até indecente, presentes também nas políticas de inclusão”. A problematização dessa realidade assinala o conceito de exclusão e inclusão de forma diferenciada do que se encontra banalizado na literatura atual, em que excluídos são entendidos como minorias que se dividem em movimentos sociais específicos na luta por direitos reservados e pela elaboração e aplicação de políticas públicas particulares. Alguns movimentos sociais lutam por suas causas como fragmentação de excluídos: de um lado pessoas com deficiência, de outro a luta pelo direito do idoso, pelo direito das mulheres etc., enfim, um conjunto de fragmentações que compreendem sua condição de exclusão de forma diferenciada e, até mesmo, hierarquizada, sua própria condição de classe.

O fenômeno in/exclusão em si não é um processo novo na estrutura social e tem trazido à tona uma série de referenciais baseados em instrumentos teóricos consistentes, inclusive nos pressupostos e bases marxistas. Oliveira (2002) pontua que Marx, constantemente, traz em sua bibliografia o tema da exclusão, embora não tematiza a questão explicitamente em algumas obras. O termo exclusão é encontrado nos textos de Marx de modo bastante pertinente em forma de expressões equivalentes ao termo.

Ferraro (1999) analisa o termo exclusão como uma palavra pouco frequente nas obras de Marx. Constata, sobretudo, que o conteúdo do conceito de exclusão em si é destacado como foco central de toda a sua análise. O resgate do exame da utilização do termo nas obras marxistas se faz importante para iluminar o debate atual acerca do significado e do alcance teórico e político do termo exclusão. Segundo o autor, existe uma antecipação do uso do termo exclusão na obra *Contribuição à Crítica da Filosofia do Direito de Hegel*, de 1844, quando dispõe acerca da “verdade do mundo”,

[...] uma vez desvanecido o “outro mundo da verdade”: em “desmascarar a auto alienação humana nas suas formas não-sagradas, agora que ela foi desmascarada na sua forma sagrada, em “transformar a crítica do céu, da religião e da teologia, em crítica da terra, do direito e da política”. O tema da exclusão tem relação estreita com o que se pode denominar de desmascaramento ou desvelamento das relações de produção, sociais e políticas da sociedade burguesa, operado pela teoria marxista (FERRARO, 1999, p.301).

A utilização do termo exclusão também é disposta claramente na obra *Manuscritos Econômicos-Filosóficos*, no *Grundrisse*, considerada a primeira tentativa

de sistematização filosófica dos estudos marxistas, em que tal disposição está concatenada na relação entre capital, trabalho e propriedade privada. Oliveira (2002), entretanto, destaca que, desde o primeiro escrito cuidadosamente elaborado por Marx, *Diferença entre as Filosofias da Natureza em Demócrito e Epicuro*, até a produção de sua obra mais complexa relacionada à filosofia social, “O Capital”, Marx passa por um refinamento metodológico progressivo, o que possibilita o amadurecimento da sua teoria, de seus conceitos e das análises das relações sociais.

Conforme Ferraro (1999), a primeira ocorrência ligada ao termo exclusão aparece em um texto esquemático, ao final do segundo manuscrito, que versa sobre a relação da propriedade privada. Destaca, ainda, que as relações da propriedade privada são o trabalho, o capital e as interconexões entre os dois.

**Oposição entre os dois** - eles **excluem-se** mutuamente; o trabalhador identifica o capitalista como sua própria não-existência e vice-versa; cada um procura privar o outro de sua existência.

**Oposição** de cada um a si mesmo – Capital trabalho acumulado = trabalho. Como tal, divide-se em capital propriamente dito e juros; estes se dividem em juros e lucro. Sacrifício completo do capitalista. Põe afunda na classe trabalhadora, tal como o trabalhador — mas só excepcionalmente — torna-se um capitalista. **Trabalho** como um momento do capital, seu custo. Por isso, os **salários** são um sacrifício de capital. O trabalho divide-se em trabalho propriamente dito e salários do trabalho. O próprio trabalhador como um capital, uma mercadoria.

Verifica-se, no excerto acima, a utilização do termo exclusão de diferentes formas e sentidos estabelecidos com base na relação entre capital, trabalho e trabalhador. Inicialmente, utiliza-se como oposição entre dois termos; em um segundo momento, emprega-se o termo em uma negação recíproca e finaliza-se com a oposição dos termos a si próprios, de cada um a si mesmo. É fato que, em todos os momentos da exploração do termo, emprega-se este como uma ruptura e destruição da unidade anterior. Por isso pode ser caracterizado como uma “oposição contraditória” entre os elementos que compõem a relação.

Ainda por meio dos estudos de Ferraro (1999), dispõe-se outro momento da utilização do termo exclusão no terceiro Manuscrito, no item acerca da propriedade privada e do comunismo.

Mas a antítese entre a falta da propriedade privada e a propriedade é ainda uma antítese diferente, que não se concebe na sua referência ativa à sua relação interna, que ainda não se compreende como contradição, enquanto não se entender como a antítese entre o trabalho e o capital. Até mesmo sem

o desenvolvimento avançado da propriedade privada, por ex., na Roma antiga, na Turquia, etc., pode tal interesse exprimir-se numa forma primitiva. Não aparece por isso como estabelecida pela propriedade privada. Mas o trabalho, a essência subjetiva da propriedade privada enquanto **exclusão** da propriedade, e o capital, o trabalho objetivo enquanto **exclusão** do trabalho, é a propriedade privada como a sua relação desenvolvida da contradição e, portanto, como uma relação dinâmica que impele para a solução (MARX, 1989, *apud* FERRARO, p.304, 1999).

Fica disposto, nesta citação, que não se usa o termo exclusão simplesmente como sinônimo de antítese ou oposição, ou ainda de separação entre a posse da propriedade e a sua falta. Essa relação é estabelecida exatamente pela contradição imanente entre trabalho e capital como processos mutualmente excludentes: “O trabalho enquanto exclusão da propriedade, e o capital enquanto a exclusão do trabalho” (FERRARO, 1999, p.305). Propõe-se, dessa forma, a exclusão como a noção da contradição.

Fator também relevante na utilização do termo exclusão nas obras marxistas é sua conceituação como algo “Não previsto legal de um lugar no estado de direito”. Assim, as discussões que permeiam o termo possuem como horizonte a questão do direito em sua construção teórica e um reconhecimento jurídico. Esse fator pode ser notoriamente encontrado nos textos jornalísticos que Marx, como redator da *Gazeta Renana*, produz acerca dos camponeses da Renânia quanto tratava da lei referente ao roubo da madeira, momento em que ele se debruça sobre temas relacionados a questões materiais.

Nesse período, Marx, em muitos dos seus escritos, estava em processo de aprimoramento de sua teoria. No artigo *Debates Acerca da Lei Sobre o Furto de Lenha*, o autor discute a respeito das deliberações do parlamento renano sobre o roubo da madeira e o parcelamento da propriedade fundiária. Demonstra o posicionamento do Estado em relação à postura dos proprietários dos bosques, enfatizando que o Estado, longe de ser um instrumento a serviço do estrato social, é um mero regulador político e social a mando de uma determinada classe social.

Marx critica especialmente o fato de que um órgão de representação política, o Estado, que deveria estar no direcionamento dos direitos fundamentais universais, seja muito mais um instrumento a favor dos interesses privados de uma minoria. “Através da minha posse privada, não excluo [*ausschliebe*] todas as outras pessoas desta posse? Assim não violo seu direito de posse?” (MEW 1, 1956-2000, *apud* OLIVEIRA, 2002 p.24). Nesse sentido, centrou-se na crítica à legislação penal, que



usurpava da população desprovida de propriedades o direito de Estado de costumeiramente suprir suas necessidades de lenha nos bosques próximos às suas moradias, ato que passava, a partir de tal promulgação, a ser ilegal e criminoso.

Com isso, Marx tutela a favor do direito consuetudinário, do direito adquirido pelas populações locais, fundamentado no uso rotineiro, no costume ou na prática, mesmo não possuindo subsídios legislativos escritos e regulamentados. Assim, a exclusão possui um sentido considerável, nesse contexto, como a “falta de abrigo do Estado, ou seja, de reconhecimento jurídico-formal” (OLIVEIRA, 2002, p.24).

Considera-se que, no processo de encadeamento da exclusão em todas as suas interfaces, há a propagação de uma nova dimensão do Estado, o qual passa a exercer um papel mínimo, deixando de ser o regulador ou, ainda, o sistematizador da estrutura social, para ser aquele que descarta os próprios membros dos direitos que até então lhe eram naturais: “[...] o Estado não vai excluir [*ausschliebe*] imprudentemente um dos seus membros de todas essas funções, pois amputa a si próprio sempre que transforma um cidadão em criminoso” (MEW 1, 1956-2000, p.121 apud OLIVEIRA, 2002, p.25).

Esse posicionamento do Estado de excluir deliberadamente os cidadãos de seus direitos básicos denota o paradoxo no papel do Estado no sistema capitalista: ao invés de organizador do poder político e garantidor da segurança, da justiça e do bem-estar social, é um assegurador do domínio e dos interesses do capital. Afinal, o Estado Moderno constitui-se, desde sua gênese, como essencialmente burguês. Nessa dimensão, concentram-se, desde o início até as principais fundamentações teórico-filosóficas das obras e da análise social de Marx, as análises das contradições na sociedade capitalista, não como um ápice do sistema, mas como um instrumento impulsionador de todo o processo.

Por esse ângulo, o Estado, na sociedade capitalista, o Estado liberal, utiliza-se dos processos de exclusão, ou processo de deformação, ou, ainda, de redução ontológica, para se colocar como agente da universalidade. Utiliza-se de um conceito falacioso de inclusão para propagar ações circunstanciais de igualdade.

[...] Se o Estado liberal, em sua essência conceitual, não pode ser excludente, de outro modo, já submetido às determinações de classe, já integralmente consagrado aos interesses particulares de uma classe social que o torna expressão oficial de sua vontade, garante um regime de poder político desta classe com a conseqüente exclusão de todas as demais. Desse modo, a aparente universalidade do Estado liberal burguês é, na verdade a

consagração política dos interesses particulares da classe social que o detém (OLIVEIRA, 2002, p. 45).

Nesse intento, a inclusão dentro desta sociedade capitalista é, na verdade, a forma com que o Estado dissimula sua função de regulador das questões sociais e camufla suas reais intenções de moldes alienantes e neutralizantes, e pode ser considerada como duas faces de uma mesma moeda: do processo de organização e reorganização constante do domínio de classe, reproduzindo continuamente a lógica do capital; e da perpetuação de sua natureza inerente à sociedade de classes.

No plano econômico, o capital efetiva formas diferenciadas e subordinadas de inclusão e, no plano social, formas diferenciadas de degradação e de segregação. Na base está a natureza estrutural de classe da forma capital e a desigualdade, portanto, como elemento central (FRIGOTTO, 2010, p.425).

É fato que não se pode negar a importância das políticas públicas inclusivas no que se refere ao atendimento, encaminhamento e direito das pessoas com deficiência. Todavia, não se podem perder os condicionantes imersos sob essas linhas de ação, os interesses ligados às suas implementações. Em face desta dicotomia in/exclusão, constata-se que nas relações estruturais e organizacionais do capital, apesar da aparência humanística dos pressupostos ligados às políticas públicas de inclusão, o propósito essencial do ideário inclusivista é outro: alienar a sociedade e regulamentá-la conforme seus interesses. Dessa forma, aceitam-se a exploração e a fraude dos direitos, submetendo-se condescendentemente aos embargos do capitalismo e de sua estruturação.

Com base na análise delineada, entende-se que a dialética in/exclusão pode significar diferentes experiências relacionadas a aspectos e fenômenos sociais distintos. Para propor esse exame, esses fenômenos devem, com base na realidade concreta, ser entendidos como processos históricos e sociais que se modificam de acordo com as transformações sociais e são condição permanente do modelo socioeconômico capitalista, que se nutre dessa realidade a fim de que seus interesses sejam resguardados dentro do processo de acumulação de capital.

[...] a exclusão é processo complexo e multifacetado, uma configuração de dimensões materiais, políticas, relacionais e subjetivas. É processo sutil e dialético. [...] Não é uma coisa ou um estado, é processo que envolve o homem por inteiro e suas relações com os outros. Não tem uma única forma e não é falha do sistema, devendo ser combatida, como algo que perturba a ordem social, ao contrário, ele é produto do funcionamento do sistema (SAWAIA, 2013, p. 09).

Discutir o processo de in/exclusão nessa perspectiva é compreender que este se estabelece como condição essencial do modelo capitalista, que exclui em massa e inclui seletivamente. Entretanto, para determinados grupos sociais, no caso das pessoas com deficiência, essas barreiras estruturais e sociais são intensificadas pelas limitações decorrentes da deficiência e da classe social a que pertencem. Ou seja, duplamente excluídos, por sua condição econômica e por sua condição física, sensorial ou intelectual limitante.

### **3 PROBLEMATIZANDO AS RELAÇÕES DE INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: INCLUSÃO OU EXCLUSÃO?**

Nesta seção, discorrer-se-á sobre as relações de trabalho que envolvem a dinâmica da inserção das PCD no mercado de trabalho, situando, para isso, as bases conceituais e as diferentes percepções históricas acerca dos tipos de trabalho destinados à classe trabalhadora.

Em especial, far-se-á a análise acerca da dicotomia trabalho manual e intelectual, que, embora pareça uma discussão deliberada pelo aparato bibliográfico existente, surge, nesta seção, pela necessidade de se compreender essa relação em meio à dinâmica social como uma forma de diferenciar o lugar apropriado aos indivíduos, detentores ou não, dos meios de produção, conforme a sistemática capitalista. Para isso, propõe-se o resgate histórico das leis e dos direitos adquiridos pela classe trabalhadora dos indivíduos com deficiência, suas modificações, seus avanços e retrocessos.

Ponderar-se-á, também, a respeito das diferenciações internas quanto aos processos de seleção, promoção e progressão funcional desenvolvidos nas relações de trabalho no mercado paraense a fim de analisar se a realidade é equitativa ou dessemelhante ao que está disposto nos documentos legislativos, ou se configura apenas como um engodo para esse público, seus familiares e as instituições que atendem a essa demanda.

#### **3.1 A RELAÇÃO TEORIA E PRÁTICA: O TRABALHO MANUAL E INTELLECTUAL COMO PRECEITOS PARA O TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Com base na análise do trabalho como direito subjetivo e humanizante, as PCD, não diferentemente dos outros indivíduos sociais, possuem direitos equânimes de inserção no mercado de trabalho, malgrado o tipo de deficiência e/ou do grau de comprometimento que possam apresentar. O direito ao trabalho não está atrelado apenas à capacidade produtiva, mas fundamentado por meio de diversos aparatos constitucionais e legislativos. É, acima de tudo, um direito humano inerente. Contudo, historicamente, o capital vem modificando as relações de trabalho, uma vez que o trabalho abstrato como direito não existe, ou seja, a característica do trabalho na sociedade capitalista é a sua exploração para a mais-valia.

De acordo com Monteiro et al. (2011, p. 460), as PCD, apesar de possuírem o direito ao trabalho e à inserção social resguardados constitucionalmente, enfrentam muitos mecanismos sociais discriminatórios, por vezes camuflados em políticas públicas paliativas, que contrapõem e/ou dificultam a efetivação dessas garantias. São eles mecanismos de impedimentos arquitetônicos, comunicacionais, institucionais, metodológicos, pragmáticos e atitudinais.

Para Ribas (1995, p. 04), a principal dificuldade relativa à inserção do indivíduo com deficiência no mercado de trabalho “não é, absolutamente, a capacidade e limitação daquele. A essência do problema está na conscientização da sociedade quanto à contribuição que o deficiente lhe pode oferecer através de seu trabalho”.

Sobrepondo-se aos fatores supracitados, e ainda mais determinante, coloca-se a questão da classe social, uma vez que as relações sociais estabelecidas no modo de produção capitalista negligenciam o ser humano em sua integralidade e o restringem à sua condição econômica. Nessa perspectiva, as PCD veem agregadas à sua condição de deficiência (física, sensorial, mental) suas condições econômicas e suas condições das relações sociais (do imaginário e da percepção da sociedade com relação à deficiência/capacidade).

Antes de adentrar nos méritos referentes ao trabalho das PCD, é elementar propor a análise da categoria trabalho e as diferenciações no estabelecimento do perfil do trabalhador, ora como produtor *homo faber*, relativo à massa de trabalhadores, ora como *homo sapiens*, referente à classe dominante, detentora dos meios de produção e pensante, estabelecidas pela visão capitalista, que contribui para a visão dicotômica entre trabalho manual e trabalho intelectual.

Para que seja possível compreender a dimensão da centralidade da categoria trabalho na atual antinomia social, deve-se inicialmente tecer considerações acerca do entendimento da categoria trabalho e de suas modificações históricas, em especial, no que se refere à divisão do trabalho, à constituição da classe trabalhadora e às diferentes organizações que se estabelecem na modernidade quanto a essa categoria vital na sociedade humana. Parte-se, entretanto, do entendimento da categoria trabalho como a

[...] possibilidade de transformação da realidade natural e social; o trabalho como dimensão fundamental da vida humana; o trabalho como cultura, como atividade reflexiva, o trabalho como fundamento do processo de elaboração de conhecimento; o trabalho como contradição: entre homem e natureza e entre os homens, principalmente pelo fato de vivermos em uma sociedade

em que se processam várias formas de subordinação humana na realidade do trabalho. Enfim, essa noção mais ampla do sentido do trabalho é que nos inquieta numa realidade cheia de contradições como a nossa (MACHADO, 1991, p. 53-54).

Nesse intento, fundamentados nos parâmetros marxistas, pondera-se o trabalho como fator constituinte do processo de humanização do homem. É por meio do trabalho que o homem não somente produz a sua existência, como também a si próprio e a sua história: “[...] o primeiro ato histórico é, pois, a produção dos meios para a satisfação destas necessidades, a produção da própria vida material [...] condição fundamental de toda história” (MARX; ENGELS, 2010, p.33).

Corroborando a análise, destacam-se algumas considerações dispostas por Antônio Gramsci em sua produção bibliográfica, marcada pelo confronto da realidade social contraditória entre a burguesia e os camponeses, entre a elite e a classe trabalhadora, na luta por um Estado de pressupostos marxistas e na formação de intelectuais provenientes da classe trabalhadora. Em sua abordagem a respeito da obra desse autor, Manacorda (2008, p.26) destaca que o trabalho deve ser entendido como o “modo próprio ao homem de participar ativamente da vida da natureza, para transformá-la e socializá-la”.

Apesar dessas compreensões do trabalho como natural e humano, esse referencial, ao longo da história e da promoção da divisão do trabalho, obteve consideráveis transformações que metamorfosearam sua base precípua e somaram-se a controvérsias e desencontros. O trabalho é, desde o mundo antigo, após os primeiros passos para a sua divisão, conforme Antunes (2005, p. 11), “a expressão de vida e degradação, criação e infelicidade [...] *Ergon* e *pónos*, trabalho e fadiga”. O próprio pensamento cristão perdurou o percurso das contradições, concebendo o trabalho como “martírio e salvação, atalho certo para o mundo celestial, caminho para o paraíso”.

Sob diferentes percepções e nomenclaturas (*arbeit*, *lavoro*, *travail*, *labour*, *work*) o trabalho chega à modernidade e, não muito diferente do cenário anterior, traz consigo contrassensos e ambiguidades. Nessa ótica, Marx, apesar de compreender a profundidade e o fator estrutural do trabalho, analisa, em uma perspectiva crítica, o desvirtuamento da função do trabalho sob a égide do capital.

[...] O trabalho não é, por isso, a satisfação de uma carência, mas somente um meio para satisfazer necessidades fora dele. Sua estranheza (*Fremdheit*)

evidencia-se aqui [de forma] tão pura que, tão logo inexista coerção física ou outra qualquer, foge-se do trabalho como de uma peste. O trabalho externo, trabalho no qual o homem se exterioriza, é um trabalho de auto sacrifício, de mortificação (MARX, 2010, p.83).

O trabalho assume, assim, uma dúplici função. Ao mesmo tempo em que humaniza é o responsável pela degradação do homem como homem, o estranhamento de sua própria natureza. Esse aprofundamento do estranhamento do trabalho foi intensificado a partir da sua divisão, na qual o modo de produção especificadamente capitalista propõe a divisão em trabalho manual e trabalho intelectual. Nesse modo de produção, o trabalhador, considerado como mercadoria e despojado do seu saber, passa a ser propriedade do capital. A expressão “divisão social do trabalho”, usada por Marx para qualificar as especializações das atividades nas sociedades humanas pode ser caracterizada como a

[...] totalidade dos vários tipos de valores de uso ou corpos de mercadorias aparece uma totalidade igualmente diversificada, de acordo com gênero, espécie, família, subespécie, variedade, de diferentes trabalhos úteis — uma divisão social do trabalho. Ela é condição de existência para a produção de mercadorias, embora, inversamente, a produção de mercadorias não seja a condição de existência para a divisão social do trabalho (MARX, 1988, p.90).

Na análise marxista, o ser humano é a única espécie de animal capaz de dispor da especificação do trabalho a fim de produzir e reproduzir com vistas à supressão de suas necessidades. Essa maneira de pensar o trabalho – dispor-se de objetivos pré-determinados ao estruturar um processo de execução para determinado fim – é algo especificadamente humano: “A divisão social do trabalho torna tão unilateral seu trabalho quanto multilaterais suas necessidades” (MARX, 1988, p.229). Assim, o homem assume em si inúmeras possibilidades de agir na natureza em benefício próprio.

A aranha tece, o urso pesca, o castor constrói diques e casas, mas o homem é simultaneamente tecelão, pescador, construtor e mil outras coisas combinadas de um modo que, devido a que ocorre na sociedade e só é possível através da sociedade, logo compele à divisão social de acordo com o ofício. Cada indivíduo da espécie humana não pode sozinho ‘produzir de acordo com o padrão de todas as espécies’ e inventar padrões desconhecidos do animal, mas a espécie como um todo acha possível fazer isso, em parte através da divisão do trabalho (BRAVERMAN, 1987, p. 71).

É fato que o grau de divisão do trabalho depende da sociedade correspondente e do modelo de subsistência legitimado. A divisão do trabalho sempre existiu, embora

ao acaso. Inicialmente, propunha-se a divisão sexual do trabalho, com atividades definidas pelo sexo feminino e masculino; posteriormente, pelas necessidades naturais (quantidade e especificidade), pela existência, agilidade e utilidade dos tipos de instrumentos, dentre outros fatores. Mas, devido ao aumento exponencial da população e à complexidade das relações de troca entre grupos e sociedades, verificou-se a necessidade de uma divisão por especialidades produtivas, modo pelo qual cada um passa a adquirir uma função própria para atender as necessidades de produtividade.

A capacidade teleológica do homem em modificar a natureza em seu próprio benefício pode ser exemplificada pela memorável citação de Marx em “O Capital”, quando compara o trabalho do arquiteto e da aranha, demonstrando a capacidade humana de estruturar e sistematizar as mudanças e as ideias para determinado fim, como um portador consciente da atividade transformadora da natureza.

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera (MARX, 1988, p. 298).

A inerente capacidade do homem de pensar, planejar e orientar as ações com base nas demandas existentes aliada à sua capacidade e força de trabalho compõem a produção para a sua subsistência. Esse cenário, entretanto, transformou-se a partir das novas organizações produtivas implementadas pela estruturação capitalista, modificando-se, inclusive, o próprio produto do trabalho por meio dos processos de divisão do trabalho: “A divisão do trabalho transforma o produto do trabalho em mercadoria, tornando, com isso, necessária sua transformação em dinheiro” (MARX, 1988, p.231).

Com as mudanças das estruturas sociais e da própria organização do Estado, os processos de trabalho e da divisão do trabalho também são alterados, uma vez que o trabalhador deixa de ser o epicentro do processo produtivo e passa a ser apenas mais uma mercadoria do processo global do capital. Além disso, com o nível de especialização do trabalho cada vez maior, condicionado paralelamente ao nível de alienação tão quão elevado, no qual o trabalhador domina apenas uma pequena parte da produção, este não compreende o processo total e se torna cada vez mais alienado de sua condição.



Diante da reestruturação das condições materiais de produção e do desenvolvimento de graus diferenciados dos processos de divisão do trabalho, Marx (2010, p. 45) afirma que tais condicionantes encontram-se atrelados ao grau de desenvolvimento das nações: “O quanto as forças produtivas de uma nação estão desenvolvidas se mostra objetivamente pelo grau de desenvolvimento atingido pela divisão do trabalho”. Esse aumento da divisão do trabalho pode ser evidenciado pelo material, pelo instrumento e pelo produto do trabalho. A especialização contínua do trabalhador, portanto, produz uma lacuna perpétua entre ele e sua consciência. Marx (2010) definirá isso como a plena divisão do trabalho em “material e espiritual”.

Como todas as outras divisões do trabalho”, disse ele, “a do trabalho manual e trabalho intelectual se torna mais acentuada e mais resoluta à medida que a sociedade” (ele emprega acertadamente essa expressão referindo-se ao capital, à propriedade da terra e ao seu Estado) “torna-se mais rica. Como qualquer outra divisão do trabalho essa é a consequência de progressos passados e causa de progressos futuros (MARX, 1988, p.475).

Dessa maneira, o capitalismo, como modo de produção baseado na acumulação contínua, traz, em seu aparato organizativo industrial, a separação do trabalho em dois aspectos: trabalho manual e trabalho intelectual. Uma relação hierárquica que configura os trabalhadores em técnicos científicos, responsáveis pela organização do processo produtivo, e em operários, meros executores de tarefas, em especial tarefas de cunho físico e manual: “Hoje, quanto maior for a componente intelectual da atividade dos trabalhadores e quanto mais se desenvolver intelectualmente a força de trabalho, tanto mais consideráveis são as possibilidades de acumular mais-valia” (ANTUNES, 2005, p.19).

Verifica-se que, mesmo nos dias atuais, essa fragmentação do trabalhador em porções valorativas permanece nas regras que conduzem o mercado de trabalho, segundo as quais as “qualificações” do trabalhador regem seu papel no mecanismo social. Isso gera um nível de destrutividade alarmante em virtude de a maioria dos trabalhadores não possuir as exigências diárias de qualificação que o processo de globalização necessita, gerando uma parcela enorme de trabalhadores desempregados em escala mundial: “[...] a necessidade de encontrar uma força de trabalho ainda mais complexa, multifuncional, que deve ser explorada de maneira mais intensa e sofisticada” (ANTUNES, 2005, p.35).

Esse cenário do processo produtivo capitalista distancia o trabalhador da sua natureza e fortalece e intensifica cada vez mais o que Marx denomina, em seus

*Manuscritos Econômicos e Filosóficos*, de “estranhamento”, ou seja, o trabalhador passa a ser alheio ao produto do seu trabalho, não compreende o processo de produção nem o ato do trabalho como função, em especial pela compartimentalização excessiva dos caminhos do trabalho.

O estranhamento do trabalhador em seu objeto se expressa, pelas leis nacional-econômicas, em que quanto mais o trabalhador produz, menos tem para consumir; que quanto mais valores cria, mais sem-valor e indigno ele se torna; quanto mais bem formado o seu produto, tanto mais deformado ele fica; quanto mais civilizado seu objeto, mais bárbaro o trabalhador; que quanto mais poderoso o trabalho, mais impotente o trabalhador se torna; quanto mais rico de espírito o trabalho, mais pobre de espírito e servo da natureza se torna o trabalhador (MARX, 2010, p.82).

O trabalhador não só se desapropria do seu saber intelectual para o capital, como também transfere o saber intelectual e cognitivo da classe trabalhadora, conquistado de geração em geração, passa as máquinas informatizadas. Uma transferência desleal que gera, anualmente, milhões de desempregos estruturais, tanto pelo uso do maquinário, que substitui os trabalhadores, uma vez que não se demanda mais a presença de muitos destes em uma determinada função; quanto pela intensa velocidade e rotatividade das transformações dos mecanismos informacionais e computacionais, que geram inovações tecnológicas, as quais a maioria dos trabalhadores não consegue acompanhar.

As máquinas inteligentes não podem extinguir o trabalho vivo. Ao contrário, a sua introdução utiliza-se do trabalho intelectual operário que, ao interagir com a máquina informatizada, acaba também por transferir parte dos seus atributos intelectuais à nova máquina que resulta desse processo (ANTUNES, 2005, p.35).

Esse processo gera o que Antunes (2005), retomando os estudos de Juan José Castillo, denomina de “liofilização organizacional”, que se caracteriza basicamente pela redução do trabalho vivo e ampliação do trabalho morto, pela substituição crescente de parcelas de trabalhadores manuais pelo maquinário tecnocientífico, pela ampliação da exploração da dimensão subjetiva do trabalho, pela sua dimensão intelectual no interior das plantas produtivas e pela ampliação generalizada dos novos trabalhadores precarizados e terceirizados da “era da empresa enxuta”.

A classe trabalhadora, portanto, além de dispor seus saberes intelectuais ao capital, é submetida a variados tipos de exploração, desvelados pela precarização contínua do trabalho, pela expropriação básica dos direitos trabalhistas, pela

prestação de serviços por terceirização, pelo trabalho análogo ao escravismo, pela informalidade, dentre tantas outras formas de retirar do trabalhador a mais-valia do capital.

Mas, afinal, quem se distingue como classe trabalhadora? Segundo Antunes (2005, p. 52), a classe trabalhadora ou, como denomina, “classe-que-vive-do-trabalho”, constitui-se o “conjunto de seres sociais que vivem da venda da sua força de trabalho, que são assalariados e são desprovidos dos meios de produção”. Essa classe não detentora dos meios de produção, que vive da venda de sua força de trabalho em troca do salário, submete-se continuamente a esse mecanismo em virtude da necessidade de constituir-se parte do movimento cíclico do capital na globalização. Afinal, o salário é “o necessário trunfo do capitalista”. (MARX, 2010, p.97).

Para Antunes (2005, p. 66), “O trabalho assalariado que dá sentido ao capital gera uma subjetividade inautêntica no próprio ato de trabalho”. Com a obtenção do salário, o trabalhador sente-se parte do processo, e, ao sentir-se capaz de participar do movimento do capital, perde a real condição de exploração e alienação. O capitalismo torna-se, assim, cada vez mais destrutivo, pois oferece um vasto âmbito de exploração e requer níveis de qualificação mais elevados, resultando em milhares de jovens desempregados “sem perspectivas de trabalho, dada à vigência na sociedade do desemprego estrutural”. Quando não, o capitalismo tende a excluir precocemente um vasto número de trabalhadores em idade próxima aos 40 anos, que “difícilmente conseguem reintegrar-se no mercado” (ANTUNES, 2005, p.78).

Essa conjuntura tem gerado um montante considerável não somente de desempregados como também de trabalhadores que adentram no mercado informal a fim de garantir sua sobrevivência na sociedade, colocando em tese, muitas vezes, a capacidade de trabalho de indivíduos plenamente em idade produtiva, em especial no que se refere à questão da qualificação dos trabalhadores.

A qualificação, apesar de não ser o foco central desta tese, coloca-se como uma questão norteadora essencial, haja vista que um dos discursos apregoados pelo capital seria exatamente o de que os trabalhadores não dispõem de qualificações tácitas para a promoção do trabalho. Conforme Fidalgo (1996), a dinâmica qualificação/desqualificação é mediada pelas relações sociais, e, dependendo das circunstâncias, os indivíduos podem ser considerados habilitados/inabilitados, aptos/inaptos, referentemente à sua capacidade de trabalho.

O aspecto qualitativo do trabalho resulta do exercício de diversas capacidades para as quais concorre a globalidade de condições, individuais e coletivas, de ordem física, mental, psicossocial, cultural etc., necessárias historicamente para a realização de atividades concretas. O conceito de qualificação do trabalho exige, portanto, a contextualização histórica, pois as capacidades de trabalho são sempre historicamente determinadas, enquanto parte de um processo objetivo de relações sociais de produção e só se realizam quando também materializam tais relações (FIDALGO, 1996, p.23).

Um sujeito social no mecanismo capitalista apenas se torna atrativo se do seu trabalho for possível a extração imediata da mais-valia. Dessa forma, compreender os mecanismos de capacidade produtiva de um indivíduo requer muito mais do que apenas conceber seus parâmetros qualificantes. Corroborando essa questão, Antunes (2005) coloca que a formação da classe trabalhadora está muito além de seus conteúdos curriculares e, que a essência excludente do capital sempre gerará uma progênie de excluídos da dinâmica geral do sistema.

É esse, portanto, o desenho compósito, diverso, heterogêneo, polissêmico e multifacetado que caracteriza a nova conformação da classe trabalhadora, a classe-que-vive-do-trabalho: além das clivagens entre os trabalhadores estáveis e precários, homens e mulheres, jovens e idosos, nacionais e imigrantes, brancos e negros, qualificados e desqualificados, “incluídos e excluídos” etc. temos também as estratificações e fragmentações que se acentuam em função do processo crescente de internacionalização do capital. (ANTUNES, 2005, p.81).

Pensar na classe trabalhadora, em especial nos TCD, requer pensar a dimensão da categoria trabalho sob múltiplas determinações. A essa parcela social, é impelida, de forma bem mais paradoxal, a divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual, haja vista que, historicamente, a ela foram destinados os trabalhos que não necessitam de formação escolar ou profissional, pautados em atividades manuais, repetitivas e estagnadas, as quais não diferenciam as peculiaridades de cada indivíduo e a proporção de cada deficiência.

Os trabalhos destinados às PCD são determinados por múltiplos fatores: classe social à qual pertencem; nível de escolaridade desses indivíduos (historicamente excluídos do Ensino Regular); inconsistência das políticas públicas; fragilidade das leis e dos mecanismos de fiscalização. A soma desses fatores fortalece a precarização do trabalho e a intensificação da exploração do TCD. Esse contexto geral de leis e políticas públicas será foco de análise da subseção a seguir.

### 3.2 ANÁLISE DOCUMENTAL: SITUANDO AS LEIS DE COTAS E AS QUESTÕES RELACIONADAS AOS MECANISMOS DE FISCALIZAÇÃO

A fim de melhor compreender a estruturação, a implementação e a fiscalização da Lei de Cotas, faz-se necessário canalizar as discussões para o contexto histórico e para as alterações que proporcionaram a formulação e a organização da atual estrutura legislativa e dos mecanismos legais que regem os direitos das PCD no Brasil. Nesta análise é preciso, sobretudo, enfatizar o papel do Estado e do poder público no acompanhamento e no cumprimento dos propósitos regidos pelas leis, principalmente com relação às ações do Ministério Público do Trabalho (MPT) e dos órgãos públicos em geral que atuam nessas questões.

É importante ressaltar que, referentemente à proteção e ao apoio às PCD, o Brasil possui uma das legislações mais avançadas no mundo (REBELO, 2008). A problemática brasileira não reside na carência de instrumentos legais, mas nas muitas lacunas e barreiras existentes quanto à aplicação e à implementação concreta dos preceitos normativos na sociedade. Para ter clareza do cenário histórico que antecede à criação, à aprovação, à promulgação e à publicação das leis que comportam esse complexo de prescrições, será disposto, neste texto, um breve resgate dos principais preceitos quanto ao direito ao trabalho das PCD.

Destaca-se que não se pretende realizar um estudo científico acerca das peculiaridades e doutrinas da jurisprudência constitucional e infraconstitucional. Pretende-se, unicamente, clarificar o esboço histórico da legislação com relação ao trabalho das PCD a fim de correlacioná-lo com as práticas vivenciadas atualmente em relação à inclusão deste público no mercado de trabalho, seus avanços e retrocessos.

Historicamente, esse processo, conforme Melo (2004), abarca dois períodos: até o Século XVI, e do Século XVI até a criação da OIT. O primeiro período destacado pelo autor (até o Século XVI) já foi apresentado no capítulo 2 deste trabalho. Será, nesta subseção, abordado o período posterior.

No período que vai do século XVI até a criação da OIT, a Revolução Industrial (final do século XIX) destaca-se como o fenômeno histórico imprescindível à nova ordem mundial capitalista. Junto com a nova divisão do trabalho, ela trouxe consigo a indignidade das condições de trabalho nas fábricas, com jornadas exaustivas e exploração máxima do operariado: “Realizavam a mesma função mutiladora em doses homeopáticas [...] epidemias generalizadas, habitações fétidas, trabalho infantil e de

mulheres, mortes e acidentes” (MELO, 2004, p.34). Esses condicionantes geraram uma nova sucessão de pessoas com deficiência em virtude das péssimas condições de trabalho.

Somadas ao fenômeno da Revolução Industrial eclodiram, posteriormente, duas guerras mundiais, que resultaram na formação de uma considerável quantidade de pessoas com deficiência: os soldados feridos e mutilados de guerra. Uma das consequências desse cenário foi a necessidade de o Estado, em âmbito mundial, promover políticas públicas direcionadas a essas pessoas no sentido de prestar assistência na reabilitação e na formação de condições para a sua inserção no mercado de trabalho. Para que isso se efetivasse, surgiu a Organização Internacional do Trabalho<sup>15</sup> (OIT), em 1919.

A Recomendação nº 99/1995, da OIT foi a primeira a tratar da reabilitação profissional de PCD. Abordou princípios e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, meios de aumentar oportunidades de emprego, emprego protegido e disposições especiais para crianças e jovens com deficiência. Foi o primeiro documento internacional que evidenciou “práticas de integração das *portadoras de deficiência* no mercado de trabalho” (MELO, 2004, p. 38).

Referentemente à discriminação acerca de emprego e profissão, a Recomendação da OIT nº 111/1958, na sua quadragésima segunda seção, prescreveu a proibição da distinção do tratamento e acesso ao emprego e à profissão, determinando a igualdade de oportunidades para todos, sem distinção. Essa proibição foi ratificada pelo governo brasileiro por meio do Decreto nº 62.150/1968, que estabelecia:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

---

<sup>15</sup> Segundo Clemente (2008), a OIT é um órgão da Organização das Nações Unidas (ONU) criado por meio do Tratado de Versalhes e assinado, em 1919, por representantes do governo, empregados e empregadores. Possui como objetivos promover a assistência técnica aos governos, manter a paz e melhorar as condições de trabalho, recomendar legislações sobre salários, acidentes de trabalho e previdência social, e garantir a liberdade e a autonomia sindicais.

A Convenção nº 111/1958 consagrou de forma ampla o princípio da não discriminação em matéria de emprego e profissão. Segundo Sussekind (1998, p. 245), ela foi inspirada na Declaração de Filadélfia (1944) e na Declaração Universal de Direitos do Homem (1948). Além da OIT, outros organismos internacionais também contribuíram para a elaboração de normas de caráter protetivo, como a Carta Social Europeia de Turim, em 1961, e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de Strasburgo, em 1989, dentre diversos outros mecanismos que tenderam a essa defesa (MARANHÃO, 2005).

Documento igualmente importante da OIT, a Convenção nº 159/1983 passou a integrar o ordenamento jurídico brasileiro na posição de lei ordinária por meio do Decreto nº 129/1991. Abordava, como aspecto basilar, o fomento à reabilitação profissional de PCD, definindo o *deficiente*, como “toda e qualquer pessoa, cujas perspectivas de encontrar e de conservar um emprego conveniente, assim como de progredir profissionalmente, estão sensivelmente diminuídas em consequência de uma Deficiência Física ou mental devidamente reconhecida”.

Além da conceituação da pessoa com deficiência como um indivíduo capaz de dispor de plena capacidade laborativa, a Convenção nº 159 determinou acerca dos princípios da política de reabilitação profissional e de emprego, destacando, novamente, a irrestrita igualdade não só de oportunidades, mas também do tratamento destinado às PCD no emprego, dispensando qualquer atitude discriminatória ou vexatória.

Visando à complementação da Convenção nº 159, surge a Recomendação 168/1983, da OIT, cujo conteúdo trata da readaptação profissional e do emprego das PCD, em especial, ligado à participação comunitária no processo de reabilitação profissional em áreas rurais e à contribuição de empregadores, empregados e trabalhadores com deficiência na formulação de políticas específicas. Reiterando essa questão, a Convenção nº 169/1989 traz, em seu conteúdo, um tratamento diferenciado relativamente à política de emprego, enfatizando a necessidade de os países-membros atentarem para a adoção de medidas que apontem o acesso de todas as pessoas a empregos permanentes.

Há, ainda, vários movimentos e documentos, nacionais e internacionais (resoluções, declarações, tratados e acordos internacionais), que impulsionaram práticas de inserção (profissional, educacional e social) e de não discriminação de PCD em âmbito mundial, tais como: o Ano da Deficiência, em 1981 (Resolução

31/123), a Agenda para o Futuro, a Declaração de Salamanca, o Tratado de Amsterdã, a Convenção da Guatemala e a Declaração de Madri, dentre outros que marcaram as propostas inclusivas. “Por conseguinte, o Brasil seguiu a mesma esfera dos organismos internacionais, adotando como base de elaboração de suas normas, os princípios de igualdade e não discriminação” (MARANHÃO, 2005, p.53).

Dentre os avanços brasileiros, aponta-se o disposto na CF de 1988, que consolida o tratamento diferenciado às PCD, proibindo-se toda forma de discriminação. O art. 7º (inc. XXXI) dispõe sobre a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador *portador de deficiência*”. O desdobramento do princípio da igualdade, disposto no art. 5º e ratificado na lei por meio do art. 7º, esclarece a proibição de “qualquer” forma de discriminação. Além disso, a República Federativa Brasileira, constituída em Estado democrático de direito, dispõe acerca da cidadania humana desde o artigo primeiro da sua lei suprema, advertindo a respeito da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III).

Surge, a partir desse quadro, uma dicotomia importante, a ser analisada, entre o princípio constitucional da igualdade e a questão do tratamento diferenciado da própria Constituição referente às PCD. Esse tratamento diferenciado assegura a aplicabilidade de normas específicas aos direitos próprios dessas pessoas, como a seguir exposto:

- Saúde e Assistência Pública; Proteção e Integração Social (art. 23, II; art. 24, XIV):

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

II. Cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das *peçoas portadoras de deficiência*;

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

XIV. Proteção e integração social das *peçoas portadoras de deficiência*;

- Reserva de cargos e empregos públicos a PCD (art. 37, VIII):

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

VIII. A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as *peçoas portadoras de deficiência* e definirá os critérios de sua admissão;

- Benefício mensal e garantia da habilitação e reabilitação (art. 203, IV, V):



Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:  
 IV. A habilitação e reabilitação das *peçoas portadoras de deficiência* e a promoção de sua integração à vida comunitária;  
 V. a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

- Adaptação de logradouros públicos e proteção à criança e ao adolescente com deficiência (art. 224; art. 227, § 1º, II e § 2º):

Art. 244. A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às *peçoas portadoras de deficiência*, conforme o disposto no art. 227, § 2º.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 1º. O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo os seguintes preceitos:

II. criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as *peçoas portadoras de deficiência* física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem *portador de deficiência*, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às *peçoas portadoras de deficiência*.

Essa preocupação de ordem constitucional com as PCD, segundo Gugel (2007), é instituída pelo concurso dos poderes, em que há competência conjunta entre União, Estados, Municípios e Distrito Federal para legislar acerca das garantias a essas pessoas. O objetivo, de acordo com a regra constitucional, é promover a inclusão por meio da ação comum dos vários entes políticos e, com isso, oferecer meios que contrabalançam as desvantagens encontradas no ambiente externo, que podem ser de múltiplas naturezas (educacional, saúde, trabalho, acessibilidade, lazer, esporte, moradia, entre outros de ordem social).

Tantas especificidades não podem dispor de único tratamento sem adaptações e flexibilizações. Dependendo da condição do indivíduo, a promoção da equidade pode diferenciar-se com base nos condicionantes expressos: “A mulher é diferente do homem; a criança, do adulto; o adulto, do velho; o sadio, do doente; o

doente temporário, do doente crônico; o doente mental, dos outros doentes; os fisicamente normais, dos *deficientes* etc.” (BOBBIO, 2004, p.34). Cada sujeito social agrega em si as condições para consumir a igualdade dos direitos.

Somada à CF, incorporam-se ainda as normas infraconstitucionais, ou melhor, outras determinações legislativas, a fim de implementar e regularizar o disposto, assim como assegurar as oportunidades e a igualdade a todos os indivíduos sociais, em especial a inserção das PCD no mercado de trabalho. Nesse montante de novas atuações, surgem as ações afirmativas, que, no Brasil, apresentam um grande paradoxo em suas formulações e aplicabilidades. Elas podem ser conceituadas, segundo Melo (2004, p. 131) como um “conjunto de medidas estatais e privadas que adotam mecanismos de inclusão com vistas à concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido, o da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito”.

Nessa perspectiva, as ações afirmativas são mecanismos de igualização dos direitos inalcançados pela Lei Maior, que utilizam estratégias no combate à discriminação. Nos Estados Unidos, essas ações iniciaram-se como políticas direcionadas a grupos minoritários, por meio de cotas empregatícias para negros, índios, hispânicos etc., não consideradas “quotas rígidas e inflexíveis, mas alvos razoavelmente atingíveis” (MENEZES, 2001, p.93). Ações conjecturadas, assim, como tentame contínuo de “trazer membros de grupos sub-representados [...] a um grau mais alto de participação em algum programa de benefício” (MENEZES, 2001, p.28).

Grosso modo, pensa-se nas ações afirmativas como um apoio a minorias ou a classes subjugadas socialmente. Todavia, o cenário brasileiro dispôs de outras aplicações para esse mecanismo. As ações afirmativas brasileiras confundiram-se com políticas de cotas, como tem sido defendido por alguns legisladores brasileiros. Melo (2004, p. 138) pondera que equiparar o sistema de cotas aos conceitos de ações afirmativas é um “equivoco”. Para Menezes (2001, p. 93),

A desinformação fez com que o debate sobre as ações afirmativas tenha se iniciado no Brasil de forma equivocada. Confunde-se ação afirmativa com sistema de cotas. Em realidade, as cotas constituem apenas um dos modos de implementação de políticas de ação afirmativas. [...] a jurisprudência norte americana tem sérias restrições às chamadas ‘cotas cegas’, isto é, aquelas instituídas aleatoriamente, sem propósito de corrigir uma injustiça precisa, que é a própria razão da existência das políticas da ação afirmativa. No Brasil, infelizmente, os poucos projetos de lei de ação afirmativa já apresentados ao Congresso incorrem nesse erro.

Nesse sentido, há muito a avançar quando se reporta ao desenvolvimento da essência das ações afirmativas no Brasil, na medida em que estas ainda concentram-se em políticas de cotas rigidamente insuficientes para suprimir as desigualdades sociais das minorias excluídas. A questão das políticas de cotas para a inserção de PCD é cerne para compreender o processo de inclusão dessas no mercado de trabalho e percurso fundante para a defesa desta monografia.

Inúmeras deliberações legislativas regem os condicionantes que circundam a inclusão das PCD no mercado de trabalho. Todavia, o marco legislativo dessa obrigatoriedade foi a criação da lei nº 8.213/1991, ou Lei de Cotas, divisor histórico e social dessa questão. Deve-se ressaltar que, no processo de elaboração e aprovação das leis, há um fator importante que de forma alguma pode ser desconsiderado: o distanciamento temporal entre a publicação oficial da lei e sua efetivação na sociedade.

Assim aconteceu com a lei nº 8.213, que trouxe em seu conteúdo a reserva percentual para PCD nas empresas com base no quantitativo de funcionários. Ela ficou aproximadamente 17 anos sem direcionamento e obrigatoriedade efetiva, em especial pelo desconhecimento de sua aplicação pelos órgãos fiscalizadores, pela incoerência dos dados fidedignos de pessoas com deficiência em todo o Brasil, pela prestação de contas indevida das empresas na declaração de seus funcionários, assim como pela resistência do setor privado na adequação às exigências do cumprimento. Foram “17 anos como barco à deriva” (CLEMENTE, 2008, p.15).

A despeito desse entendimento, a Lei de Cotas foi o principal instrumento da legislação brasileira para a presença de PCD no mercado formal de trabalho. Essa lei, no entanto, não é uma invenção genuinamente brasileira, uma vez que diversos países têm legislações específicas relacionada a essa questão, como Alemanha, Argentina, Bélgica, China, Colômbia, El Salvador, Espanha, França, Holanda, Honduras, Irlanda, Itália, Japão, Nicarágua, Panamá, Peru, Portugal, Reino Unido, Uruguai e Venezuela (CARMO, 2011, p.25). Os termos dispostos na lei de cada país estão condicionados à realidade cultural, social e histórica próprios de cada nação.

O sistema de cotas empregatícias teve início na Europa, no início do século XX, buscando dar empregos a soldados feridos na primeira guerra mundial [...] Com o passar do tempo, o sistema de cotas foi expandindo e deixou de atender exclusivamente ex-combatentes (REBELO, 2008, p. 29).

A Lei de Cotas é considerada um dos instrumentos mais completos, internacionalmente conhecidos, referente à pessoa com deficiência. Traz, em sua constituição, no Art. 93, a determinação do preenchimento, em empresas com 100 ou mais funcionários, de 2% a 5% dos cargos por meio da reserva de vagas a beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, com proporções diferenciadas por porte da empresa, dependendo do número geral de funcionários. A lei determina a obrigatoriedade da observância mínima sob a pena de autuação e multa administrativa por meio dos órgãos fiscalizadores.

Ela trouxe, em seu âmbito, determinações e direitos relativos às PCD, da previdência à assistência de saúde e ao trabalho. Determina, em seu Art. 93, § 1º, a título de exemplo, os pressupostos relacionados à substituição e ao desligamento de um TCD do quadro funcional de uma empresa. Contudo a redação desse artigo e de alguns tópicos foi recentemente alterada pela lei nº 13.146/2015, ou Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência. A nova redação suprime a dúvida anterior gerada pelo uso da expressão “condição semelhante” no excerto “[...] a contratação de substituto de condição semelhante”, mediante sua substituição pela expressão “de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado”, conforme disposto no inciso a seguir.

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

A expressão “condição semelhante” não esclarecia se seria uma pessoa com deficiência ou reabilitada, ou uma pessoa que apresentasse, literalmente, a mesma deficiência que o funcionário desligado, isto é, os mesmos comprometimentos. A nova redação desfaz a dúvida e deixa claro ser um indivíduo na mesma condição, e não equivalente. Por ser uma norma de garantia empregatícia, a inobservância dos critérios dispostos pode condicionar o direito à reintegração do emprego do funcionário demitido caso não seja comprovada a contratação de um substituto no período previsto. As empresas, no entanto, acabam por criar dispositivos contratuais ilegítimos para ludibriar a fiscalização do prazo de 90 dias.

Ao contratar um TCD, a empresa, em seus acordos trabalhistas, dispõe essa contratação como “tempo de experiência”. Assim, caso haja a dispensa do TCD nesse

período, “o empregador não está obrigado a fazer a reposição se o contrato tiver cláusula de experiência de 90 dias” (CISZEWSKI, 2005, p.76). Com isso, empresas realizam uma contínua rotatividade de trabalhadores com deficiência apenas para manter em seus quadros funcionais a cota mínima, sem promover, no entanto, a vinculação efetiva destes.

Apesar de a Lei de Cotas ter sido criada como um mecanismo compensatório de garantia e proteção a um determinado grupo em relação a um grupo social mais amplo, a não observância a seus preceitos legais de igualdade é considerada prática discriminatória desde a CF de 1988, em que o princípio da inclusão e da igualdade de oportunidades assegura a todos o direito aos serviços de educação, saúde, assistência social, acessibilidade, lazer, esporte, cidadania e trabalho.

Reconhece-se a legitimidade da Lei de Cotas e o quanto sua criação representou avanços expressivos nas políticas públicas direcionadas às PCD, porém, em sua idealização, foram deixados pontos importantes a serem discutidos. Dentre as controvérsias apontadas pelos autores estudiosos da área, encontra-se justamente a questão do porte das empresas que compõem o índice de obrigatoriedade e o critério fixado em relação ao número mínimo de funcionários pelas empresas (100 funcionários). Conforme Maranhão (2007), esse critério atinge apenas as empresas de grande porte. As demais, que são em maior número no país, ficam desobrigadas do cumprimento de reserva de vagas. “A reserva deveria atingir um maior número de empresas, senão todas” (MARANHÃO, 2007, p. 59).

A política da Lei de Cotas, apesar dos significativos avanços, revela ainda muitas fragilidades. As empresas com 100 ou mais funcionários empregam 54,4% dos trabalhadores inseridos no mercado de trabalho no país, enquanto as empresas que não são obrigadas a cumprir a lei (com até 99 empregados) empregam os demais 45,6% de trabalhadores (CLEMENTE, 2004, p.56). Contraditoriamente, a percentagem se assemelha, configurando que a lei não se adequa à realidade do mercado de trabalho das empresas em todo país.

[...] uma legislação de cunho cotista, que estende, sobre os chamados *deficientes*, redes de proteção que visam garantir a inclusão e os meios e suportes infraestruturais para facilitá-la. No entanto sem deixar de reconhecer os avanços que tais medidas representam, é imprescindível que se ultrapasse o entusiasmo que provocam e procure verificar o que há de novo nessas iniciativas induzidas por políticas públicas e quem mais se beneficia delas e com elas (BIANCHETTI; CORREIA, 2011, p. 31).

Essa análise realizada acarreta uma série de inquirições acerca da formulação dos instrumentos normativos. Em particular, remete à investigação das lacunas deixadas e ao que permite, depois de tantos anos da criação da lei, que essas lacunas não tenham sido reparadas. Dentre esses fatores omitidos, destaca-se a discriminação “entre as deficiências”.

A lei dispõe da porcentagem mínima obrigatória com base no número de funcionários, todavia, não restringe o tipo de deficiência que deverá ser contratada. E, quase sempre, o esforço das empresas concentra-se em apenas manter a porcentagem mínima obrigatória de tipos de deficiência que sejam favoráveis à sua demanda produtiva.

A imposição legal não tira do empregador a discricionariedade da escolha do trabalhador que melhor atenda às suas exigências. No universo de [pessoas com deficiência] sem emprego, não será difícil encontrar o empregado de que necessita, sobretudo se mantiver contato com entidades que se ocupam dessa tarefa (CISZEWSKI, 2005, p.76).

Esse fator abre uma série de precedentes em relação à admissão funcional de PCD, uma vez que favorece a contratação, na maioria dos casos, das “deficiências leves”. Tais percentuais podem ser conferidos nos seguintes dados estatísticos do IBGE (2010), da RAIS (2013) e do SINE (2015), e, ainda, nas pesquisas bibliográficas que situam a questão: “É preciso conhecer a caracterização das deficiências a fim de não restringir as contratações a ‘deficiências leves’” (CARMO, 2011, p.36).

Se devêssemos assumir um surdo para um trabalho para qual é necessário ouvir; um manco onde é necessário correr; eu desobedeceria ao Estado. O papel empresarial não é fazer caridade cristã. Porém, posso assumir tranquilamente um cego para um emprego no qual os olhos não são necessários (FORD, 1914).

É fato que alguns TCD possuem maiores limitações em razão de deficiências mais severas, como a deficiência intelectual severa e a paralisia cerebral. No entanto, excetuando-se uma pequena parcela de PCD que não apresenta a mínima possibilidade de atuação em razão de quadros gravíssimos, as limitações não impedem o trabalhador de exercer sua atividade laborativa, elas apenas reduzem o leque de possibilidades de cargos e funções. Desse modo, o empregador precisa direcionar o TCD a ocupações dimensionadas com base nas capacidades apresentadas pelo indivíduo, e não se compenetrar em suas limitações.

Além da marginalização entre as deficiências, constata-se outro fator determinante dentre as lacunas expressas na Lei de Cotas: a questão dos cargos e funções ocupadas pelas PCD nas empresas. Na maioria das vezes, são funções marginalizadas que independem da capacidade laboral ou da formação educacional e profissional. Por vezes, as empresas já disponibilizam vagas e funções específicas para PCD. Tal condicionante se tonifica principalmente pelo fato de esta lei não proferir nenhuma especificidade relacionada a funções. Logo, os empregadores, a fim de apenas cumprir às exigências numéricas, empregam os TCD em funções que não demandem grandes competências.

A expressiva quantidade de postos de trabalho concentra-se no setor de limpeza - principalmente nas funções de servente a ajudante geral - indica que (não) existe potencial de treinamento e qualificação no processo de inclusão [...] com vistas a postos de trabalho mais qualificados (CARMO, 2011, p.81).

Reservam-se, assim, aos trabalhadores, de forma geral, incluindo-se os TCD, apenas atividades subalternas e precárias, relacionadas diretamente ao grau de instrução/formação e qualificação dos trabalhadores. Atenta-se que, de forma alguma se está inferiorizando o sentido do trabalho do setor de serviços gerais, apenas constata-se o condicionamento das PCD a esses tipos de atividades.

Não existe vaga especialmente indicada para a pessoa com deficiência. Assim como para qualquer outro candidato, o critério de seleção deve se basear no perfil profissional, pois o foco da inclusão está na capacidade de produção e no potencial laboral da pessoa com deficiência. Deve-se assim rejeitar qualquer postura paternalista ou preconceituosa (CLEMENTE, 2008, p.77).

Além do cumprimento oneroso das cotas para as PCD nas instituições privadas, verifica-se o embate também no setor público relativo a promover a inclusão efetiva em seu quadro funcional, apesar de estatuir na própria Constituição, no Art. 37, parágrafo VIII, a reserva no percentual dos cargos e empregos públicos para essas pessoas, definindo-se critérios para sua admissão. Todavia, não se verifica nas unidades públicas, a presença desses indivíduos, além dos concursados. Há uma enorme leva de contratados, comissionados e prestadores de serviço, para os quais não são atribuídos os percentuais para o cumprimento das cotas de PCD.

[...] não exime desta obrigatoriedade nenhum ramo de atividade, nem mesmo o setor público, que é obrigado a destinar um percentual das vagas dos seus

concursos de admissão para essas pessoas [...] ramos de atividades que têm sido objeto dessa preocupação: entidades sem fins lucrativos, empresas de transporte de carga (rodoviário, marítimo e de valores) e empresas de segurança privada (JAIME; CARMO, 2005, p. 39).

Nesse processo contínuo de consolidação da Lei de Cotas, verifica-se a permanente resistência do sistema capitalista no cumprimento da legislação mediante a criação de mecanismos para burlar o direito humano ao trabalho, independentemente de sua condição. Para isso, o sistema utiliza-se das fragilidades dos dispositivos criados para condicionar as pessoas a fatores estigmatizados.

Soma-se a tudo isso o enfrentamento, em alguns ramos de atividades, relativo à inclusão de pessoas com deficiência, como supracitado. A lei nº 8.213/91 em nenhum momento exonera qualquer esfera, especialidade ou atividade do cumprimento mínimo da cota para PCD, embora haja uma considerável resistência por parte de alguns setores, que argumentam acerca da impossibilidade no cumprimento dessa cota. Reporta-se, por exemplo, ao setor da construção e indústria pesada, que dispõe de uma série de fatores impeditivos.

As características da atividade da construção pesada explicam em parte a resistência das empresas para contratar trabalhadores com limitações funcionais. Até recentemente, a deficiência era vista como um fator intransponível para um profissional desempenhar suas funções. Especialmente nos canteiros de obras, com duração temporal limitada e ambiente marcado por uma gama enorme de fatores de risco. Os escritórios e alojamentos são provisórios, dimensionados para o tempo que dura a obra. Por isso, precisam permitir uma montagem e desmontagem rápida, e ser facilmente transportáveis (CARMO, 2011, p. 56).

Os argumentos citados pelas empresas desses ramos de atividade compõem uma importante pesquisa no Estado de São Paulo, que acompanhou o trabalho da SRTE na efetividade do cumprimento das cotas pelas indústrias pesadas. No primeiro instante, o embate e a resistência foram inevitáveis. Por meio do diálogo, de palestras e fiscalização, houve o desenvolvimento de um trabalho expressivo rumo à inserção de PCD nesses ramos.

Para isso, foram pensadas soluções viáveis no sentido de adotar práticas inclusivas em todos os ambientes das empresas, que abarcassem a sinalização e a segurança dos canteiros de obras (visual para alertar os surdos, e sonora para os demais e para os cegos), a melhoria da acessibilidade (o ponto mais crítico da implementação), o trabalho de sensibilização de gestores e de funcionários.



Considera-se, nesta tese, que a maior omissão da lei nº 8.213/91, a Lei de Cotas, é não dispor, em seus preceitos, a obrigatoriedade das empresas de grande porte em promover a escolarização, a alfabetização ou a complementação dos estudos, assim como a formação técnica e profissional aos funcionários com deficiência e reabilitados, visto que, historicamente, estes tiveram suas garantias educacionais suprimidas pela segregação e exclusão. Tal consecução possibilitaria às pessoas com deficiência, no próprio ambiente de trabalho, findar a escolaridade básica, apreender novas habilidades e pleitear novas perspectivas de salários, cargos, carreiras e remuneração.

Reitera-se, neste percurso de pesquisa, a importância do processo educacional na questão da inserção profissional de PCD no mercado de trabalho, uma vez que se constitui eixo norteador no que se refere à seleção, a cargos, a carreiras e à remuneração. Sem qualificação ou formação adequada, não há como pleitear melhores cargos e/ou salários. Criam-se, a partir dessa realidade, estereótipos errôneos da capacidade de trabalho dessas pessoas, já que ingressam nas empresas nos mesmos cargos dos quais, em algum tempo, serão demitidas, ou em que serão aposentadas.

Para Melo (2004), além dos elementos formativos de qualificação profissional do indivíduo, há também a aptidão natural para exercer determinadas funções e, inclusive, em algumas delas as pessoas com deficiência conseguem desenvolver as atividades com maior capacidade de concentração e eficiência, podendo, até mesmo, desempenhá-las com “mais habilidade” do que uma pessoa sem deficiência.

Além disso, posicionamentos discriminatórios das capacidades não podem ser mais aceitáveis, pois o cenário educacional para uma pequena parcela de PCD tem sido alterado continuamente e possibilitado não somente o acesso à formação, mas também a superação de obstáculos anteriormente intransponíveis, como a formação profissional e a educação superior.

[...] tais comportamentos não possuem justificativas, com a elevação crescente do nível educacional e pelo advento das tecnologias de telecomunicações e informática, o número de pessoas com deficiência que têm condições de produzir com qualidade no mercado de trabalho aumenta cada dia (CARMO, 2011, p. 24-25).

Assim, entende-se que a Lei de Cotas abarca, intrinsecamente, a promoção do direito humano fundamental ao trabalho. Para as PCD o trabalho representa muito

mais do que apenas um rendimento salarial. Significa, sobretudo, a conquista da dignidade humana, a melhora da autoestima e a sensação de pertencimento à esfera social: “Para a imensa maioria da população, o trabalho é o mais importante, senão o único caminho para a inserção social e o exercício da cidadania” (REIMANN, 2002, p.96).

Apesar do cenário em desenvolvimento da inserção das PCD no mercado de trabalho, é importante ressaltar que somente as leis não criam, de fato, uma obrigatoriedade. É necessária a conscientização dos empregadores e da sociedade. De acordo com Pastore (1998), o Brasil possui inúmeros significativos dispositivos legais que garantem o acesso e a permanência de PCD no mercado de trabalho. Entretanto, a maioria das políticas públicas ainda se concentra somente na concessão de benefícios previdenciários e na obrigatoriedade das empresas privadas em contratar uma determinada cota de pessoas com deficiência.

Compreende-se que o Brasil goza de um extenso aparato legislativo no que se refere ao direito ao trabalho da PCD. Conseqüentemente, necessita-se também de órgãos fiscalizadores que controlem a efetividade de tais pressupostos.

Com relação ao cumprimento da Lei de Cotas, retoma-se, para análise, a ação do MPT, assim como dos órgãos que compõem a rede de controle e auditoria para a fiscalização, notificação e autuação das empresas a fim de garantir a obrigatoriedade dos percentuais previstos em lei.

Conforme Maranhão (2005), as atuações do MPT fundamentam-se como objetivo principal à efetivação dos dispositivos legais estabelecidos na lei nº 8.213/91, postulando acerca do cumprimento das cotas previstas de reservas para as PCD e da adequação do ambiente de trabalho. Para melhor entendimento de como se processa o trabalho do MPT, dividiu-se este processo em dois momentos: a fase preliminar, nomeada pré-investigatória, e a fase investigatória.

Da fase pré-investigatória, participam várias instituições, tais como: (1) as Delegacias Regionais do Trabalho, por meio dos auditores fiscais e das chefias de fiscalização, os quais adotam a instrução normativa nº 23, que orienta quanto aos procedimentos nas mesas de atendimentos; (2) o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), por meio das Unidades de Referência ou Centros de Reabilitação Profissional, fornecendo ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o cadastro dos beneficiários que foram reabilitados; (3) o SINE, por meio dos programas de qualificação profissional e colocação no mercado de trabalho, assim como por meio do cadastro

nacional de PCD e reabilitados qualificados para o trabalho; (4) o MP Federal por meio da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão; (5) o MP Estadual, por meio dos Promotores Estaduais, que compõem um núcleo específico em defesa dos direitos dos PCD; (6) o Sistema S, por meio dos cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional; (7) os Conselhos Estaduais de PCD e (8) as Instituições para PCD.

Nessa primeira fase, há, ainda segundo Maranhão (2005), a possibilidade de convênios de cooperação técnica com escolas de Educação Profissional e Tecnológicas ligadas às Secretarias Estaduais de Educação e, também, a ação dos sindicatos patronais e de empregados, que podem prestar a sua contribuição nesta fase, estimulando e fiscalizando as empresas no cumprimento da cota para a inserção de PCD em seu quadro funcional.

Superada a fase preliminar, inicia-se a fase investigatória, em que o MPT expede ofícios às empresas identificadas, requisitando algumas informações (com base no art. 8º, inc. IV, da Lei Complementar nº 75/93) relativas ao número atual de empregados da empresa e à documentação comprobatória do cumprimento da reserva de vagas para PCD. Caso haja a identificação de irregularidades, o MP firma um Termo de Ajustamento de Conduta, válido por dois anos, a fim de que a empresa possa regularizar a situação. Passado esse tempo, a empresa se sujeita ao pagamento de multa por empregado contratado em desconformidade com o compromisso. Esse fundo é reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Caso a empresa se recuse a firmar um termo de compromisso ou o descumpra, o MPT tem legitimidade para ajuizar uma Ação Civil Pública.

Ademais, o Ministério Público do Trabalho tem uma dupla finalidade: além de sensibilizar o empresariado conscientizando-o acerca da inserção das pessoas 'portadoras de deficiência' e dos reabilitados no mercado de trabalho, possui em relação às pessoas com deficiência e aos reabilitados, a finalidade de conscientizá-los da necessidade de se capacitarem para concorrerem a uma vaga no mercado de trabalho, cada vez mais competitivo, pois, somente a legislação não garante o emprego às *peças portadoras de deficiência* e aos reabilitados. A necessidade de capacitação cada vez mais se torna um requisito indispensável para a obtenção de um lugar no mercado de trabalho (MARANHÃO, 2006, p.127).

Percebe-se o importante papel desempenhado pelo MPT no que se refere ao cumprimento da Lei de Cotas, tanto em casos de advertência, quanto em casos de inobservância das regras estabelecidas por essa lei (BRASIL/MPT, 2007). Ele tem suas funções e princípios estabelecidos na CF (capítulo IV, art. 127 a 130),

caracterizando-se, pois, como uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (caput, art. 127).

O § 2º do art. 101 da Lei Brasileira de Inclusão estabelece que

Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

Gugel (2007) reitera a questão definindo que, além da garantia da reserva de vagas, o MPT deve buscar garantir que o empregador realize as adaptações necessárias e indispensáveis às atividades a serem exercidas pelos TCD, em especial aquelas que envolvem a organização geral do trabalho, bem como as indispensáveis adaptações do ambiente de trabalho com o auxílio dos recursos e tecnologias assistivas.

Mediante a compreensão da incumbência do MPT na efetivação dos pressupostos da lei nº 8.213/91, buscou-se compreender o funcionamento da sistematização, fiscalização e autuação desse órgão na Região Norte, sobretudo no âmbito do Estado do Pará. Para isso, investigaram-se as ações da SRTE/Pará, em particular o Projeto de Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.

Para tal exame, retomam-se os dados nacionais de 2015 em relação à inserção de PCD e reabilitados no mercado de trabalho, segundo o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT). O alvo proposto para 2015 eram aproximadamente 45 mil pessoas por ação direta da fiscalização, permanecendo o mesmo alvo para 2016. No entanto, há uma variação muito grande em relação ao percentual e aos quantitativos entre os Estados brasileiros. Alguns tiveram redução da meta em razão do potencial e do trabalho realizado até o momento, como também em razão do contínuo alcance da meta, havendo, assim, um limite máximo a ser alcançado, dependendo da variação econômica do mercado, e da realidade específica das condições e trabalho de cada região brasileira (Tabela 02).

**Tabela 02- Comparativo de Metas 2015-2016 SFIT**

<b>SRTE</b>	<b>META 2016</b>	<b>META 2015</b>	<b>COMPARAÇÃO</b>
AC	37	50	-13
AL	292	289	03
AM	500	555	-55
AP	40	54	-14
BA	1.443	1.474	-31
CE	1.084	951	133
DF	1.494	1.496	-2
ES	433	438	-5
GO	920	1.093	-173
MA	421	497	-76
MG	3.601	3.735	-134
MS	390	351	39
MT	368	351	17
PA	699	695	04
PB	169	198	-29
PE	1.322	1.326	-4
PI	197	181	16
PR	2.455	2.378	77
RJ	5.104	5.513	-409
RN	230	174	56
RO	90	111	-21
RR	20	24	-4
RS	2.115	2.184	-69
SC	2.173	2.019	154
SE	278	271	07
SP	19.055	18.554	501
TO	69	51	18
<b>TOTAL</b>	<b>45.000</b>	<b>45.013</b>	<b>-13</b>

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), 2016.

Verifica-se, na Tabela 02, uma diferença considerável na meta entre os Estados, e que, para alguns, o processo ainda está longe de concretizar-se como ideal. Ainda assim, o Estado do Pará apresentou uma meta considerável a ser alcançada no ano de 2016, ao passo que outros Estados apresentaram diminuição nas metas estabelecidas.

Segundo o relatório do SFIT (BRASIL, 2016), em relação à meta de 2014, o Pará disponibilizou 312 inserções, mas alcançou o segundo melhor percentual nacional, com 1.307 inserções, ficando atrás somente do Estado de Minas Gerais. O déficit maior concentra-se nos Estados mais populosos como São Paulo (- 2.388), Paraná (-855) e Rio de Janeiro (-583). Dos vinte e seis Estados da federação, treze (48%) superaram a meta prevista para o período. São eles, em ordem decrescente de percentual alcançado: Amazonas (256%), Rio Grande do Sul (239%), Rondônia (164%, com os valores corrigidos), Minas Gerais (160%), Pará (150%), Rio Grande

do Norte (146%), Ceará (146%), Paraíba (145%), Espírito Santo (142%), Distrito Federal (140%), Maranhão (123%), Roraima (119%) e Alagoas (111%).

Os números apresentados não denotam resultados tão otimistas no ano de 2014 se comparados aos dados de 2015/2016, fato determinado, por exemplo, pela greve nacional do setor de fiscalização somada ao número reduzido de auditores-fiscais do trabalho e, ainda, aos escassos recursos financeiros destinados ao projeto. O relatório do SITF (BRASIL, 2016) disserta, ainda, acerca de uma “penúria financeira e de pessoal”, o que dificulta sobremaneira a obtenção de números mais animadores às Secretarias.

Para obter-se uma dimensão maior do processo de precariedade do setor, o relatório retrata a evolução histórica do número de auditores fiscais de cada ano desde 1990, quando o número total de auditores no país era de 4.335, havendo uma redução contínua nos anos posteriores: 1995 (3.092), 2000 (3.139), 2005 (2.953), 2010 (3.061), 2011 (3.094), 2012 (2.942), 2013 (2.784), 2014 (2.713), 2015 (2.546).

Com relação ao desenvolvimento do trabalho no Estado do Pará, o cenário geral é muito similar ao apresentado em âmbito nacional. Há, na SRTE/PA, uma equipe relacionada ao Projeto de Inserção de Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho, coordenada por um auditor fiscal do trabalho, que assumiu o cargo no início de 2015. Em entrevista<sup>16</sup> com o coordenador, observaram-se importantes itens da particularidade do Estado em relação ao trabalho.

O coordenador do Projeto relatou que trabalhou muitos anos com o Projeto Rural de Trabalho Escravo, pelo qual disse ainda nutrir grande entusiasmo diante dos anos trabalhados. Informou que, no início de 2015, foi convidado a assumir esse novo projeto, que para ele foi uma honra e uma surpresa. Comentou que o início desse atual trabalho foi muito turbulento e que, em virtude de se tratar de uma nova questão, de novos caminhos, de nova legislação e procedimentos específicos, foi necessário um processo de adaptação à temática. Nos primeiros dois meses, procurou compreender o funcionamento já organizado pela equipe anterior para, então, indicar possíveis mudanças.

Os procedimentos do SRTE/PA seguem uma dinâmica específica. O processo inicia-se com o levantamento dos dados das empresas do Estado. Essa listagem é

---

<sup>16</sup>Apêndice E – Roteiro de Entrevista realizada com Superintendente Regional do Trabalho e Emprego/Pará.

verificada com base no sistema informativo do MTE, denominado CAGED<sup>17</sup> (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), cuja finalidade é identificar as características da evolução e os problemas da demanda e da oferta de mão de obra no país, assim como integrar a qualidade das informações dos declarantes através dos meios eletrônicos. Com esse fim, foi criado o Manual de Orientação do CAGED (BRASIL/MTE, 2013), que explica e orienta os empregadores quanto ao preenchimento do cadastro.

As informações do CAGED são utilizadas pelo Programa de Seguro-Desemprego para conferir os dados referentes aos vínculos trabalhistas e liberar os benefícios. É também com base nessas informações que o Governo Federal e a sociedade como um todo dispõem de estatísticas para elaboração de Políticas de Emprego e Salário, bem como para pesquisas e estudos sobre mercado de trabalho. Todo estabelecimento deve declarar admissão, desligamento ou transferência de empregado com contrato de trabalho regido pela CLT, ou seja, qualquer tipo de movimentação em seu quadro de empregados.

Devem ser declarados: (1) empregados contratados por empregadores, pessoa física ou jurídica, sob o regime da CLT, por prazo indeterminado ou determinado, inclusive a título de experiência; (2) trabalhadores com contrato de trabalho por prazo determinado, regido pela lei nº 9.601/1998; (3) trabalhadores regidos pelo Estatuto do Trabalhador Rural (lei nº 5.889/1973); (4) aprendiz (maior de 14 anos e menor de 24 anos), contratado nos termos do art. 428 da CLT, regulamentado pelo Decreto nº 5.598/2005; e (5) trabalhadores temporários, regidos pela lei nº 6.019/1974 (opcional).

O “CAGED é o nosso ponto de partida”, pontuou o coordenador do projeto com relação à organização, relação das empresas e a quantidade total de funcionários. É um trabalho realizado mensalmente pela equipe do projeto, dado que há continuamente uma grande variação, no mercado de trabalho, de admissão, demissão, fechamento e abertura de novas empresas. Com essas informações é possível verificar se a empresa encontra-se na alíquota obrigatória de funcionários PCD. Para Jaime e Carmo (2005, p. 42),

---

<sup>17</sup> O CAGED foi criado pelo Governo Federal, por meio da lei nº 4.923/65, instituindo o registro permanente de admissões e desligamentos de empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse registro, os estabelecimentos informam mensalmente ao MTE, seus dados atuais com relação à listagem de empregados, que serve como base do cadastro geral do país.

Identificar essas empresas não é uma tarefa fácil. Além da dinâmica da economia, com encerramento e abertura de empresas diariamente, aumento e diminuição no quadro de funcionários, os sistemas de informação que dispomos não facilitam o cálculo do total de empregados distribuídos, muitas vezes, por vários municípios e unidades da federação.

Ainda segundo o coordenador do Projeto, esse trabalho inicial é árduo e conduzido com muita seriedade, uma vez que é somente por meio dessa listagem oficial que o SRTE/PA direciona os trabalhos. Todavia, esse sistema é atualizado com um a dois meses de atraso, retardando o trabalho dos auditores. Essas fragilidades do sistema interferem na condução da fiscalização e no cumprimento das metas nacionais. Salvo essas pendências, porém, não há como o empregador ludibriar os dados de sua empresa para o sistema geral do MTE.

O coordenador do projeto relatou que, anteriormente, o trabalho era feito da seguinte maneira: Acessava-se o CAGED e obtinha-se a relação das empresas que não haviam sido fiscalizadas no ano anterior, e, também, visualizavam-se seus diferentes ramos de atividades (padarias, farmácias, construtoras etc.) Buscavam-se primeiramente aquelas que, em maior tempo, não haviam sido fiscalizadas, e, em seguida, aquelas com maior número de funcionários PCD em déficit. A partir daí, baixava-se a relação das empresas que precisavam cumprir a meta e ia-se a campo.

[...] percebi que isso não estava muito correto, porque o sistema CAGED a todo momento era alterado. Por exemplo, em um mês uma empresa demitia e no outro ela contratava. Em um mês eu pesquisava uma empresa que tinha menos de 100 funcionários, no outro mês ela ganhava uma concorrência e passava a ter mais de 200 funcionários. E, como eu já tinha pesquisado no mês anterior, acabava esquecendo dela este ano. Daí, entendi que isso estava errado e passei a fazer essa pesquisa mês a mês. Então todo mês eu vejo o CAGED para saber quem entrou e quem saiu. Isso foi a primeira coisa que comecei a fazer (COORDENADOR).

Medida importante implementada pela nova equipe do projeto foi a realização de pesquisas no sistema por ramo de atividade, restringindo-se, assim, a procura por ramos específicos, delimitando-se, posteriormente, apenas as empresas que apareciam com pendência no cumprimento da percentagem obrigatória. Dessa forma, o controle do processo de fiscalização era maior, e nenhuma empresa corria o risco de não passar pela inspeção e auditoria, pelo menos anualmente. Com base nessa estratégia, eram realizadas, mensalmente, reuniões por ramo de atividade. Por exemplo, decidia-se convocar as redes de farmácias irregulares. Nessas reuniões, era



feita a primeira notificação e o primeiro alerta, concedendo às empresas algum tempo para a regularização.

Essa metodologia de trabalho foi essencial para o sucesso atual do programa. Fator primordial dessa estratégia foi a possibilidade de concentrar o maior número de empresas em uma única chamada, haja vista que a reduzida equipe do SRTE/PA não conseguiria fiscalizar tantas empresas de Belém e de todo o interior do Estado em um curto período de tempo. Pelas análises dos relatórios anteriores, havia empresas que há muitos anos não passavam pelo processo de fiscalização, fato que abria uma série de precedentes para violação dos direitos dos trabalhadores.

A equipe do SRTE/PA dispõe atualmente de um coordenador, 3 auditores fiscais apenas e quatro polos de fiscalização (Belém, Santarém, Marabá e Castanhal). Essa reduzida equipe precisou, em 2015, verificar 645 empresas de grande porte em todo Estado (267<sup>18</sup> em Belém), entretanto apenas 90% desse total foram fiscalizadas em virtude da falta de pessoal.

No ano passado, o nosso projeto estava fiscalizando 60 empresas por mês. Não tinha como fiscalizar todas, eu pegava 35 empresas, mas porque há uma determinação superior, tínhamos que cumprir essa meta, até mesmo pela falta de colegas para fiscalizar. Infelizmente, o projeto de PCD, Menor Aprendiz e Trabalho Infantil, por incrível que pareça, não são vistos como uma prioridade por muita gente, o que na verdade deveria ser (COORDENADOR).

Na sistematização atual da SRTE/PA, promove-se, inicialmente, a comunicação à empresa, por escrito, da irregularidade. Essa comunicação é enviada pelos correios, solicitando à empresa que compareça ao polo regional referente, com os documentos comprobatórios dos trabalhadores PCD. Caso não haja o comparecimento ao polo regional, é enviada uma segunda chamada para comparecimento à Superintendência Regional em Belém. Se as chamadas anteriores forem negligenciadas, a equipe do projeto desloca-se até a empresa para realizar a autuação.

Os documentos trazidos pela empresa à Superintendência precisam comprovar que o funcionário que ocupa a vaga reservada é realmente PCD ou reabilitado. A equipe do SRTE/PA não pericia os laudos, pois não possui competência para verificar a sua autenticidade. Irá apenas evidenciar se o CID apresentado está em consonância

---

<sup>18</sup> Dados referentes ao mês de junho de 2015 - CAGED

com as deficiências que comportam o quadro para o cumprimento da cota, conforme a lei nº 5.296, adotada como critério no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O SRTE/PA enfrenta alguns embates com determinados setores da economia paraense pela recusa destes em receber a autuação presencialmente. Mas, mesmo não a recebendo na Superintendência, ela é entregue no máximo em 30 dias pelos correios. Os setores mais resistentes são o industrial, o da construção civil, o de empresas de segurança de transportes de valores, o de empresas de terceirização, de conservação e limpeza e prestadoras de serviços. Esse cenário, todavia, não é uma particularidade paraense.

Carmo (2011) argumenta que a cultura de as empresas criarem contornos para tentar ludibriar os mecanismos de fiscalização precisa ser mudada. Afirma que “também não podemos esquecer que ainda há empresas que contratam o trabalhador com deficiência apenas para fugir à multa por descumprimento da legislação, mantêm seu nome na folha salarial, mas pagam para ele ficar em casa” (CARMO, 2011, p.68).

Além de empresas que mantem o pagamento de funcionários PCD sem que estes exerçam seu trabalho (não se está falando de trabalho domiciliar, modalidade já existente no Brasil), há empresas que preferem pagar multas a incluir em seus quadros funcionais pessoas com deficiência. No ano de 2015, conforme a SRTE/PA, foram autuadas no Pará 33 empresas pelo não cumprimento da cota mínima. Destaca-se que a autuação é utilizada como último recurso, pois o papel da Superintendência é fiscalizar e, também, proceder à intermediação dos conflitos.

O cumprimento da cota também pode admitir flexibilizações em vista do porte da empresa. Em empresas com sede e filiais, os procedimentos adotados podem variar de acordo com o processo de negociação, localização e área de atuação. Sugere-se como procedimento oficial, que haja o cumprimento na sede e em todas as filiais, mas há casos especiais.

Em empresas com filiais, embora seja recomendável que em cada local onde haja um dos seus estabelecimentos seja reservado o percentual de cargos para atender as cotas, a empresa poderá, de acordo com suas necessidades, adequação do local, ou atividades exercidas, escolher onde cumprir a cota. É o caso de empresas que possuem unidades industriais separadas daquelas administrativas e comerciais (REBELO, 2008, p.53).

Por vezes, as empresas multinacionais existentes no Estado preferem manter os funcionários PCD em ambientes administrativos, ou recorrem continuamente ao pagamento de multa por funcionário faltoso no cumprimento da cota. Para as

empresas em desconformidade com a lei é firmado um termo de compromisso para que sejam realizados os ajustes necessários em um tempo razoável, atendendo à legislação. Além da reincidência, algumas empresas tentam utilizar subterfúgios para fraudar os ajustes nos percentuais. Servem-se dos funcionários PCD das empresas prestadoras de serviço na contagem da sua porcentagem obrigatória.

Empresas que terceirizam serviços, tanto quanto suas prestadoras de serviço, não podem utilizar o empregado com deficiência/beneficiário reabilitado de uma empresa prestadora de serviços por eles contratada como parte da cota da empresa prestadora de serviços por elas contratada como partes da cota da empresa contratante do serviço. Todas se submetem à exigência legal e estão obrigadas a cumprir suas cotas individualmente, com empregados próprios (REBELO, 2008, p.53).

Dentre as lacunas encontradas na Lei de Cotas, verifica-se também a inexistência de normas e critérios para empresas com grande rotatividade de funcionários e para aquelas com atividades sazonais, que funcionam apenas em um determinado período do ano. Tal fator dificulta o trabalho de fiscalização do MTE, pois favorece ao não atendimento da questão das cotas para PCD. Em geral, essas empresas acordam a contratação pelo prazo de 90 dias, como período de experiência, realizando posteriormente a rescisão contratual desses funcionários, sem vinculá-los efetivamente na empresa: “Não existe, na legislação, abordagem específica em relação as empresas com atividades sazonais, com grande variação de mão de obra durante o ano ou às empresas que realizam atividades com prazo determinado” (REBELO,2008, p.53).

Com relação às rescisões contratuais, o MTE (BRASIL, 2007) divide-as em duas modalidades: regulares e irregulares. As rescisões regulares são aquelas em que se exige a substituição de forma regular e, também, aquelas que não exigem a substituição prévia de substituto em condições semelhantes. São elas: os pedidos de demissão, a demissão por justa causa e o final de contrato de trabalho por prazo determinado de até 90 (noventa) dias. As irregulares são aquelas que exigem a substituição prévia de substituto em condições semelhantes, cuja substituição não ocorreu. São elas: as demissões imotivadas nos contratos por prazo indeterminado e o final de contrato de trabalho por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias. Apesar das limitações dispostas em relação às rescisões contratuais, as empresas utilizam-se desse prazo de 90 dias para ludibriar a fiscalização.

Conforme o SRTE/PA, algumas empresas “contratavam pessoas com deficiência durante o período de fiscalização, mas, passado o período de experiência, realizavam o desligamento em massa desses funcionários”. A análise mensal realizada pela equipe do SRTE/PA torna possível acompanhar esse processo, e empresas que realizam essas práticas ilícitas são autuadas por usarem de má-fé com a instituição.

No último semestre de 2015, verificou-se, no sistema do MTE, que algumas empresas do mercado paraense, em especial da rede de farmácias, demitiram em massa os funcionários com deficiência. Ao serem fiscalizadas, as empresas justificaram a medida com base na “crise econômica do país”. Porém, foram autuadas mesmo assim, pois adotaram a sistemática equivocada para redução de pessoal, demitindo, quase que exclusivamente, os funcionários com deficiência.

Ressalta-se que, em 2015, foram ofertadas no mercado paraense 6.018 vagas de cotas para PCD, das quais somente 2.970 foram preenchidas. Nesse mesmo período, o CAGED registrava, no Pará, a existência de 604 empresas com mais de 100 empregados. Considerando esse montante, deveriam ter sido ofertadas às PCD um total de 10.508.

O desafio de algumas indústrias no Pará acerca do preenchimento das vagas para PCD perpassa por alguns coeficientes importantes, entre eles, a disposição geográfica de algumas empresas, em especial as que se encontram localizadas em municípios pequenos, no interior do Estado, em que a pequena quantidade de PCD da localidade não possibilita o preenchimento do limite mínimo obrigatório. Essa dificuldade pode ser confirmada nas palavras do coordenador do projeto,

Então, o que acontece nesse caso, por exemplo, tem uma empresa que se chama ‘Dendê ...’, que fica em Santo Antônio do Tauá. Ela precisava em torno de 40 PCD, e outra empresa necessitava de pelo menos 70 funcionários, então acaba que certas regiões não possuem esse quantitativo de trabalhadores com deficiência para preencherem às vagas. No caso, não é que as pessoas com deficiências não estejam interessadas em preencher essas vagas, e sim que existem regiões que não tem esse tipo de funcionário para essas vagas (COORDENADOR).

Carmo (2011) afiança que caberia às empresas instaladas a incumbência de estudar tanto o perfil da cidade em que desenvolverão o seu trabalho, como o dos municípios vizinhos a fim de conhecer a realidade dos TCD na região, assim como as

organizações locais de apoio e promoção de PCD, e considerar de imediato, eventuais políticas públicas locais desenvolvidas em favor deste público.

Somando-se à questão da localização das empresas, existe o fato de que as PCD, normalmente, não possuem interesse em mudar de município para candidatar-se a essas vagas por fatores específicos. Retomam-se, para entender essa questão, os dados nacionais da RAIS (2012) e do SINE (2015). A fala do coordenador do SRTE/PA, as funções quase que exclusivamente ligadas ao setor de serviços, os baixos salários e a não previsibilidade de progressão e promoção funcional reforçam o olhar desfavorável dos TCD.

Por parte do empresariado, o processo de recrutamento utilizado pelas empresas não prevê qualquer modificação na atual forma estruturada, uma vez que os candidatos não possuem os requisitos básicos necessários ao preenchimento de outros tipos de vagas nas empresas, em especial no âmbito industrial, em que a escolarização mínima, a qualificação profissional e a experiência na função são condições elementares para isso. Mesmo com o registro do aumento da escolaridade de PCD, segundo o cadastro do SINE (2015), para o Ensino Médio completo, não há grandes oportunidades profissionais com apenas esse nível de instrução.

Verifica-se que a inclusão de PCD caracteriza-se como uma “inclusão transversal”, pois necessita da ação conjunta de muitos aspectos (arquitetônicos, comunicacionais, institucionais, metodológicos, atitudinais e sociais) para que se torne efetiva, além da colaboração mútua de todos os sujeitos envolvidos, empresariado, pessoas com deficiência, órgãos fiscalizadores, familiares e a sociedade como um todo

[...] a legislação é importante, mas ela não é suficiente para garantir com eficiência, qualidade e consistência a inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, onde se torna necessário promover a informação de qualidade de seus gestores, orientação aos colaboradores, investimento de acessibilidade e acompanhamento das pessoas incluídas, além da necessidade de acreditar em ambas as partes devem apresentar sucesso em seus processos seletivos e na manutenção de seu capital humano, pois somente dessa forma uma empresa pode ir se posicionando como inclusiva perante a sociedade (CARMO, 2011, p. 99).

Assim, faz-se importante compreender esse conjunto de fatores que interferem na sistemática in/exclusão de PCD no mercado de trabalho, uma vez que essa apropriação do capital humano, dos seus conhecimentos, suas competências e capacidades faz parte da sistemática própria do sistema capitalista. Os mecanismos

legislativos apenas substanciam os preceitos estabelecidos pelo capital. A inclusão de PCD não é uma benevolência do sistema. Ao contrário, faz parte da constante necessidade do capital em extrair do humano todas as suas potencialidades, até mesmo aquelas remanescentes.

Longe de se produzir uma discussão tautológica da questão, ou um teorismo pedagógico, ou ainda um ativismo pedagógico, respaldam-se tais análises em fundamentações consistentes acerca da realidade disposta. Por meio dessas noções, proporciona-se a compreensão da realidade desse movimento de in/exclusão no mercado de trabalho e a função de cada fragmento social na promoção desta relação trabalho x pessoa com deficiência.

### 3.3 SELEÇÃO, PROGRESSÃO E PROMOÇÃO FUNCIONAL COMO FATORES DE IN/EXCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

No decorrer da elaboração deste texto, verificou-se que muitos são os enfrentamentos relacionados à in/exclusão de PCD no mercado de trabalho. Esses embates decorrem de múltiplos fatores, quer relacionados às pessoas com deficiência (por vezes em decorrência de desinformação), quer aos mecanismos que as empresas de grande porte criam para não contratar pessoas com deficiência em seus quadros funcionais, ou mesmo para burlar a legislação e a fiscalização.

Para compreender melhor o cenário que se estabelece entre os sujeitos atores deste processo, é de suma importância tramitar pelas fases que perpassam a contratação de um funcionário PCD e sua posterior integração ao ambiente de trabalho a fim de conhecer os procedimentos das empresas e em que momento ocorrem as incoerências e as disparidades quando se trata da seleção, do recrutamento e das promoções funcionais de um TCD. Para se discutir acerca dessa inclusão, é preciso compreender a materialidade das condições para a produção, de fato, dessa inserção.

Não se pretende dispor nesta seção de um estudo minucioso dos critérios administrativos em relação aos processos de seleção, progressão e promoção funcional. Tenciona-se apenas a abstração aos procedimentos direcionados às PCD, suas especificidades e direcionamentos com vistas a enfatizar os enfrentamentos vivenciados por essas pessoas no ambiente de trabalho.

Com relação às PCD, há três modalidades de inserção no mercado de trabalho, dispostas por meio do Decreto nº 3.298/99, art. 35. De acordo com Ciszewski (2005), a primeira delas é a Colocação Competitiva, na qual se procede como em uma contratação regular, regida pela CLT, sem a adoção de procedimentos especiais, podendo-se, todavia, contar com apoios especiais de orientação, supervisão e ajudas técnicas que auxiliem ou permitam compensar limitações funcionais com vistas a superar barreiras de mobilidade e de comunicação para promover a plena utilização das capacidades em condições de normalidade. Nesse caso, as condições de trabalho são iguais a dos demais empregados. A segunda forma, ainda segundo Ciszewski (2005), é a Colocação Seletiva, baseada nas normas trabalhistas e previdenciárias e respaldada pela adoção de procedimentos especiais, como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às especificidades do trabalhador. Por fim, a terceira forma, a Colocação por Conta Própria ou Individual, ocorre quando o indivíduo assume atividades de trabalho de forma autônoma ou cooperativo ou em regime familiar.

Essas formas de inserção diferenciam-se das chamadas Oficinas Protegidas de Produção e Oficinas Protegidas Terapêuticas. Apesar de as Oficinas Protegidas de Produção serem classificadas na Colocação Seletiva, elas possuem suas especificidades. Gugel (2007) define essas oficinas como uma forma de trabalho na qual as PCD, com graus ou níveis de deficiência acentuada, podem buscar a independência por meio do trabalho remunerado. As Oficinas Protegidas de Produção e as Terapêuticas foram dispostas pela OIT, com o advento da Convenção nº 159 sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de *Pessoas Deficientes* em 1983 e, pela Recomendação nº 99, em 1995.

As Oficinas Protegidas de Produção realizam

[...] o desenvolvimento das capacidades da 'pessoa portadora com deficiência', para que consiga desempenhar um trabalho produtivo e maior integração social. Proporciona a produção de bens e serviços remunerados para a indústria e o comércio, em ambiente protegido e com orientação permanente (Ciszewski, 2005, p.93).

Nas Oficinas Protegidas Terapêuticas realiza-se

[...] um trabalho em dependência de entidade pública ou beneficente de assistência social que visa à integração social da 'Pessoa Portadora de Deficiência', transitória ou permanente, que não permite uma atividade profissional produtiva no mercado de trabalho ou até mesmo em oficinas protegidas de produção. Nestas oficinas desenvolvem-se atividades de

adaptação capacitando-as para o ingresso futuro no mercado de trabalho (Ciszewski, 2005, p.94).

Diante das diferentes formas de inserção, organiza-se o processo de seleção de pessoal, momento inicial de contato para o ingresso do indivíduo em um novo ambiente de trabalho. O objetivo é escolher o candidato com os melhores conhecimentos e as melhores habilidades para o desempenho de determinadas tarefas. Caracteriza-se esse processo pela competitividade, pela qualificação pessoal e pela adequação das qualidades às funções disponibilizadas. Para melhor entendimento dessa questão, recorre-se a Chiavenato (1999, p. 107), um dos maiores estudiosos da área.

A seleção de pessoas é o processo que busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes nas organizações, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização, ou seja, preservar ou enriquecer o capital intelectual da organização.

Assim, no mercado de trabalho formal, o processo seletivo baseia-se na competitividade e no agrupamento de qualificações do candidato. A seleção de funcionários com deficiência, apesar de seguir os percentuais de obrigatoriedade dispostos na Lei de Cotas, fundamenta-se em procedimentos similares. A empresa analisa o perfil do candidato, seus níveis de comprometimento e as habilidades para a função disponibilizada.

Para Carmo (2011), a definição dos critérios de seleção é essencial para o êxito da inclusão de PCD no mercado de trabalho. Como é necessário realizar o mapeamento das funções disponíveis na empresa, a avaliação precisa de informações sobre as limitações funcionais dos candidatos à vaga oferecida e da identificação das áreas da empresa que requerem novos profissionais. Atenta-se para o fato de que a limitação não pode estar atrelada à competência do candidato: “privilegia-se a capacidade, e não a limitação funcional” (CARMO, 2011, p.105). Corroborando esse exame, Clemente (2008, p. 23) afirma que é necessário investir em “práticas diferenciadas de recrutamento e seleção, buscando utilizar ferramentas que enfoquem competências e potencialidades”.

Antes de prosseguir a discussão sobre os procedimentos de seleção, é preciso diferenciar a pessoa com deficiência, a pessoa com deficiência habilitada e a pessoa reabilitada, formas tratadas distintamente na legislação. O conceito de pessoa com



deficiência foi adotado nesta tese com base no Decreto nº 3.298/1999, que, em seu Art. 3, institui como deficiência “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

É considerada PCD habilitada, conforme o art. 36, § 2 e 3 do Decreto nº 3.298/99, aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Também é considerada pessoa *portadora de deficiência* habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

É considerada pessoa Reabilitada o indivíduo que pode voltar a exercer a atividade que realizava anteriormente, ou desempenhar novas funções, adequadas e compatíveis com sua limitação. Conforme o art. 31 do Decreto n.º 3.298/99, esse indivíduo deve passar por um processo orientado que, com base na identificação de suas potencialidades laborativas, possibilite a ele adquirir o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participação da vida comunitária.

Essas questões relativas ao perfil do candidato, à formação educacional, ao currículo, às experiências e às demais peculiaridades devem ser cuidadosamente investigadas pela equipe de seleção e recrutamento. Clemente (2008) salienta que a equipe responsável por esse processo seletivo deve estar preparada para a contratação de PCD e ter clareza quanto aos procedimentos e às exigências, que devem estar adequadas às particularidades que caracterizam esse segmento. No entendimento de Gil (2002, p. 22),

A empresa que contrata deve ter um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência, e não apenas contratar formalmente para cumprir a lei. Embora a implementação de um programa abrangente possa parecer mais complicado, ele garante que os esforços dispendidos na contratação não sejam desperdiçados. Se o profissional *portador de deficiência* tiver atribuições claras e definidas, e receber treinamento adequado para desenvolvê-las, ele terá responsabilidades e será produtivo como os outros funcionários.

As exigências para o preenchimento das vagas disponibilizadas é um dilema ainda enfrentado por essas pessoas, haja vista que a justificativa adotada pelas

empresas para a não contratação ou a contratação em cargos inferiores está justamente na “suposta baixa qualificação da mão de obra” (CARMO, 2011, p.34). Quando não, as equipes de seleção utilizam-se da contratação de um tipo único de deficiência para “facilitar” os aspectos de acessibilidade, adaptações e funções específicas. Esses procedimentos, no entanto, podem ser considerados práticas discriminatórias, visto que privilegiam um determinado subgrupo entre o grupo das deficiências. Tal ação é criminosa e repugnada pela CF de 1988 (art. 7º, inc. XXXI).

Muitas empresas utilizam o pretexto de “qualificação” para não incluir PCD em seus quadros funcionais. Ao serem fiscalizadas, afirmam que não foi possível encontrar candidatos aptos àquela função. Carmo (2011) analisa de forma irônica alguns anúncios de empresas para o preenchimento de vagas para PCD e pontua que as empresas, por vezes, delimitam e especificam critérios tais de qualificação que nem mesmo os candidatos sem deficiência disponibilizam em seus currículos.

Para que o processo seletivo seja adequado e gradativo, a equipe responsável precisa adotar condições facilitadoras, tais como jornada variável ou em tempo parcial, sensibilização das equipes de trabalho, adequação dos ambientes e dos postos de trabalho. Esses e outros fatores conjuntos possibilitam um direcionamento coerente, em especial a adequação do ambiente, dos instrumentos e meios de trabalho, fatores fundamentais para o êxito da inserção dessas pessoas. Não está se propondo uma postura paternalista e assistencialista, ao contrário, propõem-se condições de igualdade de oportunidades, sendo disponibilizados postos de trabalhos apropriados ao perfil profissional do candidato.

Para Medeiros e Diniz (2004), o fator agravante da deficiência são as barreiras ambientais nas empresas, quando não previstos em sua organização meios e mecanismos para a vivência independente e autônoma de um indivíduo. Retoma-se, pois, a noção de “ambientes inacessíveis às pessoas com deficiência” (MEDEIROS; DINIZ, 2004, p.09). Corroborando essa análise, o Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012) afiança que o ambiente tem um enorme impacto sobre a experiência e a extensão da deficiência, posto que ambientes inacessíveis criam a deficiência ao gerarem barreiras à participação e à inclusão efetiva.

Como exemplos desse possível impacto negativo do ambiente sobre as PCD, citam-se: um indivíduo surdo sem intérprete de língua de sinais; um usuário de cadeira de rodas num prédio sem banheiro ou elevadores acessíveis; uma pessoa cega que usa um computador sem software de leitura de tela, dentre outros.

Clemente (2008) enfatiza, ainda, alguns mitos criados em torno dessas questões: os surdos devem ser colocados em ambientes barulhentos (todavia, devem também utilizar proteção auricular, pois a maioria possui resíduo auditivo e pode ser prejudicada pelo excesso de ruídos); pessoas cegas trabalham melhor em ambientes escuros (a intensidade da luz interfere absolutamente em nada, pois o desempenho está ligado ao perfil profissional); pessoas com Deficiência Intelectual gostam de trabalhos repetitivos (apenas algumas pessoas adequam-se a esse perfil, porém a diversidade de aptidões e personalidades irá definir essa característica, a qual não é homogênea).

Rebelo (2008) enfatiza que não basta ter acesso ao emprego, é preciso viabilizar adaptações, identificações, limitações legais e proteção legal diferenciada. Faz-se necessário todo um aparato que transcende o simples acesso, haja vista que, para as PCD, o trabalho, longe de se constituir apenas como uma condição de integração social, é “promotor da dignificação da pessoa e provedor de ganho financeiro indispensável às necessidades pessoais” (REBELO, 2008, p.42).

Dentre as especificações do campo do trabalho como um processo complexo e com delimitações, retratam-se fatores de dificuldade na compreensão dos mecanismos, parâmetros e condições que definem o mundo do trabalho. Para as PCD, as barreiras são acentuadas desde os processos de seleção e recrutamento, durante os quais elas se confrontam com barreiras formativas, escolares e de mentalidades no entendimento do TCD em sua integralidade.

Destacam-se, nesse contexto, dois itens que não demandam publicações, interesses e literatura vigente, nem no campo educacional, nem nas áreas do direito, administração, psicologia ou sociologia: as questões relacionadas à progressão e à promoção funcional do TCD na conjuntura hierárquica das empresas. Sugere-se, tanto para os aparatos legislativos (que não realizam qualquer alusão à temática), como para os autores estudiosos na área, que basta a inserção do TCD no ambiente de trabalho para que sejam cessadas as análises dessa “inclusão”, não importando a função em que se insere, o tempo que permanecerá na mesma atividade e os ganhos agregados no decorrer da trajetória da sua carreira.

Nesse sentido, abordam-se, neste trabalho, os termos progressão e promoção funcional no sentido de compreender os processos de mobilidade horizontal e vertical na carreira dos indivíduos ao adentrarem em uma instituição pública ou privada. Nas instituições públicas, existem leis e decretos que regulamentam tais procedimentos.

Nas instituições privadas, delimitadas nesse trabalho, o estabelecimento dos procedimentos acontece mediante modelos gerenciais próprios de cada instituição, dependendo do porte e setor em que atuam.

Sem legislação que as regulamentem nesse aspecto, as empresas utilizam-se de padrões meritocráticos para definição das relações de trabalho no interior dos processos produtivos, com base em critério de produtividade, formação e empenho, dentre outros. Dessa forma, as PCD possuem severas dificuldades de, no decorrer de sua carreira, incorporar mudanças de cargos ou ganhos salariais expressivos, haja vista que, por vezes, não se adequam aos parâmetros requeridos pela lógica do capital.

Como referencial conceitual, propomos a deficiência como uma condição complexa e multideterminada, de limitação ou de impedimento da participação do indivíduo na trama das relações que compõem sua existência concreta. Características biológicas e psicológicas, criadas ou não por condições sociais incapacitadoras, levam à segregação, a partir de seu significado social, estabelecido pelos critérios de valor vigentes no sistema. Os “fracos”, os “incapacitados”, os “lentos”, ou seja, aqueles que correspondem ao parâmetro de existência/produção, serão “naturalmente” desvalorizados por evidenciarem as contradições do sistema, desvelando suas limitações (ARANHA, 1995, p. 69).

Os modelos reproduzidos pela perspectiva do capital na estrutura hierárquica das empresas reiteram a manutenção das condições e do status da deficiência, pois não possibilitam, de fato, a apreensão por parte do TCD de mecanismos para a superação de suas limitações e ascensão horizontal e vertical. O parâmetro básico é representado pela capacidade produtiva do sujeito: “aqueles que dentro das limitadas condições de sua existência puderem atender a estas exigências, são apropriados pelo sistema” (ARANHA, 1995, p. 69). Aqueles que não se adequam aos condicionantes exigidos, restringidos por sua condição de deficiência, são percebidos como desvios ao sistema.

A Indústria Alimentícia Palma, empresa investigada durante a pesquisa de campo, indicou, nas primeiras visitas (março de 2015), a elaboração de um Plano de Cargos e Salários (PCS) que evidenciasse de forma mais precisa as formas de progressões e promoções funcionais utilizadas na empresa. A meta dessa elaboração estava, inclusive, prevista no Relatório de Sustentabilidade (2013) para ser efetivada em 2014. Todavia, o Relatório de Sustentabilidade (2015) destacou que o

desenvolvimento de políticas de cargos e salários mais claras teria sido adiado para 2016 “em virtude de limitações financeiras” (p.13).

Nos materiais distribuídos e exibidos em painéis no interior da empresa, evidenciava-se a importância do projeto e da participação de “todos”. O PCS da Indústria Alimentícia Palma pontua como objetivo “assegurar que os salários pagos aos colaboradores estejam de acordo com as tarefas e responsabilidades de cada cargo e que também sejam coerentes com as remunerações praticadas por outras empresas da região”.

Para o início da organização e estruturação do PCS, a equipe de RH da Indústria, juntamente com uma equipe de consultores contratados, iniciou o planejamento das etapas de elaboração, subdivididas da seguinte forma: (1) Análise e descrição do cargo; (2) Avaliação dos cargos; (3) Pesquisa salarial; (4) Estrutura salarial; e (5) Política de Salários. Por meio de informações destacadas pela equipe, atestava-se que o trabalho seria baseado em critérios técnicos e recursos estatísticos, com levantamento de informações mediante aplicação de questionários e entrevistas com os segmentos e as funções da empresa, destacando-se, dentre os levantamentos, a função, o salário e a experiência de cada trabalhador. Os dados coletados serviriam como base de referência para processos de seleção, treinamento, movimentação de pessoal e outras atividades de recursos humanos.

A Indústria Alimentícia Palma, contudo, não permitiu o acesso ao documento do PCS em sua fase mais desenvolvida e à forma como ocorreu, ou não, a estruturação efetiva das mudanças previstas para o plano final. Todavia, na fala dos 08 sujeitos entrevistados durante a pesquisa de campo desta tese, ficaram dispostos alguns preceitos de carreira utilizados pela empresa (Figura 05), que demonstram parcialmente como se processam os níveis e as carreiras na indústria. As nomenclaturas (operador A, B, C, operador líder, assistente júnior etc.) denotam os vários níveis e a hierarquização do processo industrial.

**Figura 05 - Promoções e Progressões Funcionais do TCD na Indústria Palma**

TCD 1	Progressões Funcionais	Nº de vezes	Promoção Salarial
01/11/2011	Auxiliar Administrativo	4	Acordo/Convenção Coletiva
01/07/2014	Assistente Administrativo I	2	Promoção
01/06/2015	Assistente Administrativo	1	Antec. Acordo Coletivo
-	-	1	Reajuste SM

(Cont.)

TCD 2	Progressões Funcionais	Nº de vezes	Promoção Salarial
01/07/2015	Assistente Administrativo	1	Acordo/Convenção Coletiva
TCD 3	Progressões Funcionais	Nº de vezes	Promoção Salarial
08/10/2014	Funileiro I	02	Acordo/Convenção Coletiva
01/06/2015	Funileiro C	-	-
TCD 4	Progressões Funcionais	Nº de vezes	Promoção Salarial
11/02/2016	Assistente Administrativo	01	Acordo/Convenção Coletiva
TCD 5	Progressões Funcionais	Nº de vezes	Promoção Salarial
19/01/2004	Ajudante	08	Acordo/Convenção Coletiva
01/06/2005	Ajudante PL	01	Antecipação/Acordo Coletivo
01/11/2006	Ajudante SR	04	Promoção
01/10/2008	Operador JR	02	Dissídio Coletivo
01/06/2011	Operador JR A	02	Mérito
01/11/2011	Operador de PROD II	-	-
01/08/2012	Operador de PROD III	-	-
01/07/2013	Operador de PROD LIDER I	-	-
TCD 6	Progressões Funcionais	Nº de vezes	Promoção Salarial
21/09/2015	Auxiliar Administrativo	1	Acordo/Convenção Coletiva
TCD 7	Progressões Funcionais	Nº de vezes	Promoção Salarial
05/11/1999	Auxiliar de Serviço PL	08	Acordo/Convenção Coletiva
01/08/2001	Auxiliar de Serviço SR	02	Promoção
01/05/2003	Auxiliar SR	08	Dissídio Coletivo
01/09/2010	Agente Portaria I	01	Antecipação/Acordo Coletivo
01/11/2011	Agente Portaria I	-	-
01/06/2015	Agente Portaria	-	-
TCD 8	Progressões Funcionais	Nº de vezes	Promoção Salarial
15/03/2012	Assistente Administrativo	6	Acordo/Convenção Coletiva

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base nas Fichas Funcionais entregues à SRTE, 2016.

Também como forma de compreender, ao menos parcialmente, as formas de progressões e promoções funcionais estruturadas pela Indústria Alimentícia Palma, recorreu-se, durante a pesquisa de campo, à leitura e à análise das fichas funcionais dos 08 TCD sujeitos da pesquisa. Observou-se, com base na Figura 05, que as progressões, em especial as dos funcionários mais antigos (TCD 05 e TCD 07), não dispuseram a mudança de níveis e setores, mas apenas de subclasses dentro dos próprios âmbitos de trabalho. As empresas tendem a manter o TCD em atividades correlativas perpetuamente: “Mais que mantê-lo no emprego, o estímulo pode revelar outras habilidades que permitam seu crescimento, sua atuação em outras funções e sua promoção. É um ganho tanto para o empregado quanto para o empregador” (GIL, 2002, p.22).

De acordo com Bianchetti e Correia (2011), as empresas ainda mantêm uma perspectiva equivocada quanto à capacidade produtiva das PCD, pois correlacionam

as funções e os cargos diretamente à restrição da deficiência, negligenciando os aspectos cognitivos e formativos: “ainda prevalece o posicionamento de que sua educação deve ser vista e desenvolvida como meio para enquadrá-los em postos de trabalhos específicos” (BIANCHETTI; CORREIA, 2011, p.105).

Essa mesma racionalidade reproduz-se ao se delimitarem questões relacionadas aos procedimentos de progressão ou promoção funcional de candidato com deficiência. Desconsidera-se o trabalho na condição de ontologia do ser social, e o reconhecimento de que a história da humanidade é, na realidade, a história do próprio trabalho presente na realidade e possibilidade humana: “[...] o homem, como ser concreto é excluído, categorial, lógica e estruturalmente, do contexto argumentativo, não tendo mais lugar no interior da determinação do capital”. (OLIVEIRA, 2002, p. 87).

Depreende-se, dos dados analisados, que a Indústria Alimentícia Palma, reproduz o modelo meritocrático e exploratório do sistema capitalista destinando aos TCD. Os cargos e salários condizentes com seus interesses enfatizam sua política organizacional exploratória. Por meio do seu PCS, deixa visíveis suas bases relacionadas aos modelos gerenciais que, em suma, fundamentam-se na “exacerbação dos processos de exclusão e violência, produção desertos econômicos e humanos” (GENTILI, 1995, p. 81).

As metas, o relatório de sustentabilidade, a ampliação e a estruturação do PCS são mecanismos utilizados pela empresa no intuito de educar os trabalhadores mediante uma política compensatória que camufla as condições de exploração e precarização do trabalho e do trabalhador, em especial o TCD, que abrange múltiplas condicionantes de marginalização social, notadamente a pobreza e a deficiência.

Disso decorre a importância de se conhecerem as fases que constituem o processo de trabalho da PCD: seleção, inserção, cargo, atividade, desenvolvimento e evolução. Todos esses elementos denotam práticas que podem revelar o caráter includente ou excludente do ambiente de trabalho. O tipo de seleção, as progressões, a promoção, dentre todos os percursos, manifestam o trato ao trabalhador. As políticas e as práticas específicas da Indústria Alimentícia Palma serão dissertadas na próxima seção com o objetivo de se compreender o caráter em que se encontram embasadas.

#### **4 O PROCESSO DE IN/EXCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DO PARÁ E A PESQUISA DE CAMPO NA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA PALMA**

Esta seção resgata a trajetória realizada no processo de delimitação do locus da pesquisa com base nos dados nacionais e regionais e, também, no mapeamento industrial do Estado do Pará a fim de explicitar os caminhos que conduziram à escolha, dentre o grande quantitativo de indústrias nesse Estado, da Indústria Alimentícia Palma como campo de investigação. Para essa delimitação, buscou-se apreender informações acerca do encaminhamento e da intermediação da mão de obra de PCD no Estado junto ao SINE e postos de atendimento. Nessa trajetória, atentou-se para o trabalho desenvolvido pela SRTE, que colaborou com a relação de empresas e indústrias cumpridoras ou não da cota legal prevista para PCD.

Posteriormente, adentrou-se no campo de investigação, a Indústria Alimentícia Palma, a fim de conhecer procedimentos, formas de trabalho, políticas de seleção, recrutamento, promoção e progressão funcional, enfim, todos os condicionantes que, correlacionados, permitem compreender de forma efetiva como tem sido realizada a in/exclusão de PCD. A fim de contrapor os dados coletados e agregar com consistência a análise realizada, estendeu-se a pesquisa ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia e à Comissão de Combate ao Trabalho Forçado/OAB/PA, que, associada à análise da indústria, permitiu compreender as minúcias decorrentes de todo o processo e de que forma o capital tem utilizado mecanismos para a exploração contínua do trabalhador, seja ele TCD ou não.

##### **4.1 IDENTIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA, COTAS, INTERMEDIÇÃO E FISCALIZAÇÃO**

Delimitar e identificar o número de TCD em âmbito nacional e estadual é um desafio considerável em qualquer pesquisa científica, e, mais ainda, quando se trata da análise do quantitativo de PCD inseridas no mercado de trabalho, cujos dados são ainda muito superficiais, principalmente os dados em âmbito estadual, que possuem uma sistematização delimitada aos órgãos competentes, os quais apresentam diferentes demandas de atendimento, não havendo uma sistematização global e publicada de tais índices.



De acordo com os dados do Ministério do Trabalho e Emprego/Relação Anual de Informações Sociais (MTE/RAIS, 2013), verificou-se, com relação a 2012, um aumento de 8,33% no número de pessoas declaradas como PCD, representando um acréscimo de 27,5 mil empregos para este público. Com esse resultado, somam-se 357,8 mil vínculos declarados de PCD (0,73% do total dos vínculos empregatícios), sinalizando uma relativa estabilidade em relação ao resultado registrado em 2012 (0,70%). Das 357,8 mil PCD empregadas (RAIS, 2013), 232 mil eram do sexo masculino (64,84%) e 125,8 mil do feminino (35,16%), apontando uma queda da participação dos homens com deficiência quando comparada aos resultados de 2012 (65,0%). Os dados da RAIS (2013), por grau de instrução e tipo de deficiência, revelam que o Ensino Médio Completo concentra o maior número de vínculos empregatícios de todas as modalidades, à semelhança do total dos vínculos.

Verifica-se, de acordo com a Tabela 03, a seguir, que, do total de empregos gerados no Brasil, há um aumento contínuo no número de TCD inseridos no mercado de trabalho no emprego formal: cerca de 358 mil pessoas em empregos regulares em 2013, somando-se os indivíduos do sexo masculino e feminino.

**Tabela 03 - Total de Empregos e Variação Absoluta e Relativa, por Sexo e Tipo de Deficiência**

TIPO DE DEFICIÊNCIA	RAIS/2012			RAIS/2013		
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL
Física	110.224	60.244	<b>170.468</b>	117.535	63.929	<b>181.464</b>
Auditiva	47.520	26.865	<b>74.385</b>	49.510	28.568	<b>78.078</b>
Visual	16.745	9.374	<b>26.119</b>	21.438	12.067	<b>33.505</b>
Intelectual (Mental)	15.141	6.176	<b>21.438</b>	17.874	7.458	<b>25.332</b>
Múltipla	3.047	1.649	<b>4.696</b>	3.429	2.061	<b>5.490</b>
Reabilitado	22.017	11.294	<b>33.311</b>	22.215	11.713	<b>33.928</b>
Total de Deficientes	214.694	115.602	<b>330.296</b>	232.001	125.796	<b>357.797</b>
Não Deficientes	27.087.486	20.040.930	<b>47.128.416</b>	27.771.630	20.819.006	<b>48.590.636</b>
<b>TOTAL</b>	<b>27.302.180</b>	<b>20.156.532</b>	<b>47.458.712</b>	<b>28.003.631</b>	<b>20.944.802</b>	<b>48.948.433</b>

Fonte: RAIS/2013 - MTE. Elaborado por: CGET/DES/SPPE/MTE

Os dados sobre sexo, tipo de deficiência, cargos e salários foram vieses da investigação no cenário paraense durante a pesquisa de campo, levando-se em consideração, ainda, as condições e o grau de instrução dos trabalhadores com deficiência.

Atrelado aos levantamentos produzido por Assis (2012), observa-se que um dos grandes empecilhos para a inserção das PCD no mercado de trabalho relaciona-se justamente ao seu grau de instrução. Muitas não se adequam aos parâmetros básicos do perfil exigido pelas empresas para o preenchimento das vagas. É importante enfatizar que essa lacuna na formação resulta do processo histórico excludente do ambiente escolar e de anos de políticas públicas paliativas para esses sujeitos sociais no que se refere à escolarização e à formação profissional.

A relação entre educação, políticas públicas, Estado e desigualdades vai deixando lugar a políticas de inclusão, escola inclusiva, projetos inclusivos, currículos inclusivos. A categoria desiguais, porque na pobreza, no desemprego, na exploração do trabalho, porque oprimidos, sai das justificativas de políticas e até das análises e avaliações e o termo excluídos entra no seu lugar. Excluídos não dos bens materiais do viver humano, mas excluídos dos bens culturais, das instituições e espaços públicos, do convívio social. Mantidos do lado de fora extramuros (ARROYO, 2010, p. 1391).

Relativamente à concepção de exclusão, Martins (2002, p. 45-46), pontua que

Basicamente, exclusão é uma concepção [...] que nega a práxis e que nega à vítima a possibilidade de construir historicamente seu próprio destino, a partir de sua própria vivência e não a partir da vivência privilegiada de outrem. [...] A ideia de exclusão pressupõe uma sociedade acabada, cujo acabamento não é por inteiro acessível a todos. Os que sofrem essa privação seriam os “excluídos”.

De acordo com esse histórico de segregação, as pessoas com deficiência, ao longo do tempo, foram privadas de frequentar a escola em sua plenitude. A consequência dessa privação evidencia-se na Tabela 04, a seguir, que retrata o grau de instrução das PCD no mercado de trabalho. E, embora as políticas públicas de inclusão escolar já tenham melhorado significativamente nos últimos anos, os dados revelam que ainda existem mais de 160 mil trabalhadores brasileiros analfabetos, um dado alarmante na sociedade brasileira.

**Tabela 04 - Número de Empregos por Grau de Instrução e Tipo Deficiência- 31/12/2013**

TIPO DE DEFICIÊNCIA GRAU DE INSTRUÇÃO	DF	DA	DV	DI/M	DM	DR	TOTAL DE DEFICIENTES	TOTAL DE EMPREGOS
Analfabeto	792	643	153	1.153	114	122	2.977	<b>163.039</b>
EFI (até o 5º ano)	6.654	4.646	1.225	3.708	404	1.051	17.688	<b>1.514.951</b>

(Cont.)

EFC (5º ano)	7.008	4.401	1.121	1.450	333	1.503	15.816	<b>1.684.460</b>
EFI (6º ao 9º ano)	15.197	9.178	2.529	4.689	559	3.036	35.188	<b>3.200.199</b>
EFC	18.039	9.754	3.006	3.410	714	4.248	39.171	<b>5.598.269</b>
EMI	13.954	6.993	2.548	2.997	442	2.296	29.230	<b>3.723.884</b>
EMC	82.821	30.721	15.463	7.269	2.004	15.778	154.056	<b>22.137.706</b>
ESI	9.033	2.416	1.720	250	159	1.454	15.032	<b>1.879.225</b>
ESC	27.966	9.326	5.740	406	761	4.440	48.639	<b>9.046.700</b>
<b>TOTAL</b>	<b>181.464</b>	<b>78.078</b>	<b>33.505</b>	<b>25.332</b>	<b>5.490</b>	<b>33.928</b>	<b>357.797</b>	<b>48.948.433</b>

Fonte: RAIS/2013- MTE. Elaborado por: CGET/DES/SPPE/TEM

**Legendas:** **EFI** (Ensino Fundamental Incompleto); **EFC** (Ensino Fundamental Completo); **EMI** (Ensino Médio Incompleto); **EMC** (Ensino Médio Completo); **ESI** (Educação Superior Incompleta); **ESC** (Educação Superior Completa).

Legenda de Deficiências: **DF** (Física); **DA** (Auditiva); **DV** (Visual); **DI/M** (Intelectual/Mental); **DM** (Múltipla); **R** (Reabilitado)

Os dados da Tabela 04 indicam que 217.727 das PCD (60,1%) possuem, no mínimo, o Ensino Médio completo, revelando que o problema da inserção no mercado de trabalho está nos baixos níveis escolares alcançados pelos alunos com deficiência. Se cotejados com os dados do número total de empregos, verifica-se que a distribuição por nível de escolaridade de PCD é bastante discrepante dos dados gerais, o que significa a inconsistência das políticas nacionais de escolaridade e de formação profissional dessas pessoas.

O empenho das PCD na busca pela finalização do Ensino Médio pode estar atrelado à necessidade de inserção no mercado de trabalho, dado que a maioria das vagas abertas pelas empresas estão condicionadas a um critério mínimo de escolaridade e, habitualmente, solicita-se o Ensino Médio Completo para o preenchimento dos cargos, justificando, assim, o quantitativo superior de PCD concluintes da educação básica nos dados oficiais.

Um dado peculiar para o qual se chama a atenção na Tabela 04 refere-se ao tipo de deficiência relacionada à finalização do Ensino Médio. Concluem esse ensino principalmente os indivíduos com Deficiência Física (82.821 de um total de 154.056), ou seja, aqueles possuem algum tipo de restrição motora ou mobilidade reduzida, e, não, necessariamente comprometimento cognitivo.

A seguir, na Tabela 05, observam-se as cinco regiões brasileiras e suas diferenças quantitativas em relação ao número de indivíduos com deficiência empregados regularmente. Seguindo a dinâmica dos índices escolares inferiores das demais regiões, a região Norte é a que menos disponibilizou vagas de trabalho às

PCD, embora o Estado do Pará, dentre os que compõem a Região Norte, seja o que mais empregou esse público em 2013 (aproximadamente cinco mil).

Tabela 05 - Número de Deficiência por Tipo segundo o Nível Geográfico

UF \ DEFICIÊNCIA	2013							2012						
	F	A	V	I	M	R	TOTAL	F	A	V	I	M	R	TOTAL
<b>NORTE</b>	<b>8.707</b>	<b>2.740</b>	<b>1.472</b>	<b>478</b>	<b>245</b>	<b>1.151</b>	<b>14.793</b>	<b>8.395</b>	<b>2.787</b>	<b>1.193</b>	<b>368</b>	<b>182</b>	<b>1.130</b>	<b>13.955</b>
Rondônia	1.070	303	210	50	32	107	<b>1.772</b>	1.074	277	136	37	33	111	<b>1.668</b>
Acre	270	65	85	30	27	32	<b>509</b>	258	69	67	36	8	28	<b>466</b>
Amazonas	2.915	969	471	111	64	460	<b>4.990</b>	2.834	1.048	422	81	49	476	<b>4.910</b>
Roraima	247	58	51	16	16	24	<b>412</b>	213	51	32	12	7	21	<b>336</b>
Pará	3.215	1.023	466	204	76	424	<b>5.408</b>	3.148	1.016	381	158	57	397	<b>5.157</b>
Amapá	374	136	70	19	8	22	<b>629</b>	313	118	71	15	8	34	<b>559</b>
Tocantins	616	186	119	48	22	82	<b>1.073</b>	555	108	84	29	20	63	<b>859</b>
<b>NORDESTE</b>	<b>34.764</b>	<b>12.728</b>	<b>5.435</b>	<b>1.793</b>	<b>611</b>	<b>5.876</b>	<b>61.207</b>	<b>32.927</b>	<b>11.885</b>	<b>4.329</b>	<b>1.459</b>	<b>596</b>	<b>5.848</b>	<b>57.044</b>
Maranhão	2.191	619	455	264	42	511	<b>4.082</b>	2.092	677	332	227	45	529	<b>3.092</b>
Piauí	1.434	624	329	104	17	212	<b>2.720</b>	1.405	675	319	109	25	232	<b>2.765</b>
Ceará	8.346	2.370	1.227	263	112	1.050	<b>13.368</b>	7.645	2.182	976	229	98	1.005	<b>12.135</b>
Rio G. do Norte	3.272	731	276	100	36	540	<b>4.955</b>	3.485	695	181	105	38	493	<b>4.997</b>
Paraíba	2.260	786	217	75	30	654	<b>4.022</b>	2.034	755	185	57	20	753	<b>3.804</b>
Pernambuco	6.385	3.577	1.197	266	92	1.068	<b>12.585</b>	6.108	3.157	991	211	76	979	<b>11.522</b>
Alagoas	1.656	689	270	70	70	289	<b>3.044</b>	1.433	692	207	46	107	309	<b>2.794</b>
Sergipe	1.538	404	252	45	41	203	<b>2.483</b>	1.479	425	241	41	42	186	<b>2.414</b>
Bahia	7.682	2.929	1.212	606	171	1.349	<b>13.948</b>	7.246	2.627	897	434	145	1.362	<b>12.711</b>
<b>SUDESTE</b>	<b>92.760</b>	<b>42.525</b>	<b>16.404</b>		<b>2.963</b>	<b>15.799</b>	<b>184.835</b>	<b>87.615</b>	<b>41.256</b>	<b>13.399</b>	<b>12.432</b>	<b>2.596</b>	<b>15.526</b>	<b>172.824</b>
Minas Gerais	17.865	9.019	3.520	3.093	542	3.079	<b>37.118</b>	16.351	8.676	2.652	2.659	537	2.753	<b>33.628</b>
Espírito Santo	3.837	1.279	868	363	124	971	<b>7.442</b>	3.558	1.240	710	279	93	948	<b>6.828</b>
Rio de Janeiro	16.076	5.745	2.726	1.203	596	2.726	<b>29.072</b>	14.525	5.449	2.190	927	638	2.506	<b>26.235</b>
São Paulo	54.982	26.482	9.590	9.695	1.431	9.023	<b>111.203</b>	53.181	25.891	7.847	8.567	1.328	9.319	<b>106.133</b>

(Cont.)

Tabela 05 - Número de Deficiência por Tipo segundo o Nível Geográfico

UF \ DEFICIÊNCIA	2013							2012						
	F	A	V	I	M	R	TOTAL	F	A	V	I	M	R	TOTAL
<b>SUL</b>	<b>31.267</b>	<b>14.839</b>	<b>7.137</b>	<b>7.310</b>	<b>1.118</b>	<b>8.741</b>	<b>70.412</b>	<b>28.826</b>	<b>13.849</b>	<b>5.192</b>	<b>5.815</b>	<b>928</b>	<b>8.586</b>	<b>63.196</b>
Paraná	11.540	4.680	2.637	2.036	333	2.527	<b>23.753</b>	10.452	4.107	1.981	1.694	320	2.175	<b>20.729</b>
Santa Catarina	8.176	3.439	1.758	1.610	408	3.392	<b>18.783</b>	7.397	3.010	1.117	1.331	256	3.886	<b>16.997</b>
Rio Grande do Sul	11.551	6.720	2.742	3.664	377	2.822	<b>27.876</b>	10.977	6.732	2.094	2.790	352	2.525	<b>25.470</b>
<b>CENTRO-OESTE</b>	<b>13.966</b>	<b>5.246</b>	<b>2.757</b>	<b>1.397</b>	<b>823</b>	<b>2.361</b>	<b>26.550</b>	<b>12.705</b>	<b>4.708</b>	<b>2.006</b>	<b>1.243</b>	<b>394</b>	<b>2.221</b>	<b>23.277</b>
Mato Grosso do Sul	1.483	641	208	295	32	487	<b>3.146</b>	1.318	617	152	295	33	540	<b>2.955</b>
Mato Grosso	2.028	575	303	154	60	296	<b>3.416</b>	1.906	497	206	109	52	268	<b>3.038</b>
Goiás	4.858	1.642	675	342	556	943	<b>9.016</b>	4.787	1.702	545	285	162	903	<b>8.384</b>
Distrito Federal	5.597	2.388	1.571	606	175	635	<b>10.972</b>	4.969	1.892	1.103	554	147	510	<b>8.900</b>
<b>TOTAL</b>	<b>181.464</b>	<b>78.078</b>	<b>33.505</b>	<b>25.332</b>	<b>5.490</b>	<b>33.928</b>	<b>357.797</b>	<b>170.468</b>	<b>74.385</b>	<b>26.119</b>	<b>21.317</b>	<b>4.696</b>	<b>33.311</b>	<b>330.296</b>

Fonte: RAIS (2013) - MTE. Elaborado por: CGET/DES/SPPE/TEM

Legendas Deficiências: Física (F), Auditiva (A), Visual (V), Intelectual (I), Motora (M); e Reabilitado (R)

Quanto aos rendimentos salariais médios das PCD (R\$ 2.155,53), os dados da RAIS (2013) revelam que são ligeiramente menores que a média dos rendimentos do total de vínculos formais (R\$ 2.265,71). Esses valores mostram que a situação salarial das PCD é muito semelhante à da população total, o que evidencia que o impasse para in/exclusão dessas pessoas no mercado de trabalho excede a condição de deficiência. Tal questão está diretamente ligada ao fenômeno social e à condição de classe. Esses dados salariais indicam, com relação a 2012, um aumento nos rendimentos médios do total de PCD da ordem de 2,66%, oriundo, principalmente, do aumento dos rendimentos daquelas com Deficiência Física (+ 4,47%), Múltipla (+4,09%) e Visual (+ 4,08%).

Relativamente aos rendimentos médios por sexo, segundo os tipos de deficiência, os dados da RAIS (2013) mostram que os homens auferem rendimentos superiores aos das mulheres. A menor representatividade dos rendimentos das mulheres versus os dos homens verifica-se entre as pessoas com Deficiência Auditiva (61,57%), e a maior entre aquelas com Deficiência Intelectual/Mental (88,78%). Com relação aos demais tipos de deficiência, apresentam-se os seguintes percentuais: Deficiência Física (76,70%), Deficiência Visual (78,73%), Deficiência Múltipla (83,25%) e Reabilitados (80,18%).

As informações por grau de instrução apontam que, a partir do Ensino Médio Incompleto, existe uma correlação direta entre os rendimentos e o grau de escolaridade, em todas as modalidades de deficiência. No nível Superior Completo, a Deficiência Auditiva (R\$ 5.471,31), a Visual (R\$ 5.025,67) e a Física (R\$ 4.903,60) são as que auferem os maiores rendimentos médios; a Intelectual (R\$ 2.431,47), a Múltipla (R\$ 3.758,29) e a Reabilitado (R\$ 4.127,65) auferem os menores salários.

Se a utilização dos dados nacionais é importante para a compreensão da conjuntura, a apreensão dos dados referentes ao Estado do Pará se faz igualmente relevante para se compreender a dimensão e a importância deste estudo. Para tal, optou-se em utilizar os dados dispostos no SINE para compreender a dimensão do mercado de trabalho paraense e os dados relacionados às PCD.

No Brasil, o Ministério do Trabalho criou a Secretaria de Estado de Trabalho, Emprego e Renda (SETER), órgão ao qual se vincula o SINE, cuja finalidade é promover a intermediação de mão de obra mediante a implantação de serviços e agências de colocação em todo o país (postos de atendimento). Esse serviço engloba uma série de funções, tais como organizar um sistema de informações sobre o

mercado de trabalho, identificar o trabalhador por meio da Carteira de Trabalho e Previdência Social, fornecer subsídios ao sistema educacional e de formação de mão de obra para a elaboração de suas programações.

No Pará, existem, atualmente, 08 (oito) postos de atendimento do SINE, na capital e na região metropolitana; e 43 (quarenta e três) no interior, os quais realizam o atendimento aos trabalhadores desempregados, aos que buscam uma nova ocupação ou o primeiro emprego. Atendem, ainda, a demanda de empregadores da iniciativa privada e governamental por trabalhadores com deficiência.

Destaca-se que, em Belém, no Centro Integrado de Inclusão e Cidadania (CIIC), órgão responsável por coordenar, articular e propor políticas públicas direcionadas à inclusão social das PCD, existe um posto do SINE destinado exclusivamente ao cadastramento e à intermediação da mão de obra de pessoas com deficiência interessadas em vagas de emprego no mercado de trabalho. Nesse local de atendimento, há um sistema de cadastro vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, denominado IMO (Intermediação da Mão de Obra), no qual se encontravam registradas, em janeiro de 2016, 1.814 PCD aptas ao mercado de trabalho. Estas, porém, na maioria dos casos, enfrentam barreiras para esse acesso, como a condição de classe, o tipo de deficiência, a formação escolar e profissional e, até mesmo, barreiras psicossociais. No geral, não possuem condições mínimas necessárias para garantir sua empregabilidade no mercado, haja vista que a baixa escolaridade e a ausência de cursos profissionalizantes nos currículos, dentre outros fatores, pesam de forma negativa na procura de funções e rendimentos adequados.

Em conformidade com os dados levantados na pesquisa, e segundo as assistentes sociais do SINE, o atendimento é realizado por uma equipe multiprofissional, cujo trabalho consiste fundamentalmente no encaminhamento das PCD ao mercado de trabalho. Todavia, o posto passa por sérios problemas estruturais de funcionamento. Fatores como o baixo número de profissionais para a realização efetiva do trabalho e a não obtenção de recursos financeiros próprios (a instituição está subsidiada à Casa do Trabalhador) dificultam a condução das atividades. Na verdade, esse trabalho é uma parceria entre Estado, Município e União: o Estado fornece o material de trabalho, o Município disponibiliza a mão de obra e a União financia o funcionamento do posto por meio de recursos mensais.



Uma das assistentes sociais, durante a entrevista e o preenchimento do questionário de pesquisa<sup>19</sup>, reportou-se ao trabalho desenvolvido no atendimento ao público, em especial, ao funcionamento do posto e à parceria entre os entes federados: “A cada troca de gestão, trocam-se as equipes, e o trabalho precisa ser recomeçado” (Assistente Social B). Essa rotatividade político-funcional faz com que o Estado do Pará ainda tenha um trabalho de intermediação da mão de obra das PCD muito subdesenvolvido se comparado ao restante do país.

Apesar das dificuldades apontadas pela equipe, o trabalho do SINE, em 2015, apresentou avanços significativos. Conforme dados apreendidos na pesquisa exploratória por meio do Relatório Anual (2015), realizaram-se, no posto do CIIC, 4.565 atendimentos, como cadastramento, encaminhamento às vagas de emprego e colocação no mercado de trabalho, oferecendo-se às PCD 765 vagas de emprego (Tabela 06). A essas vagas foram encaminhados 1.832 PCD para seleção pelas empresas, dependendo essa seleção de fatores como adequação do perfil do candidato às necessidades da empresa e o próprio interesse deste em trabalhar na instituição para a qual foi direcionado. Esse fluxo gera o encaminhamento de vários candidatos à mesma vaga de emprego. Por isso foram encaminhadas 1.832 PCD para as 765 vagas, sendo apenas 452 (24,56%) colocadas no mercado de trabalho paraense, resultando em 313 vagas remanescentes.

**Tabela 06 - Relatório Anual - SINE (2015)**

INTERMEDIÇÃO DA MÃO DE OBRA – SINE							
MÊS	VAGAS	ATENDIMENTO	CADASTRO	ENCAMINHAMENTO ÀS VAGAS	COLOCADOS NO MERCADO	TOTAL	
Janeiro	28	152	10	67	17	274	
Fevereiro	38	163	11	115	26	353	
Março	43	110	21	102	28	304	
Abril	95	118	16	180	61	470	
Maio	73	106	11	187	42	419	
Junho	75	110	10	140	58	393	
Julho	70	105	6	188	43	412	
Agosto	50	138	6	153	33	380	
Setembro	73	115	26	184	46	444	
Outubro	117	117	17	236	49	536	
Novembro	60	125	25	146	26	322	
Dezembro	43	93	8	134	23	258	
<b>TOTAL</b>	<b>765</b>	<b>1.452</b>	<b>167</b>	<b>1.832</b>	<b>452</b>	<b>4.565</b>	

Fonte: SINE/CIIC/PARÁ-Relatório Anual de 2015.

<sup>19</sup> Apêndice F- Questionário para o Sistema Nacional de Emprego/Centro Integrado de Inclusão e Cidadania (SINE/CIIC).

Essa tríade (encaminhamento – colocação - vagas remanescentes) contrapõe a realidade do mercado de trabalho brasileiro, que, atualmente, apresenta um aumento contínuo no número de desempregados, principalmente a partir do segundo semestre de 2015, em que se atingiu o percentual de desemprego de 9% em todo território nacional (cerca de 09 milhões de brasileiros), conforme os dados colhidos pelo IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE).

Há um condicionante importante que revela o porquê do percentual de vagas ofertadas pelo SINE e não preenchidas. Conforme as assistentes sociais, os candidatos são “inconstantes”. Na realidade vivenciada no posto de atendimento, os candidatos muitas vezes se apresentam na empresa, mas, ao encontrarem “barreiras”, voltam ao posto do SINE e solicitam nova carta de apresentação para outra empresa e/ou outra vaga. Ou, então, de posse da carta de apresentação, demonstram interesse na vaga, mas sequer chegam a apresentar-se na empresa para os procedimentos de seleção e recrutamento.

Isso acontece, segundo as assistentes sociais, porque os candidatos são conhecedores dessas vagas remanescentes, o que lhes permite escolher a qualquer tempo a empresa, o local e a função a ser exercida (daquelas disponibilizadas pelas empresas). Elas realizam um trabalho de orientação e apreciação dos motivos que levaram o candidato a retornar ao posto do SINE. Normalmente, dizem elas, “são motivos irrisórios, sem fundamento, apenas problemas de convivência normal de qualquer empresa”. Além disso, devido ao histórico de privações e segregação, os candidatos se tornam muitas vezes “arredios” e “intolerantes”, tornando-se difícil conquistar e manter o emprego. Entretanto, já houve retornos por motivos de discriminação e constrangimento. Tais candidatos foram orientados e encaminhados ao Ministério Público para averiguações e providências.

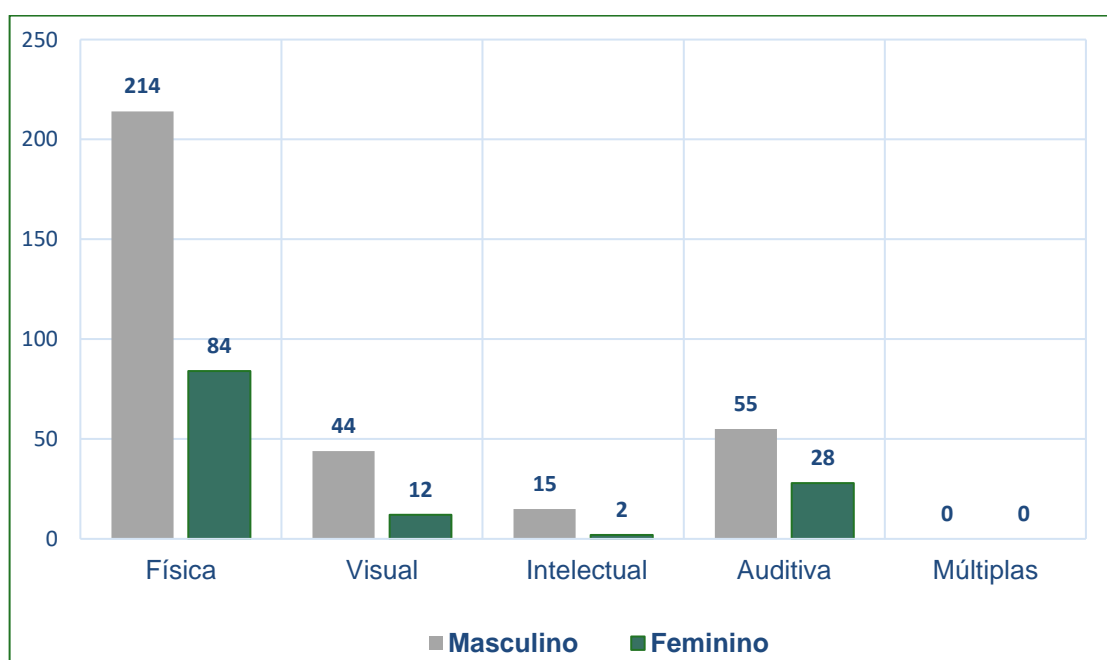
Essas ponderações das assistentes sociais revelam a tentativa de imputar ao trabalhador a responsabilidade de certa “inadaptação ao mundo do trabalho”, uma condição historicamente situada em que “é imediata e flagrante [...] a situação de injustiça e de desigualdade, sem que os interessados sejam os responsáveis, sem que eles próprios se tenham colocado nessa situação” (FORRESTER, 1997, p.58). Nesse intento, a lógica do mercado e as práticas segregacionistas próprias da sociedade capitalista podem favorecer continuamente o insucesso das PCD nos ambientes das empresas, as quais demandam normalizações e padronizações do perfil de trabalhador alinhado à produtividade e à mais-valia.

A procura e os encaminhamentos dos candidatos do SINE são, na grande maioria, de indivíduos do sexo masculino – dos 452 inseridos no mercado, 328 (72%) eram homens. Apesar das mudanças no mercado de trabalho em âmbito mundial, os homens continuam a ser os maiores provedores do sustento familiar, embora as mulheres tenham, nos últimos anos, ingressado no mercado de trabalho de forma ascendente e tomado o posto de provedoras da família (IBGE, 2010).

Um dado característico das estatísticas nacionais, regionais, também verificado no banco de dados do SINE, é a priorização das empresas em relação aos tipos de deficiência, uma vez que condicionam as vagas disponíveis aos candidatos com Deficiência Física, cujo comprometimento, na maioria das vezes, é menor se comparado a outras deficiências. Ou seja, selecionam-se para as vagas os que possuem melhores condições para serem absorvidos segundo as demandas empresariais, estabelecendo-se a díade tipos de deficiência/escolaridade.

Conforme os dados da RAIS (2013), há 181.464 indivíduos empregados com Deficiência Física (aproximadamente 50% das PCD inseridas no mercado de trabalho brasileiro). Esse dado revela o cenário de priorização das empresas. Corroboram essa aferição os dados do SINE, uma vez que, do total de 462 empregados, mais de 65% são indivíduos com Deficiência Física (Figura 06).

**Figura 06 - Colocação por Sexo e Tipo de Deficiência no SINE**



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base nos dados do SINE/CIIC/PARÁ - Relatório Anual de 2015.

É importante ressaltar que, para o candidato estar apto a entrar no cadastro da IMO, conforme relato das assistentes sociais do SINE, ele precisa ser maior de 18 anos e ser PCD comprovada através de laudo médico<sup>20</sup>. É necessário que essa deficiência esteja inserida na Lei de Cotas, regulamentada pelo Decreto n.º 5.296 de 2004, que delimita e caracteriza as PCD e suas especificidades, haja vista que nem toda deficiência enquadra-se nos critérios estabelecidos na referida lei.

O sistema do SINE não delimita qualquer barreira para a inserção de candidatos no seu cadastro, nem quanto ao tipo de deficiência apresentada, nem quanto ao grau de escolaridade, entretanto, estudos anteriores, como os realizados por esta pesquisadora durante o mestrado (ASSIS, 2012), demonstram que esse é um elemento ainda usado como “barreira” e “justificativa” de muitas empresas para a não contratação de PCD para seus quadros funcionais, ou para cargos e funções relacionadas apenas ao setor de serviços.

Dessa forma, de acordo com a realidade do posto de atendimento do SINE descrita pela Assistente Social B, a escolarização afigura-se ainda como um “entrave” à inserção da PCD no mercado de trabalho, dado que, nos processos de seleção e recrutamento, a maioria das empresas requer o diploma de conclusão do Ensino Médio para cargos com o mínimo de qualificação. Em geral, disponibilizam vagas nos setores de serviços (cf. Tabela 09, mais adiante) associadas à remuneração de um salário mínimo, destoando dos dados da RAIS (2013) que asseveram uma renda média maior que R\$ 2.000,00 às PCD no mercado de trabalho brasileiro.

Conforme dados da Tabela 07, a seguir, a maioria das PCD encaminhadas ao mercado de trabalho pelo SINE apresenta Deficiência Física (público preferencial das empresas), com Ensino Médio completo (aproximadamente 162, do total de 452, o equivalente a 22%).

---

<sup>20</sup>Laudo médico que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do(a) empregado(a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1º; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do(a) empregado(a) para sua utilização pela empresa, tornando pública a sua condição; Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS. Informação disponível em: <[http://www3.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/lei\\_cotas\\_2.asp](http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_2.asp)>. Acesso em: ago. de 2016.

Tabela 07 - Intermediação da Mão de Obra – SINE, por Grau de Escolaridade

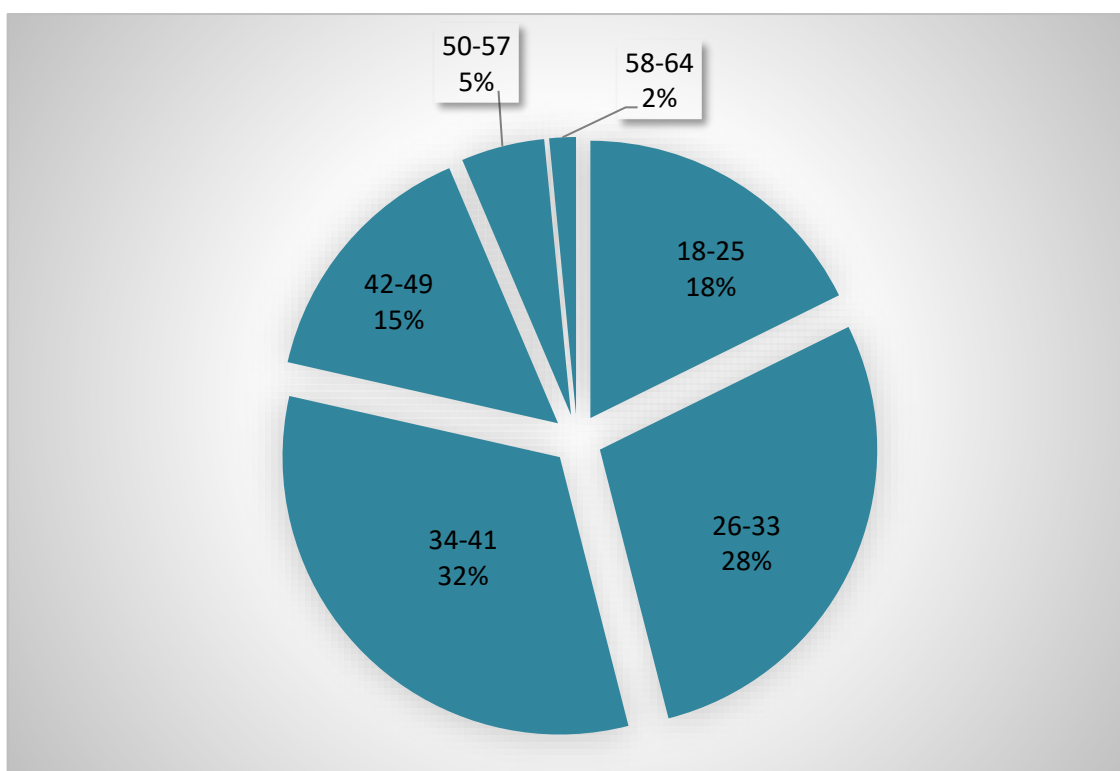
ESCOLARIDADE POR TIPO DE DEFICIÊNCIA/2015																															
DEFICIÊNCIA	FÍSICA						VISUAL						INTELECTUAL						AUDITIVA						MÚLTIPLA						TOTAL
ESCOLAR ID.	E FI	EF C	E MI	EM C	E SI	ES C	E FI	EF C	E MI	EM C	E SI	ES C	E FI	EF C	E MI	EM C	E SI	ES C	E FI	EF C	E MI	EM C	E SI	ES C	E FI	EF C	E MI	EM C	E SI	ES C	
Janeiro	3	1	3	4	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	17
Fevereiro	1	0	2	11	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	26
Março	0	0	3	14	1	1	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	28	
Abril	3	6	4	23	3	0	1	0	0	6	0	0	3	0	1	0	0	0	3	0	1	6	0	1	0	0	0	0	0	61	
Mai	6	2	5	20	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	42	
Junho	4	1	8	15	4	1	0	1	3	9	0	0	1	0	0	1	0	1	1	2	1	3	1	1	0	0	0	0	0	58	
Julho	5	0	9	10	3	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	2	1	2	5	0	0	0	0	0	0	0	43	
Agosto	2	3	2	17	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	33	
Setembro	7	3	4	15	1	1	1	2	0	1	0	0	1	0	1	2	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	46	
Outubro	6	2	5	19	1	1	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	49	
Novembro	4	3	1	10	1	0	1	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26	
Dezembro	3	0	2	4	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	23	
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>21</b>	<b>48</b>	<b>162</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>43</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>452</b>	

Fonte: SINE/CIIC/PA - Relatório Anual (2015).

Legendas: **EFI** (Ensino Fundamental Incompleto); **EFC** (Ensino Fundamental Completo); **EMI** (Ensino Médio Incompleto); **EMC** (Ensino Médio Completo); **ESI** (Educação Superior Incompleta); **ESC** (Educação Superior Completa).

Fator também relevante é a faixa etária dos indivíduos cadastrados no SINE, principalmente dos inseridos no mercado de trabalho (Figura 07). A prevalência dos que tiveram encaminhamentos encontra-se na faixa etária entre 34 a 41 anos, similarmente à média nacional, em que a maior força produtiva do país concentra-se na população entre 30 a 59 anos<sup>21</sup> (61,9%), segundo os dados da PNAD/IBGE, referente ao ano de 2011, quanto à distribuição da população ocupada por grupo de idade.

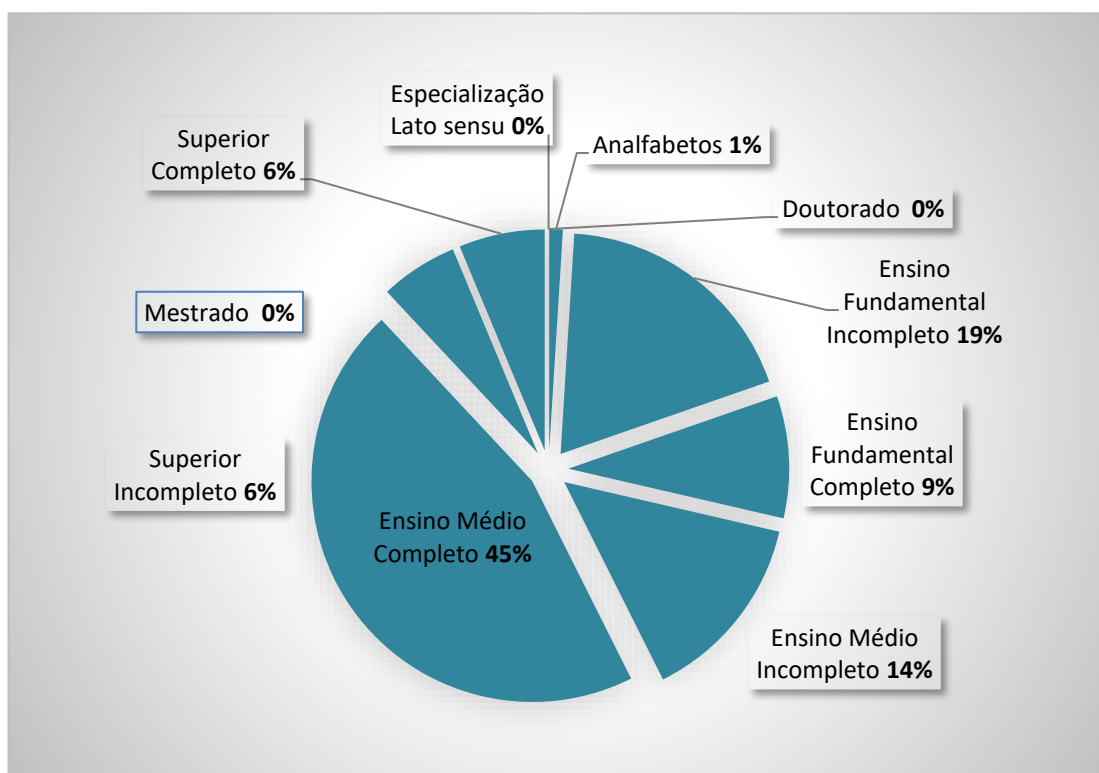
**Figura 07 - Colocados no Mercado de Trabalho por Faixa Etária - SINE**



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base nos dados do SINE/CIIC/PA - Relatório Anual (2015).

Retomando-se à questão da escolaridade, na totalidade de indivíduos cadastrados no sistema do SINE (1.814 PCD), verifica-se que a grande maioria dos que procuram o posto de atendimento para pleitear uma vaga no mercado de trabalho apresentam o Ensino Médio completo comprovado (824 indivíduos, ou seja, 65% do total de interessados) conforme dados da Figura 08, a seguir.

<sup>21</sup> O aumento da idade da população brasileira ativa no mercado de trabalho relaciona-se com o envelhecimento da população do país. A diminuição das taxas de natalidade, assim como a diminuição nas taxas de mortalidade, resulta no aumento da expectativa de vida da população, fazendo com que a proporção de jovens diminua a partir de um novo processo dinâmico da formação da sociedade brasileira, como um país considerado em desenvolvimento.

**Figura 08 - Escolaridade dos Indivíduos Cadastrados no SINE**

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base nos dados do SINE/CIIC/PA - Relatório Anual (2015)

Esse cenário se estabelece em virtude de dois fatores essenciais. Primeiramente, há um esforço significativo dessas pessoas em concluir o ensino básico, muitas vezes com auxílio das famílias, dos colegas de classe e, até mesmo, com o empenho do corpo docente e técnico das escolas (verificações da experiência profissional). A própria LDBEN, em seu artigo 59, parágrafo II, define o direito à terminalidade específica para os educandos que não alcançarem o nível demandado para a conclusão do Ensino Fundamental:

Art. 59. Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação [...] II – terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do Ensino Fundamental, em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados (LDBEN 9.394, 1996, p.34).

Em segundo lugar, somando-se à LDBEN, apresenta-se a Resolução CNE/CEB 02/01, artigo 16, assim como o Parecer do Conselho Nacional de Educação 17/01, que também preveem a terminalidade específica como um direito de alunos com deficiência. Entretanto, restringem tal especificidade ao Ensino Fundamental,

gerando diversos prejuízos à educação brasileira, em especial, os relacionados à aprovação/reprovação/finalização dos alunos com deficiência matriculados nas escolas de educação básica em todo o país.

Nessa lógica, a terminalidade específica prevê a viabilização – para o aluno com grave deficiência que não apresentar os resultados de escolarização previstos no inciso I, art. 32 da LDBEN (“o desenvolvimento da capacidade de aprender, tendo como meios básicos o pleno domínio da leitura, da escrita e do cálculo”) – da certificação de conclusão de escolaridade do Ensino Fundamental, com histórico escolar que apresente, de forma descritiva, as competências desenvolvidas pelo educando, bem como o encaminhamento devido para a Educação de Jovens e Adultos e para a educação profissional. Cabe, todavia, aos Estados e Municípios estabelecerem os critérios para o gerenciamento desse dispositivo legal.

Essa restrição ao Ensino Fundamental foi, durante muitos anos, alvo de debates em relação ao direito das PCD na aplicabilidade do termo “terminalidade específica”. Conforme o Parecer CNE/CEB n.º 2/2013, houve uma consulta ao Ministério da Educação quanto à aplicação desse termo nos cursos técnicos integrados ao Ensino Médio, principalmente pelo fato de que, em todos os textos legais anteriormente citados, sempre havia, referentemente ao assunto, uma vinculação da terminalidade específica ao Ensino Fundamental.

O Parecer supracitado propõe, diante da limitação da lei em relação ao aluno com deficiência, no Ensino Médio, uma etapa educacional com maior grau de complexidade e exigências, mas sem a terminalidade específica garantida. Coloca-a como procedimento pedagógico importante para a flexibilização curricular, constituindo-se sua aplicação de substancial importância no contexto educacional.

Foi imediata a aprovação do Parecer pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), que ressaltou, no documento, a necessidade de que a iniciativa tivesse seguidores, dispendo votos de que fosse estendida aos demais sistemas de ensino.

É fato que, devido à falta de regulamentação dos procedimentos da terminalidade específica, os conselhos escolares acabam por realizar a terminalidade de forma errônea, pois agem como agentes facilitadores para a aprovação do aluno no final do ano letivo, ao invés de promover a sua certificação de forma descritiva, com suas habilidades dispostas em documentos oficiais<sup>22</sup>. Quando não, verifica-se

---

<sup>22</sup>Nem a LDBEN, nem a Resolução nº 2/2001 prescrevem como será essa certificação. Dessa forma, os critérios para a construção do instrumento ficam sob responsabilidade dos próprios sistemas



nas escolas um montante de alunos com deficiência com distorção idade-série, uma realidade que, entretanto, não se limita a esse público.

A repetência, o abandono e a evasão são problemas crônicos, que sempre estiveram presentes na história da educação escolar brasileira. Encontrando-se na origem do complexo problema da defasagem idade/série, o insucesso escolar tem sido uma deficiência grave, tanto para o aluno, levado à perda da autoestima, como para o sistema educacional como um todo, onerando significativamente os custos da educação pública (PRADO, 2000, p.49).

Essa recorrência da defasagem idade-série na realidade educacional brasileira é ainda mais grave quando a análise focaliza os dados diferenciados das regiões brasileiras, nas quais o conjunto de variáveis multiplica-se dependendo da região. Dentre os fatores preponderantes da distorção idade-série destaca-se o insuficiente desempenho escolar do aluno como fator primário de evasão e abandono escolar. Associado a esse fator, apresenta-se a questão do não oferecimento, por parte das escolas, de um ambiente atrativo e, principalmente, de acordo com as expectativas dos alunos, em especial dos jovens matriculados nos anos do Ensino Médio e na Educação de Jovens e Adultos (EJA). Agregam-se a esses dois fatores os aspectos socioeconômicos como igualmente determinantes.

A região Norte, conforme os dados do Observatório do Plano Nacional de Educação (Tabela 08), é a região brasileira na qual a distorção idade-série na Rede Pública de Ensino apresenta os dados mais alarmantes: cerca de 47% de evasão no Ensino Médio escolar em 2014. Tais índices refletem a perda de referencial a que a escola pública brasileira está condicionada, uma vez que o jovem não “enxerga” na escola a oportunidade de formação e melhoria das condições de vida. Se a escola pública não permite aos jovens considerados “normais” uma formação eficaz, muito menos aos jovens com deficiência, que necessitam, além do aparato comum, profissionais, espaços e metodologias adequadas.

---

escolares, que deverão descrever de forma clara os avanços individuais alcançados pelos alunos, apontando suas habilidades e competências. Essa recomendação está de acordo com a descentralização das políticas, que transfere para as esferas locais a responsabilidade pela oferta e manutenção dos serviços. Nesse sentido, o artigo 24, parágrafo VII da LDBEN determina que: “cabe a cada instituição de ensino expedir históricos escolares, declarações de conclusão de série e diplomas ou certificados de conclusão de curso, com as especificações cabíveis” (BRASIL, 1996, p. 25). Isso se por um lado, possibilita a cada região a liberdade para construção da proposta em torno da implementação da terminalidade específica, por outro pode levar a caminhos que contrariam os direitos e vontade das pessoas com deficiência e de suas famílias em relação a essa escolarização. (LIMA; MENDES, 2011, 196-197).

**Tabela 08 - Taxa de Distorção Idade-Série no Ensino Médio 2006-2014**

Localidade	Código IBGE	Distorção Idade-Série / Rede Pública									
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Brasil	0	49,5	46,5	37,1	38,0	38,1	36,3	34,5	32,7	31,3	
Norte	1	67,1	63,5	46,8	51,2	52,9	51,4	50,1	48,2	47,0	
Nordeste	2	67,5	63,8	43,7	48,8	50,7	48,0	45,7	43,1	41,5	
Sudeste	3	37,5	34,6	31,7	29,5	29,2	27,8	25,7	24,1	22,8	
Sul	4	33,0	31,4	30,3	28,8	27,3	26,3	26,1	25,3	24,2	
Centro-Oeste	5	47,6	44,2	39,0	38,3	37,6	35,2	34,6	32,9	31,3	

**Fonte:** Observatório do Plano Nacional de Educação - PNE

A falta de escolaridade, ou apenas a obtenção da educação básica, resulta em outra problemática comum, que funciona como barreira ao interesse da maioria das PCD quanto à sua inserção no mercado de trabalho: os ramos de atividades, as funções e as vagas disponibilizadas nas empresas não são, em geral, atraentes ou financeiramente compensatórias. Normalmente, são postos de trabalho pouco complexos, que não exigem altos níveis de escolaridade ou formação profissional. Restringem-se, por vezes, aos setores de serviços em empresas terceirizadas.

As empresas focam mais no tipo de deficiência/limitação do indivíduo do que na sua capacidade produtiva de trabalho. Não há investigação adequada acerca dos perfis cadastrados no SINE e da capacidade produtiva de cada um para sua inserção em cargos e funções. As empresas, quando procuram o SINE, já dispõem de vagas delimitadas a cargos específicos, que, na maioria das vezes, encontram-se na área de serviços (Tabela 09).

**Tabela 09 - Setores de Inserção no Mercado de Trabalho**

RAMO MÊS	COMÉRCIO	SERVIÇOS	CONSTR. CIVIL	TRANSP.	INDÚST.
Janeiro	02	15	---	---	---
Fevereiro	18	06	02	---	---
Março	04	16	---	08	---
Abril	17	40	03	01	---
Mai	25	17	---	---	---
Junho	22	28	---	03	05
Julho	15	19	09	---	---
Agosto	11	17	05	---	---
Setembro	17	19	05	---	05
Outubro	31	10	04	02	02
Novembro	08	13	03	---	02
Dezembro	12	10	---	---	01
<b>TOTAL</b>	<b>182</b>	<b>210</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>15</b>

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base nos dados do SINE/CIIC/PA –

Relatório Anual (2015)

Do total de 452 inserções no mercado de trabalho, 210 concentraram-se no setor de serviços, ratificando a tendência do mercado nacional e local, seguindo-se o setor de comércio, com 182 vagas para PCD. Verifica-se, com esses dados, que não se alocam as pessoas com deficiência segundo o perfil profissional em funções que permitam o melhor desempenho possível. Converge-se o foco para as restrições que essas pessoas apresentam, embora, para isso, existam entidades e organizações, como o SINE, que promovem assessoria e consultoria no encaminhamento de PCD. Todavia, tais instituições acabam por ficar à disposição das vagas, cargos e salários sinalizados pelas empresas.

Além de um mercado de trabalho nada atrativo para as PCD em virtude das limitações de cargos, salários, carreiras e das remunerações inferiores, há, ainda, outra problemática, conforme relatado pela Assistente Social B: a concorrência desleal com o Benefício de Prestação Continuada (BPC). Essa preferência pela manutenção do benefício ao invés da inserção no mercado de trabalho, como observam as assistentes sociais em sua vivência de atendimento no posto, é uma questão importante a ser investigada.

O BPC é uma transferência incondicional concedida, independentemente de contribuições prévias ao sistema de seguridade social, a pessoas idosas ou a pessoas com graves restrições de habilidades, cuja renda familiar per capita seja inferior a um quarto de salário mínimo. Conforme o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS),

O BPC é um benefício da Política de Assistência Social, individual, não vitalício e intransferível, que garante a transferência mensal de 1 (um) salário mínimo ao idoso, com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais, e à pessoa com deficiência, de qualquer idade, com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que comprovem não possuir meios para prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família (BRASIL, 2015)<sup>23</sup>.

Essa inclinação imediata das PCD pela manutenção do benefício decorre de diversos fatores. Para muitos, o BPC representa a única possibilidade de renda ao longo da vida. Abrir mão desse benefício representa trocar “o certo pelo duvidoso”, como relatam nas entrevistas as assistentes sociais. Em alguns casos, a família

---

<sup>23</sup> Disponível em: <<http://mds.gov.br/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes/assistencia-social/bpc-beneficio-prestacao-continuada>>. Acesso em: jun. 2015.

administra os recursos por meio da curatela judicial e não considera interessante uma alteração que ponha em risco a renda fixa mensal. Consequentemente, as PCD acabam por não experimentar a mobilidade social da inserção no mercado de trabalho, transmutando de beneficiário a trabalhador formal. Permanecem, assim, à mercê da instabilidade do recurso. Nesse sentido, a Assistente Social B ressalta:

Quando eu converso com o jovem que está recebendo o benefício, eu procuro orientar o que é o benefício. E o que é estar no mercado de trabalho. As garantias, a seguridade e tudo mais...Para que ele tome uma decisão, hoje o benefício tá bom, mas, e depois, se ele perde o benefício? E está com 40 ou 50 anos, como ele vai entrar no mercado de trabalho? Procuo levá-los a refletirem sobre essas situações, mas é muito difícil convencê-los. Até mesmo devido ao entendimento que eles possuem, culturalmente, eles têm dificuldades de compreender a realidade. Possuem uma noção de proteção desde a alfabetização até o Ensino Médio.

A instabilidade do benefício é, cada vez mais, tema de discussões no âmbito da assistência social e médico-hospitalar, em especial pelas controvérsias dos critérios adotados para o acesso ao BPC. Há contrassensos e variações em relação às habilidades e funcionalidades que o indivíduo deve apresentar. A reavaliação é feita a cada dois anos, e, a qualquer momento, o candidato pode perder o direito ao benefício, pois esse direito não é considerado vitalício. Com as novas modificações políticas do cenário brasileiro, os critérios de concessão estão sendo revistos com cuidado e, provavelmente, um novo montante de beneficiários perderão esse direito.

O candidato ao recebimento do BPC passa por uma avaliação médica e social para verificação do enquadramento nos critérios de “incapacidade para o trabalho”. O contraditório de tal avaliação é que, apesar de adequar-se aos critérios que condicionam essa “incapacidade”, o indivíduo só terá o acesso ao benefício se a renda per capita mensal da família for inferior a  $\frac{1}{4}$  (um quarto) do salário mínimo, conforme a perícia social. O benefício não contempla, portanto, a condição do indivíduo avaliado. Atrela-se o direito ao recebimento à situação familiar geral.

O que inexistente, no entanto, é um consenso sobre quais variações de habilidades e funcionalidades caracterizariam deficiências. Há pessoas com lesões que não experimentam a deficiência, assim como existem pessoas com expectativa de lesões que se consideram *deficientes*. Traçar a fronteira conceitual entre essas diversas expressões da diversidade humana é um exercício intelectual na fronteira de diferentes saberes, em especial entre o conhecimento médico e as ciências sociais (DINIZ; SQUINCA; MEDEIROS, 2003, p. 3-4).

É importante destacar que esse processo de aferição das habilidades e capacidades do indivíduo é um trabalho árduo e nem sempre há um consenso entre os profissionais peritos quanto à totalidade das capacidades de cada indivíduo: “Não é fácil determinar quais são tais habilidades, muito embora grande parte do debate as relacione à mobilidade, ao uso dos sentidos, à comunicação, à interação social e à cognição” (DINIZ; SQUINCA; MEDEIROS, 2003, p. 4).

Esse cenário possibilita a interpretação subjetiva dos peritos do INSS, que, dependendo da visão conjuntural do indivíduo na reavaliação bienal, podem suspender o benefício, pois, para efeitos de concessão, as lesões devem ser graves, congênitas ou incapacitantes, sem melhorias no quadro geral no decorrer dos anos. Ressalta-se que, embora sejam minuciosos os critérios aplicados pelos peritos, verifica-se, nos últimos anos, o crescimento contínuo no número de beneficiários no Brasil, registrando-se um total de mais de quatro milhões de beneficiários/ano, conforme dados do MDS (Tabela 10).

**Tabela 10 - Total de Beneficiários do BPC em 2014**

<b>Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome Secretaria Nacional de Assistência Social/Departamento de Benefícios Assistenciais Coordenação Geral de Revisão e Controle de Benefícios Benefício de Prestação Continuada (BPC) – Benefícios/ abril de 2014</b>			
<b>Unidade da Federação</b>	<b>Quantidade de Benefícios</b>		<b>Total de benefícios</b>
	<b>PCD</b>	<b>Pessoa Idosa</b>	
<b>Brasil</b>	<b>2.178.925</b>	<b>1.842.902</b>	<b>4.021.827</b>
Rondônia	24.642	15.123	39.765
Acre	15.255	6.313	21.568
Amazonas	48.048	39.811	87.859
Roraima	7.191	3.446	10.637
Pará	100.383	84.693	185.076
Amapá	10.511	10.753	21.264
Tocantins	20.629	15.918	36.547
Maranhão	99.614	89.384	188.998
Piauí	41.801	20.208	62.009
Ceará	136.523	84.269	220.792
Rio Grande do Norte	46.628	21.620	68.248
Paraíba	62.658	32.975	95.633
Pernambuco	163.387	111.741	275.128
Alagoas	72.638	34.678	107.316
Sergipe	34.952	15.362	50.314
Bahia	207.265	180.265	387.530
Minas Gerais	222.424	171.779	394.203
Espírito Santo	31.417	27.336	58.753

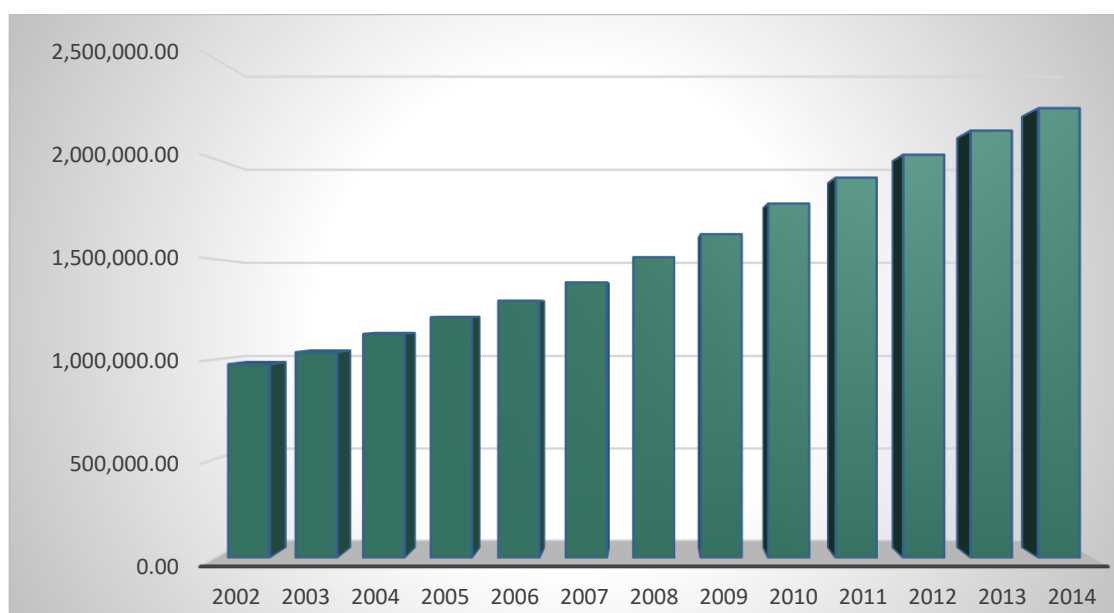
(Cont.)

Tabela 10 - Total de Beneficiários do BPC em 2014

<b>Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome Secretaria Nacional de Assistência Social/Departamento de Benefícios Assistenciais Coordenação Geral de Revisão e Controle de Benefícios Benefício de Prestação Continuada (BPC) – Benefícios/ abril de 2014</b>			
Unidade da Federação	Quantidade de Benefícios		Total de benefícios
	PCD	Pessoa Idosa	
Rio de Janeiro	110.298	169.868	<b>280.166</b>
São Paulo	299.718	355.238	<b>654.956</b>
Paraná	103.086	86.059	<b>189.145</b>
Santa Catarina	41.270	22.218	<b>63.488</b>
Rio Grande do Sul	107.312	72.697	<b>180.009</b>
Mato Grosso do Sul	34.260	41.536	<b>75.796</b>
Mato Grosso	40.740	39.230	<b>79.970</b>
Goiás	71.544	67.205	<b>138.749</b>
Distrito Federal	24.731	23.177	<b>47.908</b>

Os índices da Tabela 10 referem-se à soma de beneficiários idosos e PCD. Todavia, ao se contrastarem os dados quantitativos apenas de PCD, verifica-se o crescimento contínuo do número de beneficiários (Figura 09). De acordo com o MDS, no Portal Brasileiro de dados abertos e plataforma de indicadores do Governo Federal (BRASIL, 2014), esse número, em 2002, era de aproximadamente 900 mil; e, em 2014, de mais de 2 milhões.

Figura 09 - Gráfico do Crescimento de PCD Beneficiárias do BPC



Fonte: MDS/Indicadores sobre o BPC/ Secretaria Executiva - (MDS/SE).

Na Região Norte, o Estado do Pará, em 2014, alcançou índices de concessão de 104.301 mil benefícios às PCD. Em 2002, o montante era de 46 mil benefícios (menos da metade do que o registrado em 2014). Muitos fatores intervêm nessas modificações quantitativas, desde a mudança em parâmetros legislativos do alcance das situações de deficiência, até o acesso das pessoas a informações sobre os direitos incorporados quanto ao recebimento do benefício.

Ao se cotejarem os dados do MDS<sup>24</sup> dispostos na Figura 09, verifica-se que, em 2002, havia cerca de um milhão de beneficiários em todo o território nacional. Em doze anos de concessão, houve um aumento significativo dos índices, uma vez que o número de beneficiários dobrou (mais de 2.200 milhões novos benefícios até 2014). É importante cotejar esse dado com duas variáveis do mesmo período: o número de PCD ativas no mercado de trabalho em 2014, conforme a RAIS (2014), era de 381.322; e, no mesmo ano, de aproximadamente 45 milhões (CENSO, 2014). Esse cotejamento permite a constatação de que a maioria esmagadora das PCD nem recebia o BPC, nem se encontrava no mercado de trabalho.

Essa inaptidão dos PCD beneficiárias para o exercício de atividades laborais é uma questão dissonante nos âmbitos acadêmico, científico, médico, psicossocial, pedagógico e familiar, sendo por vezes contestada pelos diferentes níveis profissionais. Devido a essas divergências, indivíduos que durante vários anos receberam o benefício tiveram a suspensão deste e se viram de volta ao mercado de trabalho, muitas vezes sem escolaridade, experiência ou formação profissional, o que se confirma pelos dados dispostos no Relatório Anual do SINE (2015).

Para Diniz (2003), a deficiência é um conceito amplo e relacional, divergindo essa concepção dos procedimentos realizados pelos órgãos responsáveis, durante os quais os peritos verificam se o indivíduo dispõe da incapacidade para o trabalho e para a vida independente por meio de formulários que mensuram as restrições de funcionalidade física ou mental, com análise de fatores como nível de escolaridade, origem da lesão e faixa etária. A autora, ao considerar deficiência como “toda e qualquer forma de desvantagem resultante da relação do corpo com lesões e a sociedade” (DINIZ, 2003, p. 1), entende-a como um fenômeno sociológico, e não apenas como determinada pela natureza. Dessa forma, a inserção das PCD no

---

<sup>24</sup> Pessoas com deficiência beneficiárias do BPC. Disponível em: <<http://pgi.gov.br/pgi/indicador/dashboard/iniciar?id=13&nome=Pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%20Benefici%C3%A1rias%20do%20BPC>>. Acesso em: fev. 2016.

mercado de trabalho deveria sobrepor as barreiras clínico-terapêuticas e centrar-se em barreiras sociais e políticas.

Uma importante percepção da relação antropológica trazida por essa autora é o reconhecimento de que existem pessoas com deficiência que realmente não possuem capacidade para o trabalho devido à gravidade dos comprometimentos. Entretanto, nas teorias inclusivistas, em especial da área da educação, tal proposta contrapõe a “inclusão para todos”, ou a equidade disposta nos documentos oficiais.

[..] pela primeira vez, mencionaram a importância do cuidado, falaram sobre a experiência do corpo doente, exigiram uma discussão sobre a dor e trouxeram os gravemente *deficientes* para o centro das discussões - aqueles que jamais serão independentes, produtivos ou capacitados à vida social, não importando quais ajustes arquitetônicos ou de transporte sejam feitos (DINIZ, 2003, p. 3).

Apesar da aspereza de suas palavras, as argumentações da autora se revestem de grande importância, pois consideram a realidade da gravidade de algumas deficiências, em especial as de caráter múltiplo, nas quais os comprometimentos impossibilitam ao indivíduo a independência e o prosseguimento de uma vida normal, tornando-se este, ao longo dos anos, gradativamente mais dependente dos cuidados de familiares ou de instituições com esse fim.

Há, em contrapartida, uma considerável parcela de beneficiários que, apesar da situação de deficiência, possuem condições de acesso ao mercado de trabalho. Nesse sentido, instituições como o SINE, que trabalham nessa intermediação, encontram, além das barreiras de escolaridade e de formação profissional, as barreiras dispostas pelas empresas que possuem a obrigatoriedade das cotas. Na verdade, as empresas atentam para essa questão mais no período da fiscalização da SRTE, ocasião em que são notificadas pelo não cumprimento da cota mínima, dependendo do número geral de trabalhadores.

Quando as empresas são notificadas pela SRTE, elas ficam doidinhas. Aí é um desespero, correm pra cá, correm para lá. Falam assim pra gente: “Manda...manda...manda, que eu tô precisando muito, que eu tô isso...que eu tô aquilo...”. Aí, a gente tenta ajudar. Mas, mesmo assim, muitas empresas preferem até mesmo pagar a multa. Tem empresas que dizem quando chega a fiscalização: Pode multar! Mas, eu não vou ficar com trabalhadores PCD.

A Assistente Social A reproduz, a seguir, a fala das empresas, as quais utilizam diversos argumentos para justificar o não cumprimento da lei, como a falta de organização do espaço físico e a acessibilidade: “não possuímos rampa, não



possuímos banheiros adaptados, como aceitar cadeirantes? Precisaremos modificar todo o ambiente para aceitar um funcionário assim”. Ao analisar essas colocações, entende-se que as empresas, antes de adotar esses procedimentos, precisam modificar suas concepções de ser humano para que as mudanças estruturais e organizacionais sejam uma consequência da compreensão da diversidade humana.

Há, ainda, a questão de que as empresas não desenvolvem um processo de acolhimento e permanência do TCD no ambiente de trabalho. Isso implica alterações prejudiciais em dois eixos: para as empresas que precisam realizar uma constante alteração no seu quadro funcional, gerando implicações administrativas, financeiras e constitucionais, uma vez que, ao demitirem um TCD devem imediatamente contratar um equivalente para a função; e para o TCD, que não dispõe de tempo, espaço e condições para se vincular ao ambiente de trabalho e solidificar seu potencial no exercício de sua função/atividade. Segundo a Assistente Social B, “se as empresas tivessem essa visão de retenção seria diferente. Elas não estariam correndo atrás de trabalhadores com deficiência quando a fiscalização passa na empresa”. Relatou, ainda, que as empresas entram em contato com o SINE “na maior ansiedade do mundo, porque precisam com urgência daquele trabalhador”.

Com relação a esse procedimento de fiscalização, a Assistente Social A afirmou que, no último ano, a SRTE realizou um trabalho considerável e incansável. Estabeleceu com o SINE um diálogo mais próximo, o qual possibilitou muitas conquistas para as empresas e para os trabalhadores. “Tornou-se um parceiro para nós”, observou ela. O SINE, além do trabalho de intermediação, também realiza a orientação das empresas, em especial as que já foram notificadas pelo SRTE, tanto no preenchimento das vagas, quanto no acolhimento dos TCD.

Embora já se tenha abordado o trabalho da SRTE (seção 3.2 - Análise Legislativa: situando as Leis de Cotas e as Questões Relacionadas aos Mecanismos de Fiscalização e Cumprimento da Lei de Cotas), retoma-se a questão para pontuar sua parceria com o SINE e a abrangência do trabalho que realiza. A equipe do SINE, apoiada nessa aproximação com a SRTE, e com base em novas ações e projetos, tem conseguido realizar um levantamento mais satisfatório no que se refere ao mapeamento das empresas que necessitam ser verificadas para a fiscalização e/ou autuação no cumprimento da Lei de Cotas.

Segundo os dados do Ministério do Trabalho e Emprego, em especial da Secretaria de Inspeção do Trabalho, o último levantamento das empresas quanto ao

porte (micro, pequeno, médio e grande) realizado no município de Belém (janeiro de 2016), apontou haver 60 empresas de grande porte (33 com 500 a 1000 funcionários; e 27 com mais de 1000 funcionários). A verificação tomou como parâmetro a quantidade de funcionários no quadro geral da empresa, a quantidade existente de TCD e o cumprimento da cota legal necessária (Tabela 11)

**Tabela 11 - Relação das Empresas de Grande Porte - Município de Belém (Jan/2016)**

<b>Nº</b>	<b>NOME DA EMPRESA</b>	<b>TOTAL</b>	<b>COTA TCD</b>	<b>TCD</b>
<b>Empresas com 500 a 1000 funcionários</b>				
<b>01</b>	Saga Serviços de Vigilância e Transporte de Valores Ltda.	<b>519</b>	21	0
<b>02</b>	Serviço Social do Comércio - SESC/AR/PA	<b>723</b>	29	27
<b>03</b>	Serviço Social da Indústria	<b>702</b>	28	8
<b>04</b>	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial	<b>614</b>	25	1
<b>05</b>	Centro de Ensino Pleno Ltda.	<b>573</b>	23	8
<b>06</b>	Distribuidora Belém de Alimentos Ltda.	<b>767</b>	30	29
<b>07</b>	Amazon Construções e Serviços Eireli/ME	<b>748</b>	30	5
<b>08</b>	Instituto de Saúde Santa Maria - Idesma	<b>555</b>	23	6
<b>09</b>	Comércio e Transportes Boa Esperança Ltda.	<b>739</b>	29	4
<b>10</b>	Televisão Liberal Ltda.	<b>530</b>	21	18
<b>11</b>	Cimentos do Brasil S.A - Cibrasa	<b>503</b>	15	19
<b>12</b>	Empresa de Transportes Nova Marambaia Ltda.	<b>813</b>	33	21
<b>13</b>	Itaituba Indústria de Cimentos do Pará S/A	<b>617</b>	25	4
<b>14</b>	Beneficência Nipo-Brasileira da Amazônia	<b>550</b>	22	8
<b>15</b>	Auto Viação Monte Cristo Ltda.	<b>651</b>	26	10
<b>16</b>	Assembleia Paraense	<b>873</b>	34	28
<b>17</b>	Irmãos Teixeira Ltda.	<b>599</b>	23	17
<b>18</b>	A.A.J Lourenço & Cia Ltda.	<b>737</b>	30	4
<b>19</b>	E S e Segurança Privada Ltda.	<b>535</b>	22	0
<b>20</b>	Lótus Administração Ltda. - EPP	<b>759</b>	31	0
<b>21</b>	WPP - Comércio de Motos Ltda.	<b>588</b>	23	24
<b>22</b>	B.A. Meio Ambiente Ltda.	<b>742</b>	30	0
<b>23</b>	Belém Bioenergia Brasil S.A	<b>869</b>	34	2
<b>24</b>	F Pio & Cia Ltda.	<b>866</b>	34	34
<b>25</b>	C & S Vigilância e Segurança Patrimonial Ltda.	<b>540</b>	22	18
<b>26</b>	Associação Cultural e Educacional do Pará	<b>812</b>	32	24
<b>27</b>	União de Ensino Superior do Pará	<b>976</b>	39	41
<b>28</b>	Puma Serv. Especializado de Vig. e Transp. de Valores Ltda.	<b>675</b>	27	2
<b>29</b>	E B Cardoso – Eireli	<b>882</b>	36	16
<b>30</b>	Executiva Recursos Humanos Ltda.	<b>959</b>	39	15
<b>31</b>	Diagnosis - Centro de Diagnósticos Ltda.	<b>757</b>	30	25
<b>32</b>	Atan Engenharia Ltda.	<b>741</b>	29	0
<b>33</b>	Scovan Serviços Gerais – Eireli	<b>694</b>	27	5

(Cont.)

**Tabela 11 - Relação das Empresas de Grande Porte - Município de Belém (Jan/2016)**

<b>Nº</b>	<b>NOME DA EMPRESA</b>	<b>TOTAL</b>	<b>COTA TCD</b>	<b>TCD</b>
<b>Empresas com mais de 1000 funcionários</b>				
01	Elite Serviços de Segurança Ltda.	1.860	93	1
02	Projebel Serviços Comércio Ltda.	1.980	99	46
03	Belém Rio Transportes Ltda.	1.718	86	9
04	Service Itororó Eireli	1.883	95	7
05	Pará Segurança Ltda.	2.198	110	0
06	Unimed de Belém Cooperativa de Trabalho Médico	1.829	89	80
07	Centrais Elétricas do Pará S.A. - Celpa	2.193	110	105
08	Y Yamada SA Comércio e Indústria	4.875	237	175
09	Imifarma Produtos Farmacêuticos e Cosméticos S.A	5.572	269	133
10	Banco da Amazônia S.A	3.147	158	19
11	Facepa - Fábrica de Papel da Amazônia S.A	1.229	60	35
12	Banco do Estado do Pará S.A	1.887	95	14
13	Compar - Companhia Paraense de Refrigerantes	1.152	56	44
14	Companhia de Saneamento do Pará	1.387	70	59
15	Líder Comércio e Indústria Ltda.	9.807	475	215
16	Endicon - Engenharia de Instalações e Construções Ltda.	4.208	210	12
17	Nazaré Comercial de Alimentos e Magazines Ltda.	1.961	98	60
18	Fundação de Amparo e Desenvolvimento da Pesquisa	1.117	56	1
19	LG Serviços Profissionais Ltda. - Me	1.277	64	24
20	Biopalma da Amazônia S.A. Reflorestamento Ind. e Comércio.	3.666	180	1
21	Marco Coelho Serviços Ltda.	1.437	72	40
22	Terraplana Ltda.	1.342	66	46
23	K. M. Serviços Gerais Ltda.	3.158	158	18
24	Formosa Supermercados e Magazine Ltda.	3.295	160	150
25	Companhia Refinadora da Amazônia	1.157	56	57
26	Distribuidora Big Ben S.A	5.885	281	288
27	Hospital Porto Dias Ltda.	1.640	81	49

**Fonte:** Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/PA (2016).





A Tabela 11 desvela dois aspectos importantes: (1) a visível dificuldade das empresas de grande porte no cumprimento da cota para PCD, haja vista que a grande maioria encontra-se em déficit para o fechamento dos índices mínimos obrigatórios, passando, possivelmente, por fiscalização, autuação e, em alguns casos, sanções financeiras dos órgãos fiscalizadores; (2) uma grande parcela de TCD encontra-se fora do mercado de trabalho paraense quando deveria estar ocupando as vagas remanescentes nas empresas.

Identificam-se, nos dados, ramos de atividade nos quais a cota para PCD não tem sido considerada, notadamente as empresas de segurança e transporte de valores. Há uma resistência muito grande do setor quanto à contratação de TCD, tanto

pelas peculiaridades do setor, quanto pelos procedimentos de trabalho e periculosidade da atividade.

Apesar de as empresas de grande porte ainda relutarem quanto ao cumprimento do efetivo de PCD, o Estado do Pará, de acordo com o monitoramento do Plano de Ação para os Estados Brasileiros, conforme Tabela 12, a seguir, tem apresentado desempenho positivo quanto aos processos de fiscalização e cumprimento da meta fiscal nas empresas regidas pelo sistema de cotas de PCD, trabalho esse desempenhado pela SRTE/Pará.

**Tabela 12 - Monitoramento do Plano de Ação dos Estados Brasileiros – 2015**

<b>MONITORAMENTO DO PLANO DE AÇÃO 2015</b>				
Ação estratégica	Objetivo estratégico	Coordenador da ação estratégica	Unidade de monitoramento	Período do monitoramento
Inserir pessoas com deficiência e/ou beneficiários reabilitados do INSS no mercado de trabalho	Garantir os direitos de proteção ao trabalhador	Luiz Henrique Ramos Lopes	DEFIT/SIT	Jan/2015 a Dez/2015
<b>INDICADOR DA AÇÃO ESTRATÉGICA</b>		<b>FÓRMULA DE CÁLCULO</b>		<b>TIPO</b>
Número de pessoas com deficiência e/ou beneficiários reabilitados pelo INSS inseridos sob ação fiscal		Total de pessoas com deficiência e/ou beneficiários reabilitados pelo INSS inseridos sob fiscal no período		Acumulativa
<b>ANÁLISE SITUACIONAL (AS)</b>				
Legenda	Cumprido 100%	Atenção (99% a 80%)	Preocupante (79% a 50%)	Crítico (menor que 50%)
				

(Cont.)

Tabela 12- Monitoramento do Plano de Ação dos Estados Brasileiros – 2015

UF	Meta 2015					Realizado 2015					Resultado do Período	AS
	1° TRI	2° TRI	3° TRI	4° TRI	TOTAL	1° TRI	2° TRI	3° TRI	4° TRI	TOTAL		
AC	30	30	30	23	113	16	47	04	25	92	81%	
AL	99	99	99	91	388	92	142	139	56	429	111%	
AM	165	165	165	163	658	192	530	488	506	1.716	261%	
AP	33	33	33	29	128	00	42	00	38	80	63%	
BA	435	435	435	427	1.732	276	281	258	310	1.125	65%	
CE	294	294	294	287	1.169	566	399	466	273	1.704	146%	
DF	369	369	369	366	1.473	586	855	375	244	2.060	140%	
ES	171	171	171	166	679	79	277	353	257	966	142%	
GO	285	285	285	274	1.129	103	185	168	54	510	45%	
MA	147	147	147	141	582	233	180	158	145	716	123%	
MG	996	996	996	987	3.975	2.144	1.233	2.004	988	6.369	160%	
MS	114	114	114	109	451	46	38	29	00	113	25%	
MT	138	138	138	129	543	35	200	102	176	513	94%	
PA	219	219	219	215	872	165	511	310	321	1.307	150%	
PB	93	93	93	83	362	00	190	137	199	526	145%	
PE	372	372	372	371	1.487	222	349	295	459	1.325	89%	
PI	93	93	93	87	366	49	28	71	18	166	45%	
PR	582	582	582	580	2.326	68	137	179	351	735	32%	
RJ	1.290	1.290	1.290	1.284	5.154	668	433	702	612	2.415	47%	
RN	87	87	87	83	344	84	125	176	118	503	146%	
RO	66	66	66	57	255	77	37	117	255	486	191%	
RR	21	21	21	14	77	05	48	04	35	92	119%	
RS	594	594	594	583	2.365	1.290	1.658	1.600	1.101	5.649	239%	
SC	483	483	483	474	1.923	177	444	278	235	1.134	59%	
SE	93	93	93	83	362	17	116	29	107	269	74%	
SP	3.987	3.987	3.987	3.980	15.941	2.858	1.850	2.365	3.867	10.940	69%	
TO	42	42	42	33	159	00	74	07	00	81	51%	
<b>T</b>	<b>11.298</b>	<b>11.298</b>	<b>11.298</b>	<b>11.119</b>	<b>45.013</b>	<b>10.048</b>	<b>10.409</b>	<b>10.814</b>	<b>10.750</b>	<b>42.021</b>	<b>93%</b>	

Fonte: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - PA (2016).

Esse breve cenário do mercado de trabalho paraense referente aos TCD aponta que as vias de identificação, encaminhamento, contratação e fiscalização ainda se encontram em desenvolvimento no Estado, o qual, de forma muito peculiar, tem desenvolvido as políticas de inclusão de acordo com as demandas locais e com

as possibilidades do mercado. Essas peculiaridades da realidade paraense serão pesquisadas na subseção seguinte.

#### 4.2 ORGANIZAÇÃO DO CENÁRIO INDUSTRIAL PARAENSE E ESCOLHA DO LOCUS DE PESQUISA

Antes de discorrer acerca do local da pesquisa de campo desta tese, verificou-se, na condução dos procedimentos e das análises, a necessidade de se produzir um mapeamento do cenário industrial paraense para se compreender a abrangência do mercado de trabalho, traçar critérios de escolha e delimitar a pesquisa de campo, assim como, os caminhos percorridos para tal apuração.

De acordo com o levantamento bibliográfico e documental acerca da estrutura organizativa econômica do Estado do Pará, foram encontradas indústrias em 133 dos 144 municípios do Estado, de vários setores, de diferentes proporções, de importação e exportação de produtos e de atuação em âmbito local, nacional e internacional.

O Guia Industrial do Pará, documento inédito produzido em 2013 pelo Sistema de Federação de Indústrias do Estado do Pará (FIEPA) em parceria com outras instituições, indica a existência de aproximadamente 7.000 indústrias, as quais representam, atualmente, cerca de 28% do Produto Interno Bruto (PIB) do Estado. Recolhem 45% dos impostos, empregam 25% da população e correspondem à metade das exportações da região amazônica.

Esse levantamento realizado nos 144 municípios do Estado do Pará considerou, como critério básico para identificar as empresas descritas no anuário, aquelas com CNPJ ativo na Receita Federal.

Em virtude da extensão territorial do Pará, o Guia Industrial (2013) adotou o critério de divisão do Estado em 06 mesorregiões, a seguir relacionadas:

- **Baixo Amazonas** (15 municípios): Alenquer, Almeirim, Belterra, Curuá, Faro, Juruti, Mojuí dos Campos, Monte Alegre, Óbidos, Oriximiná, Placas, Porto de Moz, Prainha, Santarém e Terra Santa.
- **Marajó** (16 municípios): Afuá, Anajás, Bagre, Breves, Cachoeira do Arari, Chaves, Currealinho, Gurupá, Melgaço, Muaná, Ponta de Pedras, Portel, Salvaterra, Santa Cruz do Arari, São Sebastião da Boa Vista e Soure.

- **Metropolitana de Belém** (11 municípios): Ananindeua, Barcarena, Belém, Benevides, Bujaru, Castanhal, Inhangapi, Marituba, Santa Bárbara do Pará, Santa Izabel do Pará e Santo Antônio do Tauá.
- **Nordeste Paraense** (49 municípios): Abaetetuba, Acará, Augusto Corrêa, Aurora do Pará, Baião, Bonito, Bragança, Cachoeira do Piriá, Cametá, Capanema, Capitão Poço, Colares, Concórdia do Pará, Curuçá, Garrafão do Norte, Igarapé-Açu, Igarapé-Mirim, Ipixuna do Pará, Irituia, Limoeiro do Ajuru, Mãe do Rio, Magalhães Barata, Maracanã, Marapanim, Mocajuba, Moju, Nova Esperança do Piriá, Nova Timboteua, Oeiras do Pará, Ourém, Peixe-Boi, Primavera, Quatipuru, Salinópolis, Santa Luzia do Pará, Santa Maria do Pará, Santarém Novo, São Caetano de Odivelas, São Domingos do Capim, São Francisco do Pará, São João da Ponta, São João de Pirabas, São Miguel do Guamá, Tailândia, Terra Alta, Tomé-Açu, Tracuateua, Vigia.
- **Sudeste Paraense** (39 municípios): Abel Figueiredo, Água Azul do Norte, Bannach, Bom Jesus do Tocantins, Brejo Grande do Araguaia, Breu Branco, Canaã dos Carajás, Conceição do Araguaia, Cumaru do Norte, Curionópolis, Dom Eliseu, Eldorado dos Carajás, Floresta do Araguaia, Goianésia do Pará, Itupiranga, Jacundá, Marabá, Nova Ipixuna, Novo Repartimento, Ourilândia do Norte, Palestina do Pará, Paragominas, Parauapebas, Pau D'Arco, Piçarra, Redenção, Rio Maria, Rondon do Pará, Santa Maria das Barreiras, Santana do Araguaia, São Domingos do Araguaia, São Félix do Xingu, São João do Araguaia, São João do Araguaia, Apucaia, Tucumã, Tucuruí, Ulianópolis e Xinguara.
- **Sudoeste Paraense** (14 municípios): Altamira, Anapú, Aveiro, Brasil Novo, Itaituba, Jacareacanga, Medicilândia, Novo Progresso, Pacajá, Rurópolis, Senador José Porfírio, Trairão, Uruará e Vitória do Xingu.

É importante assinalar que, no referido guia, a composição da Região Metropolitana de Belém não condiz com a instituída pelas Leis complementares, a seguir elencadas: Lei nº 027, de 19 de outubro de 1985, que dispõe acerca da constituição dos municípios da RMB (Belém, Ananindeua, Marituba, Benevides e Santa Bárbara); Lei n.º 072, de 20 de abril de 2010, que incorporou o município de

Santa Izabel do Pará a essa região; Lei n.º 076, de 2011, que incorporou o município de Castanhal, totalizando, assim, os 07 municípios da RBM<sup>25</sup>.

Apesar de considerar relevante a composição da mesorregião Metropolitana de Belém, constante no Guia Industrial do Pará (2013), utilizou-se nesta pesquisa a composição instituída pelas Leis complementares (Figura 10), escolha justificada por ser esta a que consta nos documentos oficiais do Estado que dispõem acerca dos municípios que integram a Região Metropolitana de Belém.

Pontua-se que os sete municípios que compõem a RBM concentram a maior parte das riquezas do Estado e a maior parte da população, sendo esse um fator determinante do maior crescimento dessa região em relação às demais do Estado.

**Figura 10 - Região Metropolitana de Belém (RMB)**



**Fonte:** PNUD, Ipea e FJP, 2014 (adaptado).

<sup>25</sup> Conforme Pojo (2014), há controvérsias em documentos oficiais e pesquisas sobre quais municípios compõem a RBM: os documentos variam quanto aos “perfis regionais”, computam apenas os 5 primeiros por considerá-la “Grande Belém”; o artigo “Políticas de Planejamento e Gestão em Metrôpoles Amazônicas: estudos sobre a RBM”, de Veloso (2011), inclui o município de Santa Izabel do Pará.



De acordo com o IBGE (2010), a RMB pode ser considerada uma conurbação geográfica com 3.566.222 km<sup>2</sup> de extensão e população aproximada de 2,5 milhões de habitantes. Seu PIB, em 2013, foi de R\$ 26.995.282,00. Na Tabela 13, a seguir, encontra-se registrado o crescimento do PIB dos municípios da RMB de 2008 a 2012, expressando a apreciável concentração e o crescimento desproporcional em relação aos demais municípios do Estado do Pará.

**Tabela 13 - PIB Região Metropolitana de Belém (2008-2012)**

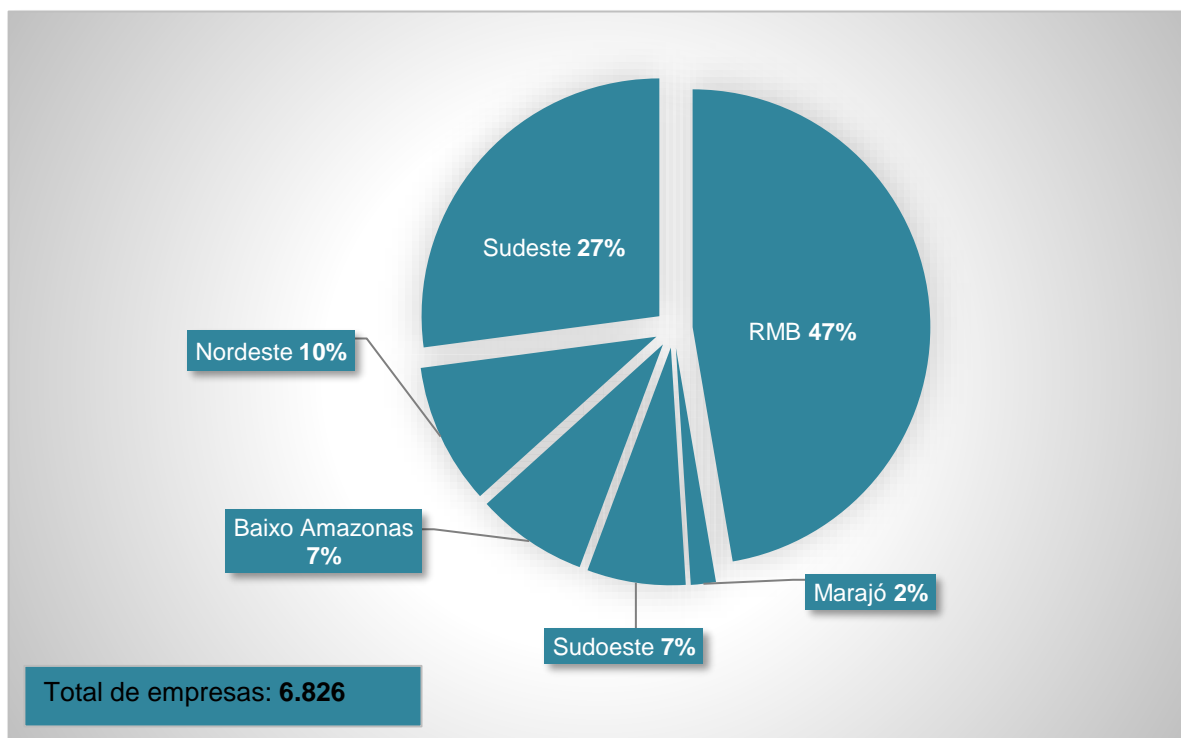
Produto Interno Bruto a preços correntes e Produto Interno Bruto per capita segundo as Grandes Regiões, as Unidades da Federação e os Municípios (2008-2012)					
	2008	2009	2010	2011	2012
Belém	15.286.066	16.568.144	17.998.495	19.684.502	20.557.946
Ananindeua	3.085.799	3.253.847	3.672.050	3.904.306	4.155.795
Castanhal	1.113.392	1.221.001	1.450.441	1.617.750	1.959.595
Benevides	517.271	524.811	599.682	621.731	754.962
Marituba	469.999	520.842	634.520	731.436	887.599
Santa Isabel do Pará	239.855	279.681	317.065	376.577	408.373
Santa Bárbara	56.779	59.690	67.085	75.120	86.745

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base nos dados do Produto Interno Bruto dos Municípios do Brasil - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Além de Belém, capital do Estado, cujo perfil econômico é fortemente terciário, os melhores valores de PIB per capita da RMB encontram-se em municípios cuja economia apresenta alguma presença de parque industrial, como Ananindeua e Castanhal. No entanto, apesar da considerável representatividade dos números, a região Norte ainda permanece com a menor participação percentual na produção do PIB Brasileiro, conforme demonstram os dados do IBGE (2012), a seguir: Sudeste 55,2%; Sul 16,2%; Nordeste 13,6%; Centro Oeste 9,8%; Norte (5,3%). Todavia, ao se comparar a produção do PIB entre os estados brasileiros, o Pará apresenta-se em 12º lugar, dentre os 26 Estados e o Distrito Federal.

Com relação ao desenvolvimento interno do Pará, é importante frisar que a RMB concentra as atividades econômicas e industriais do Estado, gerando quase a metade do quantitativo geral (Belém e Ananindeua correspondem a 37% de todo o Estado do Pará, o equivalente a 2.527 indústrias). Ainda conforme o Guia, os 15 maiores municípios do Estado, em quantidade de empresas instaladas, concentram 71% das indústrias. Observa-se os demais índices na Figura 11, a seguir.

**Figura 11 - Mesorregiões do Estado do Pará**



**Fonte:** Guia Industrial do Pará (2013).

Diante desse expressivo montante de empresas, e com vistas a se começar a delinear o locus da investigação, optou-se por adotar, como base inicial para esse passo, a Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE 2.0) do IBGE, que institui a divisão do setor industrial em 12 (doze) macrossetores:

- (1) Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura;
- (2) Água, Esgoto, Atividade de Gestão de Resíduos e Descontaminação;
- (3) Construção;
- (4) Eletricidade e Gás;
- (5) Indústria de Transformação<sup>26</sup>;
- (6) Indústria Extrativista;
- (7) Comércio e Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas;
- (8) Alojamento e Alimentação;
- (9) Informação e Comunicação;

<sup>26</sup> Esse tipo de indústria transforma matéria-prima em um produto final ou intermediário para outra indústria de transformação. É um segmento importante e recebeu atenção destacada no processo de desenvolvimento econômico brasileiro. Nas políticas industriais até então adotadas, também teve enfoque particular, quer pela natureza do seu produto, quer pela participação na geração de emprego e renda (CORREA, 2008, p.02).

- (10) Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas;
- (11) Transporte, Armazenagem e Correio;
- (12) Atividades Administrativas e Serviços Complementares.

Dentre esses doze macrossetores, o da indústria de transformação representa 50% do quantitativo geral das empresas computadas no Guia Industrial do Pará (2013), seguindo-se o macrossetor “Construção”, com 35,2% (Figura 12).

**Figura 12 - Número de Empresas por Macrossetor**

MACROSSETORES - Classificação Nacional das Atividades Econômicas		
Indústria de transformação	3.415	50,0%
Construção	2.403	35,2%
Comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas	360	5,3%
Indústrias extrativistas	172	2,5%
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	148	2,2%
Alojamento e alimentação	109	1,6%
Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	55	0,8%
Informação e comunicação	53	0,8%
Atividades profissionais, científicas e técnicas	39	0,6%
Transporte, armazenagem e correio	34	0,5%
Atividades administrativas e serviços complementares	26	0,4%
Eletricidade e gás	12	0,2%
<b>Total</b>	<b>6.826</b>	<b>100%</b>

Fonte: Guia Industrial do Pará (2013)<sup>27</sup>

Durante o processo de levantamento de dados, observou-se relevante concentração de indústrias de transformação na Região Metropolitana de Belém

<sup>27</sup> Considera-se importante destacar alguns aspectos constantes no Guia Industrial, os quais, apesar de não incidirem diretamente sobre o objeto, possuem forte relação com sua totalidade: (1) a maioria das indústrias encontradas no Estado do Pará estão localizadas nas áreas urbanas dos municípios onde residem; (2) no Pará, os salários pagos são menores em todos os setores quando comparados ao restante do Brasil; (3) considerando-se os doze macrossetores citados, empregam-se no Estado cerca de 167.792 pessoas (2013-2014), o que representa aproximadamente 38% dos empregos gerados na Região Norte e 1,4% do Brasil; (4) uma das principais justificativas das indústrias para a não contratação de pessoal nessa região do país é a falta de mão de obra qualificada.

(Figura 13). Essa constatação levou ao afunilamento da escolha do locus de pesquisa, elegendo-se, então, esse tipo de indústria para local da investigação.

**Figura 13 - Macrossetores por Mesorregião**

MACROSSECTOR	RMB	SUDESTE	NORDESTE	BAIXO AMAZONAS	SUDOESTE	MARAJÓ	TOTAL
Indústria de transformação	1.387	991	398	280	283	75	<b>3.415</b>
Construção	1.374	557	156	173	102	21	<b>2.403</b>
Comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas	209	76	21	25	23	6	<b>360</b>
Indústrias extrativistas	26	73	23	18	32	0	<b>172</b>
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	35	57	32	8	5	11	<b>148</b>
Alojamento e alimentação	74	19	7	5	3	1	<b>109</b>
Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	28	18	4	4	1	0	<b>55</b>
Informação e comunicação	33	12	2	5	1	0	<b>53</b>
Atividades profissionais, científicas e técnicas	31	4	2	1	1	0	<b>39</b>
Transporte, armazenagem e correio	10	10	5	6	3	0	<b>34</b>
Atividades administrativas e serviços complementares	15	8	2	1	0	0	<b>26</b>
Eletricidade e gás	5	2	0	0	5	0	<b>12</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.220</b>	<b>1.847</b>	<b>652</b>	<b>526</b>	<b>459</b>	<b>114</b>	<b>6.826</b>

Fonte: Guia Industrial do Pará (2013).

Eleitas as indústrias de transformação como locus da investigação, o próximo passo seria delimitá-lo mais ainda, o que se fez ao se verificar, ainda durante o levantamento de dados, que no município de Belém, com população aproximada de 1.393.399 habitantes e área territorial de 1.059.406 km<sup>2</sup>, existem 187 indústrias de transformação com produção alimentícia. Diante desse dado, as indústrias alimentícias de Belém foram escolhidas, embora ainda de forma abrangente, como o local para o desenvolvimento da pesquisa de campo.

Escolhido o tipo de indústria e o município para a pesquisa de campo, mas ainda com vistas a melhor ajustar o objeto à condição de análise, considerou-se também a classificação das empresas em micro, pequeno, médio e grande porte, uma vez que, para esta pesquisa, necessitava-se de empresas que estivessem sob a regência da Lei de Cotas (Lei 8.213 de 1991), ou seja, empresas de médio/grande porte, que possuíssem um quadro funcional superior a 100 trabalhadores.

De acordo com os critérios estabelecidos pelo Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES), por meio das circulares n.º 11/2010 e n.º 34/2011, e também pelo IBGE, a classificação das empresas, aplicável a todos os setores da economia, segue os seguintes parâmetros (Figura 14):

**Figura 14 - Classificação dos Portes Empresariais**

CLASSIFICAÇÃO	RECEITA OPERACIONAL BRUTA ANUAL <sup>28</sup>
Microempresa	Menor que ou igual a R\$ 2,4 milhões
Pequena empresa	Maior que R\$ 2,4 milhões e menor que ou igual a R\$ 16 milhões
Média empresa	Maior que R\$ 16 milhões e menor que ou igual a R\$ 90 milhões
Média-grande empresa	Maior que R\$ 90 milhões e menor que ou igual a R\$ 300 milhões
Grande empresa	Maior que R\$ 300 milhões

**Fonte:** Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES (2010).

Outro parâmetro de classificação do porte das empresas utilizado no meio econômico, e estabelecido pelo Sistema S, em especial pelo SEBRAE, está baseado no número de empregados da instituição<sup>29</sup>: é microempresa se possui até 19 empregados; é pequena empresa se possui de 20 a 99 empregados; é média empresa se possui de 100 a 499 empregados; e é empresa de grande porte se possui mais de 500 funcionários.

O locus de pesquisa a ser escolhido, além de se constituir uma empresa de médio/grande porte, com quadro funcional superior a 100 trabalhadores, deveria, ainda, dispor de uma organização estruturada de processos de recrutamento e

<sup>28</sup> Entende-se por receita operacional bruta anual a receita auferida no ano-calendário por meio do produto da venda de bens e serviços nas operações de conta própria; do preço dos serviços prestados; e do resultado nas operações em conta alheia, não incluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos.

<sup>29</sup> Essa classificação está ligada a fins bancários, ações de tecnologia, exportação e outros, não havendo nenhum meio legal que a subsidie.

seleção; e, se possível, possuir um plano de Cargos, Carreira e Remuneração, em que estivessem claramente dispostos os processos de Progressão e Promoção Funcional.

Com base nos documentos consultados e no levantamento de dados, definiu-se, assim, de forma estrita, como locus da pesquisa de campo desta tese, a maior indústria alimentícia do Estado do Pará, a Indústria Alimentícia Palma, haja vista sua conformação aos parâmetros supracitados e elencados numericamente a seguir:

1. Indústria alimentícia de grande porte.
2. Existência de um quadro considerável de trabalhadores com deficiência.
3. Organização estruturada dos Processos de Recrutamento e Seleção.
4. Planos de Cargos, Carreira e Remuneração.
5. Processos de Progressão e Promoção Funcional.

Os processos, formas de trabalho e a história da Indústria Alimentícia Palma no Estado do Pará serão abordados adequadamente na subseção a seguir.

#### 4.3 A INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA PALMA COMO POLO DE INVESTIGAÇÃO

##### 4.3.1 Conhecendo o Locus da Pesquisa

A Indústria Alimentícia Palma, empresa investigada nesta pesquisa, atua no segmento agroindustrial do Brasil há muitos anos. A base de seu capital é 100% nacional. Apresenta como missão, segundo o seu Relatório de Sustentabilidade (2013)<sup>30</sup>, “produzir e comercializar, no mercado nacional e internacional, óleo vegetal e derivados, garantindo o desenvolvimento sustentável do negócio, gerando riquezas e atendendo aos requisitos das diversas partes interessadas”.

Iniciou suas atividades em 1982, no município de Tailândia/Pará, a 220 km de Belém e tornou-se o maior produtor de óleo de palma da América Latina, dominando todo o ciclo produtivo, da produção de mudas ao óleo refinado e às gorduras vegetais. É composta por um grupo de empresas com diferentes nomes-fantasia, mas integrantes do mesmo complexo industrial. Suas diversas filiais contemplam as diferentes etapas do processo produtivo e o tipo de produto desenvolvido.

---

<sup>30</sup> Todos os dados aqui fornecidos referem-se às ações da empresa até o ano de 2013, contidas no seu Relatório de Sustentabilidade (2013).

Segundo os documentos da empresa, em especial o Relatório de Sustentabilidade supracitado, o óleo de palma é fornecido principalmente para o mercado internacional. Todo o óleo bruto é produzido nas fábricas de Tailândia e Acará e segue, em balsas, até o terminal da empresa em Belém, capital do Estado do Pará, onde se encontram a refinaria e a fábrica de gorduras.

A empresa dispõe de 107 mil hectares de terras, dos quais 39 mil com palmeiras já plantadas; 1.600 km de estradas próprias; 05 indústrias de extração de óleo bruto; 01 terminal de exportação; 01 indústria de refino de óleo de palma e óleo de palmiste; 01 indústria de produção e acondicionamento de gorduras vegetais, creme vegetal e margarina; 04 laboratórios de controle da qualidade; geração própria de energia elétrica para o processo industrial e 04 estações para tratamento de água. Mantém agrovilas com infraestrutura de moradia, água, luz, esgoto, escola, ambulatório, clubes e tecnologia de informação, interligando as unidades localizadas em Tailândia, Acará, Belém e São Paulo.

#### **4.3.2 História da Indústria Alimentícia Palma no Pará**

A Indústria Alimentícia Palma foi fundada em 1982, com a constituição de uma empresa para desenvolver um projeto de cultivo de palma e extração de óleo de palma e óleo de palmiste em uma área de 5 mil hectares no município de Tailândia, no Estado do Pará.

Em 1989, incorporou uma empresa vizinha (também produtora de óleo de palma e palmiste) e dobrou sua capacidade produtiva. Posteriormente, adquiriu mais duas áreas próximas e se tornou um grande complexo industrial do Estado.

Em 1997, com o objetivo de diversificar sua linha de produtos, inaugurou em Belém a Companhia Refinadora e passou a fabricar e comercializar óleos refinados e derivados.

Em 2000, adquiriu mais uma empresa produtora de óleo de palma e de palmiste e, em 2002, inaugurou a Unidade de Acondicionamento de Gorduras, uma filial da empresa principal, localizada na mesma área da refinaria. Seus produtos eram voltados para o mercado fracionado de margarinas, gorduras e cremes vegetais industriais.

Em 2005, o grupo inseriu em Belém uma planta piloto de esterificação de ácidos graxos (resíduos do processo de refino). Essa unidade produziu biodiesel até o ano

de 2010 e, ainda segundo o seu Relatório de Sustentabilidade, produziu, em 2013, ésteres especiais e outros compostos úteis para a indústria química.

Em 2007, com vistas à obtenção de maior eficiência operacional e administrativa, promoveu uma reorganização societária e passou a ser constituída por apenas duas empresas, que absorveram as atividades das demais filiais para fins de organização administrativa e burocrática.

### **4.3.3 Certificações da Indústria Alimentícia Palma**

De acordo com o Relatório de Sustentabilidade (2013), a empresa possui políticas e procedimentos de certificação em vários setores, inclusive no de preservação ambiental. Tais certificações, segundo o Relatório, são fundamentais para a credibilidade dos produtos no mercado e para a manutenção dos seus padrões.

O setor responsável pela manutenção e controle das certificações é o Sistema Integrado de Gestão (SIGA), que combina os certificados ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001, ISO 22000 e FSSC 22000, os quais abrangem qualidade, gestão ambiental, saúde e segurança ocupacional e segurança dos alimentos. As auditorias de manutenção são realizadas a cada ano pela Det Norske Veritas (DNV), enquanto as auditorias de recertificação ocorrem a cada três anos.

Em 2011, foi a primeira empresa brasileira a obter, em 100% de suas propriedades, a certificação pela Mesa Redonda de Óleo de Palma Sustentável (RSPO<sup>31</sup>). Foram realizadas as auditorias dos produtores integrados e agricultores familiares fornecedores de Cachos de Frutos Frescos (CFF) de palma.

A empresa também possui a Certificação Orgânica e Justo Comércio, relacionada à extensão territorial florestal da empresa, que computa mais de 4 mil hectares de plantação de palma, certificados como orgânicos desde o ano 2000. Nos processos de produção orgânica é proibida a utilização de fertilizantes químicos ou pesticidas. Daí o recebimento do Selo Orgânico emitido pelo IBD, uma organização credenciada pela Federação Internacional de Movimentos de Agricultura Orgânica (IFOAM<sup>32</sup>), que regulamenta a agricultura orgânica em todo o mundo. Esse status orgânico é reconhecido no Brasil, EUA, Suíça e Japão.

---

<sup>31</sup> RSPO: do Inglês Round Table on Sustainable Palm Oil.

<sup>32</sup> International Federation of Organic Agriculture Movements



Em 2008, as propriedades orgânicas também receberam o Selo EcoSocial, certificação que aplica os princípios do Justo Comércio, os quais visam a garantir maior qualidade de vida e melhoria dos meios de subsistência para os trabalhadores e para as comunidades envolvidas na cadeia de produção, além da distribuição equitativa dos preços *premium* obtidos com as vendas dos produtos certificados.

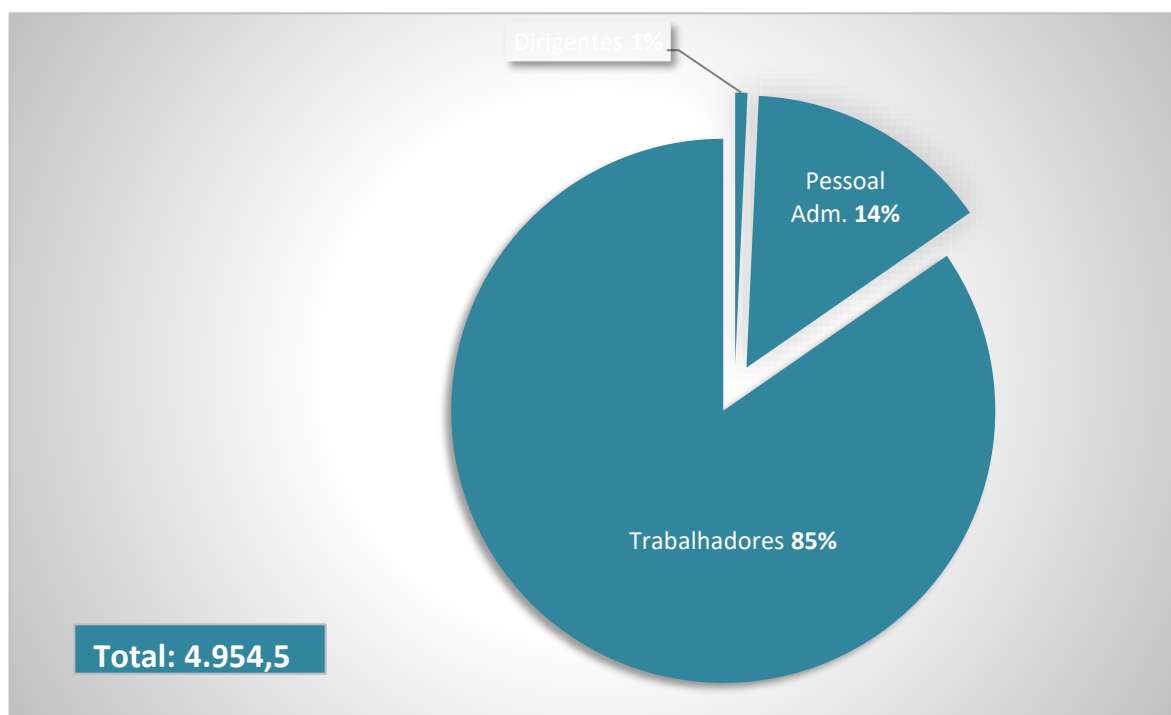
Conforme determina a legislação brasileira, 64 mil hectares de nossas terras estão disponibilizados como reserva florestal. Pouco mais de 39 mil hectares estão plantados com palma, sendo 4.100 hectares orgânicos. Nossas propriedades produzem em torno de 700 mil toneladas de cachos de frutos frescos por ano. Apoiamos também 192 pequenos agricultores e 45 produtores integrados que nos fornecem cerca de 20% dos frutos (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2013, p.14).

Igualmente importante é a Certificação *Kosher*, a qual garante a compatibilidade do alimento com as leis dietéticas judaicas, conforme prescrito pelo Torá. Alimentos *Kosher* são também frequentemente considerados adequados para outras populações com restrições de dieta, como muçulmanos e adventistas. As auditorias de manutenção são realizadas anualmente pelo Rabino M A Lliovits.

#### **4.3.4 Perfil dos Trabalhadores da Indústria Alimentícia Palma**

De acordo com o Relatório de Sustentabilidade (2013, p. 48), a empresa emprega em torno de 5 mil trabalhadores (Figura 15) em todas as filiais do complexo industrial. Os empregados são brasileiros e, em sua grande maioria, pertencem às comunidades do entorno. Em uma região com forte crescimento agrícola e escassez de mão de obra qualificada, a empresa firma, assim, “sua reputação como empregador atraente e justo”.

Segundo o mesmo documento, houve investimentos significativos na melhoria das competências profissionais e na educação básica dos trabalhadores, além da promoção anual de aperfeiçoamento de competências transferíveis para quase um terço do quadro pessoal. “As políticas de trabalho foram alinhadas às normas trabalhistas fundamentais da OIT e em cumprimento à legislação trabalhista brasileira, uma das mais detalhadas e exigentes do mundo” (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2013, p. 48).

**Figura 15 – Categorias Funcionais da Indústria Alimentícia Palma**

**Fonte:** Relatório de Sustentabilidade (2013).

Ainda conforme o Relatório de Sustentabilidade (2013), os salários são determinados mediante acordos coletivos com os sindicatos reconhecidos. Encontram-se, geralmente, de 2,5 a 3% acima do salário mínimo do Brasil (Tabela 14).

**Tabela 14 - Remuneração dos Funcionários**

	2014	2013	2012
Menor salário da empresa	743,00	695,00	560,00
Salário Mínimo no Brasil	724,00	678,00	543,00
Diferença	19,00	17,00	17,00

**Fonte:** Relatório de Sustentabilidade (2013)

Alguns trabalhadores, como os colhedores de frutos, podem receber bônus de produtividade, porém a empresa não emprega trabalhadores por contrato de produtividade ou temporários ou por tempo parcial.

Além do salário básico, a empresa oferece a seus funcionários refeições completas opcionais a preço reduzido, determinado pelo nível de remuneração ou

salário do colaborador. Segundo o Relatório 2013, o trabalhador típico paga de R\$ 1,00 a R\$ 2,00 por três refeições ao dia, nas cantinas ou nas áreas de vivência existentes no campo.

Com relação às instalações físicas da empresa, o Relatório de Sustentabilidade (2013, p. 51) assinala que “os colaboradores devam ser tratados igualmente e, para isso, oferece-se grande variedade de instalações de lazer [quatro clubes sociais, instalações desportivas e academia de ginástica], subsidiadas ou gratuitas, para todos os funcionários, independentemente do cargo”. Dispõe também de um ambulatório de saúde ocupacional para atendimento dos funcionários em casos emergenciais.

Embora a maioria dos funcionários resida em vilas próximas, a empresa oferece moradia subsidiada em três vilas<sup>33</sup> de sua propriedade para cerca de mil funcionários: casas para as famílias e alojamentos separados por sexo para os trabalhadores solteiros. Segundo o Relatório supracitado (2013, p. 50), “Todos os tipos de moradias possuem instalações internas modernas, eletricidade e água potável corrente”.

A empresa oferece, ainda, “um ambiente de trabalho atraente”, enfatizando que isso se reflete na baixa rotatividade de funcionários (em torno de 3%, nos anos de 2011/2012/2013).

Há, na Indústria Alimentícia Palma, uma “política de não-discriminação”, incluída no “Manual de Conduta do Colaborador” (p. 54), que proíbe qualquer discriminação com base em cor, raça, origem, deficiência, aparência física, sexo, religião, orientação sexual ou filiação política e sindical. Dispõe assim a empresa, segundo sua própria definição, “de uma sólida política de igualdade de oportunidades, que se aplicam na contratação, promoção, remuneração e benefícios”.

Aproximadamente 12% dos funcionários são mulheres com uma representação pouco maior na área administrativa. A baixa participação de mulheres no setor é, porém, reflexo de uma questão generalizada no Brasil, onde apenas 6% das mulheres economicamente ativas estão empregadas na agricultura.

---

<sup>33</sup> Esses espaços não puderam ser contemplados durante a pesquisa de campo por não terem relação direta com o objeto de estudo e, também, pela inviabilidade financeira e temporal da pesquisa.

#### 4.3.5 Programas Sociais da Indústria Alimentícia Palma

As descrições dos três programas a seguir estão relacionadas ao discurso da empresa em seus relatórios e manuais, assim como em suas páginas da Web. Esses dados foram posteriormente comparados à realidade vivenciada e relatada pelos trabalhadores durante a pesquisa de campo.

- *Agricultura familiar*

A Indústria Alimentícia Palma (2013), afirma que, com vistas à sustentabilidade socioeconômica da Amazônia e à geração de renda e emprego na região, firmou parcerias com diversas entidades governamentais para desenvolver e implantar o Programa de Agricultura Familiar.

O primeiro plantio, que beneficiou 50 famílias, foi realizado em 2002. Em 2013, o programa já contemplava 192 famílias de pequenos agricultores com plantações de 6 a 10 hectares de palma.

Nesse Programa, o governo é responsável por fornecer a terra e a infraestrutura de estradas. O banco é responsável pelos financiamentos. A empresa fornece as mudas, fertilizantes, ferramentas e equipamentos de proteção a preço de custo e assistência técnica. Os produtores são responsáveis por fazer a gestão adequada das plantações e produzir os cachos de palma. A empresa garante a compra de toda a produção pelo preço de mercado.

Os contratos que regem a parceria possuem validade de 25 anos, o que traz segurança a todas as partes envolvidas (agricultores, empresa, banco e governo). Segundo a empresa “com a produção da palma, a renda e a qualidade de vida das famílias aumentam significativamente”.

Estudos socioambientais realizados nas comunidades beneficiadas concluíram que este Programa melhorou o desempenho ambiental das comunidades como um todo, inclusive das atividades não relacionadas com o plantio de palma, como a diminuição da caça de animais silvestres (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2013, p. 44).

- *Educação: Ensino Infantil, Fundamental, Médio e EJA*

Fundada em 1986, a Escola “Palma”, segundo o Relatório de Sustentabilidade/2013, adota o Sistema de Ensino Positivo e atende

aproximadamente 550 estudantes no Ensino Infantil, Fundamental e Médio. É mantida pela empresa, que também fornece o transporte aos estudantes. O ensino é gratuito e a empresa paga 70% do valor do material didático.

Os estudantes têm a sua disposição 12 salas de aula, laboratório de informática, laboratório de ciências, refeitório e biblioteca. Todos os ambientes são climatizados para melhor conforto térmico dos estudantes e professores.

A Escola aderiu ao Programa EJA, do Governo Federal, cujo público-alvo são adultos a partir de 18 anos que não concluíram seus estudos e buscam uma oportunidade para fazê-lo. As aulas são gratuitas e acontecem no período da noite.

A empresa conta, ainda, com um sistema de incentivos para reduzir a evasão escolar, o qual obteve bastante sucesso entre os alunos.

- *União Feminina da Indústria Alimentícia Palma*

A União Feminina da Indústria Alimentícia Palma foi fundada em 2005 e suas integrantes (esposas e/ou dependentes dos funcionários) recebem o apoio da empresa no aprimoramento de suas competências profissionais e organizacionais. Em 2009 e 2010, elaborou seu planejamento estratégico, apoiada por uma ONG social especializada.

Segundo os relatórios da empresa, os trabalhos de planejamento estratégico consolidaram e oficializaram a vontade de o grupo se tornar uma cooperativa para a fabricação de roupas, objetivo conquistado em 2011 com a fundação da COOPUFA, que, em 2013, passou a oferecer alguns uniformes profissionais para a própria empresa, atendendo também à comunidade mediante a confecção de camisetas para eventos coletivos, como festas de confraternização, celebrações religiosas etc.

#### 4.4 O PROCESSO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA PALMA

Para compreender a dinâmica da sistematização da pesquisa de campo, alguns fatores demandam esclarecimento.

A Indústria Alimentícia Palma, conforme mencionado, é composta por um grupo de empresas que integram o mesmo complexo industrial. Entretanto, para questão de análise, e pelos critérios de delimitação da pesquisa, os dados investigados estão prioritariamente relacionados à filial do município de Belém. Ressalta-se que alguns

dados e algumas análises acabam por se entrelaçar com a filial de Tailândia e com o escritório em São Paulo devido constituir-se o mesmo grupo industrial, embora com funções específicas de cada segmento do processo produtivo.

A filial de Tailândia possui 3.175 funcionários. Com a base de cálculo de 5% em empresas com mais de 1.000 funcionários, a cota exigida para TCD seria de 159. De acordo com o último levantamento, realizado em novembro de 2015, a empresa possuía 162 TCD. Consegue, dessa forma, além de cumprir a cota exigida por lei, abranger uma margem de rotatividade. A filial em São Paulo é um escritório comercial, com apenas 16 funcionários, nenhum deles TCD.

A filial de Belém (refinadora dos óleos), de acordo com o último levantamento realizado pela SRTE, em julho de 2016, registrava 1.019 funcionários. Com a base de cálculo de 5% em empresas com mais de 1.000 funcionários, a cota exigida seria de 50 TCD. Essa filial, entretanto, apresentava em seus quadros funcionais o total de 55 TCD, seguindo a dinâmica anterior: cumprimento da cota com margem de rotatividade.

A realidade, porém, nem sempre foi essa, uma vez que a empresa vinha, há vários anos, descumprindo a cota de TCD, motivo pelo qual foi submetida a uma série de advertências, autuações e fiscalizações. Segundo o Portal do Ministério Público do Trabalho/Procuradoria Geral, a Indústria Alimentícia Palma foi recentemente multada em 2 milhões de reais pelo não cumprimento da cota nos últimos anos, conforme o registro a seguir.

Uma decisão da 2ª Vara do Trabalho de Abaetetuba (PA) condenou a [Indústria Alimentícia Palma] a pagar indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 2 milhões, por não cumprir a cota legal de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados. De acordo com a legislação (art. 93 da Lei nº 8.213/91), toda empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

A sentença é fruto de ação civil pública de autoria do Ministério Público do Trabalho PA/AP (MPT) que, em junho de 2015, acionou à Justiça requerendo que a [Indústria Alimentícia Palma] fosse obrigada a cumprir o previsto em lei, além de reparar os danos causados à coletividade. O MPT já havia tentado sem sucesso firmar Termo de Ajustamento de Conduta, acordo de natureza extrajudicial, com a empresa, a qual, segundo informações do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e notícia de fato enviada pela Promotoria de Justiça de Abaetetuba (PA), não estaria realizando a contratação da cota legal de pessoas com deficiência.

A [Indústria Alimentícia Palma] alegava dificuldade de contratação da mão de obra exigida, em virtude da ausência de pessoas com deficiência ou desinteresse no emprego. De acordo com o MPT na ação, considerando uma média de 107 trabalhadores que deixaram de ser contratados, ao longo de 3 anos de descumprimento da cota legal, contados a partir do início do inquérito

civil instaurado em 2012, a ré economizou cerca de R\$ 3.288.324,00 com o não cumprimento da legislação.

Em sua defesa na ação judicial, a [Indústria Alimentícia Palma] afirmou estar atualmente cumprindo a legislação, no entanto, a Justiça entendeu que entre os anos de 2012 a 2015, apenas nos meses de novembro e dezembro do ano passado, a [Indústria Alimentícia Palma] cumpriu a cota legal prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, forçada pela ação ajuizada pelo MPT. Dessa forma, considerando o caráter pedagógico e punitivo da condenação e o porte da empresa, a decisão determinou o pagamento, a título de reparação por dano moral coletivo, de R\$ 2 milhões, valor que deve ser revertido a instituições ou programas, públicos ou privados, que tenham objetivos filantrópicos, culturais, educacionais, científicos, de assistência social ou de desenvolvimento e melhoria das condições de trabalho.

Caso a [Indústria Alimentícia Palma] torne a descumprir a cota legal, será cobrada multa de R\$ 10 mil por empregado com deficiência ou beneficiário reabilitado que a empresa deixar de contratar. N° Processo MPT: PAJ 000866.2015.08.000/3-09. N° Processo TRT8: ACP 0001117-70.2015.5.08.0125 (MPTE, 2016).

De acordo com a ação civil pública, a empresa passou por todos os processos antecedentes à multa: fiscalização, autuação e termo de ajustamento de conduta, ou seja, foram cumpridas todas as etapas e concedido o tempo necessário para o ajustamento. Todavia, em virtude da demora no cumprimento da cota e dos anos anteriores de irregularidade, o MPT empregou a penalidade, cuja base era a reparação por dano moral coletivo.

Destaca-se que a atual prática de cumprimento da cota de TCD da Indústria Alimentícia Palma está diretamente relacionada às autuações, penalidades e fiscalizações às quais ela tem sido submetida nos últimos anos, e não propriamente ao seu compromisso com o bem-estar dos trabalhadores ou a uma mentalidade de fato inclusiva, que disponha da compreensão do sujeito social como um todo, independentemente de suas peculiaridades.

A efetivação da cota de TCD tem sido motivada, portanto, pela necessidade do cumprimento de um preceito legal, que pode resultar em penalidades financeiras e abalar a imagem e a representatividade da Indústria Alimentícia Palma perante a sociedade, seus clientes e certificações nacionais e internacionais, uma vez que parte de suas campanhas publicitárias, propagandas e veiculações traduzem a imagem de uma empresa preocupada com a “responsabilidade socioambiental”.

#### **4.4.1 Caminhos da Seletividade de Trabalhadores com Deficiência**

A categoria empírica seletividade, proposta na elaboração desta tese, refere-se à compreensão de que os modos, as práticas e as formas de seleção, mesmo considerando-se os percentuais cotistas, podem materializar, em sua estruturação, práticas includentes ou excludentes com relação às pessoas com deficiência que buscam uma vaga no mercado de trabalho e a seus diferentes comprometimentos.

Em razão da demanda imediata do cumprimento da cota estabelecida por lei, a Indústria Alimentícia Palma realizou, após contínuas autuações, um processo de seleção em massa de trabalhadores com deficiência nos municípios vizinhos às regiões onde se localizam suas filiais, em Tailândia, e em alguns pontos do município de Belém, em sua matriz.

Em 2011, a empresa criou um programa interno, denominado Programa Valorizando a Eficiência, gerenciado por uma equipe multidisciplinar responsável pela seleção, pelo recrutamento e pela formação profissional de PCD para entrada imediata em seu quadro funcional. Esses procedimentos foram realizados em diversas instâncias: Recursos Humanos, Medicina do Trabalho e Saúde do Trabalho, Serviço Social, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e setor Jurídico.

A divulgação do programa (Figura 16) ocorreu interna e externamente, por meio de folders, anúncios em jornais locais e ofícios nominais protocolados individualmente e entregues nos seguinte locais, dentre outros: instituições filantrópicas que atendem a PCD, como a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) dos municípios; escolas municipais e estaduais; associações; secretarias de educação, defensoria pública, o Sistema Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e sindicatos de trabalhadores.

Essa divulgação pode ser verificada em dossiê com registros fotográficos e documentais, protocolados e criados para comprovação junto ao MPT, uma vez que a empresa havia assinado um termo de ajustamento de conduta e o prazo para as providências havia expirado. Explica-se, dessa forma, o empenho rigoroso da equipe na captação de PCD.



**Figura 16 – Cartaz-base do Programa Valorizando a Eficiência**



**Fonte:** Documento adquirido durante a pesquisa de campo (adaptado para retirar as informações nominais da empresa).

Segundo os documentos disponibilizados para verificação durante a pesquisa de campo, o Programa Valorizando a Eficiência apresenta como principais objetivos a inclusão social de pessoas com deficiência no quadro funcional da empresa, o exercício da cidadania dessas pessoas, o desenvolvimento de líderes e funcionários e o cumprimento da legislação vigente.

As ações e os ciclos do programa para contratação e retenção de TCD são internos e externos, abrangendo desde a captação dessa mão de obra até à parceria com consultorias especializadas, tanto para a seleção como para a formação profissional dos TCD nos municípios adjacentes. Como principais parceiros, registram-se o SENAI e a Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência (AVAPE).

São também apontadas como ações importantes desse programa: a sensibilização do público em geral da empresa por meio de palestras informativas sobre respeito e dignidade humana; a promoção da acessibilidade mediante a

reestruturação arquitetônica, construção e/ou adequação de espaços coletivos e não coletivos, incluindo adequação de portas, rampas, guarda-corpo, banheiros, calçadas, estacionamentos, transporte, dentre outras especificações não delimitadas no documento; doações de órteses e próteses; serviços de reabilitação; participação e apoio a eventos destinados ao tema PCD.

Conforme o dossiê do programa, elaborado em 2015, a busca e a captação da mão de obra PCD para foram realizadas nas comunidades locais, no entorno das cidades de Tailândia, Mojú, Abaetetuba, Barcarena e Belém, assim como internamente junto aos trabalhadores da empresa (amigos, conhecidos, parentes etc.). As ações foram intensificadas a partir de 2014, quando se elaborou um cronograma progressivo de ações e processos seletivos.

A captação da mão de obra assumiu, como parâmetro, o levantamento geral das PCD nas regiões proximais. O mapeamento, entretanto, foi produzido como documentação comprobatória perante o MPT, uma vez que, dentre as justificativas da empresa para o contínuo não cumprimento da Lei de Cotas, encontrava-se a não existência de quantidade suficiente de PCD no município de Tailândia.

É importante frisar que esse levantamento teve objetivos intrínsecos ao processo, como a identificação quantitativa e qualitativa das PCD atuantes no mercado de trabalho em outras instituições, assumindo-se como pressuposto que os sujeitos com formação escolar/profissional e experiência profissional em qualquer atividade ou ramo de atuação possuem qualificação e perfil profissional mais adequados aos padrões requeridos pela Indústria Alimentícia Palma.

A empresa dizia oferecer a esses sujeitos, durante os processos de seleção, melhores cargos e salários na tentativa de captar mão de obra mais satisfatória às demandas da empresa, conforme se evidencia na fala a seguir do coordenador de RH: “tive que oferecer bem mais do que um salário mínimo para poder convencer as pessoas de trabalhar com a gente. Então a média, por exemplo, de quem fez o curso de almoxarife é de R\$1.200,00, R\$1.100,00, dependendo de onde vai trabalhar”.

Verifica-se que o discurso da empresa é o de que valoriza o TCD ao disponibilizar a esse público “melhores salários”, os quais não representam, entretanto, valor diferencial real ao se considerar o salário mínimo vigente. A fala anterior do coordenador de RH encobre, na verdade, uma dimensão pejorativa do entendimento do valor do trabalho do TCD, haja vista que a esse tipo de trabalhador pode ser dispensado um salário com acréscimo de 200 a 300 reais ao valor do mínimo.

Para a empresa, o pagamento de “melhores salários” representa, assim, um ganho formidável por se tratar de uma pessoa com deficiência (embora se reconheça que, para um assalariado, qualquer melhoria é benéfica).

Mediante a necessidade de cumprir a cota de PCD estabelecida por lei, a empresa prosseguiu com o mapeamento nas regiões adjacentes, classificando, qualificando e elegendo trabalhadores para participação nas outras etapas do recrutamento ou dispensando. Na cidade de Tailândia, por exemplo, foram cadastradas 291 PCD, classificadas em diferentes modalidades.

Nos dossiês produzidos pela empresa estão dispostos e organizados os laudos médicos e os questionários<sup>34</sup> com perguntas objetivas elaboradas pela equipe do programa com o intuito de produzir o levantamento dos perfis das PCD (tipo de deficiência, experiência profissional, sexo, idade, estado civil, escolaridade, níveis salariais, situação econômica, interesse em trabalhar na empresa, recebedor ou não de benefício). Do montante cadastrado, 159 eram menores de 18 anos<sup>35</sup> e não representavam a população em idade ativa para exercer no mercado de trabalho atividades remuneradas.

Referentemente à escolaridade, os dados revelaram-se alarmantes, uma vez que, dos 132 indivíduos em idade adulta, apenas 08 possuíam Ensino Médio Completo; 06, o Ensino Médio Incompleto; e 01, formação técnica incompleta. Os números referentes aos não alfabetizados (46), à pré-escola (18), ao fundamental completo (06) e ao fundamental incompleto (206) reporta-se à quantidade geral. Não fica claro qual a faixa etária usada pela equipe para essa discriminação.

Com relação aos tipos de deficiência, houve predominância dos indivíduos com Deficiência Física, seguindo-se a Intelectual, a Auditiva e a Visual.

Chama atenção no cadastramento a tentativa de a empresa identificar, na população local, o universo de PCD, o tipo de deficiência, o grau de comprometimento, os indivíduos aptos ao mercado de trabalho, a captação de indivíduos na condição de aprendiz<sup>36</sup> e, em especial, de indivíduos que futuramente poderiam constituir-se mão

---

<sup>34</sup> Anexo B - Questionário de Cadastramento da Indústria Alimentícia Palma.

<sup>35</sup> PCD que poderia entrar na cota de aprendizes ou de futura mão de obra para a empresa.

<sup>36</sup> De acordo com o artigo 429 da Lei Nº 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem), todas as empresas de médio e grande porte devem contratar um número de aprendizes equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% de seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação na aprendizagem profissional. Para Aprendiz com Deficiência, a idade máxima prevista de 24 anos não se aplica, assim como a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência mental considerando as habilidades e competências de profissionalização.

de obra da empresa, motivo pelo qual o cadastramento também abrangeu crianças e adolescentes.

Tais pressupostos evidenciam a tentativa da Indústria Alimentícia Palma de selecionar indivíduos com deficiência com base na padronização e normalização dos trabalhadores mediante avaliação dos perfis adequados à empresa. É uma forma de classificar os trabalhadores com base no princípio do estabelecimento de características comuns, interessantes ao perfil da necessidade da empresa, não destoante do perfil generalizante indicativo das suas necessidades de produtividade.

Priorizavam-se, dessa forma, no processo de cadastramento informações substanciais que revelassem o tipo de deficiência, o real comprometimento do indivíduo e os comprovantes documentais médicos de sua condição. Tais indicativos permitiam à empresa considerar a contratação mediante a padronização necessária a seus interesses.

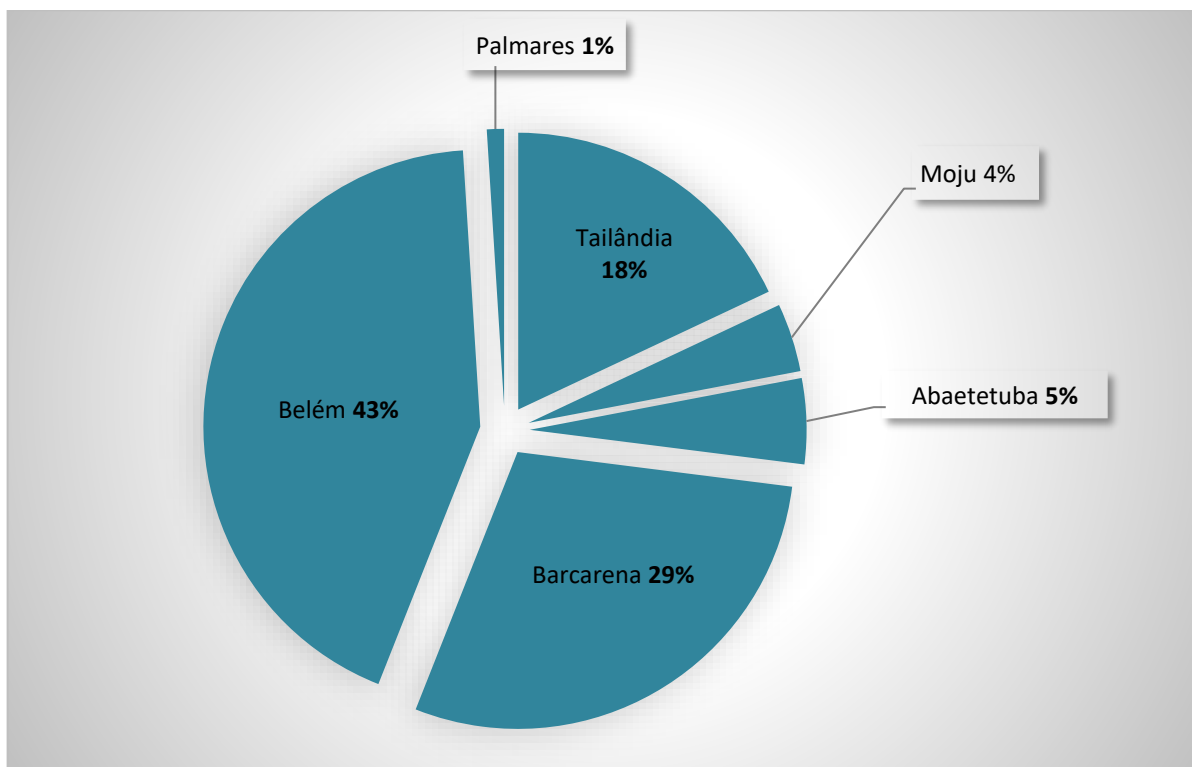
[...] se confrontam os interesses dos empresários capitalistas (preocupados com o aumento da produtividade e, conseqüentemente, com os lucros extraídos do trabalho explorado), do Estado (com os seus interesses políticos e ideológicos que, em certos momentos, podem entrar em choque com os interesses dos capitalistas) e os interesses das pessoas com deficiência (que necessitam do salário proveniente da relação de trabalho para poderem adquirir no mercado as mercadorias básicas de subsistência) (ROSA, 2009, p. 168).

De acordo com o relatório geral de 2015 do Programa Valorizando a Eficiência, foram criados, a partir dessa atuação, bancos de cadastros exclusivos para PCD, com divisão do processo em etapas distintas: entrevista, avaliação médica do trabalho, testes psicológicos e entrevistas técnicas com as equipes dos setores.

O cadastramento abrangeu 5 municípios adjacentes às áreas da empresa e resultou em uma dinâmica quantitativa de cerca de 600 cadastros de PCD. Desse montante, cerca de 100 passaram por entrevistas. Nos documentos da empresa havia as seguintes designações como status geral de atendimento: cadastrados, indicados, não-indicados, a ser avaliado, não apto, desistência/benefício INSS e admitidos.

Verifica-se nesse processo de cadastramento, o esforço e a dedicação da equipe de RH da Indústria Alimentícia Palma em buscar nas regiões próximas as PCD que se adequassem realmente ao perfil da empresa. A Figura 17, a seguir, apresenta uma síntese percentual dos esforços.

**Figura 17 - Síntese Geral das PCD Entrevistadas nas Regiões**



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base no cadastro de PCD da Indústria Alimentícia Palma, ano 2015.

Após a execução das atividades planejadas, e segundo os documentos das equipes, assinalaram-se algumas observações importantes e comuns a essas duas regiões: a baixa escolaridade e o alto índice de analfabetismo entre os indivíduos cadastrados; a ausência de laudo médico oficial que atestasse a deficiência apresentada; a dificuldade de locomoção em razão da grande extensão territorial dos municípios aliada às péssimas condições do transporte público e da infraestrutura das cidades; a falta de oportunidade de acesso a projetos sociais, a cursos de qualificação profissional e a empregos.

É importante lembrar que essa estruturação dos indivíduos com deficiência por região se fez necessária pela constante não adequação da Indústria Alimentícia Palma aos parâmetros exigidos pela Lei de Cotas, situação que gerou uma série de penalidades trabalhistas, além de possíveis prejuízos à imagem social da empresa. Soma-se a esses fatores a localização geográfica remota da área de plantio e extração, conforme relato da psicóloga responsável pela seleção e pelo recrutamento.

Como eu estava lhe explicando, são dois responsáveis diferentes, um que faz seleção aqui para Belém, e outro que faz lá pra Tailândia. Não quer dizer que

o que acontece lá a gente não tenha uma interligação. Para Belém é mais fácil a captação do que pra Tailândia. Todo lugar remoto é bem mais difícil ninguém quer trabalhar, então a gente capta muitos aqui, mas quando a gente diz que é pra Tailândia, a pessoa diz: “Vamos deixar para uma próxima”; “É Belém? eu topo!” Então pra cá não foi difícil captação, mas pra Tailândia é sempre mais difícil.

Conforme os dados levantados e ratificados pela fala da psicóloga, a empresa enfrenta dificuldades quanto à contratação de PCD para suas filiais, em especial para Tailândia. Todavia, apesar dessa dificuldade, a psicóloga afirmou que, no geral, a empresa não apresenta muita rotatividade funcional. Ao contrário, há oportunidades de crescimento, contínuas avaliações de desempenho e plano de cargos e salários, fatores que retêm os trabalhadores, de modo geral. A psicóloga ratificou suas observações acrescentando a seguinte fala: “a grande maioria das pessoas aqui tem um grande tempo de casa”.

Essa assertiva encontra-se evidenciada pelo registro das fichas gerais dos funcionários na RAIS 2015, que aponta menor rotatividade da empresa pesquisada em comparação às outras grandes empresas da região. Essa menor rotatividade também é referenciada na fala do coordenador de RH: “O nosso *Turnover*<sup>37</sup>, de 2008, por exemplo, era mais ou menos 5% a 6%. De *Turnover*, entrada e saída, de movimentação, hoje está em 3%. A nossa meta é 4%. Em alguns, 3,5%, mas está em média 3,0 a 3,2”.

Conforme o relato da psicóloga, a grande demanda de candidatos às vagas remanescentes ocorria por meio de mobilizações de funcionários da empresa em divulgação interna. Os candidatos também eram encaminhados por instituições especializadas ou por empresas parceiras.

Ela destacou, ainda, conforme relato a seguir, que os critérios e processos seletivos para as PCD seguiam o mesmo processo dos demais funcionários (documental, entrevistas com psicólogos e chefes de setores). Entretanto, a adequação à vaga e a natureza do trabalho estavam atreladas ao tipo de limitação apresentada pelo candidato.

---

<sup>37</sup> Para Chiavenato (1997), *turnover* ou Rotatividade de Recursos Humanos é o termo usado para definir a flutuação de pessoas entre uma organização e seu ambiente; o intercâmbio de pessoas entre a organização e o ambiente definido pelo volume de pessoas que ingressam e que saem da organização. Argumenta que essa rotatividade de pessoal, se ocorrida sobre o controle da organização e em volume pequeno, será saudável a empresa.

É um processo como outro qualquer, porque tem gente que fala assim.... Ah! É PCD, então... A gente não olha ele pela deficiência em si, coitado né? Por pena, não! É um profissional como outro qualquer, com limitações. Então dependendo da deficiência, ele vai ser alocado naquele determinado departamento. A gente também não pode colocar uma pessoa que não vai se adaptar àquela atividade.

Retoma-se, com base nessa fala da equipe de seleção e recrutamento, o disposto por Clemente (2008, p. 23), que afirma ser necessário investir em “práticas diferenciadas de recrutamento e seleção, buscando utilizar ferramentas que enfoquem competências e potencialidades”.

Quando se trata de TCD, não se pode dispor dos mesmos mecanismos, etapas e práticas seletivas em virtude de que, na avaliação desse tipo de trabalhadores, deve-se considerar outros aspectos e abranger um conjunto de particularidades que o integram.

Como efeito desse posicionamento da empresa de dispor de processos de seleção moldados fora da realidade dos TCD, mantinha-se o quadro do não cumprimento da cota desse público em Tailândia, em especial pela demanda da empresa em procurar funcionários que se adequassem a seus padrões e perfis funcionais no que se refere à escolaridade, à formação profissional e às experiências no mercado de trabalho. Ou seja, havia uma série de critérios que nem mesmo a capital Belém estabelece em relação às demandas de PCD, o que é ratificado pelo cadastro do SINE.

Em se tratando de uma região interiorana, sem muitas oportunidades nesses aspectos, as exigências feitas pela Indústria Alimentícia Palma para inserção de PCD em seus quadros funcionais são fatores mantenedores da dificuldade para o cumprimento das cotas estabelecidas por lei.

A comprovação dessa dificuldade notabiliza-se pela condição geral das indústrias de palma do Pará. Conforme a Associação Brasileira de Produtores de Óleo de Palma (ABRAPALMA), no Pará são encontradas 08 indústrias que trabalham com essa demanda e a extensa maioria apresenta dificuldades em adequar seu quadro funcional às exigências dispostas na Lei de Cotas (Figura 18).

**Figura 18 - Indústrias de Palma no Pará**

Nome da Indústria de Palma	Nº de Funcionários	Cota PCD	PCD Contratadas	Cumprindo?
ADM do Brasil Ltda.	3.649	179	134	Não
AGROPALMA- Tailândia	4.011	196	180	Não
AGROPALMA- Belém	1009	51	55	Sim
Belém Bioenergia Brasil S/A	1.166	56	6	Não
Biopalma da Amazônia S/A	3.923	189	18	Não
Denpasa – Dendê do Pará S/A	233	07	04	Não
Dendê do Tauá S/A	303	09	07	Não
Marborges Agroindústria S/A	378	12	13	Sim

**Fonte:** Associação Brasileira de Produtores de Óleo de Palma (2017) e Superintendência Regional do Trabalho e Emprego STRE/PA (dados referentes a julho de 2016 a maio de 2017).

Diferentemente da filial de Tailândia, a matriz em Belém tem conseguido adequar seus quadros funcionais às cotas exigidas para PCD.

A Figura 19, a seguir, traz uma síntese do total de trabalhadores com deficiência empregados na Indústria Alimentícia Palma, verificados nos dados documentais da empresa durante o processo da pesquisa de campo.



**Figura 19 - Relação Geral dos TCD empregados na Indústria Alimentícia Palma**

TCD	ADMISSÃO	CARGO	SALÁRIO	DEFICIÊNCIA
TCD 1	01/06/1998	SOLDADOR A	R\$ 2.270,14	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 2	17/10/2005	OPERADOR PORTUARIO A	R\$ 1.492,77	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 3	14/05/2004	AJUDANTE DE PRODUÇÃO	R\$ 883,00	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 4	13/05/2001	OPERADOR PORTUARIO A	R\$ 1.847,80	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 5	26/08/1988	COORD PROCESSO INSDUTRIAL	R\$ 5.658,35	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 6	09/07/1988	SUPERVISOR SUPORTE TEC PL	R\$ 5.129,24	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 7	09/05/2014	AUXILIAR LABORATORIO	R\$ 883,00	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 8	19/01/2014	OPERADOR DE PROD LIDER	R\$ 1.940,19	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 9	06/11/2015	FERREIRO C	R\$ 1.740,82	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 10	10/08/1999	OPERADOR DE PRODUÇÃO A	R\$ 1.492,77	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 11	23/01/1990	MECANICO INDUST A	R\$ 3.920,87	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 12	17/11/1993	CORRD PROCESSO INDUSTRIAL	R\$ 5.658,35	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 13	03/12/2012	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 1.063,54	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 14	01/02/1989	SUPERVISOR PROC INSDUTRIAL	R\$ 3.645,24	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 15	11/06/1991	COORD PROCESSO INSDUTRIAL	R\$ 5.149,42	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 16	19/09/2001	TORNEIRO MECANICO A	R\$ 5.149,42	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 17	01/12/1993	COORD AREA INDUSTRIAL PL	R\$ 8.359,93	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 18	09/05/2003	OPERADOR PRODUÇÃO A	R\$ 1.676,02	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 19	06/08/2003	ASSISTENTE INDUSTRIAL	R\$ 2.139,08	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 20	07/11/2001	MOTORISTA A	R\$ 1.759,82	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 21	02/07/1990	COORD AREA TECNICA PL	R\$ 8.359,93	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 22	03/04/2000	SUPERVISOR SUPORTE TEC JR	R\$ 4.116,90	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 23	03/04/2000	SUPERVISOR SUPORTE TEC JR	R\$ 3.680,13	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 24	15/03/2012	ASSISTENTE ADM	R\$ 1.147,61	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 25	06/11/2015	ASSISTENTE ADM	R\$ 1.317,53	DEFICIÊNCIA AUDITIVA
TCD 26	01/11/2011	ASSISTENTE ADM	R\$ 1.325,05	DEFICIÊNCIA FISICA
TCD 27	13/03/2000	MECANICO INDUST A	R\$ 3.645,24	DEFICIÊNCIA FISICA

(Cont.)

**Figura 19- Relação Geral dos TCD empregados na Indústria Alimentícia Palma**

TCD	ADMISSÃO	CARGO	SALÁRIO	DEFICIÊNCIA
TCD 28	01/07/2015	ASSISTENTE ADM	R\$ 1.317,53	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 29	08/10/2014	FUNILEIRO C	R\$ 1.534,81	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 30	11/02/2016	ASSISTENTE ADM	R\$ 1.317,53	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 31	16/06/2015	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERIAS	R\$ 883,00	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 32	13/03/2003	ELETRICISTA INDUST B	R\$ 2.784,86	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 33	15/06/2015	AGENTE PORTARIA	R\$ 1.065,47	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 34	04/04/2003	MECANICO INDUST C	R\$ 1.690,48	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 35	17/08/2009	AJUDANTE DE PRODUÇÃO	R\$ 883,00	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 36	01/12/2015	AJUDANTE DE PRODUÇÃO	R\$ 883,00	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 37	18/02/2011	ASSISTENTE FATURAMENTO	R\$ 1.235,96	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 38	05/08/2015	AJUDANTE DE PRODUÇÃO	R\$ 883,00	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 39	01/09/2014	SOLDADOR C	R\$ 1.599,60	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 40	16/07/2014	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERIAS	R\$ 883,00	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 41	05/11/1999	AGENTE PORTARIA	R\$ 1.249,57	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 42	14/07/2014	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERIAS	R\$ 883,00	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 43	02/10/2003	OPERADOR CALDEIRA A	R\$ 1.833,07	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 44	17/10/2013	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 1.063,54	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 45	06/06/2016	AUXILIAR SERVIÇOS GERAIS	R\$ 883,00	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 46	17/10/2015	SUPERVISOR SUPORTE TEC JR	R\$ 3.197,86	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 47	22/06/2011	SOLDADOR B	R\$ 1.759,82	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 48	15/05/2007	ASSISTENTE FINANCEIRO	R\$ 1.895,13	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 49	18/0/2003	ASSISTENTE INDUSTRIAL	R\$ 2.037,21	DEFICIÊNCIA FÍSICA
TCD 50	01/12/2015	AJUDANTE DE PRODUÇÃO	R\$ 883,00	DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA
TCD 51	01/08/1989	MOTORISTA B	R\$ 1.676,02	DEFICIÊNCIA VISUAL
TCD 52	14/10/2015	AJUDANTE DE PRODUÇÃO	R\$ 883,00	DEFICIÊNCIA VISUAL
TCD 53	11/08/1998	OPERADOR SISTEMA IRRIGAÇÃO	R\$ 1.038,20	DEFICIÊNCIA VISUAL
TCD 54	02/09/2013	ASSISTENTE CONTABIL	R\$ 2.037,21	DEFICIÊNCIA VISUAL
TCD 55	21/09/2015	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 1.075,28	DEFICIÊNCIA VISUAL

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base nos dados da Pesquisa de Campo, Base de dados Agosto de 2016)

Ressalta-se que a cota mínima da matriz em Belém seria de 51 TCD, mas a empresa possui 55, ou seja, cumpre o mínimo da cota e deixa uma pequena margem para garantir essa cota diante da rotatividade funcional.

Essas minuciosidades nos dados apresentados demonstram a tentativa da empresa em garantir a racionalidade e o funcionamento da estrutura organizativa mediante o cumprimento das cotas, seguindo as regras do capital, o qual fomenta políticas de inclusão que agem apenas como mantenedoras da lógica capitalista, uma vez que possuem, como premissa básica, a exploração dos trabalhadores independentemente de suas condições.

Ainda na análise do perfil geral dos TCD, algumas inferências se fazem importantes para destacar o caráter includente/excludente desse processo. Dos 55 TCD, 25 apresentam Deficiência Auditiva; 24, Deficiência Física; 05, Deficiência Visual; e 01, Deficiência Múltipla. Todos possuem laudos médicos comprobatórios (entregues à fiscalização do SRTE/PA) de sua condição de PCD, verificados pelo Setor Médico do Trabalho da empresa e pela equipe do STRE/PA.

O quantitativo de trabalhadores com Deficiência Física (43% do total) ratifica tanto as ponderações teóricas, como as constantes nas bases de dados da RAIS (2013), as do SINE (2015) e a proposição levantada nesta tese, segundo a qual as empresas selecionam os candidatos com deficiência mediante o tipo de deficiência/limitação apresentada às suas necessidades operacionais.

As empresas utilizam as lacunas existentes na Lei de Cotas, que apenas define percentuais, e criam mecanismos de seleção de PCD para ingresso em seus quadros funcionais com base no tipo de deficiência que requer menos investimentos estruturais e educacionais. Tal máxima pode ser ratificada pela seguinte fala da psicóloga: “Então, dependendo da deficiência, ele vai ser alocado naquele determinado departamento”.

Dessa forma, apesar de assumir como parâmetros, em seus processos de seleção, alguns critérios básicos como escolaridade, formação, experiência, a empresa foca, sobretudo, no tipo de deficiência e na limitação apresentada pelo candidato, evidenciando-se, portanto, que a escolha do candidato PCD decorre do menor comprometimento possível apresentado por ele. Legitima-se essa inferência com base no quadro geral das deficiências apresentadas, uma vez que, na Indústria Alimentícia Palma, não se encontram trabalhadores com Deficiência Intelectual ou

com Deficiência Visual. Também não há registro de trabalhadores autistas ou cadeirantes.

Com base no material coletado na pesquisa de campo (fichas funcionais e laudos médicos<sup>38</sup>), verificou-se, por exemplo, que os funcionários com Deficiência Auditiva (identificados na Figura 19) apresentam, em sua maioria, apenas perda unilateral da capacidade auditiva. Há apenas um único trabalhador com perda auditiva total, mas com capacidade de oralização e de leitura labial. Teoricamente, isso não obriga a empresa a contratação de um intérprete de língua de sinais, uma vez que esse TCD consegue estabelecer comunicação com os demais colegas, embora, em determinados momentos, ela fique comprometida. Os laudos médicos afirmam, inclusive, que os trabalhadores não passaram por processos de habilitação funcional, mas possuem plena capacidade para o exercício da função.

Ainda com base na Figura 19, destaca-se, a título de exemplo entre os funcionários com Deficiência Física, o TCD 27, cujo laudo médico refere a “amputação das falanges distais do segundo, terceiro e quarto quirodáctilos da mão esquerda”, ou seja, o comprometimento físico deste trabalhador é mínimo. Ele não possui comprometimentos cognitivos e pode exercer uma infinidade de trabalhos manuais sem prejuízos na função. Tal fato pode ser constatado pela função que exerce (ferreiro) há aproximadamente 17 anos na indústria.

Pretende-se elencar, com essas breves descrições, que a Indústria Alimentícia Palma preza, em seus processos de seleção e recrutamento de PCD, muito mais pelo tipo de deficiência e pelo grau de comprometimento do que por outras idiossincrasias dos candidatos às vagas de cotas para PCD.

Como pontuado na introdução desta tese, a entrada e a realização da pesquisa foram permeadas por barreiras e dificuldades impostas pela empresa, a qual se recusava a possibilitar a pesquisa em virtude da recente atuação do Ministério Público e, também, por motivo de seu próprio perfil privativo e sigiloso. Todavia, em razão da representatividade dessa empresa no Estado do Pará, buscaram-se, diante das barreiras e das dificuldades impostas, outras formas de acesso que possibilitassem a pesquisa, conquanto a empresa permanecesse relutante em determinados momentos.

---

<sup>38</sup> Atenta-se que esta pesquisadora não possui propriedade para a avaliação de laudos médicos, apenas pontuou-se informações precisas e claras dispostas nesses documentos.

A Indústria Alimentícia Palma finalmente liberou o acesso às suas dependências para a pesquisa, mas deliberou acerca da escolha dos candidatos à entrevista, dos locais, dias e horários das visitas em campo.

Dentre os 55 funcionários TCD registrados na empresa, optou-se por entrevistar 08 deles (Figura 20). A eleição desse número decorreu da inviabilidade de se entrevistar a totalidade dos TCD durante a pesquisa de campo, tanto pela falta de tempo hábil como pela insuficiência de recursos humanos, mas, principalmente, pelas proposições metodológicas dispostas na pesquisa.

**Figura 20 - Sujeitos Entrevistados na Pesquisa de Campo na Indústria Alimentícia Palma**

SUJEITO	FUNÇÃO	TEMPO	DATA DE ADMISSÃO	FORMAÇÃO	IDADE	TIPO DE DEFICIÊNCIA
<b>TCD 1<sup>39</sup></b>	Assistente Administrativo Auditoria	5 ANOS	01/11/2011	ESI Administração	27	Deficiência física (Hemiplegia e epilepsia)
<b>TCD 2</b>	Assistente Administrativo Contas	1 ANO	01/07/2015	EMC	32	Deficiência física (Mão direita)
<b>TCD 3</b>	Funileiro	2 ANOS	08/10/2014	EMC	34	Deficiência física (Polegar mão direita)
<b>TCD 4</b>	Assistente Administrativo Manutenção Industrial	8 MESES	11/02/2016	EMC	29	Deficiência física (Parcial nos dois braços)
<b>TCD 5</b>	Operador industrial	12 ANOS	19/01/2004	EMC	35	Deficiência auditiva (Bilateral)
<b>TCD 6</b>	Assistente Administrativo Compras	1 ANO	21/09/2015	ESI (Lic. Matemática)	40	Deficiência Visual (Monocular)
<b>TCD 7</b>	Agente de Portaria	17 ANOS	05/11/1999	EMC	38	Deficiência física (Movimento pés e mãos)
<b>TCD 8</b>	Assistente Administrativo Arquivo	4 ANOS	15/03/2012	EFI (7 <sup>o</sup> série)	27	Surdez (Total)
<b>COORD. RH</b>	Coordenador de RH	-	-	-	-	-
<b>PSICO 1</b>	Seleção e Recrutamento	-	-	-	-	-

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base nos dados da Pesquisa de Campo.

**Legendas:** **EFI** (Ensino Fundamental Incompleto); **EFC** (Ensino Fundamental Completo); **EMI** (Ensino Médio Incompleto); **EMC** (Ensino Médio Completo); **ESI** (Educação Superior Incompleta); **ESC** (Educação Superior Completa).

<sup>39</sup> Refez-se a nomeação/numeração dada aos TCD para melhor visualização. Considerando-se a Figura 19, seriam os TCD 08, 24, 26, 28, 29, 30, 41 e 55, respectivamente.

Com base nos relatos dispostos por esses 08 TCD acerca de sua vivência de seleção aos cargos e processos de carreira, algumas categorias e análises emergiram, como a consideração de que, nesse contexto vivenciado, o movimento de inserção de TCD na Indústria Alimentícia Palma constitui-se como uma **Inclusão Precária**, que dispõe do movimento dialético in/exclusão desde o processo de seleção e recrutamento, expondo-se o trabalhador com deficiência a esses dois movimentos concomitantemente.

A seleção se caracteriza como “includente” em virtude de a empresa estar adequando-se aos parâmetros de vagas aos TCD nos últimos anos, embora tal cumprimento tenha sido fomentado por vias judiciais e trabalhistas e pautado na obrigatoriedade da Lei de Cotas. Caracteriza-se também como “excludente” porque se elegem os candidatos com base, preferivelmente, no tipo de deficiência apresentada, no grau de escolaridade exigido (nem sempre alcançado pelas PCD), nos cargos e salários disponibilizados desde a seleção (em sua maioria, os salários disponibilizados são baixos e os trabalhos, essencialmente manuais).

Se o senhor precisar de um trabalhador e dois se apresentarem, ambos igualmente aptos sob todos os aspectos, mas faltando a um o polegar ou o indicador, qual dos dois escolheria? Sem um instante de hesitação na resposta, é sempre escolhido o que tem todos os dedos [...] (MARX, p.57 1867).

A realidade excludente dos processos de seleção é, segundo Sposati (1996), um processo social, uma lógica presente nas várias formas de relações econômicas, sociais, culturais e políticas, que inclui a subalternidade, a não equidade, a não acessibilidade e a não representação pública. Assim, de múltiplas formas, o capital promove a exclusão dos TCD, legitimado pelas políticas que conduzem à inclusão excludente.

Ficam desveladas, nos processos de seleção e recrutamento, as contradições de uma organização social baseada na desigualdade, em que o discurso nutrido da inclusão de PCD revela a legitimação da exclusão, uma vez que a observância aos direitos desse público são formas sutis e camufladas de exclusão.

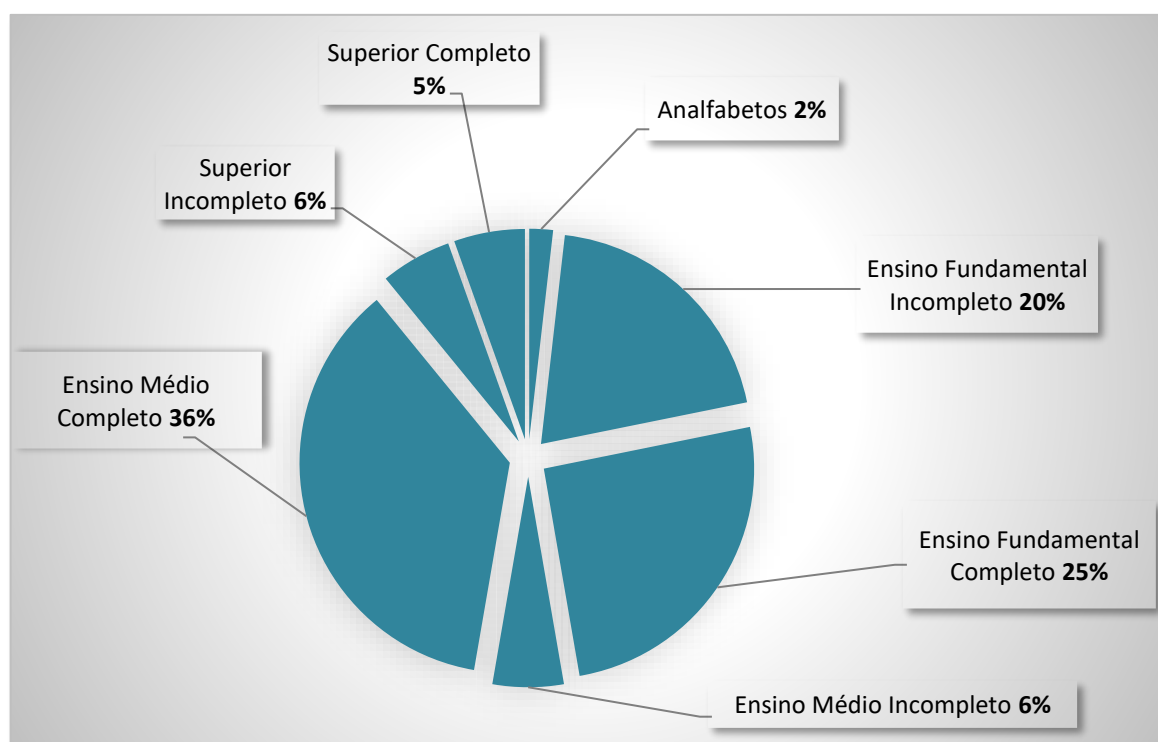
#### **4.4.2 Escolarização/Capacitação/Formação Profissional dos TCD**

Durante a revisão bibliográfica realizada no período da elaboração desta tese, verificou-se, nos autores que abordam a questão in/exclusão de TCD no mercado de

trabalho, que um dos principais fatores de dificuldade na inserção desses trabalhadores nas indústrias de grande porte, em especial nas indústrias pesadas e agrícolas, refere-se à Escolarização/Capacitação/Formação. Tal prerrogativa instaura-se pelo histórico excludente da formação escolar e profissional das PCD, considerando-se, em especial, os dados do IBGE (2010) e do SINE (2015).

Essa mesma conjuntura se estabelece na Indústria Alimentícia Palma, que, conforme mencionado anteriormente, dispõe como critérios básicos, em seus processos de seleção e recrutamento, os índices de escolaridade dos candidatos para a prévia da seleção. Retoma-se, aqui as análises da psicóloga da empresa, que afirmou se buscarem para a filial em Belém candidatos com maior grau de escolaridade do que para o interior, uma vez que “a exigência não é a mesma”. Diante dessa ponderação da psicóloga, realizou-se o levantamento do nível de escolaridade dos 55 TCD da Indústria Alimentícia Palma (Figura 21).

**Figura 21- Níveis de Escolaridade do TCD da Indústria Alimentícia Palma**



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base no cadastro de PCD da Indústria Alimentícia Palma, ano 2015.

Note-se que 52,7 % do total de TCD sequer completaram a educação básica, ou seja, o Ensino Médio completo. A maioria se constitui de trabalhadores não



alfabetizados, ou com ensino fundamental incompleto e completo, ou com ensino médio incompleto. Desmistifica-se, portanto, a ideia de que o critério para a seleção seja de fato o nível de formação escolar apresentada e de que a exigência para inserção na filial de Belém seja o alto grau de escolaridade.

Com relação à formação escolar dos 08 TCD sujeitos da pesquisa, verificaram-se variados níveis: cinco possuem Ensino Médio completo (TCD 2, 3, 4, 5 e 7); dois possuem Ensino Superior em andamento (TCD 1 - Administração; TCD 6 - Licenciatura Plena em Matemática); e o TCD 8 possui apenas o Ensino Fundamental incompleto. Atenta-se que a empresa buscou selecionar para as entrevistas os candidatos que melhor apresentassem formação escolar e possuísem boa oratória.

Ressalta-se que, apesar da baixa escolaridade, o TCD 8 (surdo) possui ótima capacidade comunicativa, boa oratória e domina a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e a leitura labial. De acordo com seu relato, diversos motivos concorreram para o seu pouco nível de escolaridade, estando as contínuas interrupções nos estudos relacionadas às dificuldades de inclusão efetiva no ambiente escolar devido à sua deficiência.

Porque eu parei de estudar devido ao meu problema na audição. Então, isso me empatou bastante. E ainda me empata ainda, por causa que eu vou lá na escola, eu voltei lá. Esse daqui (apontou para o coordenador de RH), eu falei pro meu chefe, que ia me matricular de novo na empresa, pra mim voltar a estudar, que tem um colégio lá em Tailândia. Eu voltei a estudar durante 2 anos, mas parei pela metade.

A dialética in/exclusão das PCD estende-se do âmbito escolar ao mercado de trabalho. Na verdade, parte-se do entendimento de educação e trabalho como duas categorias ontológicas, diretamente correlacionadas à promoção do indivíduo social, seja ele pessoa com deficiência ou não. Todavia a PCD, dependendo do grau de comprometimento, pode congrega fatores de dificuldades tanto na inserção, quanto na permanência na escola e no mercado de trabalho.

A questão da inclusão das PCD na escola é uma discussão contínua nos âmbitos educacionais e acadêmicos em virtude dos contrapontos das políticas públicas criadas para tal fim e dos indicativos de poucos avanços efetivos para a plena participação desses indivíduos no ambiente escolar.

Para a extensa maioria dos autores da área, como Garcia (2006; 2010), Kassar (2011) e Glat e Pletsch (2013), os avanços referentes a currículo, concepções e

práticas são poucos e geram, assim, uma insuficiência nas proposições inclusivas e na superação das desigualdades educacionais em todo o território brasileiro. Para Neres (2010, p. 13-14), a inclusão escolar

[...] aparece como alternativa para a superação das condições sociais de uma grande parcela da população considerada excluída. A inclusão dos alunos ditos excluídos passa a ser considerada como via de inclusão social, reafirmando o ideário da escola como instrumento de equalização social. Na educação especial, a inclusão dos alunos com deficiência em escolas comuns é defendida como meio de superação das condições de segregação e de exclusão social a que foram historicamente submetidos.

Essa fragilidade do sistema educacional brasileiro evidencia-se na fala do TCD 8 (com surdez total), que, embora possuísse interesse em permanecer na escola regular para a conclusão dos estudos, não se sentia contemplado pela estrutura metodológica, didática e organizacional da escola, conforme seu relato, a seguir.

Por causa que, como estou explicando pra você, por causa nas aulas (difícil a compreensão da fala) ... o professor manda eu sentar bem na frente (...) não dá pra sentar atrás, tem que sentar na frente, e o professor de frente, para entender o que você está fazendo... lá era eu que traduzia o sinal, então como eu pedia para o professor explicar, eu ficava sem entender... Vocês são 3 pessoas, 4 comigo. Se eu explicar em libras vocês não vão entender...Á vou ter que voltar, e voltar (...) porque vocês não vão entender.

A fala do TCD 8 revela o quanto a sistematização do ambiente escolar não contempla suas especificidades. A falta de um intérprete na sala de aula, a ausência de um professor que domine a Língua Brasileira de Sinais, a questão da disposição dos alunos em sala, o tamanho e a organização da sala de aula, a iluminação, os ruídos intensos (algumas pessoas com deficiência auditiva possuem audição residual o que pode gerar desconforto em ambientes barulhentos), dentre tantos outros fatores, corroboram para o êxito ou para o fracasso escolar, não do aluno com deficiência, mas o fracasso do sistema escolar como um todo.

Nesse sentido, autores como Padilha (2004), Góes (2004), Laplane (2004) e Bueno (2008) têm se debruçado sobre as incoerências acarretadas pelas políticas de educação inclusiva, que, ao invés de gerarem condições de acesso e permanência, geram uma gama considerável de alunos excluídos do direito à educação de qualidade.

A essa inclusão nos moldes do capital, Kuenzer (2005) denomina “inclusão excludente”, tendo em vista que as estratégias de inclusão, nos diversos níveis e nas variadas modalidades da educação escolar, não correspondem a padrões de

qualidade que permitam a formação de identidades autônomas, intelectuais e eticamente, capazes de responder às demandas do capitalismo e superá-las. Ao contrário, essas estratégias reforçam o papel do estado neoliberal no que diz respeito à educação nas suas relações com o trabalho.

Nesse encadeamento trabalho e educação, supunha-se que as condições e os graus educacionais atingidos por um indivíduo ao longo de sua constituição histórica (seja ele PCD ou não) definiriam, pelo menos em tese, os tipos de cargos, salários e condições de trabalho a que seriam concorrentes no mercado de trabalho. Em consequência, a questão da seleção e do recrutamento de PCD se torna uma problemática com via de mão dupla: de um lado, o mercado requer sujeitos capacitados e produtivos; de outro, as PCD requerem salários e condições adequadas de trabalho, correspondentes aos seus níveis de formação e qualificação.

Para suprir essa necessidade de formação, a Indústria Alimentícia Palma, em parceria com o SENAI de Itu, referência no Brasil na captação e formação profissional, realizou um projeto de formação de TCD, conforme relata o coordenador de RH.

Então para incentivar, o que que nós fizemos? Nós organizamos uma turma, um curso de capacitação, eles ficaram um ano se capacitando, um curso de auxiliar de almoxarifado. Que foi uma parceria com a SEMA de Abaetetuba. Então foram 80 pessoas que ficaram recebendo um salário mínimo, para estudar. Então eles entraram na cota de aprendiz PCD que é até 24 anos. E depois que eles se qualificaram, alguns passaram para ser efetivos, outros não quiseram, preferiram ir para Alunorte, para Albrás, que são mais próximas, do que sair de Abaetetuba e ir para Tailândia, todos os dias... por que nós temos um ônibus todos os dias, que sai 4 (quatro) horas da manhã de Abaetetuba, para iniciar às 7 (sete) da manhã em Tailândia (então todo dia), com a quebra da ponte ficou muito difícil... agora não, agora já se normalizou.

Verifica-se, por esse cenário, que a questão da capacitação profissional é uma demanda imanente à Indústria Alimentícia Palma e que, em virtude dessa premissa, a empresa propôs diferentes frentes de atuação, mapeamento, cadastramento e formação de TCD para, assim, realizar ações de capacitação e efetivação em seu quadro funcional. Além da formação gratuita, a empresa disponibilizou uma bolsa a cada participante no valor de um salário mínimo durante um ano. Apesar de tais contrapartidas, o aluno poderia, ao final do curso, escolher entre trabalhar ou não na empresa.

Essa condição imanente de qualificação dos trabalhadores para a inserção no mercado de trabalho é parte sistemática da estrutura do capital, que condiciona ao

trabalhador a aquisição de conhecimentos para entrada e permanência como sujeito ativo no movimento econômico. Segundo Aranha e Machado (2000, p. 11), “A qualificação profissional [...] expressa a combinação, em dado momento histórico, de um conjunto de fatores que constituem as relações sociais que vivem os profissionais no exercício de sua atividade”.

Atrelada à questão da qualificação profissional, dispõe-se a formação escolar como uma das grandes dificuldades na admissão de PCD no mercado de trabalho. Como referido mediante mapeamento e cadastro das PCD, a maioria não dispõe de formação escolar mínima, nem mesmo a finalização da educação básica, em especial no polo de Tailândia, como evidenciado na fala da psicóloga da empresa.

A dificuldade para encontrar a mão de obra foi para cargos do Ensino Médio. Por que para o fundamental é rápido. A exigência de Belém não é a mesma de Tailândia. Pelo local ser remoto, pelas dificuldades. Lá até a gente abriu mão. A prova disso que, a gente capacitava os PCD. Aqui não, aqui você ainda consegue encontrar, gente boa para trabalhar, e às vezes não tem experiência nenhuma, mas tem segundo grau, tem vontade de querer aprender e tá aí. Tem gente que está dando show, até melhor do que a gente.

Destaca-se dessa fala da psicóloga a expressão “gente boa para trabalhar”, a qual indica o alto grau de perfis seletivos da empresa e corrobora a tese compreendida de que a seleção de trabalhadores, sejam PCD ou não, está interligada muito mais ao potencial disciplinativo, produtivo e normativo apresentado por aquele trabalhador do que outras condições de seleção.

Para compreender se os critérios de seletividade tinham correlação direta com o grau de formação, procurou-se observar, durante as entrevistas, o grau de noção dos 8 TCD relativamente aos processos e às etapas de seleção a que foram submetidos no decorrer da procura por um emprego, dentro e fora da Indústria Alimentícia Palma.

Foram verificadas diferentes percepções das fases e dos critérios de seleção, dos parâmetros e das especificações solicitadas para o preenchimento dos cargos requeridos: alguns consideravam os processos fatigantes e demorados; outros relataram que os procedimentos foram bastante acelerados (período em que a empresa precisava atingir a cota em vista da fiscalização). Observou-se também que alguns se submeteram à seleção para um cargo, mas foram reaproveitados em outros; e que alguns pleiteavam uma vaga na empresa há muitos anos, em diversas tentativas de seleção.

Importante se faz sinalizar que a maioria dos TCD veio de outras empresas, ou seja, já possuíam experiências profissionais e optaram pela troca em razão dos cargos oferecidos, dos salários melhores e das possibilidades de crescimento profissional, conforme relatou o TCD 4: “Vim pra cá muito pelo nome da empresa e o que ela tinha para oferecer... e eu ainda não tenho o superior, e pelas condições que ela oferece pra você crescer aqui dentro”.

É perceptível na fala dos 8 TCD sujeitos da pesquisa a importância na busca da qualificação profissional em dois âmbitos distintos: como perspectiva de vida e realização pessoal/profissional; e como projeto interno para crescimento na hierarquia organizativa da própria empresa. Ressaltam em suas falas os processos formativos que a própria empresa propicia cotidianamente.

Já participei de cursos formativos aqui na empresa. Fiz BPF (Boas Práticas de Fabricação), logo que eu entrei fiz um de segurança. Quando a gente entra faz um processo de integração, esquemas de segurança, o que a gente deve fazer, as normas de segurança, e as normas da empresa. Esse BPF fiz duas vezes (TCD 6).

E o que eu já recebi de cursos da empresa em 7 meses. Cursos de qualificação na área de auditoria interna, faço parte da FUNBESA da CIPA da empresa. Dou treinamento agora de BPE. Se comparar a “Indústria Alimentícia Palma” em 7 meses, do que os 2 últimos anos na outra empresa. Eu não recebi um treinamento, e aqui, tipo assim, meu currículo em 7 meses (sinalizou com as mãos para cima) (TCD 4).

Aqui dentro eu já fiz vários cursos já. Solda, mecânica, traçagem, que é a minha área né? Eu fabrico peças. Ehhh... empilhadeiras, treinamento em altura, espaço confinado. Aqui a gente sempre faz treinamento (TCD 3).

Verifica-se nessas falas grande motivação e empenho ao retratar as questões dos processos formativos realizados na empresa. Os cursos pontuados pelos TCD foram relacionados a cursos de BPF (Boas Práticas de Fabricação), segurança do trabalho, normas de segurança, normas institucionais, palestras e cursos de áreas (vigilante, funileiro, auditoria interna). Cursos e formações que, embora emanem da própria dinâmica da indústria, constituem-se formas contínuas de padronização dos trabalhadores aos moldes da empresa e, principalmente, da alienação do processo de trabalho.

Promove-se, assim, a estruturação das relações capitalistas de produção como fenômeno histórico, mutável e contraditório, no qual se dispõe ao trabalhador possibilidades formativas na medida e na dose adequadas exclusivamente aos

interesses da empresa. Considera-se que o processo de trabalho é continuamente desmontado pelo capital, reestruturado e remontado à sua própria lógica.

Além dos cursos promovidos para formação em trabalho, utilizam-se motivações internas de possíveis condições de crescimento para se pensar nas projeções pessoais de qualificação, visando sempre à promoção e à progressão funcional interna, ao crescimento na empresa como um todo, mediante cargos e salários melhores.

Promove-se assim, maior motivação dos trabalhadores na busca pelo aprimoramento de suas aptidões e habilidades profissionais, mesmo que para isso necessitem investir, em âmbito pessoal, na área da educação a fim de que possam barganhar com o que Frigotto (2010) denomina de “fator humano”. O nível de capacitação/formação é a variável que diferencia a qualidade do trabalhador.

Quando eu comecei lá no almoxarifado, me deram oportunidade lá no RH, na parte de contabilidade, eu comecei a fazer um curso de Assistente de contabilidade. Eu estou fazendo curso fora, financiado por mim mesmo (TCD 2).

No momento não. Mas agora eu vou sair, quando eu chegar de férias, eu já participei, e a empresa vai me ajudar, e eu quero fazer um curso técnico. Curso técnico de Manutenção (TCD 3).

A empresa também utiliza o modelo de qualificação pela escolha de alguns funcionários regularmente, dependendo do setor e da área de atuação, para participarem de cursos de auditorias e de cursos específicos que complementem o campo de trabalho e que resultem na apreensão de certificações nacionais e internacionais.

A TCD 1 tem participado dessas formações e atuado diretamente na área de auditoria, um setor muito meticuloso em empresas multinacionais, que possuem padrões rígidos garantidores de suas certificações, conforme esclarece o coordenador de RH, a seguir.

Esse curso que ela fez de auditoria. É escolhido as pessoas chaves. É caríssimo! Vem auditor de lá de não sei de onde pra cá... nós pagamos uma fortuna. Eles ficam uma semana. No final tem uma prova, quem não passar, não pega esse certificado do jeito que ela falou aí.... Participar de 3 auditorias como ouvinte, pra depois ela está como auditora, e como ela está hoje, como ela já falou já é auditora líder, né? Ela tem a função dela e, tem essas de auditoria. E ela toma conta de todos os documentos da empresa, então... se vier uma auditoria externa, e não tiver um documento em dia, então a responsabilidade toda é ... eu não vou dizer que é dela, mas ela toma conta ali...ela joga no sistema, para o sistema monitorar.

Relativamente à demanda de qualificação requerida pela Indústria Alimentícia Palma, que é reproduzida na fala dos trabalhadores, Araujo (1996, p.31) ressalta que esse aspecto atitudinal da qualificação gerido pelas empresas faz parte da dinâmica do capital em manter sua força de trabalho “atualizável”. Dessa forma, a empresa garante

[...] um novo modo de ser dos trabalhadores, conveniente ao novo conceito de disciplina baseado na adesão e na coesão interna, e estabelece novas formas de controle, disciplinando a percepção dos trabalhadores para novas funções. Ao mesmo tempo, cumpre uma função ideológica de obscurecimento da intensificação do trabalho.

Corroborando a questão, apreende-se também as análises dispostas por Kuenzer (2001), que reiteram que a história da formação do trabalhador no capitalismo é a história da sua desqualificação. Essa progressiva desqualificação está relacionada aos processos de divisão do trabalho que, conseqüentemente, modificam o papel do trabalhador no processo produtivo. Anteriormente, era necessário tempo e saberes produzidos e reproduzidos por gerações para o domínio do conhecimento completo da produção da mercadoria. A estrutura proposta pelo capital baseia-se na manufatura, no parcelamento e no particionamento das etapas produtivas, condicionando o trabalhador ao conhecimento somente da parcela do processo que lhe cabe. O trabalhador “transforma o seu corpo em órgão especializado dessa operação” (KUENZER, 2001, p. 40).

Verifica-se, assim, que as práticas laborais e pedagógicas de Escolarização/Capacitação/Formação da Indústria Alimentícia Palma caracterizam-se como uma **Inclusão Marginal**, haja vista que tais condicionantes atendem às demandas próprias de sua produção industrial na perspectiva da exploração do trabalhador, seja ele PCD ou não. A inclusão marginal proposta nesta cadeia produtiva articula-se às novas exigências de formação impostas ao trabalhador a partir da reestruturação produtiva.

Para Demo (2006), a inclusão que cabe no neoliberalismo é marginal, dado que a desigualdade persiste como via de regra desse sistema. O termo possivelmente mais correto seria “marginalização”, e não “exclusão”, na medida em que os pobres são empurrados para as margens do sistema, para sua periferia geográfica e, sobretudo, social. Para o autor, o discurso atual sobre “inclusão”, levemente

difundido em políticas públicas, tem por função crucial “encobrir a face dramática da marginalização” (p.03), combatida com paliativos crescentes que tipicamente incluem na margem. Mesmo assim, tais políticas detêm um lado correto e imprescindível, ou seja, a assistência como direito de cidadania “porque sobreviver é direito” (p.03).

Nesse sentido, o processo de Escolarização/Capacitação/Formação Profissional dos TCD na Indústria Alimentícia Palma revela-se, diante da antinomia in/exclusão, como contraditório, haja vista que a escolaridade não é critério preponderante para a entrada na empresa, embora seja levada em consideração como componente seletivo secundário. As capacitações realizadas pela empresa estão condicionadas à padronização dos trabalhadores e relacionadas aos interesses de produtividade e lucratividade. As formações que demandam grau de instrução intelectual e que geram custos maiores são restritas a um ínfimo número de trabalhadores. Enquanto isso, a prevalência dos trabalhadores está submetida à lógica de qualificação intermitente ao pleitear a elevação em qualquer âmbito na carreira, permanecendo excluídos caso não deliberem a favor dessa estruturação.

#### **4.4.3 Carreira dos TCD na Indústria Palma: Progressões e Promoções**

Mediante a estrutura organizativa meritocrática admitida pela Indústria Alimentícia Palma, verificou-se, com base nos relatos dos sujeitos entrevistados, assim como nos registros documentais coletados durante a pesquisa de campo, como se desenvolvem os processos de progressão e promoção funcional dos TCD.

De acordo com os registros, a empresa indicou a elaboração de um Plano de Cargos e Salários (PCS), disposto como meta prevista no Relatório de Sustentabilidade (2013) para ser efetivada no ano de 2014. Todavia, no Relatório de Sustentabilidade (2015, p. 13), destacou que o desenvolvimento de políticas de cargos e salários teria sido adiado para 2016 “em virtude de limitações financeiras”.

Com base nesse prelúdio, destaca-se que as avaliações dos processos de progressão e promoção funcional ficaram limitadas aos relatos e registros documentais funcionais, uma vez que o documento citado, em que constam os procedimentos empregados pela empresa para tal fim, mesmo em fase de construção, não foi visto, lido ou entregue durante a pesquisa de campo. Informou-se à pesquisadora que tal acervo encontrava-se em “elaboração”. Tal informação, em



momento algum, foi reafirmada pelos TCD entrevistados. Essa fala foi restrita ao coordenador de RH e à Psicóloga.

Conforme o relato dos sujeitos dirigentes do administrativo e pessoal, a Indústria Alimentícia Palma vem produzindo, melhorando e regulamentando o seu PCS, parâmetro fundante dos processos de progressão e promoção funcional. Conquanto, foi afirmado que a estruturação progressiva das carreiras ocorre com base em alguns parâmetros principais: qualificação, tempo de serviço, méritos do trabalhador e acordos e convenções coletivas.

É importante frisar que, nesta análise dos processos de ascensão funcional da empresa, não se desconsidera o fato de que as funções laborais exigem um tipo de formação e de composição corporal e intelectual, e que esse cenário é formado por um processo muito mais amplo da sociedade burguesa: o das condições para o alcance de tais propriedades. Na sociedade capitalista, em que o acesso à educação é precário, imputa-se ao trabalhador a responsabilidade pela incorporação de competências e qualificações, assim como pela sua precária inserção no mercado de trabalho, seja ele PCD ou não. Cumpre-se, dessa forma, o papel ideológico de justificativa do sistema.

Por outro lado, a lógica do capital é sempre esta: cada um de acordo com sua capacidade; a cada um de acordo com sua produtividade. A discrepância de remuneração do trabalho, portanto, segue essa lógica que só poderá ser superada quando se criar uma sociedade em que: cada um exerça uma função de acordo com sua capacidade e a cada um de acordo com sua necessidade. Não é o valor de uso, mas o valor de troca. Essa analogia pode ser empregada em qualquer atividade profissional. O que pesa é o quanto a força de trabalho agrega ao capital.

O estabelecimento da meritocracia como parâmetro para os processos de ascensão funcional é passível de consideráveis críticas porque esconde a origem de classe que está na base desse “mérito”. O problema, na sociedade capitalista, consiste em que esse mérito é tratado como “dom pessoal” quando, na verdade, é produto social: as pessoas atingem posição pessoal muito mais pela sua origem social do que por mérito pessoal. O sujeito com acesso à educação e formação de qualidade terá, inevitavelmente, mais condições e méritos para alcançar carreiras e remunerações mais elevadas, seja ele PCD ou não.

Ao reportar-se à carreira dos TCD, a psicóloga da empresa afirma, em vista da condição historicamente excludente dos TCD em relação ao direito ao trabalho, esses

trabalhadores, em alguns casos, assumem postura diferenciada perante as possibilidades de ascendência funcional. Ela refere que existe, por parte dos TCD, certo “complexo de inferioridade” quanto a pleitear melhores cargos e salários nos trâmites de progressão e promoção internos da empresa. Destaca, ainda, que a equipe do RH não realiza apenas a captação de TCD, mas atua no acompanhamento contínuo do trabalho, desde o processo de seleção até o desenvolvimento e crescimento.

Eles mesmos já trazem essa percepção de discriminação. Isso não existe aqui! Né? A prova disso é que a gente acompanha, não é só recrutar, a gente faz esse acompanhamento, até para saber como ele está sendo visto, como é que ele está vendo tudo isso, como é que está área (de trabalho), o aprendizado dele, se está sendo importante ou não, se está havendo crescimento ou não, né?

Essa percepção “inferiorizante”, referida pela psicóloga, revela muito mais acerca do posicionamento da empresa do que, de fato, dos sujeitos TCD. Bahia (2009) aponta que as condutas preconceituosas presentes na sociedade em geral e no imaginário popular aparecem similarmente nas relações de trabalho.

(...) no campo do trabalho, essa lógica se repete e se reforça. Afinal, promover mudanças no mundo organizacional, bem como no imaginário daqueles que compõem as organizações, não é tarefa fácil nem rápida. Desconstruir a referência do indivíduo com deficiência como incapaz, inválido, oneroso e improdutivo e construir a figura da pessoa com deficiência dotada de qualificação profissional é um dos grandes desafios das organizações (BAHIA, 2009, p. 30).

Os processos de exclusão e marginalização a que as PCD foram (e ainda são) acometidas são fruto de noções errôneas pré-concebidas acerca de suas capacidades e possibilidades. No ambiente de trabalho, tal realidade não se diferencia. As possibilidades de ascensão funcional são menores para esse conjunto de trabalhadores, que permanecem em funções e postos de trabalho, e com o mesmo tipo de remuneração (salário mínimo), por longos períodos em virtude de não adequar-se aos padrões e critérios delimitados pela estrutura organizativa da empresa. Cita-se, como exemplo, o TCD 7, que exerce a mesma função na empresa há 17 anos.

Os procedimentos de progressão e promoção funcional da Indústria Alimentícia Palma, além dos critérios anteriormente assinalados, são direcionados por meio de processos seletivos internos, mediante provas e entrevistas com equipes multidisciplinares. Qualquer funcionário do departamento pode candidatar-se ao

pleito, desde que esteja em consonância com os critérios para a participação: produtividade, escolaridade e desempenho no cargo e/ou função.

Porque a gente promove os de dentro. Surgiu uma oportunidade, a gente divulga a vaga interna. Todos podem estar participando, aí a gente faz todo aquele trabalho em cima, e, quem for selecionado é promovido. E, assim a gente vai. Então existe muita promoção aqui dentro.

Interessante notar que as posições da equipe do RH deixam transparecer a perspectiva da empresa do desenvolvimento humano com base fundamentalmente na meritocracia e no capital humano negociável. Associado a isso, conferem ao trabalhador a responsabilidade por seus processos formativos acelerados, contínuos e intermináveis, a fim de que possam pleitear a ascendência profissional, conforme expõe a psicóloga: “Porque ele também precisa correr atrás, precisa tá se capacitando, porque às vezes não basta só você entrar, e ficar só naquela função”.

Em determinados momentos, o posicionamento da equipe se coloca controverso, pois delimitam que não podem diferenciar os processos de seleção e recrutamento, assim como progressão e promoção funcional aos TCD. Atenta-se que, dependendo dos parâmetros utilizados como referenciais, poderá ocorrer a imobilidade desses trabalhadores nos quadros funcionais da empresa, como se percebe na fala, a seguir, da psicóloga da empresa.

Eu acho errado...Ah! é negro tem a cota do negro, é o PCD tem a cota... a gente quando fala assim a gente já está discriminando. Então essa aqui é a cota dos negros, então quem é negro pra esse lado (*gesticulando*), quem é PCD pra esse... quem é.... a gente enxerga como um funcionário que tem capacidade de crescer como qualquer outro.

Esse posicionamento revela a perspectiva excludente da empresa, haja vista que o discurso contra as políticas de cotas evidencia que a empresa não dispõe de parâmetros de seleção, progressão e promoção funcionais para TCD, e que o cumprimento quantitativo associa-se à obrigatoriedade legislativa. Dispõe, assim, aos trabalhadores imobilidades e estagnações funcionais na dinâmica da empresa.

Tal perspectiva é determinante nos aspectos funcionais verificados na pesquisa de campo. Para se ter clareza dos parâmetros de promoção e progressão, empreendeu-se a análise de documentos e fichas funcionais dos 55 TCD na filial de Belém. Nessas fichas, encontram-se registradas a vida funcional de cada um, desde a data de admissão até a situação salarial atual, os tipos de promoção, as formas de

progressão, as mudanças das nomenclaturas dos cargos, todas nomeadas e datadas. Tal análise se fez necessária para verificar como a empresa tem procedido na gerência dos TCD.

Com relação à média salarial, verificou-se que esta se encontra em torno de R\$ 2.269,00 (a Figura 19, anteriormente exposta, demonstra detalhadamente os valores), dependendo da função e/ou cargo, tempo de serviço e promoções no decorrer da carreira. Essa média salarial pode, entretanto, ser melhor esclarecida. Dos 55 TCD, 11 possuíam base salarial de um salário mínimo. Os 44 demais ganhavam de mil a oito mil reais mensais: 26, de mil a dois mil reais; 10, de dois a quatro mil; e 8, de quatro a oito mil reais. Ou seja, cerca de 65% dos TCD ganhavam até 2 mil reais e apenas uma seleta minoria (35%) diferenciava-se tanto pelos salários, quanto pelos postos de trabalhos assumidos, explicando-se, assim, a discrepância da média salarial.

Pontua-se que a base de dados das fichas funcionais foi retirada do CAGED e da RAIS em agosto de 2016. Em janeiro de 2017, houve o reajuste do salário mínimo brasileiro e, por conseguinte, esses valores já devem possuir alterações. Devido à impossibilidade de entrevistar os 55 TCD, e pela estrutura metodológica da tese associada à falta de tempo hábil para tal abrangência e, também, pela própria composição geral do contexto da empresa com relação às restrições e limitações ao espaço, às informações e aos trabalhadores em si, tentou-se extrair, dos momentos de entrevistas e de observação, assim como dos registros documentais, o máximo de informações acerca dos TCD da Indústria Alimentícia Palma.

Quanto aos cargos e funções dos 55 TCD na empresa (Figura 22), ao se ponderar a sua realidade, e na medida do possível dissolver o mundo da aparência para atingir a essência dos fenômenos, surgem as relações de contradição entre políticas de inclusão de PCD e os postos de trabalho ocupados por essas pessoas na cadeia produtiva industrial.

**Figura 22 - Cargos e/ou Funções dos Trabalhadores com Deficiência**

CARGO / FUNÇÃO	QTD	CARGO / FUNÇÃO	QTD
AGENTE PORTARIA	02	ELETRICISTA INDUSTRIAL	01
AJUDANTE DE PRODUÇÃO	06	FERREIRO	01
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	05	FUNILEIRO	01
ASSISTENTE CONTÁBIL	01	MECÂNICO INDUSTRIAL	03
ASSISTENTE FATURAMENTO	01	MOTORISTA	02

(Cont.)

ASSISTENTE FINANCEIRO	01	OPERADOR CALDEIRA	01
ASSISTENTE INDUSTRIAL	02	OPERADOR DE PRODUÇÃO	03
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	03	OPERADOR PORTUÁRIO	02
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	04	OPERADOR SISTEMA IRRIGAÇÃO	01
AUXILIAR LABORATÓRIO	01	SOLDADOR	03
COORDEN. ÁREA INDUSTRIAL PL	01	SUPERVISOR PROCESSO INDUSTRIAL	01
COORDEN. ÁREA TÉCNICA PL	01	SUPERVISOR SUPORTE TECNOLÓGICO	04
COORDEN. PROCESSO INDUT	03	TORNEIRO MECÂNICO	01
<b>TOTAL</b>			<b>55</b>

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base nas Fichas Funcionais entregues à SRTE/2016.

Verifica-se que os cargos e as funções dos 55 TCD relacionam-se a trabalhos essencialmente manuais, que, com treinamento e prática, podem ser aprimorados mediante cursos de curta duração. Devido à condição de deficiência dos trabalhadores selecionados pela empresa, ampliam-se as suas possibilidades de atuação, pois, apesar de não possuírem formação escolar e/ou profissional, são treinados pela própria empresa em serviços especializados (eletricistas, mecânicos, motoristas etc.).

A realidade de contratação de TCD treináveis e adaptáveis sem formação escolar e/ou profissional está relacionada ao histórico de exclusão das PCD ao longo da história da sociedade, somando-se uma dupla exclusão: a pobreza e a deficiência. A contratação de trabalhadores sem formação/qualificação é comum a milhões de pessoas na realidade brasileira, o que difere, ao se retratar o TCD, é que este, além de ser selecionado pelas condições mínimas de formação/qualificação, dispõe como critério preponderante em sua seleção o tipo de deficiência e o grau de limitação, que resultarão nas condições de treinamento e adaptação.

É importante destacar que não há um setor de concentração de TCD na Indústria Alimentícia Palma, contrapondo a realidade dos referenciais teóricos (REBELO, 2008, p.53) assim como os dados do SINE (2015), que salientam a priorização do mercado de trabalho em disponibilizar vagas para PCD somente no setor de serviços, particularmente nos setores de serviços gerais. Na pesquisa de campo, verificou-se que as variantes perpassam por supervisores, coordenadores e trabalhadores especializados, apesar de estes se constituírem minoria dentro o quantitativo geral.

Entende-se nesse contexto que, pela práxis produtiva, o homem se produz e transforma o objeto do seu trabalho, e, ao transformá-lo, transforma-se. Essa dinâmica, no entanto, é muito contrastante ao se analisar a realidade da maioria de

TCD na realidade brasileira, haja vista que estes se submetem à lógica da inclusão subordinada, em postos de trabalho precarizados, explorados pelo capital. Toda essa dinâmica passa a ser justificada ideologicamente pela oportunização do exercício do direito à cidadania.

Com relação à demanda de TCD escolhidos pela empresa para as entrevistas, apresenta-se, a seguir (Figura 23), a distribuição de setores, cargos e funções desses trabalhadores na estrutura organizativa da empresa. Ressalta-se que 08 TCD participantes da pesquisa tiveram a oportunidade de conhecer o roteiro da entrevista, assim como ter acesso ao termo de consentimento livre e esclarecido<sup>40</sup> para que ficassem cientes dos objetivos da conversa, do seu conteúdo e dos critérios de sigilo quanto a seus dados pessoais.

**Figura 23 - Cargos e/ou Funções dos TCD Entrevistados**

TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA	CARGO E/OU FUNÇÃO	TIPO	REMUNERAÇÃO R\$
TCD 1	ASSISTENTE ADM	DF	1.325,05
TCD 2	ASSISTENTE ADM	DF	1.317,53
TCD 3	FUNILEIRO C	DF	1.534,81
TCD 4	ASSISTENTE ADM	DF	1.317,53
TCD 5	OPERADOR DE PROD LIDER	DA	1.940,19
TCD 6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	DV	1.075,28
TCD 7	AGENTE PORTARIA	DF	1.249,57
TCD 8	ASSISTENTE ADM	DA	1.147,61

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base nas Fichas Funcionais entregues à SRTE, dez/2016.

A Figura 23 demonstra que os TCD escolhidos eram de distintos setores de atuação, com diferentes tempos de empresa e com diferentes tipos de formação escolar e profissional. Apesar das singularidades, a média salarial dos oito entrevistados era muito similar, de R\$ 1.300,00 reais.

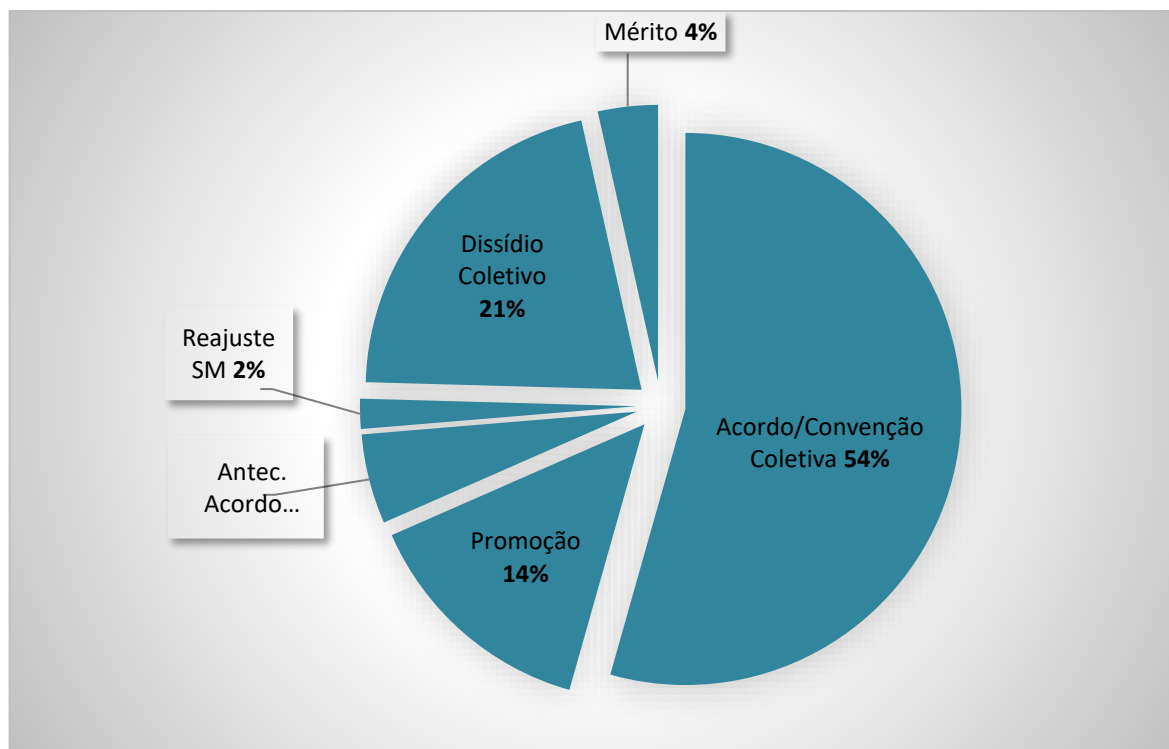
Relativamente à sistemática de promoção e progressão funcional e salarial, observou-se nas fichas funcionais 6 linhas principais de atuação: reajuste do salário mínimo, mérito, acordo/convenção coletiva, promoção e antecipação de acordos coletivos. Atenta-se para o fato de que a maioria das progressões salariais dos TCD foram definidas com base em dois âmbitos principais: acordo/convenção coletiva ou dissídio coletivo<sup>41</sup> (Figura 24). A promoção e o mérito não detêm tanta

<sup>40</sup> Apêndice C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

<sup>41</sup> **Convenção Coletiva de Trabalho:** O artigo 611 da CLT define Convenção Coletiva de Trabalho como o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias

representatividade no quadro geral do desempenho na empresa, apesar de serem encontrados em algumas fichas funcionais.

**Figura 24 - Formas de Promoção e Progressão Funcional na Indústria Palma**



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base nas Fichas Funcionais entregues à SRTE/2016.

Vale salientar que os TCD com maior variedade nos aspectos estudados de progressão e promoção funcional não são necessariamente aqueles com maior tempo de serviço. A exemplo, cita-se a TCD 1 que, com aproximadamente 5 anos de empresa, alcançou 2 promoções; enquanto o TCD 7, com 17 anos de empresa, nunca obteve promoção, estando sua incorporação salarial ligada ao tempo de serviço e às inserções coletivas e sindicais. São destoantes, portanto, os critérios dispostos no

---

econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

**Acordo Coletivo de Trabalho:** É o acordo que estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho. A celebração dos acordos coletivos de trabalho é facultado aos sindicatos representativos das categorias profissionais, de acordo com o art. 611 § 1º da CLT.

**Dissídio Coletivo:** Poderá ser ajuizada ação de Dissídio Coletivo, quando frustrada a auto composição de interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho. A legitimidade para o ajuizamento é das entidades sindicais, ou quando não houver entidade sindical representativa ou os interesses em conflito sejam particularizados, cabe aos empregadores fazer o ajuizamento (<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/acordocoletivo.htm>).

PCS da empresa. Não fica claro, nem por meio das entrevistas, nem por meio dos documentos, os reais critérios utilizados pela empresa para tal fim.

No intuito de estabelecer um parâmetro entre trabalhadores com e sem deficiência, fez-se um levantamento dos seguintes aspectos: cargo/função, tempo de empresa e salário. Tomou-se como base os cargos e as funções dos TCD pesquisados (Assistente administrativo, Operador de Máquinas, Funileiro e Agente de portaria), conforme demonstra a Figura 25.

**Figura 25 – Comparativo Trabalhador com Deficiência e Trabalhador sem Deficiência**

Cargo/função	Total	TCD	Média Salarial	COMPARATIVO		
Assistente Administrativo	15	06	R\$ 1.562,52	TCD 1	5 anos, 8 meses, e 2 dias	R\$ 1.325,05
				TSD*	2 anos, 10 meses, e 2 dias	R\$ 2.035,40
Operador de Máquinas	41	01	R\$ 1.413,60	TCD 5	13 anos, 5 meses, e 13 dias	R\$ 1.941,69
				TSD	12 anos, 2 meses, e 28 dias	R\$ 2.361,50
Funileiro	02	01	R\$ 1.605,42	TCD 3	2 anos, 8 meses, e 23 dias	R\$ 1.534,81
				TSD	6 anos, 10 meses, e 24 dias	R\$ 1.676,02
Agente de portaria	02	02	R\$ 1.157,52	TCD 7	17 anos, 8 meses, e 2 dias	R\$ 1.249,57
				TSD	6 anos, 0 meses, e 17 dias	R\$ 1.065,47

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base nas Fichas Funcionais entregues à SRTE, dez/2016.

\* Trabalhador sem deficiência amostragem

Verifica-se, com base nesse comparativo, que os critérios de progressão funcional e salarial não são expressos com clareza (nem pela equipe de RH, nem pelos dados documentais da Indústria Alimentícia Palma) uma vez que funcionários com o mesmo cargo ou mesma função, com menos tempo de empresa, mas trabalhadores sem deficiência, possuem salários maiores, com raras exceções. Além disso, averiguou-se que, no campo dos assistentes administrativos (15), por exemplo, o salário dos TCD é menor do que o a grande maioria.

Para se ter melhor clareza acerca dos processos de ascensão funcional dos TCD, elaborou-se a Figura 26, a seguir, com a síntese da carreira desses trabalhadores ao longo de sua permanência na Indústria Alimentícia Palma.



**Figura 26 - Progressões e Promoções Funcionais dos TCD**

TCD	Acordo/ Convenção Coletiva	Promoção	Antec. Acordo Coletivo	Dissídio Coletivo	Mérito	Reajuste SM
TCD 1	04	02	01	-	-	01
TCD 2	01	-	-	-	-	-
TCD 3	02	-	-	-	-	-
TCD 4	01	-	-	-	-	-
TCD 5	08	04	01	04	02	-
TCD 6	01	-	-	-	-	-
TCD 7	08	-	01	08	-	-
TCD 8	06	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>06</b>	<b>03</b>	<b>12</b>	<b>02</b>	<b>01</b>

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base nas Fichas Funcionais entregues à SRTE, 2016.

Os dados da Figura 26 sobrepõem apenas diferenças de cargos, funções e salários encontrados nos tipos de promoções e progressões funcionais dos TCD. Evidencia-se, no plano de carreira proposto pela empresa, aspectos valorativos interligados a múltiplos fatores, que podem ser melhor visualizados ao serem contemplados na coletividade. Não há uma diretriz concreta que estabeleça os processos de ascensão funcional, percebe-se que acaba sendo um processo ligeiramente subjetivo aos interesses da empresa. O trabalhador vai sendo moldado e especializado a fim de que dele seja absorvido o máximo de produtividade para a geração contínua da mais-valia ao capital. Na maioria das vezes, esse trabalhador não possui compreensão de sua colocação nessa hierarquia.

As diferentes funções do trabalho coletivo exigem diferentes graus de formação, o que lhes faz criar valores diversos; assim a manufatura hierarquiza as forças de trabalho e estipula uma estrutura salarial diferenciada, segundo a função e a respectiva qualificação. O trabalhador individual é anexado a uma função única por toda a vida, sendo suas tarefas adaptadas às suas habilidades naturais adquiridas (KUENZER, 2001, p.41).

Cada trabalhador possui, dessa forma, um “valor” diretamente proporcional ao tipo de qualificação que possui e à função que exerce. Arrisca-se a afirmar que esse valor está concatenado ao tipo de deficiência do trabalhador, haja vista que esta deficiência está relacionada diretamente ao tipo de trabalho/função que o TCD exerce na empresa. O trabalhador transforma-se, assim, em um “fator de produção [...] moldado segundo seus interesses”, colocando-se aí “[...] a importante questão da educação do trabalhador para a indústria” (KUENZER, 2001, p. 61).

Os mecanismos utilizados pelas organizações nas recentes modificações do comportamento do capital não são necessariamente uma ruptura com o taylorismo. Não se interrompeu a exploração do trabalho. O que se tem hoje nas indústrias é a modificação dos mecanismos de exploração do trabalhador.

Essa metamorfose do capital dispõe da necessidade da cooperação do trabalhador durante todas as etapas do processo produtivo a fim de que as formas de resistência (absenteísmo, faltas, alto índice de *turnover*, baixa produtividade, sabotagem, baixa qualidade da produção, acidentes de trabalho e lentidão), impeditivas ao crescimento do capital e do desenvolvimento produtivo, sejam gradualmente reduzidas, de forma que o trabalhador se sinta parte do processo. Kuenzer (2001) definirá isso como a inserção das “ciências do comportamento à teoria da organização industrial”. Camuflam-se, pois, as formas de valer-se dos saberes dos trabalhadores pela reestruturação do discurso colaborativo das empresas.

Essa realidade pode ser averiguada no diálogo com os trabalhadores que, unanimemente, demonstraram grande satisfação com relação ao trabalho desenvolvido na empresa. Embora alguns ainda não possuam uma remuneração desejável às suas necessidades financeiras, salientam a importância da empresa em virtude da perspectiva de crescimento, de salários razoáveis, ambiente de trabalho adequado e, principalmente, perspectiva de crescimento progressivo.

Tal contentamento é fortalecido pela razoável estabilidade que Indústria Alimentícia Palma proporciona. Afinal, como disposto anteriormente, não é procedimento rotineiro da empresa a rotatividade de funcionários. Isso permite ao trabalhador almejar novas oportunidades de crescimento interno, planejar projetos pessoais e familiares, dentre outros benefícios econômicos e privados dos trabalhadores, como se evidencia na fala a seguir do TCD 2.

Hoje, no momento, inclusive esses dias eu até vim aqui, que eu queria conversar com a *psicóloga*, eu falei pra ela... para agradecer a oportunidade, porque eu sempre tive um sonho, de trabalhar como assistente administrativo. Quando eles falaram pra mim que eu ia trabalhar como assistente administrativo foi uma alegria muito grande para a minha vida e, as oportunidades também aqui dentro, peguei né? Fui lá pro arquivo. Me deram uma responsabilidade lá, graças a Deus eu não tenho do que reclamar dessa empresa. Vim aqui com ela, conversei com ela, agradei a oportunidade que me deram aqui. Que eu vou procurar muito mais, que eu tô aqui, assim como eu tenho umas coisas para ensinar para eles pelas minhas experiências, eu também quero aprender muito. Eu só tenho a agradecer aqui. Eu não tenho do que reclamar graças a Deus.

Verifica-se que a estruturação do capital produz novas formas de organização do trabalho, as quais favorecem a extração da mais-valia, o disciplinamento e a alienação do trabalhador como parte fundamental desse processo. Percebe-se na fala dos trabalhadores uma satisfação pessoal com o trabalho. Esse mecanismo é advindo, conforme Kuenzer (2001), do acréscimo ao taylorismo de formas de administração baseadas nas teorias das relações humanas e comportamentais, que se utilizam de motivações psicossociais, incentivos monetários, estabilidade, segurança, afetividade, aprovação social, prestígio e, principalmente, autorrealização. Com esses requisitos, o trabalhador age como um agente cooperativo para o “atingimento dos fins da organização” (KUENZER, 2001, p. 66).

Essa representatividade da Indústria Alimentícia Palma na vida dos trabalhadores é notável em suas falas e evidencia que os TCD, além de serem vendedores de sua força de trabalho ao capital, não possuem qualquer noção de sua representatividade no processo geral das relações sociais, não possuem controle sobre as etapas, formas e meios dos processos produtivos, nem o controle sobre si mesmo. Não se enxergam como classe, e em nenhum momento sobreveio qualquer relação dessa natureza. Ao contrário, as falas decorrem muito das conquistas pessoais adquiridas pela atuação na indústria.

A empresa representa muito na minha vida.... Porque essa foi a primeira empresa que me deu...como é que a gente fala assim.... primeiro emprego, primeira oportunidade para eu me tornar um profissional na minha profissão que eu estou exercendo. E também eu acho que ela vai me priorizar pra quando eu saí daqui no mercado de trabalho, para eu conseguir um outro emprego... talvez melhor de que esse... nunca se sabe quando as coisas vão acontecer na vida da gente. Isso que ela representa assim.... a minha vida (TCD 8).

A “Palma” é uma escola, a gente aprende tudo. E.... eu cheguei aqui crua né? Foi meu primeiro emprego, eu não sabia nada (TCD 1).

Pra mim até agora no momento ela foi tudo pra mim, porque através dela eu consegui uma boa colocação, consegui comprar minha casa, ajudar meus pais e graças a Deus aí, conseguir comprar um bem para deslocar de casa para o trabalho...do trabalho pra casa.... E tá me proporcionado melhoria e qualidade de vida (TCD 5).

Para mim ela representa tudo na minha vida, porque me deu oportunidade, e desde quando eu cheguei aqui em Belém, sempre trabalhei, mesmo que numa terceirizada, mas para a “Palma”. Então pra mim representa tudo (TCD 3).

Emergem, com base nas discussões propostas até aqui, duas importantes categorias de análise surgidas das relações sociais de trabalho desenvolvidas entre a

empresa e os TCD: o disciplinamento e a alienação. Tais categorias exteriorizavam-se a cada contato com os agentes envolvidos durante as investigações em campo. Para Vásquez (1977), essa alienação decorre do estranhamento do produto do trabalho e da fetichização da mercadoria. Passa-se de um caráter humano exteriorizado em um objeto para o caráter social de um produto que se apresenta como coisa. Estabelece-se, dessa forma, a contradição entre o homem e o produto do seu trabalho.

Esse distanciamento entre o homem e o produto do seu trabalho é intensificado quando o trabalhador não possui consciência das formas exploratórias às quais está sendo submetido. Contrariamente, verifica-se nos depoimentos e conversas com os TCD a defesa contínua dos procedimentos da Indústria Alimentícia Palma. Alguns a referem, até mesmo, como “a minha vida”, como extensão da sua própria existência. E, mais ainda, colaboram com os mecanismos de disciplinamento, treinamentos, normativas e as rígidas obrigatoriedades que resultam no funcionamento “harmonioso” do ambiente produtivo.

O posicionamento dos TCD entrevistados destoa da necessidade organizativa dos trabalhadores de agrupar-se a fim de propor formas de resistência às condições de exploração.

É preciso começar a desenvolver uma nova concepção de trabalho a partir de novas formas de organizá-lo, que permita encaminhar a superação da alienação do trabalhador possibilitando-se participar do fruto do seu próprio trabalho, das decisões sobre ele e dos benefícios da cultura contemporânea. Uma das condições para que isso ocorra é a reapropriação do saber por todos do que dele foram historicamente excluídos (KUENZER, 2001, p.16).

Observou-se, na fala de todos os entrevistados, que a empresa conserva um ambiente muito respeitoso de trabalho, em que não acontecem comentários depreciativos ou discriminatórios, nem entre colegas de trabalho, nem em níveis funcionais diferenciados. Os TCD afirmam sentir-se muito à vontade no espaço, mesmo em momentos em que as suas limitações ficam mais evidenciadas, pois os colegas de trabalho esforçam-se em auxiliar e sanar as possíveis dificuldades:

Pelo contrário, eu acredito que lá eles são umas pessoas bem comunicativas. Bem, é assim, eles são umas pessoas que tratam você quando você precisa, me orientam. Estou com uma dificuldade, principalmente meus coordenadores, eles param o que estão fazendo para me atender. Tentam tirar a minha dificuldade, tentam tirar o máximo possível. Pode ver, às vezes fica alguma coisa, eles repetem...ai vai, vai, até que aprende. Os meus dois

coordenadores, o meu gerente e meus colegas de trabalho também sempre me auxiliam (TCD 6).

São muitas as particularidades que envolvem um bom ambiente de trabalho, as quais podem encaminhar para diferentes objetivos. Quando não há contemplação e satisfação pessoal, o trabalhador tende a desmotivar-se e procurar outros caminhos, ou empenha-se em produzir o melhor para a empresa e demanda esforços contínuos em seu processo produtivo. Sabe-se que a rotatividade de trabalhadores não é um meio interessante ao capital da empresa, cujos investimentos no trabalhador acontecem em longo prazo. Por isso, a empresa dispõe de mecanismos para sua retenção e motivação contínua no processo produtivo. Tal disposição é reforçada pelo discurso da garantia de projetos de ascensão funcional.

Nesse sentido, pode-se inferir que os processos de progressão e promoção funcional da Indústria Alimentícia Palma baseiam-se em uma **Inclusão Subordinada** aos interesses do capital da empresa, aos interesses da produtividade e da mais valia, mediada, ainda, pelo embasamento em critérios meritocráticos, não dispendo em seus parâmetros do princípio da equidade entre os sujeitos quanto às possibilidades de ascensão. A empresa não possui critérios estruturados para a definição do plano de carreiras, favorecendo subjetivamente determinados grupos de trabalhadores e, muitas vezes, impossibilitando que os TCD tenham acesso às mesmas oportunidades de ascensão, haja vista que estes não detêm os condicionantes requeridos pela lógica meritocrática realizada pela empresa.

#### **4.4.4 Condição de Deficiência dos TCD da Indústria Alimentícia Palma**

O aprofundamento da análise dos dados da pesquisa de campo ratifica a ideia proposta nesta tese de que a questão da deficiência em si é o foco central de todo o processo que envolve a dinâmica da inserção da PCD no mercado de trabalho. Tal assertiva pode ser legitimada por meio da realidade verificada na Indústria Alimentícia Palma, haja vista que todas as etapas e os processos que circundam as questões relacionadas ao TCD tem, como prelúdio e desfecho, a deficiência e suas características.

Essa prática de antepor determinadas deficiências em relação a outras é muito comum entre as empresas que estão sob a égide Lei de Cotas (CARMO, 2011, p. 36). As empresas optam por contratar indivíduos com as chamadas “deficiências leves”,

que não apresentam severas limitações físicas, cognitivas e relacionais. Dessa forma, a empresa não precisa dispor de grandes transformações e investimentos em acessibilidade, espaço, jornadas especiais, instrumentos de trabalho adaptados, formação dos trabalhadores, dentre outros fatores.

A representação desta realidade pode ser atestada pelas falas dos TCD durante as entrevistas. Nenhum deles sinalizou a existência de barreiras quanto ao espaço e aos instrumentos de trabalho, ou comunicacionais e atitudinais, que apresentassem impedimento para sua atividade laboral. Ao contrário, ficou explícito que os TCD são indivíduos independentes, autônomos e que a deficiência não representa qualquer prejuízo às atividades que necessitam ser realizadas.

“Ah...não! eu não tenho dificuldade. A minha deficiência não me coloca dificuldades” (TCD 2).

“Sobre a minha deficiência, não encontro dificuldade alguma em relação a ela na realização das tarefas... porque o meu trabalho é muito sentado no computador, fazendo relatórios” (TDC 4).

Não...pra mim até hoje não apresentou nenhum tipo de dificuldade. Nem os instrumentos de trabalho. Não... nenhum deles. Esse dedo aqui graças a Deus não me impede de nada. Não atrapalha em nada (TCD 3).

Atenta-se ainda que a relação entre TCD e atividade/função, além de estar diretamente atrelada ao tipo de deficiência apresentada pelo sujeito, encontra-se subalterna às condições de trabalho. Não importam os prejuízos, os desconfortos causados e os danos referentes a determinadas situações. A exemplo, cita-se o TCD 05, que possui resíduo de audição, com indicativo para utilização de aparelho auditivo. A médica do trabalho da empresa, entretanto, optou em suspender a utilização, visto que poderia prejudicá-lo no exercício do trabalho. Ela desconsiderou suas outras utilidades, como o equilíbrio do corpo em todas as situações, a localização das fontes sonoras, a compreensão da fala em ambientes ruidosos e a própria necessidade de ouvir e entender situações comunicativas específicas.

O aparelho auditivo não atrapalha porque ele não é pra ser usado num ambiente com muito barulho, devido à percepção do som né? E na verdade esse aparelho auditivo que eu estava usando era mais pra eu manter o meu equilíbrio. Só que eu tenho acompanhamento com a doutora, e eu conversando com ela...então... já que eu tenho problema de perda de equilíbrio, então ela achou melhor suspender por enquanto o uso do aparelho (TCD 5).

A comprovação dessas dificuldades atenuadas revela-se no fato de que quase 100% dos entrevistados já possuíam vasta experiência profissional no mercado de trabalho paraense (dos 8 TCD pesquisados, apenas o TCD 1 e o TCD 8 iniciaram suas carreiras de trabalho na Indústria Alimentícia Palma), com atuação em diferentes ramos, como revelam as falas seguintes.

No supermercado Nazaré eu trabalhava como embaladora e empacotadora, e operadora de caixa. Aqueles caixas rápidos, que fica só uma pessoa passando e embalando. Na Brasil Kirin com serviços Gerais. Aí Depois na Skin, Big Bem, depois enfim na “Indústria Alimentícia Palma”. Na Big Bem eu era operadora de caixa. Eu já fui vigilante também numa fábrica de cigarro, que era a América Virgínia, e no Colégio Marista Nazaré (TCD 2).

Trabalhava no hospital Porto Dias, na portaria. Depois fui para o colégio Gentil, serviços gerais, depois foi Extrafarma, no caixa e atendente. Depois da Extrafarma foi no hospital Saúde da Mulher, assistente administrativo, depois Terra Plena, também no administrativo e, controle de portaria. E, agora aqui (TCD 4).

Percebe-se, na contramão dos fatores impeditivos, que os TCD entrevistados relatavam não ter dificuldades em adentrar no mercado de trabalho pelo fato de sua condição de deficiência reduzida não demandar do empregador alterações no ambiente de trabalho que necessitassem de grandes investimentos financeiros. Esses trabalhadores possuem o perfil daqueles que, apesar de não apresentarem formação escolar e/ou profissional adequada, não apresentam déficit cognitivo e motor acentuado. Podem passar por treinamentos e adequações, conforme a necessidade da empresa.

Sabe-se contudo que, para o recebimento dos TCD, em especial aqueles com mobilidade reduzida, cadeirantes, surdos ou com deficiência intelectual, faz-se necessária a adequação da empresa em uma série de elementos, os quais geram insegurança aos empregadores (por necessitarem deliberar recursos financeiros e humanos para tais ajustamentos), aos familiares (por não estarem por perto auxiliando nas rotinas estabelecidas quando necessárias) e, em especial, aos trabalhadores com deficiência (por se verem em novo desafio de inserir-se em uma estrutura organizativa que requer o máximo de suas habilidades). Essas adequações correspondem à acessibilidade espacial, comunicacional, instrumental e atitudinal.

Essas adaptações demandam da empresa ajustes (de equipamentos, instrumentos, postos, jornadas, capacitação e organização do trabalho) com a finalidade de minimizar possíveis riscos ocupacionais. Elas asseguram, ainda, a satisfação das necessidades específicas dos TCD e evitam, na medida do possível,

situações vexatórias e constrangedoras diante dos outros trabalhadores decorrentes da não adequação do espaço à autonomia necessária.

A acessibilidade é descrita pelo Art. 2º da Lei nº 10.098/00 como

[...] condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa *portadora* de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Segundo a equipe de RH, a Indústria Alimentícia Palma vem realizando uma série de adequações quanto à promoção de espaço físico acessível aos TCD por meio de construção de elevadores em todos os pavimentos duplos (Figura 27), construção de rampas de acesso (Figura 28) e corrimãos laterais nas áreas comuns, rampas de acesso nos diferentes prédios do conglomerado, adaptação de banheiros, calçadas e transporte adaptado nas dependências da empresa. Essas mudanças puderam ser evidenciadas durante as observações da pesquisa de campo e se revelaram também na fala do coordenador de RH: “Tem até um rapaz de cadeira de rodas lá em Tailândia. Então nós tivemos que fazer... Olha que é um lugar difícil de estar se locomovendo. Lá eles tiveram que se adequar. Até o próprio ônibus é adaptado”.

**Figura 27 - Elevador Adaptado na Indústria Alimentícia Palma**



**Fonte:** Registros fotográficos realizados pela pesquisadora durante a pesquisa de campo.



**Figura 28 - Rampa de Acesso ao Refeitório na Indústria Alimentícia Palma**



**Fonte:** Registros fotográficos realizados pela pesquisadora durante a pesquisa de campo.

Verificou-se que a estrutura arquitetônica da empresa ainda se encontra em fase de implantação e adaptação. De forma muito superficial, visualizam-se algumas modificações que, embora sejam iniciativas em promover um espaço acessível, não obedecem às indicações das normas de acessibilidade previstas na ABNT 9050/2015, que fixa padrões e critérios com vistas a propiciar às PCD condições adequadas e seguras de acessibilidade autônoma a edificações, espaço, mobiliários e equipamentos urbanos. A rampa da Figura 28, por exemplo, não possui corrimão adequado para o deslocamento independente de um trabalhador cadeirante.

Outras adaptações necessárias nesse movimento de inserção dos TCD no quadro funcional da empresa referem-se às jornadas de trabalho. Segundo a psicóloga de RH, a empresa promove a flexibilização do horário de acordo com a realidade do trabalhador. Para aqueles que demonstram interesse em estudar e moram em comunidades muito distantes, há uma adequação no horário da jornada, haja vista que a empresa não possui TCD com jornadas reduzidas, modalidade de trabalho já existe em muitas empresas no Brasil.

Essa jornada de trabalho diferenciada possui base nos textos da CF e no Decreto-lei 5.452/43 (CLT), que instituem que as empresas podem dispor de institutos

capazes de permitir a contratação de PCD em regime de tempo diferenciado, com orientação de como acontece tal contratação sob a égide da Lei 8.213/91 e do Decreto 3.298/99, e, também, como tais institutos podem beneficiar tanto as empresas que necessitam adequar seu quadro de pessoal ao sistema de cotas, como os trabalhadores envolvidos, que possuem limitações em atividades específicas que demandem extensas jornadas.

No tocante à adaptação dos instrumentos de trabalho, como o quadro geral dos TCD constitui-se de “deficiências leves”, não houve necessidade de adequações gerais dos instrumentais de trabalho. Somente o TCD 02, com atrofia mais acentuada no braço, precisou de um teclado adaptado, conforme relata a seguir.

Lá é a mesa do computador né? Aí, tem os teclados, aí eles perceberam que eu estava fazendo muito assim (*esticando a mão esquerda demais para alcançar as teclas do teclado*). Aí eles compraram um tecladinho, que eu só faço esse serviço aqui. (*Não precisava deslocar tanto o braço, em especial para a mão esquerda alcançar os teclados numéricos por exemplo*). Eu não preciso me esforçar tanto (TCD 2).

Para melhor elucidar melhor a compreensão dessa “adaptação dos processos de trabalho”, envidou-se das análises realizadas por Ianni (1994, p. 3), que dispõe de uma percepção global do mundo do trabalho, em que o desenvolvimento do capitalismo é sempre contraditório e provoca “articulações e tensões de tempos e espaços, contemporaneidades e não contemporaneidades [...] novas formas sociais e novos significados do trabalho”. O capitalismo molda-se e molda o trabalhador para que sejam dele extraídas todas as demandas produtivas. Para isso, “criam-se novas especializações e alteram-se as condições de articulação entre as forças produtivas, bem como do trabalho manual e intelectual” (IANNI, 1994, p. 3).

Os mecanismos de exploração do TCD seguem o mesmo percurso. O trabalhador é paulatinamente levado a “ajustar-se às novas exigências de produção da mercadoria e excedente, lucro ou mais-valia” (IANNI, 1994, p. 5). Para isso, a racionalização do processo produtivo é modificada e ajustada para que seja gerado daquele trabalho o máximo de trabalho e condições de produtividade, independentemente de suas condições/limitações físicas, cognitivas e sociais.

Fator representativo analisado durante o processo de pesquisa de campo foram as questões de acessibilidade comunicacional. A empresa ainda necessita de inúmeras adequações, em especial em relação ao trato com o TCD 8, que, apesar de

surdo, possui importantes habilidades comunicativas: faz leitura labial e domina a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), por meio da qual a entrevista da pesquisa foi parcialmente realizada. A empresa, entretanto, não dispõe de nenhum intérprete de LIBRAS e de nenhum funcionário que domine essa língua, dificultando a comunicação desse trabalhador com seus colegas de setor, conforme ele mesmo explica: “Se eu não entendo, ou eles ‘escrevem’, ou fazem sinais [gestos]. Eu faço a leitura labial também, e vou conversando com eles, assim como estou fazendo agora com vocês”.

Além das barreiras comunicacionais, há também a questão das barreiras mecânicas, semânticas, fisiológicas, psicológicas e administrativas, que podem gerar dificuldades de compreensão das direções, dos espaços e das ambientações. Por isso, os espaços da empresa deveriam ser sinalizados de diferentes formas: placas em língua portuguesa, placas em braille, placas sinalizadas em LIBRAS, sinais luminosos e/ou auditivos, uma série de alertas que facilitassem a autonomia e a independência do TCD no seu próprio ambiente laboral, o que não foi verificado durante as visitas no espaço físico da Indústria Alimentícia Palma.

Retomam-se, com base nessa realidade vivenciada na Indústria Alimentícia Palma, os princípios estabelecidos pelo fordismo e taylorismo, nos quais os processos de trabalho buscavam a intensificação da produtividade e a extração máxima das habilidades e competências do trabalhador, independentemente de suas condições físicas e cognitivas. O importante nesse movimento é estabelecer um lugar/função/atividade que seja possível extirpar do trabalhador a geração de mais-valia ao capital e a “potencialização do lucro” (TOFFER, 1980, p. 62 apud BIANCHETTI, 2011, p. 97).

Se devêssemos assumir um surdo para um trabalho para qual é necessário ouvir; um manco onde é necessário correr; eu desobedeceria ao Estado. O papel empresarial não é fazer caridade cristã. Porém, posso assumir tranquilamente um cego para um emprego no qual os olhos não são necessários (FORD, 1914, p.16-17).

Revela-se, nesse contexto, que a condição de deficiência dos trabalhadores reproduz os mecanismos de exploração e promovem uma **Inclusão Instável**, haja vista que essa condição está diretamente atrelada ao tipo de deficiência, à limitação e à função/atividade desse tipo de trabalhador. Tais variantes devem ser correlacionadas e resultar em um trabalhador que se adeque às necessidades da

empresa, que seja passível a se retirar do seu trabalho a produção da mais-valia e a garantia da racionalidade econômica industrial.

Dessa maneira, a empresa utiliza-se da condição de deficiência tanto para selecionar quanto para alocar e capacitar o trabalhador, moldando-o conforme os interesses do sistema produtivo. Aloca-os, muitas vezes, em postos precarizados e, estruturalmente, realiza apenas leves modificações referentes à acessibilidade, à jornada e aos instrumentos. Molda-se o trabalhador às necessidades da empresa, e não a empresa às especificidades do trabalhador.

#### **4.4.5 O Benefício de Prestação Continuada e o Papel da Família**

Questão igualmente complexa ao se tratar da in/exclusão de PCD no mercado de trabalho refere-se aos programas de transferência de renda do Governo Federal, em especial o Benefício de Prestação Continuada (BPC), uma transferência incondicional definida por uma avaliação médica e social e estabelecida pelo grau de severidade e pela condição de pobreza.

Ressalta-se que, dos 08 TCD entrevistados durante a pesquisa de campo na Indústria Alimentícia Palma, apenas o TCD 4 recebeu o BPC e, segundo ele, por curto período de tempo (até ser reavaliado e não mais adequar-se aos critérios do INSS).

A questão das PCD serem ou não beneficiárias foi levantada pela Indústria Alimentícia Palma como fator desfavorável ao cumprimento da cota, constituindo-se o recebimento do BPC uma das justificativas da empresa frente ao Ministério do Trabalho para o não cumprimento das cotas estabelecidas por lei. Segundo a empresa, nos processos de seleção e recrutamento havia grande dificuldade por parte das PCD em abrir mão do benefício para adentrar no mercado de trabalho e ocupar uma das vagas oferecidas pela empresa.

Segundo os documentos de seleção e recrutamento, a empresa disponibilizava aos candidatos, nos locais de levantamento da demanda, um questionário. Alguns respondiam todas as perguntas solicitadas, todavia, ao se chegar à questão de recebimento do BPC, alguns respondiam ser beneficiários, mas escreviam ao lado “aceito o trabalho, caso não perca o benefício”. Aqueles que ainda se encontravam em avaliação no INSS respondiam: “caso receba o benefício, recuso o trabalho”. Segundo a psicóloga, às vezes a equipe do projeto tentava o diálogo com a PCD e

sua família, e, na maioria dos casos, o direcionamento da conversa era como relatado a seguir.

E muitas das vezes as falas são assim: “eu já recebo, pra que eu vou trabalhar?”. Na verdade, essa foi uma das dificuldades que ele colocou. A gente cansou de ver as pessoas dizerem assim: “Não. Vamos deixar para uma próxima”. – Olha é uma oportunidade, daí você poderia estar crescendo. Mas não quis, não quis mesmo. É cômodo, se estou ganhando, por que que eu vou trabalhar? É uma pena né?

Esse posicionamento da equipe da empresa é preconceituoso e desconhecedor da realidade das PCD. A questão não está ligada à acomodação, mas à escolha de adentrar em um mercado de trabalho perverso, exploratório e degradante, no qual não há nenhuma segurança e estabilidade para qualquer tipo de trabalhador, e mais ainda para TCD, que somam à deficiência, a falta de formação escolar, formação profissional e experiência no mercado de trabalho.

A Indústria Alimentícia Palma desmerece, ainda, o papel da família ao alegar que esse tipo de escolha e de comportamento é reforçado, muitas vezes, pelos familiares, seja pela superproteção gerada desde o nascimento e/ou desde a condição de deficiência, seja pelo receio da perda do benefício, seja pela incerteza da adequação ao mercado de trabalho. O Coordenador de RH afirma que, em muitos casos, a família acompanhou todas as fases da seleção, sendo o trabalho da equipe de psicologia muito maior com os familiares do que com o próprio candidato, uma vez que era preciso reforçar questões como a necessidade de independência, de ganhar seu próprio dinheiro, de possuir uma carreira profissional, de ampliar as relações interpessoais, dentre outras.

Com relação a essa interferência familiar, o coordenador do Projeto PCD da SRTE observou que ela não ocorre somente no Pará. Nas reuniões nacionais e regionais, verifica-se constantemente a ingerência da família desde a seleção até a contratação. Por isso, têm-se orientado as empresas que “evitem, durante as fases seletivas, a presença desnecessária de familiares”, haja vista que, em alguns casos, há outros pormenores envolvidos: “Quando acontece de ele conseguir o trabalho, ele passa a ter uma certa independência, de forma que passa a gerir seu próprio recurso, e não mais a família, por isso a refutação” (COOD. SRTE/PA).

Tais questões são complexas e contraditórias, uma vez que que nesses casos não se revela uma superproteção familiar. Ao contrário, a influência das relações

familiares são determinantes para compreender e ressignificar os novos tipos de relações familiares e sociais daquele indivíduo (SILVA, 2013). Para Sólcia (2004, p. 113),

A pessoa com deficiência possui necessidades especiais que precisam ser sanadas, e tais necessidades muitas vezes influenciam a dinâmica da rotina familiar, das relações familiares, a estrutura física e material do ambiente. Há a necessidade de que a família esteja envolvida no processo de educação, habilitação, reabilitação da PCD.

Não se pode desconsiderar, portanto, a importância da ingerência familiar na seleção, no acompanhamento e desenvolvimento da PCD, tanto no mercado de trabalho, como na Indústria Alimentícia Palma. Não se pode igualmente desconsiderar essa ingerência na avaliação de permanência ou interrupção do BPC, haja vista que a família tem compreensão do histórico daquele indivíduo, de suas condições gerais e da sua adaptação à rotina do trabalho independente.

Para Glat (2004), a integração social da PCD depende, em muito, de que sua família lhe proporcione e permita-lhe usufruir do que é oferecido na comunidade. Por isso é de grande importância entrar em contato com as dinâmicas familiares para compreender a pessoa com deficiência e realizar trabalhos de orientação às famílias, encorajando-as a oferecer maior independência e integração com a comunidade. O trabalho de inserção da PCD engloba a totalidade de sujeitos envolvidos na questão. Não basta somente a sua inserção no ambiente de trabalho. É preciso também que a empresa promova um diálogo constante com a família, com os serviços e com a comunidade.

Nesse sentido, entende-se como incoerente a compreensão, por parte da Indústria Alimentícia Palma, do recebimento do BPC como fator impeditivo do cumprimento da cota e da negatização da família como fator essencial participante de todas as etapas da in/exclusão da PCD no mercado de trabalho. Não se pode estabelecer o enfrentamento dos laços familiares da PCD, ou a desagregação familiar, como condicionante para a inserção dessas pessoas nos quadros funcionais da empresa. Ao contrário, deve-se estabelecer relações de orientação e parceira para possibilitar a integração positiva desse trabalhador em suas rotinas de trabalho.

Conforme Glat & Pletsch (2004), cada família lida com a deficiência de acordo com sua história, suas representações e crenças, seus valores culturais e a personalidade individual de cada membro. Assim, as acomodações que ocorrem na

dinâmica familiar sempre apresentam especificidades, conforme o caso. Decorre daí a importância do diálogo constante para que seja possível a integração da PCD nos processos de trabalho.

O trabalho multiprofissional com a família e o estímulo ao seu envolvimento ativo desde o momento da constatação do diagnóstico, constitui um fator decisivo no processo de desenvolvimento global da pessoa com deficiência, na construção de sua individualidade, bem como de sua futura inclusão e participação social (GLAT & PLETSCHE, p. 38, 2004).

O estabelecimento de interações entre a empresa e os membros familiares do TCD é fator essencial para que o processo de acolhimento, adaptação, autonomia e independência seja efetivado com vistas à inclusão desse trabalhador no ambiente laboral. Verificou-se, no entanto, que a Indústria Alimentícia Palma não dispõe coerentemente as relações com os familiares dos TCD. Isso resulta, conforme relato da própria equipe, na recusa por grande parte dos candidatos em trabalhar na empresa, haja vista que o projeto de inserção de PCD não prevê ações de integração das famílias nas etapas de seleção e acompanhamento do trabalho.

Após averiguar a composição organizacional interna da Indústria Alimentícia Palma, e em especial as concepções trazidas pelos TCD, verificou-se a necessidade de se considerar outras vias representativas de trabalhadores, externamente ao ambiente controlado da empresa. Necessidade esta, inclusive, considerada pela banca de qualificação deste trabalho.

Com o objetivo de concretizar esse intuito, estendeu-se a pesquisa de campo ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia e à Comissão de Combate ao Trabalho Forçado/OAB/PA. As considerações geradas com base nessa pesquisa, encontram-se dispostas nas subseções a seguir.

#### **4.4.6 O Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia e a Indústria Palma**

Para melhor compreender a dinâmica das relações sociais que envolvem o trabalhador, procurou-se o sindicato representativo da categoria dos trabalhadores rurais em Tailândia com vistas a apreender a percepção destes acerca do trabalho desenvolvido pela Indústria Alimentícia Palma na região. Afinal, o sindicato, por sua natureza, é um espaço de organização e representação da classe trabalhadora. Para Cattani (2002), ele é expressão de organização e luta dos trabalhadores, de defesa e

conquista de direitos. Em suas premissas fundamentais, visa a compensar a fraqueza do trabalhador atomizado em sua relação contratual com o capital.

Considerando-se, assim, a importância dessa organização responsável pela defesa econômica, profissional, política e social dos trabalhadores, estendeu-se a pesquisa ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia, onde foi possível conversar com seu diretor (denominado neste trabalho de “Diretor S” em vista de se preservar sua identidade). Na oportunidade, conheceu-se um pouco da história do sindicato, suas conquistas, seu funcionamento e lutas travadas com as indústrias de palma naquelas regiões. Para proceder à entrevista com o Diretor S, elaborou-se um roteiro de entrevista<sup>42</sup> semi-estruturada, que possibilitasse redirecionamentos durante a conversa com esse representante dos trabalhadores.

Ressalta-se que a consulta a esse sindicato se reveste de grande relevância para associar o discurso do sindicato ao discurso dos TCD durante as entrevistas. Também é importante salientar que, em determinados momentos da entrevista, o diálogo tratou da totalidade das empresas de palma naquelas regiões, e não somente da Indústria Alimentícia Palma, ensejando a possibilidade de comparar históricos, conquistas, vantagens e desvantagens adquiridas ao longo dos anos pelos trabalhadores.

Notou-se durante o diálogo que o sindicato, ao longo dos anos, vem passando por um desenvolvimento progressivo quanto à representatividade, às filiações e ao espaço físico, mas possui alguns problemas internos. Segundo o Diretor S, foram colocadas “umas peças novas na engrenagem” e a adaptação destas não ocorreu da forma que se gostaria. Assim, conflitos políticos e pessoais internos têm gerado desconfortos no sindicato e impedido o seu pleno funcionamento. Soma-se a isso a política de demissão em massa nas empresas, em especial na Indústria Alimentícia Palma, que tem repercutido negativamente. A empresa divulgou a demanda de aproximadamente 1.200 funcionários a serem dispensados no último semestre de 2016. Após negociações e intervenções, a empresa acordou cerca de 800 desligamentos, principalmente no setor agrícola.

Com relação à demanda de TCD, o Diretor S afirmou que, no último acordo coletivo, esse assunto foi muito discutido devido à utilização, por parte da empresa, do discurso da inclusão como ganho de “certo patamar social, quando a empresa

---

<sup>42</sup> Apêndice I - Roteiro de entrevista com diretor do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia.



cumpra a cota”. A questão da responsabilidade social e ambiental é um dos principais vértices de atuação da empresa quanto à propaganda e à aquisição de novos contratos de trabalho, porquanto determinadas certificações e selos de qualidade desejados pela empresa tem por base o cumprimento de especificações relacionadas às questões sociais, ao reflorestamento e à sustentabilidade.

Devido ao discurso relacionado à responsabilidade social e, também, à ação da fiscalização do MTE, a Indústria Alimentícia Palma tem demonstrado certa ponderação em questões relativas à inclusão das PCD no ambiente da empresa: o esforço para o cumprimento da cota, o projeto de inserção de PCD, o projeto de qualificação de TCD e os investimentos em acessibilidade, dentre outros mecanismos assumidos pela empresa para ampliar a ideia perante a sociedade paraense.

Apesar da cautela, a fala do diretor do sindicato foi preocupante, uma vez que não referenciou apenas a questão da inclusão de TCD na empresa, mas, principalmente, o número/tipo de acidentes de trabalho que tem gerado um quantitativo considerável tanto de trabalhadores invalidados, conduzidos à aposentadoria, quanto de TCD que necessitam de readaptação para permanência no mercado de trabalho. Segundo o Diretor S, a empresa tem gerado adoecimento dos trabalhadores.

O Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (2012-2014), desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social com base na Classificação Nacional de Atividades Econômicas, por situação de registro e motivo, revela um montante de 12.797 acidentes de trabalho no Estado do Pará (8.139 típicos<sup>43</sup>, 1.729 de trajeto, 130 de doenças do trabalho e 2.799 sem CAT<sup>44</sup> registrada). Desse total, 3.354 ocorreram no município de Belém, e 429 em Tailândia (regiões onde se encontram os principais polos da Indústria Alimentícia Palma).

De acordo com o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia, foram registrados, nos últimos dois anos (2015-2016), cerca de 600 acidentes de trabalho, de diversas naturezas: com ferramentas de trabalho, de trajeto (automotivos principalmente), por meio da queda da palha e do cacho do dendê, por contato com animais peçonhentos, dentre outros.

---

<sup>43</sup> Acidentes decorrentes da característica da atividade profissional desempenhada pelo acidentado.

<sup>44</sup> Comunicação de Acidente de Trabalho.

Em 2015, dos 358 acidentes de trabalho computados pelo sindicato, cerca de 25 trabalhadores (7%) lesionaram-se permanentemente e foram conduzidos à aposentadoria por invalidez.

Em 2016, essa estimativa reduziu-se para aproximadamente 4% (09 trabalhadores aposentados por invalidez). Infelizmente, o sindicato não dispunha de números específicos acerca dos quantitativos apresentados (quantos foram os readaptados, quantos por tipo/lesão apresentada etc.). Possuía apenas o montante geral e o número dos que foram aposentados.

A quantidade e os tipos de acidentes de trabalho, essencialmente os relacionados ao “espinho do dendê”, foram dados apresentados pelo Diretor S que demandaram particular interesse à pesquisa, uma vez que a compreensão, mesmo superficial, acerca do dendezeiro (Figura 29) é importante para o entendimento das condições de trabalho e dos acidentes gerados pela sua manipulação.

**Figura 29 - Plantação de Dendê**



**Fonte:** Boletim informativo sobre a Guerra do Dendê (ALMEIDA, 2014).

O dendê é uma palmeira que se diferencia de outras da mesma espécie brasileira

[...] por produzir frutos para extração de óleo vegetal, além de comestíveis. O óleo de dendê, rico em b-caroteno (pró-vitamina A), é empregado na indústria siderúrgica, na indústria de óleo vegetal para culinária e como combustível na substituição do óleo diesel (Barcelos et al., 1987), fabricação de margarinas e sabonetes. É a oleaginosa de maior produtividade, alcançando até 7t/ha de óleo, constituindo o segundo maior volume de óleo vegetal produzido no mundo, sendo superado apenas pelo óleo de soja (EMBRAPA, 2001).

Originalmente, o dendezeiro pode medir 15 metros de altura com estipe ereto, fino e anelado. As folhas são geralmente grandes, com bases recobertas de espinhos e podem alcançar até um metro de comprimento. Essas características de porte e forma da palmeira são as responsáveis pelas estimativas denotadas pelo sindicato.

Conforme relato do Diretor S, a seguir, os acidentes acontecem quando o trabalhador vai podar a planta para seu melhor desenvolvimento ou quando vai retirar o cacho do fruto do dendê (Figura 30), que também possui espinhos.

Os acidentes que eu estava te contando com espinhos, eles acontecem quando você poda, a atividade de poda, quando você tira a palha para a planta ficar livre pra produzir mais frutos né, então você... quando você puxa aquela palha na queda dela de lá pra cá, ela te acerta, muitas vezes você tem que ser.... além de fazer a atividade... você tem que arranjar um jeito de na queda se defender dela, assim como, o cacho, nós temos caso de um cacho de dendê 18 a 22 quilos que atingiu o trabalhador e tudo tem espinho, o cacho tem, a palha tem, a palha é cheia de espinho.

**Figura 30 - Cachos do Dendê da Indústria Alimentícia Palma**



**Fonte:** Foto cedida pelo sindicato durante a pesquisa de campo.

Em seu depoimento, o Diretor S afirmou que o espinho da Palmeira tem uma potencialidade tóxica capaz de “aleijar os trabalhadores após acidentes de trabalho”. Embora não se tenha encontrado nenhuma referência teórica e científica acerca desse dado específico, pondera-se aqui tal informação pelo respeito ao conhecimento do senso comum advindo dos trabalhadores rurais e pela compreensão de que tal ciência ultrapassa os limites da academia. “Ele aleija, ele atrofia membros, músculos enfim...se aquele espinho, ele te furar numa articulação por exemplo, ela imobiliza a articulação. Ele tem um poder de ficar andando no teu corpo, e é altamente venenoso o espinho dele”.

Dentre as formas mais comuns dos acidentes de trabalho além daqueles sinalizados com os espinhos da palmeira, citam-se os problemas de coluna causados ou agravados pelo processo do trabalho. O desencadeamento de dores na região da coluna em razão do exercício do trabalho pode estar relacionado à natureza da atividade realizada pelos trabalhadores, normalmente na agricultura, pela demanda de esforços físicos constantes que podem ocasionar ou agravar disfunções advindas de predisposição genética, ou ainda aquelas advindas de processos degenerativos comuns à idade, à falta de exercício físico, à utilização inadequada da postura, à obesidade, ao stress, dentre outros fatores.

De acordo com o Diretor S, o tipo de atividade realizada pelos trabalhadores relaciona-se diretamente às lesões apresentadas no decorrer da carreira. Refere-se ele ao tipo de posicionamento corporal durante o exercício do trabalho (corte, colheita, poda). Por conseguinte, o risco de lesionar-se ou acidentar-se é sempre iminente nesse tipo de ocupação.

O trabalhador tem que saber se posicionar, o trabalhador tem, tem uma série de dicas pra ele desenvolver a atividade, e o mais incrível, a gente tinha uma preocupação muito grande em 2009, 2010. Nós fomos fazer um trabalho de preparação pra evitar “estouramento” da coluna. Nós tínhamos muito trabalhadores com problema de coluna, e a coluna se dava muito pelo erro da postura né?

Diante desse cenário, o sindicato, junto aos trabalhadores, começou a requerer da Indústria Alimentícia Palma alternativas para que o grande número de acidentes de trabalho e afastamentos em razão das lesões fosse reduzido. Em especial, pelo fato de que o trabalhador ficava ou “invalidado” ou “beneficiário”: “Nós tínhamos trabalhadores de benefício a longo prazo, a perder de vista por conta da coluna, e a empresa investiu em alguns casos de ‘parafusamento’ dessa coluna dele”. Ou seja,

além de gerar uma demanda considerável de TCD, a Indústria Alimentícia Palma também gera um montante de trabalhadores beneficiários por longos períodos. Esses dados quantitativos não são sistematizados pelo Sindicato, mas revelam o caráter degradante do trabalho desenvolvido na empresa, o qual lesiona, invalida e produz uma população de indivíduos com deficiência, própria das condições disponibilizadas pela empresa nas atividades de trabalho.

Dentre as alternativas mediadas pela empresa, encontra-se a criação de novos elementos na rotina dos trabalhadores, práticas de exercícios laborais antes do início das atividades, orientação postural e ergonômica com profissionais: “orientação de postura, como se comportar, postura, em vez de dobrar o corpo, você fica de cócoras pra levantar o corpo de uma vez junto” (Diretor S). Essas foram algumas orientações destinadas aos trabalhadores.

Atividade que também resultava em uma série de trabalhadores lesionados era a colheita do cacho feita pelo ajudante de trator, cuja função era ‘espetar’ o cacho no chão e ‘desespetar’ para jogá-lo dentro da ‘carretinha’ do trator em movimento. Ocorre que o terreno do plantio não um solo plano, mas acidentado. Assim, caminhar, pisar em falso ou carregar um cacho de fruto de considerável peso eram fatores que, somados a outros, condicionavam o trabalhador a inúmeros pontos de dores e lesões. Para modificar esse cenário, a empresa extinguiu essa atividade e substituiu esse trabalhador por um trator específico, que incorpora recursos relacionados a colheitadeiras: “Já tem uma garra tipo escorpião ela vai lá e ‘abucanha’ o cacho sozinha e joga, só um no trator, não tem mais dois correndo atrás do trator, mudou um pouco esse estilo de atividade”.

Dentre as atividades do setor de palma que ocasionam acidentes de trabalho, a que suscitou maior inquietação relaciona-se à quantidade de trabalhadores rurais que perdem a visão (total ou parcial) durante as atividades no setor agrícola. Conforme o relato do Diretor S, nos últimos dois anos (2015-2016), 09 trabalhadores tiveram a perda monocular da visão e necessitaram ser readaptados no processo produtivo da empresa. Os acidentes são ocasionados por diferentes fatores, embora, ressalte-se, a maioria dos trabalhadores estivessem utilizando os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) oferecidos pela indústria durante os acontecimentos. As circunstâncias que geraram os acidentes estão condicionadas ao próprio caráter insalubre da atividade rural, do contato com o espinho da planta, com pedaços de galhos e frutos na queda e com a chamada “poeira do fruto”.

Na última plenária realizada pelo sindicato junto à Indústria Alimentícia Palma, no final do ano de 2016, houve um debate com os responsáveis da Medicina do Trabalho da empresa quanto aos acidentes de trabalho relacionados às severas sequelas no campo visual e às formas inadequadas de atendimento imediato, as quais podem ter contribuído para a perda da visão desses trabalhadores. Segundo a empresa, ela oferece os EPI aos trabalhadores para que sejam resguardados de acidentes de qualquer natureza. O sindicato ressaltou, entretanto, que “as Normativas Regulamentadoras (NR) 15 e 16 enfatizam que os EPI são responsáveis em minimizar os impactos das atividades de trabalho, e não evitá-los”. Nesse sentido, o trabalhador sempre estará suscetível e exposto às adversidades do espaço agrícola, “O cinto não significa que teu carro não bate, ele bate né? O cinto apenas minimiza o impacto sobre você” (Diretor S).

Segundo a NR 06, é considerado EPI “todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”. Por isso a importância de sua utilização, uma vez que resguarda o trabalhador de inconvenientes que ponham em risco sua integridade física. Nessa lógica, a empresa argumenta que oferece os EPI aos funcionários, e que os acidentes de trabalho acontecem em decorrência do uso inadequado ou, ainda, da sua não utilização durante o trabalho. Segundo o Diretor S, a empresa “quer transferir essa culpa para o próprio trabalhador”.

Você vai pro campo desse, você observa o trabalhador, parece um ET, um óculos, se ele é tratorista ele tem um abafador de ouvido, independente de onde ele tá, ele tem um protetor na perna pra evitar os animais peçonhentos: cobra, aranha. E tem muito... tem a bota adequada e tudo. A empresa oferece, mas isso não quer dizer que minimiza, o óculos dependendo da posição dele, você tá olhando pra cima, entra até aqui por baixo mesmo, aquela poeira da planta.

Além dos impactos em que os equipamentos não são suficientes para resguardar a integridade do trabalhador (como a queda do cacho do fruto, ou de uma grande folhagem em cima dele), há a questão do suor, que escorre para dentro dos óculos de proteção e leva o trabalhador a retirar temporariamente esse equipamento para ou limpar o suor dos olhos ou retirar o embaçado dos óculos, momento em que fica suscetível ao acidente de trabalho. São situações adversas que acontecem no campo produtivo e das quais a empresa não pode se eximir da responsabilidade.

Destaca-se que o sindicato diz atuar no reforço da necessidade da utilização dos EPI, e que, dentre os 9 acidentados na região da visão, apenas um trabalhador assumiu não estar, no momento do acidente, portando o devido equipamento.

Em meio à investigação, outra questão veio à tona e demanda certa atenção por abarcar um considerável número de trabalhadores que são ora aposentados ora readaptados em virtude das sequelas dos acidentes de trabalho: a questão da “poeira da planta”, como referido pelo Diretor S, à qual liga-se aos agrotóxicos, que, em tese, não são utilizados oficialmente pelas indústrias de palma no Pará.

Mesmo ele com óculos, às vezes tira, e por um descuido.... cai aquela poeira... e lá em cima da planta, tem a química que você aplica né? então aquela química ajuda a cegar seu olho de imediato. Nós temos muitos trabalhadores que perderam a visão aqui, por causa disso, mas todos esses, tem trabalhadores que o Sindicato pressionou ao ponto, dele ter uma estética melhor, um olho de vidro, que custou muito alto em São Paulo. Não deu pra fazer transplante em alguns, porque a fila do transplante é uma outra coisa muito mais complicada, mas assim, todo tratamento que deu a gente monitora bastante isso.

É importante ressaltar que, embora a empresa tenha, na maioria dos casos, dado assistência aos trabalhadores acidentados, conforme o relato do Diretor S, destaca-se que há uma série de trabalhadores que não demonstraram estar satisfeitos com os resultados alcançados, tanto no que diz respeito ao tratamento médico destinado aos comprometimentos quanto à readaptação a que foram conduzidos após o retorno ao trabalho. Alguns se sentem lesados e prejudicados com os encaminhamentos dados pela indústria. Nesses casos o sindicato, mesmo requerido tardiamente em algumas questões, encaminha-os à Justiça do Trabalho para que os trabalhadores se sintam contemplados em suas designações pessoais e profissionais ou por vias indenizatórias.

A questão da readaptação funcional é um direito de todo trabalhador sujeito a uma restrição física ou mental, o que torna imprescindível uma mudança na atividade exercida (cargo), ou, se necessário, no local de trabalho (lotação) a fim de possibilitar um redirecionamento da adequação às limitações ocorridas e devidamente avaliadas por perícia médica. Esse processo de readaptação dentro de uma empresa deverá ser realizado por uma equipe multiprofissional para que a atividade laboral não agrave o quadro clínico do funcionário. Deve, pois, a equipe, buscar funções compatíveis com o estado de saúde do trabalhador.

O programa de reabilitação funcional tem por objetivos atenuar a incapacidade funcional de um trabalhador, segundo a Convenção nº 159, da OIT, ratificada pelo Brasil em 1991, que versa sobre Reabilitação Profissional e Emprego.

Para efeitos da presente Convenção, todo e qualquer membro deverá considerar que o objetivo da readaptação profissional é o de permitir aos *deficientes* obterem e conservarem um emprego conveniente, de progredir profissionalmente e, portanto, de facilitar a sua inserção ou reinserção na sociedade.

A lei nº 8.213/91, no artigo 89, declara que habilitação e reabilitação funcional

[..] deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às *peças portadoras de deficiência*, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

O processo pleno de reabilitação funcional acontece quando há efetiva recolocação profissional do reabilitado no mercado de trabalho e suas novas atribuições lhe permitem a independência da prática laboral, o gozo da atividade, a possibilidade de progressão e promoção funcional, isto é, deve contemplar o potencial laborativo do trabalhador. Como o processo de readaptação é muito singular, a equipe multifuncional da empresa acaba por não dispor de uma normatização geral dos procedimentos e efetiva dispositivos particulares para a recolocação.

Em alguns casos a indústria remanejou para um serviço mais leve [...] no nosso acordo coletivo prevê a questão do remanejamento em caso de trabalhador que se acidenta; que a empresa não dispense, mas que seja readaptado, se naquela função que exige mais ou pra outra função diretamente, mas que seja de fato readaptado (Diretor S).

As readaptações realizadas pela Indústria Alimentícia Palma têm sido necessariamente para mudança de funções e natureza da atividade, todavia há, segundo o Diretor S, casos como o do motorista que, acidentado no trajeto para o trabalho, perdeu o movimento de um dos braços e a empresa promoveu a adaptação veicular para que o trabalhador permanecesse na mesma função. Essa prática de



modificação e adaptação não é do interesse das empresas em virtude da necessidade de despendere altos custos relacionados a adaptações, órteses, próteses, tratamentos médicos externos ao Estado (transplantes), organização dos espaços etc. A indústria prefere remover o trabalhador para outra atividade que não demande tantos encargos, ou conduzi-lo a aposentadoria, como no caso dos 34 trabalhadores aposentados (2015-2016).

Para o Diretor S, o sindicato age decisivamente nessas questões e tem conseguido dialogar com a empresa na demanda por amparos legais aos trabalhadores, ludibriando a intenção do capital do lucro desmedido que não atenta para o trabalhador como sujeito social. “A empresa visa lucro, ela não visa gasto com o trabalhador, então se não houver algum tipo de instrumento, algum tipo de coisa que obrigue ela a fazer aquilo, ela simplesmente fala pro acidentado: olha tu não vai mais servir para nós”. Revela-se, assim, a luta de classes entre o grande capital e a classe trabalhadora.

Para o industrial, a continuidade da eficiência física, muscular e nervosa do trabalhador é fundamental, de vez que a rotatividade da força de trabalho representa custo adicional, que reduz os ganhos do capital. [...] o operário é um objeto rentável, e portanto deve ser sadio (KUENZER, 2001, p.52-53).

Na tentativa de manter os lucros sem qualquer transtorno de acidentes de trabalho, a empresa cria mecanismos de disciplinamento do trabalhador para que, além de reproduzir atitudes “maquiniais e automáticas” (GRAMSCI, 1978, p.397), ele permaneça atento para diminuir ao máximo as possibilidades de acidentes de trabalho. Em vista disso, a indústria Alimentícia Palma criou um sistema de premiação das equipes que tem reduzido e/ou anulado os números de acidentes de trabalho por longos períodos de tempo.

Essa conduta da empresa é uma tentativa de transferir ao trabalhador a responsabilidade por sua saúde/doença. Dejours (1998) destaca que essas situações no ambiente de trabalho, em especial os acidentes, são complexas e que nem sempre os trabalhadores têm como identificar se as falhas se devem à sua incompetência ou a problemas técnicos. Para o autor, essa fonte de perplexidade causa angústia e de sofrimento, que tomam a forma de medo de ser incompetente e geram, também, o adoecimento do trabalhador.

Diante desse contexto, verifica-se o quanto a saúde do trabalhador é posta como objeto da luta de classes, e o quanto esse fator influencia o sujeito trabalhador em todas as suas relações sociais, haja vista que a organização do trabalho é “indubitavelmente, a causa de certas descompensações no quadro clínico do trabalhador” (DEJOURS, 1998, p.120).

Somado a essa transferência de responsabilidades, Kuenzer (2001) chama atenção para outro fator igualmente agravante: os trabalhadores perdem a compreensão da totalidade do ciclo produtivo, haja vista que reunidos sob um mesmo regime do capital, passam a trabalhar juntos como um plano de produção específico em um “regime de cooperação”. Nesse modo de produção, a somatória das forças produtivas coletivas supera em demasiado as produções individuais, criando-se “uma força produtiva nova” que gera a mais-valia como a principal forma capitalista de produção de mercadorias. Dessa forma, os trabalhadores, além de se submeterem ao regime do capital, passam a agir a favor dos objetivos da empresa e cooperam continuamente para a vigência desse modelo cumulativo de produção.

Ressalta-se que, conjuntamente à sujeição aos mecanismos de exploração do capital, encontram-se os mecanismos de resistência do trabalhador ao modo de produtividade maximizada das indústrias, que impõem ao capital limitações ao seu desenvolvimento e produtividade. O Diretor S, em vista desse aspecto, reportou-se à greve realizada em 2013, em que os trabalhadores exigiam melhores condições de trabalho, particularmente com relação à alimentação, tanto para os trabalhadores que permaneciam na base ou nas proximidades, quanto para os que se deslocavam para lugares mais distantes da plantação.

Kuenzer (2001, p. 65) destaca que as formas de coerção do capital têm gerando a multiplicidade das formas de resistência, dentre as quais,

[...] o aumento considerável dos índices de absenteísmo, apesar de serem as faltas descontadas do salário; o *turnover* alto, ou seja, a excessiva mobilidade voluntária dos trabalhadores que buscam melhores condições de trabalho, as baixas de produtividade por quebra do ritmo de trabalho, sabotagem, baixa qualidade do produto e acidentes de trabalho, entre outros.

A greve constitui-se uma das principais formas de resistência da organização dos trabalhadores. A de 2013 foi desencadeada por um grande número de trabalhadores com sérios problemas estomacais, em especial com gastrite em diferentes graus de comprometimento. A Indústria Alimentícia Palma havia contratado

uma terceirizada para o fornecimento das refeições, que, segundo o Diretor S, eram feitas “a três pancadas. Então a gente começou a exigir uma qualidade melhor, uma condição nutricional, porque a alimentação a gente considera o combustível do ser humano né?”. Destaca-se que essa questão da alimentação foi um dos motivos principais, em 2013, do pedido de demissão de alguns trabalhadores, que afirmavam não querer ‘morrer na empresa’, pois, além de a alimentação não ser muito saborosa, algumas vezes era mal cozida, e, conforme a fala dos trabalhadores, “intragável”.

É importante ressaltar que a gastrite nem sempre pode ser considerada como uma doença ocupacional, uma vez que pode estar relacionada aos hábitos alimentares cultivados pelo indivíduo (ingestão de alimentos gordurosos, industrializados ou ácidos), ao estresse, a irregularidades nas rotinas alimentares, dentre outros fatores. A lei nº 8.213/91 considera doença de trabalho (art. 20, inc. II) a “Enfermidade adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente”.

Nesse sentido, apesar de não considerá-la uma doença trabalhista, a Indústria Alimentícia Palma aceitou as reivindicações dos trabalhadores e modificou completamente as propostas alimentares da empresa. A primeira ação foi a contratação de uma nova empresa fornecedora, que passou a preparar os alimentos sob a supervisão de uma equipe nutricional, atendendo-se a algumas demandas da greve, como não repetir o mesmo alimento durante a semana e sempre haver pelo menos duas opções no cardápio diário.

Atualmente, conforme o Diretor S, os trabalhadores possuem uma condição nutricional mais adequada. Para os trabalhadores diurnos há a oferta de duas refeições principais, o café da manhã e o almoço e, para os funcionários do período noturno, é disponibilizado o jantar. Há um cardápio diferenciado integral ofertado aos trabalhadores que tiverem indicação de sobrepeso pela equipe médica da empresa. “Então todo dia tu tens algo diferente: tem a fruta, tem o pão, tem o mingau de milho, tem o mingau de arroz, tem aquilo que você...é variado, ele vareia” (Diretor S).

Após as reivindicações, a Indústria Alimentícia Palma comprometeu-se, ainda, em disponibilizar aos trabalhadores marmitas térmicas para garantir a durabilidade e a propriedade dos alimentos oferecidos. E disponibilizou também um serviço de transporte dessas marmitas até os locais mais distantes das plantações. Há que se ressaltar uma questão específica em meio a esta análise: os trabalhadores do campo possuem hábitos alimentares muito característicos da sua região e do próprio âmbito

familiar: “É uma questão cultural, ele se alimenta de acordo com o que foi habituado, isso vira paradigma pra família de onde você vem” (Diretor S). Em virtude dessa questão particular, alguns trabalhadores optam por levar de casa, em marmitas, a sua alimentação.

O carro leva a alimentação ainda quente pro campo, bem condicionada, o trabalhador deixa marmita no local que a empresa pede; e de lá o carro da empresa pega a marmita e conduz. Se a esposa do trabalhador fizer essa alimentação, ela manda levar ali nove, dez horas no ponto, o carro recolhe e de lá ele segue. Outros preferem... ela já deu a marmita pra ele, a gente botou isso no nosso acordo, ela dá a marmita térmica, a marmita conserva, às vezes ele faz essa alimentação de madrugada às cinco horas da manhã, condiciona, traz a marmita dele, e na hora do almoço ele vem para o abrigo se alimentar com aquela alimentação (Diretor S).

Dentre as conquistas assinadas pelo sindicato encontra-se, portanto, a melhora considerável da alimentação dos trabalhadores e o ganho do bônus alimentação, ou “vale alimentação”, um cartão de débito que auxilia o trabalhador nas compras de matimentos para sua família.

Cita-se, ainda, como conquista do sindicato, a garantia de as mulheres execerem tarefas diferenciadas no campo de colheita. Antes, elas ficavam restritas à colheita dos frutos desprendidos do cacho durante a queda. Após negociação via sindicato, cerca de 30 mulheres passaram a exercer a função de “corte” do fruto. Às mulheres foram destinadas as regiões do plantio com as palmeiras híbridas<sup>45</sup>, onde se consegue ter mais controle do cacho<sup>46</sup>. Essa conquista, além de funcional, resulta em diferença considerável na renda salarial, uma vez que sobre o ganho por produtividade incide um valor diferencial significativo no salário dos trabalhadores, conforme informou o Diretor S.

A esse sistema de ganho por produtividade o Diretor S denomina de “sistema de produção inteligente”, em que o trabalhador incorpora diariamente valores ao salário, dependendo da quantidade de cachos do fruto dendê colhidos.

Ele ganha um salário mais produção [...] por exemplo aqui no departamento que é um plantio alto, um plantio que tá com 2 metros de altura aqui ele paga 250 pra carteira e já garantiu o salário dele 250 kg aqui são 8 cachos de fruto... então ele tem duas plantas... ele já cumpriu a tarefa da carteira dele

<sup>45</sup> As plantações com as palmeiras híbridas são modificadas geneticamente, e, por esse fator, possuem um controle do caráter da altura do tronco nas suas progênes. Além disso, podem afetar a emissão foliar, o número e o peso médio dos cachos e provocar dobramento das folhas velhas (SANTOS, 2010).

<sup>46</sup> Ferramenta utilizada para o corte do cacho do dendê.

por dia, a partir dali ele só vai produzir só somar aquilo, a produção dele da 3 vezes mais do que o salário dele (Diretor S).

Atenta-se que, das regiões e empresas que compõem o quadro do dendê no Pará, apenas a Indústria Alimentícia Palma, segundo o sindicato, possui esse sistema de produção inteligente. “Isso foi uma conquista do nosso 1º mandato”, disse o Diretor S. Informou que essa foi uma luta árdua de 4 a 5 anos junto à empresa até que fossem modificadas as formas de compensação e que, anteriormente, havia o “sistema de produção burro”, como de outras empresas, como a Biovale. Mediante esse sistema, quanto mais o trabalhador produzia, menor era o valor destinado ao montante geral.

A gente chamava de produção burra que eles davam, ele te pagava 8 reais pela primeira tonelada que tu produzia, na segunda, ele te pagava 6 reais, e na última ele te pagava 2 reais e começava regredir... quanto mais eu produzo menos eu ganhava, ai a gente começou a apelidar isso de produção burra, ai fizemos o inverso.... se eu pago 8 na primeira, na segunda eu vou pagar 12, a outra eu vou pagar 14, a outra eu vou pagar 16 e, isso me incentiva, me instiga a ir além do meu potencial e produzir mais e mais.

Verifica-se que os trabalhadores contribuem para que os índices de produtividade da Indústria Alimentícia Palma sejam garantidos. Em contrapartida, vendem sua força de trabalho à exaustão, e, para isso, trabalham independentemente das características próprias da região, como altas temperaturas, chuvas fortes e presença de animais peçonhentos. O trabalhador, nesse sistema, passa a produzir sob o controle do regime capitalista, não possui mais domínio sobre sua força produtiva, muito menos sobre o trabalho e a mercadoria que produz. Cita-se Taylor, que utiliza a expressão "gorila amestrado" como uma metáfora para indicar que

[...] em qualquer trabalho físico, mesmo no mais mecânico e degradado, existe um mínimo de qualificação técnica, isto é, um mínimo de atividade intelectual criadora. E já observou que o empresário, pela sua própria função, deve possuir certa medida algumas qualificações de caráter intelectual, se bem que sua figura social seja determinada não por elas, mas pelas relações sociais gerais que caracterizam efetivamente a posição do empresário na indústria. Todos os homens são intelectuais, poder-se-ia dizer então: mas nem todos os homens desempenham na sociedade a função de intelectuais (GRAMSCI, 1978, p.07).

No intuito de produzir cada vez mais, os trabalhadores aperfeiçoam as técnicas produtivas de plantio, elaboram mudas geneticamente modificadas, intensificam as colheitas, acionam diferentes formas de armazenamento e refinamento do óleo,

dentre tantos outros saberes requeridos nas diversas etapas da produção. Geram todo um ciclo produtivo no qual apenas o capitalista é o detentor do produto produzido e da mais-valia gerada. O sindicato acaba por asseverar essa estrutura de exploração do capital uma vez que incentiva os trabalhadores a funcionarem sincronicamente no organograma da indústria, partindo do pressuposto de que “trabalhador insatisfeito é trabalhador que produz pouco”. O Diretor S complementa essa compreensão da seguinte maneira:

Quando o trabalhador é bem remunerado ele produz mais, e ele estando feliz é melhor pra empresa. Se ele estivesse infeliz com alguma situação, por algum outro tipo de coisa que lhe cometesse, com certeza ele não produziria muito. Mas, também, eu não posso te dizer que tu vai achar 100% dos trabalhadores felizes, até porque cada um tem os seus problemas (Diretor S).

Ainda de acordo com o Diretor S, o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia possui um repertório considerável de conquistas durante os anos da vigência de sua direção, tais como: a melhora das condições da alimentação, o pagamento dos trabalhadores para o último dia do mês (anteriormente era o 5º dia útil), o bônus alimentação para todos os trabalhadores da Indústria Alimentícia Palma, o plano de saúde pago em parte pela empresa (70%), a inserção das mulheres nas atividades do corte do fruto, a garantia da assistência ao trabalhador acidentado e a readaptação quando necessária, a sistematização de um ambulatório médico com ambulância com UTI, para o transporte do trabalhador acidentado em casos mais graves, dentre tantas outras conquistas acompanhadas e intermediadas pelo sindicato.

Contudo, conforme o Diretor S, uma das principais conquistas do sindicato durante toda essa vigência é o pagamento das horas *in itinere*, que são as horas extras não prestadas no local de trabalho, mas gastas no trajeto do empregado de sua residência ao trabalho e vice versa. Conforme o Diretor S, o acordo coletivo em relação as horas *in itinere* consistiu em uma hora acrescida de mais 50% todo o dia na remuneração do trabalhador.

É um bônus que o trabalhador ganha todos os dias só pra ele se deslocar de casa pro trabalho, o mais incrível é que a [Indústria Alimentícia Palma] já existe há mais de 34 anos, e isso não tinha, ninguém nunca tinha visto isto. E o trabalhador mesmo não acreditava que estava sendo aprovada uma proposta daquela na assembleia, e na época como eu fui o pioneiro eu tinha que descobrir alguns segredos, algumas coisas, daí eu peguei aqui um carro

e fui pra Abaetetuba e perguntei pro juiz o que é que ele tinha pra me orientar, fui fazer tipo uma pesquisa inicial.

Conforme o Acordo Coletivo 2017, registrado no MTE, as horas *in itinere* são especificadamente para os trabalhadores do campo e resididos em algumas localidades específicas.

Para os trabalhadores do campo, haverá contraprestação pelo horário de inerência, entre as residências dos Trabalhadores até o local de assinatura do ponto diário na empresa, aos empregados que residam nas cidades de Moju, Tailândia, inclusive os que residem em vilas e povoados ao longo da Rodovia PA-150, e até o limite médio de 10 Km do Portão de entrada da empresa, a ser paga mensalmente, destacado no recibo de pagamento (holerite), integrando o salário para todos os efeitos, inclusive sua média, computada, para efeito de rescisão contratual, correspondente ao tempo, que ora se estabelece de 01 (uma) hora por dia, acrescido de 50%, (cinquenta por cento) que passa a integrar, para todos os efeitos, como acréscimo da jornada diária dos empregados da área agrícola que trabalham no campo, que não residam em alojamento da empresa e que não estejam em funções de analista, coordenação e gerencial, valendo para efeito de cálculo o piso salarial da categoria, representada pelo sindicato acordante. A respectiva cláusula abrange somente empregados residentes nas cidades de Moju, Tailândia e povoados circundantes da PA Km 150, restando excluídos trabalhadores de outras localidades (ACORDO COLETIVO, 2017).

Dentre as maiores dificuldades apontadas pelo Diretor S acerca das relações de trabalho com Indústria Alimentícia Palma, estão as relações interpessoais. Ele explica que existem atitudes ríspidas e desmedidas por parte de alguns coordenadores, supervisores e diretores. São ações pessoais pontuais que geram certo desconforto em alguns setores e ambientes de trabalho da indústria. Inclusive, nos últimos anos, a indústria tem dispensado funcionários do alto escalão pela quantidade de problemas relacionados com maus tratos, que geraram ações na justiça do trabalho por danos morais e psicológicos.

Há, no relato do Diretor S, um alto grau de satisfação ao descrever sua história pessoal, familiar, sindical e de lutas em favor dos trabalhadores rurais. Em determinados momentos afirmou ser “pai de algumas situações”. Falou que sua trajetória foi firmada na luta pela melhoria das condições de trabalho daquelas populações e, em sua avaliação, isso tem repercutido positivamente. A prova de tal representatividade é que constantemente o trabalho desenvolvido no sindicato tem colaborado com pesquisas e atividades de âmbitos diversos, como a produção de trabalhos de conclusão de curso (TCC) e atividades da OAB.

Considera-se, nesse sentido, a importância do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia, ao longo dos últimos anos, para as conquistas de direitos dos trabalhadores. Não se pode, entretanto, deixar de retratar nesse contexto que os benefícios conferidos pela Indústria Alimentícia Palma fazem parte da dinâmica estrutural própria do capital, que se utiliza de mecanismos específicos de alienação e disciplinamento dos trabalhadores, delegando-lhes apenas benefícios e condições que favoreçam a formação de uma “força de trabalho dócil e submissa” (KUENZER, 2001, p.62). Nesse cenário, o real papel do sindicato seria desenvolver a consciência da classe trabalhadora dessas condições de exploração e da movimentação de uma força política de resistência.

Com relação a esse papel do sindicato como instrumento de luta dos trabalhadores, tem-se acompanhado, nos últimos anos, o enfraquecimento do poder sindical. Para Antunes (1996), o sindicalismo vem-se configurando como um sindicalismo “de negociação”, que aceita a ordem do capital e do mercado em consequência das fragilidades das estratégias e ações sindicais despolitizadas e desconectas na luta contra o capital e do não impedimento das constantes formas de precarização do trabalho.

Antunes (1996) afirma existir uma contextualidade diversa, na qual houve a substituição do sindicalismo de classe pelo sindicalismo de participação. O sindicato passa a participar de todo o processo, desde que não questione o mercado, a legitimidade dos lucros e a lógica da propriedade privada, em suma, desde que não se utilize de qualquer empecilho ao desenvolvimento de todos os elementos básicos do complexo movente do capital.

Esse cenário também é referenciado por Harvey (2002, p. 143). Segundo o autor,

Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis.

Diante do contexto, entende-se que o papel do sindicato na in/exclusão dos trabalhadores com deficiência é importante na medida em que pode dialogar junto à empresa quanto às necessidades dos funcionários. Entretanto, por ter sua estrutura política fragilizada, acaba por favorecer, em grande parte, os interesses da empresa.



Em virtude de agregar e contrapor as informações advindas do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia, atentou-se para as recentes publicações (produzidas por diferentes organizações<sup>47</sup>) relacionadas ao cultivo do dendê no Estado do Pará e no Brasil, assim como para os posicionamentos da Comissão de Combate ao Trabalho Forçado/OAB/PA. O objetivo foi correlacionar as informações e, até mesmo, compreender as disparidades dos dados encontrados nas falas dos trabalhadores entrevistados e do sindicato, dos referenciais e das publicações da referida comissão.

#### **4.4.7 A Comissão de Combate ao Trabalho Forçado da OAB/PA e a Indústria Alimentícia Palma**

A Comissão de Combate ao Trabalho Forçado/OAB/PA, foi criada no intuito de trabalhar junto às comissões, secretarias e superintendências na erradicação do trabalho escravo e de condições análogas.

O Ministério Público do Trabalho vem, ao longo dos anos, criando “grupos móveis” de combate ao trabalho escravo formados por diversificados segmentos cuja finalidade é fiscalizar as denúncias, verificar as condições de vida e libertar os trabalhadores quando necessário. Em razão dessas incumbências, a Comissão supracitada, por meio dos seus representantes, vem acompanhando particularmente, nos últimos anos, as empresas do cultivo de palma no Pará e os delineamentos que circundam a atividade.

O interesse da pesquisadora nessa Comissão decorreu das últimas publicações e manifestações públicas, principalmente nas redes sociais e em jornais da RMB, com relação às indústrias de palma do Pará. Por meio dessas publicações, a Comissão desmente notícias jornalísticas nacionais relativas a benefícios e desenvolvimentos trazidos pelo plantio da palma, como as veiculadas pela Rede Globo de televisão, no dia 09/08/2015, no programa Globo Rural, sob o título “Fazenda na Amazônia investe no plantio de dendê”.

---

<sup>47</sup> ALMEIDA, A. W. B. (Org.). **Boletim informativo sobre a Guerra** do Dendê. Set. n. 9. Nova Cartografia Social da Amazônia, 2014.  
EMBRAPA. Workshop: Melhoramento de Espécies Florestais e Palmáceas no Brasil. Anais, Curitiba/PR: Embrapa Florestas, 2000.

Essa Comissão possui uma publicação específica denominada *Reais condições de trabalho em fazendas de cultivo de Dendê no Pará*<sup>48</sup>, da qual se partiu como pressuposto para as indagações dispostas no diálogo com o Diretor da Comissão. O conteúdo das informações do artigo difere, em muitos momentos, das falas da empresa, dos TCD e do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia. Dessa forma, buscou-se apreender com base em que fundamentos, documentos, instrumentos e análises faziam-se as seguintes denúncias: trabalho degradante, condições análogas à escravidão, terceirização ilícita, agricultura familiar exploratória, “capitão do mato”, alimentação de péssima qualidade, inexistência de instalações sanitárias, acidentes de trabalho negligenciados, utilização de agrotóxicos proibidos. geração de problemas sociais na região e não cumprimento da cota de PCD.

As críticas do diretor da Comissão iniciaram-se pelo papel exercido pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia: “É o pior que existe no mundo. Tudo é lindo lá. Eu acho engraçado que tudo é lindo, e está aqui o exemplo da nossa beleza [apontou para uma grande pilha de papel em cima da mesa], são processos, alvos das nossas denúncias”. A insatisfação do representante da Comissão se justifica pelo fato de o sindicato estar desenvolvendo uma dinâmica de trabalho fragmentado, no qual os acordos coletivos não são unificados por toda a categoria, mas diferenciados dependendo de cada empresa e, para a comissão, “conforme a necessidade do patronado”.

De fato, verificou-se nas falas do diretor do sindicato que as boas relações e conquistas são mais direcionadas à Indústria Alimentícia Palma, e que as outras indústrias da região possuem contextos mais agravantes e as negociações não avançaram ao patamar da empresa aqui pesquisada. Para o presidente da Comissão isso representa a “renúncia de direitos dos trabalhadores”, pois apenas uma parte destes, de uma mesma atividade, região e Estado, possuem determinados benefícios e vantagens (como a produção inteligente e o ganho por horas *in itinere*).

Mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem exclusivamente do seu trabalho para sobreviver e encontram cada vez mais situações instáveis, precárias, quando não inexistentes de trabalho. Ou seja, enquanto se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras no mundo, há uma contração monumental dos empregos, corroídos em seus direitos e erodidos em suas conquistas (ANTUNES, 2009, p.11).

---

<sup>48</sup> Disponível em: < <http://www.oabpa.org.br/index.php/artigos/5161-reais-condicoes-de-trabalho-em-fazendas-de-cultivo-de-dende-no-para-giussepp-mendes>>. Acesso em: dez. 2016.

Essa resignação à exploração pela mão de obra do cultivo de palma no Estado do Pará acontece essencialmente pela necessidade de subsistência das populações daquelas regiões. Dessa forma, além de submeter-se às estratégias de disciplinamento, educação e deseducação impostas pelas empresas, os trabalhadores não possuem a compreensão crítica dos mecanismos de coerção utilizados pelo capital para tal fim. Tal entendimento fica disposto ao se compreender o cálculo realizado para a concessão das tão louvadas horas *in itinere*, salientadas pelo sindicato.

A Comissão de Combate ao Trabalho Forçado/OAB/PA, esclarece que a concessão dada pela Indústria Alimentícia Palma pelas horas *in itinere* representa mais uma forma de ludibriar o direito dos trabalhadores, tendo em vista que as horas *in itinere* no Brasil hoje são permitidas com a supressão de somente 50% do total. Para melhor esclarecimento, exemplificou da seguinte maneira:

Se um trabalhador tem 3 horas pra ir e 3 horas pra voltar do seu trabalho, o máximo que poderia ser negociado em virtude da segurança e da saúde do trabalhador seria 1:30 minutos para ir e, 1:30 para voltar equivalendo-se a 3 horas diárias. Você reduz de 6 horas diárias para 3 horas diárias o ganho das horas *In itinere* (COMISSÃO).

Todavia, a negociação disposta pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia, vista na subseção anterior, determinou a redução de 6 horas diárias para 1 hora diária (30min para ir e 30min para voltar). Por conseguinte, reduziu para 1 hora de ganho no acordo coletivo, retirando do trabalhador o direito efetivo a 5h de horas extras do real percurso vivenciado pelos trabalhadores do campo, que saem de regiões longínquas para a plantação ainda pela madrugada: “ora se estabelece de 01 (uma) hora por dia, acrescido de 50%, (cinquenta por cento) que passa a integrar, para todos os efeitos, como acréscimo da jornada diária dos empregados da área agrícola que trabalham no campo” (ACORDO COLETIVO, 2017).

Conforme a Comissão, o equívoco é ainda maior, pois, além do ganho de 6h *in itinere* que deveria ser contabilizado, parte desse montante ainda poderia ser acrescentado de um percentual por adicional noturno, haja vista que os trabalhadores saem de suas residências ainda pela madrugada, entre 4h e 5h da manhã. Inclusive, as ações movidas pelo escritório pessoal do diretor da Comissão têm previsto essa determinação, que também não tem sido bem aceita pela Justiça do Trabalho, que

entende ser um pedido duplo, uma vez que nas horas *in itinere* já está inclusa a jornada noturna, fato discordado veementemente pela Comissão.

Percebeu-se uma incoerência entre os dados apresentados pela Indústria Alimentícia Palma, pelo Sindicato e pela Comissão. Na verdade, alguns elementos são totalmente discrepantes. A Comissão afirma que os “acordos coletivos formalizados pela empresa são de forma viciada com a anuência do sindicato rural”. As disparidades ressoaram em vários aspectos, dentre eles na questão da agricultura familiar, demasiadamente divulgada pela empresa como projeto importante na cadeia produtiva. O discurso da empresa revela que os agricultores familiares são importantes fornecedores, todavia apenas aproximadamente 5% do fornecimento provêm dos frutos processados. O primeiro projeto de agricultura familiar foi lançado em 2002, e a última fase teve início em 2013, alcançando idade para colheita somente em 2016.

Ficamos igualmente orgulhosos por ter concluído um dos nossos mais importantes projetos de certificação, a inclusão de todos os nossos fornecedores de palma (agricultores familiares e produtores integrados) na certificação RSPO. Ainda, tivemos avaliação positiva em relação aos requisitos da Carta POIG - Grupo de Inovação da Indústria do Óleo de Palma, formado por ONGs críticas à produção de óleo de palma e empresas progressistas (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2015).

De acordo com o diretor do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia, o projeto de agricultura familiar é uma “pindaíba”, referindo-se aos excessivos critérios dispostos pela empresa para a participação e inclusão nessa dinâmica. “Eles não compram qualquer fruto não!”. As famílias, precisam dispor de uma vasta documentação, de organização e instrumentação de adubo e colheita: “Se tu adubar um dia após, a adubação do projeto, se tu adubar um dia após do que ele te determinou, tu já não vai vender teu fruto pra ele”. Afirmou que os critérios e padrões rígidos da empresa estendem-se ao dia da colheita e à forma do fruto (não pode ser colhido verde, nem maduro), dado que todas as especificações influenciam nos parâmetros de acidez do óleo produzido na indústria. Define, ainda, que as exigências convergem também para o tipo de mão de obra alocada nos locais de plantação: “Existe lá o agricultor né, ele tem dois filhos. Ai o filho dele tem lá... 16, 17 anos. Então, ele já pode cortar o dendê pro pai. Não! o filho não pode, porque se a empresa descobrir ela não compra o fruto dele porque tem um de menor colhendo” (DIRETOR S).

O sindicato denomina a Indústria Alimentícia Palma como “caciques do dendê no Pará”, designação relacionada ao caráter sigiloso de que a empresa se vale no seu processo produtivo. Utiliza-se de estratégia de restrição de suas fórmulas, adubos, procedimentos e avanços genéticos e tecnológicos. Em consequência, não compram frutos de outras empresas e plantações, investem na agricultura familiar para garantir a manutenção dos índices de produtividade.

Se você imaginar o tamanho da burocracia que é vender o fruto aí. Eu imagino que comprariam...o que viesse...viesse né? Tem uma questão da acidez lá...tudo é medido.... eles tem um padrão lá.... um padrão aceitável de fruto verde. Não pode colher o fruto verde, tem que está essencialmente maduro. tem um padrão na adubação, tem um padrão no ciclo de colheita. Tem padrão de tudo que é espécie (DIRETOR S).

Para a Comissão de Combate ao Trabalho Forçado/OAB/PA, o projeto de agricultura familiar realizado pela Indústria Alimentícia Palma é, na verdade, o escamotamento do vínculo de emprego. É uma forma secundária de trabalho utilizada pelas empresas para “se esquivar de pagamentos de verbas trabalhistas”. Apresentou durante o diálogo, uma extensa relação de famílias que se sentem lesadas pela expansão do cultivo do dendê e pela organização estruturada da agricultura familiar. A indústria denominada Biopalma, por exemplo, é uma das empresas da região em que tem representado clientes em uma série de processos para ressarcimento e reparação.

Verifica-se, na realidade, que o programa de agricultura familiar apresenta-se como uma das poucas alternativas reais que os trabalhadores daquela região possuem para obter o seu sustento. Afinal é uma região que apresenta consideráveis índices de pobreza e não compõe alternativas agrícolas que possibilitem condições de subsistência. Para obter ganhos mínimos de produtividade, esses trabalhadores não poupam esforços físicos e cumprem jornadas de trabalho exaustivas em condições temporais adversas, muitas vezes enfrentam “sol escaldante ou pancadas de chuvas torrenciais”(DIRETOR S).

Em relação a essas condições de trabalho, surge uma demanda importante a ser analisada: a questão da utilização de pesticidas e agrotóxicos nas plantações. Conforme a fala do representante da Comissão, durante muitos anos as empresas de palma negaram a utilização de agrotóxicos em suas plantações, inclusive a Indústria Alimentícia Palma. No próprio Relatório de Sustentabilidade (2013), a indústria relata

possuir uma Certificação Orgânica desde o ano 2000, destacando a proibição da utilização de fertilizantes químicos ou pesticidas: “Somos certificados com o Selo Orgânico, emitido pelo IBD, uma organização credenciada pela IFOAM”.

O status orgânico reconhecido mundialmente possibilita à Indústria Alimentícia Palma a obtenção de clientes de países como EUA, Suíça e Japão. Inclusive, em 2008, as propriedades orgânicas do óleo de palma receberam o Selo EcoSocial, uma certificação que aplica os princípios do Comércio Justo, e a certificação Kosher, uma garantia de que o alimento produzido é compatível com as leis dietéticas judaicas e considerado adequado para populações com restrições de dieta, como muçulmanos e adventistas.

No Relatório de Sustentabilidade (2015, p. 40), a Indústria Alimentícia Palma apresenta um discurso diferenciado: “Buscamos reduzir o uso de fertilizantes químicos e pesticidas através de um programa integrado e eficiente de gestão de pragas e manejo de ervas daninhas”. Não se destaca mais a questão de um fruto orgânico, retrata-se a “redução” na utilização de elementos químicos na produção.

Essa modificação nos enunciados da empresa se concretiza por diferentes fatores: primeiramente, nos últimos anos vários trabalhadores tiveram comprometimentos devido à utilização desses materiais, que eram, em tese, negados pelas empresas. O que o diretor S do sindicato denomina de “poeira da planta” era, na verdade, o material tóxico depositado no exterior das palmeiras para eliminar/evitar a incidência de pragas.

O próprio diretor do Sindicato, em seu relato, reconhece que vários trabalhadores tiveram comprometimentos físicos de curto e longo prazo pela manipulação e/ou contato direto com o material depositado nas plantações. A maior parte deles tiveram comprometimentos na visão, com perda parcial ou total da capacidade visual, em uma vista ou em ambas: “Por um descuido cai aquela química lá em cima da planta, tem a química que você aplica né? então aquela química ajuda a cegar seu olho de imediato. Nós temos muitos trabalhadores que perderam a visão aqui, por causa disso”.

No Relatório de Sustentabilidade (2015), a Indústria Alimentícia Palma afirma priorizar a capina mecânica e o cultivo de ervas invasoras benéficas, além do controle biológico, por meio de espécies de plantas benéficas ou insetos predadores. Mas, também, afirma utilizar o pesticida denominado glifosato. De acordo com o relator da comissão da OAB, e com base na consulta a estudos internacionais do *Organic*

*Consumer Association* (2015), o agrotóxico chamado “roundup glifosato” é reconhecido cientificamente por seu potencial cancerígeno. Os estudos mais recentes associam o contato com roundup a um aumento exponencial no risco de desenvolver linfoma, uma forma de câncer, e também mal de Parkinson e infertilidade.

A Comissão retrata que passou anos delineando linhas de investigação e pesquisas que comprovassem a utilização desses agrotóxicos pelas indústrias de palma, em virtude de agregar informações nos processos dos trabalhadores que foram lesionados pela utilização.

A Figura 31, a seguir, estampa a imagem de um galpão de uma das empresa de palma fiscalizada naquelas regiões pela SRTE com a participação da Comissão, evidenciando a utilização desmensurada de agrotóxicos nas plantações de palma. No mesmo período em que a fiscalização foi efetivada, havia um discurso omissivo das empresas em relação à manipulação de agrotóxicos, refutado pelas provas documentais, pelos registros fotográficos e pela materialidade dos fatos.

**Figura 31 - Galpão de uma empresa de palma - Fiscalização da SRTE**



**Fonte:** Fotografia cedida pela Comissão de Combate ao Trabalho Forçado/OAB/PA.

Segundo a Comissão de Combate ao Trabalho Forçado/OAB/PA, dentre as empresas que compõe o complexo do dendê no Pará, as que se utilizam da

terceirização ilícita de suas etapas produtivas são aquelas que, da mesma forma, demandam grandes problemas com as vias trabalhistas. Porquanto possuem um maior índice de precarização do trabalho, haja vista que compartimentalizam as etapas produtivas, contratando, para as inúmeras funções da estrutura organizativa, empresas terceirizadas de transporte, alimentação, limpeza e uma gama de ocupações funcionais como se fossem parte da atividade meio, e não da atividade fim. De acordo com julgamento do STF 331 da TST, a terceirização só é permitida no Brasil em meio a outras atividades que não sejam o foco principal do setor.<sup>49</sup>

Por exemplo: Eu cito aqui uma que nós estávamos vendo nesses últimos meses.... É a Belém Bio Energia Brasil. Ela se cadastrou no cadastro nacional como pessoa jurídica como fabricante de óleo, mas ela não tem nenhuma fábrica no Brasil. Aí ela contrata uma empresa de construção civil, transportes, aluguel de carros... Pra assim poder praticar a sua produção de campo, de cultivo mesmo... E aí a atividade fim dela hoje é cultivo, ela já não poderia praticar esse tipo de terceirização, o que foi um dos motivos que incentivou essa ação civil pública por parte do no Ministério Público do trabalho provocada inclusive por muitas ações nossas aqui que a gente encaminhava pro Ministério Público (DIRETOR DA COMISSÃO).

Apesar das inconformidades de algumas informações entre Sindicato e Comissão, uma referência dispôs-se comum entre eles: a questão de que a Indústria Alimentícia Palma, devido seu longo tempo no mercado paraense, já possui uma estrutura organizativa muito mais solidificada dos que as outras indústrias do mesmo setor, considerando-se que ela tem primarizado todas suas etapas da produtivas, e que, apesar de ainda possuir processos trabalhistas, estes são em menor quantidade e com gravidade inferiores dos que foram apontados pela Comissão em suas publicações.

A Comissão apontou, todavia, que a questão da inclusão de PCD ainda é um entrave no setor de palma no Pará, uma vez que a maioria das indústrias não tem cumprido o disposto na Lei de Cotas. Ressalta que as próprias condições específicas do setor impossibilitam efetivar condicionantes para que tal processo ocorra com brevidade. “Aonde nós conseguiremos hoje colocar uma pessoa com deficiência pra poder cumprir essa meta aqui? Não tem como!”. As empresas destacam ainda a “impossibilidade de manter esse trabalhador no campo” gerada pelas condições efetivas estruturais, organizativas e operacionais.

---

<sup>49</sup> Após a entrevista, houve a aprovação e sancionamento do projeto de Lei que delibera acerca da terceirização para todas as atividades das empresas (PL 4.302/98) “Lei da Terceirização”, aprovado no congresso dia 22 de março de 2017.



Ademais, a comissão afirma que o Sindicato não tem chamado para o debate condicionantes efetivos que coloquem em pauta a questão da inclusão de TCD para além dos setores administrativos da empresa. A prova deste asserto está justamente nos acordos coletivos traçados ao longo dos anos, que possuem conteúdos diversificados, mas sequer retratam qualquer cláusula ou parágrafo relacionado à questão dos TCD. A única assertiva correlacionada encontra-se na cláusula décima terceira, relativa à saúde e à segurança do trabalhador, que determina as condições para a readaptação do acidentado e/ou portador de doença profissional.

O empregado que se acidentar em serviço e for julgado incapaz definitivamente para o exercício de sua função original, pelo órgão previdenciário, poderá ser reabilitado para outra função de modo compatível com sua incapacidade física e sua capacidade técnica.

§ 1º. Ao empregado, reabilitado, é assegurado a estabilidade de acordo com o que determina o art. 118 da Lei 8.213/1991.

§ 2º. O salário do reabilitado será equivalente àquele que a Empresa paga a outros trabalhadores que exerça a mesma função do reabilitado, desde que não seja inferior à média dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao fato que o impossibilitou para a respectiva atividade.

Atenta-se para a importância da Comissão de Combate ao Trabalho Forçado/OAB/PA quanto à verificação, à inspeção, ao acompanhamento e à convocação da sociedade e dos órgãos de fiscalização para o debate acerca do trabalho desenvolvido em empresas de palma do Pará.

#### **4.4.8 Compêndio da In/exclusão de TCD na Indústria Alimentícia Palma**

Diante do cenário apresentado nesta seção, evidencia-se a intensificação contínua da exploração do trabalho humano, do qual o capital extrai todas as potencialidades cabíveis. Ele retira do trabalhador sua condição humanizante e coisifica-o cotidianamente, ratificando-se a tese de que ao TCD é impetrada uma dupla exclusão: pela deficiência e, em especial, pela classe, que independe de condições intelectuais ou físicas, aquela que cumulativamente restringe milhares de pessoas a condições de subalternidade e precarização: “[...] o capital é irreformável porque, pela sua própria natureza, como totalidade reguladora e sistêmica, é incontrolável e incorrigível (MÉSZÁROS, 2008, p. 12).

Nesse sentido, verifica-se que o processo de in/exclusão de PCD no Estado do Pará, longe de concretizar o que dispõe a obrigatoriedade da lei, caracteriza-se como

uma inclusão instável, precária, marginal, imposta e subordinada aos interesses do capital. Na verdade, uma inclusão *resultado da luta de classes*.

Após a realização da pesquisa na Indústria Alimentícia Palma, pode-se aferir algumas constatações do processo de in/exclusão de TCD na referida empresa. Achados importantes que decorreram das análises e contraposições entre os dados, a realidade e a teoria embasadora como marco referencial desta tese.

É importante ressaltar que, no processo contraditório de in/exclusão de TCD no mercado de trabalho, é evidente, em todo o transcurso, que os fatores, as práticas e as formas em que esse trabalhador se desenvolve estão atrelados diretamente às questões de classe e se materializam pela pressão da classe trabalhadora. É na *luta de classes* que os direitos dos trabalhadores são resguardados e que as proposições para a efetivação de políticas inclusivas são cotejadas em meio a uma sociedade eminentemente excludente.

Nesse contexto, entende-se a inclusão realizada na Indústria Alimentícia Palma como *Imposta* por vias trabalhistas, judiciais e legislativas. A empresa promove uma inclusão cotista cumprindo os mínimos percentuais possíveis de TCD, cota esta alcançada mediante a penalização judicial do pagamento de multas decorrentes da fiscalização dos órgãos competentes e, também, da pressão da classe trabalhadora.

A inclusão disposta na Indústria Alimentícia Palma encontra-se diretamente relacionada à configuração das relações entre capital e trabalho, revelando a *correlação de forças entre capital e trabalho*. A empresa, assim, acaba por ter uma maior determinação da forma de uso do trabalho dos sujeitos TCD, potencializando inclusive o seu uso de forma mais intensiva possível.

Essa intensificação e utilização da mão de obra do TCD se faz possível pelas vias de *seleção e recrutamento segregatórias* dimensionadas pela empresa, que se utiliza das lacunas deixadas na Lei de Cotas, que apenas dispõe de percentuais numéricos e omite-se quanto à delimitação de cargos, funções, salários, ascensão funcional, dentre outros fatores que deliberam a favor do capital, permitindo que empresas como a Indústria Alimentícia Palma selecionem claramente os TCD pelo tipo de deficiência/limitação apresentada e relegue fatores como escolaridade, experiência e formação profissional à segunda instância. A empresa, ao selecionar o candidato por “deficiências mais leves”, subordina o processo de contratação à *racionalização econômica*. Busca o menor custo e o maior ganho possível e promove, assim, a desvalorização da pessoa em virtude da sua condição de deficiência.

Atenta-se para o fato de que, além de manter a cota mínima de TCD, os dados da pesquisa de campo desvelaram que a Indústria Alimentícia Palma tem *produzido trabalhadores com deficiência* em suas dependências e, também, trabalhadores invalidados, conduzidos à aposentadoria, e beneficiários, gerados por acidentes de trabalho. Pondera-se que, muitas vezes, a empresa não tem realizado a adaptação funcional dessas pessoas, ou seja, não admite o TCD que ela mesma produz, uma vez que, em cálculos percentuais baseados na quantidade revelada pelo sindicato acidente/ano, ela produz quantitativos tão elevados de funcionários lesionados ao longo dos anos que tais índices poderiam somar consideravelmente para o cumprimento da cota obrigatória.

Além de uma inclusão seletiva, a empresa não disponibiliza um *espaço arquitetônico acessível*, não possui dependências físicas universalizadas. As adaptações do espaço físico até então realizadas são insuficientes e algumas ainda inadequadas com relação aos padrões de acessibilidade. Não possui sinalização visual, tátil ou sonora em suas dependências, não permitindo a autonomia e independência das atividades laborais dos TCD que necessitam de tais adaptações. Além disso, a empresa não dispõe de relação de parceria e orientação com relação às famílias, estabelecendo a desagregação e o *enfretamento dos laços familiares* na contratação e adaptação dos TCD. Negligencia a família como cerne para o sucesso do processo de integração do TCD no ambiente de trabalho.

Pela severa prática seletiva de TCD (tanto na filial quanto na matriz, inclusive com o mapeamento dos municípios circunvizinhos), a empresa não dispõe aos seus TCD *instrumentos de trabalhos adaptados* ou jornadas de trabalho especiais em razão da condição geral desses trabalhadores com deficiência que fazem parte do corpo funcional, e que, em determinados momentos, ou não necessitam ou abrem mão dos recursos que lhes poderiam proteger, auxiliar e melhorar o desenvolvimento de suas atividades.

Os mecanismos utilizados pela Indústria Alimentícia Palma revelam que ela não realiza um tipo de inclusão de ação consciente, ou de responsabilidade socioambiental (tal como viabiliza sua imagem social em propagandas). Ao contrário, a inclusão realizada na empresa é resultado de um conjunto de fatores, da luta de classes, da resistência dos trabalhadores, da obrigatoriedade legislativa, da fiscalização dos órgãos competentes e da própria pressão do Estado.

Infere-se, portanto, que a inclusão das PCD é muito mais uma questão política do que, de fato, uma questão de consciência ou mentalidade. É, pois, um *fenômeno social*, carregado sempre de forte “sentindo ideológico” (BUENO, 1993, p.31), que se estabelece sob a égide do capital e de seus condicionantes. Em especial na Indústria Alimentícia Palma, a qual dispõe de critérios de seleção e recrutamento excludentes, pois sinaliza a preferência pelo tipo de deficiência e limitação; realiza promoções e progressões funcionais com base na meritocracia e no capital humano negociável; disponibiliza aos TCD postos de trabalhos precarizados e estagnados; utiliza formas de alienação e disciplinamento dos trabalhadores por meio de uma estrutura organizativa e pedagógica própria; realiza modificações de acessibilidade básicas e condicionadas; utiliza a fragilidade do sindicato para manter as negociações no nível intermediário a fim de manter a categoria dócil e motivada; e negligencia as condições de trabalho, em especial da agricultura familiar e do trabalhador do campo.

Tais disposições revelam o caráter dualista da in/exclusão na realidade social. O sistema se utiliza das fragilidades das políticas públicas e dos discursos falaciosos. Molda-se o trabalhador às necessidades da empresa, negligenciam-se suas condições e petrificam-se suas motivações. A realidade desmente o discurso falacioso de respeito à dignidade humana.

Neste cenário, consolida-se a dicotomia in/exclusão na realidade social mediante a sua aplicabilidade ao capital, que possui a exclusão como base fundante para o seu desenvolvimento e a inclusão seletiva, precária e marginal como condição para o movimento das correlações de força utilizada segundo a sua própria lógica. Tal correlação garante a racionalidade e o funcionamento da estrutura eficiente à reprodução do capital. Essa realidade, ao ser retratada aos TCD é ainda mais intransigente, pois soma-se uma dupla exclusão: a exclusão de classe, posto que se caracterizam como trabalhadores vendedores de sua força de trabalho; e a exclusão pela deficiência, visto que são estigmatizados, classificados e selecionados a fim de que sejam mantidas as correlações de força entre capital e trabalho e, haja manutenção do processo de acumulação do capital.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese, intitulada “In/exclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Estado do Pará”, é resultado da soma de anos de esforço, dedicação, tempo e estudo. Abarca-se, nessa congregação, não somente os quatro anos que compõem o doutoramento, mas toda a vida acadêmica, uma vez que o interesse pelas temáticas relacionadas à Educação Especial já se apresentava eminente na intencionalidade desta pesquisadora.

Nesse sentido, este documento bibliográfico constitui-se um conjunto de ideias estruturadas e organizadas por cerca de 10 anos (4 anos da graduação, 2 anos de mestrado e 4 anos de doutorado) que, correlacionados às leituras e aos conhecimentos agrupados no decorrer dessa trajetória, permitiram a construção de novos paradigmas, fundamentados em novas concepções da realidade da inclusão e exclusão de pessoas com deficiência (PCD) no contexto brasileiro. Torna-se, a partir de sua defesa, um registro teórico-filosófico a ser apropriado, adotado e questionado por outros pesquisadores que se interessem pela temática discorrida em sua constituição.

A fim de compreender de que forma a in/exclusão das PCD acontece efetivamente na realidade social, postulou-se como objetivo desta tese, analisar o processo de in/exclusão dessas pessoas no mercado de trabalho paraense, em especial, na Indústria Alimentícia Palma, a fim de verificar o processo de in/exclusão dos trabalhadores com deficiência com base nos parâmetros de seleção, progressão e promoção funcional.

Para proceder à investigação, elencou-se como questão norteadora a seguinte problemática: Diante de um sistema que exclui em massa e inclui seletivamente por meio de uma inclusão seletiva, precária e marginal, como se caracteriza o processo de in/exclusão do trabalhador com deficiência (TCD) no mercado de trabalho no Estado do Pará?

Para responder a essa inquirição, elaborou-se uma trajetória teórico-metodológica que favorecesse a compreensão dos fenômenos sociais dispostos neste objeto de pesquisa tão complexo. Dessa forma, utilizou-se, como base teórico-filosófica fundante e estrutural do trabalho, o materialismo histórico-dialético associado à Abordagem Qualitativa como percurso investigativo. Realizou-se, ainda,

pesquisa bibliográfica e documental a fim de conhecer autores referenciais na área, assim como compreender os diferentes posicionamentos e métodos de trabalho sobre a mesma temática de estudo. Procedeu-se ainda, para o enriquecimento da análise, à pesquisa de campo, empregando-se o questionário e a entrevista como técnicas de coleta de dados durante a investigação e a análise do conteúdo para sistematização e análise dos dados coletados.

Diante dos objetivos e das indagações deste trabalho, optou-se em organizá-lo em 4 diferentes seções, que, embora separadas por uma questão organizacional, correlacionam-se e interagem continuamente para a compreensão do objeto em sua totalidade, e para que, em meio a esse desenvolvimento, surgissem as categorias empíricas e analíticas do objeto.

Na primeira seção desta tese, tratou-se dos parâmetros introdutórios do trabalho, dispondo-se nela a justificativa, os objetivos e a importância do objeto de estudo. Retrata-se, ainda, a hipótese, permeada em toda a extensão do trabalho, na qual se afiança que as PCD confrontam-se com uma inclusão instável, precária e marginal, e, por essa demanda, sofrem uma dupla exclusão: a exclusão pela deficiência intrínseca em sua constituição humana; e a exclusão pela classe social a que pertencem, manifestando-se, assim, a dicotomia pobreza e deficiência.

Na segunda seção, organizou-se uma breve reconstrução histórica do processo de in/exclusão das PCD nas diferentes sociedades, enfatizando-se, em especial, o percurso ideológico, político e social destinados a essas pessoas ao longo da história da humanidade, as correlações com o mundo do trabalho e as diferentes concepções da capacidade produtiva desses indivíduos, levando-se em consideração os desconhecimentos da integralidade humana para além de suas limitações físicas, cognitivas, psicológicas e mentais. Tal compreensão diferenciou-se nos períodos históricos e nas diferentes sociedades e suas culturas, mas auxiliaram na compreensão das políticas atuais, assim como no desenvolvimento de concepções, nomenclaturas e conceituações destinadas a esse público.

Para dispor desta análise, utilizaram-se conceitos e bases marxistas, ora diretamente nas composições bibliográficas de Marx, ora em autores cujas perspectivas teórico-filosóficas encontram-se alicerçadas no materialismo histórico-dialético, como Silva, (1986), Bueno (1993), Maranhão (2005) e Gugel (2007), dentre outros, a fim de contrapor dialeticamente a realidade, haja vista que a produção bibliográfica e documental disseminada na área da Educação Especial no Brasil em

relação ao aparato histórico tem sido alvo de inúmeras críticas e divergências quando à sua fidedignidade e veracidade e, muitas vezes, dispõem uma visão presentista da história.

Na terceira seção desta tese, realizou-se a problematização das relações de inserção das PCD no mercado de trabalho a fim de compreender a dinâmica in/exclusão desenvolvida nas relações de trabalho e em sua correlação com o modelo capitalista vigente, assim como o entendimento do trabalho como processo de humanização do homem. Para isso, propôs-se o entendimento da dicotomia trabalho manual e trabalho intelectual a fim de salientar que, embora na conjuntura atual do capital essa segmentação entre trabalho manual e intelectual não seja mais tão evidente por suas modificações histórica dos processos de divisão do trabalho, para as PCD essa separação nas relações de trabalho ainda é bem evidente, haja vista que a elas são destinados trabalhos essencialmente manuais, repetitivos e que, na maioria dos cargos e funções, não demandam formação escolar e profissional elevada.

Nesse sentido, nessa terceira seção apresentou-se, ainda, um resgate histórico do lugar nas relações de trabalho destinado às PCD, enfatizando os aparatos legislativos, constitucionais e documentais que embasam o direito ao trabalho como sujeitos sociais produtivos partícipes. Também se evidenciou o papel desenvolvido pela classe de trabalhadores com deficiência, os tipos de trabalho, funções, seleção, progressão e promoção funcional, em particular os condicionantes que favorecem e/ou dificultam a inserção desses trabalhadores nos diferentes setores da economia.

Para isso, ponderou-se acerca da Lei de Cotas como principal aparato legal acerca do direito ao trabalho das PCD, seus avanços, retrocessos e lacunas deixadas na constituição geral do documento, que geram ambiguidades e distorções na prática efetiva: a lei limita as cotas apenas às empresas de grande porte com mais de 100 funcionários, deixando desobrigadas a maior parte das empresas; não particulariza os tipos de deficiência e, assim, abre a possibilidade de que as empresas selecionem os candidatos com base nos tipos de deficiência, priorizando indivíduos com o mínimo de comprometimento possível; não define cargos, funções e salários destinados aos TCD e, com isso, a eles são destinados, na grande maioria das vezes, baixos salários e funções relacionadas ao setor de serviços; não dispõe sobre a obrigatoriedade das empresas em favorecer a essas pessoas a formação escolar e profissional, quando necessária, dentre outros fatores. Atentou-se, ainda, para a análise dos mecanismos

e órgãos de fiscalização no intuito de verificar como vem sendo desenvolvida essa obrigatoriedade, em particular na totalidade do Estado do Pará.

Na quarta e última seção desta tese, retrata-se o processo de in/exclusão das PCD no mercado de trabalho do Pará, assim como a pesquisa de campo na Indústria Alimentícia Palma. Antes, porém, de adentrar nos resultados sistematizados é importante salientar alguns pontos gerais das relações e disposições elencadas.

Ao referir-se, desde o título e durante todo o decorrer do trabalho, ao “Estado do Pará”, refere-se ao levantamento geral do cenário do mercado de trabalho do Estado, desde o levantamento de dados mercadológicos, econômicos, industriais, até os caminhos teórico-metodológicos de delimitação do objeto. Embora a implantação das técnicas de pesquisa tenha sido em uma indústria específica, realizou-se uma série de parâmetros, comparações, sistematizações e relevâncias do Estado do Pará para se estabelecer o locus da pesquisa de campo.

As delimitações decorreram da necessidade de viabilizar a realização de uma pesquisa de campo que pudesse, ao máximo, englobar as disposições elencadas nos objetivos do trabalho. Primeiramente, foi necessário mapear o encaminhamento e a atuação das PCD no mercado de trabalho paraense. Para isso, foram realizadas pesquisas no Centro Integrado de Inclusão e Cidadania (CIIC), por meio do sistema do Ministério do Trabalho (Sistema Nacional de Emprego – SINE), que indicassem o número de PCD à procura do mercado de trabalho e, também, o número encaminhado a esse mercado. Associado a essa base de dados, realizou-se também o mapeamento, junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), do número de empresas no Estado que estivessem na base de dados para serem fiscalizadas tendo por parâmetro o percentual obrigatório da lei.

Propôs-se, concomitantemente, o mapeamento industrial do gigantesco mercado de trabalho paraense e verificou-se a impossibilidade de discorrer acerca dos 144 municípios. Com base no Guia Industrial (2013), observou-se que havia indústrias alimentícias em 133 municípios. Ressalta-se que a Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas) define parâmetros e critérios de porcentagem em relação ao número de funcionários para o âmbito privado e, nas instituições públicas, a porcentagem tem como base o edital de concurso público. Dessa forma, direcionou-se a escolha para uma das indústrias alimentícias privadas de relevância na região.

Nesse levantamento, verificou-se que a maior indústria alimentícia do Estado era a Indústria Alimentícia Palma, com principais polos localizados em Belém e



Tailândia e com mais de 5.000 (cinco mil) funcionários. Essa empresa, na última fiscalização do SRTE/PA, havia alcançado as cotas previstas para PCD. Elencou-se o município de Belém para a o afunilamento dos dados de todas fontes consultadas. Todavia, em determinados momentos, os dados referentes aos condicionantes da empresa em Tailândia foram inevitavelmente incorporados à análise.

A escolha foi feita, ainda, com base no alcance dos objetivos derivados do trabalho. Dessa forma, a empresa a ser escolhida deveria possibilitar a/o:

- ✓ Avaliação, com base nos critérios estabelecidos pela empresa (perfil, escolaridade, experiência, tipo de deficiência, contratação e remuneração), dos processos de seleção e recrutamento funcional das PCD;
- ✓ Análise, com base nos critérios estabelecidos pela empresa (tempo de serviço, formação, mérito etc.), dos padrões de progressão funcional, e se estes são aplicados igualmente para funcionários com e sem deficiência;
- ✓ Exame de como se estabelece o processo de promoção funcional na empresa e verificação da forma como os TCD são alocados em padrões de classes ou categorias superiores de sua carreira funcional;
- ✓ Análise do processo de trabalho dos TCD na Indústria Alimentícia Palma, com verificação de sua atuação nos diferentes setores onde se encontram e, ainda, averiguação das peculiaridades para a função, da acessibilidade e das dificuldades iminentes ao processo produtivo, dentre outros fatores.

O contato inicial com a empresa, sua estrutura e organização foi sendo possibilitado no decorrer das primeiras observações e visitas, todavia, enquanto se estava em fase de aprofundamento, a empresa foi autuada pelo Ministério do Trabalho e recebeu multa de mais de 2 milhões de reais pelo não cumprimento da cota de PCD nos anos anteriores. Tal fato resultou diretamente sobre a pesquisa de campo, haja vista que praticamente toda a equipe de seleção, recrutamento e acompanhamento do projeto de PCD na empresa foi desligada. A nova equipe e coordenação geral do setor de Recursos Humanos (RH) mostrou-se mais relutante a uma possível investigação, embora de cunho acadêmico e científico, resultando na difícil obtenção dos dados e registros da empresa, assim como da autorização para a aplicação dos procedimentos de coleta de dados delineados.

Após a realização da pesquisa de campo, e com base no percurso teórico-metodológico elencado durante o plano de pesquisa, utilizou-se a análise do conteúdo para ponderar as reflexões acerca dos dados coletados, dos quais surgiram as

categorias empíricas e analíticas. Verificou-se que, a partir da sistematização dos registros e dados, emergiram concretamente as relações dialéticas da in/exclusão de PCD na Indústria Alimentícia Palma, que resultaram nos seguintes *achados de pesquisa*:

- ✓ Os caminhos da seletividade da Indústria Alimentícia Palma promovem uma **Inclusão Precária** dos TCD, uma vez que dispõem de mecanismos de seleção e recrutamento segregatórios, por meio dos quais os trabalhadores são escolhidos mediante o tipo de deficiência/limitação apresentada. A empresa realiza, inclusive, o mapeamento das regiões e localidades proximais a fim de levantar a quantidade de PCD, tipo de deficiência, grau de instrução, experiências, perspectivas salariais e intencionalidades de emprego. Tal iniciativa foi uma tentativa da indústria de selecionar PCD com o mínimo de comprometimento possível, com formação e qualificação que se adequassem aos perfis pleiteados pela empresa e que não requeressem dispendiosas modificações;
- ✓ Os processos de Escolarização/Capacitação/Formação da Indústria Alimentícia Palma caracterizam-se como uma **Inclusão Marginal**, em virtude de tais condicionantes estarem atrelados diretamente às demandas imediatas da potencialização, racionalização e reestruturação produtiva. Além de não se concretizarem como critério seletivo em primeira instância, como afiançado pela empresa, a Escolarização/Capacitação/Formação são restritas a um número ínfimo de trabalhadores e notadamente associadas às demandas de produtividade e mais-valia;
- ✓ Os processos de progressão e promoção funcional da Indústria Alimentícia Palma baseiam-se em uma **Inclusão Subordinada** aos interesses do capital, da empresa, da produtividade e da produção desmedida da mais-valia. Baseia-se, ainda, na subordinação/disciplinamento da classe trabalhadora e na intensificação da exploração do trabalho. Respalda-se em condicionantes e critérios meritocráticos, impulsionados pela não estruturação organizativa dos parâmetros de ascensão funcional, deixando tais procedimentos a decisões subjetivas da gestão da empresa, fato que ao TCD é desfavorável, uma vez que nem sempre ele consegue adequar-se aos critérios de competitividade mediante uma lógica meritocrática e permanece, assim, estagnado em sua remuneração e função/atividade;

- ✓ A condição de deficiência dos TCD na Indústria Alimentícia Palma estabeleceu-se como uma **Inclusão Instável** por ser atrelada à condição do sujeito, de suas habilidades e a requisitos precedidos por delimitações segregatórias desde a seletividade. Instável porque os trabalhadores, mediante os mecanismos de alienação, acabam por perder a noção de sua condição de classe, de deficiência e de exploração. Negam suas necessidades e limitações em favor dos objetivos operacionais da empresa;
- ✓ A inclusão realizada pela Indústria Alimentícia Palma é, ainda, uma **Inclusão Imposta** pelos aparatos legislativos, judiciais e trabalhistas, forçada pelos mecanismos de fiscalização. A empresa cumpre a cota mínima e, mesmo assim, utiliza-se das lacunas da legislação (que não refere tipos de deficiência, remunerações, cargos/funções, formação aos trabalhadores, ascensão funcional, dentre outros requisitos) para ludibriar e realizar uma inclusão adequada aos seus plenos interesses;
- ✓ A empresa, além de realizar uma inclusão precarizada, **produz trabalhadores com deficiência** em seus campos de trabalho em virtude de acidentes de trabalho que geram um montante considerável de TCD, de aposentados por invalidez e de beneficiários;
- ✓ Verifica-se a questão da **saúde do trabalhador como objeto da luta de classes** e a tentativa da empresa em transferir ao trabalhador a responsabilidade por sua saúde/doença por meio da promoção de políticas de premiação para prevenção de acidentes de trabalho, como também de estratégias ineficientes no que se refere à qualidade da alimentação dos trabalhadores, do transporte e das instalações sanitárias;
- ✓ A empresa necessita de inúmeras adequações no que se refere à **acessibilidade** física, arquitetônica, comunicacional, instrumental e atitudinal com vistas a proporcionar autonomia e independência dos TCD;
- ✓ Atentou-se para importância do **Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Tailândia** na conquista do direito dos trabalhadores (valorização salarial, produção inteligente, participação das mulheres em campo, melhoria das condições de alimentação, pagamento das horas *in itinere*), todavia pondera-se a questão do enfraquecimento do poder sindical em vista da fragmentação das conquistas naquela região decorrente de uma estrutura política fragilizada e particionada, que acaba por favorecer os interesses da empresa, a qual

faculta aos trabalhadores o suficiente para manter uma geração dócil e disciplinada de trabalhadores;

- ✓ A importância da **Comissão de Combate ao Trabalho Forçado**, da OAB/PA no acompanhamento das atividades realizadas pelas indústrias de palma daquelas regiões e no combate ao trabalho degradante, às condições análogas à escravidão, à terceirização ilícita, à agricultura familiar exploratória, às condições de alimentação e instalações sanitárias, aos acidentes de trabalho, à utilização desmedida de agrotóxicos nas plantações e à geração de problemas sociais nas regiões.

Dentre os *limites da pesquisa*, destacam-se:

- ✓ As dificuldades de adentrar no ambiente controlado da empresa e o acesso aos dados e às informações para a pesquisa, fatores que retardaram, em muitos momentos, a conclusão das fases do plano de pesquisa;
- ✓ A escassez, na área da Educação Especial, de estudos com embasamento teórico-filosófico no materialismo histórico-dialético, e que tratem da temática da inclusão de PCD no mercado de trabalho. Tais impasses foram confrontados nas seções que tratam do resgate histórico das PCD no Brasil e da categoria trabalho das PCD, as quais revelaram, em determinados momentos, a fragilidade na produção de um texto consistente e coerente com o referencial sinalizado nas proposições teórico-metodológicas.
- ✓ Destaca-se a superficialidade na análise em relação ao trabalho com as famílias da PCD, suas concepções acerca da inclusão dos seus entes nos ambientes de trabalho e as dificuldades e os aspectos positivos desta inserção.
- ✓ Admite-se que algumas questões não puderam ser coerentemente respondidas e que teria sido importante avançar mais nas análises dos dados coletados levando-se em consideração a teoria econômica;

Apesar das lacunas deixadas na elaboração desta tese, atenta-se para o fato de que dados, referenciais e conceitos dispostos em toda a sua extensão poderão suscitar novos estudos e trabalhos que se dediquem à compreensão das formas de in/exclusão de PCD no mercado de trabalho paraense e brasileiro.

Além disso, apesar de ser um estudo vinculado à área da educação, a temática chama ao debate outras áreas do conhecimento, como a Sociologia, o Direito, a

Antropologia, a História, a Economia e a Política, haja vista que se entende a inclusão como temática transversal que perpassa por diferentes formas do conhecimento e que ainda requer o amadurecimento da questão em todos os âmbitos, acadêmicos, legislativos e na sociedade em geral, com envolvimento de familiares, sindicatos e movimentos sociais.

Diante de todo o contexto que emerge da análise dos dados da pesquisa de campo, considera-se que a inclusão de TCD no mercado de trabalho caminha a passos lentos na realidade brasileira. Longe ainda se está de se obterem respostas imediatas para a problemática excludente disposta na atualidade, em que a condição humana é posta como componente descartável e facilmente substituível.

Falar em inclusão em um sistema que, na sua essência, é excludente torna-se muitas vezes contraditório, uma vez que, ao propor às empresas a obrigatoriedade de uma estrutura especializada e capacitada com processos administrativos diferenciados e ações inclusivas, estabelece-se uma filosofia fundamentada em princípios democráticos e igualitários, nos quais os cidadãos possuem direitos e deveres iguais. Entretanto, no sistema capitalista, isso não existe, uma vez que as relações são desiguais e degradantes, próprias da atual política organizativa socioeconômica.

A exclusão, na verdade, dispõe-se como produto das relações capitalistas, está contida na lógica do capital e é parte inerente do seu funcionamento e desenvolvimento. Logo, as políticas de inclusão funcionam como paliativo do sistema capitalista a fim de mediar outras proposições do capital, abstraindo de toda e qualquer forma a mais-valia como produto da exploração dos trabalhadores, independentemente de suas condições físicas, intelectuais, psicológicas e econômicas. A inclusão, como política ideológica disposta pelo capital, é a reunião de indivíduos em torno de uma sociedade desigual.

Ressalta-se que a dinâmica in/exclusão de TCD tem como condição central o antagonismo de classe. É a relação da complexidade das situações históricas concretas e suas contradições que permite a compreensão do funcionamento de coerção da classe dominante, a qual gera uma demanda de excluídos socialmente. A condição de pobreza e a venda de sua força produtiva produzem uma demanda imensurável de indivíduos submetidos às mais diversas condições de exploração, precarização e degradação.

É nesse sentido que se estabelece a tese defendida durante todo desenvolvimento deste trabalho, ou seja, a compreensão de que as pessoas com deficiência são submetidas a uma **dupla exclusão: a exclusão pela condição de classe** (a classe trabalhadora que vive da venda de sua força produtiva); **e a exclusão pela condição de deficiência** (inerente à sua condição física, mental, cognitiva e/ou psicológica). Diante disso, as PCD são submetidas a políticas inclusivas das mais diversas naturezas – políticas de inclusão social, inclusão escolar, inclusão no mercado de trabalho, dentre tantas outras designações.

Em suma, as PCD são submetidas ao que se pode definir como inclusão instável, precária e marginal, e, ainda, imposta e subordinada, uma vez que são submetidas a políticas públicas insuficientes baseadas em uma inclusão cada vez mais degradada, que gera, tanto na mentalidade das PCD, como no âmbito da sociedade em geral, uma **condição utópica da emancipação humana sob novas formas de relações sociais**. Essas políticas, no entanto, caracterizam-se, na maioria dos contextos em que são implementadas, como políticas focais compensatórias, de assistência ou caridade social, que funcionam como alívio à pobreza e à manutenção do *status quo*. Quando não, caracterizam-se pela exploração desmedida e desumana das condições remanescentes de indivíduos sociais que já possuem uma série de outras limitações, mas que se submetem ao trabalho degradante para sobreviver na estrutura organizativa da sociedade capitalista.

Nesta tese, entende-se que a relação entre trabalho e educação possibilita o caráter formativo do ser humano como ação humanizadora, e que, por meio do desenvolvimento de atividades laborativas, pode-se conduzir ao pleno desenvolvimento de muitas outras potencialidades objetivas e subjetivas do ser humano, haja vista que é por meio do trabalho que o homem se constitui como ser. Decorre daí a importância de se possibilitar às PCD o direito ao trabalho, ao engajamento em funções que lhe permitam, ao menos, o sentimento de pertencimento social, uma vez que, ao assumir uma atividade dentro dessa sociedade, apesar de ser intrínseca a submissão às condições de exploração, há a possibilidade de se oferecer a educação por meio do trabalho.

Diante de toda a experiência filosófica, bibliográfica, de vida e de formação desenvolvida no decorrer da elaboração deste trabalho, foi possível reunir alguns elementos, ao longo de sua exposição, que se mostram promissores para a articulação sob a forma de ideias catalizadoras para a promoção de novos debates.

Dessa forma, esta seção final não assume, em momento algum, caráter conclusivo. Ao contrário, intenta-se que a disposição de seu conteúdo possa ensejar novas problematizações da temática em questão, sempre na busca pelo entendimento e confronto da sociedade a fim de que, com base na análise realizada, busque-se ultrapassar os feitos teóricos e se chegue a uma sociedade menos excludente, menos segregatória, e de fato inclusiva.

Para Mészáros (2005, p. 76-77), essa transformação somente poderá ser efetivada mediante uma proposta social, ampla e libertadora, em que a educação em seu sentido amplo esteja “articulada adequadamente e redefinida constantemente no seu inter-relacionamento dialético com as condições cambiantes e as necessidades da transformação social emancipadora e progressiva em curso”.

Nesse sentido, embora diante de uma sociedade impelida por uma lógica excludente, faz-se necessária a resistência da classe trabalhadora no intuito de viabilizar a consolidação das políticas públicas includentes que sejam implementadas para além do interesse restritivo do capital e que, de fato, promovam a materialidade do princípio de alteridade, dignidade, autonomia, emancipação humana e o direito ao trabalho, independente da condição do sujeito.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. W. B. (Org.). **Boletim informativo sobre a Guerra do Dendê**. Set. n. 9. Nova Cartografia Social da Amazônia, 2014.
- ALVES, J.C.M. **Direito Romano**. Vol I. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.
- AMARAL, L.A. Mercado de Trabalho e Deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília: ABPEE, v.02, p. 127-136, 1994.
- AMIRALIAN, M. L. T. et al. Conceituando Deficiência. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, vol. 34, n. 1, 2000. p. 97-103.
- ANTUNES, R. Mundo do Trabalho e Sindicatos na Era da Reestruturação Produtiva: impasses e Desafios do Novo Sindicalismo Brasileiro. **Rev. Transformação**, v. 8, n. 3, p. 130-137, Set- Dez, 1996.
- \_\_\_\_\_. **O Caracol e sua Concha**: ensaios sobre a Nova Morfologia do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- \_\_\_\_\_. **Adeus ao Trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15 ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- ARANHA, M. S. F. **Integração Social do Deficiente**: Análise Conceitual e Metodológica. Temas em Psicologia, n. 2, pp. 03. Ribeirão Preto, Sociedade Brasileira de Psicologia, 1995.
- \_\_\_\_\_. Paradigmas da Relação entre Sociedade e as Pessoas com Deficiência. **Revista Ministério Público do Trabalho**. Ed. LTr, ano XI, p.160-173, Mar. 2001.
- ARANHA, A.; MACHADO, L. Definição de “Qualificação Profissional”. In: FIDALGO, F.; MACHADO, L. **Dicionário de Formação Profissional**. NETE – Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação: Belo Horizonte, 2000.
- ARAUJO, R. M. L. **Tecnologias Organizacionais e Qualificação**: os Aspectos Atitudinais da Qualificação. Dissertação de Mestrado. PUC-SP, 1996.
- ARAUJO, R. M. L. **A respeito da centralidade do trabalho**. Ver a Educação (UFPA), Belém-Pará, v.5, n. 1 e 2, p. 07-23, 1999.
- ARAUJO, R.M.L. **A Respeito da Centralidade do Trabalho**. Revista Ver a Educação. Pará. v.05, n. 1 e 2 , p. 07-23. 2007.
- ARAUJO, R.M.L. et al. **A Educação Profissional no Pará**. Belém: EDUFPA, 2007.
- ARAUJO, R.M. L.; RODRIGUES, D.S. **Filosofia da Práxis**. Campinas, SP: Autores Associados, 2011.



ARROYO, M.G. Políticas educacionais e desigualdades: à Procura de Novos Significados. **Educação & Sociedade**. Campinas, v. 31, n. 113, out-dez, p. 1381-1416, 2010.

ASSIS, S.T.G. **A Educação Profissional de Pessoas com Deficiência**: Processos de Inclusão. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual do Pará, 2012.

ASSMANN, H. **Crítica à Lógica da Exclusão**: ensaios sobre Economia e Teologia. São Paulo: Paulus, 1994.

BAHIA, M. S. **Perspectivas para a Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência**: análise de uma Experiência em Curso na Bahia. Dissertação de Mestrado, Salvador, BA: UFBA, 2009.

BARDIN, L. **Análise do Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROSO, J. (Org.). **O Estudo da Escola**. Portugal: Porto Editora, 1996.

BERMAN, M. **Tudo que é sólido Desmancha no ar**: a Aventura da Modernidade. São Paulo: Companhia das Letras, 1986.

BEZERRA, G.F.; ARAUJO, D. A. C. **Em Busca da Flor Viva**: para uma Crítica ao Ideário Inclusivista Em Educação. Educ. Soc., Campinas, v. 34, n. 123, p. 573-588, abr.-jun. 2013.

BIANCHETTI, L.; CORREIA, J.A. **In/exclusão no trabalho e na educação**: aspectos mitológicos, históricos e conceituais. Campinas, SP: Papirus, 2011.

\_\_\_\_\_; MACHADO, A. M. N. (Org.). **A Bússola do Escrever**: Desafios e Estratégias na Orientação e Escrita de Teses e Dissertações. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

BÍBLIA SAGRADA. **A Bíblia da Mulher**: leitura, devocional e estudo. 2 ed. rev. atual. Almeida. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 2009.

BOBBIO, N. (1909). **A Era dos Direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Nova ed. 7 reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOFF, C. **Como trabalhar com os excluídos**. São Paulo: Paulinas, 1997.

BOTTOMORE, T. **Dicionário do Pensamento Marxista**. Rio de Janeiro: ZAHAR, 1988.

BOTELHO, J.B. **Medicina e Religião**: conflito de competência. Manaus: Metro Cúbico, 1991.

BRASIL. **Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961**. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Brasília, DF. Disponível em: <<http://wwwp.fc.unesp.br/~lizanata/LDB%204024-61.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil**. 8. ed. São Paulo: Rideel, 2003.

\_\_\_\_\_. **Declaração de Salamanca**: sobre princípios, políticas e práticas na área das Necessidades Educativas Especiais. Brasília: UNESCO, 1994.

\_\_\_\_\_. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei nº. 9394/96 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União. Brasília, 23 de dez. 1996.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Sala de Recursos Multifuncionais**: espaços para o Atendimento Educacional Especializado. Brasília: MEC/SEESP, 2006.

\_\_\_\_\_. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 05 mai. 2011.

\_\_\_\_\_. **Características do Emprego Formal**: pessoas com Deficiência - Principais Resultados. Relação Anual de Informações Sociais - RAIS. Brasília: MTE, 2012.

\_\_\_\_\_. **Características do Emprego Formal**: pessoas com Deficiência - Principais Resultados. Relação Anual de Informações Sociais - RAIS Brasília: MTE, 2013.

\_\_\_\_\_. **Manual de Orientação do CAGED**: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Brasília: MTE, 2013.

\_\_\_\_\_. **Anuário Estatísticos de Acidentes de Trabalho (AEAT)**. Ministério do Trabalho e Previdência Social. Brasília: MTPS, 2014.

\_\_\_\_\_. **Dados da Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Sistema Federal de Inspeção do Trabalho. Brasília: MTE, 2016.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista**: a Degradação do Trabalho no Século XX. 3 ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1987.

BUENO, J. G. S. **Educação Especial Brasileira**: integração/segregação do aluno deficiente. São Paulo: EDUC, 1993.

BUENO, J. G. S. As Políticas de Inclusão Escolar: uma Prerrogativa da Educação Especial. *In*: BUENO, J. G. S.; MENDES, G.; SANTOS, R. **Deficiência e Escolarização**: novas Perspectivas de Análise. Araraquara-SP: Junqueira e Marin Editores, 2008.

\_\_\_\_\_. **Educação Especial Brasileira**: questões Conceituais e da Atualidade. São Paulo: EDUC, 2011.

- CARMO, J.C. **Construindo a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: a Experiência da Indústria da Construção Pesada no Estado de São Paulo**. São Paulo: Áurea Editora, 2011.
- CARVALHO, R. E. **Escola Inclusiva: a reorganização do trabalho pedagógico**. 3 ed. Porto Alegre: Mediação, 2010.
- CATTANI, A.D. (Coord.). **Dicionário Crítico Sobre Trabalho e Tecnologia**. 4 ed. ver. ampl. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre, 2002.
- CELLARD, A. A análise documental. In: POUPART, J. **A Pesquisa Qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008.
- CORREA, F.M. Emprego e Tecnologia na Indústria de Transformação Brasileira, Paulista e Nordestina na Fase de Consolidação Produtiva. **Revista Econômica do Nordeste**, v.39, nº 1, jan-mar, 2008.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- \_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: o Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. RJ: Campus, 1999.
- CISZEWSKI, A.C.V.O. **O Trabalho da Pessoa Portadora com Deficiência**. São Paulo: LTr, 2005.
- CLEMENTE, C. A. **Trabalho Decente: Para a Pessoa com Deficiência**. Osasco, SP: Ed.do Autor, 2008.
- DEJOURS, C. **A loucura do Trabalho: estudo da Psicopatia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1998.
- DEMO, P. **Inclusão Marginal**. Universidade de Brasília: UnB, 2006. Disponível em: [https://docs.google.com/document/d/1XkZ7ngkjKFBTiKMM5fqxCAEAj-Q\\_\\_uaZhXTztUe6T-g/pub](https://docs.google.com/document/d/1XkZ7ngkjKFBTiKMM5fqxCAEAj-Q__uaZhXTztUe6T-g/pub). Acesso em jan. 2017.
- DIGIÁCOMO, M.J.; DIGIÁCOMO, I.A. **Estatuto da Criança e do Adolescente: anotado e interpretado**. 6 ed. Paraná: Ministério Público do Estado do Paraná, 2013.
- DINIZ, D. **Modelo Social da Deficiência: a Crítica Feminista**. Brasília: Série Anis 28, Letras Livres, p. 1-8, julho, 2003.
- \_\_\_\_\_; SQUINCA, F.; MEDEIROS, M. **Deficiência, Cuidado e Justiça Distributiva**. Brasília: Série Anis 48, Letras Livres, p. 1-6, maio, 2007.
- EMBRAPA. **Melhoramento de Espécies Florestais e Palmáceas no Brasil**. Curitiba/PR: Embrapa Florestas, 2001.
- FERRARO, A. R. Exclusão, Trabalho e Poder em Marx. **Revista Sociologias**. Porto Alegre: v.1, n.1, p.300-325, jan./jun. 1999.

FERREIRA, M. E.C.; GUIMARÃES, M. **Educação Inclusiva**. São Paulo: DP&A, 2003.

FIDALGO, F.S. (Org.). **Gestão do Trabalho e Formação do Trabalhador**. Belo Horizonte, MG: Movimentos de Cultura Marxista, 1996.

FRIGOTTO, G. **Educação e a Crise do Capitalismo real**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

\_\_\_\_\_. **A Produtividade da Escola Improdutiva**. 9 ed. São Paulo: Cortez, 2010.

\_\_\_\_\_. Exclusão e/ou Desigualdade Social? Questões teóricas e político- práticas. **Cadernos de Educação**. Pelotas: FaE/PPGE/UFPeI, setembro/dezembro 2010. p.417-442.

\_\_\_\_\_; CIAVATTA, M. Educação básica no Brasil na década de 1990: subordinação ativa e consentida à lógica de mercado. **Educação e Sociedade**, v. 24, n. 82. Campinas-SP, 2003. p. 93-130.

GENTILI, P. (Org.). **Pedagogia da Exclusão: crítica ao Neoliberalismo em Educação**. 9 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

GADOTTI, M. **Concepção Dialética da Educação: um estudo introdutório**. 12 ed. São Paulo: Cortez, 2001.

GARCIA, R. M. C. **Políticas para a educação especial e as formas organizativas do trabalho pedagógico**. *Rev. bras. educ. espec.* 2006, vol.12, n.3, pp. 299-316. ISSN 1980-5470. Disponível em <http://www.scielo.br/> Acesso em 09. jan. 2017.

\_\_\_\_\_ et al. Políticas inclusivas na educação: do global ao local. In: **Educação Especial e Pluralidade**. Organização de Claudio Roberto Baptista et al. Editora Mediação. Porto Alegre/RS, 2010.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social?** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GLAT, R. **Uma família presente e participativa: o papel da família no desenvolvimento e inclusão social da pessoa com necessidades especiais**. Anais do 9º Congresso Estadual das APAEs de Minas Gerais, publicado em CD-ROM. Belo Horizonte, 2004.

GLAT, R.; PLETSCHE, M. D. **Orientação familiar como estratégia facilitadora do desenvolvimento e inclusão de pessoas com necessidades especiais**. *Revista Educação Especial*. n.24, 2004, p. 33-40.

\_\_\_\_\_. (Org.). **Estratégias Educacionais Diferenciadas para Alunos com Necessidades Especiais**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2013.

GODIM, S. T.; LUZ, S. S. M. **A inclusão escolar de cegos**: um estudo em uma escola estadual belenense nos anos 2007/2008. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Estadual do Pará – UEPA, 2008.

GÓES, M. C. R. Desafio da Inclusão de alunos especiais: a escolarização do aprendiz e sua constituição como pessoa. In: GÓES, M. C. R.; LAPLANE, L. F. **Políticas e Práticas de Educação Inclusiva**. Campinas-SP: Autores Associados, 2004.

GRAMSCI, A. **Os Intelectuais e a Organização da Cultura**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

GUGEL, M. A. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GUHUR, M.L.P. Dialética Inclusão-Exclusão. In: **Rev. Brasileira de Educação Especial**, Marília, vol. 9, n.1, Jan.-Jun. 2003, p.39-56.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 8.ed. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

IANNI, O. **O Mundo do Trabalho**. Revista São Paulo em Perspectiva, 8 (1): 2-12, Janeiro/março, 1994.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2010**. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 26 mar. 2015.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Contas Regionais do Brasil**. Rio de Janeiro: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2012.

INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA PALMA. **Relatório de Sustentabilidade**. Pará: [s.n], 2013.

INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA PALMA. **Relatório de Sustentabilidade**. Pará: [s.n], 2015

JAIME, L. R.; CARMO, J.C.C. **A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mundo do Trabalho**: o Resgate de um Direito de Cidadania. São Paulo: Ed. dos Autores, 2005.

JANNUZZI, G. **A Luta pela Educação do Deficiente Mental no Brasil**. São Paulo: Cortez, 1985.

JESUS, D.M.; BAPTISTA, C.R. Educação especial, pesquisa e inclusão escolar: breve panorama de algumas trajetórias, trilhas e metas no contexto brasileiro. In: JESUS, D.M.; BAPTISTA, C.R.; VICTOR, S. L. (Org.). **Pesquisa e Educação Especial**: Mapeando Produções. Vitória, ES: EDUFES, 2012.

KARAGIANNIS, A.; STAINBACK, S.; STAINBACK, W. Fundamentos do Ensino Inclusivo e Visão Geral da Inclusão. In: STAINBACK, S.; STAINBACK, W. **Inclusão: um Guia para Educadores**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.

KOSIK, K. **Dialética do Concreto**. 7 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

KASSAR, M. C. M. **Percursos da Constituição de uma Política Brasileira de Educação Especial Inclusiva**. Rev. bras. educ. **espec.** 2011, vol.17, n.spe1, pp. 41-5. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rbee>> Acesso 09. Jan.2017.

KUENZER, A. Z. **Educação e Trabalho no Brasil: o Estado da Questão**. Brasília: Inep/MEC, 1987.

\_\_\_\_\_. (Org.). **Pedagogia da Fábrica: as Relações de Produção e a Educação do Trabalhador**. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2001.

\_\_\_\_\_. Exclusão Includente e Inclusão Excludente: a nova forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho. In: LOMBARDI, J.; SAVIANI, D.; SANFELICCE, J. (Org.). **Capitalismo, Trabalho e Educação**. 3.ed.Campinas, SP: Autores Associados, 2005.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LEFEBVRE, H. **Lógica Formal/ Lógica Dialética**. 6. ed. Rio de Janeiro: Ed. Civilização brasileira, 1995.

LAPLANE, L. F.de. Notas para uma análise dos discursos sobre Inclusão Escolar. In: GÓES, M. C. R. de; LAPLANE, L. F.de. **Políticas e Práticas de Educação Inclusiva**. Campinas-SP: Autores Associados, 2004.

LAURENTI, R. **Análise da informação em saúde: 1893-1993, cem anos da Classificação Internacional de Doenças**. Analysis of information on health data: 1893-1993, a hundred years of the International Classification of Diseases.

**LEI DAS XII TÁBULAS**. Direitos Humanos Net. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/12tab.htm>>. Acesso em: 02 mar. 2015

LIMA, S.; E. MENDES. Escolarização da pessoa com deficiência intelectual: terminalidade específica e expectativas familiares. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.17, n.2, p.195-208, Mai.-Ago., 2011

LOPES, M.C; FABRIS, E.H. **Inclusão & Educação**. Belo Horizonte: Autêntica editora, 2013.

LUKÁCS. G. **História e Consciência de Classe: estudos sobre a dialética Marxista**. 1971. Trad. Rodnei Nascimento; rev. de trad. Karina Janini. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em Educação: abordagens Qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MACHADO, L.S. Politecnia no Ensino de 2º Grau. In: SENEb. **Politecnia no Ensino Médio**. São Paulo: Cortez: SENEb/MEC, 1991.

MANACORDA, M. A. **O Princípio Educativo em Gramsci: americanismo e fordismo**. 2 ed. Campinas, SP: Alínea, 2008.

MANFREDI, S. M. **Educação Profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MANTOAN, M. T. E. **Inclusão Escolar: o que é? por que? Como fazer?** São Paulo: Moderna, 2003.

MARANHÃO, R. O. **O Portador de Deficiência e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, J. S. **Exclusão Social e a Nova Desigualdade**. São Paulo: Paulus, 1997.

\_\_\_\_\_. **A Sociedade Vista do Abismo**. Novos estudos sobre exclusão, pobreza e classes sociais. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

MARX, Karl. **O Capital**. Coleção os economistas. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

\_\_\_\_\_. **Manuscritos Econômicos e Filosóficos**. 4. reimpr. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX; ENGELS. **A ideologia Alemã: Feurbach, a contraposição entre as cosmovisões materialista e idealista**. 3 impr. Martin Claret, 2010.

MAZZOTA, M. J. S. **Fundamentos de Educação Especial**. Série cadernos de Educação. São Paulo: Biblioteca Pioneira de Ciências Sociais, 1995.

\_\_\_\_\_. **Educação Especial no Brasil: história e Políticas Públicas**. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

MEDEIROS, M.; DINIZ, D. **A Nova Maneira de se Entender a Deficiência e o Envelhecimento**. Brasília: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, IPEA, 2004.

MELO, S. N. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência: Ação Afirmativa o Princípio Constitucional da Igualdade**. São Paulo: LTr, 2004.

MENEZES, P. L. **A ação afirmativa (Affirmative action) no direito norte-americano**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

MENDES, G. **Reais condições de trabalho em fazendas de cultivo de Dendê no Pará**. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/artigos/5161-reais-condicoes-de-trabalho-em-fazendas-de-cultivo-de-dende-no-para-giussepp-mendes>>. Acesso em: dez. 2016.

MÉSZÁROS, I. **A Educação para Além do Capital**. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 29. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2010.

\_\_\_\_\_.; DESLANDES, S. F. **Caminhos do pensamento: epistemologia e método**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2002.

MONTEIRO, L.G. et al. Responsabilidade Social Empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília: ABPEE, v.17, n.3, p. 459-479, 2011.

MOZZICAFREDDO, J. P. **O Estado-Providência em Transição**. Revista Brasileira de Sociologia Problemas e Práticas, Lisboa: ISCTE, n.16, p.11-40, 1994.

NERES, C. C. **As Instituições Especializadas e o Movimento da Inclusão Escolar: intenções e Práticas**. Tese apresentada à Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutor em Educação, 2010.

OLIVEIRA, A. R. **Educação e Exclusão: uma Abordagem Ancorada no Pensamento de Karl Marx**. Tese de Doutorado em Educação na área de Educação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

OLIVEIRA, L. M. B. **Cartilha do Censo 2010: pessoas com Deficiência**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

OLIVEIRA, R. **A (des)qualificação da Educação Profissional Brasileira**. São Paulo: Cortez, 2003.

\_\_\_\_\_. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF**. Direção Geral de Saúde: Lisboa, 2003.

PADILHA, A. M.L. O que fazer para não excluir, Davi, Hilda, Diogo... *In*: GÓES, M. C. R. de; LAPLANE, L. F.de. **Políticas e Práticas de Educação Inclusiva**. Campinas-SP: Autores Associados, 2004.

PASTORE, J. **O Peso dos Encargos Sociais no Brasil**. Implicações no salário, no emprego e na competitividade. São Paulo: CIEE, 1998.

PARÁ. **Lei Complementar nº 027, de 19 de outubro de 1995**. Governo do Estado do Pará, 1995.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 072, de 20 de abril de 2010**. Governo do Estado do Pará, 2010.



\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 068, de 28 de dezembro de 2011.** Governo do Estado do Pará, 2010.

PEREIRA, L. Populações marginais. In: \_\_\_\_\_. **Estudos sobre o Brasil contemporâneo.** São Paulo, Pioneira, 1974.

POJO, O. **A Parceria Público-Privada do Instituto Ayrton Senna e a Prefeitura Municipal de Benevides-PA:** entre os Desafios (Pro) postos e os Limites da Realidade. Tese de Doutorado-PPGED/UFPA, 2014.

PORTUGAL. Secretariado Nacional de Reabilitação. Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (Handicaps): **Um manual de classificação das consequências das doenças (CIDID).** Lisboa: SNR/OMS; 1989.

PRADO, I.G.A. **LDB e Políticas de Correção de Fluxo Escolar.** Revista Em Aberto, Brasília: INEP, v.17, n.71, p. 49-55, jan., 2000.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social:** métodos e técnicas. 3 ed. Ver. e Ampl. São Paulo: Atlas, 1999.

REBELO, P. **A Pessoa com Deficiência e o Trabalho.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

REIMANN, M.F. **Cidadania e Contratos Atípicos de Trabalho:** as Políticas Sociais e o Ordenamento do Trabalho. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2002.

RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA. **World Health Organization, The World Bank;** tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPCD, 2012.

RIBAS, J. B.C. **O que são Pessoas Deficientes.** São Paulo: Brasiliense, 1995.

RIBEIRO, M. L.S.; BAUMEL, R.C.R.C. (Org.). **Educação Especial:** do Querer ao Fazer. São Paulo: Avercamp, 2003.

RIO DE JANEIRO (ESTADO). **Circular n. 11 de 05 de março de 2010.** Dispõe sobre Alterações das normas relativas ao Porte das Beneficiárias do BNDS. Rio de Janeiro, 2010.

\_\_\_\_\_. **Circular n. 34 de 06 de setembro de 2011.** Dispõe sobre as Normas Reguladoras do Produto BNDES Automático do BNDS. Rio de Janeiro, 2011.

RODRIGUES, A.J. **Metodologia Científica:** completo e essencial para a vida universitária. São Paulo: Avercamp, 2006.

ROSA, E. R. **O trabalho das pessoas com deficiência e as relações sócias de produção capitalista:** uma análise crítica das políticas de cotas no Brasil, Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual do Oeste do Paraná: Cascavel-PR, 2009.

ROSSETTO, E. et al. Aspectos Históricos da Pessoa com Deficiência. **Revista de Educação**. Paraná. V. 01, n. 01, jan./jun. 2006.

SANTOS, E. A. **Caracterização de dendezeiros subespontâneos com base na produção de frutos e cachos**. Dissertação de Mestrado, Ilhéus, BA: UESC, 74 p. 2010.

SANTOS, J. M. Dimensões e Diálogos de Exclusão. In: SANTOS, M. P.; PAULINO, M. (Org.). **Inclusão em Educação: Culturas, Políticas e Práticas**. São Paulo: Cortez, 2006.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 5.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

\_\_\_\_\_. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** Revista da Sociedade Brasileira de Ostimizados, ano I, n. 1, 1º sem. 2003, p.811. [Texto atualizado em 2009].

\_\_\_\_\_. **Deficiência psicossocial: a nova categoria de deficiência**. Fortaleza: Agenda 2011 do Portador de Eficiência, 2010.

SAWAIA, B. (Org.). **As Artimanhas da Exclusão: a análise psicossocial e ética da desigualdade**. 11 ed. São Paulo: Vozes, 2013.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23 ed.rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, C. T. **O papel da pessoa com deficiência na família e como beneficiária do BPC**. APAE Ciência Artigo. Fed. Nac. das Apaes Fenapaes Brasília/DF v. 1 n. 1, p. 72 - 81 jan./abr. 2013.

SILVA, O. M. **A Epopeia Ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo: Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde (CEDAS), 1986.

SILVEIRA, M. **O Infanticídio Indígena: uma Análise a Luz da Doutrina da Proteção Integral**. Dissertação de Mestrado. Florianópolis/SC: UFSC, 2011.

SÓLCIA, I. V. **Âmbito familiar: a reação da família frente a notícia da deficiência dos filhos**. Monografia apresentada na Universidade Estadual do Norte do Paraná. 2004.

SPOSATI, A. **Mapa da exclusão/inclusão na cidade de São Paulo**. São Paulo, EDUC, 1996.

SÜSSEKIND, A. **Convenções da OIT: constituição da OIT; Convenções ratificadas pelo Brasil; Principais Convenções não ratificadas; anexos**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1998.

TÁVORA, M. J. S.; BENTES, N. O. **O Questionário como Instrumento de Pesquisa: algumas Aproximações teórico-metodológicas**. [Pará]: [s.n.], [21--].

THIOLLENT, M. **Crítica Metodológica, Investigação Social e Enquete Operária**. São Paulo: Editora Polis, 1980.

TOFFLER, A. **A Terceira Onda**. 5 ed. São Paulo: Record, 1980.

TORRES, R. M. **Educação para Todos**: a tarefa por fazer. Porto Alegre: ARTMED, 2001.

VÁSQUEZ, A.S. **Filosofia da Práxis**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

VELOSO, T. Políticas Públicas, Planejamento e Gestão Urbanos no Ambiente Metropolitano: estudos sobre a Região Metropolitana de Belém. ACTA Geográfica, Boa Vista, v.5, n.10, jul./dez. de 2011. p.55-73.

VYGOTSKY, L. S. **Fundamentos de Defectologia**. Obras completas. Tomo V. Havana: Editorial Pueblo y Educacion, 1997.

**APÊNDICES**  
**APÊNDICE A – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA A PESQUISA**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ**  
**INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**  
**DOCTORADO ACADÊMICO EM EDUCAÇÃO**

Ilmº Sr(a) Diretor de Recursos Humanos

Nesta

Apresento-lhe a discente **Suelen Tavares Godim de Assis**, doutoranda vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Pará, matriculada sob o número 201305780011, portadora do RG nº 5005374, que executa uma pesquisa que possui como tema a “inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Estado do Pará”.

Para que a mesma possa dar prosseguimento a esta pesquisa solicitamos a colaboração da empresa \_\_\_\_\_, reconhecida como uma empresa referência no Estado do Pará na Inclusão de Pessoas com deficiência no seu quadro funcional, para que possamos adentrar em seu espaço e dialogar com alguns colaboradores com deficiência, assim como com os responsáveis dos principais setores da empresa onde estão em atividades indivíduos com deficiência. No período de agosto (2015) a junho (2016), em atividades agendadas pela empresa.

Informamos desde já que a identidade da empresa será preservada (se assim for do seu interesse), assim como de seus colaboradores, e que todos os dados coletados nas entrevistas serão utilizados em observância ao às orientações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa do Conselho Nacional de Saúde.

Colocamo-nos a disposição para qualquer esclarecimento, para o que informamos abaixo endereço eletrônico e números de telefone. Desde já agradecemos o apoio e a contribuição.

---

Ronaldo Marcos de Lima Araujo - Prof.º Orientador  
Universidade Federal do Pará  
rlima@ufpa.br (91) 98375-3869

---

Suelen Tavares Godim de Assis – Doutoranda  
suelengodim@gmail.com (91) 99212-6672

## APÊNDICE B– TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA PESQUISA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
 INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
 PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
 DOUTORADO ACADÊMICO EM EDUCAÇÃO

À \_\_\_\_\_

Diretor de Recursos Humanos

Informamos que a pesquisa intitulada **In/exclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Estado do Pará**. Orientada pelo Prof.<sup>o</sup> Dr. Ronaldo Marcos de Lima Araujo, em conjunto com a Prof.<sup>a</sup> Suelen Godim de Assis, referente ao desenvolvimento do curso Doutorado em Educação, na turma de 2013 da Universidade Federal do Pará está autorizado a realizar sua pesquisa de campo nesta empresa, \_\_\_\_\_ cuja denominação é a seguinte: \_\_\_\_\_ (razão social), CNPJ \_\_\_\_\_, ramo de atividade: Matéria-Prima: Ácidos Graxos de Óleo de Palma, retirados do óleo de palma no processo de refino, um processo considerado sustentável.

A presente pesquisa compõe o processo de conclusão do Doutorado em Educação, e caracteriza-se pelo enriquecimento dos dados teóricos investigados acerca da inclusão de pessoas com deficiência no Brasil e, no Pará. A pesquisa será iniciada em março e terá um prazo previsto de finalização em junho de 2016. Sendo disponibilizada informações adicionais, se necessárias, após este período.

Outrossim, informamos ainda que, a Doutoranda está autorizada a iniciar as atividades solicitadas, mantendo e preservando a identidade da empresa (se assim for acordado), dos funcionários e as políticas de próprias da instituição, restringindo-se ao tema de pesquisa, a inclusão de pessoas com deficiência na empresa.

Belém \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2015

\_\_\_\_\_  
 Gerente de Recursos Humanos-RH

## APÊNDICE C- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado como voluntário a participar da pesquisa acerca da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, intitulada: **In/exclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Estado do Pará.**

**A JUSTIFICATIVA, OS OBJETIVOS E OS PROCEDIMENTOS:** A pesquisa tem como objetivo substancial, analisar o processo de in/exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho belenense, em especial em uma indústria alimentícia de grande porte, a fim de verificar como tem sido o processo de in/exclusão desses indivíduos a partir dos parâmetros de seleção, progressão e promoção funcional. Estudar as questões relacionadas à in/exclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema que vem sendo amplamente debatido no âmbito educacional. Não se caracteriza como assunto recente no cenário mundial, mas que nas últimas décadas, tem-se evidenciado uma relevante importância nas discussões acerca dos direitos das pessoas com deficiência e o papel da educação na formação e qualificação desses sujeitos sociais para a inserção no mercado de trabalho. Para isso, serão realizados processos de observação, entrevistas com coordenadores e supervisores, assim como, com trabalhadores com deficiência-TCD.

**DESCONFORTO RISCOS E BENEFÍCIOS:** Não existem desconfortos ou riscos durante a realização da pesquisa, visto que os participantes serão apenas observados durante a sua rotina de trabalho regular na empresa, e as entrevistas serão voluntárias e previamente agendadas. Existem pois, inúmeros benefícios com esta investigação, em detrimento que, por meio desta, poderá ser conduzido a análise e possivelmente, melhorias no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em especial, na empresa analisada.

**GARANTIA DE ESCLARECIMENTO, LIBERDADE DE RECUSA E GARANTIA DE SIGILO:** Ao participante da pesquisa será esclarecido qualquer aspecto que desejar. É livre em recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios. O pesquisador irá tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. E os resultados da pesquisa permanecerão confidenciais. Seu nome ou material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Os participantes não serão identificados em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Uma cópia deste estudo será arquivada na biblioteca da Universidade Federal e do Pará, e uma cópia será enviada a empresa participante.

**CUSTOS DE PARTICIPAÇÃO, RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO POR EVENTUAIS DANOS:** A participação no estudo, não acarretará custos algum aos participantes da pesquisa, como também não será disponível nenhuma compensação financeira adicional pela participação.

**DECLARAÇÃO DA PARTICIPANTE OU RESPONSÁVEL PELA PARTICIPANTE:** Eu, \_\_\_\_\_, fui informado (a) dos objetivos da pesquisa acima, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e motivar a minha decisão se assim o desejar. O professor orientador desta Tese, Ronaldo Marcos de Lima Araujo, juntamente com sua orientanda, Suelen Tavares Godim de Assis, certificaram-me de que todos os dados desta pesquisa serão confidenciais. Também sei que caso existam gastos adicionais, estes serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa. Declaro que concordo participar deste estudo. Recebi uma cópia deste documento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de esclarecer as minhas dúvidas.

---

Nome	Assinatura do participante	Data
------	----------------------------	------

---

Nome	Assinatura do pesquisador	Data
------	---------------------------	------

**APÊNDICE D – OFÍCIO PARA TER ACESSO AOS DADOS DO SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO- SINE/ CENTRO INTEGRADO DE INCLUSÃO E CIDADANIA- CIIC**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
DOUTORADO ACADÊMICO EM EDUCAÇÃO**

Ilmo Sr(a) Diretor(a) de do Sistema Nacional de Emprego- SINE/ Centro Integrado de Inclusão e Cidadania- CIIC

Nesta

Apresento-lhe a discente **Suelen Tavares Godim de Assis**, doutoranda vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Pará, matriculada sob o número 201305780011, portadora do RG nº 5005374, que executa uma pesquisa que possui como tema a “inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Estado do Pará”.

Para que a mesma possa dar prosseguimento a esta pesquisa, solicitamos a colaboração do Sistema Nacional de Emprego- SINE/ Centro Integrado de Inclusão e Cidadania- CIIC, em relação aos dados contidos referente a demanda, encaminhamentos, escolaridade, gênero sexual, tipos de deficiência de pessoas cadastrada neste posto, assim como, dados complementares necessários, haja vista que este centro apresenta-se como uma referência em todo o Estado.

Informamos desde já que a identidade dos indivíduos de forma alguma será revelada, apenas dados quantitativos serão analisados, e que todos os documentos coletados serão utilizados em observância às orientações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa do Conselho Nacional de Saúde.

Colocamo-nos a disposição para qualquer esclarecimento, para o que informamos abaixo endereço eletrônico e números de telefone. Desde já agradecemos o apoio e a contribuição.

Belém, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

---

Ronaldo Marcos de Lima Araujo - Prof.º Orientador  
Universidade Federal do Pará  
rlima@ufpa.br (91) 98375-3869

---

Suelen Tavares Godim de Assis – Doutoranda  
suelengodim@gmail.com (91) 99212-6672

## APÊNDICE E – ROTEIRO ENTREVISTA PARA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
DOUTORADO ACADÊMICO EM EDUCAÇÃO

Meu nome é Suelen Tavares Godim de Assis, sou servidora pública do Governo do Estado do Pará e da Prefeitura de Belém. Atualmente, curso Doutorado em Educação na turma de 2013, do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade do Pará (UFPA). Estou realizando uma pesquisa acerca da **In/exclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Estado do Pará**.

O objetivo desta entrevista é compreender e analisar o trabalho realizado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, em relação ao acompanhamento, fiscalização e penalidades às empresas, quanto ao cumprimento das cotas estabelecidas pela legislação Nacional. É importante ressaltar que, em todo o processo, como foi explicitado no termo de consentimento livre e esclarecido será mantido o anonimato, a identidade e do conteúdo da entrevista, somente os resultados serão utilizados e analisados como referências para análises e pesquisas posteriores.

### EIXOS DA ENTREVISTA

- 1 Como se desenvolve o Trabalho da Superintendência Regional do trabalho e Emprego quanto a inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho?
- 2- Como se estabelece o controle das empresas que conforme a lei Nº 8.213/91 que “define os parâmetros e fixa os critérios e percentuais para pessoas com deficiência estabelece os seguintes condicionantes: “A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência”. Há uma listagem das empresas? Quantas são que se adequam a esta estimativa?
- 3- Qual o número de Trabalhadores com Deficiência no mercado de trabalho paraense? E Belenense?
- 4- Há parcerias com outros órgãos para a realização do trabalho da SRTE-PA? Quais?



5- Atualmente as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego e têm por finalidade promover o equilíbrio das relações de trabalho por meio da ação fiscal, da intermediação dos conflitos, do apoio à geração de trabalho, emprego e renda e da assistência aos cidadãos. Como se procede esta “intermediação de conflitos?”

6- Quais tem sido as maiores dificuldades no trabalho da Superintendência Regional do trabalho e Emprego quanto a inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho?

**APÊNDICE F – QUESTIONÁRIO AO SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO- SINE/  
CENTRO INTEGRADO DE INCLUSÃO E CIDADANIA- CIIC**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
DOUTORADO ACADÊMICO EM EDUCAÇÃO**

Prezado(a) Colaborador(a),

Estou realizando uma pesquisa acerca da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Estado do Pará, e gostaria de contar com a participação do Centro Integrado de Inclusão e Cidadania, a fim de compreender o cenário no Estado em relação a atuação desses sujeitos sociais. Este estudo contribuirá como um acervo bibliográfico e documental para instituições, pesquisadores e estudantes atentos a esta temática. Desde já agradeço a participação e colaboração.

Atenciosamente,

A pesquisadora. Prof.<sup>a</sup> Suelen Godim

1. Nome do colaborador(a): \_\_\_\_\_
2. Número total de cadastrados no Sistema: \_\_\_\_\_
3. Número de cadastros em 2013: \_\_\_\_\_
4. Número de cadastros em 2014: \_\_\_\_\_
5. Número de cadastros em 2015: \_\_\_\_\_
6. Faixa etária dos indivíduos que procuram o SINE: \_\_\_\_\_
7. Qual o número dos trabalhadores que estão estudando e trabalhando?  
\_\_\_\_\_
8. Há como identificar o número de cadastro por municípios do Estado?
9. Dos indivíduos cadastrados, qual a quantidade por gênero sexual?  
Homens: \_\_\_\_\_ Mulheres: \_\_\_\_\_
10. Dos indivíduos cadastrados, quantos possuem experiência profissional anterior?  
\_\_\_\_\_

11. Dos indivíduos que possuem experiência profissional anterior, quantos são comprovadas CTPS? \_\_\_\_\_

12. Qual o horário de trabalho seguido pelos indivíduos cadastrados?

Comercial \_\_\_\_\_  Turno \_\_\_\_\_  Especial \_\_\_\_\_

13. Qual o grau de Escolaridade dos Indivíduos cadastros?

Nível de Escolaridade	Nº de Cadastros
Analfabetos	
Ensino Fundamental Incompleto	
Ensino Fundamental Completo	
Ensino Médio Incompleto	
Ensino Médio Completo	
Superior Incompleto	
Superior Completo	
Especialização Lato sensu	
Mestrado	
Doutorado	

14. Quais os tipos e quantidades de deficiência encontradas no cadastro?

Tipos de Deficiência	Nº de Cadastros
Amputação	
Cadeirante	
Membros Inferiores	
Membro Superiores	
Nanismo	
Ostomia	
Paralisia Cerebral	
Parcial	
Um membro inferior	
Um membro Superior	
Surdez Bilateral Parcial	
Surdez Bilateral Total	
Baixa Visão	
Cegueira	
Mental/intelectual	
Outros	

15. Quais os tipos de vagas de trabalho que são disponibilizadas para os indivíduos cadastrados no SINE?

*Exemplo: Auxiliar de limpeza; Ajudante de produção; Telefonista; Auxiliar de almoxarifado; Repositor / embalador; Operador de caixa; Fiscal de loja; Auxiliar de escritório; etc...*

---

---

---

**16.** Das vagas de trabalho abertas, qual é a área ou setor onde há maior abertura para os indivíduos cadastrados no SINE?

---

**17.** Quais as empresas que mais procuram os indivíduos cadastrados no SINE no Estado?

---

---

---

**18.** Quantas vagas de empregos foram abertas em:

2013: \_\_\_\_\_

2014: \_\_\_\_\_

2015: \_\_\_\_\_

**19.** No SINE há atualmente algum processo de formação profissional desses indivíduos ou parcerias com órgãos e instituições? Quais?

---

---

**20.** Quais as dificuldades no processo de encaminhamento dos indivíduos às empresas??

---

---

---

## APÊNDICE G – ROTEIRO DE ENTREVISTA À PSICÓLOCA RESPONSÁVEL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA



### UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO DOUTORADO ACADÊMICO EM EDUCAÇÃO

Meu nome é Suelen Tavares Godim de Assis, sou servidora da Universidade Federal do Pará. Atualmente, curso Doutorado em Educação na turma de 2013, do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade do Pará (UFPA). Estou realizando uma pesquisa acerca da **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Estado do Pará**.

O objetivo desta entrevista é compreender e analisar o processo de seleção, progressão e promoção funcional de pessoas com deficiência na empresa investigada, assim como, conhecer as políticas de Recursos Humanos efetuadas pela empresa. É importante ressaltar que, em todo o processo, como foi explicitado no termo de consentimento livre e esclarecido será mantido o anonimato, a identidade e do conteúdo da entrevista, somente os resultados serão utilizados e analisados como referências para análises e pesquisas posteriores.

### EIXOS DA ENTREVISTA

- 1 Retratar um pouco acerca de sua trajetória profissional e do seu trabalho na empresa.
- 2- Você teria como fazer um aparato geral da divisão do trabalho na empresa, das partes do processo produtivo? Como funciona?
- 3- Como é composto o processo de seleção e recrutamento dos funcionários?
- 4- Como se estabelece o processo de seleção e recrutamento dos Trabalhadores com Deficiência-TCD? Quais são as exigências necessárias? Quais os critérios estabelecidos para admissão?
- 5- Quais principais dificuldades para a contratação de Trabalhadores com Deficiência-TCD?

- 6- Como está organizado o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Empresa?
- 7- De acordo com o Plano de carreira da empresa, como se estabelece os critérios de Progressão?
- 8- De acordo com o Plano de carreira da empresa, como se estabelece os critérios de Promoção?
- 9- Como tem sido composto esses critérios de Progressão e Promoção funcional para os Trabalhadores com Deficiência-TCD? Há alguma especificidade?
- 10- Foram necessárias adaptações de Jornada de Trabalho, Trabalho domiciliar ou outra especificidade em relação aos Trabalhadores com Deficiência-TCD?
- 11- Foram necessárias adaptações de acessibilidade do ambiente ou de instrumentos de trabalho para o exercício e contratação de TCD?
- 12- A empresa possui programas de formação escolar e/ou profissional aos trabalhadores? Se sim, os Trabalhadores com Deficiência-TCD têm participado? De que forma? Quais os tipos de cursos/formações oferecidos?
- 13- Qual tem sido as maiores dificuldades dentro da organização produtiva, em relação a inclusão de Trabalhadores com Deficiência-TCD?
- 14- Relate uma experiência positiva e outra negativa da inclusão do TCD na empresa?

## APÊNDICE H- ROTEIRO DE ENREVISTA AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA



### UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO DOUTORADO ACADÊMICO EM EDUCAÇÃO

Meu nome é Suelen Tavares Godim de Assis, sou servidora da Universidade Federal do Pará. Atualmente, curso Doutorado em Educação na turma de 2013, do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade do Pará (UFPA). Estou realizando uma pesquisa acerca da **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Estado do Pará**.

O objetivo desta entrevista é compreender e analisar o processo de seleção, progressão e promoção funcional de pessoas com deficiência na empresa investigada, assim como, conhecer as políticas de Recursos Humanos efetuadas pela empresa. É importante ressaltar que, em todo o processo, como foi explicitado no termo de consentimento livre e esclarecido será mantido o anonimato, a identidade e do conteúdo da entrevista, somente os resultados serão utilizados e analisados como referências para análises e pesquisas posteriores.

### EIXOS DA ENTREVISTA

Nome: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_

Formação Escolar: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Ano de Ingresso: \_\_\_\_\_

Já recebeu BPC? Optou em abrir mão do direito ou foi suspenso? Qual o motivo? \_\_\_\_\_

1 Você encontrou dificuldade de inserção no mercado de Trabalho?

2 Você teve experiência profissional anterior? Se sim. Onde? Quanto tempo? Fale um pouco sobre ela?

3 Retratar um pouco de sua trajetória profissional e do seu trabalho na empresa.

4 Como foi o seu processo de seleção e recrutamento na empresa?

5 Como você soube desta vaga de trabalho? Por conta própria ou foi encaminhado por algum órgão competente? Qual?

6 A que cargo estava concorrendo? Você possuía os critérios exigidos para o devido cargo?

7 Você está a quantos anos neste cargo? Houve progressão funcional durante esse período?

8 Você passou/passa por processos formativos na empresa? Cursos/ palestras/ oficinas.... Se sim, eles contribuíram de que forma para a sua prática profissional?

9 Você está estudando ou realizando algum tipo de curso complementar atualmente?

10 O ambiente físico da empresa apresenta algum fator de dificuldade de locomoção e/ou deslocamento no espaço?

11 A empresa realizou algum tipo de adaptação para sua inserção no ambiente de trabalho (arquitetônica, jornada de trabalho, função...)

12 Você percebe que o ambiente de trabalho, em especial, os colegas do espaço, respeitam sua identidade?

13 E Qual a sua principal dificuldade para a permanência nesta empresa e/ou no mercado de trabalho?

14 O que esta empresa representa na sua vida?

15- Você se sente contemplado com seu trabalho?



## APÊNDICE I- ROTEIRO DE ENTREVISTA COM DIRETOR DO SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE TAILÂNDIA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
DOUTORADO ACADÊMICO EM EDUCAÇÃO

Prezado(a) Colaborador(a),

Estou realizando uma pesquisa acerca da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Estado do Pará, e gostaria de contar com a participação do Diretor/presidente do Sindicato de Trabalhadores Rurais de Tailândia, a fim de compreender a atuação do sindicato nas conquistas trabalhistas ao longo dos últimos anos em relação aos trabalhadores vinculados as indústrias de Palma. Este estudo contribuirá como um acervo bibliográfico e documental para instituições, pesquisadores e estudantes atentos a esta temática. Desde já agradeço a participação e colaboração.

Atenciosamente,

A pesquisadora. Prof.<sup>a</sup> Suelen Godim

1. Nome: \_\_\_\_\_
2. Idade: \_\_\_\_\_
3. Formação escolar: \_\_\_\_\_
4. A quantos anos trabalha no sindicato? \_\_\_\_\_
5. Quantos trabalhadores estão vinculados ao sindicato?
6. Gostaria de conversar com você um pouco acerca de como foi a sua trajetória até a chegada da diretoria do sindicato?
7. Relate um pouco acerca das conquistas alcançadas por sua gestão, enquanto presidente do sindicato?
8. Quais os ramos das empresas que o sindicato consegue perceber uma maior resistência quanto aos direitos dos trabalhadores?

9. O sindicato já realizou alguma ação pensando diretamente nas questões relacionadas aos trabalhadores com deficiência?
10. Em relação a indústria Agropalma, você pode relatar um pouco as conquistas e embates com o sindicato?
11. Quais as principais conquistas com a empresa?
12. Os serviços de transporte, alimentação, estadia e escolarização oferecidos pela empresa são considerados de que forma pelo sindicato?
13. Qual o principal embate hoje em relação as indústrias de Palma?
14. Como funciona os mecanismos de acordo? Negociações? Reuniões?
15. Qual o planejamento para o próximo ano?

**ANEXOS**  
**ANEXO A- QUESTIONÁRIO DE CADASTRAMENTO DA INDÚSTRIA**  
**ALIMENTÍCIA PALMA**

<b>Dados do Candidato</b>	
Nome:	Idade:
Telefone:	Cidade:
Endereço	
<p><b>1- Deficiência</b></p> <p>a- Auditiva</p> <p>b- Visual</p> <p>c- Intelectual/ Múltipla / Autismo</p> <p>d- Física</p> <p><b>2- Possui experiência na profissional?</b> SIM ( ) Não ( )</p> <p><b>3- Área de conhecimento/ Experiência</b></p> <p>a- Industrial</p> <p>b- Agricultura</p> <p>c- Administrativa</p> <p>d- Outros _____</p> <p><b>4- Sexo</b></p> <p>a- Feminino</p> <p>b- Masculino</p> <p><b>5- Etnia</b></p> <p>a- Branco</p> <p>b- Negro</p> <p>c- Pardo</p> <p><b>6- Estado Civil</b></p> <p>a- Casado</p> <p>b- Solteiro</p> <p>c- Divorciado</p> <p><b>7- Faixa etária</b></p> <p>a- 18 a 25 anos</p> <p>b- 26 a 35 anos</p> <p>c- 36 a 50 anos</p> <p>d- 60 anos</p>	<p><b>8- Escolaridade</b></p> <p>a- Sem escolaridade</p> <p>b- Fundamental Completo</p> <p>c- Médio completo</p> <p>d- Superior Completo</p> <p><b>9- Último salário</b></p> <p>a- &lt; 1 SM</p> <p>b- 1 SM</p> <p>c- 1 a 5 SM</p> <p>d- &gt; 5 SM</p> <p><b>10- Quantidade de filhos</b></p> <p>a- Não tem filhos</p> <p>b- 1 a 2 filhos</p> <p>c- 3 a 4 filhos</p> <p>d- 5 ou mais filhos</p> <p><b>11- Residência</b></p> <p>a- Própria</p> <p>b- Casa Agropalma</p> <p>c- Alojamento Agropalma</p> <p>d- Outros _____</p> <p><b>12- Benefício que recebe</b></p> <p>a- BPC</p> <p>b- Bolsa família</p> <p>c- Outros _____</p> <p><b>13- Ciente que, se aprovado, perderá seu benefício?</b> SIM ( ) NÃO( )</p> <p><b>14- Possui Interesse?</b> SIM ( ) NÃO ( )</p>